

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
MINISTERE DE LA PROMOTION FEMININE



Rapport d'activité 2001

Mars 2002

SOMMAIRE

Introduction	3
Budget	5
Organes de consultation et de collaboration	7
- Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes	7
- Comité du Travail Féminin (CTF)	8
- Concertations avec les organisations patronales et syndicales	10
- Concertations avec les ONGs	11
- Autres organes de collaboration	11
Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau national	12
A. Activités dans le domaine législatif	13
- Loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe	13
- Loi du 1 ^{er} août 2001 concernant la protection des salariées enceintes, accouchées et allaitantes	14
- Projet de loi sur la violence domestique portant modification 1) de la loi du 31 mai 1999 sur la police et l'inspection générale de la police 2) du code pénal 3) du code d'instruction criminelle 4) du nouveau code de procédure civile et 5) du code civil	25
B. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes	30
Education et formation	30
- Projet : Partageons l'égalité-Gläichheit delen-Gleichheit teilen	30
- Projet : Fem-Training-Net (Programme européen Leonardo da Vinci)	36
Marché de l'emploi	39
- Comité permanent de l'emploi et Comité de coordination Tripartite	39
- PAN en faveur de l'emploi 2001	39
- Actions positives	47
- Prix Féminin de l'Entreprise	50
- Colloque 'Parité professionnelle – Parité parentale'	50
- Journée nationale de l'étudiant	53
- Foire des études et des formations	53
Prise de décision	54
- Enquête : 'Les femmes dans la prise de décision économique'	54
- Activités subventionnées par le Ministère de la Promotion Féminine	56
Campagne contre la violence à l'égard des femmes	58
Sensibilisation et information	60
- Campagnes de communication	60
- Publications	61

C. Activités subventionnées par le Ministère de la Promotion Féminine dans le domaine social	62
- Service d'hébergements pour filles, femmes et femmes avec enfants	62
- Services d'informations, de formations et de consultations pour femmes	66
 Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau international	 73
- Présidence suédoise du conseil de l'Union Européenne du 1.1.2001 au 30.6.2001	74
1) Réunion informelle à Norrköping des ministres de l'égalité des chances et de la sécurité sociale	74
2) Séminaire à Örebro 'Men and Gender Equality'	74
3) Réunion à Sigtuna de hauts fonctionnaires responsables pour l'intégration de la dimension du genre	75
- Présidence belge du conseil de l'Union Européenne du 1.7.2001 au 31.12.2001	75
1) Lancement du programme concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes	75
- Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Commission Européenne)	75
- Comité pour la mise en œuvre du programme concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre femmes et hommes	76
- Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG) (Conseil de l'Europe)	77
- Dialogue politique en faveur des femmes-Politique transfrontalière de travail et d'emploi en faveur des femmes-Réseau informel des femmes dans la région frontalière germano-luxembourgeoise	78

INTRODUCTION

Les activités du Ministère de la Promotion Féminine sont à situer dans le contexte des engagements du Gouvernement pris au niveau national dans la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 et au niveau international notamment dans les lignes directrices communautaires pour l'emploi et dans la stratégie-cadre communautaire en faveur de l'égalité des femmes et des hommes, tout comme dans la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la mise en œuvre des programmes d'action et des déclarations des conférences onusiennes de Pékin et de Pékin + 5.

Une priorité fut accordée à l'élaboration du projet de loi sur la violence domestique suite à une motion adoptée par la Chambre des Députés lors du débat d'orientation sur l'égalité des femmes et des hommes en mars 2001 sur le sujet en question.

Le projet de loi, décrit dans le chapitre sur les activités dans le domaine législatif et réglementaire, prévoit l'expulsion de l'auteur de violences domestiques et vise à réaliser trois objectifs

1. la prévention des actes de violence domestique
2. la responsabilisation des auteurs de violence
3. la prise de consciences au niveau de la société de la gravité et de la spécificité de la violence domestique

Les deux autres mesures législatives engagées sous la responsabilité du Ministère de la Promotion Féminine et adoptées par le Parlement portent sur la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, respectivement sur la protection des salariées enceintes, accouchées et allaitantes.

L'égalité de droit est confirmée dans la législation luxembourgeoise. Pourtant les relations entre les sexes et différentes situations des femmes comme les différences dans les salaires, le déficit dans la représentation aux postes de décision aussi bien au niveau politique qu'économique et social, le chômage, les effets des divorces, l'exclusion sociale et la violence à l'égard des femmes et des filles montrent que l'égalité de fait entre les sexes n'est pas encore atteinte.

Les nombreuses actions d'information, de sensibilisation du Ministère de la Promotion Féminine couvrent les thèmes suivants :

- domaine du travail et de l'emploi
 - conciliation de la vie familiale et professionnelle
 - parité professionnelle et parité parentale
 - promotion du congé parental en faveur des pères
 - promotion d'actions positives dans les entreprises
 - formations des délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé
 - lutte contre l'exclusion sociale des femmes
 - intégration des femmes de nationalité étrangère

- domaine de l'éducation et de la formation
 - promotion de la pédagogie du genre dans les enseignements préscolaire, primaire et secondaire
 - formations de formatrices et de formateurs à l'égalité
 - changement des rôles des femmes et des hommes
 - promotion du rôle des pères, du rôle des hommes en général
 - lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles

- domaine de la prise de décision
 - représentation égalitaire des femmes et des hommes dans les organes de décision

Par l'adoption en juin 2001 du PAN Pékin +5, le Gouvernement s'est engagé à appliquer l'intégration de la dimension du genre dans toutes les actions politiques. Dorénavant, les mesures politiques seront analysées quant à leurs effets éventuellement différents sur les femmes et les hommes. Pour favoriser l'application du 'gender mainstreaming', le Ministère de la Promotion Féminine organise des formations pour des publics cibles très variés : les fonctionnaires, les enseignant-e-s, les formateurs et formatrices, les responsables du personnel, les chargé-e-s de direction de crèches, de foyer de jour, de maisons de jeunes, de refuges pour femmes, les délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises et les agent-e-s de la police.

Toutes les actions du Ministère de la Promotion Féminine poursuivent l'objectif d'établir une égalité de fait entre les femmes et les hommes.

BUDGET

	EUR
Indemnités pour services extraordinaires	4.586
Indemnités pour services de tiers	3.818
Frais de route et de séjour, frais de déménagement	2.516
Frais de route et de séjour à l'étranger	17.352
Frais de bureau ; dépenses diverses	10.164
Bâtiments: exploitation et entretien	8.701
Loyers d'immeubles et charges locatives accessoires payés à des secteurs autres que le secteur des administrations publiques	48.686
Frais d'experts et d'études	181.581
Frais de publication	88.994
Colloques, séminaires, stages et journées d'études : frais d'organisation et de participation	34.706
Participation à des actions en faveur de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes	155.076
Projets européens dans le cadre du 4 ^e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	58.334
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	173.525
Campagne contre la violence à l'égard des femmes	94.200
Mise en œuvre d'actions nationales dans le cadre des programmes communautaires ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes	12.395
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des centres d'accueil et des services conventionnés pour femmes	4.496.976

Participation financière de l'Etat aux frais du secrétariat général du Conseil National des femmes luxembourgeoises	64.163
Participation financière de l'Etat à des associations dans l'intérêt de la mise en œuvre d'actions nationales dans le cadre des programmes communautaires ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes	12.395
Subsides à des associations oeuvrant en faveur de la promotion de la condition féminine	4.214
Participation de l'Etat dans l'intérêt du financement des mesures en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes 'Emploi et valorisation des ressources humaines'	198.315
Subsides en faveur d'entreprises ayant pris des mesures novatrices dans l'intérêt de l'emploi des femmes	12.395
Prix pour la meilleure pratique de politique communale d'égalité entre les femmes et les hommes	6.197

Organes de consultation et de collaboration

Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes

Le Comité Interministériel de l'Égalité 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 remplissant 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 13 février, 13 mars, 27 mars, 5 avril, 22 mai, 12 juin, 24 octobre et 12 décembre 2001.

Dans sa réunion du 13 février, les membres du Comité se sont concertés au sujet de l'adoption du projet de texte concernant la mise en œuvre de Pékin +5. Il a également été question de la mise en œuvre du PAN en faveur de l'emploi, ainsi que de l'élaboration du rapport 2001 pour la Commission européenne.

Les propositions du Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes pour le PAN 2001 ont été au centre des discussions des réunions du 13 et du 27 mars, ainsi que de celles du 5 avril 2001.

Lors de la réunion du 22 mai, les membres du Comité ont discuté d'un projet de guide d'information concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, guide présenté par le Ministère de la Promotion Féminine. Le guide en question sera composé de quatre parties qui évoqueront notamment la législation en vigueur dans le domaine, l'engagement de l'entreprise par sa déclaration de principe, les définitions explicites de plusieurs termes et les procédures applicables.

Le Ministère de la Promotion Féminine se chargera de la rédaction du 4^e rapport de gouvernement concernant la mise en œuvre de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes à adresser à l'ONU pour mars 2002.

Le projet d'action "L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique" à réaliser dans le cadre de la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a été présenté.

Lors de la réunion du 12 juin a été brièvement discutée la journée d'information sur le Gender Mainstreaming. L'organisation par le Ministère de la Promotion Féminine était prévue pour début automne 2001.

La représentante du Ministère de la Promotion Féminine a par la suite donné des informations sur la directive 767207/CEE 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, directive qui a fait l'objet d'une révision complète dans le but de renforcer l'égalité de participation des hommes et des femmes sur le marché du travail et en outre de supprimer les obstacles à l'accès à l'emploi pour les femmes.

La réunion s'est poursuivie par la présentation et le résumé des trois projets de loi élaborés par le Ministère de la Promotion Féminine:

- le projet de loi sur la violence domestique portant modification 1) du code pénal; 2) du code d'instruction criminelle; 3) de la loi du 31 mai 1999 sur la Police et l'Inspection générale de la Police; 4) du nouveau code de procédure civile et 5) du code civil.
- le projet de loi sur la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes.
- le projet de loi relatif à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

Lors de la réunion du 24 octobre 2001 a été présentée la réforme du statut général des fonctionnaires de l'Etat. La déléguée du Ministère de la Fonction Publique appelle à l'avis du Comité interministériel concernant ce sujet. La réunion s'est poursuivie par la présentation d'un résumé du séminaire "Intégration de l'aspect de l'égalité des femmes et des hommes dans les actions politiques et transposition de cette stratégie". Plusieurs approches de travail ont été discutées sur les moyens de sensibilisation et de prise de conscience de la dimension du genre. La présidente a proposé une concertation bilatérale avec chacun des ministères, afin d'étudier la possibilité d'introduire la politique du genre dans chaque département et de définir des actions concrètes.

Lors de la réunion du 12 décembre 2001, le Comité a préparé un projet d'avis concernant le projet de loi portant réforme du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

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 2001, le CTF s'est réuni en assemblée plénière les 24 janvier; 30 mars; 25 avril; 23 mai; 25 juin, 18 juillet, 25 octobre et le 3 décembre 2001.

Au cours de la réunion plénière du 24 janvier, le projet de procès-verbal du 14/12/2000 a été approuvé sans modification. Le CTF a ensuite adopté le projet d'avis sur le projet de loi relatif à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe et a examiné le projet d'avis élaboré par le Bureau.

Lors de la réunion plénière du 30 mars, après un résumé détaillé du projet d'avis élaboré par la commission ad hoc "individualisation des droits sociaux et fiscaux", le CTF a adopté le projet après l'avoir amendé. Le projet d'avis concernant l'évaluation des Plans d'action nationaux pour l'emploi a également été adopté après avoir été amendé.

La Ministre de la Promotion Féminine a assisté aux discussions de la réunion du 25 avril. Madame la Présidente a présenté en détail l'avis relatif à l'application des Plans d'Actions Nationaux en faveur de l'emploi et a analysé les problèmes identifiés par le CTF dans les différents domaines. La Ministre a confirmé son soutien aux actions CTF.

Le CTF s'est concentré dans son avis sur l'individualisation uniquement sur le système de sécurité sociale et préparera un avis séparé sur l'aspect fiscal. Il a été retenu que l'avis du CTF sur l'individualisation des droits sociaux sera adressé au Ministre de la Sécurité Sociale en vue des débats dans le cadre du "Rentendesck".

Lors de la réunion plénière du 23 mai, le CTF a analysé le travail à temps partiel ; notamment les deux volets suivants: 1. la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES; 2. le temps partiel dans la fonction publique. Après avoir échangé leurs points de vue, les membres ont décidé de confier à la commission 2 'égalité de traitement en matière de travail et emploi et égalité de rémunération' le travail préparatoire, vu l'ampleur du sujet du temps partiel et de l'organisation du travail flexible. La déléguée du Ministère de la Promotion Féminine a ensuite exposé le projet de programme d'action sur l'écart de salaires proposé par le Ministère de la Promotion Féminine dans le cadre du programme d'action communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Après la présentation et les discussions autour du projet de guide sur le harcèlement sexuel à l'attention des entreprises, les membres présents ont plaidé pour la mise en place d'une commission ad hoc de taille réduite qui examinera en détail le projet de guide.

La réunion plénière du 18 juillet s'est poursuivie par des discussions au sujet du Plan d'Action National pour l'emploi 2001. La Présidente a jugé préférable que le CTF donne dorénavant son avis sur un PAN avant ou pendant son élaboration, ceci en vue de rendre l'avis plus efficace et productif. Ensuite plusieurs questions ont été soulevées quant au PAN 2001. La proposition de directive modifiant la directive du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de 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 a été présentée. Il a été constaté que le programme de travail du CTF a été respecté dans sa quasi totalité.

L'introduction de la réunion du 25 octobre s'est faite par l'information que la Ministre de la Famille a saisi le Comité d'un avis sur le projet de loi sur le revenu des personnes handicapées. Lors de cette même réunion il a également été question de la réforme projetée de la législation actuelle du chômage. Le Comité a fait quelques remarques sur cette réforme, notamment sur la reconnaissance du temps partiel de moins de 16 heures/semaine pour le bénéficiaire d'une indemnité de chômage et l'attribution du chômage intégral au chômeur indépendamment des revenus cumulés du ménage. Quant à la réforme fiscale, une réunion d'un groupe ad hoc a été organisée. L'analyse est faite par les déléguées du rapport de la réunion de la Commission 2 sur l'égalité de traitement en matière de travail, d'emploi et de rémunération. Le Comité a pris connaissance du rapport de la réunion d'information sur l'étude "Congé parental". Finalement le Comité a pris acte des courriers du Ministre de la Sécurité Sociale relatif aux personnes déclarées dans le cadre de la procédure simplifiée, ainsi que du Secrétaire d'Etat auprès du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative concernant le congé pour raisons familiales dans la fonction publique.

La réunion du 3 décembre a débuté par l'avis du CTF sur le temps partiel. Par la suite, le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a demandé de pouvoir se faire assister pour les réunions du Comité du Travail Féminin par une juriste, demande qui a mené à des discussions sur le changement éventuel du règlement intérieur du Comité du Travail Féminin. Il a ensuite été question du projet de loi sur les allocations familiales pour lequel le Comité du Travail Féminin avait été saisi d'un avis. La réunion s'est achevée par la présentation de l'avis sur la prochaine réforme fiscale relative au projet de loi 4855 portant réforme de certaines dispositions en matière des impôts directs et indirects.

Concertations avec les organisations patronales et syndicales

Le Ministère de la Promotion Féminine a eu des réunions de concertations avec l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg (ABBL) portant sur l'introduction d'un médiateur dans les institutions du secteur bancaire et la mise en œuvre d'actions positives.

Des concertations entre le Ministère de la Promotion Féminine et les Chambres des Métiers et de Commerce ont eu lieu en vue de la réalisation de manifestations de visibilité pour les actions positives dans les entreprises et en vue de la réalisation de l'étude sur les femmes dans la prise de décision économique.

La Fédération des Industriels Luxembourgeois (FEDIL) a reçu la Ministre pour une concertation avec son groupe des chefs de personnel. Les discussions ont porté sur l'emploi féminin, les difficultés de remplacement de congés sociaux, la prise du congé parental par les hommes et la mise en œuvre des actions positives. La FEDIL et le Ministère de la Promotion Féminine ont décidé de mener une action commune de sensibilisation en faveur des femmes dans le secteur industriel lors de la Foire des Etudes et des Formations.

La Fédération Nationale des Cheminots, Travailleurs du Transport, Fonctionnaires et Employés Luxembourg (FNCTTFEL) a demandé une entrevue auprès de la Ministre pour exposer la situation des chargé-e-s de direction et des remplaçant-e-s dans les classes de l'enseignement préscolaire et primaire.

Concertations avec les ONGs

Suite à une convention avec le Ministère de la Promotion Féminine, le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) a engagé à partir du 1^{er} juillet 2001 une juriste à temps plein.

La convention détermine les prestations à fournir par l'ONG, fixe en outre l'appui financier du ministère pour les activités et définit le mode de collaboration.

Le Ministère de la Promotion Féminine était représenté aux réunions semestrielles du CNFL organisées dans le cadre de son action de promotion de politique communale d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il a pris en charge les frais de formation pour les délégué-e-s à l'égalité dans les communes.

Le CID-Femmes a élargi le rayon pédagogique de sa bibliothèque à 1000 livres grâce au soutien financier du Ministère de la Promotion Féminine. La présentation des nouveaux livres a eu lieu au CID-Femmes en mai 2001 en présence de la Ministre. Lors d'une entrevue avec le CID-Femmes en date du 4 octobre 2001, les projets discutés portaient entre autres sur l'édition de livres pour enfants et sur la représentation des femmes dans les médias.

La Ministre a également reçu l'asbl Famill 2000 pour une concertation sur la situation des femmes au foyer.

Autres organes de collaboration

Le Ministère de la Promotion Féminine est représentée dans

- le Comité interministériel pour la coopération au développement
- le Comité interministériel chargé de la coordination de la politique en faveur des étrangers
- le Comité interministériel pour la mise en œuvre du PAN en faveur de l'inclusion sociale
- les Comités de suivi et d'évaluation des programmes du Fonds social européen, Objectif 2,3 et Equal
- la Commission d'Harmonisation et la Commission paritaire instituées dans le cadre de la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique
- le Comité Ad hoc 'Droits de l'enfant'
- la Commission de la formation aux fonctions d'aide socio-familiale
- le groupe permanent d'encadrement psychotraumatologique
- la Commission interministérielle de l'informatique

**Activités du Ministère de la Promotion
Féminine au niveau national**

A. Activités dans le domaine législatif

Loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe

« Art.1^{er}.- Définitions

1. Aux fins de la présente loi, le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement.
2. Aux fins du principe de l'égalité de traitement visé au paragraphe 1^{er}, une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, 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.

Art.2.- Champ d'application

La présente loi s'applique à tout litige dans le cadre d'une procédure civile ou administrative des secteurs public et privé ayant pour objet l'accès à l'emploi, la rémunération, les possibilités de promotion et de formation professionnelle, l'accès à une profession indépendante, les conditions de travail ainsi que les régimes professionnels de sécurité sociale.

Art. 3.- Charge de la preuve

Dès qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établi, 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.

Art.4.- Disposition transitoire et entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le premier du mois qui suit son insertion au Mémorial. Elle s'applique à toutes les procédures nouvellement introduites en première instance après cette date. »

Loi du 1^{er} août 2001 concernant la protection des salariées enceintes, accouchées et allaitantes

« Chapitre 1^{er}: Champ d'application et définitions

Art. 1er. Champ d'application

La présente loi s'applique à toutes les femmes, sans distinction d'âge ou de nationalité, mariées ou non, 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, pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

Art. 2. Définitions

Aux fins de la présente loi, le terme

(1) "femme salariée" désigne toute femme tombant sous le champ d'application de la présente loi tel qu'il est établi par l'article 1^{er}.

(2) "femme enceinte" désigne toute femme salariée en état de grossesse, qui a informé l'employeur de son état par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste.

(3) „femme allaitante“ désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de huit semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste. Le certificat produit en vue de la prolongation du congé postnatal prévue à l'article 4, alinéa 2 qui suit ne peut être délivré avant la cinquième semaine suivant l'accouchement et doit être envoyé à l'employeur avant la septième semaine suivant l'accouchement. Par après, un certificat médical doit être produit à la demande de l'employeur en vue de l'application des dispositions des chapitres 3, 4 et 5 ainsi que des articles 18 et 20 ci-après, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés.

(4) "accouchement prématuré" désigne l'accouchement avant l'achèvement de la trente-septième semaine de grossesse.

La signature apposée par l'employeur sur le double des certificats mentionnés aux points (2) et (3) de l'alinéa qui précède vaut accusé de réception.

Chapitre 2: Congé de maternité

Art. 3. Congé prénatal

La femme enceinte ne peut être occupée pendant les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement. Cette période, dite congé prénatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal non prise est ajoutée au congé postnatal tel que défini à l'article 4 ci-après.

Si l'accouchement a lieu après la date présumée, l'interdiction d'occuper la femme enceinte est prolongée jusqu'à l'accouchement sans que la durée du congé postnatal puisse être réduite.

Art. 4. Congé postnatal

La femme ayant accouché ne peut être occupée pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.

La durée du congé postnatal est portée à douze semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple ainsi que pour la mère allaitant son enfant.

Art. 5. Maintien des droits

(1) Pendant la durée du congé de maternité, l'employeur est tenu de conserver à la femme salariée absente son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

(2) La période du congé de maternité est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. La femme salariée conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité.

(3) La période du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif donnant droit au congé annuel de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité est reporté dans les délais légaux.

Art. 6. Rupture de la relation de travail et priorité de réembauchage

A l'expiration du congé de maternité, la femme salariée peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter son réembauchage; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait au moment de son départ. La demande de réembauchage de la femme ainsi que l'offre consécutive faite par l'employeur et enfin le refus de cette offre par la femme doivent être faites par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Chapitre 3: Travail de nuit

Art. 7. Principe

La femme enceinte ne peut être tenue de travailler entre dix heures du soir et six heures du matin, lorsque, de l'avis du médecin du travail compétent, cela est nécessaire du point de vue de sa sécurité ou de sa santé.

Il en est de même pour la femme allaitante jusqu'à la date du premier anniversaire de l'enfant.

Art. 8. Procédure

(1) Lorsqu'une femme enceinte ou allaitante désire bénéficier de l'application des dispositions figurant à l'article précédent, elle doit envoyer à son employeur, par lettre recommandée à la poste, une demande en ce sens. Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double de la demande vaut accusé de réception.

(2) Endéans la huitaine à dater de la réception de la lettre, le cachet de la poste faisant foi, l'employeur doit saisir le médecin du travail compétent afin que celui-ci émette son avis.

(3) Endéans la quinzaine à dater de la saisine par l'employeur, le médecin du travail notifie son avis à la femme salariée concernée et à l'employeur.

Art. 9. Transfert à un poste de travail de jour

Lorsque les conditions énoncées à l'article 7 sont remplies, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est tenu de transférer la femme salariée à un poste de travail de jour, avec maintien de son salaire antérieur, pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

L'employeur est tenu d'avancer, pour compte de l'assurance maladie-maternité, la différence de revenu résultant du transfert d'un poste de travail de nuit à un poste de travail de jour.

Art. 10. Dispense de travail

Si un transfert à un poste de travail de jour n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est obligé de dispenser la femme salariée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

Chapitre 4: Agents, procédés et conditions de travail

Art. 11. Obligation d'information

L'employeur a l'obligation de communiquer à toute femme occupée dans son entreprise, au comité mixte d'entreprise et, à défaut, à la délégation du personnel et au/à la délégué(e) à l'égalité, s'il en existe, la liste des travaux auxquels les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être tenues, conformément aux dispositions qui suivent ainsi que la détermination des mesures prises pour l'élimination de tout risque pour la sécurité et la santé de ces femmes et pour l'élimination de toute répercussion possible sur la grossesse ou l'allaitement.

Art. 12. Evaluation

Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition des femmes enceintes ou allaitantes aux agents, procédés ou conditions de travail dont une liste figure à l'annexe I, l'employeur est tenu d'évaluer la nature, le degré et la durée d'exposition afin de pouvoir:

- apprécier tout risque pour la sécurité ou la santé des femmes enceintes ou allaitantes ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement;
- déterminer les mesures à prendre.

Pour effectuer l'évaluation susvisée, l'employeur s'assurera la collaboration du médecin du travail compétent.

Art. 13. Conséquences des résultats de l'évaluation

(1) Si les résultats de l'évaluation visée à l'article précédent révèlent un risque pour la sécurité ou la santé ainsi qu'une répercussion sur la grossesse ou l'allaitement d'une femme enceinte ou allaitante, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est tenu de prendre les mesures nécessaires pour que, par un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail de la femme concernée, l'exposition de cette femme à ce risque soit évitée pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

(2) Si un tel aménagement n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est tenu de donner à la femme concernée, pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail, une autre affectation avec maintien du salaire antérieur.

(3) Si le changement d'affectation n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est obligé de dispenser la femme salariée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

Art. 14. Interdictions d'exposition

(1) L'employeur est obligé de déterminer les activités dans son entreprise qui comportent un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail visés à l'annexe II, qui mettent en péril la sécurité ou la santé des femmes enceintes ou allaitantes. A cet effet, l'employeur s'assurera la collaboration du médecin du travail compétent.

(2) La femme enceinte ne peut en aucun cas être tenue d'accomplir des activités qui comportent un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail visés à la section A de l'annexe II.

(3) La femme allaitante ne peut en aucun cas être tenue d'accomplir des activités qui comportent un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail visés à la section B de l'annexe II.

(4) S'il s'avère que les activités accomplies par une femme enceinte, respectivement allaitante, comportent un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail visés à la section A, respectivement B, de l'annexe II, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est tenu de donner à la femme concernée une autre affectation avec maintien du salaire antérieur pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

(5) Si le changement d'affectation n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est obligé de dispenser la femme salariée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

Chapitre 5: Dispositions communes aux chapitres 3 et 4

Art. 15. Demande en réexamen

Les avis du médecin du travail visés aux articles 7 à 10, 13 et 14 de la présente loi sont susceptibles d'une demande en réexamen par lettre recommandée, tant de la part de l'employeur que de la part de la femme salariée, dans un délai de quinze jours à dater de la notification de l'avis, auprès de la Direction de la Santé, Division de la santé au travail. Le médecin-chef de division de santé au travail, ou son délégué, décide endéans la quinzaine à dater de sa saisine, après avoir informé le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines. La demande en réexamen n'a pas d'effet suspensif.

Art. 16. Voies de recours

(1) Contre la décision du médecin-chef de division de santé au travail ou de son délégué, un recours peut être formé devant le conseil arbitral des assurances sociales endéans les quinze jours à dater de la notification de la décision. Le président du conseil arbitral statue seul endéans les quinze jours à dater du dépôt du recours.

(2) Endéans les quinze jours à dater de la notification du jugement un appel peut être interjeté contre le jugement du conseil arbitral devant le conseil supérieur des assurances sociales, composé de son président et de deux assesseurs magistrats. Le prononcé aura lieu endéans les quinze jours à dater de l'introduction du recours.

(3) Ni le recours devant le conseil arbitral ni l'appel devant le conseil supérieur des assurances sociales n'ont d'effet suspensif.

(4) La procédure à suivre devant le conseil arbitral et le conseil supérieur des assurances sociales et les frais de justice sont déterminés conformément au règlement grand-ducal pris en exécution de l'article 294 du Code des assurances sociales.

Art. 17. Compétence des juridictions du travail

Les litiges autres que ceux ayant trait aux avis visés aux articles 7 à 10, 13 et 14 de la présente loi sont de la compétence de la juridiction du travail.

Chapitre 6: Durée de travail

Art. 18. Heures supplémentaires

La femme enceinte et la femme allaitante ne peuvent pas être tenues de prêter des heures supplémentaires.

Est considéré comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail déterminées par la loi ou les parties.

Art. 19. Examens prénataux

La femme enceinte au sens de l'article 2 bénéficie d'une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénataux, tels que prévus par l'article premier de la loi du 20 juin 1977, ayant pour objet 1) d'instituer le contrôle médical systématique des femmes enceintes et des enfants en bas âge 2) de modifier la législation existante en matière d'allocations de naissance, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

Art. 20. Temps d'allaitement

A sa demande, il doit être accordé au cours d'une journée normale de travail à la femme allaitante un temps d'allaitement réparti en deux périodes de quarante-cinq minutes chacune, se plaçant respectivement au début et à la fin de son horaire journalier normal du travail. Si la journée de travail n'est interrompue que par une pause d'une heure, les deux périodes peuvent être ramenées à un seul temps d'allaitement d'au moins quatre-vingt-dix minutes. La même disposition est applicable en cas d'impossibilité de la femme d'allaiter son enfant au voisinage du lieu de travail. Le temps d'allaitement est compté comme temps de travail et donne droit au salaire normal.

Chapitre 7: Interdiction de licenciement

Art. 21. Interdiction de licenciement

(1) Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable, sont nuls et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, 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.

(2) Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de la femme salariée en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets seront supprimés de plein droit.

(3) Dans les quinze jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irrégulier, la femme salariée peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail, qui statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension de la rémunération en attendant la solution définitive du litige. Cette disposition est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied intervenue dans les conditions prévues au paragraphe (2) qui précède, le président ordonne la réintégration de la femme salariée dans l'entreprise.

Art. 22. Contrat à durée déterminée

Les dispositions relatives à l'interdiction de licenciement ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Art. 23. Clause d'essai

Lorsqu'une femme salariée est liée par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, cette dernière est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité. La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours à la fin de la période d'interdiction de licenciement.

Art. 24. Résiliation du contrat de travail à l'initiative de la salariée

La femme salariée, sous réserve d'observer le délai de préavis, conserve son droit de résiliation du contrat de travail.

Art. 25. Clause de célibat

Est nulle de plein droit toute clause qui prévoit la résiliation du contrat de travail de la femme salariée en raison de son mariage.

Art. 26. Licenciement pour cause de mariage

La femme salariée qui a été licenciée en raison de son mariage, peut invoquer la nullité de son licenciement et demander la continuation des relations de travail par lettre recommandée adressée à son employeur endéans les deux mois qui suivent

la notification dudit licenciement. Dans ce cas le contrat de travail subsiste et la travailleuse continue à avoir droit au versement intégral de son salaire.

Si la femme salariée n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, elle a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article 24 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Elle pourra en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles 28 et 29 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Chapitre 8: Dispositions diverses

Art. 27. Nullités

Est nulle de plein droit toute disposition conventionnelle contraire aux dispositions de la présente loi.

Art. 28. Contrôle de l'application de la loi

L'Inspection du Travail et des Mines et la Direction de la Santé auprès du Ministère de la Santé, agissant dans le cadre de leurs compétences légales respectives, sont chargées de surveiller l'application de la présente loi et de ses règlements d'exécution.

Art. 29. Maladie résultant de la grossesse

Les dispositions des articles 3 et 4 qui précèdent ne préjudicient pas aux dispositions légales ou réglementaires applicables en cas de maladie résultant de la grossesse.

Chapitre 9: Dispositions pénales

Art. 30. Sanctions pénales

Les infractions aux dispositions des articles 3, 4, 5 paragraphes (1) et (3), 6, 7, 11 à 14, 18 à 21 et 27 de la présente loi seront punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de dix mille et un à un million de francs ou d'une de ces peines seulement.

Chapitre 10: Disposition modificative

Art. 31. Prestations

L'article 25 du Code des assurances sociales prend la teneur suivante:

"Art. 25. A droit à une indemnité pécuniaire de maternité, l'assurée salariée, affiliée à titre obligatoire pendant six mois au moins au cours de l'année précédant le congé de maternité,

a) pendant la période déterminée en application des articles 3 et 4 de la loi du ... concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes;

- b) pendant la dispense de travail prévue aux articles 10, 13 (3) et 14 (5) de la loi du ... concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes;
- c) en cas de perte de revenu résultant du transfert d'un poste de travail de nuit à un poste de travail de jour conformément à l'article 9 de la loi du ... concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes.

A droit à la même indemnité, l'assuré salarié bénéficiant d'un congé d'accueil au titre de l'article 1^{er} de la loi du 14 mars 1988 portant création d'un congé d'accueil pour les salariés du secteur privé, affilié à titre obligatoire pendant six mois au moins au cours de l'année précédant ce congé.

L'assurée non salariée, enceinte, accouchée et allaitante a droit à l'indemnité pécuniaire de maternité pendant la période prévue à l'alinéa 1, sous a), sous condition d'avoir été affiliée à titre obligatoire pendant six mois au moins au cours de l'année précédant le début de cette période.

L'indemnité pécuniaire de maternité est égale à l'indemnité pécuniaire de maladie. Elle ne peut être cumulée avec celle-ci, ni avec un autre revenu professionnel. Dans le cas visé à l'alinéa 1, sous c), elle se réduit à la perte de revenu brut effective.

Les dispositions prévues aux articles 10, 11, alinéas 2 et 4, 12, alinéas 1 et 2, 13 et 15, alinéa 1, sont applicables."

Chapitre 11: Dispositions finales

Art. 32. Disposition abrogatoire

La loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail est abrogée. Dans toutes les dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment où la présente loi prend effet, la référence à des articles de la loi abrogée doit s'entendre comme visant les dispositions nouvelles correspondantes de la présente loi.

Art. 33. Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le premier du mois suivant son insertion au Mémorial.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

ANNEXE I

A. Agents:

1. Agents physiques, lorsque ceux-ci sont considérés comme des agents entraînant des lésions foetales ou risquent de provoquer un détachement du placenta, notamment:

a) le soulèvement ou le transport, comportant des risques notamment dorsolombaires qui ne peuvent être évités ou réduits en application du règlement grand-ducal du 4.11.94 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention de charges comportant des risques, notamment dorsolombaires, pour les travailleurs, de charges dont le poids dépasse cinq kilos;

b) à partir du 5^e mois de la grossesse, les travaux nécessitant la station debout, sauf s'il est permis d'utiliser un siège pour de brèves périodes de repos;

c) les travaux dont l'exécution exige des mouvements fréquents de flexion ou une position accroupie ou penchée constante;

d) le maniement d'outils ou le service de machines exigeant dans une large mesure l'usage des pieds;

e) la conduite de moyens de locomotion et le maniement d'outils qui peuvent engendrer des chocs ou vibrations;

f) toutes les activités liées au travail, qui les exposent à des risques accrus d'accident, notamment aux risques de chuter ou de glisser;

g) le travail à la tâche ou selon tout autre système permettant d'obtenir une rémunération plus élevée moyennant l'accélération du rythme ainsi que les travaux à la chaîne à effectuer à un rythme prescrit;

h) fatigue mentale et physique et autres charges physiques liées à l'activité de la femme salariée;

i) bruit;

j) radiations ionisantes ou non ionisantes;

k) extrêmes de froid et de chaud;

l) poussières incommodantes;

2. Agents biologiques:

m) Agents biologiques des groupes de risque 2, 3 ou 4 au sens de l'article 2 point d) 2, 3 et 4 du règlement grand-ducal modifié du 4.11.94 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail, dans la mesure où il est connu que ces agents ou les mesures thérapeutiques rendues nécessaires par ceux-ci mettent en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître et pour autant qu'ils ne figurent pas encore à l'annexe II.

3. Agents chimiques:

n) Les agents chimiques suivants, dans la mesure où ils sont considérés comme des agents mettant en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître et pour autant qu'ils ne figurent pas encore à l'annexe II:

- 1) substances étiquetées R40, R45, R46 et R47 par la loi du 15.6.94 concernant la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses pour autant qu'elles ne figurent pas encore à l'annexe II;
- 2) agents chimiques figurant dans l'annexe 1 du règlement grand-ducal modifié du 4.11.94 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes;
- 3) mercure et ses dérivés;
- 4) médicaments antimétaboliques;
- 5) monoxyde de carbone;
- 6) agents chimiques dangereux à pénétration cutanée formelle.

B. Procédés

o) les travaux qui les mettent en contact avec les procédés industriels figurant à l'annexe 1 du règlement grand-ducal modifié du 4.11.94 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes.

ANNEXE II

A. Femmes enceintes

a) Agents physiques

- travail dans une atmosphère de surpression élevée, par ex. dans les enceintes sous pression, plongée sous-marine;

b) Agents biologiques

- toxoplasme;
- virus de la rubéole; sauf si la preuve existe que la femme enceinte est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité.

c) Agents chimiques

- plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain;

- d) Conditions de travail
- travaux souterrains miniers.

B. Femmes allaitantes

- a) Agents chimiques
- plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain;
- b) Conditions de travail
- travaux souterrains miniers. »

***Projet de loi n° 4801 sur la violence domestique portant modification
1) de la loi du 31 mai 1999 sur la police et l'inspection générale de
la police 2) du code pénal 3) du code d'instruction criminelle 4) du
nouveau code de procédure civile et 5) du code civil
(dépôt à la Chambre des Députés en date du 17 mai 2001)***

Le projet de loi vise à mettre en oeuvre l'accord de coalition d'août 1999 qui prévoit que « [l]es deux partenaires de coalition se mettent d'accord pour assurer que, en cas de violence envers la femme dans le cadre d'un ménage, ce ne soit dorénavant plus la femme qui soit obligée de quitter le domicile conjugal. Il faudra veiller à ce que celui qui est à l'origine des violences se voit interdit l'entrée au domicile. »

L'expulsion de l'auteur de violences domestiques est une mesure innovatrice qui vise à réaliser les trois objectifs suivants :

1. la prévention des actes de violence domestique ;
2. la responsabilisation des auteurs de violence ;
3. la prise de conscience au niveau de la société de la gravité et de la spécificité de la violence domestique.

Au Luxembourg, comme ailleurs, il s'est avéré que le cadre légal existant est insuffisant pour atteindre ces objectifs. Même si des statistiques officielles font défaut, l'afflux permanent aux refuges et aux services de consultation pour femmes en détresse témoigne, à lui seul, du fait que la violence domestique est loin de régresser.

Afin de garantir à la mesure d'expulsion la plus grande efficacité possible, le projet de loi propose un concept global, fortement calqué sur celui adopté par l'Autriche en 1996, mais influencé également par les interventions législatives française et belge.

Le concept du projet de loi est constitué par quatre points essentiels intimement liés les uns aux autres. Il s'agit des circonstances aggravantes, de l'expulsion par la police de l'auteur de violences, des procédures de référé spéciales et du renforcement du rôle des associations de défense des droits des victimes.

1. Les circonstances aggravantes

La violence domestique est une catégorie de violence particulièrement grave.

En effet, de par le fait que la violence domestique émane d'une personne à laquelle la victime est attachée par des sentiments d'affection, la souffrance de la victime est d'autant plus importante.

Par ailleurs, la cohabitation entre le coupable et la victime de violence domestique entraîne, comme le formule en allemand le Dr Albin Dearing, « dass sich das Opfer in der Gewalt des Täters befindet ¹ ».

Les circonstances aggravantes proposées par le présent projet de loi visent à rendre justice à ces constats.

L'on s'est inspiré des circonstances aggravantes figurant au code pénal français en y apportant deux retouches ;

1) Les circonstances aggravantes françaises sont limitées aux atteintes physiques. Or, le projet de loi propose de prévoir également des circonstances aggravantes pour les violences psychologiques et sexuelles, à savoir les menaces d'attentat, les injures, l'attentat à la pudeur, le viol, la détention et l'arrestation arbitraire, ainsi que la violation du domicile.

2) Aux victimes dont la qualité joue en tant que circonstance aggravante en France le projet de loi a ajouté

- l'ex-conjoint ou de l'ancien concubin ;
- le frère ou la sœur de l'auteur ;
- les père ou mère légitimes, naturels ou adoptifs, les ascendants naturels ou légitimes, les descendants et les frère et sœur du conjoint, ex-conjoint, concubin ou ex-concubin ;
- la personne qui est tenue à l'égard du coupable par des liens de subordination.

Les circonstances aggravantes prévues par le présent projet de loi ne visent pas expressément la violence domestique, mais celle-ci est couverte par le biais des différentes catégories de personnes énumérées.

Le champ d'application personnel des circonstances aggravantes proposées va au-delà du contexte domestique. En effet, le Gouvernement estime que la qualité particulière des personnes énumérées justifie des sanctions pénales plus lourdes indépendamment du contexte dans lequel les violences ont eu lieu. En particulier, il constate que la violence à l'égard de personnes infirmes, handicapées ou âgées constitue également un problème réel et grave.

2. L'expulsion par la police

Actuellement, l'intervention de la police en cas de violence domestique se résume, dans la majorité des cas, à ce qui en allemand est appelé

¹ ouvrage cité, page 7.

« Streitschlichtung » : elle essaie de calmer le mari et, le cas échéant, elle conduit l'épouse dans un centre d'accueil.

L'efficacité de ce type d'intervention au niveau de la prévention de la violence domestique est très réduite. A cela s'ajoute qu'elle a pour effet de banaliser les faits qui sont à l'origine de l'intervention. L'expression « Streit », « querelle » évoque une simple dispute entre personnes de même rang, qui se partagent la responsabilité de ce qui se passe. Or, en cas de violence domestique, l'un des partenaires domine l'autre, mais surtout il commet un délit ou un crime.

Finalement, ce type d'intervention entérine implicitement la répartition du pouvoir entre l'auteur et la victime, puisqu'en éloignant la victime elle la rend responsable pour l'arrêt de la violence. Le coupable, par contre, éprouve un sentiment d'impunité qui le conforte dans son opinion qu'il est en droit d'imprimer à sa femme / à sa concubine sa propre volonté en ayant recours à la force.

Comme la violence domestique porte atteinte aux droits de l'Homme des victimes qui sont le droit à la vie, le droit à ne pas être soumis à des traitements inhumains ou dégradants et le droit à la liberté et à la sûreté, l'Etat en tant que garant des droits naturels de la personne se doit de mettre en place une protection plus efficace contre ce fléau.

L'intervention policière en matière de violence domestique a une forte signification symbolique, puisqu'elle constitue chronologiquement la première réaction des autorités publiques à la violence domestique.

Dans le cadre de la lutte contre la violence domestique, il est donc important de la rendre plus efficace en responsabilisant le coupable et non plus la victime.

Le Gouvernement préconise par conséquent l'introduction d'une mesure de police administrative qui permet à la Police d'expulser de son domicile une personne qui met en danger une personne avec laquelle il cohabite (cf. l'article 1er du projet de loi).

La Police prendra cette mesure uniquement sur autorisation du procureur d'Etat et s'il existe des indices graves, précis et concordants qu'une personne s'apprête à commettre l'une des infractions pénales visées à l'article 1er du projet de loi. Avant de le faire, elle pourra consulter un fichier pénal constitué par des données relatives notamment aux interventions policières et aux plaintes et dénonciations antérieures. Les dispositions de l'article III du projet de loi tiennent compte des prescriptions figurant au projet de loi n° 4735 relatif à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

La durée de la mesure sera de 14 jours au maximum.

La Police pourra employer la force pour assurer le respect de la mesure d'expulsion. Si l'expulsé s'introduit dans le logement en violation de la mesure d'expulsion, il commet l'infraction de la violation du domicile, en application de l'article 439, alinéa 2 du code pénal tel qu'il est proposé de le modifier.

3. Les procédures de référé

L'éviction de l'auteur de violences seule ne suffit pas à protéger la victime contre toutes les agressions de sa part : elle n'évite pas les harcèlements téléphoniques, les visites impromptues de l'auteur au lieu de travail, à la crèche, les poursuites en voiture, etc.

Par ailleurs, la période de 14 jours au cours de laquelle joue l'interdiction de retour prononcée par la police est généralement trop brève pour permettre à la victime de se reprendre en mains et de réunir autour d'elle les conditions pour un nouveau départ.

Ainsi, le texte prévoit trois sortes de mesures de protection que les victimes de violences domestiques peuvent solliciter en justice, à l'image du « Gewaltschutzgesetz » autrichien :

- 1) l'interdiction de retour consécutive à la mesure d'expulsion prise par la Police (cf. article 1017-1 du nouveau code de procédure civile tel que proposé);
- 2) l'expulsion de l'auteur et l'interdiction de retour (cf. article 1017-8 du nouveau code de procédure civile tel que proposé);
- 3) une série d'interdictions qui ont vocation à jouer surtout après une séparation définitive de l'auteur et de la victime ou en complément à une interdiction de retour (cf. article 1017-9 du nouveau code de procédure civile tel que proposé), comme par exemple l'interdiction de fréquenter certains endroits, de prendre contact avec la victime, etc.

Il convient de préciser que le cercle des personnes qui peuvent solliciter le bénéfice de ces mesures de référé est le même que celui qui profite, le cas échéant, de la protection d'une mesure d'expulsion. En même temps, il est plus restreint que celui des personnes dont la qualité est prise en considération en tant que circonstance aggravante: les personnes âgées, handicapées, enceintes, infirmes ou subordonnées sans lien de parenté avec l'auteur ou le conjoint en sont en effet exclues. En Autriche aussi les mesures de référé sont réservées aux seules personnes proches.

4. Le renforcement du rôle des associations de défense des droits des victimes.

Une lutte renforcée contre la violence domestique implique un renforcement du rôle des associations de défense des droits des victimes, qui par leur expérience, leur expertise et leur contact avec les victimes sont des partenaires indispensables dans cette matière.

Ce renforcement du rôle sera assuré par trois mesures :

- 1) la création des conditions nécessaires à l'adoption d'un rôle actif par les associations en cas de situation aiguë : collaboration entre police et un service d'assistance aux victimes de violence domestique;

- 2) la possibilité pour la victime de se faire assister ou représenter par un(e) collaborateur / trice d'un service d'assistance aux victimes de violence domestique;
- 3) la possibilité pour les associations de défense des droits de la victime de mettre en marche l'action publique.

1. Le service d'assistance aux victimes de violence domestique

Une nouvelle disposition obligera la police en cas d'expulsion de l'auteur d'avertir de la mesure prise non seulement le Président du tribunal d'arrondissement, chargé de contrôler la légalité de la mesure, mais également un service d'assistance aux victimes de violence domestique, dont le rôle pourra être tenu par un centre d'accueil.

Ce service aura la mission de prendre contact, de sa propre initiative, avec la victime pour lui procurer un soutien approprié et l'informer de la possibilité de porter plainte et de demander en référé d'autres mesures de protection adéquates.

2. Assistance dans le cadre d'une procédure de référé

La victime pourra se faire assister voire représenter par un(e) collaborateur / trice d'un service d'assistance aux victimes de violence domestique tant dans le cadre d'une procédure tendant à faire prononcer une interdiction de retour au domicile consécutive à la mesure d'expulsion que dans celui d'une procédure ayant pour objet d'autres mesures de protection telles que visées à l'article 1017-9 du nouveau code de procédure civile, tel que proposé.

3. Droit d'action collectif pour les associations

A l'image de ce qui existe déjà en matière de discriminations illégales (voir l'article VI de la loi du 19 juillet 1997 complétant le code pénal en modifiant l'incrimination du racisme et en portant incrimination du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales), il est prévu d'accorder à toute association d'importance nationale la possibilité d'exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les faits de violence domestique ou de violence à l'égard de certaines catégories de victimes particulièrement vulnérables (personnes handicapées, âgées, enfants) portant un préjudice aux intérêts collectifs qu'elles défendent.

En cela, le Gouvernement suit l'exemple donné par nos voisins français et belge.

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

Education et formation

Projet "Partageons l'égalité-Gläichheit delen-Gleichheit teilen"

Dans le cadre du 4^e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1996-2001), le Ministère de la Promotion Féminine avait initié le projet 'Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen'. Le projet était né après Pékin dans le cadre des réflexions sur la mise en œuvre au Luxembourg du programme d'action de la 4^e conférence mondiale sur les femmes. La subvention du projet par la Commission européenne a expiré le 30 juin 2001, fin du 4^e programme communautaire. Le projet sera continué au niveau national.

Le projet comporte 2 volets dont le premier est intitulé 'Education à l'égalité' et le deuxième 'Formation à l'égalité'.

Rappelons les objectifs du projet :

- la réalisation de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes dans le respect de la diversité des sexes
- le changement des rôles des femmes et des hommes.

L'approche méthodologique appliquée est celle de la pédagogie du genre 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.

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

Le projet poursuit un double but : il agit de manière préventive en commençant à la base, au niveau de l'enseignement préscolaire, et propose d'avoir une mission progressive par une intervention formative auprès de ceux et de celles qui se trouvent en plein processus professionnel.

Le second volet du projet vise un changement des attitudes dans le monde du travail. Un programme de formation à l'égalité est élaboré à l'attention des responsables de la formation et des personnes qui ont un rôle clé dans la gestion des ressources humaines d'une société, PME ou grande entreprise, et à l'intention

des délégué-e-s des syndicats, notamment les délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé.

A. Les formations

- Le Ministère de la Promotion Féminine a organisé en juin 2001 un séminaire intitulé 'Train the Trainer in Gender' à l'intention de formatrices et de formateurs.

Un groupe d'expert-e-s en genre a élaboré un module de base pour une formation continue offrant une spécialisation en genre. Basée sur des connaissances théoriques et pratiques, la formation habilite le personnel formateur à réfléchir sur ses méthodes d'enseignement et à répondre aux besoins spécifiques d'apprentissage des hommes et des femmes.

La première application du module a été réalisée dans le cadre d'une formation continue au cours de la période de janvier à juin 2001. 12 personnes y ont participé dont 5 étaient des hommes.

Le contenu de la formation continue a entre autres porté sur:

- le rôle des femmes et le rôle des hommes
- les différences dans l'apprentissage des femmes et des hommes
- l'intégration de la dimension du genre et les actions positives
- la politique d'égalité entre les femmes et les hommes

La méthode comporte une conscientisation des stéréotypes propres, adoptés au fil de la socialisation et véhiculés inconsciemment. Cette prise de conscience renforce l'autoréflexion sur les pratiques pédagogiques.

Les participant-e-s de la première formation sont actifs/actives dans le milieu économique, membre de conseil d'entreprise et responsables de formation continue. L'encadrement du premier groupe s'est poursuivi de 2001 à 2002.

Une deuxième formation a commencé en automne 2001. Les participant-e-s viennent du domaine des formations et des domaines social et politique.

- En outre, le Ministère de la Promotion Féminine a collaboré avec la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens (LCGB) dans le cadre d'une formation pour délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé. Cette formation a rassemblé 8 femmes et 7 hommes.

Les réseaux, nationaux et sectoriels, de délégué-e-s intéressé-e-s à l'égalité entre les femmes et les hommes créés par la Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg (OGBL) et l'LCGB constituent des plateformes favorisant le développement de la culture d'égalité dans les entreprises. Ils permettent une circulation rapide d'information et la dissémination d'exemples de bonne pratique en matière d'égalité des femmes et des hommes.

- Dans le cadre d'une formation de formateurs en informatique organisée par la Chambre des Employés privés – Luxembourg (CEP-L), le Ministère de la Promotion Féminine a assuré un module de formation portant sur l'application

de la pédagogie du genre. 14 personnes ont suivi la formation (12 hommes et 2 femmes).

- Le cours 'Wie entwickeln Mädchen und Jungen sich zu starken Persönlichkeiten'(Comment les filles et les garçons développent leur personnalité) à l'intention des enseignant-e-s de la ville de Luxembourg, a été intégrée dans l'offre de formation continue de la ville. Il traite de l'intégration de la dimension du genre dans la pratique pédagogique quotidienne des enseignant-e-s des classes de l'enseignement préscolaire et primaire.
- Une séance de sensibilisation à l'application de la pédagogie du genre, organisée en collaboration avec le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et des Sports, s'est tenue en juin 2001 pour les responsables du projet «D'Schoul um Wee – zesumme staark gin» (L'école en évolution – devenir fort ensemble). Il s'agit d'un projet d'école sur la santé et le bien-être.
- Les enseignantes participant au projet depuis son début en 1996 ont continué leurs réunions périodiques d'échange d'expériences et de bonnes pratiques. Elles ont poursuivi leurs travaux d'élaboration de matériel pédagogique.

B. Les conférences et séminaires

- Dans le cadre d'une sensibilisation au respect du genre, le Prof.Dr. Hannelore Faulstich-Wieland (Allemagne ; Hambourg) a tenu une conférence pour le grand public sur le thème Kinder werden zu Mädchen und Jungen (Les enfants se développent et deviennent des filles et des garçons). La conférence a eu lieu le 10 mai 2001 et a rassemblé une audience de 100 personnes. Cette conférence était organisée par le Ministère de la Promotion Féminine, l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales (IEES) et le CID-Femmes.
- En date du 11 mai 2001, lors du séminaire Bedeutung der Geschlechterrollen in Erziehung und Ausbildung (L'importance des rôles des sexes dans l'enseignement et la formation), le Prof.Dr Faulstich-Wieland a donné deux exposés à l'IEES à l'attention des formatrices et des formateurs qui ont été suivis de workshops : 'Entwicklung von Geschlechtsidentitäten während der Lebensphasen Kindheit-Jugend-Erwachsenenalter-Lebensabend' (Développement d'identités sexuelles pendant les périodes enfance – jeunesse - âge d'adulte - fin de vie) et 'Welchen Beitrag leisten pädagogische und Bildungsinstitutionen zur Entwicklung von Geschlechtsidentitäten? Sind Alternativen in Sicht?' (Le rôle des institutions de formation dans le développement de l'identité – y-a-t-il des alternatives ?). Le séminaire a réuni une cinquantaine de personnes.
- Le 10 novembre 2001 a eu lieu, en présence de LL.AA.RR. le Grand-Duc et la Grande-Duchesse le séminaire : 'Erziehung und Bildung in einer sich verändernden Welt'-Verknüpfung von Theorie und Praxis zum Thema Persönlichkeitsentwicklung (Education et enseignement dans un monde en

évolution – Liaison étroite entre théorie et pratique dans le domaine du développement de l'identité). Le séminaire a réuni 160 personnes.

Pendant le séminaire ces sujets ont été repris et situés par rapport à la société. Un aperçu de l'état actuel des sciences de l'éducation a été présenté. Le public cible était les institutrices et instituteurs, les étudiantes et étudiants, les éducatrices et éducateurs, les chercheurs et chercheuses, les mères et les pères, les responsables des politiques de l'éducation et de la formation, de l'économie et de la famille, les partenaires étrangers du projet 'Partageons l'égalité-Gleichheit delen-Gleichheit teilen' ainsi que toutes les personnes intéressées.

Madame Madeleine Arnot, enseignante en sociologie de la formation à l'université de Cambridge (GB), présentait son exposé "*Gender relations in a changing world, contemporary contradictions between education, employment and family life*" (Relations de genre dans un monde en évolution, contradictions contemporaines entre l'éducation, l'emploi et la famille). Madame Arnot a débattu des différences entre formation, profession et famille. Après avoir évoqué les progrès considérables qui ont été faits dans le domaine de la formation des filles, Madame Arnot a posé la question quant à la raison pour laquelle les filles ont toujours et encore tendance à s'orienter vers des professions traditionnelles comme coiffeuse, esthéticienne etc. au lieu de s'engager de plus en plus vers la voie de l'informatique. En Grande-Bretagne, l'école tente de démontrer aux jeunes filles qu'une femme, autant qu'un homme, a la possibilité de réussir sa carrière professionnelle parallèlement à sa vie familiale.

Madame Prof.Dr.Hannelore Faulstich-Wieland, professeure à l'université de Hambourg (D) a discuté le sujet "*Sozialisation und Erziehung: Bestimmen Geschlechterrollen unser Handeln?*" (Socialisation et éducation: les rôles des sexes influencent - ils nos actions?). A l'heure actuelle, notre conception du rôle des sexes s'est modifiée. L'image de la femme a fortement évolué. Les forces et les performances des femmes ne sont plus ignorées. L'image de l'homme a, elle aussi, évolué au cours des dernières années, grâce au travail avec les garçons. Des inégalités entre les sexes persistent malgré tout dans de nombreux domaines. Nous maintenons une série de stéréotypes traditionnels, sans en être conscients, tout en développant parallèlement de nouveaux stéréotypes.

Madame Prof.Dr. Maria Anna Kreienbaum, professeure de pédagogie scolaire à l'université de Giessen, a souligné, à l'aide de son exposé "*Passion und Profession im Lehrberuf*", (Passion et profession dans le métier d'enseignant-e) comment l'école tient compte de la relation entre les sexes, comment réagit la recherche de l'éducation et quelles mesures sont prises en faveur d'une équité des sexes. Certains aspects ont été éclairés, notamment quels modèles de féminité/ de masculinité, quels modèles de maternité/ de paternité/ d'enfance et quels modèles familiaux sont véhiculés par les enseignant-e-s dans leur pratique professionnelle.

Le psychologue Tim Rohrmann (Allemagne ; Brunswick) a expliqué, à travers son intervention "... *und was ist mit den Jungen? Perspektiven für Jungen als*

Herausforderung für die Pädagogie des 21. Jahrhunderts" (... et qu'en est-il des garçons? Les perspectives des garçons, défi pour la pédagogie du 21^e siècle) que les deux sexes doivent trouver une nouvelle orientation dans leurs rapports. Les garçons ont en moyenne des résultats scolaires moins bons que les filles. Leur manière de se comporter passe rarement inaperçue et en situation de conflits, ils ont aussi souvent le rôle de l'auteur de violence que celui de victime. C'est pourquoi le développement de nouvelles perspectives pour les garçons est une mission décisive dans leur éducation et formation pour la décennie à venir.

Madame Olöf Thorhildur Olafsdottir, chef de la division égalité entre les femmes et les hommes au Conseil de l'Europe à Strasbourg, a clôturé le séminaire. Dans son exposé "*Blick in die Zukunft*" (Regard vers l'avenir), elle a réfléchi sur l'évolution de la politique de promotion de la femme vers une politique de l'égalité des chances, qui, de par le traité d'Amsterdam, a mené à la politique de l'égalité des femmes et des hommes. Madame Olafsdottir a insisté sur le fait que l'intégration de l'aspect du genre (gender mainstreaming) devait être une condition absolue de toutes les mesures politiques afin que la démocratie entre les sexes puisse se réaliser et afin d'avoir la possibilité de construire un monde meilleur.

C. La recherche

- 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) ont créé des groupes de travail et de réflexion pour préparer la recherche sur 'L'importance de la dimension du genre dans le développement personnel et professionnel du personnel enseignant et socio-éducatif'. La recherche a débuté le 15 novembre 2001 par l'engagement par le Ministère de la Promotion Féminine d'une chercheuse sous contrat de travailleuse intellectuelle indépendante. Un groupe de recherche sous la direction du Ministère de la Promotion Féminine et composé de deux membres respectivement de l'IEES, de l'ISERP et du Centre Universitaire de Luxembourg (CUNLUX) encadre et collabore à la recherche.
- L'IEES a institué un groupe de travail 'Gender group' qui analyse les programmes et méthodes appliqués à l'institut et a fait des propositions pour intégrer la dimension du genre dans les curricula de formation.

D. Les produits

Les produits du projet reflètent la diversité des actions. Le gain en plus-value grâce à une intense collaboration au niveau européen est manifeste.

- dépliants de sensibilisation en langue allemande et française,
- brochure sur la stratégie appliquée dans le projet en langue française avec CD-Rom afférent
- études dans le domaine de l'éducation en langue allemande réalisées par l'Institut Charlotte Bühler pour la recherche sur la petite enfance, Vienne:

- Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule: Erfahrungen und Einstellungen der Lehrerinnen / Projektjahr 1996/1997
Expériences et points de vue des institutrices du préscolaire
 - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule : Momentaufnahmen vom Spielverhalten von Mädchen und Jungen / Projektjahr 1997/1998
Observations momentanées du comportement face au jeu des enfants du préscolaire
 - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule : Veränderungen im Spielverhalten von Mädchen und Jungen / Projektjahr 1998/1999
Changements de comportement face au jeu des enfants du préscolaire
 - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule : Evaluationen / Projektjahr 1999/2000
Evaluations
- et publications
- Module de base pour formations de formateurs/formatrices en genre ‘Train the Trainer in Gender’
 - Geschlechtssensible Pädagogik im Kindergarten : Praxisberichte aus Österreich
 - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule
 - Conte et dossier pédagogique :
D’Lüsterprinzessin an de Ritter Schuddereg, avec cassette-vidéo afférente en langues luxembourgeoise, française, allemande et portugaise
 - Dossier pédagogique : Jour de la mère, jour du père – jours des parents

E. La diffusion

Les départements ministériels, les administrations, les communes ainsi que les syndicats, les associations et les organisations non-gouvernementales œuvrant dans l'intérêt des femmes diffusent les informations, collaborent et organisent des actions de sensibilisation et de formation.

Après 4 ans d'expériences, le projet a été transféré en Autriche où son envergure est devenue plus grande qu'au Luxembourg. Beaucoup de demandes de partenariat et d'information de pays du sud et de l'est de l'Europe sont parvenues au ministère.

Projet : Fem-Training-Net (Programme européen Leonardo da Vinci)

Dans le cadre du projet 'Fem-Training-Net', réalisé par le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et des Sports, le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Ministère de la Promotion Féminine, deux guides ont été élaborés.

- **Gender Mainstreaming / Intégration de la dimension du genre - Guide pour les responsables de projets et de programmes**

Promotion féminine et / ou « gender – mainstreaming » ?

Dans le passé, des mesures ont été élaborées et mises en œuvre, qui visaient prioritairement la promotion de la population féminine. Or, il s'est rapidement avéré insuffisant de ne mettre uniquement les femmes au centre des préoccupations et de ne lancer des actions spécifiques de promotion féminine.

Il faut compléter les dispositifs existants par une politique intégrée visant l'égalité des femmes et des hommes. (« le gender mainstreaming ») :

La dimension du genre doit désormais être intégrée à tous les domaines de la politique, à tous les concepts et à toutes les mesures.

On ne peut pas atteindre l'égalité des chances par une égalité de traitement.

Lorsque les femmes et les hommes se retrouvent dans les mêmes conditions, la disparition des inégalités et des discriminations n'est pas toujours une conséquence évidente.

Même si l'égalité de droit est établie, l'égalité de fait reste à être instaurée. En effet :

- les femmes et les hommes ont des rôles différents dans la société ;
- développent souvent par voie de conséquence des centres d'intérêt, des besoins et des modes de communication différents ;
- les ressources ne sont pas réparties de manière équitable entre femmes et hommes ;
- les femmes et les hommes ne participent pas encore au même degré à la prise de décision.

Le « gender mainstreaming » tient compte des différences entre femmes et hommes et s'attache à les analyser.

Le concept du « gender mainstreaming » est basé sur la reconnaissance des différences entre les sexes.

Le « gender mainstreaming » vise à instaurer des changements au niveau de la prise de conscience et au niveau structurel :

- Le « gender mainstreaming » (GM) a pour objet d'appréhender et d'analyser les causes de l'inégalité entre les femmes et les hommes.

- Le GM vise à changer les structures et les représentations, qui sont à l'origine des disparités et des discriminations liées au sexe.
- L'objectif du GM consiste à transformer les organisations, les institutions et tous les domaines de la vie de manière à permettre aux femmes et aux hommes, aux filles et aux garçons, d'y participer à titre égal, sans être obligés « d'être identiques ».
- C'est pourquoi le GM est une stratégie à long terme qui vise à instaurer l'égalité de fait entre les sexes.

L'égalité des femmes et des hommes serait atteinte, si ...

... les deux sexes étaient impliqués au même degré dans la vie privée et familiale, dans la vie professionnelle, dans la vie politique et sociale, avec les mêmes droits et les mêmes responsabilités :

La participation des femmes et des hommes dans tous les domaines, la suppression d'un partage du travail en fonction du sexe, une nouvelle définition de la valeur du travail et la création de conditions de travail qui tiennent compte de cette définition, constituent une base sine qua non pour que les clichés persistants des rôles traditionnels soient enfin dépassés et pour qu'une société plus démocratique puisse voir le jour.

Les responsables de programmes et de projets européens et nationaux peuvent apporter une contribution importante à la diffusion de la stratégie du Gender Mainstreaming, lorsqu'ils mettent en œuvre les mesures concrètes qui relèvent de leur champ d'action. Des lignes directrices ont été élaborées à l'intention des décideurs, des responsables au niveau des programmes et des responsables de projets.

Le dépliant afférent est disponible au Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports et au Ministère de la Promotion Féminine.

- **Respecter l'égalité et valoriser la diversité par l'éducation et la formation**

Extraits

Pour respecter l'égalité et valoriser la diversité, il faut s'appuyer sur une éducation et une formation qui évitent la reproduction de toute image stéréotypée des êtres humains. L'objectif est de promouvoir les potentiels des femmes et des hommes de manière égale et de développer des méthodes nouvelles pour ce faire. De ce point de vue, le rôle des acteurs et des actrices du monde de l'éducation et de la formation est fondamental afin d'éviter la transmission de stéréotypes et de valoriser la diversité et les acquis de la mixité et du multiculturalisme.

A la base d'une éducation et d'une formation reniant toute image stéréotypée des êtres humains se trouve la sensibilité et l'ouverture d'esprit des personnes qui enseignent.

Concrètement il s'agira :

- de reconnaître les inégalités provenant du genre, des différences culturelles et sociales,
- d'analyser les origines des ces différences et inégalités,
- de se rendre compte de ses propres rôles et images stéréotypés appris et acquis tout au long de la vie,
- de thématiser les différences et inégalités dans l'enseignement et d'offrir à ceux et celles qu'on enseigne la possibilité d'un développement individuel transgressant les rôles traditionnels.

Le guide pratique s'adresse :

- à toutes les personnes engagées dans la conception de programmes scolaires, de programmes de formation et de matériel didactique
- à toutes les personnes, qui enseignent et forment des enfants, des jeunes et des adultes
- ainsi qu'aux élèves et à leurs parents, aux étudiants/étudiantes et aux stagiaires de la formation continue.

Tous ceux et toutes celles qui conçoivent des programmes, élaborent du matériel didactique et choisissent des manuels ont une responsabilité particulière. Ce guide à été élaboré pour leur faciliter d'assumer cette responsabilité.

Néanmoins, tous ceux et toutes celles qui enseignent et forment des enfants, des jeunes et des adultes doivent aussi assumer leur part de responsabilité

- en adaptant leur pédagogie et leurs méthodes aux valeurs communes
- en signalant et en thématissant les contributions qui vont à l'encontre de ces valeurs.

Ce guide a été élaboré dans le cadre du programme Leonardo da Vinci par les responsables du projet «réseau femmes-formation» et s'inspire du «Leitfaden zur Darstellung von Frauen und Männern in Unterrichtsmitteln» édité par le Ministère de l'Education autrichien.

Même si les inégalités provenant du genre ont été à la base de la création de ce guide, les principes, les analyses et les méthodes développées peuvent s'appliquer à la prévention de la reproduction de toute image stéréotype des êtres humains.

Le guide est disponible au Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et des Sports et au Ministère de la Promotion Féminine.

Marché de l'emploi

Toutes les activités en faveur de l'emploi féminin réalisées par le Ministère de la Promotion Féminine sont à situer dans le contexte du Plan d'Action National en faveur de l'emploi (PAN) et de la mise en œuvre du PAN Pékin +5.

Comité permanent de l'Emploi et Comité de coordination Tripartite

Le Ministère de la Promotion Féminine a participé aux réunions du Comité permanent de l'Emploi et du Comité de coordination Tripartite. Il a contribué à l'élaboration du Plan d'Action national en faveur de l'emploi 2001 et a dressé un rapport sur la situation des femmes sur le marché de l'emploi.

Le Ministère de la Promotion Féminine a également contribué à l'élaboration du Plan national d'action pour l'inclusion.

Plan d'Action National en faveur de l'emploi 2001

Dans le cadre de sa collaboration à l'élaboration du Plan d'Action National en faveur de l'emploi 2001, le Ministère de la Promotion Féminine a fait un état des lieux de la situation des femmes sur le marché de l'Emploi.

Extraits du rapport intitulée : **L'emploi des femmes**

Mesures proposées et défis

1.Remarques générales

Si le Luxembourg a bien connu depuis l'entrée en vigueur du PAN l'augmentation du taux d'emploi le plus élevé de l'Union européenne, l'état des lieux chiffré rend néanmoins visible une ségrégation horizontale et verticale persistante à laquelle sont confrontées les femmes actives, ainsi que celles désirant réintégrer le marché de l'emploi.

L'évolution économique prospère entraîne une augmentation de l'activité en général. Le taux d'activité féminin reste pourtant un des plus bas de l'Union européenne.

Si l'évaluation actuarielle et financière du régime général d'assurance pension du Grand-Duché de Luxembourg, élaborée par le Bureau international du travail, et les Etudes économiques de l'OCDE, recommandent une plus forte implication du potentiel de main d'œuvre féminine, des réflexions sur les motivations de la non participation de pratiquement la moitié des femmes dans la tranche d'âge de 15 à 65 ans, ainsi que sur les changements familiaux et structureaux sont nécessaires.

Le Comité de la Condition de la Femme de l'ONU a recommandé au Gouvernement luxembourgeois de faire une étude sur l'ancrage des rôles traditionnels dans la société luxembourgeoise. Si un changement de mentalité et

de comportement vers une plus grande parité parentale et professionnelle est en train de se développer, il est nécessaire de l'accompagner par un cadre législatif adapté aux aspirations de vie des jeunes, notamment des femmes, et répondant aux besoins de l'évolution économique et sociale du pays.

2. Facteurs déterminant la participation des femmes au marché de l'emploi

L'analyse de l'emploi des femmes nécessite une approche qui prend en compte tous les facteurs pouvant influencer la décision des femmes de rejoindre le marché de l'emploi. Ces facteurs peuvent être structurés comme suit :

Facteurs motivant la participation des femmes au marché de l'emploi

- la formation professionnelle, les études accomplies avec succès
- les potentialités individuelles pour un métier ou une profession
- la demande d'autonomie financière
- la volonté de contribuer à l'évolution de la société
- la participation à la prise de décision, l'engagement politique et syndical
- l'appui du conjoint/partage des devoirs et des responsabilités familiales et parentales
- l'offre satisfaisante de garde d'enfants, la proximité de l'offre de garde d'enfants

Facteurs inhibant la participation des femmes au marché de l'emploi

- le choix de s'adonner à sa famille
- les obligations familiales (risque de double charge de travail en cas de recours à un travail rémunéré)
- le mauvais choix de formation professionnelle
- la ségrégation horizontale et verticale persistante au lieu de travail
- l'offre non satisfaisante de structures de garde d'enfants, notamment en âge scolaire
- l'organisation du travail peu flexible (conditions, horaires, temps partiel, congés, années sabbatiques, etc)
- les discriminations persistantes (écart de salaire, moindre responsabilité, cantonnement dans les secteurs à prédominance féminine, la dévalorisation du travail féminin, le harcèlement sexuel et moral)
- les barrières persistantes (horaires, conditions d'accès, manque d'information) au niveau de la participation à l'éducation et la formation tout au long de la vie
- l'absence trop longue du marché de l'emploi et la perte afférente de compétences
- le système de sécurité sociale avec une couverture sociale par les droits dérivés
- le système de la double imposition en cas de mariage
- les allocations favorables à la famille

3. L'emploi des femmes au Luxembourg

3.1. Taux d'emploi

L'évolution du taux d'emploi montre un accroissement net de la participation des femmes sur le marché de l'emploi luxembourgeois.

Taux d'emploi d'après les Enquêtes sur les forces de travail (20-64 ans)

	Total	Femmes	Hommes	Emploi national	Pop.15-64	Taux d'emploi
			en %		1000 personnes	en %
1996	63.2	46.4	79.6	174.1	279.7	62.3
1997	64.2	48.6	79.5	176.5	282.6	62.5
1998	64.6	48.9	80.0	179.6	285.6	62.9
1999	66.0	52.1	79.7	183.7	289.1	63.5
2000	66,3	52.5	80.1	188.1	291.0	64.6

Source STATEC²

L'OCDE note que la croissance du taux d'emploi des femmes est de 6% depuis 1995 alors que celui des hommes reste plutôt stable.³

D'une manière générale, la part des étrangères a augmenté dans la population active féminine (tranche d'âge 15-64 ans).

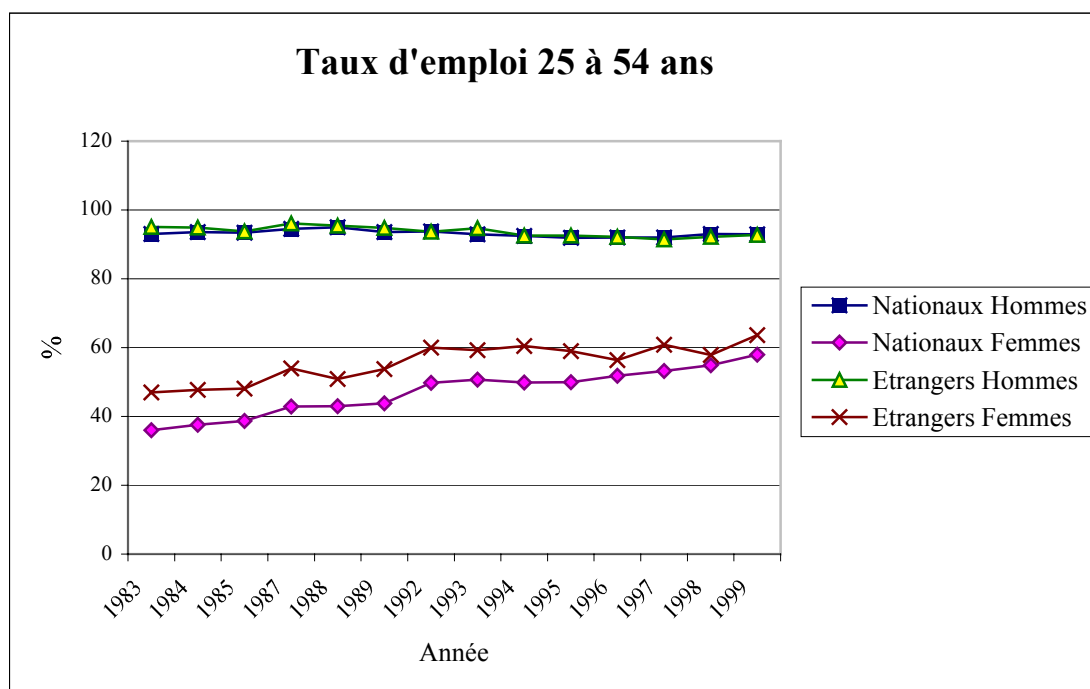
Si le taux d'emploi de la population jeune (tranches d'âge 15-19 et 20-24) a considérablement baissé du fait notamment d'une prolongation du temps des études, le taux d'emploi chez les étrangers et étrangères reste plus élevé et l'écart entre femmes luxembourgeoises et étrangères s'est davantage creusé⁴d'après les dernières analyses chiffrées.

Pour ce qui est de la population active après 50 ans, le taux des femmes luxembourgeoises et étrangères a constamment augmenté depuis 1983, ce qui s'explique par une évolution du mode de vie et un changement de mentalité. Chez la population active plus âgée, on observe encore la prédominance du partage des rôles traditionnels avec majoritairement des femmes au foyer. Le taux d'emploi de 55 à 59 ans n'est que d'environ 20% pour les femmes contre plus de 50% pour les hommes. Dans le groupe d'âge 50-64 ans, les raisons de l'inactivité chez les femmes sont le plus souvent déclarées comme étant les responsabilités familiales.

² STATEC, Note de conjoncture 4/2000

³ OCDE, rapport février 2001

⁴ STATEC, Statistiques sociales, Participation à la vie économique 1983-2000, mars 2001



L'enquête sur les forces de travail précise que c'est la forte progression des taux entre 25 et 54 ans qui explique l'évolution positive des taux globaux (15 à 64 ans ou 20 à 64 ans).

L'accroissement du niveau de l'emploi chez les femmes est enregistré dans la tranche d'âge 25-54 ans. Le taux d'emploi a augmenté

- chez les femmes luxembourgeoises : d'un peu plus de 35% à près de 60%
- chez les femmes étrangères: d'environ 40% à un peu plus de 60% ⁵

Dans le groupe d'âge considéré, la convergence est manifeste.

3.2. Taux de chômage

L'augmentation de l'emploi intérieur est forte et la création nette d'emploi est de l'ordre de 14.000 unités soit un taux de croissance supérieur à 5,6% par rapport à 5,0% en 1999 et 4,3% en 1998.⁶

Le nombre de demandeurs d'emploi⁷ a baissé en conséquence de 0,3% en moyenne entre 1999 et 2000.

	Hommes	Femmes	Total	Évolution en %
Moyenne 2000	2631	2333	4964	2.6
Moyenne 1999	2828	2523	5351	2.9

Source des données : ADEM

⁵ STATEC, Statistiques sociales, Participation à la vie économique 1983-2000, mars 2001

⁶ ADEM, Le Marché de l'Emploi au Luxembourg

⁷ à l'exception des personnes inscrites à l'ADEM bénéficiant d'une mesure pour l'emploi

Selon les enquêtes d'Eurostat, le taux de chômage au Luxembourg est de 2,4% en 1999 contre 9,4% dans l'ensemble de l'Union Européenne. Le taux de chômage féminin est supérieur à celui des hommes (3,3% contre 1,8%). Globalement, il est en baisse par rapport à la période 94-98 où il culminait à 3,8% en 1996 pour l'ensemble des Luxembourgeois et à 5,3% pour les femmes.

Taux de chômage⁸ dans quelques pays de l'Union Européenne en 1999

Pays	Hommes	Femmes	Ensemble
Luxembourg	1,8	3,3	2,4
Suède	8,3	6,9	7,6
Finlande	11,0	12,4	11,7
Danemark	4,5	5,9	5,1
Italie	8,8	16,3	11,7
Grèce	7,0	16,5	10,8
Espagne	10,9	23,0	15,7
Europe des 15	8,2	11,0	9,4

Source : EUROSTAT – Enquêtes Forces de Travail – 1999

3.3. Taux d'activité par nationalité

L'accroissement de l'effectif des travailleurs frontaliers a été de 12.5% au cours de la période d'octobre 1999 à octobre 2000, soit plus de 10.000 personnes. Actuellement les travailleurs non luxembourgeois constituent environ 62% de la main-d'œuvre occupée sur le territoire national.⁹

Répartition de la population salariée au Luxembourg par nationalité et résidence au 31 Mars 2000

<i>Nationalité et résidence</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>	
	<i>effectifs</i>	<i>%</i>	<i>effectifs</i>	<i>%</i>
Résidents luxembourgeois	55547	36,4	35307	39,4
Résidents étrangers	39843	26,1	27168	30,3
Frontaliers	57224	37,5	27178	30,3
Ensemble	152614	100,0	89653	100,0

Source IGSS

3.4. Taux d'inactivité

La population inactive comprend les personnes n'ayant pas d'emploi et n'étant pas à la recherche d'un emploi.

Sans être représentative sur le plan national, l'action de recrutement de la Banque Générale du Luxembourg en mai – juin 2000 a pourtant montré qu'il existe une demande d'emploi parmi les femmes « inactives », c'ad parmi celles non enregistrées comme étant à la recherche d'un emploi.

Le taux d'inactivité élevé des femmes peut être rapproché de leur situation familiale et des responsabilités qu'elles assument au sein de leur foyer.

⁸ Taux de chômage = (chômeurs / Population active) × 100

Définition du chômeur au sens BIT (Bureau International du Travail) : est considéré comme chômeur tout individu ne travaillant pas, recherchant un emploi en tant qu'indépendant ou en tant que salarié, étant disponible dans les 15 jours, et effectuant une recherche active.

⁹ ADEM, Le Marché de l'Emploi au Luxembourg

Une enquête Eurostat ¹⁰ sur les raisons des personnes inactives a donné la ventilation suivante :

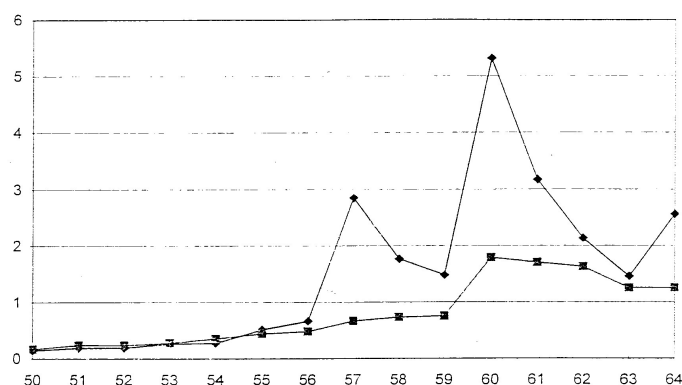
milliers

Inactivité – Motifs	Hommes	Femmes
Ne cherche pas de travail	60	103
Aimerait avoir un travail	(1)	3
Ne cherchent pas de travail parce que :	59	100
Responsabilités personnelles ou familiales.	p.i.	64
A pris sa retraite	36	12
Poursuit des études	17	15

Source Eurostat-Enquêtes sur les forces de travail 1999 – tableau 65

Cette enquête se trouve confirmée, toute proportion gardée, dans l'analyse des sorties de la vie active après 50 ans. Une ventilation des sorties de la vie active par personne ayant un emploi selon le sexe indique un écart prononcé entre les hommes et les femmes aux pics de 57 ans et 60 ans. Ainsi, à 57 ans, il y a près de 3 sorties pour un homme actif. Chez les femmes, ce nombre reste inférieur à l'unité. ¹¹

Sortie de la vie active par personne ayant un emploi par âge et par sexe



Source STATEC

3.5. Temps de travail

Le temps partiel concerne en premier lieu les femmes qui réussissent ainsi à combiner au mieux le travail domestique avec une activité professionnelle. Au Luxembourg ce sont les femmes qui recourent à un travail à temps partiel, seulement 2% des hommes travaillent à temps partiel.

En 1999, le temps partiel représente un quart du travail des femmes. Sur une période de huit ans, la part des emplois à temps partiel est en augmentation avec 25% en 1999, alors qu'il n'en représentait que 17% en 1992.

¹⁰ Eurostat, données 1999, page 205

¹¹ STATEC, Statistiques sociales, Participation à la vie économique 1983-2000, mars 2001

Part des emplois à temps partiel dans quelques pays de l'Union Européenne en 1999 (en %)

Pays	Hommes	Femmes
Luxembourg	2	25
Suède	9	40
Pays-Bas	18	69
Danemark	10	34
Royaume-Uni	9	44
Italie	3	16
Grèce	3	10
Espagne	3	18
Europe des 15	6	33

Source : EUROSTAT – Enquêtes Forces de Travail – 1999

Le régime du temps partiel est régi par la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, modifiée par la loi du 12 février 1999 concernant le PAN pour l'emploi. L'OCDE note dans son rapport¹² qu'un certain assouplissement de la réglementation concernant l'emploi temporaire et la protection de l'emploi pourrait contribuer à accroître les taux d'activité des femmes.

3.6. Secteurs d'activité

Concernant les secteurs d'activité occupés, il existe une forte concentration des emplois masculins et féminins dans le tertiaire : 92% des emplois féminins et 66% des emplois masculins sont concentrés dans le tertiaire en 1999 au Luxembourg. En 1999, environ 72% des salariés travaillent dans les services, dont 60% sont des hommes et 90% des femmes.

En moyenne, dans l'Union Européenne, la part du tertiaire dans l'activité féminine et masculine est respectivement de 81% et de 55%. Le Luxembourg est le pays de l'Europe des 15 où la part des emplois dans le tertiaire est la plus élevée.

Les secteurs d'activité privilégiés par les femmes sont les suivants :

- commerce
- santé, social
- éducation
- restauration
- services aux entreprises

Seulement 7% des emplois féminins sont localisés dans l'industrie, moins de 2% dans l'agriculture contre, respectivement 32% et 2% des emplois masculins.

Secteurs d'activité	Luxembourgeois	Etrangères	Etrangères
		UE	Hors UE
Agriculture, chasse et pêche	2,1	0,7	0,0
Activités extractives	0,1	0,0	0,0
Industrie manufacturière	4,8	5,1	7,2
Production, distribution électricité, gaz et eau	0,3	0,2	0,0
Construction	2,1	1,0	0,0
Commerce de gros et détail	14,8	15,2	21,5
Hôtels et restaurants	1,9	7,0	17,6
Transports et communications	6,3	3,5	2,5
Intermédiation financière	9,2	11,4	5,4
Immobilier, location et services aux entreprises	5,3	11,3	14,8
Administration publique	11,2	2,9	2,7
Autres services	41,7	41,4	28,3

Source Enquêtes des forces de travail, Données 1999

¹² février 2001, page 46

3.7. Professions et métiers

Liées aux secteurs d'activité, les professions féminines sont concentrées dans des activités de service. En 1999, les femmes luxembourgeoises représentant environ 40% des actifs ayant un emploi, elles constituent :

- 66% des employés et ouvriers non qualifiés ;
- 62% du personnel de services et des vendeurs ;
- 55% des employés de type administratif (une femme active sur cinq est employée de bureau).
- En revanche, elles ne sont que :
- 29% des directeurs et gérants d'entreprise (71% d'hommes),
- et sont quasi absentes des postes d'ouvriers qualifiés de type artisanal ou de chaînes de fabrication.

Sur-représentées parmi les professions peu qualifiées, on observe cependant une réelle montée des femmes dans l'échelle des professions ces dernières années :

- en 1992, 22% des femmes actives étaient employées ou ouvrières non qualifiées, elles ne sont plus que 17% en 1999 ;
- 10% exerçaient des professions intermédiaires, 20% en 1999 (14% en 1994) ;
- 11% exerçaient des professions dites intellectuelles et scientifiques, 16% en 1999.

Professions	Luxembourgeoises	Etrangères UE	Etrangères Hors UE
Dirigeants d'entreprises, cadres supérieurs	4,4	4,3	11,4
Professions intellectuelles et scientifiques	16,9	15,9	10,0
Professions intermédiaires	25,9	14,4	5,2
Employés de type administratif	28,2	14,8	5,8
Personnel des services et vendeurs	12,4	17,5	25,0
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture	2,4	0,8	
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	1,0	1,1	1,2
Conducteurs de machines, ouvriers de l'assemblage	1,4	2,1	0,8
Manœuvres et agents non qualifiés	7,1	28,8	40,6

Source EFT, 1999

Actions positives

A. La mise en oeuvre

La loi 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 ayant pour but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

Sélection

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 se fait sur base des dossiers présentés par les entreprises. Le Comité des 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?

Depuis fin 2001, les formulaires de subvention sont également accessibles par le site Internet www.mpf.lu

Description

Au cours de l'année 2001, deux actions positives commencées en 2000 dans des entreprises du secteur privé ont été poursuivies et deux nouvelles actions positives ont pu être entamées.

PEDUS

Au Luxembourg, le groupe PEDUS est présent dans différents secteurs d'activités comme le nettoyage, la blanchisserie, la restauration de collectivités, la surveillance et les installations de sécurité. Parmi les principales entreprises luxembourgeoises, PEDUS figure au 9^e rang avec un effectif de 1900 personnes¹³. Environ 1500 personnes sont occupées dans le secteur du nettoyage et ce sont majoritairement des femmes de nationalité étrangère (90%) travaillant à temps partiel.

Dans le cadre d'une meilleure conciliation de la vie professionnelle et privée et afin d'endiguer un taux d'absentéisme important, PEDUS a entamé une analyse des besoins et motivations auprès du personnel avec l'objectif de développer des

¹³ Statnews 24/2001 du 12/06/01

actions concrètes dans un deuxième temps. Un premier workshop avec brainstorming a été organisé en septembre 2001 dont les résultats sont nécessaires pour élaborer le questionnaire. La composition du groupe de travail du workshop tenait compte des différentes fonctions et nationalités représentées au sein de l'entreprise. L'élaboration du questionnaire, l'analyse et l'évaluation sont programmées pour le 1^{er} semestre de l'année 2002.

CMD

L'Entreprise est spécialisée dans la vente des services de téléphones mobiles, secteur de technologie de pointe. Dans le cadre de formations internes, la société a intégré des modules de sensibilisation du personnel aux différents aspects de communication entre femmes et hommes ("Gendertraining"). CMD entend ainsi optimiser les compétences de son personnel.

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

Les deux entreprises industrielles 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. Des cours de formations externes ont été offerts au personnel féminin de tout niveau en fonction des besoins individuels exprimés. Les cours se sont déroulés fin 2000 et début 2001.

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 de communication, de gestion de conflits et du stress et ceci dans le respect de la sensibilité spécifique liée au genre. Cette formation a débuté fin 2000 et s'est prolongée jusqu'en 2001.

Evolution

Les activités de l'an 2001 ont montré la nécessité de consolider l'approche proactive. Les contacts personnels dans les entreprises noués les années précédentes ont été renforcés pendant l'année. De nouvelles entreprises ont été contactées.

Avant d'aboutir à un projet d'action positive soumis au Comité, l'action demande une période d'élaboration. Ce processus peut durer plusieurs mois même plusieurs années, sans garantie d'aboutissement. Le travail d'élaboration d'un projet est souvent le point de départ d'un changement de culture d'entreprise. Il présuppose des contacts répétés avec les responsables de la direction et des ressources humaines, ainsi qu'avec la délégation du personnel notamment les délégué-e-s à l'égalité.

La collaboration du Ministère de la Promotion Féminine avec une trentaine d'entreprises comporte à ce stade entre autres :

- des informations sur les actions positives
- une sensibilisation à la thématique de l'égalité dans le monde du travail
- une collaboration à l'analyse des possibilités d'actions dans l'entreprise

- la mise en réseau des personnes clés de l'entreprise
- l'élaboration de stratégies pour la présentation des actions positives à différents organes de décision au sein de l'entreprise
- l'élaboration d'une stratégie de communication pour l'ensemble des employé-é-s
- l'accompagnement de l'élaboration de projet
- le soutien des personnes clés
- la mise à disposition de statistiques et d'analyse de la situation des femmes et des hommes dans le monde du travail.

Pendant l'étape préliminaire des changements de culture d'entreprise se font remarqués. Des groupes de réflexion, de pilotage et autre se mettent en place. L'égalité entre hommes et femmes est discutée à plusieurs niveaux de l'entreprise. Ainsi on peut dire que certaines actions positives commencent longtemps avant la soumission du dossier au Comité pour l'allocation de subvention.

En 2001, le choc du 11 septembre 2001 et la récession latente de l'économie ont eu des effets négatifs sur la mise en œuvre des actions positives. Suite à l'incertitude quant à l'évolution économique future 3 projets d'action positive ont été bloqués momentanément.

B. Promotion d'actions positives avec la Fédération des Industriels Luxembourgeois (FEDIL)

Le 18 juin 2001 la Ministre de la Promotion Féminine a été reçue avec une délégation du ministère par le groupe CES, conseil économique et social de la FEDIL pour discuter divers sujets concernant le marché de l'emploi et les femmes :

- le temps partiel
- l'orientation et la formation des femmes vers les métiers non traditionnels
- les femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi
- les actions positives

Il a été décidé de mener, lors de la Foire des Etudes et des Formations, une action commune de sensibilisation des jeunes filles ensemble avec des femmes ayant des métiers non traditionnels.

C. Coopération avec l'Administration de l'Emploi

En mars 2001, les responsables des actions positives du Ministère de la Promotion Féminine ont présenté les actions positives au personnel de l'Administration de l'Emploi (ADEM). Une quarantaine de personnes, consultants et placeurs, qui sont en relation permanente avec les entreprises, assistaient à la réunion en présence de la directrice et de la déléguée à l'emploi féminin. Le but de cette rencontre était de fournir à l'assistance les renseignements souhaités sur les actions positives dans les entreprises du secteur privé et les démarches effectuées par le ministère dans ce domaine. Par ce flux d'informations entre l'ADEM et le ministère le contact avec les entreprises sera facilité.

Tableau récapitulatif des Actions Positives

		GOODYEAR	BANQUE HAPOALIM		CMD	PEDUS
Taux des femmes dans l'entreprise		Total : 4% Employé-e-s : 24%	Total : 61%		Total :44%	Total : 90%
Taux des femmes dans la direction		Direction : 0% Cadre : 4%	Direction : 40% Fondées de pouvoir : 80%		Direction : 25% Fonctions dirigeantes : 20 %	Direction : 0 % Administration : 50%
Mesures prises par l'entreprise		Entretiens individuels d'analyse des besoins en formation Formations	14 workshops dont 8 pour tout le personnel et 6 pour le personnel féminin, ayant pour sujet la communication, la gestion de conflits et du stress		Modules de formation de 2 jours pour améliorer la communication interne entre hommes et femmes dans le processus de développement des compétences	Entretiens en groupe de 8 à 10 personnes pour 200 employé-e-s ayant des enfants à charge afin d'analyser les besoins en matière de conciliation vie professionnelle et vie privée
Public cible		100% des femmes	100% du personnel		Le management et les employé-e-s	employé-e-s ayant des enfants à charge
Résultats de l'action		formations pour 50% des femmes	Meilleure collaboration entre femmes et hommes, plus de confiance en soi chez les femmes		Sensibilisation à l'égalité, accès aux postes à responsabilité, amélioration de l'image de marque de l'entreprise	Amélioration des conditions de travail, satisfaction professionnelle, motivation, réduction de l'absentéisme

Prix Féminin de l'Entreprise

Depuis sa création en 1993, le Prix Féminin de l'Entreprise a été décerné pour la sixième fois, le 19 mars 2001 à la Banque Hapoalim pour avoir intégré la philosophie de l'égalité entre hommes et femmes dans sa culture d'entreprise.

La banque soutient le personnel dans sa volonté d'élargir ses compétences et ses responsabilités. Les femmes en particulier sont encouragées à établir leur propre plan de carrière afin d'augmenter leurs chances sur le marché de l'emploi. Suivre des formations continues tout au long d'une vie est une obligation pour la direction.

La société a lancé le projet « Mon développement personnel » qui consiste dans l'organisation de workshops pour l'ensemble du personnel : d'une part des workshops de sensibilisation à l'égalité des chances et des workshops à l'attention de tout le personnel ayant pour sujet la communication, la gestion des conflits et du stress et d'autre part des workshops à l'attention des femmes portant sur l'établissement et la gestion d'un plan de carrière, la confiance en soi et l'affirmation de soi.

La Banque Hapoalim accorde des horaires de travail flexibles à son personnel et lui donne ainsi la possibilité de mieux concilier vie familiale et professionnelle. Par ailleurs elle considère que père et mère ont les mêmes obligations parentales.

La gestion du personnel adoptée par la Banque Hapoalim est un exemple de bonne pratique que le Ministère de la Promotion Féminine souhaite voir se développer également dans d'autres entreprises.

La Ministre de la Promotion Féminine a remis le prix à la représentante de la banque en présence de Monsieur François Moes, président de l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg (ABBL) et de Monsieur Lucien Thiel, directeur général de l'ABBL. Des membres du personnel, hommes et femmes ont témoigné de leur propre expérience de bonne entente et de coopération.

Colloque 'Parité professionnelle – Parité parentale'

Un colloque 'Parité professionnelle – Parité parentale', fut organisé en date du 11 janvier 2001 par l'Ambassade de Suède, le Gouvernement luxembourgeois et la Ville de Luxembourg dans le cadre de la présidence suédoise de l'Union européenne, a confirmé l'intention de la Suède d'axer sa présidence de l'Union Européenne sur la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, l'égalité des chances sur le marché de travail et le changement de mentalités des hommes quant aux soins à attribuer aux enfants. 220 personnes y ont assisté.

Dans son allocution, la Ministre de la Promotion Féminine a souligné que, bien qu'ancrée dans nos structures démocratiques, l'égalité est seulement en train de s'appliquer petit à petit dans les relations entre femmes et hommes.

Il est prévu de reformuler l'article 11 de la Constitution qui dit que tous les Luxembourgeois sont égaux et d'ancrer l'égalité entre femmes et hommes dans la constitution.

Le Ministère de la Promotion Féminine a entre autres la mission d'organiser des actions positives qui incitent les entreprises à réfléchir sur l'égalité des femmes et des hommes. Dans ce cadre, les entreprises veillent à organiser des formations à l'égalité pour les employés et employées.

Les femmes représentent 38% de notre population active. D'après les enquêtes, elles gagnent jusqu'à 30% moins que les hommes avec la même formation. Le taux de chômage est plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

La Ministre signale deux mesures essentielles de la politique familiale luxembourgeoise : l'allocation d'éducation et le congé parental.

Selon Bengt Westerberg, président de l'Institut suédois des études prospectives et ancien ministre des affaires sociales, c'est une transformation du rôle masculin qui s'impose pour arriver à une véritable égalité des chances.

En Suède, l'égalité des chances entre femmes et hommes implique la revue des rôles traditionnels des hommes comme des femmes pour pouvoir parvenir à une véritable égalité. Ce sont surtout les rôles féminins qui ont changé. L'activité professionnelle des femmes en Suède a fortement augmenté. Mais en revanche, la responsabilité des hommes pour s'occuper du foyer n'a guère augmenté, ce sont les femmes qui ont travaillé double. En Suède, il y a beaucoup de crèches, des maisons de retraite etc. mais souvent, on travaille loin du domicile, d'où de longs déplacements pour déposer les enfants à la crèche et revenir les chercher.

M.Westerberg a pris l'initiative d'une enquête pour savoir pourquoi si peu de femmes travaillent à des postes de décision dans les entreprises suédoises. Les chefs d'entreprises argumentent que pour faire carrière dans les entreprises, il faut se donner à fond entre 25 et 32 ans, l'âge où les femmes créent une famille et auront des enfants. Mais les femmes le font. Pour elles, famille et enfants ne créent pas d'obstacle pour accéder à des postes plus élevés.

L'assurance parentale suédoise est très généreuse. Les parents ont le droit de rester un an à la maison avec les enfants en recevant une indemnité correspondant à 80% du salaire ordinaire. Les parents ont le droit de partager ce congé entre eux à leur guise, ce sont les mamans qui en prennent la majeure partie.

En 1994 a été introduit un congé d'un mois pour les pères dans le cadre de l'assurance parentale suédoise. Mais les hommes estimaient ne pas pouvoir prendre un congé parental parce qu'ils étaient indispensables à leurs postes de travail.

Le président a énuméré les motifs pour s'engager pour une plus grande égalité des chances.

- des groupes comprenant des hommes et des femmes sont souvent plus efficaces que les groupes dominés par des hommes. Dans des groupes mixtes, les femmes et les hommes peuvent se discipliner et se stimuler mutuellement
- la plupart des équipes travaillent pour un marché composé aussi bien de femmes que d'hommes
- un autre motif pour des groupes mixtes a trait à la violence dans la société ; une société qui connaît une plus grande égalité serait aussi une société plus pacifique.

Une société reposant sur une relation de partenaires égaux entre femmes et hommes implique un progrès pour l'humanité et sera mieux à même que celle d'aujourd'hui de faire face à toutes les menaces envisageables pour l'espèce humaine.

D'après Lena Sommestad, directrice de l'Institut suédois des études prospectives, le maintien des rôles traditionnels, et surtout celui de la femme au foyer, n'est plus acceptable d'un point de vue macro-économique. Désormais, les femmes ne souhaitent plus devoir choisir entre leur carrière professionnelle et les responsabilités familiales. C'est ainsi que des pays traditionalistes comme l'Italie, l'Espagne et le Japon, qui ont tendance à vouloir confiner les femmes dans les rôles traditionnelles de mère et de femme au foyer, enregistrent un fort recul des naissances et, en conséquence, un vieillissement accru de leur population. Face aux obstacles que rencontrent les femmes de ces pays pour concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, nombreuses sont celles qui préfèrent renoncer à avoir des enfants. Il est certain que l'investissement dans une politique d'égalité entre femmes et hommes aura un impact sur l'évolution économique d'un pays tout entier, impact qui est souvent sous-estimé par les responsables politiques.

Madame Ingelà Thalèn, Ministre de la Sécurité sociale en Suède, dressa le bilan des mesures politiques en faveur de l'égalité entre femmes et hommes dans son pays. Le débat actuel sur l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale et de fiscalité n'est plus d'actualité en Suède où les femmes bénéficient de leurs propres systèmes de contribution. En matière d'égalité des chances, les pays nordiques ont une longueur d'avance sur les autres pays européens. Par exemple le congé parental peut être utilisé par le père (créé en 1974 en Suède) et ouvre la voie à un rôle paternel plus actif.

L'Ambassadrice de Suède accentuait encore une fois que le monde serait meilleur si les femmes et les hommes le géraient ensemble, tout comme un lieu de travail fonctionnerait mieux si des femmes et des hommes y travaillent ensemble. Les femmes ont des expériences différentes, des perspectives différentes et parfois des émotions différentes.

Les exposés furent suivis d'une table ronde à laquelle participaient Messieurs Lucien Thiel, directeur général de l'ABBL, Paul Ensich, directeur de la Chambre des Métiers, Paul Hippert, directeur de la Chambre de Commerce, Jean-Claude Reding, secrétaire général de l'OGBL et Marcel Mersch, secrétaire social du LCGB.

Journée nationale de l'étudiant

Le vendredi 20 juillet 2001 a eu lieu la première journée nationale de l'étudiant organisée par l'ACEL, association des cercles d'étudiants luxembourgeois. Un certain nombre d'entreprises étaient présentes à la place Guillaume pour permettre un contact direct entre employeurs et étudiants. Parallèlement se sont déroulées à l'hôtel de ville des discussions et tables rondes sur différents sujets intéressant les étudiants :

- l'impact de la déclaration de Bologne sur l'économie européenne
- place à la mondialisation des cadres
- place aux femmes, faut-il choisir entre carrière et famille

La Ministre de la Promotion Féminine, était invitée à prendre part à la discussion concernant la place des femmes dans l'économie, l'égalité de salaire, le recrutement et l'accès des femmes aux carrières supérieures, la conciliation vie professionnelle et vie privée. Participaient également à ce débat : Mesdames Karin Meyer (ADEM), Martine Gerber (Deloitte & Touche), Andrée Colas (Police Judiciaire), Isabelle Cames (Centre de Recherche Public Gabriel Lippmann) et Monsieur Ed. Goedert (Scancar) qui ont témoigné de leur propre expérience professionnelle. Il importe pour les femmes d'être présentes sur le marché de l'emploi à tous les niveaux. Les filles poursuivent aujourd'hui des études supérieures au même titre que les garçons. Toutefois elles demeurent peu nombreuses dans des domaines traditionnellement qualifiés comme masculins. Pourtant les nouvelles technologies de l'information et de la communication offrent de nombreux débouchés professionnels très intéressants, d'autant plus que dans ces domaines un besoin accru de personnel à tous les niveaux se fait ressentir. Afin de permettre aux femmes et aux hommes de s'épanouir ensemble dans leur activité professionnelle, un changement des mentalités s'impose. Le partage des responsabilités familiales et parentales au niveau du couple permet de mieux concilier la vie privée et la vie familiale, et ceci d'autant mieux si en même temps les employeurs sont disposés à adapter l'organisation du travail à la nouvelle façon de vie des hommes et des femmes.

Foire des Etudes et des Formations les 22 et 23 novembre 2001

Chaque année le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur (CEDIES) du Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche organise la « Foire des Etudes et des Formations » dans les locaux de la Foire Internationale à Luxembourg. Cette manifestation a pour objectif de donner un aperçu aussi large que possible des professions, des carrières supérieures et des voies d'études. Un volet important est consacré au monde du travail et au marché de l'emploi.

Une plus grande participation des femmes sur le marché de l'emploi dépendra, à l'avenir, de leur orientation professionnelle vers des métiers techniques, scientifiques et les nouvelles technologies. Ces nouvelles opportunités sont d'autant plus réelles que les entreprises enregistrent une pénurie croissante de personnel qualifié.

Afin de sensibiliser les jeunes femmes aux métiers et professions de l'Industrie, le Ministère de la Promotion Féminine a organisé cette année pour la première fois en association avec la FEDIL un stand à la Foire des Etudes et des Formations.

Au cours d'une conférence de presse au stand du Ministère la Promotion Féminine, la Ministre de la Promotion Féminine et Monsieur Nicolas Soisson, Directeur de la fédération des industriels luxembourgeois (FEDIL), ont indiqué combien il est important d'encourager les femmes à s'intéresser à des professions dans des domaines traditionnellement qualifiés de domaines masculins. En effet de nos jours les jeunes filles poursuivent au même titre que les garçons des études supérieures. Elles réussissent avec succès leurs études et disposent des mêmes qualifications que les garçons. Les femmes peuvent trouver des débouchés très intéressants dans l'industrie surtout qu'elles représentent un potentiel non négligeable dont l'industrie a besoin pour faire face au manque actuel de personnel qualifié.

Au cours des deux journées de foire plusieurs tables rondes étaient organisées au stand commun, auxquelles ont participé 19 femmes travaillant dans différentes entreprises installées au Luxembourg, à savoir :

- International Electronics Engineering (IEE)
- Société Européenne des Satellites (SES)
- Cargolux Airlines International
- Dupont de Nemours
- Soludec
- Siemens
- Paul Wurth
- Goodyear

Ces femmes exercent des métiers divers du domaine scientifique ou technique, elles sont pilotes, ingénieures en informatique, physique, chimie, électronique, mécanique, génie civil...Elles ont pu témoigner de leurs études, de leur métier, de leur carrière professionnelle ainsi que de l'organisation de leur vie privée. Un jeu concours a été organisé sur Internet afin d'intéresser un maximum de jeunes gens tout en faisant connaître le Ministère de la Promotion Féminine d'une part et la Fédération des Industriels Luxembourgeois (FEDIL) d'autre part.

Prise de décision

'Les Femmes dans la prise de décision économique'

La Ministre de la Promotion Féminine a présenté lors d'une conférence de presse un premier bilan d'une enquête réalisée dans plus de 1300 entreprises luxembourgeoises portant sur la situation des femmes dans la prise de décisions économiques. Résultat : les femmes sont encore largement sous-représentées aux positions de prise de décision dans leur organisation.

L'enquête a été commanditée par le Ministère de la Promotion Féminine en étroite collaboration avec la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et le Statec.

Elle a été réalisée par le CEPS/Instead. Le but en était de dresser un profil de la situation telle qu'elle se présente actuellement.

La ministre a noté au départ que le taux d'occupation des femmes au Grand-Duché est de 52 %, ce qui classe le Luxembourg parmi les derniers de l'UE. Il faut remarquer qu'il y a six ans, le taux d'emploi des femmes n'était que de 43%.

La participation des femmes à la prise de décision économique dans les entreprises a été analysée aux niveaux suivants :

- le conseil d'administration,
- la direction des entreprises,
- le pouvoir de décision en général,
- la délégation du personnel.

A chaque niveau, les femmes sont sous-représentées par rapport aux effectifs salariés de l'entreprise.

Alors qu'elles représentent 33 % du personnel salarié des entreprises disposant d'un conseil d'Administration, uniquement 16 % des membres de ces conseils sont des femmes. La sous-représentation au conseil d'administration est encore plus forte dans les entreprises de plus de 100 salariés.

Parmi les entreprises de moins de 15 salariés – qui représentent 85 % des entreprises au Luxembourg – seulement 12% sont dirigées par une femme.

Dans les grandes entreprises (plus de 15 salariés), les femmes ne constituent que 11 % des chefs d'entreprise, alors qu'elles représentent 33 % de l'effectif salarial de ces entreprises.

Les personnes disposant d'un pouvoir de décision général ont été définies comme étant celles qui ont un pouvoir décisionnel et qui par leur action engagent l'entreprise. Ainsi dans les petites entreprises, où 35 % des salariés disposent d'un tel pouvoir, les femmes ne représentent qu'un tiers de ces personnes. Dans les grandes entreprises, ce pourcentage est encore plus bas (27 %).

La participation des femmes à la prise de décision en général varie selon le domaine dans l'entreprise. Au niveau administratif, dans la communication, la gestion des ressources humaines et en comptabilité, la participation des femmes au pouvoir de décision suit le partage traditionnel entre hommes et femmes. Par contre, pour les domaines de haute direction, techniques et de production, la participation des femmes est encore très réduite.

Enfin pour les délégations du personnel, les femmes ne représentent que 23 % des membres alors qu'elles comptent pour 33 % de l'ensemble des salariés des entreprises disposant d'une telle délégation.

Concernant les causes de ces sous-représentations, des études ultérieures doivent éclairer les débats.

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

Activités subventionnées par le Ministère de la Promotion Féminine

Le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises

Le Ministère de la Promotion Féminine a continué en l'an 2001 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. Le CNFL dispose depuis le 1^{er} juillet 2001 d'un poste de travail occupé par une juriste à plein temps suivant convention avec le Ministère de la Promotion Féminine. Ci-après un relevé des activités du conseil.

Participation d'une délégation du CNFL le 17 février 2001 à la Conférence nationale pour Etrangers.

Prise de position du CNFL au débat d'orientation du 13 mars sur la violence domestique.

Représentation du Conseil National à la réunion du « Rentendesch », le 14 mai 2001.

Convention CEDAW : intervention du CNFL afin d'abolir les réserves CEDAW à l'encontre du Luxembourg en matière de transmission de la couronne héréditaire du Grand-Duché et de libre choix des couples mariés concernant le nom patronymique de leurs enfants

Elaboration d'une proposition de loi concernant l'action en faveur de la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes au niveau communal

Participation du CNFL à la Foire du volontariat, le 9 décembre 2001

Participation du CNFL aux réunions du CTF et collaboration à l'élaboration d'avis. Demande du CNFL d'admettre la juriste du CNFL avec un statut d'observatrice aux réunions du CTF.

Interventions diverses auprès :

- de l'ADEM au sujet d'offres d'emploi libellées de manière discriminatoire
- des ministres de la Santé et de la Sécurité Sociale, concernant l'« Intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales »
- du Premier Ministre au « Rentendesch », en matière de participation du CNFL au groupe de travail à instaurer, en vue de la discussion sur l'individualisation des droits à pension
- du Premier Ministre pour une participation active du CNFL aux activités du Conseil National des Programmes

Activités dans le cadre du service "Promotion d'une politique communale d'égalité des chance entre femmes et hommes" du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises.

Contacts avec les communes :

- Collecte d'informations sur les activités des organes communaux d'égalité des chances et actualisation du relevé des organes communaux d'égalité des chances.
- Mars : invitation à toutes les communes d'organiser à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme 2001 un meeting ou une autre activité relative à l'égalité des chances entre femmes et hommes, sous le thème

« D'Chancegläichheet vu Fraen a Männer ass och en Thema an eiser Gemeng ».

- Mars-Juin : organisation d'un cycle de formations pour les femmes élues aux dernières élections communales ainsi que les organes communaux d'égalité des chances entre femmes et hommes.
- Juin : lancement auprès des 188 communes de la deuxième enquête du CNFL sur la présence des femmes dans les commissions consultatives communales.
- 30 septembre : rencontre au Fraebësch et inauguration d'un banc de parc muni d'une plaque d'honneur en signe de sympathie et de solidarité avec les 171 femmes élues aux élections communales de 1999.
- Octobre-Novembre : deuxième cycle de formation pour les femmes élues et les organes communaux d'égalité des chances entre femmes et hommes.
- Décembre : rencontre avec les responsables du programme LEADER+ et du Ministère de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement rural. Le CNFL a invité les communes situées dans la zone LEADER+ à promouvoir des projets LEADER+ en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes, notamment la création de services régionaux à l'égalité des chances entre femmes et hommes, animés par du personnel rémunéré et qualifié.
- Participation à diverses manifestations sur le plan local (conférences, table ronde, réunions, expositions).
- Diffusion ponctuelle d'invitations et de documentations diverses.
- Mises à jour régulière du site Internet du CNFL

Interventions auprès des autorités nationales :

- Mai : intervention auprès du ministre de l'Intérieur pour assurer un cadre légal aux organes communaux d'égalité des chances et intégrer une perspective d'égalité des chances entre femmes et hommes dans les discussions et décisions sur les futurs rôles du secteur communal.
- Depuis juin : en vue du débat d'orientation sur la répartition des compétences et des responsabilités entre l'Etat et les communes, un groupe de travail s'est réuni pour formuler la revendication d'un cadre légal pour les organes communaux d'égalité des chances et l'introduction de la parité dans les commissions consultatives communales. Préparation d'un texte de loi et d'un règlement grand-ducal d'application.

Organes communaux d'égalité des chances avant et après les élections de 1999

	1999	2000	2001
• Communes ayant nommé un-e délégué-e à l'égalité des chances parmi les membres du conseil communal	48	83	70
• Communes ayant institué une commission consultative d'égalité des chances entre femmes et hommes	13	71	40
• Communes ayant institué un service avec du personnel rémunéré qualifié	2	35	2
• Communes ayant institué au moins un des trois organes d'égalité des chances susmentionnés	58	2*	87

* plusieurs autres communes envisageant de créer un service dans un proche avenir

Campagne contre la violence à l'égard des femmes

Définition de la violence conjugale

La violence conjugale est la manifestation de rapports de force historiquement inégaux qui ont abouti à la domination des hommes sur les femmes.

(Assemblée générale des Nations Unies, le 1er décembre 1993)

Au cours de l'an 2001, le Ministère de la Promotion Féminine a continué et intensifié la lutte contre la violence à l'égard des femmes et de leurs enfants. L'accent de la campagne 2001 a été mis sur la formation, l'information et la sensibilisation.

□ Débat d'orientation sur la violence domestique

Un débat d'orientation sur la violence domestique a eu lieu le 13 mars 2001 à la Chambre des Député-e-s.

Les sujets suivants ont été traités:

- Le phénomène de la violence domestique/familiale: le cycle de la violence, les victimes potentielles de la violence domestique, les conséquences de la violence domestique
- La lutte contre la violence domestique.

Le 17 mai 2001, le Ministère de la Promotion Féminine a déposé à la Chambre des Député-e-s le projet de loi sur la violence domestique portant modification

- 1) de la loi du 31 mai 1999 sur la police et l'inspection générale de la police;
- 2) du code pénal;
- 3) du code d'instruction criminelle;
- 4) du nouveau code de procédure civile et
- 5) du code civil.

□ Formations

Dans le cadre de la campagne contre la violence à l'égard des femmes, le Ministère de la Promotion Féminine et le Ministère de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse, services pour personnes handicapées, ont organisé en collaboration avec Femmes en détresse asbl une formation concernant le dépistage systématique des femmes victimes de violence.

30 collaboratrices des services d'hébergement pour femmes et des services pour personnes handicapées ont participé à la formation.

La formation a comme objectif:

- d'enseigner aux participantes un mode d'intervention spécifique à la problématique des femmes victimes de violence physique, psychique et sexuelle
- de transmettre aux participantes des attitudes et des modes d'intervention qui sont adaptés à la réalité des victimes.

Les formatrices de Femmes en détresse ont abordé entre autres les sujets suivants:

Formes de violence, zones de vulnérabilité, cycle de la violence, escalade de la violence, stratégie de l'agresseur.

Conséquences psychologiques, physiques, économiques, sociales et existentielles pour les victimes.

Dépistage de la violence: besoins de la victime, facteurs déterminant l'intervention, objectifs du dépistage, difficultés rencontrées.

□ Campagne de sensibilisation

La violence à l'égard des femmes et de leurs enfants constitue une violation fondamentale des droits de l'homme. L'objectif de la campagne pluriannuelle est de rendre la violence visible et de faire réfléchir tous les citoyens et toutes les citoyennes à ce que représente la dignité des femmes et de leurs enfants dans notre société.

1. Spots

En 2001, le Ministère de la Promotion Féminine a poursuivi sa campagne de sensibilisation par la diffusion du spot "Fini les compromis contre la violence à l'égard des femmes et des filles" à la télévision et dans tous les cinémas du pays. Au cours de l'année 1999, la Commission européenne avait mis ce spot à la disposition de tous les Etats membres.

2. Publications

Le Ministère de la Promotion Féminine a distribué 3 dépliants et 1 brochure concernant la violence et le viol " aux associations oeuvrant dans l'intérêt des femmes, aux médecins généralistes, aux pharmaciens et pharmaciennes et aux centres médico-social.

Thèmes des dépliants:

- L'emploi de la violence est un acte criminel. Si vous êtes victimes de violences.....
- En cas de violence conjugale - Si vous partez...
- Le viol est un des crimes les plus abominables. Si quelqu'un vous a violée...

Thème de la brochure:

"Les visages multiples de la violence envers les femmes " - Gewalt gegen Frauen hat viele Gesichter. Il s'agit d'une brochure écrite par des femmes pour les femmes. Les femmes qui ont adapté cette brochure d'origine allemande à la situation luxembourgeoise, sont les professionnelles des services d'hébergement pour femmes qui travaillent tous les jours avec des femmes et des enfants maltraités.

Extraits de la brochure "Les visages multiples de la violence envers les femmes" - page 3:

"Rien ne justifie la violence. Les femmes ne courent pas seulement de risques dans les rues ou les gares désertes. Au contraire: c'est dans leur vie privée, au sein de leur couple, que les femmes sont souvent maltraitées de façon systématique. Et ce phénomène concerne toutes les classes sociales."

□ Traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle

En 2001, le Ministère de la Promotion Féminine a conclu une convention avec SOLWODI e.V., (Solidarity with women in distress) représenté par Soeur Dr. Lea Ackermann, pour soutenir le projet intitulé " Schutz, Beratung und Betreuung von Gewaltopfern und Opferzeuginnen bei Menschenhandel" dans le cadre du programme Daphne.

Le Ministère de la Promotion Féminine participera à la mise en oeuvre du projet sur le plan national et international afin de créer un réseau transfrontalier pour la protection et la prise en charge des victimes de la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle. Au Grand-Duché de Luxembourg, le projet est soutenu par la Fondation Maison de la Porte Ouverte.

Sensibilisation et information

Les actions de sensibilisation et d'information du Ministère de la Promotion Féminine ont pour but d'influer sur le changement de mentalité en faveur d'une plus grande égalité de fait entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la vie sociale, politique et économique. Le travail de communication englobe à la fois une communication média (publicité) et une communication hors média (les relations publiques, l'approche personnelle et autres réseaux d'information).

Les campagnes de communication

Au cours de l'année 2001, le Ministère de la Promotion Féminine a eu recours aux médias de la télévision, du cinéma, de la presse écrite et des nouvelles technologies pour cibler davantage ses campagnes de communication.

La communication média

1. Spots télévisés

Sur le thème de « L'égalité est l'avenir » (Gläichheet ass d'Zukunft), le Ministère de la Promotion Féminine a fait réaliser deux spots télévisés destinés au grand public :

- Deux enfants, une petite fille et un petit garçon montrent à partir de deux tas de sable séparés un grand tas de sable commun. Ils y poseront une crémaillère, résultat de leur travail d'équipe. Message : L'égalité entre les femmes et les hommes se développe dès l'enfance.
- Deux jeunes gens, une fille et un garçon, s'amuse ensemble devant l'écran d'un ordinateur. A tour de rôle, ils introduisent du texte en se corrigeant mutuellement. Le résultat final montré aux spectateurs et spectatrices est le slogan du Ministère de la Promotion Féminine « Gläichheet ass d'Zukunft » (L'égalité est l'avenir). Satisfaits, la fille et le garçon se tapent la main dans un geste de solidarité. Message : L'égalité entre les femmes et les hommes implique les jeunes, filles et garçons, au même degré.

Pour la troisième année consécutive, le spot européen sur la violence à l'égard des femmes a été diffusé en novembre 2001 à l'occasion de la journée européenne contre la violence. Comme il est difficile de parler de la violence domestique sans la montrer et sans choquer le public, ce spot tente de suggérer l'angoisse éprouvée par une femme dont le mari violent rentre à la maison.

2. Annonces publicitaires

Au niveau des actions positives, le Ministère de la Promotion Féminine a fait élaborer un nouveau concept publicitaire. En 2001, la création et l'insertion de quatre annonces dans la presse spécialisée luxembourgeoises ont été réalisées et planifiées à l'issue d'une soumission publique. Les quatre visuels montrent des femmes dans des métiers qui sont le plus souvent associés aux hommes (pilote, chirurgien, ..) accompagnés de slogans à double sens : "Aujourd'hui de plus en plus d'hommes confient leur vie à des femmes (chirurgienne) ou "Aujourd'hui, de plus en plus de femmes sont à la hauteur (pilote)".

L'objectif de cette série d'annonces étant de susciter l'attention des responsables d'entreprises aux efforts à entreprendre pour atteindre une égalité des chances entre les femmes et les hommes en milieu professionnel et de les inciter à réaliser des projets d'actions positives au sein de leur organisation.

3. Site Internet

En 2001, le Ministère de la Promotion Féminine a fait remanier son site Internet www.MPF.lu avec l'aide du Service Information et Presse, du Centre Informatique de l'Etat ainsi que d'une société externe. La refonte graphique du site a permis de créer une présentation plus adaptée aux règles standards (emplacement des logos, des rubriques de navigation et de support...). La rubrique calendrier reprend tous les événements du Ministère et offre également cet emplacement aux associations œuvrant dans l'intérêt des femmes pour l'annonce de leurs propres manifestations.

Publications

- D'Lüsterprinzessin an de Ritter Schuddereg
Conte en langues luxembourgeoise, allemande, française et portugaise
- D'Lüsterprinzessin an de Ritter Schuddereg
Dossier pédagogique
- Muttertag – Vatertag – Elterntag
Dossier pédagogique
- PAN Pékin + 5
Stratégie-cadre et plan d'action national pour la mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes
- Parité professionnelle – parité parentale
Actes du colloque du 11 janvier 2001 à Luxembourg

Toutes les publications sont disponibles au Ministère de la Promotion Féminine à Luxembourg.

C. Activités subventionnées par le Ministère de la Promotion Féminine dans le domaine social

En dehors des plates-formes de concertation mentionnées au chapitre 4 sub "Modalités de coopération entre les parties contractantes" de la convention des services d'hébergement pour femmes de l'an 2001, les représentantes du Ministère de la Promotion Féminine se sont réunies régulièrement avec les chargées de direction des services d'hébergement pour femmes au cours de l'an 2001.

Les thèmes suivants ont été traités:

- le dépistage des femmes victimes de violence
- la définition des prestations des services d'hébergement pour femmes
- la collaboration entre le personnel des services d'hébergement pour femmes
- les formations
- les règlements d'ordre interne des services d'hébergement pour femmes
- les supervisions
- la présentation des statistiques

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

Services d'hébergement	Femmes	Enfants	Problème de Violence	Problèmes Familiaux	Problèmes de Logement	Autres	Demandes non Satisfaites
Porte Ouverte Total :	180	213	75	38	48	19	46
Hôtel Maternel	17	19	4	3	8	2	
Paula Bové	55	50	26	7	18	4	
Sichem et Maison Rouge	20	28	9	3	6	2	
Annexe Jeunes Mamans	12	10	4	5	0	3	
2 ^e phase	76	106	32	20	16	8	
Femmes en Détresse Total :	82	75	82				69
Fraenhaus	42	61	42				69
2 ^e phase	8	14	8				
Medercheshaus	32		32				
Conseil National des Femmes Total	59	41	26	3	15	12	88
Foyer Sud	56	36	26	3	15	12	88
2 ^e phase	3	5					
Pro Familia : Total	73	63	30	18	23	2	128
Foyer pour femmes	47	48	17	14	16		128
Logement en milieu ouvert	8	12	6	1	1		
2 ^e phase	18	3	7	3	6	2	
Noémi-Accueil Total :	9	9	3	2	2	2	30
Noémi-Accueil	6	7	2	2	1	1	30
2 ^e phase	3	2	1		1	1	
TOTAL :	403	401	216	61	88	35	361

Services d'hébergement pour filles, femmes et femmes avec enfants de 1997 - 2001

	Femmes accueillies	Enfants accueillis	Demandes non satisfaites
Services d'hébergement 1997	342	363	252
Services d'hébergement 1998	346	390	283
Services d'hébergement 1999	368	413	174
Services d'hébergement 2000	362	365	316
Services d'hébergement 2001	403	401	361

Le nombre de femmes et d'enfants accueillis dans les divers services d'hébergements a augmenté de 11 % en l'an 2001 par rapport à 2000.

Bureaux d'informations et de consultation

Bureaux d'information 2001	Consultations Téléphoniques	Consultations sur place
Porte Ouverte Total :	4.358	439
Centre Ozanam	4.358	439
Femmes en Détresse Total :	2.515	555
Esch/Alzette	--	32
Ettelbruck	--	13
Luxembourg	--	510
Conseil National des Femmes Total		92
Bureau d'informations Esch/Alzette	Pas de données disponibles	74
Bureau d'informations Differdange	Pas de données disponibles	18
Pro Familia : Total	43	27
Bureau d'informations	43	27
Total:	6.919	1.113

Les services d'hébergements pour femmes et filles présentent divers critères d'admission.

La Fondation de la Maison de la Porte Ouverte

La Fondation de la Maison de la Porte Ouverte accueille des femmes enceintes ou des femmes avec leur nouveau - né dans le foyer Hôtel Maternel.

La plupart des jeunes femmes accueillies à l'Hôtel Maternel ou au groupe jeunes mamans sont enceintes à leur arrivée. Elles quittent le foyer après avoir construit pour elle et le bébé une relation de vie stable (travail, RMG, logement ou organisation d'une poursuite éventuelle des études interrompues).

Les anciennes pensionnaires restent en contact avec les éducatrices de l'Hôtel Maternel, soit par téléphone, soit par une visite spontanée au sujet d'un problème, d'un besoin d'informations ou d'une démarche administrative.

En 2001, il y a eu à l'Hôtel Maternel 113 appels téléphoniques (22 femmes) et 88 consultations (27 femmes).

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 Centre Ozanam aide les femmes dans leurs démarches administratives et est responsable des admissions dans l'un des foyers de la Fondation.

Les chiffres recueillis au Centre Ozanam concernant la violence domestique lors des entretiens d'accueil sont plus élevés depuis l'application de la technique du dépistage systématique des femmes victimes de violence conjugale. Les lieux de ces actes de violence étaient 50 fois le domicile et trois fois le lieu de travail. Sur les 53 auteurs, il y a eu 11 récidivistes. Quatre femmes ont été victimes d'exploitation sexuelle. Il s'agissait de femmes étrangères issues de pays non-communautaires qui avaient contracté mariage avec des hommes de nationalité luxembourgeoise. Les auteurs de la violence ont été surtout les maris et les partenaires de vie.

Il y a eu 29 interventions de la police dans les situations sus-indiquées, la plupart sur demande de la victime, d'amis et de voisins. Les forces de l'ordre ont dû intervenir 15 fois pour aider à déménager les femmes.

Sept jeunes mamans étaient mineures à leur entrée et ont été confiées au foyer par mesure de garde du tribunal de la jeunesse suite à des violences conjugale, familiale et sexuelle.

Le foyer Sichem est une structure pour femmes en détresse qui accueille des femmes seules et des femmes enceintes avec enfants.

La Maison « Jeunes Mamans » accueille des femmes enceintes ou jeunes mamans avec bébés. De nombreux accueils concernent des jeunes mamans mineures enceintes.

La Maison Rouge est une structure de logements encadrés, aménagée en deux appartements et deux studios. Cette maison sert en principe de seconde phase pour les femmes accueillies précédemment dans les deux autres foyers.

Au Foyer Sichem et à la Maison Rouge, la priorité est donnée aux problèmes de relations conjugales (p.ex. séparation d'un conjoint violent).

Beaucoup de femmes sont régulièrement confrontées aux problèmes de violence morale, physique, économique et sexuelle. Après un certain temps, elles confient avoir été victimes d'abus sexuel et d'attouchements dans leur enfance. Ces expériences néfastes ont été maintes fois à l'origine de problèmes dans le couple et les ont empêchées à construire une relation basée sur la confiance mutuelle.

40% des femmes ont pu louer ou même acheter un logement adapté à leurs besoins après leur sortie du foyer. Ce chiffre est en nette augmentation par rapport aux autres années (22,5% en 1999, 38,8% en 2000).

Le nombre des femmes ayant trouvé une occupation rémunérée a augmenté de façon significative: 40% en 1999, 52,7% en 2000 et 60% en 2001.

Le niveau d'études des femmes accueillies devient d'année en année plus faible. Le nombre de femmes qui ont fréquenté l'école primaire a augmenté: 27% en 2000, 36,3% en 2001. Beaucoup de femmes n'ont pas achevé leur formation (par exemple au secondaire technique; 23% en 2000, 34,5% en 2001).

Les procédures de divorce durent étant donné que la séparation et la liquidation des biens est difficile.

Femmes en détresse asbl

Femmes en Détresse asbl gère le refuge 'Fraenhaus' pour femmes battues, le Mechercheshaus et des logements encadrés pour femmes et filles victimes de violence.

Le Fraenhaus applique de manière systématique la dévictimisation et l'intervention féministe dans la problématique de la violence conjugale. Un des objectifs 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, de prendre des décisions pour leurs enfants et pour la vie future. 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.

47 % des femmes sont retournées chez l'auteur de la violence en 2001 contre 34,5% en 2000.

En 2001, le Fraenhaus a reçu 1.859 appels téléphoniques. Les femmes téléphonent soit pour entrer au refuge, soit pour parler avec quelqu'un de leur situation et pour s'informer sur leurs droits.

Le Mederchershaus de 'Femmes en Détresse asbl' accueille des adolescentes, victimes d'abus sexuel, physique ou psychique. Le Mederchershaus a reçu 2.733 appels au cours de l'année 2001. Le bureau d'information a donné 116 consultations .

Le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises

Les critères d'admission du Foyer Sud du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises sont mixtes. 88 demandes de femmes avec 109 enfants ont dû être refusées par manque de place. Le nombre de femmes accueillies pour une courte durée a été plus élevé que d'habitude. La violence conjugale a été dans la plupart des cas la première raison d'admission, suivi des problèmes de logement.

La Fondation Pro Familia

La Fondation Pro Familia gère un service d'hébergement pour femmes à critères d'admission mixte. 73 femmes et 63 enfants ont pu être accueillies dans le centre d'accueil respectivement dans des logements encadrés par la fondation.

En ce qui concerne les 128 demandes qui n'ont pas pu être satisfaites, 35 % des cas sont dus à un manque de place au foyer pour femmes, 37 % des cas sont des demandes sans nouvelles, 10% des cas sont des demandes retirées et 18% sont des cas de situations incompatibles avec le cadre conceptuel du foyer pour femmes

En 2001, la chargée de direction de la Fondation Pro Familia a donné 4 cours de formations à l'Ecole de Police Grand-Ducale sur la problématique des violences à l'égard des femmes.

Noémi asbl

Le plus petit foyer d'accueil est géré par l'asbl Noémi. Son critère principal d'admission est l'accouchement anonyme. Dans ce foyer, les demandes non satisfaites ont également augmenté.

Au cours de l'an 2001, le foyer a accompagné cinq femmes avec leurs enfants sur le plan éducatif et psychosocial : pendant leur grossesse, dans l'éducation de leurs enfants, dans leurs problèmes personnels, relationnels, de surendettement et de détresse sociale. Toutes ces femmes avaient vécu dans leur vie des situations de violence.

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

L'asbl « Femmes en Détresse » avec son « Centre de Formation pour Femmes, Familles et Familles Monoparentales » (CFFM) répond aux besoins des femmes et parents isolés. En 2001 le CFFM a offert les services suivants :

- Nei-Ufank
- Consultations pédagogiques
- Consultations psychologiques
- Kopplabunz
- Groupe parents-enfants, familles monoparentales, Kommunikations- und Selbssicherheitstraining, groupe femmes, Konschtatelier, Stress-las-nach, pour le plaisir, s'affirmer et communiquer, le courage d'être soi-même, groupe veuvage.

Le service de consultation psychologique s'adresse aux femmes et aux familles monoparentales en situation de crise personnelle, conjugale ou familiale. Les motifs de consultation sont: la guidance de vie, la dépression, la solitude, les problèmes conjugaux et familiaux, la séparation, le 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: les problèmes comportementaux, problèmes scolaires, réflexion sur le rôle de mère et comment être une "bonne" mère, réflexion sur l'impact de la multiculturalité, sur l'éducation des enfants dans des familles d'origine

étrangère, réflexion sur les limites et les conséquences en cas de non-respect des limites, etc...

Le service « Nei-Ufank » offre une aide pratique aux femmes qui veulent travailler, réintégrer le marché de l'emploi, suivre une formation ou qui ont une demande sociale et des démarches administratives à faire. En consultation individuelle ou en groupe, il propose également un soutien socio-pédagogique tel que gestion de conflits, recherche et affirmation de soi, réduction de stress.

En 2001, le nombre des consultations a augmenté: 576 consultations ce qui représente une augmentation de 27% par rapport à 2000. Les besoins des clientes étaient multiples: recherche d'un emploi, reprise de l'activité professionnelle après une pause plus ou moins longue, informations sur des formations continues, recherche de logement, recherche d'une garde pour enfants etc.

Le « Kopplabunz », centre de rencontre pour femmes a organisé des conférences, des groupes pour femmes et des activités de loisirs (p.ex.groupe "Réinventions l'art de la table", Problemzonengymnastik, Gedächtnistraining « Reisen einmal anders », « Themennachmittage », « Schreibatelier »).

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

Un tiers des demandes de prise en charge d'un enfant malade provenait d'une famille monoparentale. (exclusivement de mères célibataires).

Statistiques « Service Krank Kanner Doheem » de Femmes en Détresse asbl

Nombre de prise en charge d'un enfant malade dont 183 dépannages dans les familles monoparentales	2000 590	2001 613	+ 3,8%
Nombre de demandes refusées par manque de personnel	95	167	+ 75 %
Jours de dépannage	1210	1.189	-1,8%
Heures de travail dans les familles	8.852	10.179	+ 14,9%
Nombre de familles ayant eu recours au service offert	292	324	+ 10,9 %
Première prise en charge dans la famille en 2001	165	173	+ 4,8%

Le Fraentëlefon 123 44 de Femmes en détresse asbl

220 appels (soit 38%) concernaient des appels de détresse, c'est-à-dire des appels de femmes qui avaient le besoin de trouver une écoute de leur vécu. 357 femmes (62%) 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 463 personnes qui ont contacté le Fraentëlefon pendant l'année 2001, 118 femmes (soit 25%) 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 : 77% en langue luxembourgeoise, 19% en langue française, 1,5% en langue allemande et 2,5 % en langue anglaise ou portugaise.

La durée des entretiens était très variable : 67 % des entretiens ont duré entre 1 et 15 minutes, 18% entre 16 et 30 minutes, 8,5 % entre 31 et 45 minutes et 6,5% plus de 41 minutes.

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.

En 2001, 15 candidates parmi 80 ont été retenues pour la formation professionnelle "aide au cabinet médical" du nouveau projet FSE. Les 15 candidates ont réussi la formation et la majorité a trouvé un emploi six mois après la formation.

La clientèle se compose à presque 75% de "femmes rentrantes", dont la grande majorité n'est pas encore inscrite à l'administration de l'emploi.

STATISTIQUES POUR L'ANNEE 2001

Nombre des femmes nouvellement entrées en contact avec IRS	276
Nombre de consultations téléphoniques	1793
Nombre total des consultations individuelles	377
Séminaires Neuer Start, nombre de participantes	54
Séminaires Neuer Start, nombre d'heures	72

		%
Age des femmes	< 25 ans	4
	26 - 50 ans	88
	> 50	5
Nationalité	Luxembourgeoises	69
	Citoyenne UE	22
	Autres	9
Motifs pour l'arrêt du travail, FAMILLE		64
Contact IRS = premier démarche dans la recherche d'un emploi		73

Rens. gén.	1er contact	Contact ultérieur	Employeur	Autre	Total
Appel téléphoniques – Luxembourg					
313	215	437	90	322	1.377
Appel téléphoniques – Esch					
29	91	203	9	13	344
Appels téléphoniques – Ettelbrück					
21	17	31	3	--	72

L'a.s.b.l. «Initiativ Liewensufank» offre un large éventail de cours et de groupes pré- et postnataux ainsi que des conférences ayant trait à ce sujet à l'intention des

femmes, des familles et des professionnel(le)s de santé. Pendant l'année 2001, les consultations téléphoniques et personnelles ainsi que le service «Doula» ont apporté à de nombreuses familles les informations et l'appui demandés pour traverser la période périnatale, vécue souvent comme difficile. En moyenne, 144 femmes/familles sont accueillies par semaine dans les différents centres à Itzig, Dudelange, Grousbous et Belvaux pour participer à des cours/groupes ou pour emprunter des livres. 308 communications par semaine se font en moyenne par téléphone, fax, e-mails.

Le projet «Paternité active, dès le début» offre un cadre pour sensibiliser et préparer les futurs pères à leur paternité. Par des mesures appropriées, les collaboratrices et collaborateurs de l'Initiativ Liewensufank informent, sensibilisent et accompagnent les futurs et jeunes pères afin de les encourager et de les initier à vivre activement leur 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. Dans les cours de préparation à l'accouchement et au parentage, 262 futurs mères et pères ont été accompagnés. Un nombre croissant de pères participent aux cours de massage pour bébés, aux groupes parents-bébés et aux groupes d'échanges pour pères. Un atelier de développement personnel («De fils à homme, d'homme à père»), réservé aux hommes, a connu un succès inattendu et sera répété en 2002. Une conférence publique et quatre séminaires ont été organisés dans le cadre du projet pour sensibiliser les professionnel(le)s à l'importance du rôle éducatif des pères et au vécu paternel de la grossesse, de l'accouchement et de l'allaitement et pour les accompagner adéquatement pendant ces phases.

Les formations à l'adresse des professionnel(le)s organisées dans leur centre (paternité, deuil) ou en milieu hospitalier (allaitement maternel) couvraient 75 heures de cours et comptaient 168 participant(e)s.

Le périodique «Info» a été publié 6 fois sur l'année à 1.200 exemplaires. En collaboration avec les maternités luxembourgeoises, l'Initiativ Liewensufank a pu réaliser le guide des maternités «Accoucher au Luxembourg» en langue allemande et française. Il contient d'importantes informations sur les infrastructures, les aspects d'organisation et les méthodes des différentes cliniques. Les données des cliniques sont complétées par des textes informatifs repris de sources scientifiques.

En juin, le groupe de parents «Eidel £ erm» a publié leur livre sur le deuil périnatal avec le soutien de l'Initiativ Liewensufank. Dans les locaux à Itzig, un groupe de soutien pour parents en deuil, qui ont perdu leur bébé avant ou après l'accouchement, se réunit régulièrement.

La bibliothèque de l'Initiativ Liewensufank a été actualisée et complétée. Elle contient actuellement 441 titres en trois langues sur la grossesse, l'accouchement, l'allaitement maternel, la vie avec les bébés et les enfants, la paternité, la santé des femmes, le diagnostic prénatal, le handicap et le deuil. Un catalogue présente tous les livres par un petit texte explicatif.

En collaboration avec le Service de la Médecine de l'Environnement, un projet d'analyses des dioxines dans le lait maternel a été exécuté avec succès.

Au niveau de la promotion de la santé des femmes, l'Initiativ Liewensufank a participé au projet «Jardin des sens» du «Centre Ecologique et de la Jeunesse» par l'aménagement d'un jardin de plantes médicinales pour femmes. Deux cours

d'autodéfense pour femmes et jeunes filles ont eu lieu ainsi que deux cours de consultation de bien-être par des teintes et modes personnalisées.

L'asbl 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).

Activités	Fréquence/durée	Participant/es
Cours avant l'accouchement	504 heures / 37 cours	510
Cours après l'accouchement	509 heures / 67cours	421
Groupes parents-bébés	619 réunions	333
Formations pour professionnel(le)s	75 heures	168
Cours pour femmes	5 cours / 36 heures	43
Cours pour hommes	25 heures	11
Consultations téléphoniques	13 heures par semaine	3.847
Consultations personnelles ou Doula	Sur rendez-vous	242
Distributions de brochures	Sur demande	18.305
Bibliothèque		835 livres
Centre de documentation		82 demandes
Home page	69.056 pages	4.040 visiteurs

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 9.500 livres, 2.450 disques compact et 53 périodiques spécialisés en abonnement. Le CID-Femmes dispose actuellement de 1.550 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 du Luxembourg (CNFL) et LIDIA (Liaison-Discussion-Action). Le local du CID est à la disposition d'autres groupes de femmes: LIDIA, Rosa Lila asbl et Fraëforum asbl.

Statistiques:

Participant-e-s manifestations et ateliers	visites bibliothèque	Emprunts livres	envois Cid-Info
1.188	865	2.745	9.325

Population-cible:

Bibliothèque

Les 865 visites au service de prêt se répartissent ainsi :

- 732 femmes
- 72 hommes
- 61 enfants

Parmi les utilisateurs et utilisatrices de la bibliothèque on trouve des personnes qui viennent faire des recherches professionnelles (travailleur-e-s du domaine psycho-médico-social, journalistes, enseignant-e-s, musicien-ne-s et professeur-e-s de musique ...) ou des recherches pour leurs études (élèves de l'ISERP et de l'IEES, élèves du secondaire, étudiant-e-s à l'étranger qui viennent consulter pendant leurs vacances ou le week-end, une étudiante en histoire à l'université de Metz qui va écrire un mémoire sur l'histoire du MLF à Luxembourg ...). Avec la création de commissions à l'égalité des chances dans de nombreuses communes, de plus en plus de représentantes des commissions à l'égalité se documentent au CID pour chercher conseil ou aide logistique pour organiser des événements dans leur commune.

D'autres personnes viennent par intérêt purement privé emprunter de la lecture de détente ou des ouvrages de fonds.

Manifestations

La diversité des manifestations organisées en 2001 témoigne du souci de toucher un public nouveau plutôt que de « prêcher pour des convertis ». Dans le cadre du programme culturel, en 2001 l'accent a été mis sur les activités de sensibilisation en milieu scolaire (conservatoires et écoles de musique, mais aussi écoles primaires et préscolaire), dans le cadre des activités socio-culturelles l'accent a été mis sur la collaboration avec les syndicats (projet « Pappécongé ») et avec les communes, un projet de sensibilisation en milieu scolaire est en préparation.

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.

Durant l'année 2001, le service a accueilli 2.166 clientes (33 transsexuelles, 298 travestis et 1.835 femmes) dans ses locaux. La plupart des visites ont été inférieures à 60 minutes.

Les sex-workers ont utilisé les locaux du Drop-In pour organiser des réunions, des concertations, des journées de réflexions et d'informations concernant la nouvelle réglementation de la prostitution. (nouvelle localisation et prescription des heures de travail). Le service a distribué 25.564 préservatifs ainsi que des lubrifiants et des tampons vaginaux.

Lors des streetworks, (112 en 2001), 1.860 femmes ont été contactées, 36 transsexuelles et 121 travestis. 20 022 préservatifs ont été distribués (ainsi que des tampons et des lubrifiants).

Au guichet d'échanges de seringues , le service a compté 4.531 clients. 39.122 seringues ont été échangées dont 37 831 ont été rendues ... soit un retour de 97%. Le personnel du Drop-In se rend régulièrement à des réunions, conférences et journées de réflexions concernant les problématiques liées à la prostitution, la violence et autres.

Le Drop-In fait parti des programmes européens:

- Transnational AIDS/STD prevention among Migrant Prostitutes in Europe/Project
- European Network for HIV/STD Prevention in Prostitution
- Daphne en vue d'améliorer l'aide et l'information aux personnes prostituées de l'Est et notamment albanaises, russes et bulgares qui exercent dans nos villes.

Travail psychologique

En 2001, le psychologue a eu 23 entretiens. Les thèmes abordés au cours des séances touchaient à l'identité sexuelle, l'usage de drogues, la violence sexuelle, la réinsertion, la remise en confiance, la médiation et l'autodétermination. Seule une approche pluridisciplinaire (médecin, assistante sociale, éducatrice, psychologue etc) laisse entrevoir des solutions aux situations rencontrées.

**Activités du Ministère de la Promotion
Féminine au niveau international**

Présidence suédoise du conseil de l'Union Européenne du 1.1.2001 au 30.6.2001

1) Réunion informelle des ministres de l'égalité des chances et de la sécurité sociale – un moteur de développement économique Norrköping (Suède), du 21 au 23 janvier 2001

Les ministres de l'égalité entre femmes et hommes des quinze Etats membres de l'Union européenne se sont rencontrés à Norrköping (Suède) le 23 janvier pour une réunion spéciale organisée par la Présidence suédoise. Le Luxembourg était représenté par la Ministre de la Promotion Féminine et le Ministre du Travail et de l'Emploi.

Les participants et participantes à la réunion spéciale des ministres ont convenu que le suivi de la Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes de 1995 et la Session spéciale Beijing + 5 méritent de forts engagements pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes au niveau communautaire.

Dans la plate-forme d'action de Beijing, une importance particulière est accordée aux analyses ventilées par sexes, aux objectifs et points de référence limités dans le temps. Dans le but d'identifier des domaines de progrès et de révéler les discriminations et les inégalités persistantes, des données sexuées comparables doivent être collectées dans tous les Etats membres et des indicateurs doivent être élaborés pour la réalisation d'une égalité de fait.

Il est constaté par les participants et participantes que la communication de la Commission sur la stratégie cadre et le programme d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) est un important pas en avant vers l'égalité de fait et le développement d'indicateurs et de points de référence.

Les participants et participantes soulignent qu'il est important d'instaurer, avec l'appui de la Commission, une surveillance régulière de l'élaboration d'indicateurs dans les domaines critiques couverts par la plate-forme d'action de Beijing. Cette surveillance comportera la rédaction de rapports réguliers et l'établissement d'objectifs à atteindre.

2) Séminaire 'Men and Gender Equality' à Örebro (Suède), du 15 au 16 mars 2001

La Présidence suédoise a organisé un séminaire sur 'Les hommes et l'égalité des chances'. Les discussions ont porté sur divers points de vue :

- les résistances, les responsabilités et les défis pour la réalisation de l'égalité sous l'aspect masculin
- les initiatives en Belgique, en Pologne et en France concernant la traite des êtres humains
- l'action suédoise en faveur des pères

3) Réunion des hauts fonctionnaires responsables pour l'intégration de la dimension du genre Sigtuna (Suède) du 15 au 16 mai 2001

L'intégration du genre est un élément central dans la stratégie cadre communautaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Afin de soutenir et d'améliorer la synergie parmi les politiques nationales sur l'égalité qui utilisent comme stratégie l'intégration du genre, et de créer une valeur ajoutée communautaire, la Commission propose de convoquer régulièrement des réunions à haut niveau avec les hauts fonctionnaires responsables de l'intégration du genre dans les Etats membres. La première réunion dans ce cadre a eu lieu à Sigtuna en Suède. Sur l'ordre du jour figuraient les thèmes suivants : 1) Intégration du genre comme stratégie au niveau national : progrès et contraintes et 2) Intégration du genre à travers l'Union Européenne – la nécessité de renforcer les mécanismes institutionnels pour la coordination, le contrôle et le suivi de l'intégration du genre.

Présidence belge du conseil de l'Union Européenne du 1.7.2001 au 31.12.2001

Dans le cadre de la présidence belge a été lancé le programme concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Le programme vise l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques communautaires, le développement d'actions spécifiques en faveur des femmes pour éliminer les inégalités persistantes ainsi que l'intégration de la dimension égalité dans le processus d'élargissement, les relations extérieures et les politiques de coopération au développement.

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

La nouvelle approche de la Commission garantit une cohérence globale des activités de la Communauté en matière de promotion de l'égalité hommes-femmes. Le programme pour 2001-2005 s'y rapportant contribue à renforcer encore plus cette dernière dans les Etats membres. La révision de la directive de 1976 (76/207) et la prochaine proposition relative à une nouvelle directive basée sur l'article 13 du Traité sont autant d'exemples illustrant les efforts pour promouvoir l'égalité hommes-femmes grâce à des mesures accrues contre la discrimination des femmes.

Les indicateurs constituent d'importants outils afin d'évaluer et de rendre visibles les progrès accomplis, que ce soit sur un plan national ou au niveau de la Communauté. Le Comité consultatif peut jouer un rôle clé en formulant des avis sur le travail à effectuer pour développer des indicateurs au niveau de la Communauté. Le Comité a élaboré un avis sur le plan d'action pour l'inclusion.

Un groupe d'expert-e-s pour le genre et l'emploi a techniquement évalué le Plan d'Action National de l'Emploi .

Comité pour la mise en œuvre du programme concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre femmes et hommes

Les activités du programme communautaire sont: les activités adressées aux Etats membres, celles impliquant les ONGs, les partenaires sociaux et les réseaux transnationaux et une troisième catégorie comprenant une série de thèmes visant à développer les aspects d'analyse et d'évaluation du programme. Il est proposé pendant chaque année du programme de se concentrer principalement sur un thème spécifique qui servira à la fois comme force motrice et assurera une approche intégrée et cohérente pour les activités entreprises à tous les niveaux.

La stratégie communautaire prévoit les domaines d'action suivants :

- la vie économique
- l'égalité de la participation et de la représentation aux organes de décision
- les droits sociaux
- les droits civils
- les rôles et les stéréotypes féminins et masculins

Les actions communes avec les Etats membres portent sur

- la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle (2002/2003)
- la prise de décision dans la vie politique et économique (2003/2004)
- les stéréotypes féminins et masculins (2004/2005)

Pendant l'année 2001/2002 le thème de l'égalité salariale est proposé étant donné qu'un écart important existe toujours dans les Etats Membres, indépendamment de l'existence depuis 40 ans de la législation sur cette question.

Dans le cadre du projet du Ministère de la Promotion Féminine 'L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique', projet subventionné par la Commission Européenne, les objectifs clés sont les suivants :

- sensibiliser tous les acteurs et actrices concernés par la réalité de l'inégalité en matière de salaire entre femmes et hommes, de même que le grand public
- analyser les causes possibles de la subsistance de l'écart de salaire.

Le projet 'L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique' sera lancé sur le plan national en janvier 2002.

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

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

Lors de sa 22^{ème} réunion du 9 au 11 mai et sa 23^{ème} réunion du 29 novembre au 1^{er} décembre, les activités du CDEG ont notamment porté sur le suivi d'un séminaire, ayant réuni ONG et représentants des gouvernements, sur l'égalité et l'éducation intitulé "Un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes: le rôle de l'éducation" qui a eu lieu le 7 et 8 décembre à Strasbourg, dont les conclusions ont défini le mandat du groupe de spécialistes sur l'égalité et l'éducation dont le Ministère de la Promotion Féminine assure la présidence, mandat amendé et adopté par le CDEG en mai 2001 et sur la préparation du séminaire sur la participation des femmes à la prévention et au règlement des conflits qui a eu lieu le 20 et 21 septembre à Strasbourg. Ce séminaire a eu pour résultat l'échange de bonnes pratiques et a permis d'étudier le rôle des femmes comme actrices à part entière dans le processus de réconciliation et de reconstruction après conflit et surtout de constater l'importance d'augmenter le nombre de femmes dans la prise de décision à tous les niveaux de la société.

Il sert de base à la préparation de la 5^e Conférence Ministérielle Européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui se tiendra le 20 et 21 juin 2002 en Macédoine à Skopje dont le thème est « La démocratisation, la prévention des conflits et la construction de la paix: perspectives et rôles des femmes »

Le CDEG a assuré le suivi des travaux en matière de lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle portant sur les résultats du séminaire d'Athènes sur la lutte contre la traite des êtres humains en Europe du Sud Est - juillet 2000 - et des activités du groupe d'action du Pacte de Stabilité sur la traite des êtres humains. Des actions d'ensemble à entreprendre par le Conseil de l'Europe au niveau national et régional dans ce domaine ont été discutées. Il a assuré le suivi de la Recommandation R no(2000) 11 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe adoptée en mai 2000 et a prolongé le mandat du groupe de spécialistes sur l'impact de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information sur la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle.

Le thème principal de ces deux réunions a été l'élaboration du projet de Recommandation sur la protection des femmes contre la violence. Le projet a été établi par un groupe de spécialistes qui a commencé les travaux en juin 1998. Le projet repose sur une approche thématique des différentes formes de violence et des progrès réalisés dans l'action menée pour les combattre dans les Etats membres.

Dans le cadre des structures qui lui sont subordonnées, le CDEG a organisé la réunion ad hoc des experts sur l'approche intégrée en septembre 2001 et a veillé à la transposition de l'approche intégrée dans ses propres structures.

Le CDEG a entre autre assuré le suivi de la 1^{ère} réunion du réseau informel du Conseil de l'Europe en cette matière.

Le CDEG a enfin étudié le rapport de la 2^e et 3^e réunion du groupe de spécialistes sur la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision politique et publique et élaboré une version préliminaire de Recommandation qui reprend les lignes directrices pour la stratégie et les mesures destinées à augmenter la participation des femmes dans la prise de décision à tous les niveaux dans les Etats membres du Conseil de l'Europe.

Il a en outre examiné et adopté les projets d'avis sur deux recommandations de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, la Recommandation 1515 (2001) « Changement démographique et développement durable » et la Recommandation 1526 (2001) « Une campagne contre le trafic des mesures pour désamorcer la filière de l'Est ».

Frauenpolitischer Dialog–Grenzüberschreitende Arbeits- und Beschäftigungspolitik zu Gunsten von Frauen – Frauen-Networking in der deutsch-luxemburgischen Grenzregion

Dialogue politique en faveur des femmes – Politique transfrontalière de travail et d'emploi en faveur des femmes – Réseau informel de femmes dans la région frontalière germano-luxembourgeoise.

Le document final du programme Interreg : politique de travail et d'emploi en faveur des femmes dans la région germano-luxembourgeoise a donné un aperçu de la situation des femmes de la Rhénanie-Palatinat, de la Sarre et du Luxembourg.

Le projet s'est terminé en date du 31 mars 2001 sans avoir abouti à la mise en place d'un réseau transfrontalier informel.