GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

MINISTERE DE LA PROMOTION FEMININE

Rapport d'activité 2000

Mars 2001

SOMMAIRE

Introduction 3
Budget 6
Organes de consultation et de collaboration 8

Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau national 12

A. Activités dans le domaine législatif et réglementaire 13
- Loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois 13
- Projet de loi relatif à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe 18
- Projet de loi relatif à la protection des salariées enceintes, accouchées et allaitantes 19

B. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes 21

Education et formation
- Projet 'Partageons l'égalité–Gläichheet delen–Gleichheit teilen' 21

Marché de l'emploi 34
- Actions positives dans les entreprises du secteur privé 34
- Plan d'Action National en faveur de l'emploi 2000 39

Les femmes dans la prise de décision 42
- Les femmes et la politique 43
- La participation politique des femmes aux élections de 1999 44

Sensibilisation et information – Publications 44
- Spots télévisés 44
- Droits égaux pour femmes et hommes, filles et garçons 44
- Etude descriptive et comparative de la situation des femmes et des hommes dans le système de la sécurité sociale et de la fiscalité (Projection vers un système d'individualisation des droits sociaux et fiscaux) 45

C. Domaine social 46
- Services d'hébergements pour filles, femmes et femmes avec enfants 46
- Services d'informations, de formation et de consultations pour femmes 49

Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau international

57

A. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminationà l'égard des femmes (CEDAW) - 3e rapport périodique 58
B. Conférence à Luxembourg des femmes francophones 'Femmes, pouvoir et développement' 60
C. Conférence préparatoire pour l'assemblée extraordinaire de l'ONU 'Les femmes en l'an 2000, égalité des sexes, développement et paix pour le XXIe siècle' 67
D. Conférence de l'ONU 'Pékin + 5' – 'Les femmes en l'an 2000,l'égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIe siècle' 68
E. Conférence des ministres de l'égalité entre les femmes et les hommes à Paris 74
F. Kabinettssitzung der Regierung des Grossherzogtums Luxemburg und der Regierung des Saarlandes 76
G. INTERREG –Kompetenz-Netzwerk. Arbeits-und Beschäftigungspolitik sowie Strukturpolitik zu Gunsten von Frauen in der deutsch-luxemburgischen Grenzregion 77
H. Conférence à Lisbonne 'Violence à l'égard des femmes : tolérance zéro' – clôture de la campagne européenne 77
I. Conférence à Chypre sur la violence familiale 78

Annexes

1) Vortrag in Luxemburg von Frau Dr.Lemmermöhle 'Berufe finden, gleiche Spielregeln für Mädchen und Jungen' 79
2) Vortrag in Luxemburg von Dr.Albin Dearing : 'Wegweisung und Rückkehrverbot der Täter häuslicher Gewalt' 81
3) Vortrag in Luxemburg von Frau Dr.Heide Göttner-Abendroth 'Moderne Matriarchatsforschung : Ihre Ergebnisse und ihre Aktualität' 82

INTRODUCTION

Les activités du Ministère de la Promotion Féminine en l'an 2000 sont caractérisées par la confirmation des objectifs et la consolidation de la politique d'égalité entre femmes et hommes menée depuis sa création en 1995.

La Chambre des Députés a adopté en date du 26 mai 2000 la loi sur la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. L'entrée en vigueur de cette loi constitue un élément important de l'action politique du Gouvernement définie dans le Plan d'Action 2000 et le Plan d'action national en faveur de l'emploi concernant la réalisation d'un cadre favorable à l'emploi féminin.

Par cette loi, la mission des délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé est renforcée. Le/la délégué-e chargé-e de veiller à l'égalité entre hommes et femmes, ou à son défaut, la délégation du personnel, s'il en existe, est chargé-e de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. A cet effet, il/elle peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'il/elle juge nécessaire. La délégation du personnel, et le/la délégué-e chargé-e de veiller à l'égalité entre femmes et hommes, s'il en existe, sont habilité-e-s à assister et à conseiller le travailleur qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel. Ils/elles sont tenu-e-s de respecter la confidentialité des faits dont ils/elles ont connaissance à ce titre, sauf à en être dispensé-e-s par la personne harcelée. Le travailleur qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel a le droit de se faire accompagner et assister par un-e délégué-e dans les entrevues avec l'employeur, ou le représentant de celui-ci qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement sexuel.

Outre la mission lui conféré par la loi du 7 juillet 1998 de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail, la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 introduit les actions positives dans le secteur privé, dont les projets sont à soumettre pour avis au/à la délégué-e à l'égalité ou au comité mixte de l'entreprise concernée. En outre, cette loi introduit le respect du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels une convention collective est applicable. Dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

En outre la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du Plan d'Action National pour l'emploi 1998:

- 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

- 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 demanderesses d'emploi âgé-e-s de plus de trente ans accomplis qui profitent d'un stage de réinsertion professionnelle
- prévoit la désignation par le Gouvernement en Conseil d'un-e délégué-e à l'emploi féminin, qui assurera sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'Emploi, la promotion du travail féminin notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi
- 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
- introduit des mesures d'orientation, de formation et de placement ou de rééducation professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail, lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue
- 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
- 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)

L'approche du mainstreaming de la dimension du genre est appliquée à cet ensemble de lois précitées qui complètent et renforcent la mission des délégué-e-s à l'égalité.

L'action politique du Ministère de la Promotion Féminine, s'orientant sur la mise en œuvre de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et le Plan d'action 2000, plan de mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de la 4e conférence mondiale sur les femmes de Pékin (1995), a été reconnue par le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU à l'occasion de la présentation, le 19 janvier 2000, du 3e rapport sur la mise en œuvre de la convention CEDAW. L'approche pédagogique du genre, développée par le ministère dans le cadre du projet « Partageons l'égalité – Gläichheet delen » fut entérinée dans la 'Déclaration du Luxembourg', document adopté à la Conférence « Femmes, pouvoir et développement », organisée à Luxembourg par l'Organisation internationale de la Francophonie, les 4 et 5 février 2000. Dans ce document de l'Assemblée générale extraordinaire de

l'ONU, organisée du 4 au 9 juin 2000 et intitulée « Les femmes en l'an 2000 , égalité des sexes, développement et paix au 21e siècle » la pédagogie du genre est reconnue comme approche pédagogique élémentaire indispensable à la formation du personnel enseignant et orienteur professionnel.

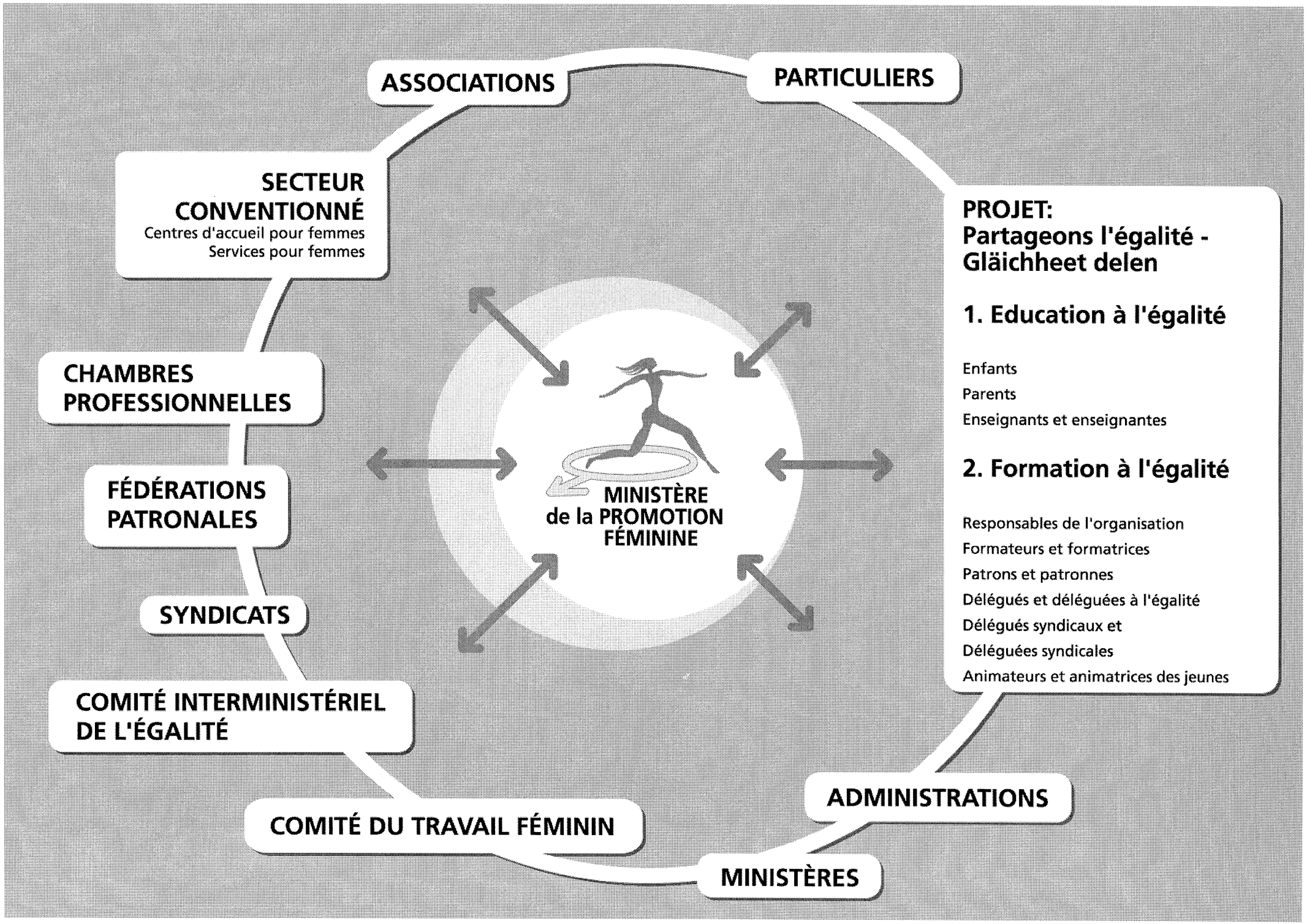
Dans un contexte européen promouvant l'égalité des femmes et des hommes, mission conférée aux Etats membres par le traité d'Amsterdam (articles 2 et 3) et par les sommets européens de Lisbonne et de Nice, le Ministère de la Promotion Féminine a poursuivi ses activités dans le domaine de l'éducation, de la formation, de l'emploi, de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles. La diffusion du message de l'égalité des sexes s'est faite par des conférences, des séminaires, des formations, des publications, des spots télévisés et des annonces dans la presse écrite.

Or, l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes implique les acteurs et actrices à tous niveaux étant donné que la dimension du genre est un élément de toute action politique. Ainsi le présent rapport d'activités témoigne aussi de la consolidation des relations externes du Ministère de la Promotion Féminine avec notamment les organisations non gouvernementales oeuvrant dans l'intérêt des femmes, les ministères, les administrations, les communes, les syndicats et les chambres professionnelles, les instituts de formation et des particuliers.

Notamment pour réaliser la mission lui conféré par le Plan d'action national en faveur de l'Emploi concernant l'organisation d'actions positives dans les entreprises du secteur privé, le Ministère de la Promotion Féminine a eu l'appui des Chambres professionnelles patronales à savoir de la Chambre des Métiers et de la Chambre du Commerce. En outre, des concertations ont eu lieu avec la Confédération du Commerce, la FEDIL et l'ABBL en vue de préparer des projets de sensibilisation pour actions positives dans leurs secteurs respectifs. Les syndicats OGB-L et LCGB ont contribué à l'élaboration du module de formation pour formateurs/formatrices à l'égalité. La Chambre des Employés Privés s'est engagée pour intégrer l'aspect 'genre' dans la formation de ses formateurs/formatrices et pour contribuer au relevé statistique ventilé par sexe des participant-e-s aux formations d'adultes offertes par la CEP-L.

L'étude descriptive et comparative de la situation des femmes et des hommes dans le système de la sécurité sociale et de la fiscalité a réuni autour de la thématique de l'individualisation des droits les membres du Conseil national des Femmes Luxembourgeoises, de LIDIA (Liaison Action et Discussion) de l'Action catholique des femmes du Luxembourg, du Foyer de la Femme et de différents ministères.

A la mise en œuvre des actions d'égalité entre femmes et hommes participe un réseau important de partenaires à tous les niveaux d'action politique.


ASSOCIATIONS
PARTICULIERS
SECTEUR CONVENTIONNÉ
Centres d'accueil pour femmes
Services pour femmes
PROJET:
Partageons l'égalité - Gläichheet delen
1. Education à l'égalité
Enfants
Parents
Enseignants et enseignantes
2. Formation à l'égalité
Responsables de l'organisation
Formateurs et formatrices
Patrons et patronnes
Délégués et déléguées à l'égalité
Délégués syndicaux et
Déléguées syndicales
Animateurs et animatrices des jeunes
CHAMBRES PROFESSIONNELLES
FÉDÉRATIONS PATRONALES
SYNDICATS
MINISTÈRE de la PROMOTION FÉMININE
COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DE L'ÉGALITÉ
COMITÉ DU TRAVAIL FÉMININ
ADMINISTRATIONS
MINISTÈRES

BUDGET

Indemnités pour services extraordinaires	185.000.-
Indemnités pour services de tiers	154.000.-
Frais de route et de séjour, frais de déménagement	70.000.-
Frais de route et de séjour à l'étranger	1.700.000.-
Frais de bureau ; dépenses diverses	410.000.-
Bâtiments : exploitation et entretien	337.000.-
Loyers d'immeubles et charges locatives accessoires payés à des secteurs autres que le secteur des administrations publiques	2.584.000.-
Frais d'experts et d'études : étude sur la situation des femmes au Grand-Duché de Luxembourg	8.000.000.-
Frais de publication	3.590.000.-
Participation à des actions en faveur de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes	5.750.000.-
Projets européens dans le cadre du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	2.250.000.-
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	7.000.000.-
Campagne contre le 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	123.365.000.-
Participation financière de l' Etat aux frais de fonctionnement des services conventionnés pour femmes	40.613.000.-
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.-

Prix pour la meilleure pratique d'égalité des femmes et des hommes dans les communes	250.000.-

Acquisition d'équipements spéciaux	315.000.-

Organes de consultation et de collaboration

Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes

Le Comité Interministériel de l'Egalité entre femmes et hommes institué le 31 mars 1996 par règlement grand-ducal, a reçu le mandat suivant :

« Art.4 (1) Le comité étudie toute question ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes et adresse à ce sujet ses avis, ses propositions ou suggestions au Ministre.
(2) Dans le cadre de sa mission le comité est consulté sur tous les projets de loi, susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité entre femmes et hommes. Il en analyse les conséquences respectives sur les femmes et les hommes et la neutralité de la terminologie au regard du sexe.
(3) Le comité peut se faire assister par un ou plusieurs experts.
(4) Le comité peut assurer l'accompagnement général du programme d'action positive de la fonction publique.
Art. 5 Les membres du comité remplissent la fonction de correspondants en matière d'égalité entre les Ministres du département dont ils ressortent et le comité. A ce titre, ils reçoivent communication des documents et informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission et diffusent dans leur ministère les informations et suggestions qu'ils jugent utiles à la réalisation de l'égalité de fait entre femmes et hommes ».

Le Comité s'est réuni aux dates suivantes : les 11 janvier, 15 février, 21 mars, 18 mai, 6 juillet, 26 septembre et 23 novembre 2000.

Dans sa réunion du 11 janvier, le Comité s'est penché sur la définition de sous-représentation d'un sexe en vu du projet de règlement grand-ducal, devant fixer la quote-part du fonds pour l'emploi en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté. Dans son avis, le Comité a estimé que la prise en compte de deux chiffres du code NACE « est trop imprécise pour déterminer les secteurs d'activité. Le code ne rend pas visible la ségrégation dans l'hiérarchie des structures et ne renseigne pas sur le statut des personnes ». Le Comité s'est prononcé en faveur de l'établissement d'une classification par profession et par statut. Une autre proposition émanant du Comité consistait à envisager la détermination de la sous-représentation au niveau de l'entreprise qui introduit la demande. L'avantage serait de cibler vraiment les entreprises qui s'engagent dans la promotion du sexe sous-représenté.

Au cours de la réunion du 15 février, le Comité a été informé sur la présentation, le 19 janvier 2000 par Madame la ministre Marie-Josée Jacobs, du 3e rapport sur la mise en œuvre de la Convention portant sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) devant le Comité de l'ONU, institué aux fins d'examiner les progrès réalisés dans l'application de la convention.

Le texte du rapport d'examen a été transmis à tous les départements ministériels afin que les recommandations formulées par le Comité soient intégrées dans les

actions politiques et qu'il en soit tenu compte dans la rédaction du 4e rapport à remettre pour l'an 2002.

Le Comité a été chargé de la mise en œuvre de la Déclaration de Luxembourg, document adopté lors de la conférence « Femmes, Pouvoir et Développement », organisée par le Gouvernement luxembourgeois et l'Organisation internationale de la Francophonie**.** (conf. : Domaine international, page

Dans sa réunion du 21 mars, le Comité a analysé le rapport du Ministère de la Promotion Féminine portant sur les mesures en faveur de l'emploi féminin présenté le 9 mars 2000 au Comité permanent de l'Emploi.

L'avis élaboré dans la réunion du 18 mai a porté sur l'introduction de la fonction de délégué-e à l'égalité entre femmes et hommes dans le secteur public dont les attributions et le mode de désignation devraient être alignés le plus possible sur ceux du/de la délégué-e du secteur privé.

Le Comité plaide pour l'élection directe du délégué ou de la déléguée par l'ensemble des agent-e-s de l'unité administrative visée. Par parallélisme avec le régime du/de la délégué-e à l'égalité dans le secteur privé, le mandat du ou de la délégué-e à l'égalité du secteur privé durerait cinq ans et pourrait être renouvelé. En prenant comme modèle les missions du/ de la délégué-e à l'égalité dans les entreprises privées, celles du/de la délégué-e dans le secteur public devraient consister à veiller à l'égalité de traitement entre les agents féminins et masculins en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et de traitement. Le/la délégué-e recevrait la mission d'assister et de conseiller toute personne de son administration, respectivement de son département ministériel qui a fait l'objet d'un harcèlement sexuel.

Le Comité interministériel se prononce par ailleurs pour l'inclusion dans la loi qui introduit la fonction de délégué-e à l'égalité dans le secteur public d'une disposition qui protège le/la délégué-e contre tout préjudice en raison de son activité spécifique dans l'intérêt de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Comité suggère que le/la délégué-e à l'égalité soit chargé(e) de remettre à son ministre un rapport annuel sur ses activités. Il propose que la formation initiale offerte par l'I.N.A.P. contienne des modules consacrés à l'égalité entre les femmes et les hommes et que les conseillers, les cadres supérieurs et les cadres moyens responsables de la gestion des ressources humaines reçoivent une formation à l'égalité.

Parallèlement à la fonction de délégué à l'égalité, il faudrait créer une fonction de 'médiateur externe', dont le rôle serait celui d'aider les délégué-e-s à l'égalité en cas de litiges graves. Le médiateur serait chargé d'adresser au Ministre d'Etat un rapport annuel sur l'évolution du processus d'égalité entre femmes et hommes sur la base des données reçues des délégué-e-s à l'égalité.

Le Conseil de Gouvernement du 9 juin 2000 adopte le changement du règlement grand-ducal portant création d'un comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes par lequel la déléguée à l'emploi féminin, désignée par le

Gouvernement en Conseil pour assumer, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la promotion du travail féminin notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, devient membre effective du Comité.

Lors de la réunion du 6 juillet, le Ministère de la Promotion Féminine donne un aperçu sur le déroulement de l'assemblée générale extraordinaire organisée par l'ONU du 5 au 9 juin, intitulée « Les femmes en l'an 2000, égalité des sexes, développement et paix au 21e siècle » (Pékin + 5) (conf : Domaine international, page

Le Comité s'est penché au cours des réunions du 26 septembre et du 23 novembre sur le développement d'une stratégie à proposer au Conseil du Gouvernement pour la mise ne œuvre du document adopté sur les mesures et initiatives futures dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes.

Comité du Travail Féminin (CTF)

Le Comité du Travail Féminin est un organe consultatif qui a été créé par un règlement grand-ducal du 27/11/84 en vertu duquel il est chargé 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 professionnelle 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 2000, le CTF s'est réuni 7 fois en assemblée plénière (30 mars ; 5 et 17 mai ; 29 juin ; 21 sept. ; 9 nov. et 14 décembre). La réunion du 30 mars, présidée par la Ministre de la Promotion Féminine, était une réunion constituante, inscrite sous le signe des élections aux fonctions de président-e et de vice-président-e-s. Mme Christiane Bertrand-Schaul, déléguée de la Fédération des Industriels Luxembourgeois, a été élue présidente, Mmes Viviane Goergen, déléguée de la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens, et Ginette Jones, déléguée du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises, ont été élues vice-présidentes.

Lors de sa réunion du 5/5/2000 le CTF a décidé de maintenir sa structure actuelle de commissions permanentes en fusionnant toutefois les commissions « égalité de traitement en matière de travail et emploi » et « égalité de rémunération », ce qui a réduit le nombre des commissions permanentes à 4, à savoir :

- la commission 1 : égalité de traitement en matière de sécurité sociale ;
- la commission 2 : égalité de traitement en matière de travail et d'emploi et égalité de rémunération ;
- la commission 3 : égalité de traitement en matière de formation professionnelle, de promotion professionnelle et d'éducation ;
- la commission 4 : égalité de traitement en matière de responsabilités familiales.

Le CTF a confié la présidence de la commission 1 à Mme Mady Kries, déléguée du Directeur de l'Inspection générale de la sécurité sociale, celle de la commission 2 à M. Pierre Bley, délégué de l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg, celle de la commission 3 à Mme Chantal Fandel, déléguée de la Ministre de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports et celle de la commission 4 à Mme Astrid Lulling, déléguée du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises.

Les travaux du CTF, qui ont été préparés au sein de son Bureau, composé de la présidente, des deux vice-présidentes et de la secrétaire, ont notamment abouti à l'avis du 29/6/2000 relatif au projet de loi concernant la protection des salariées enceintes, accouchées et allaitantes.

Par ailleurs, le CTF s'est intéressé particulièrement à l'étude sur l'individualisation des droits sociaux et fiscaux qui lui a été présentée le 21/9/2000 par une experte externe, Mme Sylvie Trausch-Schoder, et par Madame Ginette Jones, vice-présidente, qui toutes les deux ont participé à la rédaction de l'étude. Le CTF a déféré l'étude à une commission ad hoc composée des commissions 1 et 2 et présidée par Mme Mady Kries.

Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau national

A. Activités dans le domaine législatif et réglementaire

Loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois (dépôt à la Chambre des Députés en date du 24/4/1998 ; adoptée par la Chambre des Députés en date du 6/4/2000 et entrée en vigueur le 3/7/2000)

Art. 1 er. Aux fins de la présente loi on entend par travailleurs tous les salariés tels que définis à l'article 1er de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

Art. 2. Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens de la présente loi tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie:

1) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;
2) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un travailleur, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi;
3) un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non-verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé.

Art. 3. Le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, tel que défini à l'article 2 de la présente loi, à l'article 10, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et à l'article 12, paragraphe 3 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, est considéré comme contraire au principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions de la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail.

Art. 4. (1) L'employeur et le travailleur doivent s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, de même que tout client ou fournisseur de l'entreprise.
(2) Par ailleurs, l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement. En

aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

(3) L'employeur est encore tenu de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures d'information.

Art. 5. (1) Le travailleur ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un acte ou comportement de harcèlement sexuel de la part de son employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même aucun travailleur ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1er ou pour les avoir relatés.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail le travailleur peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article 29, paragraphe (4) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront à peine de nullité les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

Art. 6. (1) Le/la délégué-e chargé-e de veiller à l'égalité entre femmes et hommes, ou à son défaut, la délégation du personnel, s'il en existe, est chargé-e de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. A cet effet, il/elle peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'il/elle juge nécessaire.

(2) La délégation du personnel, et le/la délégué-e chargé-e de veiller à l'égalité entre femmes et hommes, s'il en existe, sont habilité-e-s à

assister et à conseiller le travailleur qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel. Ils/elles sont tenu-e-s de respecter la confidentialité des faits dont ils/elles ont connaissance à ce titre, sauf à en être dispensé-e-s par la personne harcelée.

Le travailleur qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel a le droit de se faire accompagner et assister par un-e délégué-e dans les entrevues avec l'employeur, ou le représentant de celui-ci, qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement sexuel.

Art. 7. Le travailleur victime d'un acte de harcèlement sexuel peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute, appréciée par référence à l'article 4 ci-dessus, a occasionné la résiliation immédiate.

Art. 8. L'Inspection du Travail et des Mines est chargée de veiller à l'application des dispositions de la présente loi.

Dispositions modificatives.

Art. 9. La loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est amendée comme suit:

1° L'article 14, paragraphe 2, alinéa premier prend la teneur suivante:

«Dans les cas d'un licenciement pour motif grave ou d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission. »

2° La première phrase de l'article 14, paragraphe 5, alinéa premier, est remplacée comme suit:

«Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.»

3° Le premier alinéa de l'article 14, paragraphe 6 prend la teneur suivante:

«Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du travailleur ou non justifiée la démission du travailleur motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne ce dernier à rembourser au fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.»

Art. 10. Est ajouté au paragraphe (3) de l'article 4 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail un nouveau point 5 qui est rédigé comme suit:

«5. l'inscription d'une déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et des sanctions disciplinaires qui peuvent être prises.»

Art. 11. A l'article 942 du nouveau code de procédure civile est ajouté un troisième alinéa qui est rédigé comme suit:

«Le président du tribunal de travail a le pouvoir d'enjoindre à l'employeur de mettre fin, dans le délai qu'il fixe, à tout agissement qu'il reconnaît comme constituant un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens de l'article 2 de la loi du ... concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois.»

Art. 12. L'article 1er, point a) de la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du Travail et des Mines est modifié comme suit:

« a) d'assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, à l'égalité de traitement entre femmes et hommes, à la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, et d'autres matières connexes, dans la mesure où le personnel de l'Inspection du Travail et des Mines est chargé d'assurer l'application desdites dispositions. »

Art. 13. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée et complétée comme suit:

1° A l'article 10, il est ajouté un nouveau paragraphe 2, l'actuel paragraphe 2 devenant un nouveau paragraphe 3. Le nouveau paragraphe 2 aura la teneur suivante:

«2. Le fonctionnaire doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens de la présente loi tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie:

a) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;
b) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un collègue ou d'un usager est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les intérêts de cette personne en matière professionnelle;
c) un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement peut être physique, verbal ou non-verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé. »

2° Le paragraphe 4 de l'article 32 est remplacé comme suit :

« 4. L'Etat protège le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire contre tout outrage ou attentat, toute menace, injure ou diffamation dont lui-même ou les membres de sa famille vivant à son foyer seraient l'objet en raison de sa qualité ou de ses fonctions ainsi que contre tout acte de harcèlement sexuel. Dans la mesure où il l'estime nécessaire, l'Etat assiste l'intéressé dans les actions que celui-ci peut être amené à intenter contre les auteurs de tels actes. »

3° Il est ajouté à l'article 32 un nouveau paragraphe 7 libellé comme suit:

« 7. Les mesures d'exécution du présent article peuvent être fixées par règlement grand-ducal. »

Art. 14. La loi modifiée du 24 décembre 1985 concernant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée et complétée comme suit :

1° A l'article 12, il est ajouté un nouveau paragraphe 3 ainsi libellé:

« 3. Le fonctionnaire doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens de la présente loi tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie:

a) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;
b) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un collègue ou d'un usager est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les intérêts de cette personne en matière professionnelle;
c) un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement peut être physique, verbal ou non-verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé. »

2° Le paragraphe 4 de l'article 36 est remplacé comme suit :

« 4. La commune protège le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire contre tout outrage ou attentat, toute menace, injure ou diffamation dont lui-même ou les membres de sa famille vivant à son foyer seraient l'objet en raison de sa qualité ou de ses fonctions ainsi que contre tout acte de harcèlement sexuel. Dans la mesure où elle l'estime nécessaire, la commune assiste l'intéressé dans les actions que celui-ci peut être amené à intenter contre les auteurs de tels actes. »

3° Il est ajouté à l'article 36 un nouveau paragraphe 7 libellé comme suit :

« 7. Les mesures d'exécution du présent article peuvent être fixées par règlement grand-ducal. »

Projet de loi relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (dépôt à la Chambre des Députés en date du 5/10/2000)

Le projet de loi en question a pour objet de transposer en droit luxembourgeois la directive 97/80/CE du Conseil du 15/12/97 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, dont l'objectif est de garantir une plus grande efficacité des mesures législatives et réglementaires prises en application du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

A l'image de la directive 97/80/CE, le projet de loi fournit une définition de la discrimination indirecte et prévoit un système d'aménagement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

La discrimination indirecte est une notion qui est employée à l'heure actuelle déjà par la loi du 8/12/81 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, sans, toutefois, y être définie. La définition proposée par l'avant-projet de loi, qui reprend mot à mot celle contenue

dans la directive, permettra donc une meilleure compréhension et application de ce concept. Selon l'article 1er, paragraphe 2 du projet de loi « une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affectent une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que ce critère ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés. »

Un partage de la charge de la preuve est organisé par l'article 3 du projet de loi, qui, en application de l'article 4, 1er de la directive, prévoit que « dès qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. »

Cet aménagement de la charge de la preuve couvre les domaines de l'égalité de rémunération, de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle, l'accès à la formation professionnelle et les conditions de travail, et dans la mesure où il y a discrimination fondée sur le sexe, les domaines de la protection de la maternité de la femme au travail, du congé parental et du congé pour raisons familiales, conformément à l'article 3 de la directive 97/80/CE.

Projet de loi concernant la protection des salariées enceintes, accouchées et allaitantes (dépôt à la Chambre des Députés en date du 21/4/2000)

Le projet de loi concernant la protection des salariées enceintes, accouchées et allaitantes poursuit 4 objectifs :

1) mettre en conformité avec la directive 92/85/CEE du Conseil du 19/10/92 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail le champ d'application des mesures en droit du travail ayant trait à la protection des femmes enceintes ou allaitantes. Il s'agit donc d'étendre le champ d'application de la loi modifiée du 3/7/75 concernant la protection de la maternité de la femme au travail à toutes les femmes qui sont liées par un contrat de travail ou d'apprentissage ou qui sont occupées en tant qu'élèves ou étudiantes pendant les vacances scolaires. Par contre, la condition d'affiliation à un régime de sécurité sociale luxembourgeois actuellement prévue par l'article 2 de la loi du 3/7/75 devra être remplie afin de pouvoir bénéficier des prestations en matière de sécurité sociale qui accompagnent certaines mesures de protection du droit du travail

2) assouplir l'interdiction absolue du travail de nuit des femmes enceintes ou allaitantes. L'interdiction du travail de nuit sera limitée aux seuls cas où le travail de nuit présente un risque pour la sécurité ou la santé de la femme enceinte ou allaitante et où la femme concernée désire se prévaloir de la protection. C'est le médecin du travail compétent qui, à l'initiative de la

femme, se prononce sur la nécessité de son écartement du poste de travail de nuit. Lorsque l'interdicion du travail de nuit est nécessaire du point de vue de la sécurité ou de la santé de la femme, l'employeur est tenu de transférer la femme à un poste de travail de jour avec maintien de son salaire antérieur, étant entendu que l'assurance maladie maternité remboursera à l'employeur les majorations pour tavail de nuit. Si un tel transfert n'est pas possible ou ne peut être raisonablement exigé, l'employeur est obligé de dispenser la femme de travailler, les frais de la dispense de travail étant à charge de la collectivité

3) au vu de l'expérience acquise depuis la mise en vigueur de la loi du 7/7/98 portant modification de la loi du 3/7/75, rendre plus flexible le système de protection des femmes enceintes ou allaitantes contre certains agents, procédés et conditions de travail établi par les articles 5 et 6 de la loi du 3/7/75. L'avant-projet de loi imite l'approche duale adoptée par la directive 92/85/CEE. Comme la directive, il prévoit deux listes d'agents, de procédés et de conditions de travail. Pour la première liste, qui figure à l'annexe I du projet de loi, une évaluation de la nature, du degré et de la durée de l'exposition de la femme enceinte ou allaitante est imposée. Ce n'est que si l'évaluation révèle un risque pour la santé ou la sécurité ainsi qu'une répercussion sur la grossesse ou l'allaitement d'une femme salariée enceinte ou allaitante qu'un aménagement du poste, respectivement un changement d'affectation ou encore une dispense de travaille est requis. En ce qui concerne la deuxième liste, insérée sous l'annexe II au projet de loi, l'article 15 de l'avant-projet de loi prévoit que la femme enceinte ou allaitante ne peut en aucun cas être tenue d'accomplir des activités qui risquent de les exposer aux agents ou conditions de travail qui y sont repris

4) préciser les voies de recours en matière de travail de nuit et en matière d'agents, de procédés et de conditions de travail à risque. A l'instar de ce qui est prévu par l'article 24 de la loi du 17/6/94 concernant les services de santé au travail, les avis des médecins du travail pourront faire l'objet d'une demande en réexamen auprès de la Direction de la Santé, Division de la Santé au Travail. Contre la décision du médecin chef de divison de santé au travail, un recours peut être formé devant le conseil arbitral des assurances sociales. Contre le jugement du conseil arbitral un appel peut être interjeté devant le conseil supérieur des assurances sociales. Toutefois, contrairement aux recours établis par l'article 24 de la loi du 17/6/94 précité, la procédure mise au point par le présent avant-projet de loi est une procédure sommaire, la matière requérant une célérité particulière.

B. Activités dans le domaine de la promotion d'égalité entre femmes et hommes

Education et formation

"PARTAGEONS L'EGALITE-GLAICHHEET DELEN-GLEICHHEIT TEILEN"

Le projet du Ministère de la Promotion Féminine a été sélectionné et subventionné par la Commission Européenne comme projet pilote du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes (1996-2000)

1. Brève description du projet :

A partir du constat de la persistance d'inégalités de faits entre les femmes et les hommes à de nombreux endroits de la société (civile, économique et politique), les responsables du projet ont décidé d'appliquer leur stratégie d'intervention à deux points angulaires de celle-ci, respectivement aux niveaux de l'éducation et de la formation continue. ll s'agissait donc de rendre visibles des inégalités effectives entre les femmes et les hommes d'une part et de proposer des alternatives constructives de dépassement des rôles traditionnels d'autre part. Des actions de développement individuel des groupes cibles se sont avérées être parmi les moyens les plus efficaces dans cette stratégie.

La transformation visée est de longue haleine, car elle induit une mise en question des modèles culturels. Il résulte que la stratégie du changement envisagé imposait une vision à long terme. C'est dans cette perspective que le Ministère de la Promotion Féminine a commencé, en 1996, à mobiliser un large réseau de partenaires, constitué notamment par des ministères, des administrations, des communes, les chambres professionnelles, les syndicats représentatifs au plan national (à savoir l"OGBL- Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg" et le "LCGB - Lëtzebuerger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond"), des instituts de formation, ainsi que des associations non gouvernementales, tant nationales que transnationales. Lesdites organisations ont ensuite été intégrées à travers leurs représentantes et représentants dans une multitude de mesures d'information, de sensibilisation et de formation, ainsi que dans des actions d'échange et de transfert de bonnes pratiques en matière de politique du genre. Outre les activités prédécrites, la collaboration entre partenaires a permis la réalisation de publications ayant trait à la culture du genre.

De manière très concrète, les enfants de 4 à 6 ans qui fréquentaient les classes de l'enseignement préscolaire obligatoire au Luxembourg ont constitué le public cible du 1er champ d'action du projet. L'objectif a été de leur montrer que dans la vie de tous les jours, les femmes et les hommes peuvent occuper des rôles différents tout en étant de valeur égale. Dans ce cadre, un groupe-pilote d'enseignant-e-s a bénéficié d'un accompagnement pédagogique spécialisé et régulier sous la guidance d'expertes, mandatées à cette tâche par le chef de projet, depuis la fin de 1996. En parallèle, les enseignant-e-s ont pris part à une

observation longitudinale sur les comportements des enfants, pilotée par un institut scientifique autrichien sur demande du ministère luxembourgeois. D'autre part, c'est pour répondre aux demandes d'information des parents que des cycles de conférences et de sensibilisation ont été organisés avec succès au niveau communal et national.

A partir de ces actions, nationales et transnationales, il a été possible de composer un dossier pédagogique, s'adressant au personnel enseignant et portant sur la transmission des rôles. Il s'agit ici de matériel didactique modulable et donc transférable dans d'autres contextes transnationaux. Aussi, les démarches engagées afin d'intégrer la dimension du genre dans les curricula, notamment de la formation des enseignant-e-s et des éducateurs/trices, ont-elles réussi à tel point qu'au terme du projet, la pédagogie du genre a acquis un statut de thème d'intérêt.

La 2e orientation du projet a visé essentiellement des personnes actives (au plan professionnel), afin de les amener d'une part à réfléchir sur leur propre rôle par rapport à l'égalité des sexes, à leur offrir d'autre part des possibilités d'information et de formation et à ouvrir les organisations de formation continue à la perspective du genre. C'est dans ce cadre qu'un certain nombre de formations et de conférences ont pu être menées, touchant des travailleurs et travailleuses de manière générale, certains métiers ou activités professionnelles en particulier, ainsi que des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes des entreprises privées. De manière concrète, le projet a permis l'élaboration et la réalisation d'une formation modulaire à l'égalité pour responsables syndicaux qui a fait ses preuves pendant la durée du projet et qui sera continuée au-delà de son cofinancement. C'est à travers ces actions que le besoin pour une formation cohérente pour formateurs et formatrices, à l'image de ce qui a pu être réalisé sur mesure pour les syndicalistes, a aussi été clairement détecté.
Cet aspect fera l'objet du projet de renouvellement, dont, entre-temps, les travaux ont commencé depuis juillet 2000.

2. Contexte politique :

Le projet s'inscrit à plusieurs niveaux dans l'actualité politique et vise à prolonger les déclarations de celle-ci par des actions concrètes.

La promotion de l'égalité dans l'éducation et dans la formation est un objectif déclaré du Ministère de la Promotion Féminine.

- La loi du 28 mai 1998 portant institution d'un-e délégué-e à l'égalité dans les entreprises du secteur privé inscrit ce principe dans le contexte entrepreneurial, tandis que la formation de ces personnes reste à être assurée.
- La loi du PAN (12 février 1999), inscrit l'obligation d'une souscription d'un plan d'égalité dans le cadre des mesures de formation continue ancrées dans les conventions collectives. En outre, la loi propose un éventail de mesures devant conduire à une diminution de la discrimination entre les hommes et les femmes sur le lieu du travail, notamment à travers la 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 etc.

- Le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes à l'ONU, responsable du contrôle de la mise en oeuvre de la convention CEDAW, a félicité le Luxembourg pour l'appui porté à la promotion de la pédagogie du genre, ainsi que pour le matériel élaboré jusqu'à présent. Il a exprimé l'espoir que la pédagogie du genre soit inscrite dans les curricula de formation du personnel enseignant et éducatif.
- Aussi, la Déclaration finale de Luxembourg, clôturant la Conférence des Femmes de la Francophonie, le 5 février 2000, a souligné dans son champ d'action prioritaire relatif à l'éducation et à la formation "l'introduction dans les institutions éducatives, d'une approche méthodologique qui tenant compte des différences dans la scolarisation des femmes et des hommes, vise à leur égalité, c'est-à-dire une pédagogie du genre".

3. Objectifs d'ensemble du projet :

L'objectif global du projet est le mainstreaming des bonnes pratiques à travers le développement d'une réelle culture du genre dans la société. Cet objectif devient opérationnel à travers les deux orientations ou volets du projet, concernant notamment l'éducation et la formation professionnelle continue. Le projet cadre de manière parfaite avec l'objectif du 4e programme d'action communautaire visant à « promouvoir l'égalité des chances dans une économie en mutation, notamment dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle et du marché du travail ».

Les objectifs spécifiques du projet concernent plus particulièrement la mise en réseau d'un ensemble de multiplicateurs/trices actif(ve)s à des points angulaires de la société et à leur imbrication dans le développement d'une culture du genre à travers une multitude d'actions de sensibilisation.

4. Contenu et méthodes

5.1. Inventaire des activités

<u>Echange d'expériences pédagogiques dans le domaine préscolaire entre le Luxembourg et la Sarre</u>

21 responsables de foyers d'accueil pour enfants de la région de Sarrebruck, ainsi que 3 personnes attachées au Service des Enfants et Adolescents (Landesjugendamt) de la même ville, ont été invitées au Luxembourg les 18 et 19 novembre 1999, afin de partager leurs expériences relatives à l'intégration de la pédagogie du genre dans la formation, respectivement dans la pratique éducative. Le programme luxembourgeois prévoyait la visite de plusieurs foyers d'accueil pour enfants de 0 à 6 ans, des conférences-débats à l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales (IEES), ainsi que la présentation de plusieurs jardins d'enfants (classes de l'enseignement préscolaire obligatoire). Les visiteuses allemandes ont surtout été impressionnées par la perfection des infrastructures et par la facilité de l'échange inter-culturel entre les enfants et le personnel encadrant. Elles ont d'autre part souligné qu'en Sarre, il y a eu introduction d'un concept intéressant dans les jardins d'enfants visant à éveiller la spontanéité ludique des enfants en leur proposant des groupes ouverts et semi-ouverts, où les petit-e-s peuvent

choisir partenaires et/ou thèmes et/ou pièces de jeux. Aussi, les exposés sur le projet et sur la pédagogie du genre ont-ils incité les participantes à réfléchir sur leur pratique et à vouloir en savoir davantage. Il a été retenu de répéter l'échange par une visite à Sarrebruck en septembre 2000.

Etude longitudinale du Charlotte-Bühler-Institut

Les conclusions de l'étude scientifique sur le comportement des enfants et de leurs pédagogues ont pu être tirées lors d'un séminaire de conclusion, organisée les 30 et 31 mars 2000 à Luxembourg. Les recommandations et les conclusions correspondantes font partie du rapport du Charlotte Bühler Institut intitulé "Bericht der wissenschaftlichen Untersuchung zum Projekt 'Erziehung zur Gleichheit' – Projektjahr 1999/2000 des Frauenministeriums Luxemburg im Rahmen des 4. mittelfristigen Aktionsprogrammmes der europäischen Gemeinschaft für Chancengleichheit von Frauen und Männern".

Groupes d'encadrement

L'accompagnement personnalisé des enseignant-e-s participant activement au projet a continué à être organisé au cours de l'année 1999/2000, sous l'animation d'une pédagogue. Les principales conclusions peuvent être consultées dans le rapport de l'experte. Le feed-back des participant-e-s a été positif et a conclu sur un fort intérêt pour continuer le suivi. Etant donné la dynamique de ce groupe et son potentiel, le Ministère de la Promotion Féminine a décidé d'institutionnaliser la pratique.

Mesures de formation continue

Sur invitation du projet, la professeure allemande en sciences pédagogiques, Dr. Doris Lemmermöhle de l'université Georg-August à Göttingen (D), approfondissait le 4 avril 2000 le sujet "Berufe finden: gleiche Spielregeln für Mädchen und Jungen?" Elle proposait d'aborder lors de la conférence des questions comme "quel est le bon métier?" - "un métier peut-il être adapté à toute une vie?" - "y a-t-il des métiers qui conviennent mieux à un sexe qu'à l'autre?" ou "y a-t-il des règles de jeu (in)conscientes qui favorisent l'accès inégal à l'emploi des femmes et des hommes?"...102 personnes ont assisté à la conférence.

Dans le cadre de la semaine de formation spéciale de l'IEES, la pédagogie du genre fut l'objet de deux séminaires s'adressant aux futur-e-s éducateurs/trices.

Groupe curriculum

En vue de travailler à l'intégration de la dimension du genre dans la formation d'éducateur/trice de l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales (IEES), un groupe de réflexion s'est réuni à plusieurs reprises au courant du premier trimestre de 2000. Un groupe de travail de 6 personnes s'est constituée, afin de rendre le concept opérationnel dans la pratique pédagogique. Un projet de curriculum, insistant sur une transversalité de l'application de la pédagogie du genre, a pu être élaboré fin juin et sera soumis à la discussion des gestionnaires et décideurs de l'institut en automne 2000.

Formations syndicales

Les deux syndicats-partenaires du projet, à savoir l'OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) et le LCGB (Lëtzebuerger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond), ont continué à former entre 1999/2000 de nouveaux/elles délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises.

Si jusqu'à la fin de juin 1999, l'OGB-L avait réussi à former 71 personnes, ce chiffre était encore augmenté jusqu'à la fin de l'année à 105 participant-e-s.

En ce qui concerne le LCGB, après un premier séminaire réunissant 18 participant-e-s en début de 1999, il y eut un plus de 27 autres personnes formées jusqu'à la fin de l'année, ainsi que 12 supplémentaires au début de l'année 2000.

Les deux syndicats continueront leurs formations pour délégué-e-s à l'égalité au-delà de leur participation dans le projet-pilote "Partageons l'égalité", tout en adaptant légèrement le contenu et, le cas échéant, la forme des séminaires. Dans les deux syndicats, la formation à l'égalité a pris un caractère structurel suite à l'impulsion reçue à travers le projet-pilote.

Animation de Maisons de Jeunes

En octobre 1999, un des groupes de travail du Service National de la Jeunesse avait invité des représentantes du projet pour préparer une réunion du réseau des maisons de jeunes. Un des thèmes abordés était en effet "Egalité des chances et pédagogie du genre". Lors d'une réunion de concertation ultérieure en novembre 1999, le sujet "travail-filles" était retenu comme pilier d'une série de trois séminaires programmés au premier trimestre de 2000. Chaque séance de séminaire, réunissant entre 8 et 10 animateurs/trices de maisons de jeunes, consacrait la première partie de la journée à un travail d'auto-réflexion et la suite à une mise en pratique sous forme d'exercices. Les séances ont été clôturées en mai 2000 par un atelier d'évaluation dont il ressortait un intérêt manifeste pour approfondir le sujet par d'autres échanges d'une part et par la formation à d'autres outils de communication d'autre part.

Conférence des Femmes de la Francophonie

Dans le cadre d'une conférence des femmes francophones, organisée par l'Organisation internationale de la Francophonie, les délégations de 55 Etats et gouvernements membres, associés et observateurs, des pays ayant le français en partage, se sont réunies les 4 et 5 février 2000 à Luxembourg. La conférence, appelée "Femmes, pouvoir et développement", avait comme objet la préparation de la session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'ONU à New York (juin 2000), intitulée "Les femmes de l'an 2000: égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIe siècle". Cette occasion fut saisie afin de présenter le projet "Partageons l'égalité" comme exemple de bonne pratique devant l'auditoire international. Un mode de présentation multi-média interactif avait été retenu, qui se prêtait à une exploitation ultérieure de l'exposé sous forme de CD-ROM. La simplicité et la cohérence du concept promu par le projet étaient généralement

accueillies comme une approche efficace à adopter dans la poursuite d'une égalité des genres.

5. Objectifs et résultats – Que souhaitiez-vous atteindre, et qu'avez-vous réussi à atteindre ?

Objectifs détaillés	Résultats
1. Consolider et structurer l'accompagnement pédagogique des enseignantes	Réalisé à travers la reconnaissance de la formation comme mesure de formation continue par l'ISERP
2. Recherche-observation des comportements (régime préscolaire) : augmenter la sensibilité individuelle et stimuler le développement de propres projets pédagogiques	Initié le contact avec le Charlotte-Bühler-Institut et renforcé par le travail de la consultante externe, Madame Baltes-Löhr, pédagogue diplômée, dans les réunions du groupe des enseignant-e-s
3. Formation initiale des futur-e-s enseignant-e-s	En discussion
4. Formation initiale des futur-e-s éducateurs/trices	Elaboration d'un concept de curricula
5. Sensibilisation des animateurs/trices de maisons de jeunes	Demande exprimée par les concerné-e-s pour un approfondissement de la matière d'une part, soutien déclaré de la formation par la cellule de coordination (le Service National de la Jeunesse) d'autre part
6. Sensibilisation des parents	Succès objectif de la conférence de Mme Lemmermöhle (assistance nombreuse, degré de satisfaction élevé retenu par l'évaluation)
7. Sensibilisation des formateurs/formatrices intervenant en formation des adultes	Le projet a servi d'analyse des besoins: formulation d'un projet de formation des formateurs/trices à l'égalité des hommes et des femmes
8. Action de changement des structures	- Institutionalisation des formations syndicales ; - Volonté de poursuivre une politique d'intégration horizontale de l'égalité des chances dans les formations de l'ISERP; - Projet d'introduction de la pédagogie du genre dans le curriculum de l'IEES
9. Echanges thématiques de bonnes pratiques à connotation transnationale	- Feed-back constructif sur l'échange avec Sarrebruck; continuation de la collaboration par une visite de retour en septembre 2000 en Allemagne - Volonté des partenaires transnationaux de continuer à soutenir le projet de suite (réalisation d'une formation modulaire pour formateurs/trices en pédagogie du genre)
10. Elaboration de matériel	- Augmentation de la visibilité du projet à travers la conception et la diffusion d'un CD-ROM - Création d'une brochure
11. Recherche	- Publication des "Praxisberichte-Öesterreich" - Recherche-action, réalisée par le Charlotte Bühler Institut et reprise dans "Bericht der wissenschaftlichen Untersuchung zum Projekt 'Erziehung zur Gleichheit' "

6. Résultats et conclusions – Quelles en sont les conséquences pour l'égalité des chances ?

Leçons : Le projet a continué à traduire des concepts théoriques relatifs à la pédagogie du genre en pratique quotidienne. Un exemple de cette approche 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 du projet avait fait conclure à la nécessité d'une structuration de l'approche selon une méthode plus scientifique. C'est à partir des constats faits sur le terrain, évalués, adaptés et formalisés par le Charlotte Bühler Institut de Vienne, que l'ambition et la réalisation d'une véritable recherche-action est née. Il est permis d'espérer que les résultats de celle-ci serviront d'étude de référence à l'institut de formation des enseignant-e-s tant au Luxembourg qu'au niveau des autres pays partenaires.

L'encadrement des titulaires du volet préscolaire a bien fonctionné parce que se fondant sur des candidat-e-s motivé-e-s pour lesquel-le-s la participation dans le projet a aussi été un bel exemple de développement personnel.

La persistance et la cohérence des responsables de "Partageons l'égalité" ont fait que la nécessité d'une intégration de la dimension du genre dans l'éducation et dans la formation est admise par les autorités décisionnelles

Obstacles : Dans le prolongement du constat précédent, il faut dire que c'est au niveau de la priorité à attribuer à la généralisation de la dimension du genre dans les pratiques d'éducation et de formation que les vues divergent. Actuellement, l'égalité n'est pas encore un sujet central de société, mais bien un sujet de plus.

Résultats imprévus : Comme effets secondaires inattendus, il y a lieu de citer l'intérêt déclaré par les responsables de l'organisation s'occupant de l'animation des jeunes pour le projet, ainsi que la rapidité avec laquelle l'idée a évolué dans l'institut chargé de la formation des éducateurs/trices. D'autre part l'ISERP l'a intégré dans des formations au côté d'autres thèmes pédagogiques et indépendemment du projet "Partageons l'égalité". L'approche de sensibilisation du projet européen, renforcée par la politique nationale, dirigée par le ministère dans le cadre des actions positives, a commencé à provoquer des effets dans les chambres professionnelles, où le thème de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes s'est créé une place parmi les autres thèmes de politique de formation. Finalement le projet a suscité de l'intérêt au delà du partenariat européen et ceci parce qu'il a pu notamment être présenté à l'ONU.

Les principaux acquis de l'action

Le contexte méthodologique

Le projet "Partageons l'égalité - Gläichheet delen - Gleichheit teilen" a pour objectif la réalisation de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes dans le respect de la diversité des sexes.

- Les actions se concentrent autour du changement des rôles des femmes et des hommes
- L'approche méthodologique appliquée est celle 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 immuables,
- 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 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 l'équivalence des êtres humains. La pédagogie du genre insiste aussi sur l'adaptation des rôles traditionnels à l'évolution des comportements dans notre société.
- La stratégie appliquée favorise la création d'un réseau de multiplicateurs et de multiplicatrices dans les secteurs de l'éducation et de la formation.

<u>Les partenaires et les actrices/acteurs :</u>
- au niveau de l'éducation :
  écoles
  communes
  instituts de recherche
  instituts de formation
  ministères
  associations
- au niveau de la formation :
  syndicats
  chambres professionnelles
  instituts de formation
  associations
  administrations
  ministères
- au niveau transnational :
  ministères
  administrations
  associations
  instituts de recherche
  instituts de formation

<u>Les actions</u>
Les diverses actions couvrent les demandes :
- d'information
- de sensibilisation
- de formation

et incluent l'engagement des bénéficiaires des actions à tous les niveaux du réseau du partenariat.

Les rôles varient suivant les bénéficiaires :

Au niveau de l'éducation :

- les enfants :
    - vivent des expériences non influencées par des clichés traditionnels de comportement masculin et féminin
    - élargissent leur champ d'expérience et développent leur personnalité
    - font l'expérience de relations égales entre partenaires

- les enseignantes et les enseignants :
    - examinent de manière critique leur propre perception des rôles traditionnels
    - s'informent sur les similitudes et les différences que les filles et les garçons rencontrent dans leur développement et dans leurs vies respectives
    - réfléchissent régulièrement sur l'effet de leur travail
    - participent à des formations continues
    - choisissent un matériel didactique adapté à la pédagogie de l'égalité
    - élaborent des unités pédagogiques dont l'objectif est l'éducation à l'égalité

- les parents :
    - sont informés sur l'éducation à l'égalité
    - reçoivent des suggestions afin d'éveiller les intérêts de leurs enfants et de promouvoir leurs talents individuels
    - sont invités à collaborer avec les enseignantes et les enseignants

Au niveau de la formation :

- les participantes et les participants :
    - élargissent leur champ d'expérience et développent leur personnalité
    - font l'expérience de relations égales entre partenaires
    - participent à des cours respectant une approche du genre

- les responsables de la formation initiale et continue :
    - examinent de manière critique leur propre perception des rôles traditionnels
    - s'informent sur les similitudes et les différences que les femmes et les hommes rencontrent dans leur développement et leurs vies respectives
    - réfléchissent à leur travail
    - participent à des formations continues
    - choisissent un matériel didactique adapté à la formation à l'égalité
    - actualisent leur formation en y intégrant le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes

- les institutions :
    - bénéficient d'informations sur la formation à l'égalité
    - sont encouragées à intégrer le principe de l'égalité dans leur propre développement structurel
    - sont motivées par des suggestions et des conseils pratiques à offrir des formations qui respectent les intérêts et les talents individuels des femmes et des hommes

Les résultats

Ils reflètent la diversité des actions et ils ont gagné en plus-value grâce à une intense collaboration européenne :

- Les produits / outils :
    - dépliants de sensibilisation en langue allemande et française
    - brochure sur la stratégie appliquée en langue française
    - CD-Rom sur la stratégie appliquée en langue française
    - études dans le domaine de l'éducation en langue allemande
    - Charlotte Bühler-Institut für praxisorientierte Kleinkindforschung
        - Erfahrungen und Einstellungen der Lehrerinnen Projektjahr : 1996/1997
        - Momentaufnahmen vom Spielverhalten von Mädchen und Jungen : Projektjahr : 1997/1998
        - Veränderungen im Spielverhalten von Mädchen und Jungen : Projektjahr : 1998/1999
        - Evaluationen : Projektjahr : 1999/2000

    - matériel pédagogique dans le domaine de l'éducation
    - pièce de théâtre pour marionnettes avec cassette-vidéo complémentaire en 4 langues : luxembourgeois, français, allemand et portugais
        "D'Lüsterprinzessin an de Ritter Schuddereg"
        "La princesse au Lustre et le chevalier Peureux"
        "Die Lüsterprinzessin und der Ritter Schaudermann"
        "A princesa com o lustre e o cavaliero Medricas"
    - livre de conte afférent (en production)
    - modules de formation :
        - pour personnel enseignant et formateur
        - pour délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises et délégué-e-s des syndicats
        - pour responsables des maisons de jeunes
        - pour gestionnaires des ressources humaines

- Les activités des partenaires nationaux :
    - les syndicats, à savoir l'OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) et le LCGB (Lëtzebuerger Chrëschtleche Gewerktschaftsbond) :
        - élaboration d'un module de formation

- formations de délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé
- création de réseaux d'information et d'échange d'expériences

- les chambres professionnelles, à savoir la Chambre des Employés Privés, la Chambre des Métiers, la Chambre de Commerce :
  - diffusion d'informations
  - formation de formateurs et de formatrices
  - actions diverses de sensibilisation : conférences, tables rondes, séminaires, publications

- les instituts de formation et de recherche, à savoir l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales (IEES), l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques (ISERP), l'Institut National d'Administration Publique (INAP ancien IFA) :
  - création de groupes de travail, de réflexion, d'élaboration de curricula intégrant la dimension du genre
  - actions de sensibilisation, d'information et de formation

- les départements ministériels, administrations, communes :
  - diffusion d'informations
  - collaboration à l'organisation de manifestations

- des associations, organisations non-gouvernementales œuvrant dans l'intérêt des femmes :
  - diffusion d'informations
  - coorganisateurs d'actions d'information et de formation

- Les activités des partenaires transnationaux :

Les échanges transnationaux ont abouti à une coopération de savoir et de savoir-faire :

- le "Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten", Vienne
  - transfert de savoir et de savoir-faire
  - séminaire de formation
  - publications
  - activités de multiplication

- le "Charlotte Bühler-Institut für praxisorientierte Kleinkindforschung", Vienne
  - recherche - cadre du projet
- les instituts de formations pour éducatrices, éducateurs de Vienne et de Liezen, Autriche
  - transfert d'expériences
  - échange d'expériences
- la "Gleichstellungsstelle der Landeshauptstadt" et le "Landesamt für Kinder und Jugendliche", Sarrebruck, Allemagne
  - actions de multiplication
  - transfert de savoir-faire

- organisation d'échanges pour l'enseignantes du préscolaire et éducateurs/éducatrices chargé-e-s de direction des crèches et de foyers de jour

- la "Christliche Frauenliga", Eupen/St. Vith, Belgique
  - actions de multiplication
  - transfert de savoir et de savoir-faire
  - échange d'expériences

Les perspectives

- Point de départ :

L'expérience du projet a fait ressortir un réel besoin :

- de formation de formateurs / formatrices à l'égalité entre les femmes et les hommes
- de sensibilisation du grand public

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas perçue comme une priorité auprès du personnel formateur, enseignant, éducateur et orienteur professionnel. Il importe par conséquent d'éveiller l'intérêt pour appliquer la pédagogie du genre et pour offrir des possibilités de formation afin de permettre aux personnels formateur, enseignant, éducateur et orienteur professionnel de s'approprier des compétences en pédagogie du genre.

La population considère l'égalité entre les femmes et les hommes comme un acquis des structures actuelles de notre société. Par conséquent, une égalité de fait ne sera réalisée qu'à partir d'une réflexion approfondie sur les réalités de la vie et les besoins spécifiques des femmes et des hommes, ainsi que par une responsabilisation de chaque individu afin d'agir en faveur de l'égalité entre femmes et hommes.

- Suites engagées :

  - Le Ministère de la Promotion Féminine élaborera au cours de la période contractuelle 2000/2001 un module pour formateurs / formatrices à l'égalité entre les femmes et les hommes.

  - Le Ministère de la Promotion Féminine organisera des formations de formateurs et de formatrices à la demande des partenaires du projet à tous les niveaux.

  - Le Ministère de la Promotion Féminine développera notamment du matériel d'information (spots TV et cinéma), ainsi que du matériel pédagogique et initiera une recherche sur la transmission des rôles auprès du personnel enseignant et éducateur.

  - La ministre de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et la ministre de la Promotion Féminine ont institué un groupe de travail,

chargé de préparer l'intégration de la dimension du genre dans les curricula de formation de l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques, de l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales, ainsi que du Centre Universitaire et du stage pédagogique.

- Le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports intégrera l'information sur la pédagogie du genre dans les séances de formation régionales à l'intention des enseignant-e-s des enseignements précoce, préscolaire et primaire.
- Les syndicats poursuivent leurs formations de délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé.
- Les chambres professionnelles, la Chambre des Métiers et la Chambre des Employés Privés organiseront une formation de leurs formateurs / formatrices afin de les sensibiliser à l'application de la pédagogie du genre.

Marché de l'emploi

Actions positives dans les entreprises du secteur privé

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national pour l'emploi 1998 fournit la base légale au Ministère de la Promotion Féminine pour soutenir les entreprises dans la réalisation de mesures spécifiques dans le but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

I) Sélection des projets

Les entreprises qui veulent s'investir dans une démarche d'action positive soumettent une demande de subvention au Ministère de la Promotion Féminine.
La sélection des actions positives se fait sur base des dossiers présentés par les entreprises. Le Comité pour actions positives qui se compose de représentant-e-s de différents ministères et administrations et de représentant-e-s des chambres professionnelles émet un avis sur les demandes de subventions. Il se base sur le règlement grand-ducal du 26.10.1999 relatif aux modalités de mise en œuvre des critères d'éligibilité des projets d'actions positives dans les entreprises du secteur privé. Les critères suivants sont pris en considération :

- Caractère innovateur: L'action positive a-t-elle introduit un élément nouveau au sein de l'entreprise ?
- Portée du projet: L'action positive a-t-elle produit des effets au sein de l'entreprise allant au-delà de l'action concrète ?
- Effet multiplicateur potentiel: L'action est-elle en principe transférable à d'autres entreprises ?
- Originalité: Le projet est-il nouveau pour le pays?

II) Description

Au cours de l'année 2000, des actions positives ont été entamées dans 9 entreprises du secteur privé :

GOODYEAR S.A. & GOODYEAR TIRES S.A.

Les deux entreprises industrielles de Goodyear, spécialisées dans la production, la distribution et la vente de pneumatiques et de câbles en acier laminé ont analysé par des interviews individuelles les projets de carrière personnelle des femmes de leur entreprise et ont examiné la possibilité de les réaliser. Finalement des cours de formations externes ont été offerts au personnel féminin de tout niveau en fonction des besoins individuels exprimés.

ELECTROLUX

La société commerciale Electrolux, spécialisée dans la vente d'appareils électroménagers, a engagé préférentiellement des femmes rentrantes dans l'intention d'un partage des tâches. En plus d'une formation interne, les personnes recrutées ont bénéficié d'une formation supplémentaire pour travail en équipe. Ainsi les différentes collaboratrices, occupées à temps partiel, sont en mesure de travailler selon un régime flexible et adapté à leurs besoins.

CARGOLUX AIRLINES INTERNATIONAL S.A.

La compagnie de transport aérien Cargolux a chargé une société conseil de procéder à un sondage anonyme concernant la situation de travail au sein de l'entreprise auprès de l'ensemble du personnel féminin et un nombre équivalent d'hommes. L'analyse représente le point de départ pour engager des mesures concrètes en faveur de la promotion du travail des femmes dans l'entreprise.

BANQUE HAPOALIM

La banque Hapoalim a organisé par l'intermédiaire d'une société externe des workshops de sensibilisation à l'égalité des chances à l'attention de l'ensemble du personnel masculin et féminin. En outre, d'autres workshops ont traité les sujets communication, gestion de conflits et du stress et ceci dans le respect de la sensibilité spécifique liée au genre.

ACTICLEAN & PRONET

Les deux sociétés qui assurent des services de nettoyage et qui emploient du personnel essentiellement féminin, ont offert à leurs collaboratrices, chefs d'équipe, la possibilité de suivre des cours de formation leur permettant de parfaire leurs connaissances et de se qualifier pour des postes de responsables et d'encadrement. La formation traite le management des conflits et le comportement envers le client. La formation tient explicitement compte de la gestion des conflits spécifique aux femmes.

COMPUTERSCHOUL

L'établissement de formation Computerschoul s'est donné pour mission de renforcer la présence des femmes dans le domaine des nouvelles technologies. Cet objectif se traduit par la culture d'entreprise développée d'une part par l'engagement de femmes formatrices et l'organisation de travail flexible et d'autre part par la mise au point d'une méthode pédagogique spécifique destinée à transmettre aux femmes la maîtrise des nouvelles technologies.

BANQUE GENERALE

La banque a lancé une campagne de recrutement qui s'adressait tout particulièrement aux femmes rentrantes souhaitant réintégrer le marché du travail au bout de quelque temps de pause familiale. Les femmes engagées ont reçu une formation externe conçue et dirigée par une association oeuvrant dans l'intérêt des femmes. Cette formation a été complétée par une formation interne tenant compte de leurs compétences familiales pour les préparer à leurs postes de travail qualifiés. Une évaluation du processus d'intégration sera faite au bout d'une année. Cette campagne a été réalisée en collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine, le Ministère du Travail et de l'Emploi, l'Administration de l'Emploi et la représentation syndicale.

III) Evaluation du processus

Les expériences de l'année écoulée ont montré que les points suivants sont importants pour la mise en œuvre d'actions positives :

- Collaboration avec les chambres professionnelles pour une meilleure visibilité et une plus grande acceptation des actions positives au sein des entreprises en général
- Soutien des syndicats
- Echanges structurés avec le Comité pour actions positives et avec les administrations
- Engagement formel de la part de la direction de l'entreprise, facteur essentiel
- Participation active au projet de la (du) délégué-e à l'égalité
- Accompagnement individualisé et de longue durée des entreprises dès la première prise de contact
  - pendant l'élaboration de projet
  - pendant la procédure de soumission du dossier au Comité
  - pendant la mise en œuvre du projet
  - pour le suivi du projet
- Appui des consultants externes engagés par l'entreprise
- Présence publicitaire régulière dans la presse spécialisée et la presse hebdomadaire
- Multiplication des contacts individuels et actions de mailing avec les responsables, les entreprises.

L'intervention persistante nécessaire démontre qu'une action positive ne constitue pas une mesure ponctuelle, mais qu'elle est un processus de longue durée. Ce processus commence bien avant la présentation du dossier au Comité et ne se termine pas à la fin du projet. Le but de l'action positive est de déclencher des changements à tous les niveaux de l'entreprise, c.à.d. d'ancrer le respect du principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la philosophie et la culture de l'entreprise. Ceci implique que cette valeur soit communiquée au personnel en vue d'une évaluation régulière de l'application et la prise de mesures adéquates d'accompagnement pour permettre au personnel d'intérioriser ce changement de culture.

Les actions positives ont lieu dans un cadre économique et social en mutation. Un besoin de main d'oeuvre se fait de plus en plus ressentir. Les entreprises y adaptent leurs mesures de fidélisation de leurs salarié-e-s. Le personnel féminin est reconnu comme potentiel porteur. L'évolution requiert un changement au niveau de la culture d'entreprise. Pour rester concurrentielles sur un marché économique globalisé, les entreprises doivent adapter leur culture interne. Les femmes profitent de cette évolution.

Promotion d'actions positives avec les Chambres patronales

Collaboration avec la Chambre des Métiers

Une matinée de sensibilisation et d'information sur les actions positives, intitulée: "Echange d'expériences sur les nouvelles stratégies de gestion des ressources humaines qui permettent de valoriser les potentialités des femmes et des hommes"

a été organisée à la Chambre des Métiers, le mercredi 4 octobre 2000. Des responsables d'entreprises luxembourgeoises ont présenté des cas de bonnes pratiques offrant aux femmes des opportunités professionnelles égales à celles des hommes.

Les thèmes traités lors de la table ronde étaient:
- les femmes travaillant dans les métiers d'hommes
- la culture de travail homme - femme
- la flexibilité du temps de travail; l'égalité des chances des femmes au niveau recrutement
- la création d'entreprise; répondre aux besoins des client-e-s et du personnel
- la formation de personnel non qualifié; la valorisation des métiers

Collaboration avec la Chambre de Commerce

Une action de sensibilisation a eu lieu le mercredi 22 novembre 2000 à la Chambre de Commerce. Le responsable pour l'égalité des chances au sein de la Radio Télévision Belge de langue française (RTBF) a exposé la méthodologie de mise en œuvre d'un plan d'égalité au sein de l'entreprise, développée par ses soins. Il a affirmé que toute action concrète nécessite une analyse approfondie préalable de la situation des femmes et des hommes au sein de l'organisme. Après cet exposé, la société de transport aérien Cargolux Airlines ayant fait une telle analyse, a présenté les résultats de son " Equality Questionnaire " à un public très intéressé, composé des collaboratrices et des collaborateurs d'une soixantaine d'entreprises .

Autres collaborations

Les chambres patronales collaborent depuis des années aux projets et actions du Ministère de la Promotion Féminine. Avec les organisations représentant les employeurs telles que l'Association des Banques et Banquiers Luxembourgeois (ABBL), la Fédération des Industriels Luxembourgeois (FEDIL), la Confédération de Commerce, de nouvelles actions de sensibilisation sont planifiées pour 2001. Les syndicats contribuent activement à la réalisation d'actions positives dans les entreprises.

La stratégie de de sensibilisation

L'égalité entre les femmes et les hommes, les stéréotypes existants et le changement de mentalité sont des thèmes qui requièrent des actions de sensibilisation à long terme utilisant différents canaux de communication :

- prospection directe

Au cours de cette année, des contacts personnels ont été noués avec plus de soixante entreprises luxembourgeoises en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

- mailings

Des actions de mailing à l'attention des responsables des entreprises de nettoyage et du commerce ont été lancées en début d'année

- campagne médiatique

En parallèle, une campagne médiatique pour actions positives a été lancée en début d'année et un plan médiatique a été élaboré afin de couvrir la presse luxembourgeoise, générale et spécialisée.

Des spots télévisés et en salles ont été montrés sur le thème de l'égalité entre femmes et hommes et plus spécialement, sur des professions atypiques exercées par des femmes comme "mécanicienne", " ingénieure" et "camerawoman ".

- site internet

L'Internet est un outil de communication dont l'impact va être croissant dans les années à venir. En octobre 2000, le site www.MPF.lu a été activé. Dans un premier stade, la présentation a été axée sur des informations autour d'actions ponctuelles, de projets à moyen et à long terme et de diverses publications du Ministère avec la possibilité de commandes en ligne. Dans le cadre d'un concept plus vaste du " e-government " de l'Etat, le site deviendra plus convivial avec des accès à l'information plus complètes et dynamiques.

Tableau récapitulatif des Actions Positives

	ELECTRO LUX	CARGOLUX	GOODYEAR	BANQUE HAPOALIM	COMPUTER-SCHOUL	ACTICLEAN	PRONET
Taux de femmes dans l'entreprise	Total :21,5%	Total :14,5%	Total : 4% Employée : 24.3%	Total : 61%	100%	Total :91%	Total : 95%
Taux des femmes dans la direction	Direction : 0% Cadre : 0%	Direction : 0% Cadre sup : 0% moy :12,8%	Direction : 0% Cadre : 3,9%	Direction : 40% Fondées de pouvoir : 80%	100%	Direction : 50 % Cadre : 100 %	Direction : 33 %
Mesures prises Par l'entreprise	Organisation de travail flexible, temps partiel Formation teamwork	Analyse de la situation des femmes par un questionnaire confidentiel	Entretien individuel d'analyse des besoins en formation. Formations	14 workshops dont 8 pour tout le personnel et 6 pour le personnel féminin	Elaboration d'un concept pédagogique adapté aux besoins des femmes dans le domaine des NTIC	Formation à des postes de responsabilité	Formation à des postes de responsabilité
Public cible	Femmes rentrantes personnel du call center	Toutes les femmes et un nombre équivalent d'hommes	100% des femmes	100% du personnel	Les employées et les client-e-s	Les employées et le personnel ouvrier	Les employées et le personnel ouvrier
Résultats de l'action	Nouveaux recrutements grâce au jobsharing meilleure organisation du travail	L'enquête interne est le point de départ de mesures concrètes. Cette démarche intéresse également d'autres entreprises	50% des femmes sont prévues pour des formations	Le projet n'étant pas encore terminé, les résultats suivants sont attendues : Meilleure collaboration entre femmes et hommes, plus de confiance en soi chez les femmes	Formations adaptées à un public féminin et masculin. Concept unique au Luxembourg.	Valorisation du travail des femmes dans le secteur du nettoyage	Valorisation du travail des femmes dans le secteur du nettoyage

Plan d'Action National en faveur de l'emploi 2000

Aperçu des mesures prises en faveur de l'emploi féminin.

Le PAN luxembourgeois 1998 a veillé à l'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble de ses mesures. Le PAN 1999 a été adapté par un système plus complet d'évaluation quantitative des mesures pertinentes en faveur de la promotion de l'emploi féminin, dont les résultats sont ventilés par sexe .

Si l'objectif majeur du PAN est la réduction du chômage ainsi que la création d'emplois nouveaux, de nombreuses mesures vont implicitement augmenter le taux d'activité des femmes et mener à long terme à un changement de culture en faveur du partage égal des responsabilités publiques et privées entre femmes et hommes.

- 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.

- La désignation d'un-e délégué-e à l'égalité au sein de la délégation principale ou des délégations divisionnaires s'est faite pour la première fois en automne 1998 suite à la loi du 7 juillet 1998, modifiant (1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, (2) la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, entrée en vigueur le 1er août 1998). En analysant les résultats, on peut constater qu'il y a presque autant d'hommes que de femmes qui ont actuellement pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de leur établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail (51% de femmes et 49% d'hommes).

- Une formation pour les délégué-e-s à l'égalité, réalisée par les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du projet 'Partageons l'égalité-Glaichheet delen-Gleichheit teilen' que le Ministère de la Promotion Féminine a initié comme projet pilote du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes ont continué en 2000. Les syndicats ont ouvert les formations aux délégué-e-s syndicaux/ales qui ont manifesté leur intérêt d'y participer. Vu le besoin manifeste en formations signalé par les syndicats, le Ministère de la Promotion Féminine organisera au cours de l'année 2000 des formations spécifiques pour formateurs et formatrices à l'égalité.

- La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN en faveur de l'emploi 1998 a apporté la modification suivante aux conventions collectives : Art 4 (4) point 4 : "…les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité…"

Lors des négociations collectives la discussion sur le sujet "égalité entre femmes et hommes" ne range qu'après les discussions portant sur l'organisation du travail, l'augmentation de salaires, la politique de formation, les mesures de lutte contre le

chômage dont les effets sur les femmes ou sur les hommes peuvent parfois être différents. Toutes les dispositions consignant le résultat des négociations collectives méritent une analyse quant à leur effet sur les femmes et les hommes.

- La loi portant sur la lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux du travail a été adoptée à la Chambre des Députés en date du 6 avril 2000.

- Des mesures prévues pour faciliter le démarrage et la gestion des entreprises s'adressent au même titre aux femmes et aux hommes. La Chambre de Commerce et la Chambre de Métiers ont mené dans le cadre du FSE une initiative pour encourager les femmes à devenir chef d'entreprise. Le projet 'Femme créatrice d'entreprise' s'adressait aux conjointes aidantes et à des femmes désirant créer leur propre entreprise.

- Pour mieux informer les femmes à profiter des formations professionnelles continues, le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports a élaboré dans le cadre du projet Leonardo da Vinci « Femmes Training Net » un guide sur toutes les mesures de formations offertes dont les femmes peuvent profiter.

- Les politiques actives du marché de l'emploi prévues dans le PAN s'adressent aux femmes et aux hommes indistinctement de leur sexe. Certaines offres pourtant s'adressent exclusivement aux femmes. Elles répondent aux besoins du marché. Il s'agit de la formation "Employée de maison" dont les objectifs sont d'augmenter par une formation qualifiante l'estime en faveur des femmes de ménage travaillant chez des particuliers et d'améliorer leurs perspectives d'emploi. La formation pour "formatrice en informatique" répond aux besoins des ONG et des institutions publiques qui désirent augmenter leur offre de cours en informatique dont l'approche méthodologique prend en compte les besoins des femmes désirant intégrer ou réintégrer le marché de l'emploi. La formation « agents de propreté » Ces formations sont organisées en collaboration entre l'administration de l'emploi et les services de la formation professionnelle.

- Le projet pilote 'Femmes, sciences et techniques' a été mis en œuvre en vue de diversifier le choix scolaire et professionnel des filles. L'objectif du projet est de donner aux jeunes, garçons et filles, la possibilité de prendre connaissance de la contribution importante des femmes dans les domaines de la science et des technologies et de promouvoir la diversification des choix scolaires et professionnels des filles et des femmes.

- Les ONG œuvrant dans l'intérêt des femmes, notamment celles œuvrant en faveur de l'emploi féminin, ont intensifié leurs cours d'initiation aux nouvelles technologies et d'orientation professionnelle des femmes.

- Dans le cadre des projets subventionnés par le FSE, le Service à la Condition Féminine de la commune de Bettembourg a développé un CD Rom à l'intention des femmes qui porte sur les démarches à faire en cas d'intégration ou de réintégration sur le marché de l'emploi.

- Des cours de formation approfondie en bureautique, d'une durée de 10 mois, spécifiquement conçu pour un groupe de 12 femmes, ont été menés par Zarabina asbl en collaboration avec le Centre de Formation professionnelle continu d'Esch-sur-Alzette. La majorité des femmes ont été engagées dans les entreprises dans lesquelles elles ont fait leur stage.

Les femmes dans la prise de décision

Le Ministère de la Promotion Féminine a continué en l'an 2000 d'appuyer le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) dans son action de promotion d'une politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes.

En l'an 2000, le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises a célébré par une séance académique le 25e anniversaire de sa fondation et a passé en revue les progrès en matière d'égalité des hommes et des femmes ainsi que les résistances qui ont dû être surmontées pour obtenir l'égalité en droit. L'égalité ne se reflète toutefois pas encore suffisamment dans les faits de la vie quotidienne. Voilà pourquoi le CNFL n'a cessé de revendiquer que des efforts soutenus soient faits dans tous les domaines de la société - des efforts de la part des femmes et des hommes et de toutes les personnes qui occupent des positions à responsabilité - pour éliminer l'héritage traditionnel fait de discriminations, de déséquilibres et de cloisonnements dans des rôles stéréotypés.

Le CNFL a été actif à la fois aux niveaux international, national et communal et il a poursuivi ses démarches en vue d'une professionnalisation de son secrétariat. A la fin de l'année, il a changé son nom en celui de Conseil National des Femmes du Luxembourg pour mieux refléter la diversité culturelle des femmes qui adhèrent aux associations membres du CNFL.

Aux niveaux international et européen, le CNFL a participé à la conférence de l'ONU Pékin+5 à New York, aux consultations préliminaires à la formulation de la nouvelle charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, à une séance d'information du Bureau d'Information du Luxembourg du Parlement Européen, ainsi qu'aux travaux du Lobby Européen des Femmes dont il est membre.

Au niveau national, les travaux d'études et les actions de lobbying du CNFL se sont exprimés comme suit:

Fin janvier, une délégation du CNFL s'est réunie devant le siège du Conseil d'Etat pour exprimer son indignation devant le fait que le Conseil d'Etat **comptait** uniquement des membres masculins et pour souligner sa revendication en faveur d'une participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision à tous les niveaux de la vie politique, économique, sociale et culturelle.

Le CNFL a participé également aux travaux du Comité du Travail Féminin dont il assume la vice-présidence et il fut représenté à la Commission d'Harmonisation, à l'EGCA, à la Wunnungshellef, à la Commission nationale pour la coopération avec l'UNESCO et au comité d'organisation de l'Année Internationale du Volontariat.

Service "Promotion d'une politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes"

Le service encadre l'action lancée en 1995 par le CNFL en collaboration avec le SYVICOL et sous le haut patronage des Ministres de la Promotion Féminine, de l'Intérieur et de l'Emploi.
En 2000, les principales activités du service se résumaient comme suit:

Collaboration aux travaux de « l'Observatoire de la participation politique des femmes aux élections de 1999": saisie, analyse, publication et diffusion de données sur les élections communales.

Appel aux nouveaux conseils communaux d'instituer des organes communaux d'égalité des chances et de mettre en œuvre un programme d'action d'égalité des chances basé sur le guide du CNFL ainsi que sur le recueil des activités réalisées dans différentes communes; invitation à nommer un nombre équilibré de femmes et d'hommes dans toutes les commissions consultatives.

Organisation de rencontres semestrielles des organes communaux d'égalité des chances, le 27 juin à Vianden et le 29 novembre à Hesperange.

8 mars : collaboration au "Fraendaag" 2000 organisé par les services à la Condition Féminine de la commune de Bettembourg et de Sanem.

Organisation d'une visite du centre Amazone à Bruxelles et de l'exposition Incubi-Succubi à Luxembourg.

Diffusion ponctuelle d'invitations et de documentations diverses. Mises à jour régulières du site Internet du CNFL: http://www.cnfl.lu. Participation à diverses manifestations sur le plan local (conférences, réunions, expositions).

Entrevues avec un représentant du Ministre de l'Intérieur ainsi qu'avec le nouveau comité du SYVICOL.

Fin 2000, le nombre des organes communaux d'égalité des chances avait sensiblement augmenté par rapport à la situation d'avant les élections communales de 1999:

	1999	2000
❖ Communes ayant institué au moins un organe d'égalité des chances	58	83
❖ Communes ayant nommé un-e délégué-e à l'égalité des chances parmi les membres du conseil communal	48	71
❖ Communes ayant institué une commission consultative d'égalité des chances entre femmes et hommes	13	35
❖ Communes ayant institué un service avec du personnel rémunéré qualifié	2	2*
*plusieurs autres communes envisagent de créer un service dans un proche avenir		

Les femmes et la politique

L'étude réalisée par le Centre de Recherche Publique Gabriel Lippmann a pour objectif la compréhension du champ politique luxembourgeois. Elle explique les différents mouvements de la politique féminine à commencer par des débats actuels au sujet de l'exclusion des femmes ; par la suite sont déterminés des opinions au sujet de la participation des femmes à la vie politique ainsi que le comportement électoral des femmes. L'Etude conclut avec les mesures à prendre pour une meilleure représentativité des femmes dans la vie politique.

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

La participation politique des femmes aux élections de 1999

Le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises a pris en 1998 l'initiative d'instaurer avec l'appui du Ministère de la Promotion Féminine un Observatoire de la participation des femmes aux élections législatives, européennes et communales en 1999. La publication donne un aperçu sur les candidatures aux élections, les résultats ainsi que les programmes électoraux. A défaut de l'action de politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes menée par le Conseil National des Femmes Luxembourgeoies (CNFL), le taux de femmes élues au niveau communal n'aurait pas augmenté de 50%. Si ce taux a bien atteint 15% et celui de la représentation des femmes à la Chambre des Députés 16,7%, il faut noter qu'on est bien loin du taux de représentation des femmes dans la population.

La publication peut être commandée auprès du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises.

Sensibilisation et information - Publications

Spots télévisés

Le Ministère de la Promotion Féminine a fait produire trois spots télévisés montrés en alternance sur la chaîne de télévision luxembourgeoise et portant sur les femmes qui ont choisi des métiers non traditionnels pour femmes :
- mécanicienne d'autos
- ingénieure civile
- caméra-femme.

L'objectif de ces spots est de sensibiliser le public au changement des rôles des femmes et des hommes.

Publications

Droits égaux pour femmes et hommes, filles et garçons
Gleiche Rechte für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer

La Ministre de la Promotion Féminine a présenté en date du 11 mai 2000 à l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales (IEES) la 2e édition du livre portant sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en présence des élèves et des autrices qui ont participé à l'élaboration du livre.

Le livre, à utiliser comme manuel d'appoint aux cours d'instruction civique ou comme base de discussion sur la nécessité d'une politique d'égalité des femmes et des hommes dans d'autres cours, donne un aperçu exhaustif des actions en faveur de la réalisation de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes réalisées par le Gouvernement luxembourgeois depuis la ratification de la Convention en 1989.

Etude descriptive et comparative de la situation des femmes et des hommes dans le système de la sécurité sociale et de la fiscalité (Projection vers un système d'individualisation des droits sociaux et fiscaux)

En chargeant un groupe de travail de faire une réflexion sur nos systèmes de sécurité sociale et de fiscalité, madame la ministre a répondu à la demande des organisations non gouvernementales oeuvrant dans l'intérêt des femmes, à savoir le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises et LIDIA (Liaison Action Discussion).

Le groupe de travail composé de fonctionnaires des ministères de la Sécurité Sociale, des Finances, du Travail et de l'Emploi, de la Promotion Féminine, tout comme du Conseil Nationale des Femmes Luxembourgeoises, de LIDIA, de l'Action Catholique des Femmes du Luxembourg (ACFL) et du Foyer de la Femme et d'une experte en la matière, a analysé la problématique de l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale et de fiscalité.

La publication offre des informations sur
- le contexte de la recherche – action
- l'évolution de la situation de la femme
- les caractéristiques du système social et fiscal luxembourgeois et une comparaison avec d'autres systèmes
- des propositions de réformes et de modèles culturels.

L'étude est disponible auprès du Ministère de la Promotion Féminine et auprès du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises.

C. Domaine social

Services d'hébergements pour filles, femmes et femmes avec enfants

Services d'hébergements 2000	Femmes Accueillies	Enfants accueillies	Problèmes de violence	Problèmes familiaux	Problèmes de logement	Autres	Demandes non satisfaites
Porte Ouverte Total :	**147**	**175**	**56**	**17**	**44**	**30**	**46**
Hôtel Maternel	14	14	5	1	5	3	
Paula Bové	48	58	25	6	14	3	
Sichem et Maison Rouge	16	20	5	1	6	4	
Annexe Jeunes Mamans	8	8	3	2	2	1	
2e phase	61	75	18	7	17	19	
Femmes en Détresse Total :	**101**	**95**	**101**				**48**
Refuge	55	69	55				48
2e phase	9	19	9				
Logements accompagnés	4	7	4				
Medercheshaus :	33		33				
Conseil National des Femmes Total	**54**	**45**	**26**	**3**	**12**	**10**	**65**
Foyer Sud	51	39	26	3	12	10	65
2E phase	3	6					
Pro Familia : Total	54	45	22	13	15	4	116
Foyer pour femmes	45	33	16	11	14	4	116
Logements en milieu ouvert	9	12	6	2	1		
Noémi-Accueil Total :	**6**	**5**	**2**	**1**	**1**	**2**	**41**
Noémi-Accueil	4	4	1	1	1	1	41
2e phase	2	1	1			1	
TOTAL :	**362**	**365**	**207**	**34**	**72**	**46**	**316**

	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
Centres d'accueil 2000	362	365	316

Le nombre de femmes et d'enfants accueillis dans les divers services d'hébergements de filles, femmes et femmes avec enfant a diminué de 10% en l'an 2000 par rapport à 1999.

Dans le mouvement inverse on observe que la durée de séjour est en nette progression.
Deux facteurs : les délais pour les référés s'allongent et il est de plus en plus difficile de trouver des logements à prix abordables. Ce qui fait que bon nombre de femmes victimes de violence restent plus longtemps dans les centres spécialisés. Le ministère a organisé des formations intensives avec une formatrice canadienne dans le domaine de la violence conjugale qui permet au personnel encadrant ayant suivi cette formation d'aider de façon beaucoup plus efficace les femmes et enfants dans leur chemin d'autonomie. Malheureusement les entretiens de dépistage de la violence ne sont pas systématiques. Moins de femmes ont rejoint leur conjoint ou partenaire après l'avoir quitté pour être accueillies en maison d'hébergement. Un chiffre noir reste pourtant :le nombre de demandes non satisfaites a progressé d'une façon notable, et ceci surtout dans le sud du pays.

Les services d'hébergements présentent divers critères d'admission.
Le *Meederchershaus* de 'Femmes en Détresse asbl' accueille des adolescentes, victimes d'abus. En 2000, le nombre de filles était de 33 dont 39% de luxembourgeoises, 43% des filles issues de la Communauté Européenne et 18% de filles issues de pays non communautaires. 18% des adolescentes sont retournées dans leur pays d'origine. Le Meederchershaus a reçu 2038 appels au cours de l'année 2000, dont 143 concernant une demande d'admission, 360 appels de la famille, 488 appels d'autres professionnels et 57 appels où un conseil a été demandé. Le bureau d'information a fixé 191 rendez-vous et 140 consultations ont été données. L'équipe du Meederchershaus a rencontré 43 familles et 54 filles seules.

La *Fondation de la Maison de la Porte Ouverte* accueille des femmes enceintes ou des femmes avec leur nouveau – né dans leur foyer Hôtel Maternel.
En 2000, 5 filles mères, dont la plus jeune n'a pas encore atteint 15 ans, ont été accueillies par la Fondation. Souvent ces jeunes mères sont placées par le Tribunal de la Jeunesse et leur encadrement s'avère très problématique et intensif en besoin d'encadrement socio-pédagogique. Les foyers Jeunes Mamans 'Sichem' et 'Maison Rouge' accueillent des femmes avec enfants.

Le *Foyer Paula Bové* est un service d'hébergement pour femmes à critères d'admission mixte. Les femmes accueillies ont été victimes de violence, ou/et se trouvent dans des situations de détresse aiguës telles que problèmes familiaux, problèmes de logements etc.
Le service social *'Ozanam'* aide les femmes dans leurs démarches administratives et est responsable des admissions dans l'un des foyers de la Fondation.

En 2000, il y a eu 152 demandes d'entrée. 61 personnes ont profité d'un suivi régulier. Le nombre d'utilisatrices s'élevait à 348 et 4242 consultations ont été fournies par téléphone. 40% des femmes accueillies dans les divers services d'hébergements de la Fondation étaient d'origine luxembourgeoise.

La *Fondation Pro Familia*, sise à Dudelange, gère un service d'hébergement pour femmes à critères d'admission mixte. 54 femmes ont pu être accueillies dans le centre d'accueil respectivement dans des logements encadrés par la fondation. 62% de la population est d'origine luxembourgeoise. 65 consultations ont pu être organisées par le foyer. Un grand nombre d'informations des femmes se réfère au domaine juridique. 116 demandes n'ont pu être satisfaites. (113% du taux d'occupation sur toute l'année).

Le *Conseil National des Femmes Luxembourgeoises* a accueilli dans son 'Foyer Sud' 54 femmes. Les critères d'admission sont mixtes. Ce foyer a été quasiment surpeuplé en permanence. 65 demandes d'entrée n'ont pu être satisfaites.

Le plus petit foyer d'accueil est géré par l'association *Noémi*. Son critère principal d'admission est l'accouchement anonyme. Dans ce foyer, les demandes non satisfaites ont également augmenté. On peut conclure que pour l'an 2000, il y a eu une concentration de demandes d'admission non satisfaites dans le sud du pays.

L'association *Femmes en Détresse* gère le refuge 'Fraenhaus' pour femmes battues et des logements encadrés pour femmes victimes de violence.
En l'an 2000 moins de femmes ont été accueillies, ce qui explique en partie le nombre élevé d'admissions non satisfaites. La durée de séjour a été augmentée de 3 à 6 mois afin de garantir un meilleur encadrement thérapeutique. Ce foyer pratique de manière très conséquente la dévictimisation et l'intervention féministe dans la problématique de la violence conjugale. Cette méthode canadienne implique une remise en question de l'institution elle-même. Un des objectif de cette technique est de ne pas reproduire des situations de revictimisation, de violence institutionnelle, c.à.d. éviter des situations où les femmes ne peuvent pas développer leurs capacités de se prendre en charge elles-mêmes, de prendre des décisions pour leurs enfants et pour la vie future. Ceci implique que les règles de fonctionnement d'ordre interne soient sujettes à des discussions permanentes entre les pensionnaires et le personnel des foyers.

Les éducatrices accompagnent les femmes dans leur quête de rétablir leur estime de soi par des entretiens intensifiés. Il s'agit de rendre les femmes conscientes de leur incapacité apprise et des symptômes liés au syndrome de stress
post - traumatique.

Ces symptômes doivent être identifiés et surtout reliés aux situations intenses de stress vécues. Dans notre cas il s'agit des situations de violences conjugales. Une des spécificités caractéristiques de la violence conjugale est que l'agresseur est une personne aimée, souvent le père des enfants. La violence ne s'installe pas du jour au lendemain, mais petit à petit en escaladant avec des phases de rémission. Pour pouvoir exercer son pouvoir sur l'autre, il faut d'abord détruire chez l'autre toute l'estime de soi. Dans une deuxième phase la victime n'a plus de désir propre, mais est uniquement concentrée sur l'agresseur. La phase d'identification de l'agresseur s'installe. La victime est persuadée que tout est de sa faute. L'agresseur a réussi à faire porter toute la responsabilité à la femme, c'est elle qui l'a cherché, c'est elle qui provoque. Le cycle de la violence s'installe. Le schéma comportementaliste est inculqué si fort, qu'il est quasiment impossible à la femme de partir. Elle n'a plus d'estime de soi, se croit incapable de gérer sa vie d'une

manière adulte et responsable et se trouve en plus isolée par rapport à son entourage familial et social. Il ne faut surtout pas oublier que la violence conjugale se produit dans le cellule familiale et que l'agresseur met tout en œuvre pour que cela ne se sache pas. A l'extérieur du domicile, il est gentil et serviable et personne n'imagine les monstruosités dont il est capable dans ses relations intimes. Ceci augmente la position d'isolement de la femme. Personne ne la croit, ou alors son entourage la rend responsable de ce qui lui arrive, car elle a un homme si serviable, si gentil.

Notons encore le nombre élevé d'enfants impliqué dans cette violence conjugale. N'oublions pas que pour la plupart des mères les enfants sont la chose la plus importante dans leur vie. Les agresseurs le savent et utilisent ce point vulnérable pour parvenir à leurs fins, sans se soucier du bien-être des enfants. Les enfants sont utilisés par les agresseurs pour mettre les femmes sous leur dépendance et ceci par tous les moyens (séquestration des enfants, pressions psychiques).

Services d'informations, de formation 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 2000 le CFFM a offert les services suivants :

- Nei-Ufank
- Consultations pédagogiques
- Consultations psychologiques
- Groupe femmes, groupe "Selbssicherheitstraining", groupe familles monoparentales, groupe veuvage, groupe communication

- Le service de consultation psychologique s'adresse aux femmes en situation de crise personnelle ou conjugale et aux personnes en situation monoparentale. Les motifs de consultation sont: la guidance de vie, la dépression, les problèmes conjugaux et familiaux, le divorce et l'après-divorce, l'exercice du droit de garde et du droit de visite, les familles recomposées.

- Le service de consultation pédagogique s'adresse aux femmes et familles monoparentales ayant des questions relevant de l'éducation des enfants. Les motifs de consultation sont: la recherche d'une solution dans les conflits avec les enfants, la recherche d'une organisation optimale pour concilier vie familiale et vie professionnelle.

- Le service « Nei-Ufank » s'adresse aux femmes qui désirent prendre un nouveau départ dans la vie professionnelle. Le service offre un soutien social, socio-pédagogique ou administratif. En 2000, le nombre des consultations a augmenté de 55% (162 rendez-vous supplémentaires) par rapport à l'année 1999.

- Le « Kopplabunz », centre de rencontre pour femmes a organisé des conférences, des groupes pour femmes et des activités de loisirs (p.ex.groupe « 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 l'an 2000, en collaboration avec la "Fondation Aide aux enfants atteints d'un cancer" et l'asbl "Een Härz fir kribskrank Kanner" le service a pris en charge 7 enfants atteints d'un cancer. Un tiers des prises en charge d'un enfant malade se faisait dans une famille monoparentale.

- 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, des ateliers d'initiation au PC et des stages pratiques en entreprise ont été organisés. En l'an 2000, le projet NOW a été clôturé et un projet de formation professionnelle d'aides au cabinet médical a été co-financé par le Fonds Social Européen.

- Pendant l'année 2000, 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 périnatale, souvent vécue comme période difficile. Entre 100 et 250 femmes/familles sont accueillies par semaine dans nos différents centres pour participer à des cours/groupes ou pour emprunter des livres. Plus de 200 communications par semaine se font par téléphone, fax, e-mails.

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'obtenir une répartition plus égale des charges familiales entre femmes et hommes. Les cours de préparation à l'accouchement et au parentage accompagnent les futurs et jeunes parents lors d'un point tournant dans leur vie, décisif pour la parité au sein du couple.

Le périodique "Info" a été publié 4 fois par an en 1.200 exemplaires (240 pages au total). Le site internet (www.liewensufank.lu), installé en septembre 2000, a été visité 1.333 fois.
Dans le cadre de la Semaine Mondiale de l'allaitement maternel 2000" dont le thème était "Allaiter, c'est votre droit", l'Initiativ Liewensufank a thématisé les différentes facettes du droit des femmes à une information sur la santé et la nutrition de l'enfant et du droit à l'allaitement qui reste protégé par la nouvelle convention de l'OIT. Les lettres adressées par l'asbl aux grandes entreprises concernant les pauses d'allaitement et l'aménagement de locaux pour tirer le lait sont restées sans réponse.

En 2000 "l'a.s.bl. Initiativ Liewensufank" a édité la version française de la brochure" Législations, Allocations, Services de consultations autour de la naissance". 25.189 brochures ont été distribuées ou envoyées à des intéressés/ées.

Dans le cadre de la formation continue pour professionnel/les de santé, l'asbl a organisé des conférences sur le thème de l'accouchement dans l'eau et deux séminaires de 3-4 jours sur l'allaitement maternel.
Le centre de documentation sur les thèmes de la grossesse, de l'accouchement, de l'allaitement et du parentage a été sollicité 105 fois.
L'asbl a participé avec un stand d'information à la conférence des femmes de la Francophonie, de l'Oekofoire, du Salon de l'Enfant et lors de la Journée du Tiers-Monde à Beckerich.
L'a.s.bl. s'est investie dans les relations internationales pour améliorer le cadre global autour de la grossesse, de l'accouchement, de l'allaitement et du parentage (OMS, UNICEF, OIT, Codex Alimentarius, UE).

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 9.300 livres, 2.300 disques compact et 53 périodiques spécialisés en abonnement. Le CID-Femmes dispose actuellement de 1.200 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 5 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.

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.

Le Dispensaire « Drop-In pour sex-workers »

Le dispensaire de la Croix Rouge "Drop-In" a été mis en place pour offrir aux prostituées et surtout aux personnes plus fragilisées des services professionnels de soutien sanitaire, de consultation et d'assistance médico-psycho-sociale. Une attitude neutre envers la prostitution est de mise en vue de les aider à élaborer un projet de vie.
Très vite on est passé du terme prostituée à celui de sex-workers, qui inclut les artistes des cabarets. Malheureusement les artistes ne fréquentent que rarement le Drop-In, et il faudra revoir pour les années à venir un modus vivendi pour les inclure dans le travail de soutien effectué par le Drop-In.
Au niveau des chiffres on constate que 1.765 personnes ont été accueillies dans les locaux du Drop-In, dont 84% sont des femmes.

Au niveau du street-work, 1.267 personnes ont profité du service dont 95% sont des femmes.Le guichet du Drop-In a distribué 36.961 seringues pour 5.567 visites avec un taux de retour de seringues s'élevant à 97%. Parmi les personnes qui échangent les seringues uniquement 22% sont de sexe féminin. Le Drop-In a effectué 295 déplacements, démarches et écoutes pour les prostituées.

Statistiques du bureau d'information et de consultation pour femmes (numéro de téléphone : 49 08 77) de Femmes en Détresse asbl pour l'année 2000

Le service fonctionne indépendamment du Fraënhaus depuis le 15 février 2000. Ainsi, les informations notées sont afférentes pour la période du 15 février au 31 décembre 2000 pendant laquelle nous avons reçu 1898 appels téléphoniques
Ces appels téléphoniques peuvent être regroupés sous différentes rubriques :

RUBRIQUE	NOMBRE DE DEMANDES	POURCENTAGE
AUTRES PROFESSIONNEL-LE-S	567	19,5%
VIOLENCE (PSYCH., PHYS. SEX.)	536	18,5%
FOLLOW-UP	194	7%
DEMANDE D'ENTREE AU REFUGE	29	1%
RENSEIGNEMENTS	972	34%
CONSEILS JURIDIQUES	238	8%
RENDEZ-VOUS INFO.	360	12%
TOTAL	2896	100%

Etant donné qu'un appel téléphonique peut contenir plusieurs demandes, le nombre effectif de demandes est plus élevé que le nombre d'appels.

Langues utilisées lors des entretiens
Notons que des 1.898 appels téléphoniques, 68 % des entretiens ont été menées en langue luxembourgeoise, 23% en langue française, 5% en langue allemande, 2 % en langue anglaise, 2% en langue portugaise.
Durée des entretiens
85% des entretiens ont duré entre 0 et 15 minutes, 11% de 16 à 40 minutes et 4% plus de 41 minutes.

Statistiques des entretiens individuels au bureau d'information et de consultation pour femmes à Esch-sur Alzette, Ettelbruck et Luxembourg
du 01.01.2000 au 31.12.2000

La disponibilité pour les entretiens individuels à Esch/Alzette et Ettelbruck a été d'une demi-journée par semaine, par localité. La disponibilité pour les entretiens à Luxembourg a été du lundi au vendredi de 9hrs à 17 hrs (en principe sur rendez-vous, exceptées les urgences).

Données sur les utilisatrices du service

Tableau 1 :

	Total
TOTAL DES CONSULTATIONS EFFECTIVES	438
1ERE CONSULTATION EFFECTIVE	259
PLUSIEURS CONSULTATIONS EFFECTIVES	VOIR ANNEXE 1
NATIONALITE	*VOIR ANNEXE 2*
AGE	*VOIR ANNEXE 3*
TRAVAIL/PENSION	127
RMG/CHOMAGE	9
MENAGERE	113
VIOLENCE PSYCHIQUE	223
VIOLENCE PHYSIQUE	132
VIOLENCE SEXUELLE	27
SOUTIEN ?	234
CONSEIL JURIDIQUE	203
DEMANDE D'ENTREE AU REFUGE	31

Les données ci-dessus ont été communiquées par les utilisatrices lors du premier rendez-vous. Elles concernent le total de 259 femmes rencontrées.
Dans la majorité des cas de violences, l'auteur de violence est le conjoint, à savoir dans 176 des cas l'époux, dans 23 cas le concubin, 4 fois le père, 5 fois le proche parent et 3 fois une connaissance.

Données sur les suites en cas de violence conjugale

	TOTAL
INTERVENTION DE LA POLICE	43
DEMANDEE PAR :VICTIME	30
EPOUX/CONCUBIN	0
ENFANTS	5
AUTRES MEMBRES DE LA FAMILLE	4
VOISINS	2
TIERCES PERSONNES	2
PLAINTE	30
SUITE DE LA PLAINTE	5

Il n'y a pas d'informations disponibles sur la traite des femmes pour exploitation sexuelle. Il n'y a pas d'informations disponibles sur les personnes condamnées / récidivistes.

Annexe 1
Fréquence des rendez-vous

	TOTAL
1ER ET UNIQUE RENDEZ-VOUS	222
2 RENDEZ-VOUS	42
3 RENDEZ-VOUS	9
4 RENDEZ-VOUS	7
5 RENDEZ-VOUS	6
6 RENDEZ-VOUS	2
7 RENDEZ-VOUS	1
8 RENDEZ-VOUS	0
9 RENDEZ-VOUS	0
10 RENDEZ-VOUS	0
11 RENDEZ-VOUS	0
12 RENDEZ-VOUS	0
13 RENDEZ-VOUS	1
14 RENDEZ-VOUS	0
15 RENDEZ-VOUS	0
16 RENDEZ-VOUS	0
17 RENDEZ-VOUS	1
18 RENDEZ-VOUS	0
TOTAL	259

La majorité des femmes viennent en consultation une seule fois.

Annexe 2
La nationalité des femmes :

NATIONALITES	TOTAL
LUXEMBOURGOISE	118
ALGERINNE	1
ALLEMANDE	1
ANGLAISE	1
BELGE	2
BOLIVIENNE	1
BOSNIAQUE	1
BULGARE	1
CAMEROUNAISE	1
CAP-VERDIENNE	9
DANOISE	2
DOMINICAINE	2
ECUADORIENNE	2
ESPAGNOLE	4
FRANCAISE	9
HONGROISE	1
INDONESIENNE	1
ITALIENNE	8
JAPONAISE	1
MAROCAINE	2
MEXICAINE	1
PERUVIENNE	1
PHILIPPINE	1
POLONAISE	4
PORTUGAISE	36
ROUMAINE	2
RUSSE	2
RWANDAISE	2
SUISSE	1
TOGOLAISE	1
VENEZUELIENNE	1
YOUGOUSLAVE	4
NATIONALITES NON-CONNUES	17
TOTAL	241

241 femmes sur 259 ont communiqué leur nationalité. Le total comporte un nombre de 118 femmes luxembourgeoises et 123 femmes de nationalité étrangère, dont 31 nationalités différentes.

Annexe 3
Les tranches d'âge des femmes

TRANCHE D'AGE	TOTAL
< 20 ans	4
21-30 ans	50
31-40 ans	90
41-50 ans	52
51-60 ans	15
61-70 ans	6
TOTAL	217

Sur un total de 259 victimes, 217 ont communiqué leur âge. La majorité des femmes sont entre 31 et 40 ans.

Annexe 4
Les tranches d'âge du conjoint

TRANCHE D'AGE	TOTAL
< 20 ans	0
21-30 ans	7
31-40 ans	11
41-50 ans	19
51-60 ans	13
61-70 ans	4
TOTAL	54

Sur 259 femmes, seulement 54 ont communiqué l'âge de leurs conjoints.

Statistiques du Fraentëlëfon 123 44 du 01.01.2000 au 31.12.2000

Le Fraentëlëfon est ouvert du lundi au jeudi de 9 à 17 heures. Il reste fermé le vendredi, samedi, dimanche, ainsi que le mois d'août et les jours fériés.
Pendant l'année 2000 ont été notés 521 appels téléphoniques.

Ces entretiens téléphoniques peuvent être regroupés sous différentes rubriques.

Rubrique	Nombre de demandes	Pourcentage
Famille - relation de couple - enfants : -aide thérapeutique	259 200 54 13	43% dont : 75% 20% 5%
Travail,sécurité sociale	55	9%
Logement	24	4%
Questions d'argent	18	3%
Violence physique/viol	58	9,7%
Sexualité	11	2%
Femmes enceintes	9	2%
Santé physique et psychique	38	6%
Femmes âgées	11	2%
Loisirs	2	0,3%
Femmes immigrées	5	1%
Autres	108	18%
Total	598	100%

Etant donné qu'un appel peut contenir plusieurs demandes, le total est plus élevé que le nombre d'appels.
Dans la rubrique « Autres » sont regroupés les appels d'autres professionnels, les appels de femmes qui n'arrivaient pas à joindre le téléphone du Bureau d'Information et de Consultation, les appels non sérieux et les erreurs.
De façon générale, 214 appels (soit 36%) concernaient des appels de détresse, c'est à dire des appels de femmes qui avaient le besoin de trouver une écoute de leur vécu. 383 femmes (64%) téléphonaient pour obtenir des renseignements sur un sujet précis. Il est évident qu'un appel de détresse peut contenir une demande de renseignement et vice versa.
Parmi les 521 personnes qui ont contacté le Fraentëleëon pendant l'année 2000, 134 femmes (soit 26%) ont été orientées vers des services de l'asbl Femmes en Détresse et ceci en majorité vers le CFFM et le Bureau d'Information et de Consultation pour Femmes.

Les entretiens ont eu lieu dans les langues suivantes : 80% en langue luxembourgeoise, 16% en langue française, 3% en langue allemande et 1 % en langue anglaise ou portugaise.

La durée des entretiens était très variable : 72 % des entretiens ont durée entre 1 et 15 minutes, 17% entre 16 et 40 minutes et 11% plus de 41 minutes.

<u>Statistiques « Service Krank Kanner Doheem » de l'asbl Femmes en Détresse 2000</u>

	2000	*1999*		
Nombre de prises en charge d'un enfant malade Dont 190 dépannages dans une familles monoparentale	590 190	*475* *139*	= + = +	*24,2 % 36,9 %*
Nombre de demandes refusées par manque de personnel	95	*104*	= -	*8,7 %*
Jours de dépannage	1210	*932*	= +	*29.8 %*
Heures de travail dans les familles	8852	*8086*	= +	*9,4 %*
Nombre de familles ayant eu recours à notre service	292	*259*	= +	*12,7 %*
Première prise en charge dans la famille en 2000	165 56,5 % des f.	*149*	= +	*10,7 %*

Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau international

A. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) 3e rapport périodique

Le 19 janvier 2000, Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion Féminine a présenté devant le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU le 3e rapport périodique concernant la mise en œuvre de la Convention CEDAW.

La délégation du Luxembourg se composait de Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion Féminine, Ministre de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse, Monsieur Hubert Wurth, ambassadeur représentant permanent auprès de l'ONU à New York, Madame Sylvie Lucas, représentante adjointe auprès de l'ONU à New York, Madame Maddy Mulheims, Conseillère de gouvernement première classe, Madame Viviane Ecker, juriste, experte externe du Ministère de la Promotion Féminine.

La présentation

La présentation a porté sur les suites données aux conclusions de l'examen du rapport initial et du 2e rapport périodique avec notamment en 1998 le débat sur l'égalité des chances à la Chambre des Députés.

Le caractère prioritaire accordé par le nouveau gouvernement à la politique de la promotion féminine a été confirmé par le maintien du ministère de la Promotion Féminine. La Ministre de la Promotion Féminine a d'abord placé la politique luxembourgeoise dans son contexte géographique et économique.

Ensuite, elle a expliqué le cadre historique et culturel donnant ainsi en outre une explication à la politique en faveur des femmes rurales à laquelle le Comité accorde une attention particulière. La Ministre de la Promotion Féminine a relevé que les femmes rurales profitent de toutes les offres d'éducation, de formation et de santé au même titre que les femmes citadines.

Pour ce qui concerne la levée de la réserve portant sur la transmission de la couronne héréditaire du Grand-Duché de Luxembourg, la ministre a informé le Comité sur l'abdiction annoncée par le Grand-Duc et signalé qu'il incombe au Grand-Duc seul de changer les dispositions du pacte de famille de la Maison de Nassau.

Concernant la 2e réserve formulée par le Luxembourg lors de la ratification de la Convention concernant le nom patronymique des enfants, il a été signalé que ce n'est pas la législation existante au Luxembourg qui imposerait le choix de tel nom de famille ou interdit tel autre. Or, cette coutume se présente difficile, voire impossible de changer dans un proche avenir.

Les compléments d'information ont porté sur la diffusion des conclusions du Comité suite à l'examen des rapports et de celle de la Convention elle-même. Le Luxembourg, étant un des premiers pays ayant signé le protocole additionnel à la

Convention, s'applique dès à présent à préparer le projet de loi portant sur sa ratification. Le protocole facultatif permet à des femmes ou groupes de femmes de présenter des communications au Comité si elles estiment que les droits inscrits dans la Convention ont été violés.

La ministre a ensuite donné des précisions sur les actions positives menées par le Ministère de la Promotion Féminine dans les entreprises du secteur privé, ainsi que sur les actions de lutte contre la violence à l'égard des femmes et l'institution d'une section « femmes » au sein du Conseil National pour Etrangers. Elle a informé sur l'état d'avancement des travaux concernant l'avant-projet portant sur la lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Elle a relevé que les politiques du Gouvernement en matière d'égalité s'orientent sur deux axes stratégiques dont l'un se base sur le changement et l'évolution des rôles et des responsabilités des femmes et des hommes et l'autre sur l'intégration de la dimension du genre, c'est-à-dire des conditions, des priorités et des besoins propres aux femmes, dans toutes les politiques.

L'examen

Le Comité a vivement félicité le Gouvernement luxembourgeois pour les progrès visibles et les actions en faveur de la promotion de la femme et de l'égalité entre les femmes et les hommes menées depuis la création du Ministère de la Promotion Féminine en 1995.

Il a notamment souligné les effets positifs de la politique qui intègre la dimension du genre (mainstreaming) dans toutes ses actions, que le Gouvernement a appliquée pour la mise en œuvre du Plan d'action national pour l'emploi et qui est un élément des lois portant sur la formation professionnelle continue, les pensions complémentaires, l'assurance dépendance entre autres. La fiche d'impact à annexer à tout projet de mesure législative ou réglementaire avant d'être soumis au Gouvernement en Conseil a retenu l'attention particulière des membres du Comité, car elle informe sur les effets différents des projets de loi sur les femmes et les hommes.

Le Comité a demandé que le principe de l'égalité soit inscrit dans la Constitution. L'Etat allait ainsi confirmer son engagement en faveur de la politique de l'égalité des femmes et des hommes. Le Comité a plaidé en faveur de l'introduction de quotas comme mesure temporaire afin de garantir la présence des femmes à un taux défini et la prise en compte de leurs priorités et besoins.

Réserves

Les réserves formulées par le Luxembourg lors de la ratification de la Convention ont fortement préoccupé le Comité qui a manifesté son incompréhension à l'égard du maintien de la clause du pacte de famille de la Maison de Nassau réglant la transmission héréditaire de la couronne du Grand-Duché concernant le choix du nom patronymique. Le Comité est d'avis que le législateur devrait prendre l'initiative et par une loi contribuer au changement des coutumes.

Le Comité a prié la ministre de continuer son travail de lutte contre les stéréotypes déterminant les rôles des femmes et des hommes dans la société. Ainsi il a demandé l'extension du projet « Partageons l'égalité-Gläichheet delen-Gleichheit teilen » aux enseignements primaires et secondaires. Il a apprécié l'initiative du Ministère de la Promotion Féminine d'organiser des formations pour formateurs et formatrices à l'égalité entre femmes et hommes. Il a proposé l'analyse de tous les manuels scolaires quant à l'image véhiculée au niveau des sexes. La ségrégation dans le milieu du travail provient aussi des stéréotypes véhiculés et provoque des discriminations directes et indirectes. Le Comité a insisté sur l'introduction de la notion « actions positives » dans le statut général du fonctionnaire et sur l'introduction d'une structure de promotion de l'égalité entre femmes et hommes à l'instar des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes dans le secteur privé.

L'introduction d'un congé parental de 6 mois non transférable pour les deux parents est considérée comme mesure très positive en faveur d'un changement des rôles et des responsabilités entre les femmes et les hommes. Etant donné qu'au cours de l'année 1999, seulement 90 hommes ont profité de cette mesure dont les frais sont pris en charge par l'Etat, le Comité a mis en garde devant l'effet pervers de cette mesure qui risque de consolider les rôles traditionnels. Il a recommandé de revoir la mesure si l'évaluation prévue pour 2004 confirme son hypothèse. Une autre préoccupation du Comité portait sur le travail non rémunéré des femmes au foyer, leur dépendance et l'appréciation de leur travail, ainsi que sur la violence domestique. Le projet de loi en élaboration portant sur l'expulsion de l'auteur de violence de son domicile a été apprécié par le Comité.

Conclusions/Recommandations

La présidente mexicaine Madame Gonzalez Martinez a qualifié l'examen comme dialogue utile entre le Comité et la représentante du Gouvernement luxembourgeois. L'excellent travail accompli est considéré comme étant le résultat de la volonté politique de réaliser l'égalité entre femmes et hommes. Les recommandations ont porté sur l'inscription du principe de l'égalité dans la Constitution, la levée des réserves, la ségrégation des femmes au travail, la revalorisation du travail ménager, la violence domestique, l'extension et l'évaluation du projet « Partageons l'égalité-Gläichheet delen-Gleichheit teilen », les statistiques ventilées par sexe notamment dans les domaines éducation, formation et santé.

Le rapport du Comité a été soumis pour approbation à l'Assemblée générale en octobre 2000. A la demande du Comité les recommandations ont été diffusées.

B. Conférence des femmes francophones ‚Femmes, pouvoir et développement' Luxembourg les 4 et 5 février 2000

Sur proposition du secrétaire-général de l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF), Monsieur Boutros Boutros-Ghali, le gouvernement luxembourgeois avait accepté, en octobre 1998, de devenir pays hôte de la

conférence des femmes de la francophonie. L‘OIF est présente sur les cinq continents: elle regroupe des Etats et des gouvernements représentant plus de cinq cents millions d‘habitants, dont une majorité de femmes. En termes de représentativité, elle regroupe plus du quart des Etats membres de l‘ONU.

La première conférence des femmes de la francophonie, consacrée au thème ‚Femmes, pouvoir et développement‘ s‘est tenue au Luxembourg les 4 et 5 février 2000. Le Grand-Duché de Luxembourg avait accueilli des chefs d‘Etat, des membres de gouvernement, des expertes et experts en matière d‘égalité en provenance des 55 Etats membres de l‘OIF.

Organisée par l‘Agence inter-gouvernementale de la francophonie et le Grand-Duché , cette conférence est à placer dans le contexte du suivi de la 4e conférence sur les femmes, organisée par l‘ONU en 1995 à Pékin. Elle a permis à ses membres de préparer la participation à la session extraordinaire de l‘Assemblée Générale des Nations Unies prévue en juin 2000 à New York.

La conférence a permis également aux pays membres de développer des stratégies politiques nécessaires pour améliorer le statut des femmes dans les Etats membres de la Francophonie.

La Déclaration de Luxembourg, élaborée par les expertes et experts et adoptée lors de la conférence, vise à favoriser le progrès social des femmes de l‘espace francophone, développer et garantir leurs droits, proposer des actions concrètes sur le terrain dans les domaines de l‘éducation et de la formation.

L‘objectif de la conférence était de développer une solidarité concrète entre les femmes francophones en initiant des réseaux de partenariat, d‘information et d‘échanges, afin de faciliter l‘accès des femmes au pouvoir et au développement.

Déclaration finale du Luxembourg

Luxembourg, le 5 février 2000

Nous, Chefs de délégation des 55 Etats et gouvernements membres, associés et observateurs, des pays ayant le français en partage, réunis à l’invitation des autorités du Grand-Duché de Luxembourg, les 4 et 5 février 2000,

adoptons

la présente Déclaration :

I - Préambule

Soutenant l’initiative du Secrétaire général de l’Organisation internationale de la Francophonie lors de la 12è session de la Conférence ministérielle à Bucarest, les 4 et 5 décembre 1998,

Nous fondant sur la Déclaration et le Plan d'Action du VIIIè Sommet de la Francophonie tenu à Moncton au Canada/Nouveau-Brunswick du 3 au 5

septembre 1999, qui prévoient de tenir une conférence francophone appelée « Femmes, pouvoir et développement », afin de préparer la session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'ONU en juin 2000, intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIè siècle ».

Soulignant les acquis successifs des rencontres et les engagements pris dans le cadre de la concertation francophone, notamment :

- à Nouakchott en juillet 1994 et à Dakar en novembre 1994, pour identifier des thèmes prioritaires communs à l'espace francophone ainsi que des stratégies d'action ;
- à Ouagadougou en décembre 1994, avec la résolution adoptée par la 4è session de la Conférence ministérielle recommandant de prendre en compte, après Pékin, les objectifs d'une stratégie francophone en faveur des femmes ;
- à Cotonou par la résolution n°11 sur le suivi de la Conférence de Pékin, adoptée par le VIè Sommet de la Francophonie en décembre 1995 ;

Soucieux de dresser un bilan des actions menées depuis la Conférence de Pékin (1995) et de dégager des priorités et des stratégies d'actions concrètes pour l'avenir,

Réitérant notre volonté de concertation, dans l'esprit de coopération et de partenariat qui anime nos Etats et gouvernements membres, nous voulons rappeler que les engagements pris à Pékin lors de la 4è Conférence mondiale sur les femmes, dans les 12 domaines prioritaires qui ont été identifiés, demeurent des objectifs majeurs pour la Francophonie.

II – Objectifs stratégiques

Conscients de l'importance des relations entre les femmes et les hommes pour l'évolution des sociétés et désireux de valoriser toutes leurs potentialités, nous voulons créer les conditions pour que tant les femmes que les hommes puissent s'impliquer et contribuer davantage à la promotion de l'égalité de droit et dans les faits entre les femmes et les hommes.

Dans le but de garantir aux femmes une citoyenneté partagée, entière et active, nous voulons adopter une double approche privilégiant :

- le changement et l'évolution des rôles et des responsabilités des femmes et des hommes qui doivent s'accompagner de la prise de conscience de la nécessité d'un partenariat nouveau ;
- la prise en compte systématique de l'approche du genre, c'est-à-dire l'intégration de la dimension sexo-spécifique qui respecte les conditions, les priorités, les besoins et les contributions des femmes et des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de toutes les politiques.

Soucieux de marquer la volonté de la Francophonie de réaliser cet objectif, nous nous sommes accordés, sur la base des acquis, pour concentrer nos efforts sur les deux domaines « Pouvoir » et « Développement », identifiés par le VIIIè Sommet comme particulièrement mobilisateurs pour la communauté francophone.

Nous recommandons que ces efforts s'articulent autour des axes suivants :

1° Concernant le "pouvoir" :

a) pour ce qui concerne la pleine et égale participation des femmes à la vie politique, économique, sociale et culturelle, il conviendra de prendre des mesures pour assurer :

- l'égalité juridique, la garantie des droits fondamentaux des femmes et l'élimination de la violence sous toutes ses formes à l'égard des femmes et des enfants, y compris la traite des êtres humains ;
- l'adoption des dispositions nécessaires en matière de formation, d'information et sur le plan législatif, pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, et favoriser également la participation des femmes dans les instances consultatives, judiciaires, exécutives et administratives ;
- l'égale possibilité pour les femmes et les hommes de participer volontairement et de façon active et responsable à la vie des partis et mouvements politiques ;
- la création ou le développement des mécanismes institutionnels chargés de veiller à l'application des politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;

b) s'agissant de favoriser l'accès des femmes à la prise de décision, nous soutenons en particulier :

- la mobilisation des efforts des partenaires sociaux, des organisations patronales et syndicales, pour promouvoir l'accès et la participation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de responsabilité et de décision en leur sein et dans le cadre des négociations collectives ;
- les mesures incitatives destinées à accroître la présence des femmes dans les entreprises publiques et privées, à tous les niveaux décisionnels dans la vie professionnelle, où les fonctions de décision demeurent majoritairement exercées par les hommes ;
- l'appui aux initiatives et aux actions des associations, notamment féminines, en faveur de la promotion de l'égalité et de la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision au sein de leur organisation comme dans l'ensemble de la société.

2° Concernant le "développement" :

La recherche d'un développement durable doit s'engager dans différents domaines pour assurer aux femmes, en particulier aux femmes rurales, une pleine participation à la vie économique, sur un pied d'égalité avec les hommes, et lutter efficacement contre la pauvreté en général, et sa féminisation en particulier ; ces domaines correspondent de fait aux champs d'action prioritaires suivants :

a) l’éducation et la formation

Nous demandons :

- l’introduction dans les institutions éducatives, d’une approche méthodologique qui, tenant compte des différences dans la socialisation des femmes et des hommes, vise à leur égalité, c'est-à-dire une pédagogie du genre ;
- l’intégration de l’approche du genre dans les curricula de formation du personnel enseignant et d’orientation professionnelle, ainsi que des agents sociaux ;
- l’accès égal des filles et des garçons à l’éducation scolaire, aux offres d'encadrement scolaire et de formation continue, à l’enseignement supérieur, surtout aux filières scientifiques et technologiques, et à la recherche ;
- le maintien des filles dans les systèmes scolaires et de formation ;
- le renforcement des programmes d’alphabétisation en faveur des femmes ;
- l’introduction dans les programmes de formation ciblant des filles et les femmes, notamment en milieu rural, de modules visant l'acquisition de compétences en matière de lancement et de gestion d'entreprises ;
- la prise en compte de l'importance croissante des nouvelles technologies de l'information et des médias dans la lutte contre les stéréotypes sexistes et les violences.

b) la santé

Nous recommandons la promotion de programmes :

- de prévention et de sensibilisation en vue de préserver l’intégrité physique et psychologique des femmes en matière de santé, notamment reproductive, en particulier par l’information et l'éducation à la vie familiale ;
- de sensibilisation et d'éducation à la gestion responsable de l'environnement ;
- de lutte contre l’infection par les maladies sexuellement transmissibles (MST), et le VIH-SIDA, visant particulièrement les femmes et les jeunes ;
- de lutte contre le paludisme ;
- de lutte contre les pratiques traditionnelles préjudiciables, notamment les mutilations génitales féminines.

c) l’économie

Nous préconisons :

- la garantie de l'égalité des femmes et des hommes quant à l'accès au contrôle et à la gestion des ressources, des richesses et de la propriété, notamment la propriété foncière, en vue d’assurer leur participation au développement économique dans la perspective du développement durable ;
- la garantie du principe de l’égalité entre femmes et hommes dans le domaine de l’emploi, de l’embauche et des rémunérations ;
- l'organisation du temps de travail qui permet l'articulation de la vie professionnelle et la vie familiale ;
- l’adoption de mesures spécifiques pour lutter contre le chômage féminin et pour assurer la protection sociale des femmes vulnérables ;

- l'élaboration et l'application de politiques et de programmes facilitant l'accès égal des femmes aux systèmes financiers, commerciaux et aux nouvelles technologies ;
- l'appui aux femmes dans le secteur informel, notamment par le biais du micro-crédit et de la micro-assurance ;
- l'appui à la création d'entreprises et de coopératives, par un meilleur accès des femmes aux systèmes bancaires et financiers ;
- la prise en compte, dans les statistiques officielles, du travail non rémunéré, en particulier celui des femmes.

d) la paix

La paix étant un facteur indissociable du développement,

Nous recommandons :

- l'implication des femmes dans les mécanismes de prévention, de gestion, de règlement des conflits et le renforcement de leur participation dans les opérations de maintien de la paix ;
- l'adoption de mesures de sensibilisation aux causes des violences qui engendrent des mouvements de populations et notamment des afflux de réfugiés et de déplacés, principalement des femmes et des enfants ;
- l'établissement de la confiance, la maîtrise des dépenses militaires dans le respect des obligations internationales et la transformation de la société après les conflits en veillant à ce que les femmes soient associées à tous ces efforts et que l'égalité entre les femmes et les hommes soit un objectif permanent ;
- l'intégration, dans les programmes scolaires d'une éducation des filles et des garçons à la citoyenneté, à la culture de la paix et aux droits et libertés.

III - Mesures stratégiques

Soucieux de marquer la volonté d'action de la Francophonie, nous nous sommes accordés pour susciter des engagements nouveaux, et instituer notamment un cadre d'échanges d'expériences, d'informations et de bonnes pratiques.

Nous invitons, en conséquence, l'Organisation internationale de la Francophonie, notamment l'Agence intergouvernementale de la Francophonie et les opérateurs directs, comme l'ensemble des Etats et gouvernements membres, à renforcer leur action et à dégager les ressources humaines et financières nécessaires, dans ces deux domaines qui concernent, d'une part, les femmes dans la prise de décision et les mécanismes institutionnels de promotion de la femme, ainsi que, d'autre part, la participation des femmes au développement en vue d'améliorer leur situation socio-économique, dans la perspective d'un développement durable.

A ces fins, nous invitons :

1.- Les Etats et gouvernements membres à mobiliser, dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs précédemment cités relatifs au pouvoir et au développement, les moyens nécessaires et ce, à travers notamment :

- la mise en place ou le renforcement, au cas où il existe, d'un mécanisme national de concertation pour la définition, l'exécution, le suivi et l'évaluation des politiques relatives à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'élaboration et la mise en œuvre, dans les pays qui ne l'ont pas encore fait, d'une stratégie nationale pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'utilisation de ressources dégagées par l'allègement de la dette et la reconversion du service de la dette dans des projets et des programmes visant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines ;
- le développement de programmes de coopération assurant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'échange d'expériences positives Nord/Sud, Sud/Nord et Sud/Sud ;
- la mise en conformité des textes législatifs et réglementaires nationaux avec les instruments internationaux ratifiés.

2- Le Secrétaire général de l'Organisation internationale de la Francophonie, s'appuyant sur l'Agence intergouvernementale de la Francophonie, à engager résolument l'Institution dans la voie de :

- la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes dans toutes les actions politiques ;
- l'étude prospective sur la place des femmes dans les parlements de la Francophonie ;
- l'intégration des femmes au niveau décisionnel dans les actions de promotion de la paix et de la démocratie, ainsi que dans le domaine de la prévention et du règlement des conflits ;
- la promotion des femmes aux postes de consultation, de décision et de responsabilité à tous les niveaux de l'OIF ;
- la sensibilisation de tous les Etats membres à l'importance de procéder à la signature, à la ratification, à la diffusion et à l'application effective de tous les instruments juridiques internationaux pertinents, notamment du protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- l'encouragement de tous les Etats membres à se préoccuper constamment de la mise en œuvre effective de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et à examiner la possibilité de lever les réserves formulées lors de la ratification ;
- la nécessité de prendre des mesures pour la mise en œuvre effective de la Convention relative aux droits de l'Enfant ;
- la mise en œuvre d'une politique dynamique de coopération avec d'une part les autres Organisations internationales ou régionales et, d'autre part, les organisations internationales non gouvernementales féminines et de coopération au développement, dans le cadre de la Francophonie ;
- le maintien de la concertation la plus étroite entre les Etats et gouvernements membres de la Francophonie en vue de veiller au respect de ces objectifs et à leur réalisation.

3 - Nous demandons, en conséquence, à l'Agence intergouvernementale de la Francophonie et aux opérateurs directs des Sommets, selon leurs compétences respectives, de prendre en compte ces lignes d'action prioritaires dans la mise en œuvre de leurs programmations, en s'appuyant sur l'expérience des Etats et gouvernements membres, afin que la coopération multilatérale francophone s'applique notamment à :

- la mise en place d'un mécanisme transversal de conception, de réalisation, de coordination et d'évaluation, chargé de la sensibilisation, de l'information et de la formation au principe d'égalité des femmes et des hommes ;
- le soutien à la recherche surtout dans le domaine scientifique, pour valoriser les travaux des femmes scientifiques et ingénieurs, ainsi que pour identifier les différents facteurs qui freinent l'accès des femmes à la culture scientifique et technologique ;
- la création et l'animation d'un réseau permanent d'expert(e)s francophones, comprenant des représentant(e)s d'ONG nationales et internationales, et la diffusion régulière d'informations sur l'évolution de l'égalité dans les pays et dans les institutions de la Francophonie ;
- la mise en place d'une base de données ventilées par sexe et d'un argumentaire en matière de politiques d'égalité, pour l'élimination des discriminations et la lutte contre la pauvreté ;
- la mise en place d'une base de données recensant les femmes francophones ayant occupé ou occupant des postes décisionnels ;
- la recherche et l'application d'une terminologie commune à la Francophonie en matière d'égalité des femmes et des hommes et de droits des femmes.

Enfin, nous confions au Secrétaire général de l'Organisation internationale de la Francophonie le soin de veiller, par le canal de l'Agence intergouvernementale de la Francophonie et en synergie avec les opérateurs directs, de même qu'avec l'Assemblée parlementaire de la Francophonie, à la mise en œuvre de l'ensemble des recommandations de la présente Déclaration, notamment dans le cadre de la concertation que les pays membres auront à poursuivre lors de la réunion préparatoire de la Conférence de New-York en mars 2000 ainsi qu'en juin 2000 pendant la Conférence « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIè siècle ».

Rapport sera fait aux instances de la Francophonie sur la mise en œuvre de la présente déclaration.

C. Conférence préparatoire pour l'assemblée générale extraordinaire de l'ONU 'Les femmes en l'an 2000, égalité des sexes, développement et paix pour le XXIe siècle' , New York le 3 mars 2000

Le 3 mars Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion Féminine, a assisté à l'ouverture de la conférence préparatoire pour l'assemblée extraordinaire prévue par l'ONU pour le mois de juin et intitulée 'Les femmes en l'an 2000, égalité des sexes, développement et paix pour le XXIe siècle'. La ministre a

présenté les actions clefs réalisées depuis la conférence de Pékin par le gouvernement luxembourgeois en faveur de la promotion féminine et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle a mentionné l'adoption par le Gouvernement du Plan d'action 2000, plan de mise en œuvre du programme d'action et de la déclaration de Pékin, et l'institution du Comité interministériel de l'égalité entre les femmes et les hommes, chargé de la mise en œuvre et du suivi de ce plan. Elle a relevé que la dimension du genre est intégrée dans les actions politiques (mainstreaming) et que la loi portant sur la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 a introduit un droit individuel et non transférable de prendre 6 mois de congé parental pour chaque parent élevant un enfant de moins de 5 ans dans son foyer. En outre elle a soulevé la création au sein du Conseil national pour étrangers d'une commission spéciale 'Femmes' et l'adoption probable par le parlement d'un projet de loi portant sur la lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux du travail. En plus, elle a souligné les actions du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises en faveur d'une meilleure représentation des femmes dans la prise de décision politique au niveau communal, national et européen.

La Ministre a informé sur les résultats de la conférence des femmes francophones qui s'est tenue le 4 et 5 février à Luxembourg, dont elle a souligné la double approche de la Déclaration de Luxembourg qui privilégie :

- le changement et l'évolution des rôles et des responsabilités des femmes et des hommes qui doivent s'accompagner de la prise de conscience de la nécessité d'un partenariat nouveau ;
- la prise en compte systématique de l'approche du genre, c'est-à-dire l'intégration de la dimension sexo-spécifique qui respecte les conditions, les priorités, les besoins et les contributions des femmes et des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de toutes les politiques.

Elle a expliqué le concept de la pédagogie du genre comme approche méthodologique permettant aux femmes et aux hommes de développer toutes leurs potentialités et arriver ainsi à l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

La Ministre a enfin proposé d'intégrer à l'Assemblée extraordinaire en juin les hommes dans la discussion sur l'égalité entre les sexes.

D. Conférence de l'ONU 'Pékin +5', 'Les femmes en l'an 2000, l'égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIe siècle' New York le 5 juin 2000

Le 5 juin 2000, jour de l'ouverture de la session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'ONU intitulée "Les femmes en l'an 2000, l'égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIe siècle ». La délégation luxembourgeoise se composait de Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion Féminine,

Monsieur Hubert Wurth, Ambassadeur représentant du Grand-Duché de Luxembourg auprès de l'ONU à New York, Madame Sylvie Lucas, représentante adjointe du Grand-Duché de Luxembourg auprès de l'ONU à New York, mesdames les députées Ferny Niklaus-Faber , Maggy Nagel et Lydie Err, Madame Astrid Lulling, députée au Parlement européen, Madame Maddy Mulheims, conseillère de gouvernement 1ère classe au Ministère de la Promotion Féminine, Madame Béatrice Kirsch, secrétaire de légation au Ministère des Affaires Etrangères, Madame Angèle de Gruy, chargée de mission à la représentation permanente du Grand-Duché de Luxembourg à New York, Madame Viviane Ecker, juriste, experte auprès du Ministère de la Promotion Féminine, mesdames Ginette Jones et Marie-France Hansen. La Ministre de la Promotion Féminine présidant la délégation luxembourgeoise, a tenu un discours sur l'évolution de la situation des femmes au Luxembourg. La ministre a exposé les mesures législatives adoptées depuis Pékin et les initiatives complémentaires engagées par le Gouvernement dans ce domaine.

En 1997, le Parlement luxembourgeois a adopté la loi portant incrimination du révisionnisme et d'autres agissements fondés des discriminations illégales. Cette loi tend à lutter contre des mentalités jugées inacceptables. En outre la ministre a expliqué les mesures législatives concernant l'institution d'un / d'une délégué-e à l'égalité dans les entreprises du secteur privé, le Plan d'action national pour l'emploi avec l'introduction d'actions positives et du congé parental, la protection contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail avec le partage de la charge de la preuve. Des actions spécifiques accompagnent les mesures législatives comme des offres de formation professionnelle et des cours de formation en informatique et en bureautique, ainsi que des formations à l'égalité pour les secrétaires de négociation syndicaux, les délégué-e-s à l'égalité, les patrons, tout comme des enseignants et formateurs. Madame Jacobs a relevé la constitution d'un groupe de travail pluridisciplinaire de représentant-e-s d'organisations gouvernementales et non-gouvernementales dont la mission est de coordonner les interventions des divers corps professionnels dans l'intérêt des victimes de violence.

Par son projet « Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen », le Luxembourg a développé une méthode pédagogique qui tient compte de la socialisation différente des femmes et des hommes et leur permet de développer individuellement tout leur potentiel.

L'égalité entre les sexes

Madame Jacobs a souligné l'importance de l'implication des hommes dans ce processus de changement comme étant un défi de toute politique d'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes.

La Ministre a également stipulé que les mesures législatives nécessitent la mise en place de mesures d'accompagnement pour éviter que les lois ne restent lettre morte.

Les acteurs politiques et ceux de la société civile doivent être sensibilisés à l'approche du genre, méthode qui respecte la socialisation différente des femmes et des hommes. La pédagogie du genre doit être intégrée dans les curricula de

formation du personnel enseignant et d'orientation professionnelle des agents sociaux, ainsi que des forces de l'ordre.

Le Luxembourg, comme les 189 autres pays, membres de l'ONU, est appelé à mettre en œuvre la déclaration de l'assemblée extraordinaire.

Rapport de la session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'ONU

Si la session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'ONU organisée pour faire le suivi de la Conférence sur les femmes, Pékin +5 était au départ conçue pour constituer un cadre d'échange d'expériences, elle aboutissait pourtant à la production d'un document dont le but est de renforcer les actions entreprises depuis Pékin en faveur du changement de la situation des femmes.

Un des obstacles majeurs inhibant l'évolution positive de la situation des femmes est la pauvreté qui frappe beaucoup plus souvent les femmes que les hommes (féminisation de la pauvreté). A l'origine de cette situation sont entre autres l'absence d'éducation ou d'alphabétisation, le manque de formation qui provoquent l'exclusion du monde économique.

Les femmes sont encore peu nombreuses parmi les créatrices d'entreprise malgré les procédures d'octroi facilitées de microcrédits, promus notamment par la Banque mondiale dans les pays en voie de développement.

Le taux de participation à la prise de décision politique et économique est beaucoup inférieur de la représentation des femmes dans la population. Les systèmes de santé ne donnent pas partout une réponse adéquate aux besoins spécifiques des femmes tout au long de leur vie. Le phénomène de la violence à l'égard des femmes et des filles augmente. La nécessité de mesures spécifiques en faveur des femmes et des filles reste manifeste dans tous les domaines afin de garantir l'égalité avec les hommes.

Le document de l'Assemblée générale extraordinaire reproduit le consensus de 189 pays dont 55 membres de l'Organisation internationale de la Francophonie et indique de nouvelles actions destinées à renforcer les initiatives en cours.

L'Union européenne sous présidence portugaise s'est investie à intégrer les sujets suivants :

- l'égalité des sexes

- l'inscription du principe de l'égalité dans la constitution
- le renforcement de l'engagement des Gouvernements pour une politique d'égalité
- le renforcement des mécanismes institutionnels de promotion de l'égalité entre les sexes
- le mainstreaming dans toutes les sphères de la société
- la nécessité d'une double approche politique : mainstreaming et actions positives

L'objectif de l'égalité des sexes est à atteindre par au départ une égalité des opportunités, des droits et le partage des obligations entre les femmes et les hommes.

- les droits de la femme
- les droits humains confèrent à la femme le droit d'autogérer sa santé sexuelle et reproductive

- la lutte contre la violence sous toutes ses formes
- la violence à l'égard des femmes est à considérer comme un crime, comme une violation du droit fondamental à la sécurité physique et psychique
- le trafic des femmes et des filles doit être éliminé aux racines

- la prise de mesures actives, législatives pour
- éviter l'exclusion sociale par l'accès à l'emploi et aux ressources

- le respect de la diversité des femmes
- considérer les besoins spécifiques des femmes migrantes, handicapées etc.

- le maintien de la paix
- intégrer les femmes dans les travaux de maintien de la paix et de la reconstruction
- considérer leur situation difficile dans les conflits armés

Les textes négociés avec beaucoup de difficultés se rapportaient aux thèmes suivant :

- la famille : traditionnelle avec ses rôles stéréotypés ; classique (père, mère, enfants) ne considérant pas les nouvelles formes de vie en commun
- les droits sexuels : l'orientation sexuelle dont la référence fut refusée, l'avortement comme droit de la femme à une santé reproductive autonome, non penalisé, mais pas comme moyen régulateur de la poplulation (non adopté)

Les nouveaux engagements signalent la volonté d'accélérer le changement de la situation des femmes.

- la responsabilité partagée des femmes et des hommes dans la vie publique et privée
- l'acceptation des formes variées de familles
- la lutte contre la violence, notamment la violence conjugale à considérer comme crime
- l'introduction de la pédagogie du genre dans les systèmes d'éducation et de formation notamment du personnel enseignant et formateur
- le changement des rôles et l'élimination des stéréotypes traditionnels
- la collaboration renforcée avec les ONG
- la lutte contre l'exclusion sociale par une participation des femmes au monde économique
- la lutte contre le trafic des femmes et des filles

- l'introduction de systèmes de santé préventive répondant aux besoins spécifiques des femmes tout au long de leur vie

La Francophonie a tenu des réunions dans le cadre de la session extraordinaire de l'Assemblée générale. Lors d'une réunion de ministres, il a été décidé de mettre en place le réseau d'échange d'expériences prévu par la Déclaration de Luxembourg. La ministre luxembourgeoise a été vivement félicitée pour l'initiative de la conférence à Luxembourg et la qualité des présentations et travaux.

La Francophonie a distribué sur son stand bien visité 2800 exemplaires de la Déclaration de Luxembourg, traduit en anglais par ses soins. Les exemples de bonne pratique présentés à Luxembourg ont été diffusés en permanence (vidéo et CD-Rom).

Les objectifs de la Déclaration de Luxembourg sont intégrés dans le document final de la session spéciale. L'approche du genre (approche sexo-spécifique dans les textes de l'ONU) y est un élément de tout enseignement et de toute formation, notamment de celle du personnel enseignant et formateur.

Suivi

Le ministère de la Promotion Féminine a transmis le document final aux ministres et a proposé des concertations sectorielles. Par le Plan d'action 2000 le Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes est chargé du suivi de la mise en œuvre de la plateforme d'action et de la Déclaration de Pékin.

Le message de l'ONU est de privilégier les allocations de ressources dans les mesures existantes afin de veiller au renforcement des actions en cours.

Texte de presse

Verstärkter Einsatz für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Vom 4. bis zum 9. Juni setzten die 189 Mitgliedsstaaten der UNO sich während einer außergewöhnlichen Sitzung der Vollversammlung mit der Umsetzung des Aktionsprogrammes der Weltfrauenkonferenz von Peking auseinander. Die Gleichstellung der Frauen mit den Männern hat sichtbare Fortschritte gemacht. Die Anerkennung der Frauenrechte als Menschenrechte ermöglicht den Frauen in jeder Altersphase ihre persönlichen Lebenspläne zu verwirklichen. Jede Form der Nichtachtung der Frauenrechte - besonders häusliche Gewalt wird hervorgestrichen - bedeutet Mißachtung der Menschenrechte und ist ein öffentliches Thema.

Neue Ursachen bleibender Benachteiligungen

Die Gleichstellung der Geschlechter hat nicht Schritt gehalten mit der fortschreitenden Globalisierung des Weltmarktes. Während die Globalisierung einigen Frauen bessere wirtschaftliche Gelegenheiten bietet, nimmt im allgemeinen die Armut der Frauen zu. Die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich, unsichere Arbeitsplätze werden geschaffen und die neuen Technologien

entwickeln sich an den Frauen vorbei. Wirtschaftliche Abhängigkeit und Unsicherheit haben in vielen Staaten Auswirkungen auf den Arbeitsmarktanteil der Frauen, auf die sozialen Sicherheitssysteme, sowie auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Migrationsflüsse mit unterschiedlicher Ursache führen Frauen oft in unerwünschte Arbeitsbedingungen verbunden mit Gesundheitsrisiken oder zum Frauenhandel, wirtschaftlicher und sexueller Ausbeutung, zu Rassismus mit Diskriminierung, zu Fremdenfeindlichkeit und anderer Ausbeutung.

Die Ausbreitung des Aids-Virus, besonders in Entwicklungsländern hat katastrophale Auswirkungen auf Frauen und Kinder. Aids Bekämpfung ist ein dringendes gesundheitspolitisches Thema auch in unseren Ländern. Die Zunahme des Drogenkonsum hat einen Geschlechteraspekt, da viele junge Frauen und Mädchen Drogen konsumieren.

Leidtragende der Naturkatastrophen und der Kriege sind vielfach die Frauen und die Kinder. Wiederaufbau, wirtschaftliche Umstrukturierung und gesellschaftspolitische Veränderungen behindern in vielen Ländern die Weiterentwicklung der Gleichstellung der Geschlechter.

Das Aktionsprogramm von Peking hat in den meisten Ländern zu Fortschritten geführt. Das Dokument der Vollversammlung "Frauen im Jahr 2000, Gleichstellung der Geschlechter, Entwicklung und Frieden" gibt zusätzliche Maßnahmen an um die vollständige Umsetzung des Aktionsprogrammes zu beschleunigen.

Effizientere Gleichstellungspolitik

Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur Aufgabe der Regierungen sondern aller gesellschaftspolitischer Akteure und Akteurinnen. Verstärkt sollen Nichtregierungsorganisationen, (ONG) besonders Frauenvereinigungn, der Privatsektor, sowie gesellschaftspolitisch tätige Organisationen (civil based organisations) mit in die Verwirklichung der Arbeit zur Gleichstellung von Frauen und Männern einbezogen werden.

Gefordert sind hier zuerst die einzelnen Ministerien. Die Ausarbeitung und Koordinierung der Maßnahmen liegt in den Händen eines nationalen Mechanismus, zum Beispiel eines Frauenministeriums, der politisch höchstmöglichst angesiedelt, über genügend finanzielle Mittel verfügen und personell stark besetzt sein muss. Ihm obliegt auch die Auswertung der Maßnahmen. Voraussetzung für eine effektive Gleichstellungspolitik ist die Einschreibung des Gleichheitsprinzips von Frauen und Männern in die Verfassung, sowie die Bekundung der Regierung zu dieser Politik.

Folgende Themen aus unterschiedlichen Kompetenzbereichen bedürfen eines verstärkten Einsatzes.

Die größte Stärkung für die Frauen bringt die Anerkennung ihrer Rechte als Bestandteil der Menschenrechte.

Die Beseitigung der Gewalt ist ein weltweit vorrangiges Thema. Gewalt gegenüber Frauen und Mädchen ist eine kriminelle Handlung. Sie verletzt das fundamentale Recht auf Freiheit.

Frauen sind die Träger der Familien. Diese Rolle muss in Zukunft partnerschaftlich zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Die Erziehungsaufgabe muss gesellschaftlich anerkannt werden und darf nicht zu Diskriminierung zwischen Geschlechtern führen.

Frauen müssen an wichtigen Entscheidungen in allen Bereichen gleichberechtigt teilnehmen. Dies gilt auch für die Frauen aus Randgruppen, die noch gezielter gefördert werden müssen.
In der Erziehung und im Unterricht soll jede Form von Diskriminierung vermieden werden. Der Geschlechteraspekt soll fächerübergreifend behandelt werden. Geschlechtssensible Pädagogik ist als Bestandteil der Ausbildung der Lehrer-innen und Ausbilder-innen einzuführen.

Technik, Wissenschaft, Forschung, neue Kommunikationsmittel betreffen Frauen und Mädchen in besonderer Weise, da sie ihnen verbesserte Arbeitsmarktchancen bieten.

Frauen haben ein Anrecht auf bezahlte Arbeit mit gleichen Bedingungen wie ihre männlichen Kollegen. Spezifische Unterstützungen, positive Aktionen, sind ein Mittel die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu verwirklichen.

Auch das öffentliche Gesundheitssystem hat einen Frauenaspekt. Wird den gesundheitlichen Bedürfnissen der Frauen in allen Lebenslagen Rechnung getragen? Werden ihre sexuellen Rechte gewahrt wie es in dem Arbeitsprogramm von Peking verankert ist? Führt die sexuelle Erziehung zu verantwortungsbewussten Handeln von Frauen und Männern, insbesondere aber was die Übertragung von Geschlechtskrankheiten betrifft.

Zur Durchführung der Gleichstellungspolitik bedarf es einer breiten Sensibilisierung und Ausbildung aller an der Ausführung der Maßnahmen Beteiligten: öffentliche Bedienstete Lehrer-innen, Ausbildner-innen, Ordnungskräfte, Sozialhelfer-innen, Gesundheitshelfer-innen, Magistrat-innen, politische Entscheidungsträger-innen. Besonders Männer sind in den gesellschaftlichen Entwicklungsprozess mit einzubeziehen, denn Gleichstellung betrifft beide Geschlechter.

E. Conférence des ministres de l’égalité entre les femmes et les hommes, Paris le 27 octobre 2000

Les ministres de l'égalité entre les femmes et les hommes des quinze États membres de l'Union européenne se sont réunis à Paris le 27 octobre 2000 lors d'une conférence organisée par la Présidence française. Le Luxembourg a été représenté par Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion Féminine.

Les débats, organisés dans le cadre des discussions sur l'agenda social, ont principalement porté sur trois thèmes : l'accès des femmes à la prise de décision, l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle et l'approche intégrée de l'égalité. Le communiqué de la Présidence a été établi sur la base des discussions des ministres et sera transmis à la Présidence du Conseil Emploi et Politique Sociale pour être pris en compte dans le rapport qui sera soumis au Conseil européen de Nice.
Les ministres tout en se félicitant de la communication de la Commission et de la résolution du Parlement Européen sur l'agenda social et en insistant sur l'importance de l'égalité comme thème transversal et spécifique de l'agenda, ont souhaité réfléchir davantage sur les points suivants :

1. L'accès des femmes à la prise de décision

La promotion des femmes aux postes de responsabilité et de décision a fait l'objet de plusieurs conférences européennes et d'une recommandation du Conseil. D'Athènes en 1992, à Rome en 1996 et Paris en 1999, le constat montre que certaines inégalités persistent entre les hommes et les femmes dans les lieux de pouvoir qu'ils soient politique, économique ou social. Le rapport de la Commission du 7 mars 2000 sur la mise en œuvre, par les Etats membres, de la recommandation de 1996, illustre bien que l'équilibre entre les femmes et les hommes n'est pas instauré en dépit de la recommandation et du programme d'action de Pékin et comme figurant dans les conclusions du Conseil (22/10/99) proposant des indicateurs sur les femmes dans la prise de décision.
Les ministres souhaitent progresser sur les points suivants :

- la détermination d'objectifs de progression appropriés ou d'objectifs assortis de délais
- dans la sphère publique et dans les sphères économique et sociale en encourageant les partenaires sociaux et la société civile dans ce sens ;
- l'adaptation de l'appareil statistique ;
- l'élargissement du partenariat fondé sur l'échange d'expériences, la recherche, l'information et la communication.

2. Articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle

Sur ce point, les ministres souhaitent mettre en œuvre les propositions suivantes :
- Développer des stratégies globales et intégrées visant à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie familiale et à la vie professionnelle conformément à la résolution adoptée par le conseil et les ministres de l'emploi et des affaires sociales le 29 juin 2000 relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie familiale et à la vie professionnelle.
- Encourager la Commission à examiner les prochaines mesures permettant de promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie familiale et à l'activité professionnelle.
- Améliorer et intégrer dans la suite des Lignes Directrices pour l'emploi 2001, des objectifs quantifiés au niveau national, pour une meilleure adéquation de l'offre des différentes formes de services et d'aides à la garde des enfants et des personnes dépendantes à la demande. Réfléchir à toutes les formules qui

permettent aux femmes et aux hommes d'articuler leur vie professionnelle et familiale (par exemple congés parentaux, harmonisation des horaires des services, transports…)

- Stimuler le dialogue dans les Etats à tous niveaux réunissant les élus, les entreprises, les services publics, les administrations, les associations et la population afin d'amorcer ou de poursuivre la discussion sur l'articulation des temps de vie, recueillir les besoins et les attentes de chaque acteur.
- Organiser un forum européen reflétant les conclusions issues des consultations nationales à l'horizon 2004.
- Inviter la Commission à présenter un livre vert sur les obstacles et les freins à l'articulation des temps de vie, assorti de pistes de réflexion.

3. L'intégration de l'égalité

- pérennisation de la pratique d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans des Conseils des ministres de l'Union autres que le Conseil Emploi et Politique Sociale, de procéder à son suivi, par exemple en faisant un rapport au Conseil Emploi et Politique Sociale et en envisageant de futures mesures de coordination, d'évaluation et de suivi de la double approche.

F. Kabinettssitzung der Regierung des Grossherzogtums Luxemburg und der Regierung des Saarlandes am 29. März 2000 in Schengen

Die Regierungen des Grossherzogtums Luxemburg und des Saarlandes beschliessen, die Zusammenarbeit zu Gleichstellungsfragen von Frauen und Männern zu verstärken. Dazu soll eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden, die aus Vertreter/innen des luxemburgischen Ministeriums für Frauenförderung und des Ministeriums für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales des Saarlandes zusammengesetzt ist. Die Arbeitsgruppe erhält den Auftrag, an bisherige Massnahmen und Aktivitäten in den Bereichen

- Geschlechtssensible Pädagogik in der Aus-und Weiterbildung
- Beschäftigung, Berufliche Weiterbildung und Wiedereingliederung
- Integrationsmassnahmen für ausländische Frauen
- Frauenhandel, Opferschutz und Strafverfolgung

anzuknüpfen und konkrete Vorschläge für eine Weiterentwicklung der Zusammenarbeit in den genannten Bereichen zur Beschlussfassung vorzulegen.

Im Bereich der geschlechtssensiblen Pädagogik in der Aus-und Weiterbildung wäre ein grösserer Austausch von Erfahrungen sehr wichtig (Austausch zwischen Ausbildern und Ausbilderinnen) sowie die Vertiefung der Kontakte , die Verbreitung der geschlechtssensiblen Pädagogik und das Bewusstwerden der Thematik als gesellschaftliche Herausforderung.

G. INTERREG : Kompetenz-Netzwerk. Arbeits - und Beschäftigungspolitik sowie Strukturpolitik zu Gunsten von Frauen in der deutsch-luxemburgischen Grenzregion

Die Frage der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist mittlerweile in der europäischen Politik von zentraler Bedeutung. Sowohl der Amsterdamer Vertrag als auch die Aufnahmen des gender-mainstreaming in die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU bekräftigen dies.

Obwohl klare und eindeutige politische Intentionen bestehen, wird die Chancengleichheitspolitik nicht automatisch in die Arbeits-und Strukturpolitik der Regionen integriert. Vielmehr sind vor Ort Frauennetzwerke zu diesem Handlungsfeld nötig, die daran arbeiten, dass aus der Programmatik mehr und mehr Wirklichkeit wird.

In den Grenzregionen wird das Zusammenwachsen zu einem Europa in seinen Chancen und Risiken besonders spürbar. Damit tritt auch die Frage nach den Erwerbschancen von Frauen hier deutlicher hervor. Daher wurde für das genannte Projekt die deutsch-luxemburgische Grenzregion als Modellregion gewählt. Hierbei handelt es sich um die Interregregion Trier, Trier-Saarburg, Bitburg-Prüm. Merzig-Wadern sowie das Grossherzogtum Luxemburg als Teil der Grossregion Saar-Lor-Lux.

Ziel des Projektes :
- ein grenzüberschreitendes Netzwerk für Chancengleichheitspolitik in der Arbeits,- Beschäftigungs- und Strukturpolitik aufbauen und festigen
- Empfehlungen, Handlungsansätze und ein Massnahmekatalog für eine integrierte Arbeits- und Strukturförderung zu Gunsten von Frauen entwickeln.

Bausteine des Projektes :
- die Informationsbasis erweitern, d.h.eine erweiterte Datenbank aufstellen
- Netzwerke bilden : Mobilisierungsmassnahmen für verschiedene Zielgruppen werden in den Grenzregionen stattfinden wobei das Thema die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeits- Beschäftigungs und Strukturpolitik bleibt
- Handlungsempfehlungen werden erarbeitet welche auf den Erfahrungen aus den Workshops in der Region sowie auf den Recherchen für die Datenbank basieren. Damit soll das Netzwerk eine inhaltliche Unterstützung für seine Arbeit erhalten.

H. Conférence ‘ Violence à l’égard des femmes : tolérance zéro’ clôture de la campagne européenne’ Lisbonne du 4 au 6 mai 2000

La conférence à Lisbonne a été organisée par le gouvernement portugais et la Commission européenne dans le cadre de la Présidence portugaise de l’Union européenne. C’était la quatrième conférence sur ce thème, elle clôturait la campagne européenne’ Violence à l’égard des femmes : tolérance zéro’.

Au cours des rencontres précédentes, un certain nombre de groupes de travail avaient examiné les divers problèmes spécifiques de la violence physique et sexuelle à l'égard des femmes, et la violence avancée par le partenaire en particulier. Un certain nombre de recommandations avaient également été formulées. Au cours de la conférence à Lisbonne, la campagne européenne contre la violence intra-familiale a notamment été présentée, de même que le rapport d'évaluation des actions réalisées par les différents Etats membres dans le cadre de la Campagne européenne. Cette évaluation a été réalisée sur la base d'une enquête à laquelle presque tous les Etats membres ont participé. En ce qui concerne le Luxembourg, le Ministère de la Promotion Féminine a présenté sa campagne nationale 'Fini les compromis, contre la violence à l'égard des femmes et des filles'. Le Luxembourg a été un des seuls pays à avoir diffusé le spot télévisé de la Commission Européenne.
Suite aux résultats des discussions dans les différents groupes de travail, une liste générale de revendications a été proposée et discutée. Un consensus n'a toutefois pas pu être atteint pour l'adoption d'un texte commun à ce sujet. Seule une déclaration de la Présidence a donc pu être adoptée. La proclamation d'une année contre la violence à l'égard des femmes, à organiser au plus tard en 2003 a été revendiquée.

I. Conférence sur la violence familiale Chypre du 26 au 30 novembre 2000

La conférence a accueilli une centaine d'orateurs qui ont traité tous les aspects de la violence familiale. Les chercheurs ont souligné toutefois que les personnes âgées ainsi que les personnes présentant un handicap sont souvent les parents pauvres de ces recherches.

En ce qui concerne les profils des agresseurs, de nouveaux modèles ont été présentés.

Une analyse approfondie a été effectuée qui retrace les différents stades de la montée du cycle de la violence.

Les agresseurs n'ont pas de profil psychologique spécifique. Ils vivent comme étant un être central et séparé des autres et non comme connecté à la partenaire et à la famille. Ce sont des personnes qui se voient supérieures par rapport à leurs proches et non comme égalitaires. En troisième lieu, les chercheurs signalent que les agresseurs se voient comme méritant, comme si le partenaire leur devait quelque chose. Cette façon de penser s'oppose à un fonctionnement resposant sur le respect de l'autre.

ANNEXES

1) Vortrag in Luxemburg am 4. April 2000 von Prof. Dr. Doris Lemmermöhle
« Berufe finden, gleiche Spielregeln für Mädchen und Jungen »

Dans le cadre de ses actions de sensibilisation et d'information, le Ministère de la Promotion Féminine a invité la Pr.Dr.Doris Lemmermöhle, professeure des sciences pédagogiques à l'université de Göttingen, Allemagne, pour exposer ses recherces sur l'orientation professionnelle différente, pratiquée pour les filles et pour les garçons. Présidée par Madame Marie-Josée Jacobs, ministre de la promotion féminine, et organisée en collaboration avec l'ONG CID-Femmes, l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales (IEES) et le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des sports, la conférence s'adressait particulièrement à des personnes responsables pour l'orientation professionnelle des jeunes. La conférence tenue dans l'auditoire de la Banque de Luxembourg a intéressé plus de 100 personnes. Pour la professeure, il importe que le choix professionnel des filles soit étendu et que les professions traditionnellement féminines soient révalorisées. Pour permettre aux jeunes femmes de vivre une égalité de droit et de fait avec les jeunes hommes, un changement de mentalité et de société est nécessaire.

Pressetext

Die Bewältigung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt gehört zusammen mit der Identitätsentwicklung in modernen Gesellschaften zu den zentralen Anforderungen der Lebensphase Jugend.. Den richtigen Beruf zu finden, ist keineswegs einfach und wirft viele Fragen auf, Berufsorientierung im Spannungsfeld widersprüchlicher Lebensentwürfe. Diese Frage beschäftigt Bildungspolitiker, Pädagogen, Wissenschaftler, Eltern und Erzieher in gleichem Masse. Welche Möglichkeiten bieten sich für Mädchen und Jungen in der modernen Arbeitswelt ? Gelten immer noch unterschiedliche Spielregeln für Mädchen und Jungen beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt ? Haben Jungen und Mädchen unterschiedliche Interessen ? Legen die Eltern ihren Töchtern und Söhnen unterschiedliche Berufe nah ? Diese Fragen standen im Mittelpunkt des Vortrages von Prof.Dr.Lemmermöhle, Professorin für Erziehungswissenschaft am Pädagogischen Seminar der Georg-August-Universität Göttingen, Leiterin mehrerer Projekte zur Berufsorientierung von Mädchen und Jungen. Die im Rahmen des vierten mittelfristigen EU-Aktionsprogramms 'Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern' organisierte Konferenz stand im Zeichen des vom Frauenministeriums durchgeführten Projektes « Gleichheit teilen ».

Rollenverteilung in unserer Gesellschaft.

Der Berufsfindungsprozess der Mädchen und jungen Frauen, so die Feststellung von Frauenministerin Marie-Josée Jacobs, werde noch vielfach von den traditionellen Geschlechtsrollenbildern und stereotypen Normen der

Rollenverteilung von Mann und Frau in unserer Gesellschaft beeinflusst. Dies verdeutliche sich an der in Luxemburg im Vergleich zu europäischen Verhältnissen geringen Zahl von erwerbstätigen Frauen. Rein formal stünden den Frauen erweiterte Berufschancen offen, in der Praxis jedoch seien die Frauen mit einem nach Geschlechtern segmentierten Ausbildungs - und Arbeitsmarkt konfrontiert. Frauen und Mädchen seien vorrangig in den sozialen und pflegenden Berufen, in Büroberufen sowie in Berufen mit geringeren Verdienstchancen und Aufstiegsmöglichkeiten anzutreffen, während die produzierenden, technischen, besser bezahlten Berufe und finanziell attraktiveren Positionen eine Domäne der Männer bleibe. Ziel des vom Frauenministeriums durchgeführten Pilotprojektes 'Gleichheit teilen' sei, die Berufschancen der Frauen nachhaltig zu verbessern und das Berufsspektrum für Mädchen auszuweiten.

Als vordergründiges Ziel des Projektes 'Gleichheit teilen' bezeichnete Maddy Mülheims, Regierungsrätin 1.Klasse, die Verwirklichung einer geschlechtersensiblen Pädagogik, wobei Lehrer und Erzieher eine Schlüsselrolle zufallen. Gleichheit teilen, als Zukunftsvision, erfordere gleichfalls eine aktive Beteiligung der Gewerkschaften bei der Ausarbeitung von Modellen zur Verbesserung der Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Innerhalb der bestehenden Netzwerke sei wertvolle Pionierarbeit geleistet und ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Gleichstellung von Männern und Frauen vollzogen worden.

<u>« Alles ist möglich, aber nichts ist sicher »</u>
<u>« Wir werden was wir wollen »</u>

Um die Jahrhundertwende, so die Feststellung von Prof. Dr Lemmermöhle, wäre dieser Anspruch von Mädchen in einer typischen Männergesellschaft unerfüllbar gewesen. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts habe die traditionnelle Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen an Bedeutung verloren. Formal stünden den Frauen gleiche Bildungschancen offen, doch die Wirklichkeit sehe leider anders aus. Die Unsicherheit, ob der Beruf noch Bestand habe, wachse zunehmend. Von dieser Entwicklung seien insbesondere die Jugendlichen betroffen. Die Frage, ob die beruflichen Chancen der Jugend ihren Bildungsabschlüssen entsprechen, dürfte für die Mädchen kein Problem sein. In Deutschland z.B. seien 55 Prozent der jugendlichen Arbeitskräfte gut ausgebildete junge Frauen. Erstellten Studien zufolge seien 15 – bis 17jährige Mädchen berufsorientierter als Jungen. Mädchen seien stärker familienorientiert. Dies öffne den Weg für ein ausbalancierteres Lebenskonzept. Dennoch bleibe es schwierig, einen Arbeitsplatz zu finden, der Sicherheit biete.

<u>Problem zwischen Leistungsfähigkeit und Weiblichkeit</u>

Der Zwang, gleiche Leistungen wie die Männer zu erbringen und trotzdem Frau zu bleiben, schaffe unterschiedliche Spielregeln. Mädchen würden sich noch immer zu typischen Frauenberufen hingezogen fühlen. Diese Verhaltensweise werde zunächst nur als ein Problem der jungen Frauen angesehen. Es werde kaum die Frage gestellt, was Mädchen in typischen Männerberufen imstande seien zu leisten. Nicht Technikdistanz sondern Frauendistanz sei der bestimmende Faktor dieser Einstellung. Gefragt sei eine Aufwertung der Berufe. Nur so könnten den

Mädchen relle Chancen in gewerblich-technischen Berufen eröffnet werden. Bei der Frage der Veränderung der Berufe und der Menschen werde häufig vergessen, in welcher Phase die Berufsbildung stattfinde. Zur Vermeidung von geschlechterstereotypen Verhaltensweisen hätten Eltern und Lehrer eine grosse Rolle zu spielen. In der veränderten modernen Arbeitswelt seien immer mehr Frauen auf Erwerbstätigkeit angewiesen. Dies stelle die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in eine neue Dimension. Die Erwerbsbiographie verändere sich auch für Männer, eine Entwicklung, die sowohl zur Auflösung als auch zur Vertiefung der Geschlechterstereotypen führen könne.

Was ist zu tun ?

Den veränderten Lebensbedingungen, Leitbildern und Erscheinungsformen unserer modernen Gesellschaft sei mit dem eindeutigen Willen eines fundamentalen Umdenkens zu begegnen. Gefragt seien in erster Linie die Erweiterung der Berufsfindung, die Schaffung eigener Biographien und deren Gestaltung, Planung der Lebensphase, in der der junge Mensch auf Erwerbstätigkeit angewiesen ist. Geschlechtersensibilisierung sei eine Aufgabe der Eltern und Erzieher. Jugendliche als Akteure und Selbsthandelnde in diesem Umwandlungsprozess einzubeziehen, sei Aufgabe der Schule, Voraussetzung dafür ist, dass wir selber umdenken.

(L.W. Jean Altmann)

2) Vortrag in Luxemburg am 5. Juli 2000 von Dr. Albin Dearing : 'Wegweisung und Rückverbot der Täter häuslicher Gewalt'

Die luxemburgische Regierungsderklärung sieht vor, dass der Täter im Falle häuslicher Gewalt aus der Wohnung verwiesen wird. In Oesterreich ist die Wegweisung der Gewalttäter seit 1997 gesetzlich verankert ; das Gesetz schützt alle in einer Wohnung lebenden Personen, ein Verwandtschaftsverhältnis muss nicht gegeben sein.

Um dieses Thema der häuslichen Gewalt näher zu erklären hatte das Frauenministerium am 5.Juli 2000 Dr Albert Dearing nach Luxemburg eingeladen. Dr Dearing berichtete von den Entstehungsschwierigkeiten, sowie den aktuellen Erfahrungswerten des Gesetzes zur Bekämpfung häuslicher Gewalt. Dr Dearing ist Rechtswissenschaftler und leitet seit 1993 die Rechtsabteilung im österreichischen Bundesministerium für Inneres. Der Autor zahlreicher Publikationen zum Strafrecht, zum Polizeirecht und zur Gewaltprävention ist ausserdem Leiter des Präventionsberats und Menschenrechtskoordinator.

Dr Dearing teilte sein Referat in verschiedene Schwerpunkte ein : Prinzipien des österreichischen Reformgesetzes , was umfasst die Reform und spezifische Funktion der Polizei. Gewalt, so Dr Dearing, ist ein öffentlicher Verstoss, auch wenn sie zu Hause ausgeübt wird. Laut Artikel 8 der Menschenrechtskonvention (Vorbeugung gegen Gewalt) ist es der österreichischen Polizei gestattet in die häusliche Privatsphäre einzudringen wenn sich die Frau bedroht fühlt.Aufgrund

des Gesetzes vom 1.5.1997 zu dem zum 1.1.2000 eine Novelle folgte, wird nicht mehr das Opfer allein von der Polizei befragt und in Schutz genommen, sondern auch der Ehemann oder Lebensgefährte wird vernommen.. Der gewalttätige Mann wird aufgrund der Reform vom 1.1.2000 während 10 Tagen aus der Wohnung verwiesen. Die Frau kann diese Zeitspanne auf Anfrage beim Familiengericht verlängern. Früher musste also die Frau, wenn sie es zu Hause nicht mehr aushielt, die Wohnung verlassen und in einem Frauenhaus Zuflucht suchen, währen der Mann in der Wohnung bleiben durfte. Diese Situation herrscht immer noch in Luxemburg. In Österreich bleibt die Frau in ihren vier Wänden und der Mann wird der Wohnung verwiesen und zahlt eine Busse. Die verängstigte Frau wird aber nicht allein gelassen. Eine Interventionstelle nimmt Kontakt zu ihr auf und betreut sie. Die Polizei kontrolliert die ersten Tage ob der Mann nicht zurückgekehrt ist. Auch Kinder und Jugendliche die in der Wohnung leben werden betreut.

Die luxemburgische Regierungserklärung sieht die Verweisung der Täter häuslicher Gewalt aus der Wohnung vor und Luxemburg strebt eine Gesetzgebung zum Schutz der Opfer an.

3) Vortrag in Luxemburg am 20. November 2000 von Frau Dr. Heide Göttner-Abendroth « Moderne Matriarchatsforschung : Ihre Ergebnisse und ihre Aktualität »

L'objectif de la conférence sur le matriarcat organisée par le Ministère de la Promotion Féminine en collaboration avec l'ONG CID-Femmes, était de déclencher une réflexion sur les structures actuelles de société. La conférence réunissait plus de soixante personnes à l'auditoire de la Banque de Luxembourg. La docteure Göttner-Abendroth a expliqué la structure des sociétés matriarcales aux niveaux économique, social, politique et philosophique. Une comparaison entre société matriarcale et patriarcale permet d'analyser le fonctionnement de notre société et de développer des réponses aux problèmes structurels entre femmes et hommes vivant dans notre société.

Pressetext

Matriarchat ist die Bezeichnung für eine Gesellschaftsordnung in der die Frau oder Mutter die Hauptverantwortung hat. Die Frau nimmt in der Gesellschaft das Amt des Familienoberhauptes ein und bekleidet auch in der Öffentlichkeit wichtige Posten.

Frau Dr. Heide Göttner-Abendroth ist Philosophin und nach zehnjähriger Lehrtätigkeit an der Universität München als freie Wissenschaftlerin und Sachbuchautorin aktiv. Sie leitet die 1986 von ihr gegründete 'Akademie für kritische matriarchale Forschung und Erfahrung'.

Sie stellt den Rahmen der modernen Matriarchatsforschung vor. Sie erklärt als Ergebnis einer langjähriger Forschung die Muster der Gesellschaftsordnung auf wirtschaftlicher, sozialer und politischer Ebene.

Auszug aus dem Vortrag von Frau Dr. Heide Göttner-Abendroth :

Moderne Matriarchatsforschung
Ihre Ergebnisse und ihre Aktualität

« Warum der Begriff ‘Matriarchat ‘ ?

Ich beginne mit einigen Bemerkungen dazu, warum ich den Begriff "Matriarchat" gebrauche. Trotz der schwierigen Konnotation diese Begriffs, der parallel zum Begriff "Patriarchat" klingt und daher sofort die allgemein übliche, falsche Vorstellung von "Frauenherrschaft" heraufbeschwört, halte ich es für notwendig ihn beizubehalten. Dafür gibt es viele Gründe:

1. Der Begriff "Matriarchat" ist allgemein gut bekannt, denn seit 1861 (Bachofen) gibt es eine lebhafte Diskussion. Er hat mittlerweile eine lange Tradition und ist ein Begriff der Umgangssprache geworden.
2. Die philosophische und wissenschaftliche Re-Definition von Begriffen bezieht sich meist auf bekannte Begriffe der Umgangssprache und definiert sie neu. Danach können Wissenschaftler mit ihnen arbeiten, und bei diesem Vorgehen gewinnen diese Begriffe eine neue, klarere und umfassendere Bedeutung als in der Umgangssprache. Sehr oft wird die Umgangssprache von den re-definierten Begriffen dann wieder beeinflusst, was im Falle des meistens unsachlich gebrauchten Begriffs "Matriarchat" ein grosser Vorteil wäre.
3. Meiner Meinung nach ist es nicht immer hilfreich, Ersatzbegriffe wie "matrifokal", "matrizentrisch", "gynaikostatisch", "gylanisch", usw. zu erfinden. Sie sind künstlich und haben keine Verbindung zur Umganssprache. Einige von ihnen wie "matrizentrisch" und "matristisch" sind zu eng, denn sie suggerieren, dass alles in nichtpatriarchalen Gesellschaften nur um die Mütter kreise, womöglich in einer Art Mutterkult. Nun ist aber jeder Mutterkult eine Blüte des Patriarchats und hat mit Matriarchat nichts zu tun. Ein derart reduzierter Blick auf diese Gesellschaften vernachlässigt die Vielfalt der Beziehungen in ihrem komplexen gesellschaftlichen Gefüge.
4. Ausserdem ist die übliche, vorurteilshafte Übersetzung des Begriffs als "Herrschaft der Mütter" falsch. Denn das griechische Wort arché hat eine doppelte Bedeutung: es bedeutet zugleich « Anfang » wie auch « Herrschaft ». Wir können daher "Matriarchat" korrekt übersetzen mit "am Anfang die Mütter" was die Sache trifft. Demgegenüber wird "Patriarchat" mit "Herrschaft der Väter" richtig übersetzt.
5. Den Begriff "Matriarchat"in seiner re-definierten, geklärten Bedeutung zu verwenden, ist ausserdem eine politische Angelegenheit. Es wird damit der dringend nötigen Diskussionen mit den Fachkollegen und dem interessierten Publikum nicht ausgewichen, was bei den anderen Begriffen, die eine verbergende und verkleinernde Tendenz haben, leicht passieren kann. "Matriarchat" nicht scheuen, gerade weil die Forschung zu diesem Thema so wichtig ist und weil fortgesetzte politische Provokation eine Bewusstseinsänderung herbeiführen kann.

Die Aktualität der modernen Matriarchatsforschung.

Die Aktualität der modernen Matriarchatsforschung weist in mehrere Richtungen : Einmal können wir die Struktur und das Funktionieren patriarchaler Muster nur teilweise erkennen, wenn wir in dieser Gesellschaftsform befangen bleiben. Wir bleiben aber darin befangen, bewusst und unbewusst, wenn wir keinerlei Alternative zum Patriarchat kennen oder akzeptieren wollen. Hier bewirkt die Kenntnis der matriarchalen Gesellschaftsform eine grosse Bewusstseinsveränderung, weil es auf diese Weise möglich wird, patriarchale Muster, besonders unsere patriarchalen Verinnerlichungen, zu durchschauen. Das aber ist die Voraussetzung dafür, das Patriarchat sowohl geistig wie praktisch zu überwinden.

Wenn ausserdem heute mehr und mehr Menschen, insbesondere Frauen, aus den unterdrückerischen und destruktiven Mustern des Patriarchats – deren ganze zerstörerische Reichweite immer mehr sichtbar wird - herauskommen wollen, dann geht dies nicht ohne das Wissen von einer anderen Gesellschaftsform. Diese kann man sich als abstrakte Utopie ausdenken, nur haben solche Utopien in der menschlichen Geschichte niemals funktioniert. Die matriarchale Gesellschaftsform ist hingegen keine Utopie, sondern gelebte praktische Erfahrung über die längsten Zeiträume der menschlichen Kulturentwicklung hinweg. Es gibt hier sehr konkrete und detaillierte Regeln, wie das menschliche Zusammenleben bedürfnisorientiert, friedlicher und gewaltfreier, d.h. schlicht humaner organisiert werden kann. Schon das allein ist ein Studium der matriarchalen Gesellschaft wert, deren Muster von einer grossen sozialen Intelligenz geprägt sind.

Die Kenntnis der matriarchalen Gesellschaftsform und ein kreatives Aufnehmen ihrer Werte und Regeln könnte uns helfen, solche Probleme zu lösen wie : die Isolation des Individuums, der Krieg zwischen den Geschlechtern mit der begleitenden Gewalt gegen Frauen und Kinder, der Kampf der Generationen gegeneinander mit der Verwahrlosung von Kindern und Jugendlichen und dem Elend der alten Menschen, die zahllosen Verbrechen aus Armut, die Zerstörung von Natur und Kultur weltweit durch das Ungleichgewicht von Reichtum und schrankenloser Macht in den Händen von immer weniger Menschen, zuletzt als Folge von alledem die unaufhörlichen Kriege als Kampf um Ressourcen, die gleichzeitig sinnlos verschwendet werden. Hier kann die Matriarchatsforschung wesentlich dazu beitragen, die sich immer mehr auftürmenden Probleme des Spätpatriarchats zur Lösung zu bringen.

Jeder Schritt der in die Richtung der Lösung dieser Probleme getan worden ist und getan wird, ist von grosser Bedeutung, ob dieser Schritt nun individuell, gemeinschaftlich, institutionell oder staatlich getan wird. Diese vielen Schritte bleiben aber lediglich reformistisch, unter Umständen in sich widersprüchlich und auf dem halben Weg stecken, wenn wir nicht eine Vision jenseits des Patriarchats haben. Die Matriarchatsforschung kann uns diese Vision geben, im Sinne einer Leitidee, welche uns die einzelnen konkreten Schritte in die richtige Richtung tun lässt und uns erlaubt, sie besser zu koordinieren. Dann gewinnt jeder einzelne Schritt an Bedeutung und ist nicht mehr in Gefahr, wieder im Bannkreis des patriarchalen Denkens zu versanden. »