

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG  
MINISTERE DE LA PROMOTION FEMININE

# **Rapport d'activité 2002**

Mars 2003

## SOMMAIRE

Introduction	4
Le Gender-mainstreaming- Intégration du genre	5
Budget	9
Organes de consultation et de collaboration	11
- Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes	11
- Comité du Travail Féminin (CTF)	14
- Concertations avec les organisations patronales et syndicales	17
- Concertations avec les ONG	17
- Concertation avec le Comité de la Commission diocésaine	19
- Collaboration du Ministère de la Promotion Féminine à des organes officiels	19
<b>Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau national</b>	<b>20</b>
<b>A. Activités dans le domaine législatif</b>	<b>21</b>
- Projet de loi portant approbation de l'amendement au paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à la huitième réunion des Etats Parties le 22 mai 1995	21
- Projet de loi portant approbation du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté par l'Assemblée Générale de l'Organisation des Nations Unies, le 6 octobre 1999	21
<b>B. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et hommes</b>	<b>27</b>
- Projet : Partageons l'égalité-Gläichheit delen-Gleichheit teilen La formation en pédagogie du genre	27
- Politique communale d'égalité entre les femmes et les hommes	31
<b>Marché de l'emploi</b>	<b>33</b>
- Forum de rencontre et d'orientation : Femmes et entreprises	33
- Kooperation grenzenlos – Frauen und Arbeit in der Großregion Coopération sans frontière – Femmes et emploi en Grande Région	35
- Actions positives dans les entreprises du secteur privé	36
- Les femmes et le marché de l'emploi	41
- L'Egalité de salaire, défi du développement démocratique et économique	55
<b>Campagne contre la violence à l'égard des femmes</b>	<b>85</b>
<b>Sensibilisation et information</b>	<b>86</b>
- Les campagnes de communications	86
- Publications	89

<b>C. Activités subventionnées par le Ministère de la Promotion Féminine dans le domaine social</b>	90
Service d'hébergements pour filles, femmes et femmes avec enfants	90
Services d'informations, de formations et de consultations pour femmes	95
<b>Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau international</b>	100
- Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	101
- Comité pour la mise en œuvre du programme concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre femmes et hommes	101
- Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG) (Conseil de l'Europe)	102
<b>Conférence des ministres à St.Jacques de Compostelle sur la violence à l'égard des femmes</b>	104
<b>Conférence européenne à Bruxelles 'Traite des êtres humains – inacceptable', prévention et lutte contre le trafic des êtres humains</b>	105
<b>Conférence des hauts fonctionnaires à Copenhague 'Sexe, marginalisation et exclusion sociale'</b>	106
<b>Conférence à Syracuse 'Faire la lumière sur la traite des femmes'</b>	106
ANNEXE	
Plan d'action des partenaires sociaux	

## INTRODUCTION

En 2002, la plupart des activités du Ministère de la Promotion Féminine se sont concentrées sur l'emploi des femmes. Le Ministère a mis en œuvre le projet 'Égalité de salaire, défi démocratique et économique' qu'il a réalisé comme projet pilote de la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Si au début du projet en janvier 2002, l'existence d'une inégalité salariale était niée, les études ont pourtant confirmé sa persistance. L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 28%. Une partie provient de discriminations structurelles, les interruptions de carrière, les choix et les formations professionnelles ; il reste pourtant un écart de 12% inexpliqué. La plus-value de ce projet dont les activités de conférences, de séminaires, de publications étaient nombreuses, est le partenariat entre le Gouvernement, le Ministère de la Promotion Féminine en l'occurrence, et les partenaires sociaux et les ONG. Le plan d'action élaboré avec leur collaboration porte sur l'ensemble de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes et propose des mesures pour les domaines de l'éducation, de la formation, de l'emploi ainsi que des mesures législatives. L'écart de salaire existant entre les femmes et les hommes est perçu comme un problème de politique générale.

Les autres actions du Ministère de la Promotion Féminine en faveur de l'emploi féminin sont des éléments d'une approche intégrée avec l'objectif de réaliser l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Il s'agit :

- du Forum 'Femmes créatrices d'entreprises' réalisé sur initiative de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) et en collaboration avec le Ministère du Travail et de l'Emploi, l'Administration de l'Emploi (ADEM), le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports
- les actions positives subventionnées par le Ministère de la Promotion Féminine dans les entreprises du secteur privé
- les formations en pédagogie du genre pour formateurs et formatrices
- la formation des délégué-e-s à l'égalité
- les annonces publicitaires promouvant le changement du choix professionnel des femmes
- le spot télévisé sensibilisant à l'égalité de salaire
- les études réalisées dans divers domaines.

En mars 2002, le Ministère de la Promotion Féminine a remis le 4<sup>e</sup> rapport périodique sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), ratifiée par le Luxembourg en février 1989. Dans le même temps et dans le même contexte, le MPF a élaboré d'une part :

- le projet de loi 4959 portant approbation du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté par l'Assemblée Générale de l'Organisation des Nations Unies le 6 octobre 1999, projet déposé le 27 mai 2002 à la Chambre des Députés par le Ministère des Affaires Etrangères

et d'autre part :

- le projet de loi 4960 portant approbation de l'amendement au paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à la huitième réunion des Etats Parties le 22 mai 1995, projet déposé le 27 mai 2002 à la Chambre des Députés par le Ministère des Affaires Etrangères.

Le Ministère de la Promotion Féminine a recouru au Comité interministériel pour l'élaboration de la mise en œuvre 2003 du Plan d'action national Pékin +5 et la rédaction d'avis législatifs. Il a consolidé également sa collaboration avec le Comité du Travail Féminin et les ONG. C'est notamment avec les ONG qu'il a mené ses actions de lutte contre la violence domestique.

Le Ministère de la Promotion Féminine a accordé une importance particulière au développement de son site internet et à sa présence dans les médias. Conscient de l'influence de l'information médiatique sur le changement des rôles, il s'est concentré sur la mise en question des stéréotypes traditionnels à l'égard des femmes et des hommes.

Cette approche fut appuyée par la continuation du projet 'Partageons l'égalité - Gläichheet delen - Gleichheit teilen', dont l'objectif est le changement de mentalité et de comportement.

Le Ministère de la Promotion Féminine a poursuivi ses actions avec l'objectif d'établir l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

## **Le Gender-mainstreaming Intégration de la dimension du genre**

Depuis la conférence mondiale sur les femmes de septembre 1995 à Pékin, il s'est développé une approche basée sur l'intégration de la dimension du genre dans les actions et mesures politiques à tous les niveaux. Cette approche est propagée depuis 1997 par la Commission européenne dont elle réclame le respect et la mise en œuvre dans toutes ses actions et programmes.

Dans le Plan d'Action National (PAN) 2000 et le PAN Pékin +5 , plans de mise en œuvre des plate-forme et déclaration de Pékin et de Pékin +5, le Gouvernement s'est engagé pour l'application de l'approche du mainstreaming de la dimension du genre dans tous les domaines politiques.

L'application du mainstreaming contribue à mettre en œuvre les obligations d'une politique d'égalité et d'élimination de toutes les discriminations entre les femmes et les hommes inscrites dans le Traité d'Amsterdam, article 2 et 3 (1997) comme mission pour les Etats membres de l'Union Européenne. Un autre engagement du Gouvernement en la matière est la mise en œuvre de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée par le Luxembourg en 1989.

Une politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'avère nécessaire aussi longtemps que des disparités existent entre les deux sexes. Ces disparités se font remarquer entre autres dans les domaines suivants :

- la participation à la prise de décision dans la vie politique et économique
- la population non active, le chômage et le chômage de longue durée
- le travail à plein temps, à temps partiel et atypique
- les rémunérations et les conditions d'emploi
- le taux de création et de développement d'entreprises
- l'orientation et la formation professionnelle
- la répartition des ressources
- l'accès aux moyens de transport et autres services
- le partage des travaux domestiques et des charges familiales non-rémunérées
- la garde d'enfants
- les rôles différents des femmes et des hommes dans la société.

### Définitions

L'approche préconisée de l'intégration de la dimension du genre présuppose la connaissance des définitions de 'gender' de 'sexe' et de 'mainstreaming'.

### Gender

- Différences sociales entre les femmes et les hommes :  
acquises au fil du temps  
variables à l'intérieur des cultures et entre les cultures
- Gesellschaftliche kulturelle Rollen, Rechte, Pflichten, Ressourcen, Interessen von Frauen und Männern.

### Sexe

Différences biologiques entre les hommes et les femmes

<p><u>Gender</u> Das Englische unterscheidet zwischen dem biologischen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender)</p> <p>Gender = gesellschaftliche und kulturell Geprägte Rollen, Rechte, Pflichten, Ressourcen, Interessen von Männern und Frauen</p>	<p><u>Mainstreaming</u> mainstreaming heißt, dass ein bestimmtes Handeln - hier ein geschlechterbewusstes-zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster einer Organisation gehört.</p>
--	--

### Exemple :

Si seules les femmes peuvent donner la vie (différence biologiquement déterminée), la biologie ne détermine pas qui élève les enfants (comportement sexué).

## Le Gender mainstreaming

Le Gender mainstreaming mobilise explicitement en vue de l'égalité entre les femmes et les hommes l'ensemble des actions et politiques générales. La méthode appliquée veille à ce qu'il soit ouvertement et activement tenu compte – lors de la programmation, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de toutes les mesures et interventions à caractère général – des effets de ces derniers sur la situation des femmes et des hommes.

Les objectifs à atteindre sont :

- au niveau de la société : réduire la différence structurelle entre les femmes et les hommes
- au niveau de l'éducation : appuyer le changement des rôles des femmes et des hommes
- au niveau de la formation : améliorer les qualifications et les compétences professionnelles des femmes et des hommes
- au niveau de l'économie :
  - soutenir les activités économiques mises en place par les femmes
  - améliorer les possibilités de participation des femmes et des hommes à tous les niveaux du marché de l'emploi
  - améliorer les offres de garde d'enfants

### Evaluation de l'impact selon le genre

« Evaluer l'impact selon le genre signifie comparer et apprécier, en fonction de critères en rapport avec le 'genre', la situation et la tendance actuelles avec l'évolution espérée à la suite de la mesure politique proposée ». (Commission européenne)

- les ressources

répartition de ressources cruciales telles que le temps, l'espace, l'information et l'argent, le pouvoir politique et économique, l'éducation et la formation, le travail et la carrière professionnelle, les nouvelles technologies, les services de santé, le logement, les moyens de transport, les loisirs

- les normes et les valeurs

qui influencent les rôles des hommes et des femmes, la division du travail en fonction du sexe, les attitudes et comportements des femmes et des hommes, respectivement, ainsi que les inégalités dans la valeur attachée aux hommes et aux femmes ou aux caractéristiques masculines et féminines.

- les droits

concernant la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, les droits de l'homme (y compris le droit de vivre sans violence et dégradation sexuelles) et l'accès à la justice dans un environnement juridique, politique ou socio-économique.

La disposition de statistiques ventilées par sexe est un pré-requis pour la conception, le développement, la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation et la reformulation éventuelle de toute action et mesure. L'application du gender mainstreaming requiert des formations délivrant des connaissances en matière de genre, d'égalité entre les femmes et les hommes et de mainstreaming.

Il est à noter que le Ministère de la Promotion Féminine est représenté dans les comités de suivi des programmes européens FSE Obj.2 Obj.3, Equal, Interreg, Leader et assure une mission de convergences des mesures à travers les programmes et veille au respect du genre.

## BUDGET

EUR

Indemnités pour services extraordinaires	4.200
Indemnités pour services de tiers	3.200
Frais de route et de séjour, frais de déménagement	2.516
Frais de route et de séjour à l'étranger	47.800
Frais de bureau ; dépenses diverses	15.500
Bâtiments ; exploitation et entretien	9.200
Loyers d'immeubles et charges locatives accessoires payés à des secteurs autres que le secteur des administrations publiques	49.225
Frais d'experts et d'études	200.000
Frais de publication	95.000
Colloques, séminaires, stages et journées d'études : frais d'organisation et de participation	37.250
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	240.000
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	50.000
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des centres d'accueil et des services conventionnés pour femmes	5.153.242
Participation financière de l'Etat aux frais des activités du Conseil National des femmes du Luxembourg	197.108

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
Participation financière de l'Etat à des actions des organisations non gouvernementales en faveur de l'égalité des femmes et des hommes	90.300
Subsides à des organismes oeuvrant en faveur de la promotion de la condition féminine	72.200
Participation de l'Etat dans l'intérêt du financement de mesures en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes 'Emploi et valorisation des ressources humaines'	198.315
Subsides en faveur d'entreprises ayant pris des mesures novatrices dans l'intérêt de l'emploi des femmes	12.395

## **Organes de consultation et de collaboration**

### **Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes**

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

«Art.4 (1) Le comité étudie toute question ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes et adresse à ce sujet ses avis, ses propositions ou suggestions au Ministre.

(2) Dans le cadre de sa mission le comité est consulté sur tous les projets de loi, susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité entre femmes et hommes. Il en analyse les conséquences respectives sur les femmes et les hommes et la neutralité de la terminologie au regard du sexe.

(3) Le comité peut se faire assister par un ou plusieurs experts.

(4) Le comité peut assurer l'accompagnement général du programme d'action positive de la fonction publique.

Art. 5 Les membres du comité 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: 23 janvier, 13 mars, 10 avril, 8 mai, 14 juin, 3 juillet, 24 septembre, 22 octobre, 19 novembre et 17 décembre.

La réunion du 23 janvier a porté notamment sur l'analyse du projet de loi portant réforme du statut général des fonctionnaires de l'Etat spécifiquement sur les mesures favorables aux femmes.

Lors de la réunion du 13 mars, en réunion conjointe avec le Comité de Travail Féminin (CTF) a été présenté le projet de loi 4885 portant entre autres sur le forfait d'éducation.

Le Ministère de la Promotion Féminine s'est concerté avec les autres ministères pour réaliser l'intégration de la dimension du genre dans les actions politiques en général. Les mesures réalisées et proposées dans le cadre du plan national d'action pour l'emploi 2002 ont été discutées.

Les mesures porteront sur l'emploi des femmes, les crèches d'entreprises, la paternité active, la promotion de la prise du congé parental par les pères, les femmes créatrices d'entreprises, projet «Egalité de salaire, défi du développement démocratique et économique» élaboré par le Ministère de la Promotion Féminine dans le cadre de la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes- programme d'action communautaire 2001-2005.

Lors de la réunion du 10 avril il a été convenu que dorénavant les réunions comprendront systématiquement une présentation par le Ministère de la

Promotion Féminine du développement des activités de ce dernier. Le Comité s'est accordé pour un avis concernant le projet de loi sur la violence domestique.

Lors de la réunion du 8 mai l'avis du Comité relatif au projet de loi portant sur la réforme du statut des fonctionnaires de l'Etat a été définitivement approuvé par le Comité.

La réunion s'est poursuivie avec la présentation du projet de loi relatif au nom patronymique de l'enfant, projet émanant du Ministère de la Justice en vue de l'élaboration d'un avis, voire de réflexions, de la part du Comité interministériel en la matière.

L'avis du Comité interministériel sur le projet de loi portant réforme du statut général des fonctionnaires de l'Etat a été transmis à la Ministre de la Fonction Publique, le 21 mai 2002.

Lors de la réunion du 14 juin 2002, le Comité s'est prononcé sur le texte de réflexion sur le projet de loi sur le nom patronymique.

La réunion s'est poursuivie par des discussions sur une proposition de directive « Egalité » que la Commission Européenne s'est engagée à adopter en 2002. Cette directive se fonde sur l'article 13 du traité instituant la Communauté Européenne (CE) visant à lutter contre les discriminations en raison du sexe dans tous les domaines autres que l'emploi et le travail.

Au cours de la réunion du 3 juillet le texte de réflexion relatif au nom patronymique a été définitivement adopté et transmis le 23 juillet au Premier Ministre et au Ministre de la Justice .

La version définitive de la directive modifiée 76/207/CE obtenue dans le cadre du projet commun approuvé par le comité de conciliation prévu à l'article 251 paragraphe 4 du traité CE a été présenté et expliquée au Comité interministériel. La directive révisée sera transposée par le Ministère du Travail.

Quant à la proposition de directive « Egalité » de la Commission, le Ministère a informé le Comité de l'importance de se concerter au niveau national sur le futur contenu de la directive.

Le Comité interministériel a pris note des sujets soulevés au niveau européen et a entamé une réflexion sur certains thèmes, tels l'éducation, la parité et la conciliation vie familiale et vie professionnelle.

Etant donné que toute mesure politique doit être analysée sous l'aspect du genre, la Commission a décidé de faire une analyse et un bilan du gender-mainstreaming au Luxembourg dans le cadre du PAN Inclusion. Il a été proposé d'essayer d'inclure dans le PAN Inclusion 2 une formation spécifique pour les acteurs. De même les projets Equal et Objective II prévoient l'obligation pour les acteurs de projets de travailler sous l'aspect du genre. D'où l'importance d'élaborer un module d'information concernant le gender-mainstreaming dont le but est d'informer et de former quant à la définition, l'intérêt et la finalité du gender-mainstreaming.

Lors de la réunion du 24 septembre, le Ministère de la Promotion Féminine a remercié tous les délégué-e-s ainsi que leur ministère respectif pour leur aide apportée à l'élaboration du 4<sup>ième</sup> rapport CEDAW qui sera défendu devant le Comité pour l'élimination de toute les formes de discrimination à l'égard des femmes le 22 janvier 2003 à New York par la Ministre de la Promotion Féminine.

Les différents sujets à faire figurer dans la future directive « Egalité » ont été débattus. Le Comité interministériel a conclu par la retenue d'un certain nombre de thèmes.

La réunion a été clôturée par la présentation par le Ministère de la Promotion Féminine du projet de module d'information sur le gender-mainstreaming qui a suscité un vif intérêt de la part du Comité. Ce dernier salue l'initiative qui a le mérite d'apporter une certaine lumière sur la thématique du genre et a exprimé le souhait d'obtenir plus d'informations sur les études en cours ainsi qu'un plus grand nombre d'exemples pratiques.

Le Ministère de la Promotion Féminine a rappelé que la Commission européenne exige l'intégration de la dimension du genre dans toutes les politiques.

La réunion du 22 octobre a porté en quasi totalité sur la présentation des mesures en cours du PAN en faveur de l'emploi par le Ministère de la Promotion Féminine, par le Ministère du Travail, par le Ministère de l'Education Nationale et par la déléguée à l'emploi féminin de l'Administration de l'Emploi (ADEM). Puis le comité a réfléchi et échangé dans le cadre de discussions les différentes mesures qu'il serait possible d'introduire dans le cadre du PAN en faveur de l'emploi.

Le Ministère de la Promotion Féminine a fait une brève présentation du thème femmes créatrices d'entreprises. Un groupe ad hoc constitué de cinq ministères a été crée et travaille sur une stratégie reposant sur quatre piliers ; le volet information des femmes, la sensibilisation de femmes pour la création d'entreprises, le volet formation des femmes créatrices d'entreprises et enfin le volet financement des entreprises créées par les femmes.

Pour la réunion du 19 novembre, le Comité interministériel a étudié les thèmes figurant dans le PAN Pékin +5. Le Ministère a informé le Comité du déroulement et du contenu de la réunion qu'il a eu avec la délégation portugaise du Ministère des Affaires Etrangères du service de la migration et de la Commission pour l'égalité au travail et à l'emploi (CITE) dans le cadre du projet « Egalité de salaire, défi du développement démocratique et économique ».

Le Comité interministériel s'est accordé pour travailler à l'élaboration d'un projet de transposition de la directive 76/207/CE présentée et étudiée à l'occasion des précédentes réunions.

La réunion du 17 décembre a commencé par la présentation d'un projet de transposition de la directive 76 révisée et s'est poursuivie par des discussions, tel le volet pénalisation et sanctions dans les cas de discrimination, actions positives, organe de promotion et de contrôle de l'égalité entre femmes et hommes et autres.

Le Comité a été invité à conclure pour la prochaine réunion du mois de janvier 2003.

Puis, le Ministère a fait une présentation de ses principales activités en cours, notamment le lauréat du prix féminin de l'entreprise et du prix de la meilleure pratique communale de l'égalité entre femmes et hommes ainsi que du plan d'action proposé et présenté au Comité permanent pour l'emploi élaboré avec les partenaires sociaux dans le cadre du projet « Egalité de salaire » du Ministère de la Promotion Féminine.

### **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.

Comprenant des représentant(e)s des organisations patronales et syndicales, du Conseil National des Femmes du Luxembourg et de différents Ministères et Administrations cet organe quadripartite est habilité à proposer de son propre mouvement au Gouvernement ou 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 2002 le CTF s'est réuni en assemblée plénière les 4 et 15 mars, 9 et 24 avril, 20 juin et 12 novembre 2002.

La réunion du 4 mars s'inscrivait sous le signe de la réforme du statut général des fonctionnaires: à cette date, le Comité du Travail Féminin a assisté à une présentation des idées maîtresses du projet de réforme du statut général des fonctionnaires notamment des nouvelles mesures ayant des implications directes sur le plan de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les éléments suivants ont ainsi été mis en exergue: l'introduction de la fonction du / de la délégué-e à l'égalité entre femmes et hommes dans la fonction publique, le relèvement de 40 à 45 ans de la limite d'âge pour l'engagement ou l'admission au stage, la réglementation du temps partiel, les mesures en faveur de la conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle, la réintégration des fonctionnaires de sexe féminin obligés de démissionner avant 1984 en vue de se consacrer à l'éducation de leurs enfants, l'interdiction du harcèlement moral et la modification de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail permettant de remplacer au moyen d'un contrat à durée déterminée conclu pour une période excédant 2 années les personnes absentes en vertu d'un congé légal, réglementaire ou conventionnel.

Le 15 mars, le Comité du Travail Féminin a accueilli Monsieur Georges Schroeder, Directeur de l'Inspection générale de la Sécurité sociale, qui a fait un exposé sur le forfait d'éducation et sur les adaptations que le projet de loi n° 4887 propose en matière de baby-years (cf. projet de loi n° 4887 1. adaptant le régime général et les régimes spéciaux de pension ; 2. portant création d'un

forfait d'éducation; 3. modifiant la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti).

Lors de l'assemblée plénière du 24 avril, le Comité a arrêté son avis sur le projet de loi n° 4887, avis qui a été soumis à Madame la Ministre de la Promotion Féminine et à la Commission de la Santé et de la Sécurité Sociale de la Chambre des Députés. L'avis avait été préparé par la commission 1 « égalité de traitement en matière de sécurité sociale » du CTF.

Dans son avis le CTF critique essentiellement deux points qui caractérisent le projet de loi en question, respectivement la politique d'assurance sociale :

Quant au forfait d'éducation, le CTF estime que l'amalgame fait entre les baby-years et le forfait d'éducation révèle la difficile adaptation de la législation sociale existante aux modes de vie modernes des couples tout en tenant compte des impératifs financiers permettant la pérennité du système.

Il regrette dans ce contexte avant tout le changement entrepris dans le financement des baby years. Ainsi l'Etat ne financera plus la mise en compte des « baby-years » par le biais des cotisations, mais prendra en charge des majorations proportionnelles qui en résulteront dans le futur, c.-à-d. au moment de l'entrée en pension des bénéficiaires potentiels. Les sommes « théoriques » qui figurent depuis l'introduction du mécanisme des baby-years dans le budget de la sécurité sociale et qui représentent l'intervention de l'Etat dans la prise en charge des baby-years sont désormais considérées par l'Etat comme une épargne permettant l'introduction du forfait d'éducation et le remaniement des baby-years. Le CTF craint toutefois que les baby-years soient ainsi fragilisés et risquent, dans un contexte socio-économique moins favorable, d'être abolis, alors que l'introduction de cette mesure avait dans le temps amorcé l'adaptation de notre sécurité sociale aux modes de vie des femmes et des hommes essayant de concilier responsabilités professionnelles et familiales.

D'une manière générale, même si le Comité du Travail Féminin salue la direction prise ces dernières années par le législateur en matière d'assurance vieillesse - notamment avec l'introduction des baby years ou encore la possibilité de l'achat rétroactif -, il déplore le manque de cohérence et de transparence qui caractérise les différents instruments de sécurité sociale au regard de la couverture sociale des femmes.

Il rappelle également que la question splitting, discutée depuis plus de vingt années, n'a toujours pas été tranchée. Le Comité espère que ce sujet de même que différentes pistes vers une individualisation des droits seront étudiés et menés à une bonne fin dans le cadre du groupe de travail « individualisation » instauré par le « Rentendesck ».

Au cours de la même réunion du 24 avril le CTF a avisé positivement la proposition de la Ministre de la Promotion Féminine de modifier l'article 3, alinéa 2 du règlement grand-ducal modifié du 27/11/84 portant création d'un comité du travail féminin en vue de permettre au Conseil national des femmes du Luxembourg de déléguer au CTF une collaboratrice permanente, juriste.

Le 20 juin, le Comité a émis un avis favorable sur le projet de loi n° 4959 portant approbation du protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Le CTF s'est intéressé de près au plan d'action national pour l'emploi (PAN) et, lors de sa réunion du 12 novembre, il a exprimé son souhait de discuter avec la Ministre de la Promotion Féminine du PAN et de ses rapports d'évaluation.

Le 12 novembre également le Comité a adopté un avis sur le projet de loi n° 4946 relative aux effets légaux de certains partenariats, élaboré par sa commission 1 "égalité de traitement en matière de sécurité sociale". Dans son avis, le CTF ne se prononce pas sur l'aspect sociétal du projet, c.à.d. sur l'option de privilégier ou non le mariage classique, le partenariat tel que proposé ici, un partenariat du type PACS français ou une autre forme de communauté de vie, ayant estimé qu'un tel avis dépasserait sa mission. Il y a déploré avant tout que le projet de loi sous avis manque d'homogénéité. Alors que dans le volet de la sécurité sociale, les auteurs opèrent une adéquation du partenariat et du mariage, les volets fiscal et civil sont écrits dans une optique beaucoup plus différenciée.

De l'avis du CTF les démarches concernant l'enregistrement du partenariat ainsi que les conséquences en matière de droits successoraux devraient faire l'objet d'une campagne d'information adéquate si le projet de loi est adopté. Ceci d'autant plus que la portée de certaines options à prendre n'est pas neutre.

En matière de sécurité sociale, le projet de loi opère une extension des droits dérivés réservés actuellement au mariage et aux descendants légaux. L'option prise ici par le législateur ne trouve pas un écho très favorable auprès du CTF pour les deux raisons suivantes:

- D'une part, dans ses avis antérieurs ayant trait à la couverture sociale de notre population, le CTF s'est plutôt déclaré favorable à une avancée vers des droits individuels qui lui semblent plus sûrs, puisque liés à la personne et à une carrière personnelle de l'assuré-e. Le Comité s'étonne d'ailleurs de voir le législateur prendre une position si tranchée en cette matière au moment même où il a chargé un groupe de travail d'examiner plus en détail les tenants et aboutissants d'une individualisation des droits. D'une manière générale, le Comité voit dans l'extension des droits dérivés le risque d'inciter davantage de personnes à miser sur les droits dérivés et se mettre ainsi en position de dépendance vis-à-vis d'une autre personne – dépendance qui risque d'ailleurs d'être plus fragile vu que les règles de résiliation du partenariat sont plus simples que celles du divorce. Par ailleurs les dispositions concernant l'abattement fiscal semblent favoriser l'idée de la prise en charge d'un partenaire par l'autre.
- La seconde motivation du CTF concerne son souci quant à l'accès à l'emploi de la population et plus particulièrement des femmes. Une extension des droits dérivés peut constituer une incitation à l'abandon de l'activité professionnelle des personnes concernées. Jusqu'ici la majorité des couples non mariés comprenait deux partenaires actifs (cf étude CEPS Population et Emploi juillet 1999). Les dispositions du présent projet de loi pourraient inverser cette tendance. Le CTF regrette les conséquences d'un tel

mouvement tant pour les personnes concernées que pour le marché de l'emploi.

Le CTF note aussi que l'impact financier du projet de loi n'a pas été mentionné par le législateur alors qu'il semble en effet difficile à évaluer voire à chiffrer. Néanmoins, le Comité estime qu'un projet touchant tant au domaine de la sécurité sociale qu'à celui de la fiscalité devrait comprendre une certaine estimation de l'effet financier.

Cette remarque vaut aussi pour l'aspect international sur lequel le Comité s'est interrogé. La question qui se pose ainsi concerne l'exportation des droits nouvellement créés (quid de PACS ou autres partenariats conclus à l'étranger par des travailleurs frontaliers, quid en cas de déménagement des partenaires à l'étranger après déclaration de partenariat au Luxembourg, etc.). Le CTF note à cet égard que, d'après les textes et jurisprudences actuels, il ne serait pas à prévoir que le partenariat profiterait du même type de coordination voire d'harmonisation des droits que ceux en vigueur pour les couples mariés.

### **Concertations avec les organisations patronales et syndicales**

Le Ministère de la Promotion Féminine a eu des réunions de concertations avec la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens (LCGB) en date du 8 juillet 2002 sur la politique de l'égalité des chances entre femmes et hommes et l'application du mainstreaming. Les délégué-e-s à l'égalité revendiquent entre autres que le thème de l'égalité soit évoqué de manière permanente pendant les négociations ayant lieu dans le cadre des conventions collectives et que les femmes et les hommes bénéficient de droits, de responsabilités et de salaire égaux.

Lors d'une entrevue avec la Fédération Nationale des Cheminots, Travailleurs du Transport, Fonctionnaires et Employés luxembourgeois (FNCTTFEL), il a été discuté sur les délégué-e-s à l'égalité, les chargées de direction des classes primaires, le congé parental, les crèches et les structures d'accueil.

### **Concertations avec les ONG**

Une entrevue a eu lieu avec le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL). Les discussions portaient sur le 'Rentendesch' et les femmes dans la politique communale.

Au cours de l'exercice 2002, le conseil d'administration du CNFL s'est réuni 11 fois.

#### 1. Bref aperçu des activités de janvier 2002 à avril 2002 (changement de présidence)

Le CNFL a contribué à la prise de position du Lobby Européen des Femmes (LEF) au sujet de la nouvelle directive relative à l'égalité entre hommes et femmes actuellement en préparation.

Il est intervenu auprès de la Ministre de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports afin que les données recueillies dans le cadre de l'étude PISA, lesquelles permettent de différencier entre les élèves des deux sexes, soient exploitées de sorte à rendre visible la dimension du genre.

La prise de position finalisée relative au projet de loi no 4843 relatif au nom patronymique des enfants a été transmise au Ministre de la Justice.

Une note relative au projet de loi no 4867 traitant des modifications projetées en matière de l'allocation d'éducation a été transmise à la Ministre de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse.

## 2. Bref aperçu des activités de mai 2002 à décembre 2002

Le CNFL a présenté une prise de position sur les travaux de la Convention sur l'avenir de l'Europe lors de la rencontre entre les conventionnels luxembourgeois et la société civile

Dans le même contexte, une entrevue entre le CNFL et le secrétariat commun CGT-L (Confédération Générale du Travail, Luxembourg) et LCGB eu lieu.

Il est intervenu auprès des conventionnels luxembourgeois afin de leur demander de soutenir les revendications du CNFL lors de la session plénière des 7 et 8 novembre 2002.

Il a émis une prise de position par rapport au projet de loi portant transposition des mesures préconisées par le « Rentendesch ».

Le CNFL a proposé une entrevue à la Commission luxembourgeoise pour l'éthique en publicité (CLEP) qui a demandé une prise de position du CNFL en ce qui concerne la révision du Code de déontologie projetée.

Le CNFL a présenté ses revendications à la commission parlementaire des affaires intérieures pour le « débat d'orientation sur la répartition des compétences et des responsabilités entre l'Etat et les communes en vue d'une définition des missions confiées au secteur communal et en vue d'une analyse critique du système actuel du financement des communes ».

Le CNFL a participé au Hearing public sur la participation des femmes dans la prise de décision politique et la réforme de la loi électorale de 1924 organisé par la commission parlementaire de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine et la Commission parlementaire des Affaires Intérieures en y présentant ses revendications en la matière.

Le CNFL est intervenu auprès du Ministre du Travail et de l'Emploi en réitérant sa revendication tendant à voir insérer une obligation dans toutes les conventions collectives d'adoption d'un plan d'actions positives en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Deux représentantes du CNFL participent aux travaux du groupe de travail sur l'individualisation des droits sociaux institué suite au « Rentendesch ».

Le Conseil d'Administration a, entre autres, discuté de la réforme du divorce projeté et de la médiation en matière civile.

## **Concertation avec le Comité de la Commission diocésaine**

En vue du statut de la 'Frauenbeauftragte', la déléguée diocésaine pour la seule cause de la femme a débuté ses activités en automne 2002. Une entrevue avec la Ministre a eu lieu le 1<sup>er</sup> juillet 2002. Les discussions ont porté sur la situation des femmes dans l'église catholique, la collaboration avec les organismes féminins de l'église et le changement du rôle des femmes.

## **Collaboration du Ministère de la Promotion Féminine à des organes officiels**

Le Ministère de la Promotion Féminine est représenté 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, de Leader, d'Interreg et du Fonds européen pour réfugiés
- 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 psycho-traumatologique
- la Commission interministérielle de l'informatique
- le groupe de travail ad hoc 'congés spéciaux'
- le réseau interministériel d'information et de collaboration 'personnes handicapées'

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

## **A. Activités dans le domaine législatif**

***Projet de loi portant approbation de l'amendement au paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à la huitième réunion des Etats Parties le 22 mai 1995.***

Par arrêté grand-ducal de dépôt en date du 14 mai 2002, le Ministre des Affaires Etrangères et du Commerce Extérieur est autorisé à déposer au nom du Grand-Duc de Luxembourg à la Chambre des Députés le projet de loi portant approbation de l'amendement au paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à la huitième réunion des Etats Parties le 22 mai 1995.

Amendement au paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à la huitième réunion des Etats Parties le 22 mai 1995.

1. Décident de remplacer le paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes par le texte suivant :

« Le Comité se réunit normalement chaque année pour examiner les rapports présentés en application de l'article 18 de la présente Convention. La durée des réunions du Comité est fixée par une réunion des Etats parties à la présente Convention, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale » ;

2. Recommandent à l'Assemblée générale de prendre note en l'approuvant de l'amendement à sa cinquantième session ;
3. Décident que l'amendement entrera en vigueur lorsqu'il aura été examiné par l'Assemblée générale et que la majorité des deux tiers des Etats parties aura notifié au Secrétaire général, en sa qualité de dépositaire de la Convention, qu'elle l'accepte.

***Projet de loi portant approbation du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté par l'Assemblée Générale de l'Organisation des Nations Unies, le 6 octobre 1999.***

Par arrêté grand-ducal de dépôt en date du 14 mai 2002, le Ministre des Affaires Etrangères et du Commerce Extérieur est autorisé à déposer au nom du Grand-Duc de Luxembourg à la Chambre des Députés le projet de loi portant approbation du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté par l'Assemblée Générale de l'Organisation des Nations Unies, le 6 octobre 1999.

Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes

Les Etats Parties au présent Protocole,

Notant que la Charte des Nations Unies réaffirme la foi dans les droits fondamentaux de l'individu, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits des hommes et des femmes,

Notant également que la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la Déclaration, sans distinction aucune, notamment de sexe,

Rappelant que les Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme interdisent la discrimination fondée sur le sexe,

Rappelant la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (« la Convention »), dans laquelle les Etats Parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes et conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes,

Réaffirmant qu'ils sont résolus à assurer le plein exercice par les femmes, dans des conditions d'égalité, de tous les droits fondamentaux et libertés fondamentales et de prendre des mesures efficaces pour prévenir les violations de ces droits et libertés,

Sont convenus de ce qui suit :

Article premier

Tout Etat partie au présent Protocole (« l'Etat Partie ») reconnaît la compétence du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (« le Comité ») en ce qui concerne la réception et l'examen de communications soumises en application de l'article 2.

Article 2

Des communications peuvent être présentées par des particuliers ou groupes de particuliers ou au nom de particuliers ou groupes de particuliers relevant de la juridiction d'un Etat partie, qui affirment être victimes d'une violation par cet Etat partie d'un des droits énoncés dans la Convention. Une communication ne peut être présentée au nom de particuliers ou groupes de particuliers qu'avec leur consentement, à moins que l'auteur ne puisse justifier qu'il s'agit en leur nom sans un tel consentement.

Article 3

Les communications doivent être présentées par écrit et ne peuvent être anonymes. Une communication concernant un Etat partie à la Convention qui n'est pas partie au présent Protocole est irrecevable par le Comité.

#### Article 4

1. Le Comité n'examine aucune communication sans avoir vérifié que tous les recours internes ont été épuisés, à moins que la procédure de recours n'excède des délais raisonnables ou qu'il soit improbable que le requérant obtienne réparation par ce moyen.
2. Le Comité déclare irrecevable toute communication :
  - a) Ayant trait à une question qu'il a déjà examinée ou qui a déjà fait l'objet ou qui fait l'objet d'un examen dans le cadre d'une autre procédure d'enquête ou d'un règlement international ;
  - b) Incompatible avec les dispositions de la Convention ;
  - c) Manifestement mal fondée ou insuffisamment motivée ;
  - d) Constituant un abus du droit de présenter de telles communications ;
  - e) Portant sur des faits antérieurs à la date d'entrée en vigueur du présent Protocole à l'égard de l'Etat partie intéressé, à moins que ces faits ne persistent après cette date.

#### Article 5

1. Après réception d'une communication, et avant de prendre une décision sur le fond, le Comité peut à tout moment soumettre à l'urgence attention de l'Etat partie intéressé une demande tendant à ce qu'il prenne les mesures conservatoires nécessaires pour éviter qu'un dommage irréparable ne soit causé aux victimes de la violation présumée.
2. Le Comité ne préjuge pas de sa décision sur la recevabilité ou le fond de la communication du simple fait qu'il exerce la faculté que lui donne le paragraphe 1 du présent article.

#### Article 6

1. Sauf s'il la juge d'office irrecevable sans en référer à l'Etat partie concerné, et à condition que l'intéressé ou les intéressés consentent à ce que leur identité soit révélée à l'Etat partie, le Comité porte confidentiellement à l'intention de l'Etat partie concerné toute communication qui lui est adressé en vertu du présent Protocole.
2. L'Etat partie intéressé présente par écrit au Comité, dans un délai de six mois, des explications ou déclarations apportant des précisions sur l'affaire qui fait l'objet de la communication en indiquant le cas échéant les mesures correctives qu'il a prises.

## Article 7

1. En examinant les communications qu'il reçoit en vertu du présent Protocole, le Comité tient compte de toutes les indications qui lui sont communiquées par les particuliers ou les groupes de particuliers ou en leur nom et par l'Etat partie intéressé, étant entendu que ces renseignements doivent être communiqués aux parties concernées.
2. Le Comité examine à huis clos les communications qui lui sont adressées en vertu du présent Protocole.
3. Après avoir examiné une communication, le Comité transmet ses constatations à son sujet, éventuellement accompagnées de ses recommandations, aux parties concernées.
4. L'Etat partie examine dûment les constatations et les éventuelles recommandations du Comité, auquel il soumet, dans un délai de six mois, une réponse écrite, l'informant notamment de toute action menée à la lumière de ses constatations et recommandations.
5. Le Comité peut inviter l'Etat partie à lui soumettre de plus amples renseignements sur les mesures qu'il a prises en réponse à ses constatations et éventuelles recommandations, y compris, si le Comité le juge approprié, dans les rapports ultérieurs que l'Etat partie doit lui présenter conformément à l'article 18 de la Convention.

## Article 8

1. Si le Comité est informé, par des renseignements crédibles, qu'un Etat partie porte gravement ou systématiquement atteinte aux droits énoncés dans la Convention, il invite cet Etat à s'entretenir avec lui des éléments ainsi portés à son attention et à présenter ses observations à leur sujet.
2. Le Comité, se fondant sur les observations éventuellement formulées par l'Etat partie intéressé, ainsi que sur tout autre renseignement crédible dont il dispose, peut charger un ou plusieurs de ses membres d'effectuer une enquête et de lui rendre compte sans tarder des résultats de celle-ci. Cette enquête peut, lorsque cela se justifie et avec l'accord de l'Etat partie, comporter des visites sur le territoire de cet Etat.
3. Après avoir étudié les résultats de l'enquête, le Comité les communique à l'Etat partie intéressé, accompagnés, le cas échéant, d'observations et de recommandations.
4. Après avoir été informé des résultats de l'enquête et des observations et recommandations du Comité, l'Etat partie présente ses observations à celui-ci dans un délai de six mois.
5. L'enquête conserve un caractère confidentiel et la coopération de l'Etat partie sera sollicitée à tous les stades de la procédure.

## Article 9

1. Le Comité peut inviter l'Etat partie intéressé à inclure dans le rapport qu'il doit présenter conformément à l'article 18 de la Convention des précisions sur les mesures qu'il a prises à la suite d'une enquête effectuée en vertu de l'article 8 du présent Protocole.
2. A l'expiration du délai de six mois visé au paragraphe 4 de l'article 8, le Comité peut, s'il y a lieu, inviter l'Etat partie intéressé à l'informer des mesures qu'il a prises à la suite d'une telle enquête.

## Article 10

1. Tout Etat partie peut, au moment où il signe et ratifie le présent Protocole ou y adhère, déclarer qu'il ne reconnaît pas au Comité la compétence que confèrent à celui-ci les articles 8 et 9.
2. Tout Etat partie qui a fait la déclaration visée au paragraphe 1 du présent article peut à tout moment retirer cette déclaration par voie de notification au Secrétaire général.

## Article 11

L'Etat partie prend toutes les dispositions nécessaires pour que les personnes relevant de sa juridiction qui communiquent avec le Comité ne fassent pas de ce fait l'objet de mauvais traitements ou d'intimidation.

## Article 12

Le Comité résume dans le rapport annuel qu'il établit conformément à l'article 21 de la Convention les activités qu'il a menées au titre du présent Protocole.

## Article 13

Tout Etat partie s'engage à faire largement connaître et à diffuser la Convention ainsi que le présent Protocole, et à faciliter l'accès aux informations relatives aux constatations et aux recommandations du Comité, en particulier pour les affaires concernant cet Etat Partie.

## Article 14

Le Comité arrête son propre règlement intérieur et exerce les fonctions que lui confère le présent Protocole conformément à ce règlement.

## Article 15

1. Le présent Protocole est ouvert à la signature de tous les Etats qui ont signé la Convention, l'ont ratifiée ou y ont adhéré.

2. Le présent Protocole est sujet à ratification par tout Etat qui a ratifié la Convention ou y a adhéré. Les instruments de ratification seront déposés auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
3. Le présent Protocole est ouvert à l'adhésion de tout Etat qui a ratifié la Convention ou y a adhéré.
4. L'adhésion s'effectue par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

#### Article 16

1. Le présent Protocole entrera en vigueur trois mois après la date de dépôt du dixième instrument de ratification ou d'adhésion.
2. Pour chaque Etat qui ratifiera le présent Protocole ou y adhérera après son entrée en vigueur, le Protocole entrera en vigueur trois mois après la date du dépôt par cet Etat de son instrument de ratification ou d'adhésion.

#### Article 17

Le présent Protocole n'admet aucune réserve.

#### Article 18

1. Tout Etat partie peut déposer une proposition d'amendement au présent Protocole auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. Le Secrétaire général communiquera la proposition aux Etats parties en leur demandant de lui faire savoir s'ils sont favorables à la convocation d'une conférence des Etats Parties aux fins d'examen et de mise aux voix de la proposition. Si un tiers au moins des Etats parties se déclare favorable à une telle conférence, le Secrétaire général la convoque sous les auspices de l'Organisation des Nations Unies. Tout amendement adopté par la majorité des Etats parties présents et votants à la conférence est présenté à l'Assemblée générale des Nations Unies pour approbation.
2. Les amendements entreront en vigueur lorsqu'ils auront été approuvés par l'Assemblée générale des Nations Unies et acceptés par les deux tiers des Etats Parties au présent Protocole, conformément aux procédures prévues par leurs constitutions respectives.
3. Lorsque les amendements entreront en vigueur, ils auront force obligatoire pour les Etats parties qui les auront acceptés, les autres Etats Parties restant liés par les dispositions du présent Protocole et par tout autre amendement qu'ils auront accepté antérieurement.

#### Article 19

1. Tout Etat partie peut dénoncer le présent Protocole à tout moment en adressant une notification écrite au Secrétaire général de l'Organisation des

Nations Unies. La dénonciation prend effet six mois après la date de réception de la notification par le Secrétaire général.

2. Les dispositions du présent Protocole continuent de s'appliquer à toute communication présentée conformément à l'article 2 ou toute enquête entamée conformément à l'article 8 avant la date où la dénonciation prend effet.

#### Article 20

Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies informe tous les Etats :

- a) Des signatures, ratifications et adhésions ;
- b) De la date d'entrée en vigueur du présent Protocole et de tout amendement adopté au titre de l'article 18 ;
- c) De toute dénonciation au titre de l'article 19.

#### Article 21

1. Le présent Protocole, dont les textes en anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe font également foi, est versé aux archives de l'Organisation des Nations Unies.
2. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies transmet une copie certifiée conforme du présent Protocole à tous les Etats visés à l'article 25 de la Convention.

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

### **Le projet 'Partageons l'égalité-Glâichheet delen-Gleichheit teilen'**

#### **La formation en pédagogie du genre**

Le projet a été mis en oeuvre par le Ministère de la Promotion Féminine dans le cadre de la mise en oeuvre du 4<sup>e</sup> programme d'action communautaire pour l'égalité des femmes et des hommes (1996-2001).

La subvention communautaire expirant en 2001, le projet a été poursuivi en 2002 avec les moyens budgétaires du Ministère de la Promotion Féminine. Si de 1996 à 2001, le projet se divisait en deux parties, à savoir le volet 1 'Education' et le volet 2 'Formation', les activités ont convergé en un seul et large domaine : la formation en pédagogie du genre.

L'analyse des multiples actions dans le domaine de l'éducation, les conférences, les séminaires et les soirées d'information et les activités de formation a montré le besoin de formation en pédagogie du genre de tous les acteurs et actrices au niveau de l'enseignement, de la formation, des syndicats et des entreprises.

### **Etude**

L'étude sur l'impact du genre dans le développement personnel et professionnel des agents socio-éducatifs commanditée par le Ministère de la Promotion Féminine et réalisée en collaboration avec l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales (IEES), l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques (ISERP) et le Centre Universitaire de Luxembourg (CUNLUX) a été poursuivie. Une enquête - questionnaire portant sur les représentations des rôles a été préparée et testée auprès d'un échantillon d'élèves et d'étudiant-e-s de l'IEES, d'étudiant-e-s de l'ISERP et de stagiaires professeur-e-s du CUNLUX. La 'Sozialforschungsstelle' Dortmund a été associée aux travaux notamment pour l'évaluation quantitative.

L'IEES a établi un plan d'action pour intégrer l'aspect du genre dans la structure de l'institution. Le document sur les objectifs à atteindre, les stratégies, et les contenus et les formes pour intégrer la dimension du genre dans l'institut portent sur

- le respect du genre dans la curricula de formation pour éducateurs/éducatrices
- l'utilisation d'un langage respectant le genre
- femme et homme dans leur rôle d'enseignant-e à l'IEES

Des étudiant-e-s et des enseignant-e-s de l'IEES ont collaboré à la réédition du manuel « Droits égaux pour filles et garçons, femmes et hommes », portant sur la mise en œuvre par le Luxembourg de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Les actions tombent sur la mise en œuvre de la Convention pendant la 4<sup>e</sup> période de 1998 à 2002.

Un module sur « La pédagogie du genre » a été intégré dans les cours de formation pédagogique au CUNLUX à l'intention des stagiaires professeur-e-s, futur-e-s enseignant-e-s dans les lycées secondaires classiques et techniques.

Un cours de pédagogie du genre (une journée et demie) s'est tenue dans le cadre de l'offre de formation continue des enseignant-e-s de la Ville de Luxembourg.

### **Conférences et séminaires**

Dans le cadre du Gender-Day II une conférence a eu lieu au Centre Universitaire de Luxembourg en date du 6 juin 2002 en collaboration avec la section de philosophie du Centre universitaire. « Geschlechterdifferenz und/oder Gleichheit- ein unlösbares Dilemma ? » (Les différences entre les sexes et/ou l'égalité des sexes – un dilemme ? ) avec la Prof. Dr. Andrea Maihofer.

Dans ce même contexte a eu lieu un séminaire en date du 7 juin 2002 à l'Institut d'Etudes Educatives Sociales (IEES) qui a porté sur « Familien und andere Formen von Lebensgemeinschaften » (Les familles et autres formes de communautés de vie ).

Après l'exposé de Madame Prof. Dr. Andrea Maihofer, experte en études du genre, professeure à l'université de Bâle sur « La famille et les relations en évolution » des groupes de travail ont porté sur :

- Le partage des rôles les différentes formes de communauté de vie, hier – aujourd'hui – demain.
- Le cadre légal des communautés de vie dans le contexte international.
- Les compétences de séparation des filles et garçons, des femmes et des hommes.
- Les objectifs, les contenus et les formes de travail avec les parents et les familles à l'intérieur des institutions sociopédagogiques et l'impact sur les rôles des sexes.

Les résultats des groupes de travail seront documentés dans une brochure.

#### 'Halbe – halbe' beginnt im Kindergarten

Dans le cadre de l'information sur la pédagogie du genre, le Ministère de la Promotion Féminine et l'Institut d'Etudes Educatives Sociales (IEES) ensemble avec le Ministère de la Famille, le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports ainsi que le CID-Femmes ont organisé en date des 24 et 25 octobre 2002, une conférence et un séminaire avec Daniela Orner, directrice d'un foyer de jour à Vienne, Autriche.

L'application de la pédagogie du genre dans l'organisation des foyers de jour est un pas important pour créer l'égalité de fait entre femmes et hommes. Les enfants du foyer de jour de Madame Orner sont éduqués dans un cadre pédagogique élargi au rôle de l'autre sexe. Ils/Elles peuvent agir sans contrainte des rôles stéréotypés et ont la possibilité de développer toutes leurs facultés. Les enfants apprennent que les femmes et les hommes peuvent assumer des tâches différentes. Ainsi, être femme, ne veut pas forcément dire faire le ménage, et gérer les finances du mari, de même être homme, ne signifie pas expressément travailler toute la journée à l'extérieur du foyer, disposer d'argent et s'occuper seulement en fin de semaine des enfants. Le but du séminaire était de donner un aperçu sur le concept de la pédagogie du genre réalisé en Autriche en faveur des enfants en bas âge.

#### **Echange national**

Le suivi des enseignantes participant au projet a porté sur la dimension du genre et la multiculturalité, le développement de compétences langagières et sur le développement de projet de classe, voire de projets scolaires respectant la dimension du genre. Les enseignantes ont organisé et assuré des présentations du conte « d'Lüsterprinzessin an de Ritter Schuddereg » à l'intention d'enseignante-s des classes préscolaires en vue de les familiariser avec les outils pédagogiques développés dans le cadre du projet. Ces réunions ont eu lieu à Heiderscheid/Wiltz, à Greiveldange, à Niederanven, à Walferdange, à Fentange et à Mamer. Elles ont connu un afflux de 20 à 30 personnes par localité. Les séances ont été documentées et une brochure sur les expériences et les bonnes pratiques dans les classes participant au projet sera publiée.

### **Echange transnational**

La Commission scolaire (Schulamt) et le Bureau pour l'égalité (Gleichstellungsbüro) du Liechtenstein a organisé le 26 janvier 2002 une journée de sensibilisation à la pédagogie du genre. Le projet 'Partageons l'égalité-Gläichheet delen-Gleichheit teilen' a été présenté comme exemple de bonne pratique concernant l'intégration de la dimension du genre dans la pratique pédagogique quotidienne. Le séminaire avait pour objectif de sensibiliser à la thématique, de stimuler l'action, de lancer des initiatives pour transposer la pédagogie du genre dans les foyers de jour (Kindertagesstätten) et en soutenir le développement dans les écoles du Liechtenstein.

### **Formations**

Le Ministère de la Promotion Féminine a organisé en 2002 un deuxième séminaire intitulé 'Train the Trainer in Gender II' à l'intention de formatrices et de formateurs. Cette formation se base sur un module élaboré par un groupe d'expert-e-s en genre et offre une spécialisation en genre. 10 personnes y ont participé dont 3 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 propre, 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 'Train the Trainer in Gender' ont approfondi leurs connaissances par une série de formations portant sur les sujets suivants :

- l'importance du travail biographique
- la coopération des femmes et des hommes dans le monde du travail.

Le choix des thèmes était fait en accord avec les participant-e-s sur base de l'importance dans le travail quotidien.

Les séminaires étaient préparés par les participant-e-s permettant ainsi une grande implication personnelle et garantissant le transfert dans la pratique.

Le Ministère de la Promotion Féminine a collaboré avec le Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation pédagogiques et technologiques (SCRIPT) et le Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaire (CPOS) dans l'élaboration d'une formation pour les professeurs-orienteurs au sujet de l'orientation professionnelle. Un des trois modules prévus portera plus spécifiquement sur la dimension du genre.

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.

## **Politique communale d'égalité entre les femmes et les hommes**

### **Prix de la meilleure pratique de politique communale d'égalité entre les femmes et les hommes**

Le 23 janvier 2002, la Ministre de la Promotion Féminine a décerné le premier prix de la meilleure pratique de politique communale d'égalité entre les femmes et les hommes aux communes de Bettembourg et de Sanem. Le prix récompense les deux communes pour leurs activités en faveur des femmes et leur politique de promotion de l'égalité des femmes et des hommes.

Les communes se distinguent par

- l'engagement politique en faveur d'une politique communale d'égalité entre femmes et hommes
- l'institution d'une commission pour l'égalité des chances entre femmes et hommes
- la création d'un service à la condition féminine
- la mise en place de structures d'accueil pour les enfants en âge scolaire
- les actions ponctuelles promouvant :
  - la réinsertion professionnelle des femmes
  - le partage des responsabilités professionnelles et privées
  - la prise du congé parental par les pères
  - les actions positives dans l'administration communale
- les activités d'information, de sensibilisation et de formation concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, les droits des femmes, la santé et la sécurité sociale etc.
- l'offre de consultations pour femmes.

Ce prix, un objet d'art, sera attribué dorénavant chaque année après un concours lancé par le Ministère de la Promotion Féminine, sur proposition d'un jury, composé de délégué-e-s du Ministère de la Promotion Féminine, du Ministère de l'Intérieur, du Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du Conseil National des Femmes du Luxembourg, à la commune qui fait preuve d'activités exemplaires en faveur des femmes et promouvant l'égalité des femmes et des hommes.

Le lancement du concours aura lieu le 15 septembre 2002. Les candidatures peuvent être introduites jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre. La remise du prix se fera en fin d'année ou début de l'année suivante au Ministère de la Promotion Féminine.

### **Participation égale des femmes dans la politique : Un défi pour la société luxembourgeoise**

En collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine et le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL), le Centre de Recherche Public Gabriel Lippmann a organisé en date du 29 avril 2002 une conférence portant

sur les femmes dans la politique communale. La conférencière Dr Beate Hoecker, maître de conférence à l'Institut pour sciences politiques de l'université de Hanovre a démontré que, malgré les inégalités des sexes dans beaucoup de pays européens, divers pays se sont quand - même rapprochés de leur but d'avoir une présentation équilibrée voire paritaire par des mesures législatives de promotion des femmes.

Lors des dernières élections communales au Luxembourg, on notait 24,6% de candidates, dont 15% furent élues ; pour les élections parlementaires des 29,4% des candidates ont été élues 20%.

### **Le service « Promotion d'une politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes » du Conseil National des Femmes du Luxembourg**

#### Contacts avec les communes

- Répétition de l'action "D'Chancegläichheet vu Fraen a Männer ass och en Thema an eiser Gemeng" à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme 2002.
- Mise sur rail du projet "Portraits des premières femmes dans les conseils communaux luxembourgeois".
- Réunion semestrielle des organes communaux d'égalité des chances au centre Noppeney à Differdange.
- Formation pour les élues et les organes communaux d'égalité des chances sur le thème "Mon bien-être personnel".
- Réunion semestrielle des organes communaux d'égalité des chances au cercle municipal de la Ville de Luxembourg
- Formation pour les élues et les organes communaux d'égalité des chances sur le thème "Sprechen ist (k)eine Kunst" - cours de rhétorique.
- Mise à jour de la base de données du CNFL suite aux réponses des communes dans le cadre du projet "Portraits des premières femmes dans les conseils communaux luxembourgeois".

#### Interventions auprès des autorités nationales

Dans le cadre de la préparation du « débat d'orientation sur la répartition des compétences et des responsabilités entre l'État et les communes en vue d'une définition des missions confiées au secteur communal et en vue d'une analyse critique du système actuel du financement des communes », le CNFL a présenté ses revendications à la commission parlementaire des affaires intérieures en vue d'institutionnaliser la politique communale d'égalité des chances moyennant notamment

- la composition paritaire de toutes les commissions consultatives communales,
- l'institution obligatoire de commissions à l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les communes comptant plus de 1000 habitant-e-s et
- l'institution obligatoire dans les grandes communes de services communaux à l'égalité des chances / à la condition féminine avec du personnel qualifié, ainsi que de services régionaux similaires dans les petites communes.

Il a présenté les revendications lors du Hearing public sur la participation des femmes dans la prise de décision politique et la réforme de la loi électorale de 1924 organisé par la commission parlementaire de l'Égalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine et la Commission parlementaire des Affaires Intérieures et à la presse.

### Publications

Publication et diffusion du nouveau guide « Promotion d'une politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes »

Publication et diffusion de l'étude "Les Femmes dans les commissions consultatives communales au Luxembourg-2001"

## **Marché de l'emploi**

### **Forum de rencontre et d'orientation : Femmes et entreprises**

#### But

Quelles sont les possibilités qui s'offrent aujourd'hui aux femmes qui souhaitent (ré)intégrer le marché du travail au Luxembourg ?

C'est dans ce but que s'est déroulé en date des 16 et 17 avril 2002 à la Chambre des Métiers le Forum 'Femmes et Entreprises', organisé par l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) sous le patronage des Ministères de la Promotion Féminine, du Travail et de l'Emploi, de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports en collaboration avec l'Administration de l'Emploi, un échantillon représentatif d'entreprises et de l'économie nationale ainsi que des organisations et associations oeuvrant dans l'intérêt des femmes.

En effet, le taux d'emploi des femmes se situe toujours à un niveau moins élevé que celui des hommes au Grand-Duché, même si le taux d'emploi des femmes âgées entre 25 et 55 ans est passé de 40 à 60% de 1983 à 1999, comme il ressort des enquêtes Forces de travail. Selon des chiffres récents du Statec, l'emploi féminin augmente même plus rapidement que l'emploi masculin avec des taux d'accroissement de 6,9 % pour les femmes et de 5.9 % pour les hommes.

Cette partie de la population constitue partant un réservoir de main-d'œuvre potentielle pouvant contribuer à résorber à terme les déficits en main-d'œuvre dont question ci-dessus. Il importe donc de sensibiliser à la fois ce public cible

en l'encourageant à intégrer le marché du travail et les entreprises des différents secteurs de l'économie de tirer avantage de ce réservoir susceptible de satisfaire leurs besoins en personnel.

#### Combiner l'activité professionnelle et les responsabilités familiales

Les conditions de vie du ménage dépendent de beaucoup de facteurs. Pour les femmes, la présence et le nombre d'enfants influencent souvent leur comportement au niveau du réemploi. Aussi toutes les questions qui doivent être résolues avant de chercher un emploi concernent-elles le domaine familial, l'organisation du ménage, la garde des jeunes enfants, leur prise en charge en cas de maladie.

#### Le potentiel des femmes dites "retrantes", un atout pour l'entreprise

Au niveau des entreprises, il y a lieu de sensibiliser les responsables du recrutement au potentiel des femmes "retrantes" et de tenir compte davantage de leurs acquis personnels. En d'autres termes, il s'agit avant tout de bien savoir évaluer l'expérience dont peuvent se prévaloir les femmes en recherche d'insertion ou de réinsertion professionnelle.

Les entreprises qui mettent l'accent sur le facteur humain dans leur organisation peuvent trouver dans cette population de femmes des candidates intéressantes apportant de la maturité, de la motivation et des talents polyvalents à l'organisation.

#### Le déroulement

Environ 150 à 180 femmes ont profité du Forum pour prendre contact avec une trentaine d'exposants. A cette occasion, les femmes ont pu poser les questions les intéressant sur les multiples offres de formation, les profils recherchés, les postes actuellement vacants ou simplement pour se renseigner sur les démarches à entreprendre pour réintégrer le marché de l'emploi.

Parallèlement, cinq ateliers thématiques ont été proposés à des intervalles réguliers pour permettre aux femmes de s'informer plus précisément sur les thèmes de la création d'entreprise, sur le statut des conjointes aidantes, les itinéraires vers l'emploi, les expériences vécues au sein d'une entreprise ayant embauché des femmes « retrantes » et sur l'offre de l'ADEM.

Cette manifestation a été jugée très positive tant par les participants que par les femmes désireuses de (ré)intégrer le marché de l'emploi. Le Forum a en effet permis au public cible de prendre contact avec les entreprises ainsi qu'avec les organisations non gouvernementales et organismes publics, de s'informer quant aux profils recherchés par les entreprises et de nouer des contacts utiles et motivants pour la suite. Chaque participante a également reçu un kit d'information avec des dépliants et fiches descriptives sur chaque exposant.

Afin de prendre connaissance et de mieux pouvoir canaliser les nombreuses demandes et les besoins variés des femmes, les instances officielles ont distribué un questionnaire détaillé à chaque participante du Forum auquel ont répondu bon nombre de femmes. Un comité de suivi composé des membres de l'UEL et des organismes publics procédera à l'analyse des résultats afin de proposer des mesures appropriées répondant aux besoins exprimés.

### Conclusions

Il résulte de l'appréciation de tous les intervenants que le Forum de rencontre "Femmes et entreprises" a été une expérience concluante. Il échoit partant de constater qu'il existe une demande réelle pour plus d'information et d'aide à l'orientation professionnelle. Du côté patronal ce forum a révélé que ces femmes constituent un réel « réservoir » de main-d'œuvre qui mérite d'être davantage sollicités. Les organisateurs ont formulé leur intention de continuer leurs efforts de sensibilisation envers les femmes et envers les entreprises.

### **Kooperation grenzenlos – Frauen und Arbeit in der Großregion Coopération sans frontière – Femmes et emploi en Grande Région**

Un groupe ad hoc s'est constitué sur initiative du Ministère de la Promotion Féminine et du 'Verbund Arbeitsmarkt, Trier, avec le Ministère du Travail et de l'Emploi, l'Administration de l'Emploi (ADEM) et le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports pour développer un réseau entre les acteurs travaillant dans le domaine de l'emploi féminin.

Le forum Kooperation grenzenlos (Coopération sans frontière) a été organisé à la Chambre des Métiers à Luxembourg en date du 12 juin 2002 pour informer les organismes travaillant dans le domaine du marché de l'emploi et notamment en faveur de l'emploi féminin sur la situation sur le marché d'emploi régional, les offres de conciliation de la vie professionnelle et familiale, la promotion des créations d'entreprises, les offres de formation pour filles et jeunes femmes et la coopération transfrontalière entre les partenaires.

'Coopération sans frontière' a proposé une plate-forme pour les acteurs et actrices qui sont actifs dans le domaine de la politique de la femme et de la politique du marché de l'emploi. Par le biais de groupes de travail, le forum a visé à sensibiliser les intéressé-e-s pour l'intégration du gender mainstreaming dans leurs activités aussi bien dans la politique de la femme que dans la politique du marché de l'emploi.

Les thèmes des groupes de travail étaient :

- orientation professionnelle des femmes dans les circonstances les plus différentes
- travail de jeunes filles /travail avec des jeunes femmes
- coopération transfrontalière
- création d'entreprises par des femmes
- conciliation vie professionnelle- vie familiale.

## **Actions positives dans les entreprises du secteur privé**

### Les actions positives

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 dans le 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 Positives 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 ?

### Description

Au cours de l'année 2002 six nouvelles actions positives ont pu être entamées.

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

*“Top of class assistants and secretaries”*

Les deux entreprises industrielles Goodyear, spécialisées dans la production, la distribution et la vente de pneumatiques et de câbles en acier laminé ont établi un programme spécial à l'intention des secrétaires et assistant-e-s administratives afin d'améliorer la motivation et de développer les compétences en vue d'une meilleure qualification et valorisation de la fonction de secrétaire occupée uniquement par des femmes. En effet suite aux interviews réalisées dans le cadre du projet « equal training opportunities » il s'est avéré que le personnel concerné n'est pas satisfait des opportunités de développement professionnel et qu'il estime ne pas bénéficier de l'attention méritée. Ainsi les secrétaires et assistant-e-s administratives pourront discuter de leurs intérêts et échanger leurs expériences au cours de forums mensuels et participer à des cours de formation spécifiques et bénéficier d'une bibliothèque spécialisée en la matière.

## BANQUE HAPOALIM

### « *Total E-Quality Management* »

La banque Hapoalim a organisé des formations et séminaires à l'intention de l'ensemble du personnel y compris l'équipe dirigeante afin d'améliorer les services externe et interne de la banque par l'intégration de l'aspect du genre. Les différents sujets traités sont : le harcèlement sexuel, la prise de parole en public, business excellence, la satisfaction professionnelle, l'amélioration de la performance. La banque offre en outre du coaching individuel ainsi que des entrevues individuelles trimestrielles d'une heure pour chaque employé-e avec le/la responsable du service du personnel. Par ailleurs des cours spécifiques sont proposés aux femmes pour leur apprendre à développer la confiance en soi, à mieux se présenter ainsi que des cours de relaxation anti-stress. L'action a débuté en 2002 et sera prolongée jusqu'en 2003.

## SIEMENS

### « *Egalité des chances chez Siemens* »

Un sondage a été réalisé auprès de l'ensemble du personnel pour analyser l'égalité des chances notamment au niveau de l'évolution professionnelle chez Siemens, de la rémunération, du stress, des situations de conflit. Siemens entend se baser sur le résultat de l'enquête pour améliorer la situation des femmes employées chez Siemens, pour accroître le bien-être et la motivation du personnel dans son ensemble. Le personnel dirigeant a pu bénéficier d'un séminaire de sensibilisation à l'égalité. Une formation ayant pour sujet la communication entre homme et femme a été organisée à l'intention groupe de travail en guise de préparation au questionnaire.

## INTERNATIONAL ELECTRONICS ENGINEERING

### « *IEE et le respect de l'égalité, partie intégrante de la culture d'entreprise* »

International Electronics Engineering est une société jeune, fondée en 1989, spécialisée dans le développement et la production de capteurs détecteurs destinés à l'industrie automobile et destinés depuis peu également au marché de l'électroménager, des jouets, de l'équipement sportif et de la téléphonie mobile. IEE a procédé à une analyse de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise dans le but d'harmoniser et de consolider les mesures existant dans les domaines d'organisation du travail, de formation, de carrière professionnelle et de conciliation vie professionnelle et vie privée. Une charte des valeurs vécues et souhaitées est élaborée avec la participation d'employé-e-s de IEE. Des workshops de sensibilisation sont organisés et des mesures seront mises en place afin d'intégrer les valeurs retenues dans la culture d'entreprise et ceci dans le respect de la dimension du genre.

## PRICEWATERHOUSECOOPERS

### *« Work Life and Career Development Survey »*

Constatant que la parité n'était plus maintenue à l'embauche et que très peu de femmes occupent des fonctions dirigeantes, la société s'est engagée à identifier les contraintes à la progression professionnelle des femmes en faisant réaliser une enquête. Un échantillon représentatif de 300 hommes et femmes comprenant toutes les mères, toutes les personnes travaillant à temps partiel et une vingtaine de femmes ayant quitté la société ont participé à des interviews individuelles de 93 questions concernant les profils socio-démographique et familial, la vie professionnelle, les congés, les femmes et l'entreprise. Après analyse des résultats du questionnaire des mesures seront prises pour améliorer le bien-être du personnel en soutenant l'évolution professionnelle, en tenant compte de l'expérience et des compétences, en maintenant le contact de l'entreprise avec toute personne absente pendant une certaine période et en préparant sa réintégration. Les deux associées ont créé le « Life and People Committee » qui au cours de réunions mensuelles analyse l'évolution de la situation des femmes et soumet des propositions à la direction pour promouvoir l'égalité des chances.

## COLABOR

### *« Pour une politique intégrée d'égalité des chances au sein de Colabor »*

La société horticole Colabor a développé des activités socio-professionnelles pour permettre la réinsertion de femmes en difficulté par divers processus comme l'adaptation des horaires, la prise en compte de problèmes spécifiques comme la garde d'enfants, la garde des parents, etc..., l'aménagement du programme de formation, le concept d'heures sociales etc... Colabor entend utiliser ces mesures de conciliation vie professionnelle et vie privée expérimentées jusque-là dans le cadre de ses activités sociales, à tout le personnel pour mieux intégrer une politique de l'égalité entre hommes et femmes à l'ensemble de la société.

## CMD Service Provider LUXGSM

### *« Intégration de l'aspect genre dans le processus de développement des compétences chez CMD »*

La société spécialisée dans la vente des services de téléphonie mobile, secteur de technologie de pointe, veut sensibiliser son personnel au thème de l'égalité des femmes et des hommes par l'intégration de l'aspect genre dans les formations générales de l'entreprise. Elle entend améliorer la communication interne et développer les compétences du personnel.

## PEDUS

*« La situation des femmes et des hommes dans l'entreprise Pedus dans le cadre d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée »*

La société de nettoyage a élaboré une charte des valeurs pour se donner une base commune permettant de consolider une culture d'entreprise pour établir une situation d'équilibre et de confiance entre l'employeur et le personnel. Il importe en effet à Pedus d'améliorer l'ambiance de travail dans ce secteur qui emploie en majorité des femmes et où il n'est pas toujours facile de concilier vie professionnelle et vie familiale.

## LUXPLAN

*« Gleichstellung und Valorisierung von Entwicklungsperspektiven bei Frauen und Männern in einem mittelständigen Ingenieurbüro »*

Cette société d'ingénieurs conseils qui emploie seulement 11 femmes sur 83 personnes, vise à augmenter le nombre de femmes engagées ainsi que l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes. Des workshops sont organisés pour sensibiliser le personnel à l'aspect genre, pour sonder les attentes du personnel en matière de culture d'entreprise et finalement pour améliorer la communication entre hommes et femmes. Une enquête est effectuée auprès du personnel concernant les sujets de l'égalité et de la satisfaction professionnelle. La direction participe à un workshop pour établir les perspectives d'évolution des hommes et des femmes et pour définir les mesures à prendre au niveau ressources humaines.

## SOLUDEC

*« Evaluation et développement des compétences dans le cadre de l'égalité des chances »*

Soludec, qui est une entreprise de construction, domaine où les femmes sont sous-représentées, s'est engagée depuis un certain nombre d'années à recruter des femmes dans des métiers considérés comme suprématie masculine. La société entend également offrir des perspectives de carrière à son personnel féminin et augmenter le nombre de femmes au plus haut niveau de responsabilité. Une analyse poussée des compétences de chacun, permet à Soludec d'identifier les niveaux individuels, de mettre en valeur les savoir-faire et d'assurer une meilleure affectation du personnel ainsi qu'une amélioration des performances par détection des besoins de formation spécifiques. Le soutien individuel dans la gestion de carrière favorise l'égalité des chances entre femmes et hommes ainsi que la communication. La politique des ressources humaines se fait dans le respect de la conciliation vie familiale et professionnelle en adaptant l'évolution professionnelle au rythme personnel de chacun.

## Promotion d'Actions Positives avec les Chambres Patronales

Faisant suite à la demande d'un certain nombre d'entreprises avec lesquelles le ministère entretient des contacts réguliers, celui-ci a organisé ensemble avec

l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) une soirée-rencontre qui a eu lieu le 19 novembre 2002 ayant pour thème « Actions positives dans le secteur privé, une expérience positive pour l'entreprise ». Une vingtaine de représentants d'entreprises ensemble avec des représentants de l'Union des Entreprises luxembourgeoises et du Ministère de la Promotion Féminine ont échangé leurs expériences en matière d'action positive dans la cadre de la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes au travail et de la promotion de l'emploi féminin. L'intérêt de la discussion était de dresser un bilan des actions réalisées ou entamées, d'en connaître les effets bénéfiques pour l'entreprise, de relever les difficultés éventuelles de mise en place rencontrées et de proposer, le cas échéant, d'autres alternatives. Deux entreprises ont présenté leurs actions positives :

- PriceWaterhouseCoopers "Work Life and Career Development Survey"
- Electrolux : "Four for One"

Les participant-e-s ont apprécié la formule de rencontre avec la demande de renouveler l'expérience.

## Les femmes et le marché de l'emploi

### Taux d'emploi des hommes et des femmes par pays en 1991, 1995 et 2000

	1991	1995	2000
Danemark	74,6	73,9	76,4
Pays Bas	62,1	64,2	72,7
Suède	*	73,5	72,2
Grande-Bretagne	69,6	68,1	71,2
Autriche	*	68,4	69,2
Portugal	67,6	62,5	68,1
Finlande	*	59,7	68,1
Allemagne	67,9	64,7	66,0
Irlande	51,1	54,1	65,6
France	60,5	59,5	61,7
Luxembourg	60,7	58,5	61,6
Belgique	55,9	56,3	60,9
Grèce	53,1	54,5	55,4
Espagne	49,2	45,9	54,7
Italie	54,1	50,5	53,4
<b>UE15</b>	<b>*</b>	<b>59,9</b>	<b>63,3</b>

\* données manquantes en 1991 pour l'UE15 car UE12

Source : Eurostat

### Evolution du taux d'emploi par sexe au Luxembourg et dans l'Union Européenne de 1991 à 1999

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Luxembourg Femmes	43,6	46,2	44,7	44,9	42,2	43,6	45,4	45,6	48,5
Luxembourg Hommes	77,3	76,4	76,7	74,9	74,3	74,4	74,3	74,6	74,4
UE15 Femmes				49,6	50	50,4	51,2	52,2	
UE15 Hommes				70,1	69,7	69,9	70,8	71,6	

Source : Eurostat

### Taux d'activité et d'inactivité dans les pays de l'Union Européenne en 1999

	UE15	Danemark	Suède	Finlande	Grande-Bretagne	Pays-Bas	Portugal	Allemagne
Taux d'activité	59,2	76,1	74	73,9	67,3	64,4	63	62,9
Taux d'inactivité	40,8	23,9	26	26,1	32,7	35,6	37	37,1

	Autriche	France	Belgique	Irlande	Luxembourg	Grèce	Espagne	Italie
Taux d'activité	62,7	62,2	56	54,4	50,2	48,5	48,5	45,6
Taux d'inactivité	37,3	37,8	44	45,6	49,8	51,5	51,5	54,4

Source : Eurostat

### Evolution du taux d'activité par sexe entre 1988 et 2000 au Luxembourg

	1988	1992	1994	1996	1998	1999	2000
Femmes	41,7	47,9	47,6	45,9	47,5	50,2	51,7
Hommes	78,3	78,2	77,5	76,7	76,1	75,8	76,4

Source : Eurostat

**Evolution du taux d'emploi chez les 25-54 ans selon la nationalité  
et le sexe de 1983 à 2000**

Année	Nationaux Hommes	Etrangers Hommes	Nationaux Femmes	Etrangers Femmes	Hommes	Femmes
1983	93.0	95.1	36.0	47.0	93.7	39.2
1984	93.6	94.9	37.6	47.7	95.5	43.9
1985	93.4	93.8	38.7	48.1	94.1	44.2
1986	94.4	95.5	41.1	49.8	96.0	47.2
1987	94.5	96.1	42.9	54.0	94.9	46.4
1988	95.0	95.4	43.0	50.9	95.1	45.5
1989	93.6	94.8	43.8	53.8	94.0	47.0
1990						
1991						
1992	93.8	93.7	49.8	60.0	93.8	53.3
1993	92.9	94.7	50.7	59.3	93.5	53.7
1994	92.5	92.6	49.9	60.5	92.5	53.8
1995	91.9	92.6	50.0	59.0	92.2	53.4
1996	92.0	92.2	51.8	56.4	92.1	53.6
1997	92.0	91.4	53.2	60.8	91.8	56.2
1998	93.0	92.2	54.9	57.9	92.7	56.1
1999	92.9	92.7	58.0	63.6	92.8	60.3
2000	94.1	90.4	59.5	64.5	92.6	61.6

Source : Enquêtes Forces de Travail - STATEC

**Evolution du taux d'emploi chez les 15-19 ans selon la nationalité  
et le sexe de 1983 à 2000**

Année	Nationaux Hommes	Etrangers Hommes	Nationaux Femmes	Etrangers Femmes	Hommes	Femmes
1983	38.2	43.4	36.1	46.9	39.7	39.1
1984	35.6	43.8	31.2	39.1	37.8	33.3
1985	32.3	36.0	31.6	39.1	33.6	34.3
1986	31.0	32.4	30.7	32.4	31.5	31.3
1987	28.0	38.3	24.7	35.8	31.0	28.0
1988	20.4	35.5	22.7	30.9	25.0	25.2
1989	24.1	33.9	20.4	24.7	27.2	21.7
1990						
1991						
1992	19.3	28.8	21.0	24.2	22.9	22.2
1993	8.8	22.2	8.5	21.3	14.3	13.4
1994	13.8	18.7	14.1	21.1	15.6	16.7
1995	11.2	20.4	11.7	16.7	14.9	13.7
1996	9.0	20.0	7.7	15.9	13.3	10.9
1997	7.4	13.7	3.5	10.7	9.8	6.4
1998	10.1	9.4	5.0	10.0	9.8	7.0
1999	10.8	14.6	6.2	12.0	12.3	8.6
2000	8.7	12.0	7.4	7.7	9.9	7.5

Source : Enquêtes Forces de Travail - STATEC

**Evolution de la part des hommes et des femmes dans le travail à temps partiel  
selon la nationalité de 1983 à 2000**

Année	Nationaux Hommes	Etrangers Hommes	Nationaux Femmes	Etrangers Femmes
1983	1.5	0.7	16.3	20.9
1984	1.5	1.0	12.8	19.2
1985	2.5	2.6	15.0	19.0
1986	1.7	2.2	12.7	20.7
1987	1.8	1.6	13.4	22.9
1988	2.0	1.6	13.4	18.0
1989	2.0	1.7	14.2	20.5
1990				
1991				
1992	1.3	1.1	16.4	16.8
1993	1.3	0.6	17.4	19.9
1994	1.3	0.9	17.5	18.7
1995	1.4	1.3	18.5	19.9
1996	1.3	0.9	17.5	18.7
1997	1.2	0.7	19.1	21.0
1998	2.0	1.2	22.5	22.6
1999	1.7	1.6	23.9	24.7
2000	1.9	1.6	24.8	27.3

Source : Enquêtes Forces de Travail - STATEC

**Répartition par âge des hommes et des femmes salarié-e-s au Luxembourg  
en 1988 et 2000**

Age	Hommes en 1988	Hommes en 2000	Femmes en 1988	Femmes en 2000
15	0	1	(	(
16	191	91	144	28
17	542	256	425	183
18	773	465	773	304
19	1192	840	1252	554
20	1659	1228	1697	841
21	1971	1572	2223	1229
22	2345	2058	2492	1660
23	2815	2395	2685	2207
24	3197	2884	2541	2602
25	3229	3497	2482	3078
26	3178	4123	2406	3338
27	3283	4534	2231	3486
28	3156	5032	2044	3702
29	3288	5473	1844	3825
30	3218	5348	1742	3757
31	3197	5513	1659	3670
32	3079	5674	1598	3535
33	2989	5854	1439	3469
34	3128	5818	1392	3314
35	2982	5938	1376	3262
36	2961	5924	1272	3073
37	2839	5614	1153	2827

<b>Age</b>	<b>Hommes en 1988</b>	<b>Hommes en 2000</b>	<b>Femmes en 1988</b>	<b>Femmes en 2000</b>
38	2792	5218	1222	2707
39	2888	5026	1108	2595
40	2797	4685	1084	2459
41	2733	4668	1016	2320
42	2636	4406	943	2381
43	2266	4229	837	2225
44	2306	3963	807	2118
45	2259	3697	784	2059
46	2242	3775	790	1932
47	1991	3563	639	1815
48	2037	3419	677	1725
49	2194	3199	626	1476
50	2027	3036	624	1490
51	2008	3034	552	1360
52	1920	2928	487	1161
53	1721	2667	475	1109
54	1685	2352	436	860
55	1641	1911	352	725
56	1549	1800	380	621
57	1039	1297	343	562
58	912	944	331	455
59	769	776	270	364
60	647	575	236	313
61	384	367	178	204
62	245	262	117	182
63	183	184	136	147
64	118	139	95	127
65	239	362	232	217
<b>Ensemble</b>	<b>101440</b>	<b>152614</b>	<b>52647</b>	<b>89653</b>

Source : IGSS

## Répartition des hommes salariés par branche d'activité économique et par résidence au 31 mars 2000

Branche d'activité Economique	Effectifs				Pourcentages en lignes				Pourcentages en colonnes			
	Nationaux	Etrangers	Frontaliers	Total	Nationaux	Etrangers	Frontaliers	Total	Nationaux	Etrangers	Frontaliers	Total
Agriculture, chasse, sylviculture	237	483	280	1000	23.7	48.3	28.0	100,0	0.4	1.2	0.5	0.7
Pêche, Aquaculture	2	1	3	6	33.3	16.7	50.0	100,0	0.0	0.0	0.0	0.0
Industries extractives	83	96	104	283	29.3	33.9	36.7	100,0	0.1	0.2	0.2	0.2
Industries manufacturières	9684	5160	13518	28362	34.1	18.2	47.7	100,0	17.4	13.0	23.6	18.6
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	742	34	26	802	92.5	4.2	3.2	100,0	1.3	0.1	0.0	0.5
Construction	2752	11637	10061	24450	11.3	47.6	41.1	100,0	5.0	29.2	17.6	16.0
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	5854	4824	7484	18162	32.2	26.6	41.2	100,0	10.5	12.1	13.1	11.9
Hôtels et restaurants	506	2879	1565	4950	10.2	58.2	31.6	100,0	0.9	7.2	2.7	3.2
Transports et communication	7455	3140	6103	16698	44.6	18.8	36.5	100,0	13.4	7.9	10.7	10.9
Intermédiation financière	5344	4681	5845	15870	33.7	29.5	36.8	100,0	9.6	11.7	10.2	10.4
Immobilier, Location et services aux entreprises	3265	4354	9846	17465	18.7	24.9	56.4	100,0	5.9	10.9	17.2	11.4
Administration publique	16515	692	238	17445	94.7	4.0	1.4	100,0	29.7	1.7	0.4	11.4
Education	229	102	85	416	55.0	24.5	20.4	100,0	0.4	0.3	0.1	0.3
Santé et action sociale	1376	382	667	2425	56.7	15.8	27.5	100,0	2.5	1.0	1.2	1.6
Services collectifs sociaux et personnels	1225	730	716	2671	45.9	27.3	26.8	100,0	2.2	1.8	1.3	1.8
Services domestiques	30	35	8	73	41.1	47.9	11.0	100,0	0.1	0.1	0.0	0.0
Activités extra-territoriales	31	119	84	234	13.2	50.9	35.9	100,0	0.1	0.3	0.1	0.2
Autres activités	211	492	591	1294	16.3	38.0	45.7	100,0	0.4	1.2	1.0	0.8
<b>Total</b>	<b>55541</b>	<b>39841</b>	<b>57224</b>	<b>152606</b>	<b>36.4</b>	<b>26.1</b>	<b>37.5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : IGSS

## Répartition des hommes résidents salariés par branche d'activité économique et par nationalité au 31 mars 2000

Branche d'activité économique	Pourcentages en colonnes									
		France	Italie	Belgique	Allemagne	Grande-Bretagne		Espagne	Autres EU	Autres
Agriculture, chasse, sylviculture	1.7	0.2	0.1	0.5	0.8	0.1	2.4	0.0	0.1	2.1
Pêche, Aquaculture	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Industries extractives	0.4	0.2	0.4	0.0	0.0	0.0	0.1	0.6	0.0	0.1
Industries manufacturières	13.0	13.3	17.4	12.3	15.8	4.6	8.1	19.1	4.3	10.3
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0.1	0.1	0.1	0.2	0.3	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
Construction	51.2	5.9	17.7	4.5	7.2	0.5	8.2	18.9	1.8	21.4
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	11.2	13.9	16.0	13.4	12.7	7.1	8.2	14.2	6.3	10.9
Hôtels et restaurants	4.3	19.9	9.3	3.1	1.8	5.2	4.7	5.3	2.4	10.0
Transports et communication	6.2	4.7	7.1	6.6	10.2	13.5	33.7	11.7	15.5	10.9
Intermédiation financière	1.2	16.6	13.5	29.5	28.5	42.8	16.5	10.3	50.6	15.8
Immobilier, Location et services aux entreprises	6.6	17.5	11.2	21.0	12.4	19.0	12.4	10.5	14.0	9.7
Administration publique	1.6	1.2	2.3	1.3	2.5	0.3	1.7	3.5	0.6	2.4
Education	0.1	0.3	0.1	0.4	0.6	1.7	0.1	0.4	0.3	0.5
Santé et action sociale	0.4	1.5	1.0	2.2	2.4	0.1	0.9	1.0	0.3	0.9
Services collectifs sociaux et personnels	1.2	2.4	1.7	1.6	3.3	0.7	1.6	2.1	1.4	3.3
Services domestiques	0.0	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1
Activités extra-territoriales	0.1	0.6	0.8	0.2	0.4	0.4	0.2	1.9	0.5	0.2
Autres activités	0.7	1.6	1.2	3.0	1.0	3.8	0.9	0.4	1.8	1.2
<b>Total</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source : IGSS

### Les salarié-e-s frontaliers et frontalières par pays de résidence et par sexe au 31 mars 2000

	Femmes	Hommes
Allemagne	4532	11307
France	16167	28792
Belgique	6479	17125

Source : IGSS

### Situation de l'emploi dans le secteur financier par sexe et statut professionnel en 2000

	Hommes	Femmes
Dirigeants	3789	889
Employés	10418	11341
Ouvriers	37	65
<b>Total</b>	<b>14244</b>	<b>12295</b>

Source : BCL

**Répartition des salarié-e-s de l'artisanat en fonction du sexe  
et des groupes de métiers en 2000**

	Alimentation	Mode, santé, hygiène	Mécanique	Construction	Divers
Hommes	2138	528	5052	26908	1574
Femmes	1974	2029	850	5210	493

Source : Chambre des Métiers

**Actifs et actives effectuant un travail intérimaire en fonction du statut professionnel, de  
l'âge et du sexe au mois de mars 2000**

	Ouvriers	Ouvrières	Employés	Employées
15-29 ans	1882	411	238	566
30-44 ans	1551	279	123	266
45-64 ans	492	73	17	44

Source : IGSS

**Actifs et actives effectuant un travail intérimaire en fonction du statut professionnel,  
de la résidence et du sexe au mois de mars 2000**

	Ouvriers	Ouvrières	Employés	Employées
Résidants	803	65	100	270
Fontaliers	3122	698	278	606

Source : IGSS

**Répartition des ouvriers et ouvrières intérimaires résident-e-s et frontaliers et  
frontalières par âge et par sexe en mars 2000**

Résidence et classe d'âge	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Résidants</b>									
15-29 ans	39	363	402	9,7	90,3	100,0	60,0	45,2	46,3
30-44 ans	19	349	368	5,2	94,8	100,0	29,2	43,5	42,4
45-64 ans	7	91	98	7,1	92,9	100,0	10,8	11,3	11,3
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>803</b>	<b>868</b>	<b>7,5</b>	<b>92,5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Frontaliers</b>									
15-29 ans	372	1519	1891	19,7	80,3	100,0	53,3	48,7	49,5
30-44 ans	260	1202	1462	17,8	82,2	100,0	37,2	38,5	38,3
45-64 ans	66	401	467	14,1	85,9	100,0	9,5	12,8	12,2
<b>Total</b>	<b>698</b>	<b>3122</b>	<b>3820</b>	<b>18,3</b>	<b>81,7</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

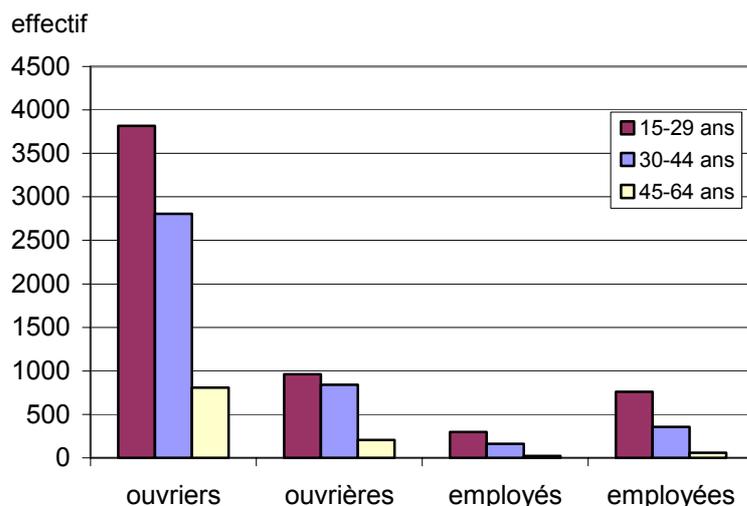
Source : IGSS

**Répartition des employé-e-s intérimaires résident-e-s et frontaliers par âge  
et par sexe en mars 2000**

Résidence et classe d'âge	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Résidents</b>									
15-29 ans	148	60	208	71,2	28,8	100,0	54,8	60,0	56,2
30-44 ans	96	37	133	72,2	27,8	100,0	35,6	37,0	35,9
45-64 ans	26	3	29	89,7	10,3	100,0	9,6	3,0	7,8
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>100</b>	<b>370</b>	<b>73,0</b>	<b>27,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Frontaliers</b>									
15-29 ans	418	178	596	70,1	29,9	100,0	69,0	64,0	67,4
30-44 ans	170	86	256	66,4	33,6	100,0	28,1	30,9	29,0
45-64 ans	18	14	32	56,3	43,8	100,0	3,0	5,0	3,6
<b>Total</b>	<b>606</b>	<b>278</b>	<b>884</b>	<b>68,6</b>	<b>31,4</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : IGSS

**Répartition des missions en fonction du statut professionnel, de l'âge et du sexe de  
l'intérimaire au mois de mars 2000**



Source : IGSS

**Répartition des missions effectuées par des ouvriers et ouvrières résident-e-s frontaliers et frontalières par âge et par sexe en mars 2000**

Résidence et classe d'âge	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Résidants</b>									
15-29 ans	95	640	735	12,9	87,1	100,0	58,6	46,2	47,5
30-44 ans	49	599	648	7,6	92,4	100,0	30,2	43,3	41,9
45-64 ans	18	145	163	11,0	89,0	100,0	11,1	10,5	10,5
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>1384</b>	<b>1546</b>	<b>10,5</b>	<b>89,5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Frontaliers</b>									
15-29 ans	867	3177	4044	21,4	78,6	100,0	46,9	52,5	51,2
30-44 ans	792	2209	3001	26,4	73,6	100,0	42,9	36,5	38,0
45-64 ans	189	662	851	22,2	77,8	100,0	10,2	10,9	10,8
<b>Total</b>	<b>1848</b>	<b>6048</b>	<b>7896</b>	<b>23,4</b>	<b>76,6</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : IGSS

Note de lecture du tableau : 95 missions ouvrières ont été effectuées par des femmes résidentes de 15 à 29 ans alors que, par ailleurs, nous savons que 39 femmes résidentes de 15 à 29 ans travaillaient en tant qu'intérimaires au statut d'ouvrier au mois de mars 2000. Parmi ces 39 femmes, certaines ont donc effectué plus d'une mission intérimaire.

**Répartition des missions effectuées par des employé-e-s résident-e-s frontaliers et frontalières par âge et par sexe en mars 2000**

Résidence et classe d'âge	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Résidants</b>									
15-29 ans	187	68	255	73,3	26,7	100,0	52,5	59,6	54,3
30-44 ans	133	42	175	76,0	24,0	100,0	37,4	36,8	37,2
45-64 ans	36	4	40	90,0	10,0	100,0	10,1	3,5	8,5
<b>Total</b>	<b>356</b>	<b>114</b>	<b>470</b>	<b>75,7</b>	<b>24,3</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Frontaliers</b>									
15-29 ans	574	231	805	71,3	28,7	100,0	70,0	62,8	67,8
30-44 ans	223	120	343	65,0	35,0	100,0	27,2	32,6	28,9
45-64 ans	23	17	40	57,5	42,5	100,0	2,8	4,6	3,4
<b>Total</b>	<b>820</b>	<b>368</b>	<b>1188</b>	<b>69,0</b>	<b>31,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : IGSS

**Evolution du nombre de salarié-e-s travaillant 120 heures et moins par mois par sexe de 1988 à 2000**

	1988	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Hommes	5744	5414	6156	6140	5878	6920	7820	7650
Femmes	11186	17680	17309	18062	18906	20128	21123	22409
<b>Ensemble</b>	<b>16929</b>	<b>23095</b>	<b>23465</b>	<b>24203</b>	<b>24784</b>	<b>27049</b>	<b>28943</b>	<b>30060</b>

Source : IGSS

### Répartition du travail atypique par sexe en 2000

		Habituellement	Parfois	Jamais
Travail posté	Hommes	12,7	1,0	86,3
	Femmes	7,2	0,6	92,1
Travail le soir	Hommes	9,1	19,6	71,3
	Femmes	9,5	12,0	78,5
Travail de nuit	Hommes	3,5	13,1	83,4
	Femmes	2,0	5,6	92,4
Travail le samedi	Hommes	16,3	27,5	56,1
	Femmes	23,5	16,9	59,5
Travail le dimanche	Hommes	8,3	17,0	74,8
	Femmes	7,9	11,1	81,0

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

### Part des actifs et actives travaillant habituellement à domicile par sexe en 1992, 1998, 1999 et 2000

	Hommes	Femmes
1992	5,2	6,2
1994	5,5	7,6
1996	6,1	6,1
1998	6,8	7,1
1999	7,8	10,8
2000	8,2	9,4

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

### Evolution des salarié-e-s rémunérés au Salaire Social Minimum par sexe de 1993 à 2000

	Hommes	Femmes
1993	10160	12930
1994	9525	14895
1995	11880	16400
1996	12530	13570
1997*		
1998	16550	15575
2000	18465	17240

\* données non connues pour l'année 1997.

Source : IGSS

### Répartition des non-salarié-e-s en fonction du statut professionnel et du sexe au 31 mars 2000

	Hommes	Femmes	Ensemble
Indépendants	6393	3521	9914
Agriculteurs	2330	1630	3960
Travailleurs intellectuels indépendants	2959	1315	4274
Ensemble	11682	6466	18148

Source : IGSS

## Répartition des non-salarié-e-s selon leur statut par sexe en 2000

	Hommes	Femmes	Ensemble
Employeurs	75,0	25,0	100,0
Indépendants	69,1	30,9	100,0
Aides familiaux	7,6	92,4	100,0

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

## Part des femmes dans les conseils d'administration par taille et secteur d'activité en 2001

- Sélection des entreprises ayant un conseil d'administration -

<i>Secteurs d'activité et taille</i>	<i>Part des femmes (en %) parmi :</i>	
	<i>les salarié-e-s</i>	<i>les conseils d'administration</i>
<i>par secteur d'activité :</i>		
Construction	6	15
Transports	13	26
Autres ind. Extract. / Métal./métaux	7	11
Ind. Alim. Papier/carton – Fabric. de mach	29	29
Com et réparation autom. - Com. de gros	22	16
Hôtels, restaurants, cafés	56	36
Immobilier/ R&D/Serv. aux entr – Act. récréat. cult. Sport.	34	18
Education – Santé et social - Serv. Personnels	76	35
Commerce de détail	58	18
Intermédiation fin. – Assurances	45	8
Ind. Textile chim./caoutchouc/plastique autom./	10	1
Bois/ Electricité, gaz et eau		
P&T– Informatique	31	2
<i>par taille</i>		
2-14 salarié-e-s	38	20
15-49 salarié-e-s	30	15
50-99 salarié-e-s	28	4
100 salarié-e-s et +	34	9
<b>Ensemble</b>	<b>33</b>	<b>16</b>

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

**Part des femmes parmi les délégué-e-s "effectifs/ves", les délégué-e-s suppléants et les salarié-e-s dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s par secteur d'activité en 2001**  
 - Sélection des entreprises ayant au moins une délégation du personnel -

	<i>% femmes ds salariés</i>	<i>% femmes ds dél effectifs</i>	<i>% femmes ds dél suppléants</i>
<b>Par secteur d'activité :</b>			
Construction	5	5	6
Com et répar autom - Com de gros	31	28	28
Transp P&T Inform.	20	16	17
Fin Assu Immob R&D Serv. aux entr Act.récréat.cult.sport Santé social Serv.perso	50	38	42
Com détail et Horesca	58	41	52
Industrie	17	9	14
<b>Par taille :</b>			
15-49 salariés	30	22	27
50-99 salariés	26	24	18
100 salariés et +	35	24	27
<b>Ensemble</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>26</b>

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

**Part des femmes parmi les chefs d'entreprise dans les entreprises de moins de 15 salarié-e-s par secteur d'activité**

	<i>% femmes ds salariés</i>	<i>% femmes ds chefs d'entreprise</i>
Hôtels/Restaurants/Cafés	43	<b>29</b>
Ind. et constr.	23	12
Educ. Santé social - Serv. Perso.	78	<b>30</b>
Com. de détail	50	16
Fin.Assu.Immob.R&DServ.auxentr.Act.récréat.cult.sport.	46	14
Com. et répar. autom. – Com. de gros	37	11
Transp. P&T Inform	31	9
<b>Ensemble</b>	<b>40</b>	<b>16</b>

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

**Part des femmes parmi les chefs d'entreprise dans les entreprises de plus de 15  
salarié-e-s par taille et secteur d'activité**

	<i>% femmes ds salariés</i>	<i>% femmes ds chefs d'entreprise</i>
<i>par secteur d'activité :</i>		
Construction	5	11
Com détail et Horesca	58	26
Transp P&T Inform.	20	8
Industrie	17	4
Com et répar autom - Com de gros	31	7
Services**	50	11
<i>par taille :</i>		
15-49 salariés	30	13
50-99 salariés	26	7
100 salariés et +	35	10
<b>Ensemble</b>	<b>33</b>	<b>11</b>

*Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead*

\*\* Services : Banques et assurances – Immobilier/location – Recherche et développement – Services aux entreprises – Activités récréatives, culturelles, sportives – Santé et social – Services personnels

**Participation des femmes à la prise de décision dans les entreprises de moins de 15  
salarié-e-s par secteur d'activité**

	<i>%femmes ds salariés</i>	<i>%femmes ds prise décision</i>
Hôtels/Restaurants/Cafés	43	36
Ind. et constr.	21	26
Educ. Santé social - Serv. Perso.	78	45
Com. de détail	50	33
Fin.Assu.Immob.R&D Serv. Aux entr .Act .récréat. cult. Sport.	46	33
Com. et répar. autom. – Com. de gros	37	29
Transp. P&T Inform	31	24
<b>Ensemble</b>	<b>40</b>	<b>31</b>

*Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead*

**Participation des femmes à la prise de décision dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s par taille et secteur d'activité**

	<i>% femmes ds salariés</i>	<i>% femmes ds prise décision</i>
<b><i>Par secteur d'activité :</i></b>		
Construction	5	20
Com détail et Horesca	58	40
Transp P&T Inform.	20	26
Industrie	17	17
Com et répar autom – Com de gros	31	26
Services*	50	30
<b><i>Par taille :</i></b>		
15-49 salariés	30	32
50-99 salariés	26	28
100 salariés et +	35	22
<b>Ensemble</b>	<b>33</b>	<b>27</b>

\* Services : Banques et assurances – Immobilier/location – Recherche et développement – Services aux entreprises – Activités récréatives, culturelles, sportives – Santé et social – Services personnels

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

## **Egalité de salaire, défi du développement démocratique et économique**

Projet du Ministère de la Promotion Féminine, Luxembourg

Mise en œuvre du programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)

### I) Contexte européen

Le 20 décembre 2000, le Conseil des ministres de l'Union européenne a adopté le programme communautaire concernant la stratégie cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette stratégie communautaire comprend différents champs d'action :

- 1) Vie économique
- 2) Participation et représentation aux organes de décision
- 3) Droits sociaux
- 4) Droits civils
- 5) Rôles et stéréotypes

Le programme prévoit des actions communes avec les Etats membres

2001 - 2002	L'égalité salariale
2002 - 2003	Conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle
2003 - 2004	Prise de décision dans la vie politique et économique économique
2004 - 2005	Les stéréotypes féminins et masculins

### II) Contexte national

#### 1) Buts

Le projet poursuit la politique appliquée par le Gouvernement luxembourgeois d'intégrer la dimension du genre dans les actions en faveur de l'emploi et de promouvoir l'emploi féminin pour atteindre les objectifs communautaires de Lisbonne et de Stockholm. L'objectif est d'instaurer et de propager un dialogue sur une culture de l'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail afin de parvenir à l'égalité de traitement et de rémunération.

#### 2) Stratégies

Les éléments du projet contribuant à la réalisation des objectifs du programme sont :

- La réflexion sur les valeurs et pratiques sur lesquelles se fonde l'inégalité entre les femmes et les hommes est le thème primordial dans la discussion sur l'écart de salaire, ses origines, ses effets sur l'individu et sur la société.

- La réflexion contribue à une meilleure prise de conscience des discriminations directe et indirecte fondées sur le sexe, initie une analyse des politiques et pratiques actuelles et contribue à leur changement.

Partant d'une situation d'inégalité de fait, le débat et l'action entre et avec tous les acteurs et toutes les actrices participant au projet ont engendré une prise de conscience accrue du phénomène et ont des effets sur les politiques et pratiques en évitant les écarts de salaire entre femmes et hommes à l'embauche et pendant la carrière professionnelle avec prise en compte du travail éducatif et familial des parents, père et mère.

Le partenariat international y a contribué également par l'échange de bonnes pratiques et de savoir-faire.

Il s'agissait d'alimenter par les échanges nationaux et internationaux, la réflexion sur la révision de la loi portant sur les conventions collectives.

### 3) Partenaires du projet

Transnationaux :

Confédération Européenne des Syndicats (CES)

Ministère Fédéral Belge de l'Emploi et du Travail, Direction de l'égalité des chances

Ministère de la Sécurité Sociale et du Travail, Commission pour l'Egalité au Travail et à l'Emploi, Portugal

Nationaux :

Les Ministères :

Les Ministères d'Etat, des Affaires Etrangères, de l'Economie, du Travail et de l'Emploi, des Finances, de la Sécurité Sociale, de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement, de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative

Les syndicats :

Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg (OGB-L), Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens (LCGB), Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP)

Les chambres professionnelles : la Chambre de Commerce, la Chambre d'Agriculture, la Chambre des Métiers, de Travail, des Employés privés, l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), la Fédération des Artisans, la Confédération du Commerce, la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers (HORESCA), la Fédération des Industriels luxembourgeois (FEDIL), l'Association des Banques et Banquiers de Luxembourg (ABBL)

Les instituts de recherche :

Service central de la statistique et des études économiques (STATEC), (Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques) (CEPS)

Le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)

Le Syndicat des Villes et Communes du Luxembourg (SYVICOL)

### 3) Contexte du projet

Le projet est à situer dans le cadre des lignes directrices communautaires pour l'emploi et de l'adoption au Luxembourg du 1er Plan d'Action National (PAN) pour l'emploi en 1998. La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998 introduit l'obligation de négociation d'un plan d'égalité dans le cadre des négociations collectives. Pour les entreprises auxquelles la convention collective est applicable, les négociations doivent porter sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue accessibles aux personnes souhaitant réintégrer le marché de l'emploi. Les partenaires sociaux constatent les questions de rémunération et le temps de travail restent pourtant les priorités discutées dans le cadre de ces négociations collectives.

L'introduction de l'obligation de négociation d'un plan d'égalité est un élément des mesures législatives introduites par le Gouvernement dans le but de promouvoir l'emploi féminin dans le cadre d'une politique active d'égalité des femmes et des hommes. Différentes mesures législatives confirment la mission du/de la délégué-e à l'égalité dans les entreprises du secteur privé, institué-e en juillet 1997, notamment sa mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail. Ainsi le/la délégué-e à l'égalité agissant seul ou de concert avec la délégation du personnel est habilité-e à émettre son avis, à formuler des propositions et à présenter toute réclamation à l'employeur en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes. Le/la délégué-e à l'égalité a droit à l'information liée à la rémunération du personnel. L'employeur est obligé de communiquer la liste des travaux auxquels les femmes enceintes, accouchées et allaitantes ne peuvent être affectées et les mesures prises pour éliminer tout risque pour la sécurité et la santé des femmes. Les projets d'actions positives en faveur de l'emploi féminin sont à soumettre au/à la délégué-e à l'égalité. Le/la délégué-e à l'égalité ou à défaut la délégation du personnel est chargé-e de veiller à la protection du personnel contre le harcèlement sexuel.

Le 11 avril 2001, le Comité de Coordination Tripartite a adopté le PAN 2001 dont un élément est la mise en œuvre du projet « L'égalité de salaire, défi pour le développement démocratique et économique ». Par l'adoption du PAN 2001 le Gouvernement et les partenaires sociaux se sont donc engagés pour une réflexion sur les inégalités persistantes entre femmes et hommes dans le domaine des salaires. Etant donné que le Ministère de la Promotion Féminine a mené de 1996 à 2001 le projet « Partageons l'égalité - Gläichheet delen – Gleichheit teilen », initié dans le cadre du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes, dans le contexte duquel, grâce à une collaboration intense, a été élaboré un module de formation à l'attention des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes et a été instaurée une collaboration étroite avec les organisations patronales et syndicales, le Ministère de la Promotion Féminine a pu recourir à ce réseau de partenaires pour poursuivre et consolider la coopération avec l'objectif d'appuyer le changement de société en faveur de l'emploi féminin et d'influencer également ce changement en direction d'une égalité de rémunération. En plus, le projet prévu complétera et intensifiera les discussions et les analyses de l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi,

institué dans le cadre du Plan d'Action National en faveur de l'emploi sous la compétence du Ministère du Travail, en y ajoutant la dimension transversale du genre.

Dans le cadre de la politique du mainstreaming du Gouvernement, le Ministère de la Promotion Féminine est impliqué dans la mise en œuvre du plan d'action national pour l'emploi.

#### 4) Principaux groupes cibles

Les responsables politiques

Les organisations patronales et syndicales, les délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé

Les responsables de l'orientation professionnelle et de la formation professionnelle initiale et continue

Les dirigeants, les dirigeantes et responsables de la gestion des ressources humaines dans les entreprises du secteur public et privé

### III Activités

#### 1) Manifestations

Les événements suivants programmés ont eu lieu aux dates suivantes :

- Lundi, le 4 février 2002 : 1<sup>e</sup> conférence internationale s'adressant aux organisations patronales, syndicales et au grand public. Intitulé de la conférence : L'égalité de salaire entre femmes et hommes : Mythe ou réalité ?
- Vendredi, le 22 février 2002 : Ateliers de travail s'adressant aux organisations syndicales
- Lundi, le 18 mars 2002 : Ateliers de travail s'adressant aux organisations patronales
- Vendredi, le 12 avril 2002: Ateliers conjoints des organisations syndicales et patronales
- Jeudi, le 2 mai 2002 : 2<sup>e</sup> conférence internationale s'adressant aux organisations patronales, syndicales et au grand public. Intitulé de la conférence : Différences salariales entre les femmes et les hommes : Comment agir sur les inégalités ?
- Mercredi, le 13 novembre 2002 : 3<sup>e</sup> conférence internationale s'adressant aux organisations patronales, syndicales et au grand public. Conférence en deux parties où la première portait sur des systèmes de classification et d'évaluation des fonctions dans des entreprises luxembourgeoises. La deuxième partie a porté sur des exemples suédois de bonnes pratiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

4 février 2002 : 1<sup>ère</sup> conférence internationale :  
L'égalité de salaire entre femmes et hommes : Mythe ou réalité

Objectifs :

- 1) 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.
- 2) Analyser les causes possibles de la subsistance de l'écart de salaire.
- 3) Lancer le projet « L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique » sur le plan national et annoncer les actions prévues dans le cadre du projet pendant l'année 2002.

Déroulement :

- Point sur la situation luxembourgeoise ; Simone Casali, (STATEC) et Blandine Lejealle, (CEPS) et Maddy Mulheims.
- Inégalités salariales et partage des rôles : le poids des représentations. Dominique Meda, philosophe, chercheure au CNRS, auteure de plusieurs ouvrages dont « Le travail, une valeur en voie de disparition » - « Qu'est-ce que la richesse ? ». Approche sociologique et philosophique.
- The gender pay gap in the EU : the need to address low pay. Damian P. Grimshaw, chercheur à la Manchester School of Management, membre du « expert group on Gender and Employment » de la CE.
- Breaking through the glass ceiling – women in management. Linda WIRTH, Bureau International du Travail, auteure de “Breaking through the glass ceiling.” Approche économique.

La conférence de lancement fut un véritable succès. Elle a permis de réunir 280 personnes, le grand public, les représentants sociaux, les représentants de la vie publique et privée, les organisations non gouvernementales.

L'introduction des mesures législatives a engendré une meilleure reconnaissance du travail féminin et a considérablement réduit l'écart entre les salaires des femmes et des hommes au cours des dernières années.

Nul ne conteste aujourd'hui le droit des femmes à un travail rémunéré. A formation égale, même plus élevée que celle des hommes, les jeunes femmes aspirent à une participation égale au monde économique. Leurs contributions à tous les niveaux et dans tous les secteurs sont nécessaires pour garantir le développement économique. L'économie a besoin de main-d'œuvre féminine. Si l'émancipation des femmes a consolidé leur présence dans le monde économique, l'émancipation des hommes, par contre, n'a pas encore abouti à changer leur rôle dans la vie privée. Certes le nombre d'hommes qui y pratiquent le partage égalitaire avec leur conjointe augmente, mais la majeure partie du fardeau des tâches familiales et éducatives reste à charge des femmes.

Le monde du travail maintient encore et risque de perpétuer l'image de l'homme engagé 24/24 heures pour l'entreprise. La globalisation des activités économiques, l'évolution et l'utilisation des technologies de l'information influencent sensiblement les horaires de travail.

Est-ce que pour les jeunes dirigeants, femmes et hommes, qui s'investissent dans leur travail il reste un espace-vie pour leur conjoint-e, leur famille, leurs enfants, leurs loisirs ?

Dans le contexte de ce projet, il importe également de réfléchir aux rôles et stéréotypes attribués aux sexes. Ils ont un effet sur le travail en général, sur l'organisation du travail, sur la répartition et l'attribution du travail et sur la rémunération.

La participation des chambres et fédérations patronales aux actions de promotion en faveur de l'emploi féminin dépassent le stade du recrutement de main d'œuvre féminine. Des entreprises essaient de promouvoir un environnement de travail positif, compatible avec des conditions de travail et de bien-être favorable aux femmes et aux hommes et avec la création d'emplois. Elles offrent des formations qui augmentent les compétences et favorisent l'adaptabilité. Elles mettent en œuvre les mesures d'élimination du harcèlement et de la discrimination sexuels. Elles encouragent les politiques favorables à la famille, permettant aux deux parents d'assurer leurs responsabilités familiales et éducatives à part égale. Elles permettent aux femmes d'accéder à des emplois et des postes de direction non traditionnels. »

Lors de son intervention Monsieur François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi estime que « les différences salariales entre hommes et femmes constatées, tant au niveau européen qu'au niveau national, sont effectivement le résultat de mécanismes de sous-évaluation discriminatoire, cette situation est inadmissible et toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour y remédier .

Il faut chercher à aller au-delà de l'interprétation des chiffres pour essayer d'en déterminer, avec le plus d'exactitude possible, les causes, ce qui peut faciliter la tâche à ceux qui cherchent à trouver des remèdes efficaces au malaise existant.

Les chiffres existants démontrent qu'un écart de salaire existe.

Face à cette réalité, une finalité principale du projet élaboré par le Ministère de la Promotion Féminine est de cerner avec précision les discriminations persistantes et d'en déterminer les causes.

Il est intéressant de noter dans ce contexte que le rapport du Gouvernement sur l'évolution des conditions générales et des revenus, retient que ce sont en effet les femmes qui sont occupées dans les emplois à bas salaire, essentiellement parce qu'elles sont particulièrement concernées par les emplois offerts par le secteur du commerce, de la restauration et de l'hébergement: 24% de l'ensemble des femmes travaillent dans ce secteur.

Alors que dans la population salariée totale la proportion des femmes est d'environ une femme pour deux hommes, la population des salariés rémunérés au salaire social minimum compte environ un homme pour une femme.

Ainsi un homme sur huit est rémunéré au salaire social minimum, alors qu'une femme sur cinq travaille pour un salaire approchant le salaire social minimum.

Il faut encourager le dialogue social et responsabiliser les partenaires sociaux pour les inciter à faire des propositions constructives pouvant efficacement remédier à la situation existante.

Dans cette optique, la loi sur les conventions oblige depuis 1999 les partenaires sociaux à discuter obligatoirement dans le cadre des négociations également du sujet des sexes, qui a suivi la non-discrimination, la formation et d'autres points encore. »

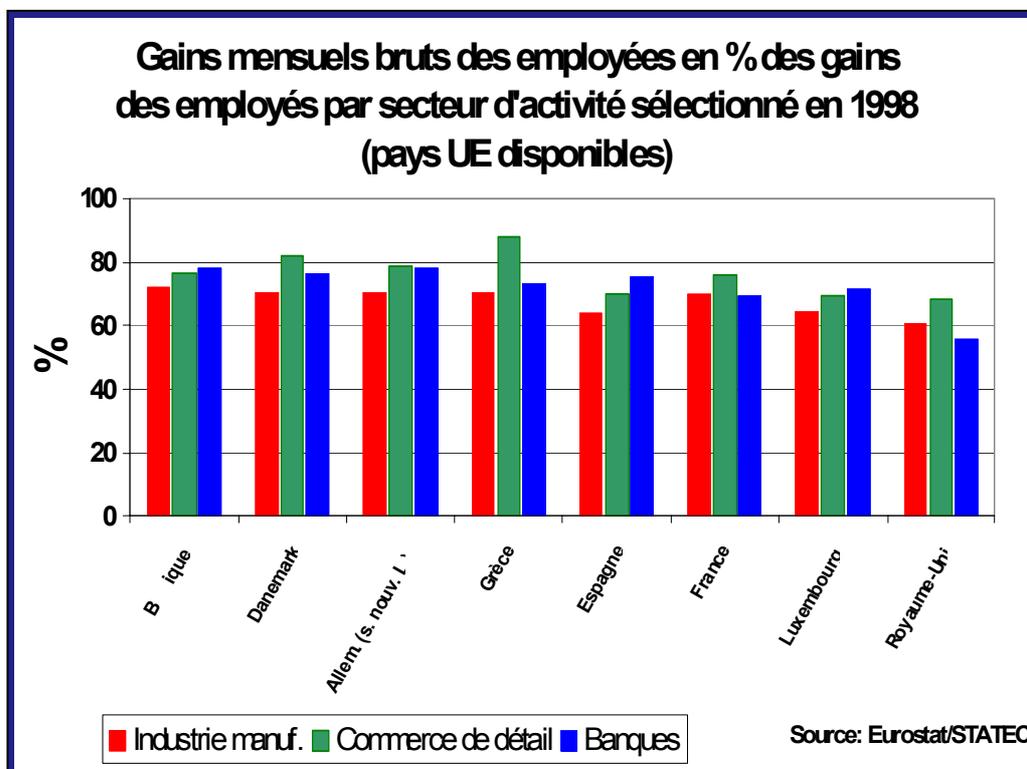
Monsieur Biltgen suggère « de discuter de la possibilité d'envisager des mesures élaborées dans le cadre du plan d'action national luxembourgeois qui pourraient par exemple être retenues dans des accords interprofessionnels, pour ainsi présenter des solutions à certains problèmes ne pouvant que très difficilement être résolus par les partenaires sociaux.

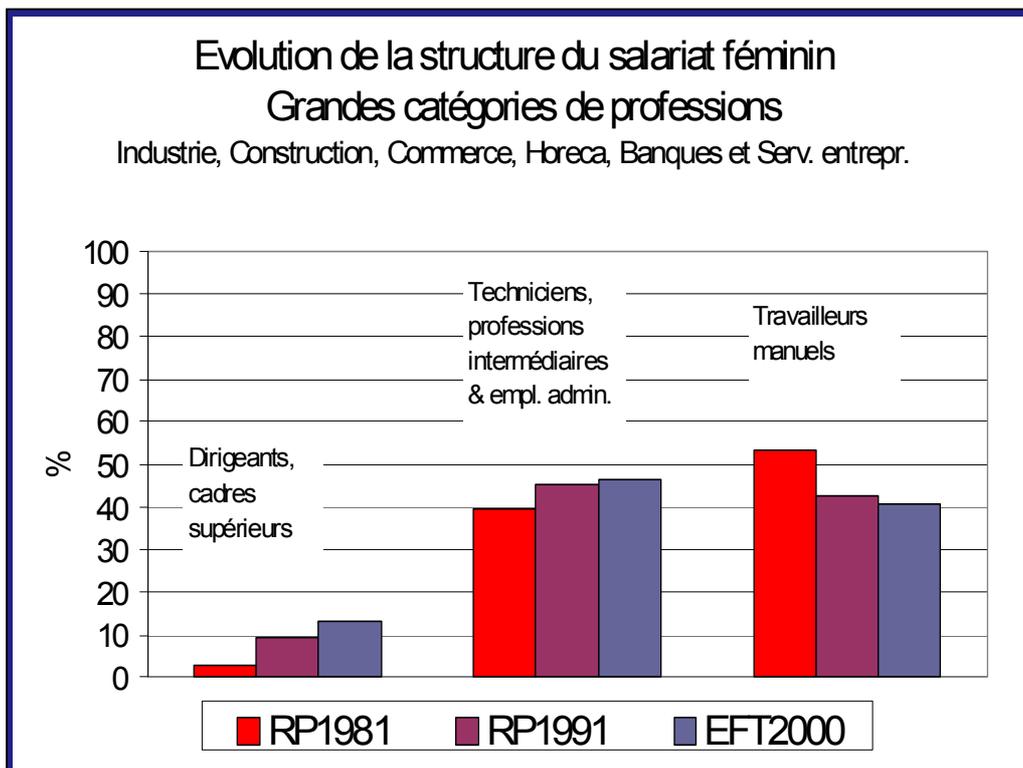
Dans ce contexte il serait intéressant d'élaborer un système permettant d'instituer un plus grand parallélisme entre les carrières féminines et masculines pour éviter ainsi que toute interruption de carrière soit nécessairement suivie d'une inégalité de salaire. »

Au cours de son allocution Madame Maria do Ceu Da Cunha Rêgo, Secrétaire d'Etat pour l'égalité, Portugal souligne que « le respect de la démocratie exige l'égalité de statut entre les femmes et les hommes, en tant que sujets ayant les mêmes droits, et les mêmes devoirs dans toutes les sphères de la vie. L'égalité implique, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, la possibilité de vivre une vie indépendante, à l'intérieur et en dehors du cadre familial, de manière libre et responsable, sans que l'un soit obligé de dépendre de l'autre pour subvenir à ses besoins et à ceux des enfants. Une égalité de fait suppose l'autonomie individuelle, la participation équilibrée des femmes et des hommes au travail rémunéré et au travail non rémunéré, mais aussi aux ressources économiques et à la connaissance, au temps de travail et aux temps de loisir, au pouvoir dans la vie publique et dans la vie privée. L'égalité représente davantage de disponibilité de la part des femmes pour le travail rémunéré et davantage de disponibilité de la part des hommes pour la famille. L'égalité de fait ne sera pas une réalité tant que persistera une vision de l'organisation sociale qui attribue ,aux hommes et aux femmes ,des 'fonctions sociales spécifiques' aux hommes des fonctions liées à la vie publique et supposant une activité rémunérée valorisée et des pouvoirs d'organisation de la société et de représentation, et aux femmes des fonctions liées à la vie privée et incluant les soins et les services à assurer à la famille, le travail non rémunéré et le pouvoir d'organiser la vie domestique et familiale. Les gains des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, parce que les femmes n'accèdent pas aux postes les mieux rémunérés parce que les femmes n'ont encore pas les mêmes opportunités de formation et ne progressent pas dans la carrière en même vitesse, parce que le marché du travail subit une ségrégation en fonction du sexe, parce qu'on voit le travail rémunéré des femmes comme un complément du revenu du couple, parce que la famille est une affaire des femmes. Limiter l'accès au travail rémunéré aux femmes au nom de la maternité et l'accès à la famille aux hommes au nom de la disponibilité pour le travail, c'est, au moins, ne pas créer de conditions pour le bonheur des personnes et des familles. Le rôle des États doit être d'encourager la participation des femmes dans le marché de l'emploi et la participation des hommes dans la vie familiale. Accorder du temps payé uniquement aux femmes et protéger uniquement l'emploi des femmes quand elles sont mères, est une sorte de cadeau empoisonné. Les femmes se rendent chaque fois moins compétitives sur le marché du travail. Les stéréotypes, les "fonctions sociales spécifiques en fonction du sexe" se fondent sur le lien entre les mères et les enfants. Il faut reconnaître le lien entre les pères et les enfants et accorder à ce lien les mêmes effets juridiques en matière de protection dans le marché du travail de façon à rendre si proche que possible le degré de compétitivité des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi. »

Lors de son intervention Madame Viviane Willis représentant la Commission européenne, rappelle que « l'égalité de rémunération. a été la première disposition européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, inscrite dans le patrimoine européen dès le Traité de Rome. Une directive s'y est appuyée en 1975, qui stipule que les États Membres suppriment les discriminations entre les hommes et les femmes qui découlent de dispositions législatives, réglementaires ou administratives et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations. 27 ans après, l'écart de salaire demeure un cas flagrant d'inégalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne. En 1997, au moment où la stratégie européenne pour l'emploi a été lancée, le gain moyen net des femmes dans l'Union européenne se situait à 86 % de celui des hommes. Même lorsque les femmes s'éduquent et se forment autant que les hommes, même quand elles atteignent les mêmes niveaux de responsabilités et de décision, quels que soient les secteurs, il reste un écart significatif qui fait que le principe énoncé il y a plus de 40 ans dans le Traité qui a fondé la Communauté économique européenne n'est toujours pas réalisé. Depuis 1999, une mention explicite à la promotion l'égalité de rémunération pour un même travail ou des tâches équivalentes a été insérée dans les lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi. En mars 2000, le sommet de Lisbonne a renforcé cette démarche en fixant comme objectif à l'horizon 2010, un taux d'emploi féminin de 60 %. Ceci exige de lever les obstacles à l'emploi des femmes, dont notamment l'inégalité salariale. Elle figure depuis fin 2001 dans les indicateurs structurels proposés par la Commission au Conseil. Ces indicateurs clés permettent de mesurer le progrès accompli en direction du nouvel objectif stratégique européen fixé à Lisbonne en mars 2000, à savoir "devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale." , la Commission s'est engagée à approfondir l'analyse des facteurs influençant les disparités salariales entre les femmes et les hommes. Elle le fera avec l'appui d'Eurostat et d'un groupe d'experts européens. »

Simone Casali, Conseillère économique 1re classe au STATEC, (Service central de la statistique et des études économiques) , a fait la présentation des chiffres recueillis dans les Statistiques des salaires et du coût du travail.



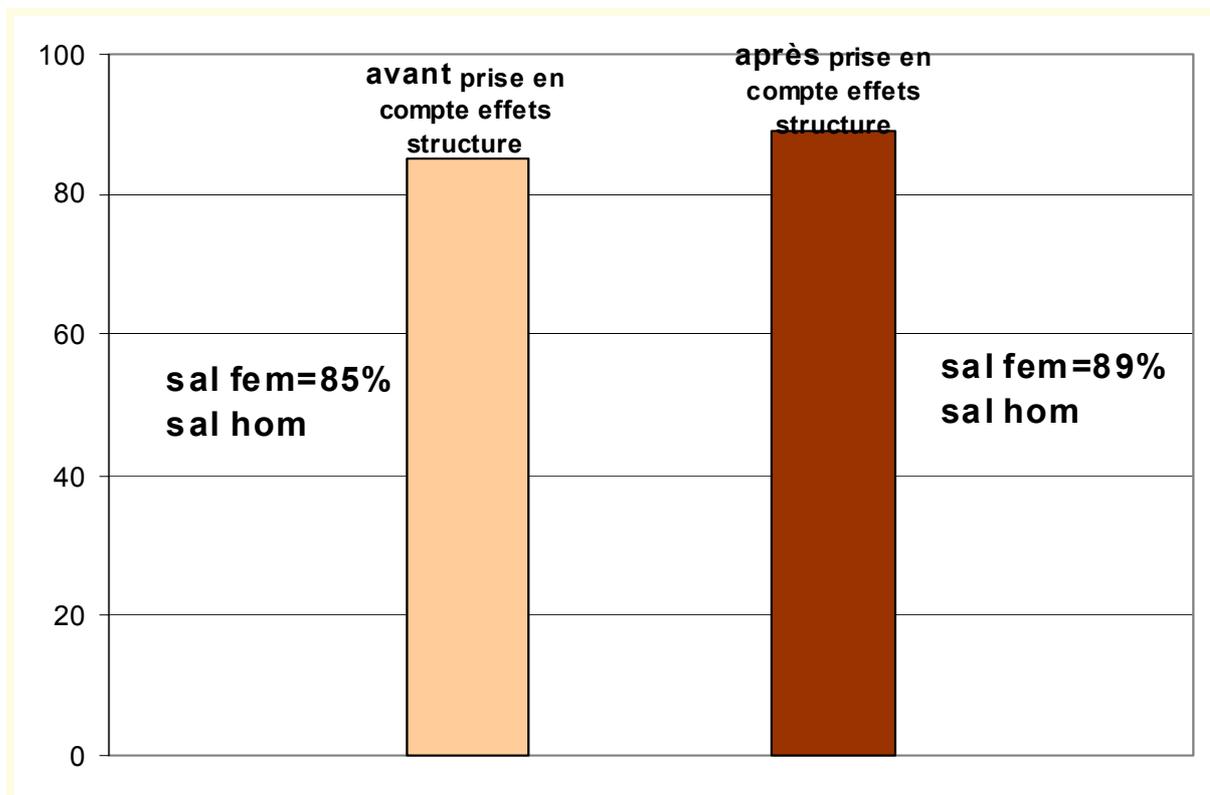


Blandine Lejealle, chargée d'études au CEPS/Instead (Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development) fit une présentation des données provenant d'une enquête internationale spécifiquement construite pour étudier les salaires qui est reconduite selon une périodicité variable et les dernières données datent de 1995. A partir de cette enquête, a pu être réalisée une étude sur l'écart de salaire entre hommes et femmes salariés du secteur privé.

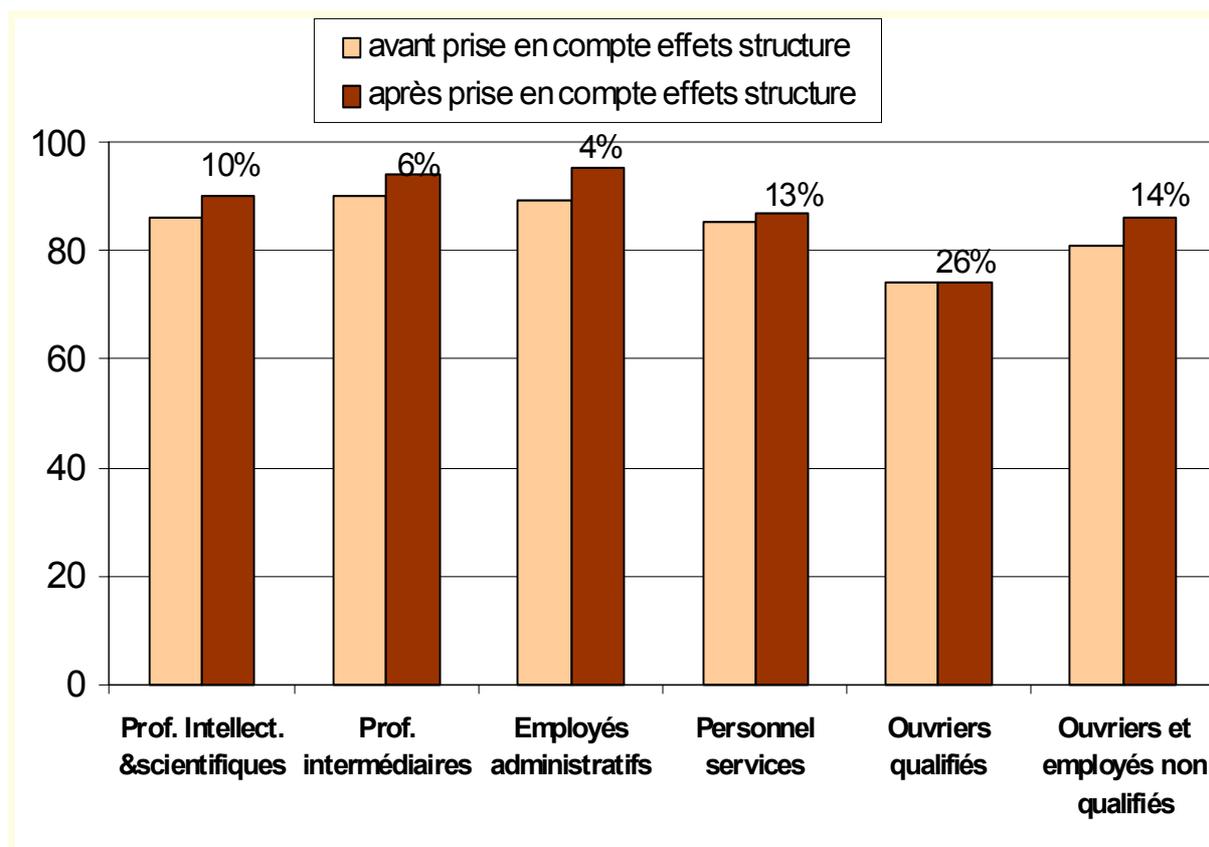
L'objectif principal de l'étude commanditée par le MPF dans le cadre du projet est de mettre en évidence l'existence d'une discrimination salariale entre hommes et femmes et de mettre en avant le fait que la structure de l'emploi féminin n'est pas équivalente à la structure de l'emploi masculin. Et c'est sans doute là que résident le plus d'interrogations quant aux raisons de ces différences :

- Pourquoi les femmes sont-elles moins qualifiées que les hommes ?
- Pourquoi sont-elles moins nombreuses aux postes de décision ?
- Pourquoi interrompent-elles plus souvent leur activité professionnelle que les hommes, pénalisant ainsi l'avancement de leur carrière et leur rémunération ?
- Pourquoi les jeunes filles se spécialisent-elles encore dans des professions "moins rentables", moins prestigieuses ?

Ecart de salaire en 1995



## Ecart de salaire par profession



Madame Dominique Meda, ancienne élève de l'École Normale Supérieure et de l'École nationale d'Administration, agrégée de philosophie, a présenté la situation de l'inégalité salariale en France. Le taux d'activité féminin entre 25 et 49 ans est de 80%. Les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes. Les femmes sont surreprésentées au bas de la hiérarchie des salaires. Il y a 85% de femmes parmi les salariés dont les salaires sont les plus faibles et seulement 27% parmi les salariés les mieux payés. Le salaire net moyen des hommes était supérieur de 25% à celui des femmes, pour les emplois à temps complet.

Les études disent qu'il existe une discrimination salariale inexpliquée qui oscille entre 6 et 13% et qui s'ajoute à la discrimination « expliquée ». la plus importante en ampleur. La discrimination « expliquée » tient en quatre éléments

- 1) L'éducation ou la formation, les femmes se dirigeant systématiquement vers des filières moins rentables. Mais, même si elles font des études plus longues, les filles sont moins présentes dans les filières scientifiques et sous-représentées en lettres, pharmacie et droit.
- 2) Le secteur d'activité et la prédominance des femmes dans les services et la catégorie employée, moins bien rémunérés

- 3) L'occupation de postes : les femmes occupant peu de postes à forte responsabilités et à gros salaires. Parmi les cadres, les hommes travaillent 47h et les femmes un peu plus de 43h, les femmes avec enfants de moins de six ans travaillent 41h30.

4) La durée du travail : la prédominance du temps partiel explique une très forte partie des écarts entre hommes et femmes (40% de l'écart sur la totalité de la population salariée).

31,5 % des femmes à temps partiel souhaiteraient travailler davantage.

5) Les femmes continuent d'assurer 80% des tâches domestiques et les deux tiers des tâches parentales. Les rythmes des institutions concernant les enfants et ceux du monde du travail n'ont jamais vraiment été pensés ensemble, de même que les systèmes de protection sociale ont été pensés autour du modèle à un seul travailleur et du plein emploi masculin à plein temps.

La première piste de travail serait de développer massivement les services aux familles et de rendre effectif un droit à la garde des jeunes enfants.

La deuxième piste serait de revoir l'organisation du travail et rendre la réduction du temps de travail plus axée sur l'égalité entre hommes et femmes.

Enfin il serait essentiel d'impliquer les pères dans la vie familiale. Il faudrait que les entreprises reconnaissent ce rôle, en leur donnant des droits, en les laissant s'immerger dans la réalité quotidienne des soins aux enfants, dont ils sont tout autant capables que les femmes.

Il importe de lancer et de promouvoir des campagnes d'information et de sensibilisation "afin de faire progresser les mentalités", d'encourager les entreprises, à introduire et à approfondir des pratiques de gestion qui tiennent compte de la vie des travailleurs.

Monsieur Damian Grimshaw, Lecturer in Employment Studies and Acting coordinator of the Expert Group on Gender and Employment to the European Commission, a publié des études comparatives concernant les systèmes de rémunération et l'inégalité salariale, l'emploi féminin, l'écart salarial entre femmes et hommes et la stratégie européenne pour l'emploi. Il a travaillé pour l'Organisation internationale du Travail, la Commission européenne, l'OCDE, la Commission pour l'Egalité des Chances, la Commission des bas Salaires. Les résultats des recherches ont contribué à développer une politique s'efforçant à réduire l'écart salarial et à améliorer la situation des bas salariés et à débattre des nouvelles données du marché de l'emploi. Selon lui les causes des écarts peuvent être attribuées dans des mesures variables aux différences existant dans l'éducation, l'expérience professionnelle et les compétences. Il s'agit de fixer un cadre transnational pour expliquer l'écart salarial entre femmes et hommes. Ceci a des implications politiques importantes. La politique doit intervenir du moins pour identifier les champs d'action où les réformes et changements sont indispensables. Par ailleurs des efforts sont indispensables pour éliminer l'écart salarial en même temps que des mesures pour réduire l'incidence des bas salaires sur les travailleurs masculins et féminins.

Linda Wirth, senior gender specialist in the International Labor Organization (ILO) Bureau for Gender Equality, a publié en 2001 l'étude "Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management". Elle a développé des normes pour la protection de la maternité, des salariés ayant des responsabilités familiales, des conditions de travail des femmes, pour la lutte contre le harcèlement sexuel. L'écart salarial et l'inégalité d'accès aux fonctions dirigeantes sont deux conséquences évidentes de la manière différente dont les hommes et les femmes consacrent leur temps au travail et à la famille. En moyenne les femmes

travaillent davantage de temps que les hommes dans tous les pays et continuent à prester la plupart des heures de travail non rémunérées.

A part quelques exceptions les femmes n'ont pas accès aux positions clés dans le secteur financier. Deux exceptions notables peuvent être mentionnées : la nomination d'une femme à la tête de la bourse de Londres et l'accès d'une femme à la présidence de la banque centrale de Finlande.

L'inégalité d'accès aux fonctions supérieures engendre une inégalité salariale.

La stratégie-clé pour réduire l'inégalité salariale semble être le soutien aux femmes à l'accès au pouvoir économique en gérant leur propre entreprise et en employant leur propre personnel.

L'égalité entre hommes et femmes est importante pour la croissance économique et le bien-être familial. L'efficacité des organisations et sociétés dépend de plus en plus du bon équilibre des compétences féminines et masculines à tous les niveaux. Les principaux changements sont à réaliser au niveau de la diversification des emplois masculins et féminins, du partage des responsabilités familiales, du développement des talents d'entrepreneur des femmes.

Les rôles stéréotypes attribués aux femmes par la société représentent le principal obstacle à l'accès des femmes aux fonctions supérieures.

Il importe que la politique des ressources humaines des entreprises s'oriente vers un système de description des fonctions précis et transparent, qu'elle assure un service de développement de plans de carrière pour les employés, qu'elle garantisse l'égalité des chances et qu'elle ait des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel.

#### Ateliers des représentant-e-s des salarié-e-s (22 février 2002)

##### A. L'évaluation et la classification des fonctions

###### Présidente :

Dr. Karin Tondorf, Wissenschaftliche Begleiterin (D)

###### Intervenant-e-s :

Françoise Goffinet (Ministère Fédéral Belge de l'Emploi et du Travail)

Danièle Nieves (OGB-L)

##### B. Les écarts de salaire directs et indirects : ségrégation professionnelle, ségrégation sectorielle, interruptions et évolutions de carrière

###### Présidente :

Christèle Meilland, Institut de Recherches Économiques et Sociales (F)

###### Intervenant-e-s :

Viviane Goergen (LCGB)

###### Objectif:

impliquer activement les représentant-e-s des salarié-e-s à l'élaboration d'une prise de position et à la proposition d'actions concrètes pour l'avenir au Luxembourg, tout en enrichissant les débats par les apports de spécialistes venus d'autres horizons.

#### Ateliers des représentant-e-s du patronat (18 mars 2002)

### C. L'évaluation et la classification des fonctions

Président-e : Dr Edeltraud Ranftl, Université de Linz (AUS)

Intervenant-e-s :

Françoise Goffinet (Ministère Fédéral Belge de l'Emploi et du Travail)

Sonja Kohnenmergen (FEB)

### D. Les écarts de salaire directs et indirects : ségrégation professionnelle, ségrégation sectorielle, interruptions et évolutions de carrière

Présidente : Christèle Meilland, Institut de Recherches Économiques et Sociales (F)

Intervenant-e-s :

Katharine Davenport (UEAPME),

Susan Harkness (Université de Bristol, GB)

Objectif:

impliquer activement les représentant-e-s du patronat à l'élaboration d'une prise de position et à la proposition d'actions concrètes pour l'avenir au Luxembourg, tout en enrichissant les débats par les apports de spécialistes venus d'autres horizons.

Atelier conjoint des représentant-e-s des employeurs et des représentant-e-s des salarié-e-s (12 avril 2002)

Encadrement / modération des discussions

Frau Dr. Karin TONDORF, Forschung und Beratung zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik, Seddiner See, Allemagne

Frau Dr. Edeltraud RANFTL, Johannes Kepler Universität Linz, Autriche

Groupe de travail 1 : Les écarts de salaire directs

(ségrégation verticale et ségrégation horizontale)

Groupe de travail 2 : Les écarts de salaire indirects

(interruptions et évolutions de carrière)

Groupe de travail 3 : L'évaluation et la classification des fonctions

Objectif

- permettre un échange entre partenaires syndicaux et patronaux sur les travaux des deux ateliers précédents
- restituer les résultats de la discussion des 3 groupes de travail – synthèse des prises de positions et du plan d'action retenu
- élaborer un plan d'action commun à soumettre à Madame la Ministre de la Promotion Féminine et à Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi
- noter, le cas échéant, les points sur lesquels des divergences de vues persisteraient à l'issue des travaux.

2 mai 2002 : 2<sup>ème</sup> conférence internationale : Différences salariales entre les femmes et les hommes. Comment agir sur les inégalités ?

Objectifs :

- 1) Présentation de cas de bonne pratique dans le domaine de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes :
  - Wie funktioniert eine geschlechtsneutrale Einschätzung und Bewertung der Arbeitstätigkeiten in der Praxis. Fallbeispiele aus der Schweiz. Dr. Christof Baitsch, Psychologue du travail, expert en organisation du travail. Zurich.
  - Die Vereinbarung der Bedürfnisse von Arbeitnehmer-in und Arbeitgeber-in am Beispiel einer Vaterzeit eines Geschäftsführers im Handwerksbetrieb. M. Thomas Bethmann. Chargé de Direction de la Freie Holzwerkstatt GmbH. Freiburg.
- 2) Présentation des résultats intermédiaires du projet: Egalité de salaire, défi du développement démographique et économique.
  - Présentation des résultats de l'analyse statistique 2000 au Luxembourg. Mmes Simone Casali, (STATEC) et Blandine Lejealle, (CEPS)
  - Présentation des résultats des ateliers des partenaires sociaux : démarche, divergences et convergences, proposition d'un plan d'action conjoint.

### Geschlechtsneutrale Einschätzung und Bewertung der Arbeitstätigkeiten

(Intervention von Christof Baitsch, Arbeits- und Organisationspsychologe)

Bei der Festlegung von Entgelten und bei der Leistungsbeurteilung kann es zu Benachteiligungen bestimmter Gruppen von Beschäftigten kommen, insbesondere bei typischen Frauentätigkeiten. Die Einführung von Instrumenten der Arbeitsbewertung hat zu einem Rückgang der Diskriminierung beigetragen. Die Bestimmung des Wertes, den eine bestimmte Arbeitsfunktion in einer Unternehmung hat, erfolgt unabhängig von einer konkreten Person, die diese Funktion ausfüllt. Die Anforderungen an Kenntnisse und Fähigkeiten, die eine Arbeitsfunktion stellt, sowie die Belastungen und Beanspruchungen, die mit einer Arbeitsfunktion verbunden sind bestimmen deren Wert.

Das Arbeitsbewertungsverfahren muss die Diskriminierung von einzelnen Beschäftigungsgruppen vermeiden, indem bestimmte Merkmale beachtet werden. Die Anforderungen und Belastungen sind so formuliert, dass sie nicht unterschiedlich interpretiert werden können. Die Gewichtungen werden definiert. Am Bewertungsprozess sind Vertreter aller interessierten Anspruchsgruppen beteiligt. Diese müssen für diese Bewertung entsprechend ausgebildet sein. Der Bewertungsprozess erfolgt transparent; alle Unterlagen sind zugänglich. Wenn man menschliche Tätigkeiten arbeitswissenschaftlich analysiert, dann findet man immer vier Merkmalsbereiche: intellektueller, psycho-sozialer und physischer Bereich, sowie Führungsverantwortung und besondere Risiken. Diese werden unter drei Perspektiven analysiert: Anforderungen, Belastungen, Zeitlicher Anteil. Folgende Gewichtungen entsprechen den gesellschaftlichen Wertungen, sie müssen aber im anwendenden Unternehmen beschlossen und gegebenenfalls angepasst werden).

- Intellektueller Merkmalsbereich 65 %
- Psycho-sozialer Merkmalsbereich 10 %
- Physischer Merkmalsbereich 5 %
- Führungsverantwortung / Risiken 20 %

Der Arbeitswert von typischen Frauentätigkeiten in pflegerischen, sozialen und pädagogischen Berufen steigt in Relation zu typischen Männerberufen. Das geht auf die Berücksichtigung der psychosozialen Anforderungen und Belastungen zurück.

Die Vereinbarkeit der Bedürfnisse von ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIN  
(Referat Thomas Bethmann , FREIE HOLZWERKSTATT, FREIBURG)

« Wirtschaftlicher Erfolg und Familienfürsorge sollen sich nicht ausschließen. Wichtig für ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn ist sich zusammzusetzen und diese scheinbar konträren Standpunkte und auch die Ängste und Befürchtungen miteinander zu besprechen und ein Konzept zu entwickeln, das versucht die Bedürfnisse des Betriebes mit denen aller MitarbeiterInnen abzustimmen ». Mit diesem Modell bewarb sich die Freie Holzwerkstatt 1996 zum Bundeswettbewerb “Der Familienfreundliche Betrieb” in Bonn. Damals wurde der Handwerksbetrieb in einer Liste von 24 Betrieben in engerer Wahl in die Dokumentation aufgenommen. Die Holzwerkstatt hat sich für technische Kompetenzerweiterung und für Mitarbeiterförderung entschieden. Teamgeist für den/die Väter/die Mutter bedeutet soziale Kompetenzerweiterung. Das Konzept stellt “Familienfreundliche Massnahmen, Partnerschaftliches Handeln” dar.

Bedürfnisse der Mitarbeiter und Bedürfnisse des Betriebes werden aufeinander abgestimmt durch flexible Arbeitszeiten, Vollzeit – und Teilzeitverträge und Telearbeit. Das Preisgeld aus dem Bundeswettbewerb 2000 mit der Verleihung auf der Expo in Hannover wurde u.a. für den weiteren Ausbau von Telearbeitsplätzen verwendet. Arbeitsplatzgarantie bei Freistellung zum Beispiel für Meisterschule, Familienzeit, Sabbat - Zeit. Die Übereinkunft besteht darin, sich zusammzusetzen und eine Lösung zu suchen für scheinbar unvereinbare Standpunkte, wie Zeitpläne erstellen, Aufgaben verteilen und begrenzen. Die Unentbehrlichkeit im Betrieb entsteht durch spezielle Fähigkeiten und spezielles Fachwissen. Die Telearbeit erlaubt mit ihren technischen Möglichkeiten zu einem grossen Teil das vorübergehende ‘Ausser Haus sein’. Betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung (Seminare, Kurse), Motivationspflege sind wichtige Punkte.

Facteurs structurels déterminant les écarts de salaires entre femmes et hommes  
(Intervention de Simone Casali, STATEC, Service central de la statistique et des études économiques)

Les données sur le niveau d’instruction atteint proviennent du « Recensement de la Population » du 15 février 2001 et de l’« Enquête par sondage sur les forces de travail », effectuée au printemps 2001 et concernent la population résidente en âge de travailler, de 15 à 64 ans. La part des hommes ayant un diplôme professionnel ou ayant terminé des études secondaires supérieures ou universitaires, est plus importante (avec 55%) que la part correspondante aux

femmes (avec 50%). Les structures, au cours des générations ont profondément changé, si on distingue trois classes d'âges, soit : les 15 à 29 ans, les 30 à 49 ans et les 50 à 64 ans. la proportion des femmes ayant suivi des études au-delà de l'enseignement secondaire inférieur est passée de 34% à 50%. La proportion des femmes est de l'ordre de 2/3, aussi bien pour les ouvriers et employés non qualifiés que pour le personnel des services et de la vente. Dans les professions intermédiaires et les professions intellectuelles et scientifiques, elles représentent respectivement 45% et 42%. La répartition par sexe est plus équilibrée pour les professions d'employés de type administratif. Leur proportion reste faible dans la catégorie « dirigeants d'entreprise et cadres supérieurs (23%) ». Les femmes sont particulièrement minoritaires dans les professions suivantes : agriculteur 9%, artisan 3% et conducteur d'installations et de machines 7%.

Dans le secteur financier, l'administration publique, le commerce et l'HORECA, la répartition par sexe est plutôt équilibrée. Pour la plupart des autres branches économiques (industrie, construction, énergie, transports et télécommunications), elles sont sous-représentées. Les hommes y représentent plus de 2/3 des salariés.

26% des femmes salariées travaillent à temps partiel, tandis que pour les hommes, ce pourcentage ne s'élève qu'à environ 2%.

Etude quantitative sur les écarts de salaire entre hommes et femmes au Luxembourg

(Présentation des résultats de l'étude par Blandine Lejealle, CEPS/Instead, Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development)

<p>13 novembre 2002 : L'évaluation et la classification des fonctions dans l'entreprise : Cas pratiques.</p> <p>Objectifs :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Réunir une dernière fois dans le cadre du projet, tous les acteurs/décideurs concernés par le sujet de l'inégalité de rémunération Entre femmes et hommes, de même que les partenaires transnationaux et le grand public.</li> <li>2) Présenter des cas concrets de mise en œuvre d'un système d'évaluation et De classification des fonctions au sein d'entreprises luxembourgeoises : <ul style="list-style-type: none"> <li>- M. Carlo Thill, Vice président du Comité de Direction, Banque Générale du Luxembourg.</li> <li>- M. Jo Labar, Directeur Général, Editus S.A</li> <li>- M. Gilbert Renel, Deloitte &amp; Touche.</li> </ul> </li> </ol>
---

- 3) Présenter des expériences suédoises innovatrices dans le cadre de l'égalité entre femmes et hommes :
- La loi sur l'égalité des chances et l'Ombudsman à l'égalité des chances – un exemple suédois de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle. M. Claes Borgstrom , OMBUDSMAN à l'égalité des chances en Suède
  - L'évolution du rôle des pères : une étape sur le chemin vers une société équitable. M. Thomas Wetterberg. Conseiller spécial chargé de projets en faveur des hommes auprès du Ministre suédois à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

### Promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail

( Présentation de Claes Borgström, Ombudsman pour l'égalité des chances en Suède)

En Suède tous les salariés ont la possibilité de porter plainte contre toute discrimination basée sur le sexe. L'ombudsman en reçoit environ 160 par an dont 80% de la part des femmes. Les causes principales sont l'écart de salaire et des problèmes de recrutement notamment de la part de femmes enceintes. L'ombudsman essaie en premier lieu de régler les plaintes avec les employeurs avant de saisir le tribunal. Les plaignants n'ont pas à supporter les frais de justice.

Par ailleurs il est exigé de la part des employeurs de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes par des mesures actives. Les employeurs sont tenus d'établir un plan annuel concernant les femmes et les hommes au travail, en relation notamment avec les conditions de travail, la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle, la lutte contre le harcèlement sexuel, les procédures de recrutement non discriminatoires, l'élimination des inégalités salariales non justifiées. Il ne suffit pas pour les entreprises de présenter uniquement un bilan de la situation, mais de réaliser par an un ou deux changements concrets dans le cadre de la promotion de l'égalité dans chacun des domaines. Les plans d'action sont à développer ensemble avec les syndicats et les délégations du personnel. Environ 33.000 employeurs sont concernés par l'établissement par écrit d'un plan d'égalité. Au cas où un employeur ne respecte pas le délai de soumission du plan à l'ombudsman pour vérification, la commission pour l'égalité des chances est saisie par l'ombudsman et un nouveau délai est accordé à l'entreprise. Si l'entreprise ne s'est toujours pas conformée, l'ombudsman peut demander une sanction financière par décision du tribunal.

Finalement outre toutes ces mesures il faudrait vouer une attention toute particulière au partage inégal des responsabilités familiales, à l'accès inégal aux fonctions dirigeantes ainsi qu'à l'inégalité salariale entre hommes et femmes qui représente tout de même encore 25% sur le marché du travail suédois.

Les hommes et l'égalité ( Présentation par Tomas Wetterberg, Ministère suédois pour l'égalité ente hommes et femmes )

Le but du projet est de découvrir pourquoi si peu d'hommes sont concernés par les travaux menés sur l'égalité entre hommes et femmes.

Les futurs parents reçoivent une formation pour les préparer à leur nouveau rôle. Des groupes de discussion pour pères seulement sont formés pour permettre aux futurs pères d'échanger leurs impressions.

En effet le changement du rôle des hommes et des pères va de pair avec l'égalité entre hommes et femmes.

Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion Féminine souligne dans son allocution de clôture l'importance politique d'accompagner les hommes dans le changement de leur rôle. Il importe que les hommes violents envers leur femme et leurs enfants reçoivent de l'aide, leur comportement étant souvent le résultat de leur éducation basée sur les structures hiérarchiques de notre société qui donnent plus de pouvoir aux hommes qu'aux femmes. Le changement du rôle des femmes et des hommes doit devenir un élément clef du débat politique. L'émancipation n'est plus uniquement une question de femmes. L'émancipation touche les hommes au même titre que les femmes.

Les services de la Commission pour l'égalité au travail et à l'emploi du Ministère du Travail et des Affaires sociales portugais ont réalisé une étude de droit comparé sur les relations du travail qui informe par le biais de la présentation de bonnes pratiques, quels sont les mécanismes d'application des lois au plan transnational. Les informations du Luxembourg dans le cadre du groupe de travail européen ont été jugées très constructives.

## 2) ETUDES

### 2.1.) Etude quantitative concernant les écarts de salaire entre hommes et femmes

#### Synthèse

Dans le cadre de la Stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le Ministère de la Promotion Féminine a mené entre novembre 2001 et décembre 2002 le projet "L'égalité de salaire entre les femmes et les hommes, défi du développement démocratique et économique". Le projet a prévu une étude quantitative sur les écarts de salaire entre hommes et femmes au Luxembourg, réalisée par le CEPS/Instead (Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development). En voici les principaux résultats.

L'étude se propose, dans un premier temps, de quantifier l'écart salarial entre hommes et femmes et, dans un second temps, d'en expliquer les causes.

Une telle étude a déjà pu être réalisée en 1995 à partir d'une enquête européenne, l'Enquête sur la Structure des Salaires. L'analyse a été reproduite à partir d'un panel de ménages représentatif des ménages résidant sur le territoire luxembourgeois et concernant l'année 2000. C'est l'objet de la première partie de ce document. La seconde partie de cette étude permet plus particulièrement de mettre en évidence les causes d'origine structurelle de l'écart salarial entre hommes et femmes : les différences de niveau de formation et d'orientation scolaire, les différences professionnelles, sectorielles, hiérarchiques et liées au temps de travail ainsi que les différences de durée de carrière.

## D) L'ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES

Il est constaté que les femmes perçoivent des salaires inférieurs aux hommes. La mesure de l'écart de salaire entre hommes et femmes permet de dégager deux composantes de nature différente :

- Il existe un écart lié aux *différences de structure de l'emploi féminin et masculin* ; par exemple, les femmes perçoivent, en moyenne, des salaires inférieurs à ceux des hommes parce qu'elles sont plus nombreuses à occuper des emplois moins bien placés dans la hiérarchie des professions et donc des rémunérations.
- Par ailleurs, il existe un *écart inexpliqué* par toutes les autres caractéristiques individuelles du salarié et qui reste lié au fait d'être une femme.

L'écart "expliqué par des différences de structure" ne doit pas s'entendre comme un écart exempt de discrimination envers les femmes puisque l'effet discriminatoire peut résider en amont, par exemple, dans l'accès à la formation initiale ou continue, au marché du travail, aux postes à responsabilité, etc.

En 1995, d'après l'Enquête sur la Structure des Salaires du STATEC (Service Central de la Statistique et des Etudes Economiques), les différences salariales, mesurées à partir du salaire horaire, entre hommes et femmes sont, en moyenne, de 15%. Autrement dit, avant prise en compte des effets de structure de l'emploi féminin et masculin, l'écart salarial moyen horaire entre hommes et femmes est de 15%. Après leur prise en compte, il est de 11%.

En 2000, d'après les données du panel du CEPS/Insead, sur l'ensemble des salariés, on constate un écart salarial horaire moyen de 28% entre hommes et femmes. Les différences structurelles de l'emploi féminin et masculin s'élevant à 16%, il reste 12% de différences inexpliquées, lorsque les caractéristiques d'emploi, individuelles et d'entreprise sont identiques.

### 1) Ecart de salaire d'origine structurelle

Parmi les différences de salaire d'origine structurelle, on distingue les raisons suivantes :

- Plus de 40% s'expliquent par la profession occupée : si les femmes sont moins bien payées, en moyenne, que les hommes, c'est parce qu'elles occupent des postes moins bien placés dans la hiérarchie des professions et donc des rémunérations. Si les femmes exerçaient les mêmes professions que les hommes, cela permettrait de réduire l'écart de salaire structurel constaté de 40%.
- Un tiers s'explique par les différences de durées de carrière : les interruptions de carrière des femmes pénalisent leur niveau de rémunération.
- 7% des différences s'expliquent par l'ancienneté dans l'entreprise ; il n'y a pas que l'expérience professionnelle totale qui est valorisée dans la fixation du niveau des salaires, mais également la fidélité à l'entreprise dans laquelle on travaille ; et sur ce point, les femmes sont également, en moyenne, moins fidèles à leur entreprise que les hommes.

- La prise en compte du niveau de formation permet de réduire l'écart de salaire entre hommes et femmes. Bien qu'aujourd'hui les femmes disposent d'un niveau de diplôme équivalent à celui des hommes, il existe certaines femmes qui sont moins diplômées que les hommes et ceci explique une partie de la sous-rémunération des emplois féminins (environ 6%). Si l'effet des différences de niveau de formation sur la fixation du niveau des salaires semble faible, c'est en grande partie parce qu'il est déjà exprimé dans le type de profession exercé. En effet, le niveau de formation et le métier exercé sont fortement dépendants.
- Le fait que l'on travaille dans le secteur public ou dans le secteur privé explique 4% de l'ensemble des différences. En effet, les femmes sont plus souvent employées que les hommes dans le secteur privé qui, par ailleurs, rémunère globalement moins bien que le secteur public.
- La taille de l'entreprise contribue également pour 4% à baisser l'écart salarial résiduel, car les femmes sont moins souvent employées dans les grandes entreprises qui sont, par ailleurs, les plus généreuses avec leurs salariés.

## 2) Ecart de salaire inexpliqué

En ce qui concerne l'écart inexpliqué, on peut avancer quelques hypothèses quant à son contenu :

- Un manque de précision dans la description des postes, des fonctions et des profils crée une erreur de mesure.
- Par ailleurs, les femmes ont intrinsèquement un comportement différent des hommes face à un employeur. Elles ont des prétentions salariales inférieures à celles des hommes puisqu'en moyenne, ce que l'on appelle le salaire de réserve, c'est-à-dire le salaire à partir duquel un individu qui n'a pas d'emploi accepterait de travailler, est, pour une durée de travail donnée de 40 heures, nettement inférieur pour les femmes. En moyenne, l'estimation du salaire minimum à partir duquel une femme accepterait de travailler représente 76% de celle d'un homme. En situation d'embauche, cette sous-estimation de la part des femmes limite sans doute la négociation salariale et, par conséquent, la fixation du niveau de rémunération.
- Enfin, il existe sans doute une part de discrimination salariale directe envers les femmes dont l'ampleur est difficilement estimable.

### 2.1 Les écarts de salaire inexpliqués par groupe de professions

Sachant que le type de métier exercé est l'élément qui est à l'origine de la plus grande part des différences de salaire observées entre hommes et femmes, on a reproduit cette analyse pour chaque grand groupe de professions.

On observe un écart inexpliqué relativement "peu élevé", voire non significatif, pour :

- d'un côté, une partie des professions dites supérieures : les professions intellectuelles et scientifiques (écart non significatif) et les professions intermédiaires ;

- et, d'un autre côté, les professions fortement féminisées : les employés de type administratif (écart non significatif) et le personnel de services et de vente.
- Mais il reste des écarts importants pour :
- d'un côté, les professions peu féminisées : les ouvriers qualifiés et les cadres supérieurs ou dirigeants d'entreprises ;
- et, d'un autre côté, les professions peu qualifiées : les employés et ouvriers non qualifiés.

## 2.2 Les écarts de salaire inexpliqués par groupe d'âge

Sachant que la durée de l'expérience professionnelle est le deuxième facteur le plus important dans l'explication des différences salariales observées entre hommes et femmes, on a reproduit cette analyse sur des populations pour lesquelles on peut supposer qu'il n'y a pas de différence liée à la durée de l'expérience professionnelle.

- Chez les salariés de moins de 30 ans, les écarts de salaire sont certes plus faibles que dans l'ensemble de la population mais ils persistent, même après prise en compte des effets de structure (environ 8% d'écart avant et après prise en compte des effets de structure). En fait, les structures de l'emploi féminin et masculin des salariés de moins de 30 ans étant relativement semblables, il n'y a pas d'impact apparent de cette neutralisation.
- Chez les salariés de plus de 40 ans n'ayant connu aucune interruption de carrière, l'écart résiduel persiste également puisque l'on part d'un écart moyen de 33% avant prise en compte des effets de structure pour aboutir à un écart de 9% après neutralisation. L'écart moyen est relativement élevé, car les femmes de plus de 40 ans ont un déficit de formation plus important que les jeunes femmes par rapport aux hommes. L'écart résiduel est semblable à celui observé sur l'ensemble de la population.

## II) LES CAUSES DE L'ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES

Parmi les raisons des différences de salaire d'origine structurelle entre hommes et femmes, on retiendra tout particulièrement les points suivants :

1. le niveau de formation et l'orientation scolaire,
2. la spécialisation professionnelle, sectorielle, hiérarchique et liée à la durée hebdomadaire du temps de travail,
3. les durées de carrière.

Quel que soit le domaine dans lequel il serait nécessaire de mettre en place des mesures favorisant la convergence des comportements entre hommes et femmes, un changement des mentalités semble nécessaire. Il est transversal à tous les thèmes présentés :

- Les femmes ne pourront accéder aux mêmes emplois que les hommes qu'à partir du moment où elles auront les mêmes types et niveaux de diplômes. Comment amener les jeunes filles à suivre les mêmes filières de formation

que les jeunes hommes et à sortir des carcans de formation bien souvent imposés à leurs mères ?

- Accéder à des postes à responsabilité, c'est changer la vision que l'on a des rôles masculins et féminins au sein de l'entreprise. Comment faire accepter des femmes à la tête d'entreprises dont l'effectif est essentiellement masculin et/ou dans lesquelles l'activité revêt encore aujourd'hui une forte connotation masculine ?
- Les interruptions de carrière pénalisent fortement les rémunérations des femmes qui en sont les principales "bénéficiaires". Comment inciter les hommes à bénéficier, comme elles, des mesures d'interruption d'activité professionnelle ?

### 1) Le niveau de formation et l'orientation scolaire

Améliorer le niveau de formation et l'orientation scolaire des femmes, c'est déjà, en partie, améliorer leur position dans la hiérarchie des professions. S'il est courant d'entendre dire et de constater que les femmes ont aujourd'hui un niveau de formation équivalent à celui des hommes, il faut souligner la présence de deux critères de taille à ce constat positif :

- d'une part, cette accession est encore récente : aujourd'hui, certaines femmes en âge d'activité n'ont pas un niveau de formation équivalent à celui des hommes de leur génération ; et si elles l'ont eu, celui-ci a souvent été déprécié en cas d'interruption d'activité ;
- d'autre part, si les qualifications obtenues par les jeunes filles et les jeunes hommes semblent être de niveau équivalent, elles n'ont pas toujours la même valeur sur le marché du travail car, à niveau équivalent, les jeunes filles s'orientent encore massivement vers des filières et des activités moins rémunératrices.

#### 1.1 Un niveau de formation globalement inférieur à celui des hommes, mais pas pour les jeunes femmes

Globalement, le niveau de formation des femmes est encore inférieur à celui des hommes. Les différences de niveau de formation entre hommes et femmes ne sont toutefois pas très élevées et le détail par groupes d'âges montre un net rapprochement pour les générations les plus récentes. Concernant les jeunes de 25 à 34 ans, pour lesquels on peut supposer sans trop d'erreur qu'ils sont sortis du système scolaire, la similitude des profils de formation est frappante. A partir de 35 ans, les différences apparaissent et plus encore au-delà de 45 ans.

Le niveau de compétence des individus ne se mesure pas exclusivement par le niveau de formation initiale. Bien que celui-ci soit très déterminant dans l'accès et le positionnement futur dans l'échelle hiérarchique des professions, il existe d'autres facteurs dont il est tenu compte sur le marché de l'emploi. Par exemple, le suivi de cours de formation continue, les capacités linguistiques ou l'aptitude à utiliser un ordinateur peuvent justifier des différences de salaire à niveau de formation initiale identique.

## 1.2 Une participation équivalente aux cours de formation continue

Les femmes, lorsqu'elles exercent une activité professionnelle, ne participent pas moins que les hommes aux actions de formation continue. Si, en apparence la participation à la formation continue est plus faible pour les femmes, c'est parce que les femmes disposent globalement d'un niveau de formation initiale inférieur. En fait, c'est une fois que les femmes se retirent du marché du travail que les difficultés d'accéder à la formation professionnelle continue apparaissent.

## 1.3 Des capacités linguistiques similaires

Concernant les capacités linguistiques et notamment les aptitudes à parler, comprendre et écrire certaines langues, les femmes sont tout aussi bien armées que les hommes. Concernant le luxembourgeois, l'allemand et le français les différences entre hommes et femmes sont faibles. Concernant la langue anglaise, les capacités des hommes sont légèrement supérieures à celles des femmes.

## 1.4 Peu de différences dans l'utilisation d'un ordinateur

Il existe peu de différences dans l'utilisation d'un ordinateur entre hommes et femmes exerçant une activité professionnelle. Les différences demeurent entre hommes et femmes sur l'ensemble de la population mais pas sur la sous-population des actifs.

## 1.5 Une orientation scolaire stéréotypée dans certaines filières

Concernant l'orientation scolaire des jeunes gens, les spécialisations sont fortes. Dans l'enseignement supérieur, certaines données disponibles montrent une forte sous-représentation des jeunes femmes dans les filières techniques. La participation des jeunes femmes aux cours dispensés par l'Institut Supérieur Technique reste faible. A l'opposé, les statistiques de l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques (ISERP) montrent une forte surreprésentation des étudiantes. Les femmes sont de moins en moins nombreuses parmi les enseignants au fur et à mesure que l'on avance dans le cursus des études. Aux postes de direction dans l'enseignement post-primaire, on ne compte pas plus de 13% de femmes en 2000.

## 1.6 Un apprentissage très spécialisé

L'apprentissage marque également une forte spécialisation. Quelles que soient les données de la Chambre des Métiers ou de la Chambre des Employés Privés, les métiers techniques et industriels attirent davantage les jeunes hommes alors que les filières d'apprentissage des métiers du commerce, des services, de la mode et de l'hygiène sont plus fréquentées par les jeunes filles.

## 1.7 Des taux de réussite à l'examen de fin d'études secondaires plus élevés pour les jeunes filles

Les jeunes filles réussissent aussi bien que les jeunes hommes dans leurs études. Les données disponibles quant aux taux de réussite montrent qu'elles réussissent

même mieux en ce qui concerne l'examen de fin d'études secondaires. D'une part, les filles sont plus nombreuses que les garçons à s'y présenter et, d'autre part, elles réussissent mieux cet examen que les garçons.

### 1.8 Les stéréotypes sur l'éducation des filles

Que les filles puissent suivre le même enseignement que les garçons, est aujourd'hui une évidence qui ne l'était pas il y a encore quelques années. Interrogées sur leur scolarité, près de la moitié des femmes de moins de 66 ans a répondu ne pas avoir pu suivre les études qu'elles voulaient. Les raisons de cette situation sont multiples et bien souvent stéréotypées : le manque de moyens financiers, les traditions des campagnes, les traditions spécifiques envers les filles, la priorité aux frères ou les études forcées dans un domaine non désiré. Même si aujourd'hui, la grande majorité des femmes pense que faire des études et apprendre un métier est tout aussi important pour les filles que pour les garçons, les stéréotypes contraires sur la question demeurent : 20% des femmes de moins de 66 ans pensent que ce n'est pas aussi important pour les filles que pour les garçons. Adhèrent plus fréquemment à cette idée les femmes ayant les plus faibles niveaux de formation, les professions les moins qualifiées ainsi que les femmes sans activité professionnelle.

## 2) La spécialisation professionnelle, sectorielle, hiérarchique et liée à la durée du temps de travail

Les différences de salaire observées entre hommes et femmes sont largement tributaires de la position respective des uns et des autres dans l'emploi et dans les entreprises. Cette partie a pour objectif de montrer les spécificités de l'emploi féminin par rapport à l'emploi masculin sur les points suivants :

- les professions exercées
- les positions hiérarchiques au sein des entreprises
- les secteurs d'activité des entreprises
- les durées hebdomadaires de travail.

### 2.1 Des taux d'activité et des professions en relation avec le niveau de formation

Le lien qui existe entre le niveau de formation et l'accès au marché du travail puis avec le type de poste et le niveau hiérarchique occupé est très fort et montre l'importance du niveau de formation initiale. D'une part, les individus ayant les niveaux de formation les plus faibles sont les premiers à être exclus du marché du travail. D'autre part, une fois sur le marché du travail, les salariés ayant les niveaux de formation les plus élevés sont globalement les mieux placés dans l'échelle hiérarchique des professions. Or, à niveau de formation équivalent, on observe, de par les préférences féminines ou masculines pour tel ou tel type de métier, des orientations et spécialisations différentes à l'origine de niveaux de rémunération différents. C'est tout l'objet du débat sur la classification des fonctions dans les entreprises. A niveau de formation équivalent, les femmes optent pour des professions moins bien classées dans la classification des fonctions et, par conséquent, moins bien rémunérées. Une refonte de ces classifications, voire la mise en place d'une classification souvent inexistante dans les entreprises, permettrait de réduire cet écart inobservé dans les statistiques<sup>1</sup>.

### 2.2 Des femmes sous-représentées dans la prise de décision au sein des entreprises

Au sein des entreprises, les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux de décision par rapport à leurs effectifs salariés. Cette sous-représentation est particulièrement marquée dans les conseils d'administration, à la direction des entreprises, dans les postes de "prise de décision" et au sein des délégations du personnel. Au sein des conseils d'administration, les femmes représentent 16% des membres des conseils d'administration, alors qu'elles représentent 33% des effectifs totaux des entreprises ayant un conseil d'administration. A la direction des entreprises, 16% des chefs d'entreprise de moins de 15 salariés sont des femmes alors qu'elles représentent 40% des effectifs ; 11% des chefs d'entreprise de plus de 15 salariés sont des femmes alors qu'elles représentent 33% des effectifs.

### 2.3 Une concentration sectorielle encore plus que professionnelle

Fortement lié à la profession exercée, le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle les salariés travaillent, révèle une prédominance des femmes pour le secteur des services et une forte absence dans l'industrie. Les effectifs féminins sont particulièrement élevés dans le secteur du commerce, de l'intermédiation financière, dans les services aux entreprises, l'administration publique, la santé, l'éducation et les services domestiques. Les femmes sont bien représentées dans le secteur de l'intermédiation financière.

### 2.4 Un temps partiel choisi et non forcé

Le travail à temps partiel est une autre caractéristique importante de l'emploi féminin. Il représente un emploi féminin sur quatre contre moins de 2% des emplois masculins. Plus de neuf emplois à temps partiel sur dix sont occupés par des femmes. Au Luxembourg, le travail à temps partiel semble librement choisi et non contraint comme cela peut être le cas dans d'autres pays européens. Le choix d'un travail à temps partiel ne résulte pas d'un déficit de postes à temps plein. Les actifs sont globalement satisfaits de leurs heures de travail. La durée du temps de travail n'est pas en soi un facteur de sous-rémunération car, à travail égal, il existe très peu de différence de rémunération horaire entre un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel. Cependant, les emplois à temps partiel sont plus fréquents dans les emplois peu qualifiés et beaucoup plus rares dans les postes à responsabilité. Par conséquent, les emplois à temps partiel sont, en moyenne, moins bien rémunérés que les emplois à temps complet. La rareté des postes à temps partiel dans les emplois à responsabilité risque de conduire certaines femmes à freiner leur carrière professionnelle pour pouvoir bénéficier d'une réduction du temps de travail.

## 3) Les interruptions de carrière

Une des causes principales des écarts de salaire moyens entre hommes et femmes réside dans les différences de durée de carrière. Les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à interrompre leur activité professionnelle, ce qui pénalise l'évolution de leur salaire alors que les hommes continuent de bénéficier des augmentations régulières liées à l'ancienneté dans la carrière, mais aussi à l'ancienneté dans l'entreprise. La garde des enfants, les soins et aides à des parents âgés et les tâches domestiques sont autant de raisons à l'origine des interruptions de carrière des femmes.

### 3.1 Des interruptions de carrière pour l'éducation des enfants

L'interruption d'activité professionnelle pour les enfants, suite à la maternité ou un peu plus tard pour leur éducation, est la plus courante. En deuxième cause d'interruption vient le mariage. Toutefois, selon les générations, les raisons des interruptions évoluent. Le mariage n'est plus une cause d'interruption. Pour les plus jeunes générations, des raisons d'ordre professionnel se profilent : on observe un peu plus d'arrêts pour cause de licenciement, de reprise d'une formation et de déménagement. Mais les raisons d'ordre familial (éducation des enfants) demeurent.

### 3.2 Le congé parental, une mesure peu utilisée par les hommes

Le congé parental, récemment introduit, est une mesure peu prise par les hommes. Près de neuf congés parentaux sur dix ont été pris par les femmes. Les niveaux de salaire jouent un rôle évident dans les choix masculins puisque plus le niveau de salaire diminue, plus ils se déclarent favorables à la prise personnelle du congé parental. En revanche, chez les femmes, le niveau de salaire ne semble pas déterminant. Les interruptions pour l'éducation des enfants resteront d'actualité puisque la prise du congé parental par des personnes actives concernées, c'est-à-dire envisageant d'avoir des enfants, serait l'intention d'environ sept femmes actives sur dix contre trois hommes actifs sur dix, si l'occasion se présentait.

### 3.3 Des femmes plus souvent disponibles pour l'aide et les soins à autrui

Les femmes sont plus souvent disponibles pour l'aide et les soins à autrui. Pas véritablement un élément déclencheur d'interruption de carrière, la charge des parents constitue surtout un frein à la reprise pour celles qui désirent réintégrer le marché du travail. Elles s'investissent davantage que les hommes dans l'aide et les soins à autrui, que ce soit la famille, les voisins ou autres connaissances alors que les hommes s'engagent plus facilement dans le travail bénévole associatif.

### 3.4 Un partage des tâches domestiques pas très équilibré

Le partage des tâches domestiques n'est pas très équilibré au sein des couples. D'une façon générale, les femmes sont encore rarement aidées par leur conjoint pour effectuer les tâches domestiques ; elles sont très peu aidées pour la vaisselle, la lessive, le repassage mais un peu plus pour les tâches administratives, les courses et l'entretien général de la maison (y compris le bricolage et le jardinage). Alors que l'on pourrait s'attendre à ce que les femmes actives *avec enfants* soient les plus aidées par leur conjoint, ce sont, en fait, les femmes actives mais *sans enfant* qui le sont le plus. Il s'agit peut-être d'un effet de génération, d'un changement de mentalité pour les plus jeunes puisque les jeunes hommes semblent ouverts à un partage plus équilibré des tâches. Or, lorsqu'un enfant supplémentaire apparaît dans le ménage, l'augmentation du travail domestique est à la charge de la femme, même si elle est active.

## III) CONCLUSION

Les jeunes femmes ayant suivi des études pour exercer un métier à l'image de leurs homologues masculins ne veulent pas sacrifier leurs acquis sur le plan professionnel. C'est pourquoi la mise en place de mesures permettant une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle est essentielle, tant pour les hommes que pour les femmes. Les entreprises devraient changer leurs idées reçues par rapport au fait que les postes à responsabilité ne peuvent s'effectuer qu'à temps plein.

Les propositions de nouvelles formes de travail ou d'instruments de conciliation ne doivent pas devenir des mesures spécifiques à l'un ou l'autre des deux sexes. Elles doivent permettre, au sein des ménages, la mise en place d'une répartition

équitable des temps domestique, familial et professionnel entre les femmes et les hommes.

Il s'agit également d'abandonner les stéréotypes attribués aux femmes par la société en général et notamment les stéréotypes tenaces quand à l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes femmes.

Pour parvenir à atteindre l'objectif de l'égalité salariale, il importe que la politique des ressources humaines s'oriente vers une définition plus fine des profils professionnels des salariés (type de poste, tâches effectuées, niveau de responsabilité, degré de supervision, secteur occupé, expérience acquise, etc.) et donc une mesure plus proche des salaires réels pour des postes parfaitement équivalents. Ceci met en évidence l'intérêt, pour une entreprise soucieuse de respecter l'égalité entre les femmes et les hommes, d'adopter un système analytique d'évaluation et de classification des fonctions.

### 2.2. Etude qualitative concernant la fixation des salaires dans les entreprises du secteur privé

( par Claudia Hartmann-Hirsch avec la collaboration de Faiza Boumédine)

Des entretiens qualitatifs ont été réalisés avec des responsables des ressources humaines, voire des patrons afin de comprendre les pratiques des entreprises du secteur privé.

### PLAN D'ACTION DES PARTENAIRES SOCIAUX (Annexe)

Le plan d'action élaboré en coopération avec les partenaires sociaux a été transmis ensemble avec les études quantitative et qualitative sur l'écart de salaire réalisées par le CEPS ainsi que le rapport sur la législation et la jurisprudence, par la Ministre de la Promotion Féminine, au Comité permanent pour l'Emploi étant donné que le projet est une mesure du PAN en faveur de l'emploi 2002, aux fins de définir les acteurs et actrices responsables de la mise en œuvre du plan d'action.

# **Campagne contre la violence à l'égard des femmes**

## Introduction

La violence à l'égard des femmes est un obstacle pour atteindre les objectifs d'égalité, de développement et de paix. Elle viole et méprise ou invalide le droit des femmes à la jouissance des libertés fondamentales. L'incapacité permanent de protéger et de promouvoir ces droits et ces libertés dans les cas de violence à l'égard des femmes est un problème qui concerne tous les Etats et qui exige que des mesures soient prises à ce sujet (Plate-forme pour l'action de Beijing, 1995).

## La violence conjugale

La violence conjugale comprend des agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles ainsi que des actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle.

## Campagne 2002

Au cours de l'an 2002, 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 2002 a été mis sur la formation, l'information et la sensibilisation.

## Formation

Dans le cadre de la campagne contre la violence à l'égard des femmes, le Ministère de la Promotion Féminine a organisé une formation concernant le dépistage systématique des femmes victimes de violence conjugale.

Formatrice : Madame Claudette Robillard, psychothérapeute individuelle ou de groupe du Canada spécialisé dans la formation de professionnels oeuvrant dans le domaine de la violence conjugale.

20 collaboratrices des services d'hébergement 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.

## Campagne de sensibilisation

La communauté internationale, à travers ses instruments juridiques, a reconnu le problème de la violence à l'égard des femmes et de leurs enfants comme étant un problème fondamental des droits humains qui concerne la dignité des personnes. 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 2002, 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.

## 2. Film documentaire

Le 8 octobre 2002, Femmes en détresse asbl a présenté au public le film documentaire « Pour le meilleur et pour le pire – a gudde wéi a schlechten Zäiten » sur la violence conjugale au Luxembourg.

## 3. Publications

Le Mederchershaus de Femmes en détresse asbl a élaboré en collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine, un dépliant sur le thème de l'abus sexuel à l'égard des filles.

Le Ministère de la Promotion Féminine a fait une redistribution des 3 dépliants concernant la violence et le viol et de la brochure « Les visages multiples de la violence envers les femmes – Gewalt gegen Frauen hat viele Gesichter » aux médecins généralistes, aux pharmaciens, aux pharmaciennes et aux centres médico-social.

## 4. Collaboration transnationale :

Traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle :

Le projet a été réalisé dans le cadre du programme européen Daphne, initié par SOLWODI E.v. (Solidarity with women in distress), représenté par Sœur Dr Lea Ackermann, gérante de deux projets en Allemagne.

Le Ministère de la Promotion Féminine a participé à la mise en œuvre du projet sur le plan national et international avec l'objectif de créer un réseau transfrontalier pour la protection et la prise en charge des victimes de la traite des femmes et des enfants. Au Luxembourg, le projet a été soutenu par la Fondation Maison de la Porte Ouverte.

L'aspect innovateur du projet est la coopération entre les ONG participantes en Allemagne (SOLWODI E.v), en France (Mouvement du Nid) et au Luxembourg (Fondation Maison de la Porte Ouverte).

Les démarches suivantes ont eu lieu dans le cadre du projet :

Janvier 2002 : Consultation par questionnaire afin de connaître les besoins en formation continue pour des collaborateurs –trices de tous les groupes concernés

Septembre 2002 : Conférence de presse au Luxembourg – Présentation de la situation au Luxembourg dans le cadre du projet Daphne.

Octobre 2002 : Conférence transnationale à Strasbourg.

Présentation des expériences de la collaboration interdisciplinaire transnationale des ONGs et des organes chargés de la poursuite en France, au Luxembourg et en Allemagne.

## **Sensibilisation et information**

### Les campagnes de communication

Les campagnes de communication du Ministère de la Promotion Féminine visent d'abord à Informer et sensibiliser le public sur les situations d'inégalité existant entre hommes et femmes dans la vie politique, économique et sociale et de créer

une attitude favorable auprès du public pour un changement des rôles traditionnels et de mentalité.

Le but est également de provoquer des réactions en faveur d'une amélioration de la condition féminine (situations inégales, injustes, lutte contre la violence) et de renforcer la notoriété du Ministère et son image auprès de la population en générale et des groupes cibles en particulier.

### Campagne presse

Au cours de l'année 2002, le Ministère de la Promotion Féminine a poursuivi sa campagne presse dans le cadre des actions positives en pratiquant une diffusion large des quatre annonces sur les métiers de pilote, médecin, reporter et front office. Les visuels ont également été repris pour la création d'un stand d'exposition modulable.



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.

### Spots télévisés et cinéma

Dans le cadre de son projet « L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique », le Ministère de la Promotion Féminine a fait réaliser un spots télévisé de 30 secondes qui a également été adapté pour les salles de cinéma.

Dans un café, lieu de détente et de rencontre, les spectateurs et spectatrices découvrent des femmes et des hommes issus de classes sociales différentes. A

chaque table, l'on saisit ainsi des bribes de conversation tournant autour d'une même situation de travail que partagent un homme et une femme.

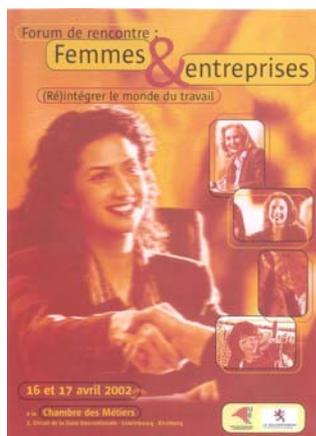
Pourtant, cette égalité n'est qu'apparente. Une voix à l'arrière-fond intervient : « Saviez-vous que, dans la même situation professionnelle, une femme gagne encore souvent moins qu'un homme ? » Le patron du café, représentant « le patron » tout court, réagit de manière décontracté, mais ferme: « Awer nët bei mir » (Mais pas chez moi !).

Par ce spot, le Ministère de la Promotion Féminine a voulu sensibiliser le grand public, en général, et les responsables d'entreprises, en particulier, aux inégalités de salaire qui existent encore et toujours dans notre société. Au Luxembourg, des études sur les structures de salaire montrent que les gains moyens des femmes dans l'industrie et les services sont environ de 11% inférieur à ceux de leurs homologues masculins.

A l'occasion de la journée européenne contre la violence, le spot européen sur la violence à l'égard des femmes a été diffusé en novembre et décembre 2002. Une adaptation cinéma a également été réalisée en 2002 et diffusée dans toutes les salles de cinéma du pays en fin d'année.

#### Actions de communication évènementielles

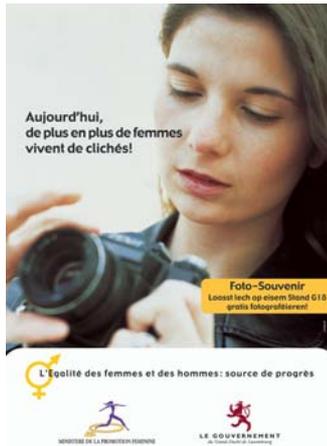
Voire page 33 - Forum de rencontre et d'orientation : Femmes et entreprises



Il résulte de l'appréciation de tous les intervenants que le Forum de rencontre "Femmes et entreprises" a été une expérience concluante. Une suite au Forum a été donnée en décembre 2002 à travers l'organisation de quatre ateliers d'information sur des thèmes choisis par les femmes ayant participé au Forum de rencontre : Ech wëll Menseche betreien – Kanner Jonker Eeler Leit. Méng Kompetenzen fir d'Betriber – Ech well nei Horizonter entdecken.

#### Foire de l'Etudiant – e

Pour la deuxième fois, le Ministère de la Promotion Féminine a participé à la Foire de l'Etudiant -e en novembre 2002 aux Foires Internationales à Luxembourg - Kirchberg.



Pour permettre aux jeunes de mieux visualiser un métier technique ou atypique, le Ministère de la Promotion Féminine propose, ensemble avec le Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, un espace ludique avec un coin photo digitale pendant les deux jours de la foire. Les photos sont montées dans un environnement montrant p.ex les jeunes femmes dans des métiers atypiques (pilote, ingénieure, pompier...). Les étudiant- e - s ont le choix parmi un certain nombre de visuels. Les photos sont en format 15x21 cm et disponibles quelques minutes après la prise de vue.

### Site Internet

En 2002, le Ministère de la Promotion Féminine a soumis un projet de mise à jour de son site [www.MPF.lu](http://www.MPF.lu) dans le cadre d'un projet eluxembourg. Une soumission publique a eu lieu en août 2002 et les travaux informatiques ont commencé en automne 2002.

Le nouveau site disposera d'une nouvelle présentation et de quelques fonctionnalités supplémentaires, comme la Newsletter. Des rubriques thématiques aideront les internautes à mieux cibler leurs recherches.

### Publications

Erziehung und Bildung in einer sich verändernden Welt

Verknüpfung von Theorie und Praxis zum Thema Persönlichkeitsentwicklung

Kinder werden zu Mädchen und Jungen

Entwicklung zur Gleichheit

Publication sur la conférence du Prof.Dr.Hannelore Faulstich-Wieland dans le cadre du projet du Ministère de la Promotion Féminine 'Partageons l'égalité-Gleichheit delen-Gelijkheid teilen'

Les femmes et le marché de l'emploi

Actualisation 2001 (voire page 91)

Les femmes dans la prise de décision économique

Enquête auprès des entreprises luxembourgeoises en 200/2001

Guide féminin-masculin : métiers, titres et fonctions

deuxième édition 2002

Avec l'appui d'un groupe de travail, le Ministère de la Promotion Féminine a élaboré en 1998 le guide intitulé 'féminin-masculin ; Métiers, Titres et Fonctions' proposant des dénominations au féminin en langue luxembourgeoise, française et allemande. Cette publication qui a connu un succès remarquable, a été diffusée en 10.000 exemplaires. La deuxième édition, revue et corrigée sera disponible au Ministère de la Promotion Féminine à partir du premier trimestre de l'année 2003.

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 2002, 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 2002. 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**

Ces services accueillent des filles, femmes et femmes avec enfants qui se trouvent dans une situation de détresse et qui nécessitent un accompagnement socio-éducatif.

On distingue :

#### Le centre d'accueil classique

qui est un service ayant pour objet d'accueillir et d'héberger en placement jour et nuit de façon permanente et temporaire plus de trois femmes simultanément, le cas échéant accompagnées de leurs enfants, se trouvant en situation de détresse aiguë, et nécessitant d'urgence une aide spécialisée durant la journée sous forme d'un accompagnement éducatif, psychologique, social et thérapeutique adapté à leurs besoins individuels.

#### Le service de logements encadrés

qui est un service dont l'objet est d'accueillir et d'héberger en placement jour et nuit, de façon permanente et temporaire des femmes accompagnées de leurs enfants se trouvant en situation de détresse sociale, ou alors des femmes stabilisées provenant d'un centre d'accueil classique. Il vise en priorité à procurer aux femmes un logement temporaire, une aide pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle, pour la gestion de leurs situations financière et juridique et une aide pour l'intégration et la participation sociale.

#### Le service de logement en milieu ouvert

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

Services d'hébergement 2002	Femmes	Enfants	Problème de Violence	Problèmes Familiaux	Problèmes de Logement	Autres	Demandes non Satisfaites
<b>Porte Ouverte Total :</b>	<b>194</b>	<b>251</b>	<b>89</b>	<b>24</b>	<b>39</b>	<b>7</b>	<b>35</b>
Hôtel Maternel *	14	17	2	3	7	2	
Paula Bové*	39	57	24	1	5	2	7
Sichem /Maison <b>Rouge/Jeunes Mamans</b>	34	41	21	2	4	3	4
Eschweller Haus*	8	11	6		1	0	1
Logements encadrés/en milieu ouvert	99	125	36	18	22	0	23
<b>Femmes en Détresse Total :</b>	<b>89</b>	<b>79</b>	<b>82</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>85</b>
Fraenhaus*	48	68	48	0	0	0	73
Logements encadrés	7	8	8	0	0	0	--
Medercheshaus	34		34	0	0	0	12
<b>Conseil National des Femmes Total</b>	<b>45</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>127</b>
Foyer Sud*	43	32	35	2	3	3	127
Logements encadrés/en milieu ouvert	2	3	2	0	0	0	--
Pro Familia : Total	<b>62</b>	<b>90</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>161</b>
Foyer pour femmes*	30	40	19	5	6		161
Logement en milieu ouvert	9	13	6	2	1		--
Logements encadrés	23	37	8	9	4	2	--
<b>Noémi-Accueil Total :</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>31</b>
Noémi-Accueil*	6	5	1	2	1	1	
Logements encadrés	3	3	1		1	1	--
<b>TOTAL :</b>	<b>399</b>	<b>460</b>	<b>249</b>	<b>44</b>	<b>55</b>	<b>14</b>	<b>439</b>

\* centre d'accueil classique

### Nationalités des femmes dans les centres d'accueil classique

En 2002, les femmes accueillies par les centres d'accueil classique ont été à 34,77 % des femmes de nationalité luxembourgeoise, 35,93 % des femmes ressortissant de pays membres de la Communauté européenne et à 29,30 % des femmes ressortissant de pays non membres de la Communauté européenne.

Services d'hébergement pour filles, femmes et femmes avec enfants de 1997 – 2002

	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
Services d'hébergement 2002	399	460	439

Par rapport à 2001, le nombre de femmes accueillies dans les divers services d'hébergements a diminué de 2,8 % et le nombre d'enfants a augmenté de 14,46 % en 2002. 354 demandes ont été refusées par manque de place.

Bureaux d'informations et de consultations pour femmes

Bureaux d'information 2002	Consultations Téléphoniques	Consultations sur place
<b>Porte Ouverte Total :</b>	<b>564</b>	<b>527</b>
Centre Ozanam	564	527
<b>Femmes en Détresse Total :</b>	<b>2.925</b>	<b>652</b>
Esch/Alzette	--	42
Ettelbruck	--	13
Luxembourg	--	597
<b>Conseil National des Femmes Total</b>		<b>142</b>
Bureau d'informations Esch/Alzette	Pas de données disponibles	129
Bureau d'informations Differdange	Pas de données disponibles	13
Pro Familia : Total	<b>219</b>	<b>75</b>
Bureau d'informations	219	75
<b>Total:</b>	<b>3.708</b>	<b>1.396</b>

### La Fondation de la Maison de la Porte Ouverte

Nouveau projet :

En septembre 2002, la Fondation de la Maison de la Porte Ouverte, a ouvert le centre d'accueil pour femmes en détresse « Eeschwëller Haus – Edith Stein » dans le Nord du pays.

L'accueil est réservé aux familles monoparentales se trouvant dans une situation de détresse aïgue.

Les situations de crises peuvent être diverses :

- problèmes relationnels
- violence dans le couple/dans la famille
- instance de divorce ou séparation
- chômage/dépendance financière du conjoint
- surendettement
- problèmes de logement

8 femmes avec ou sans enfants, nécessitant un encadrement socio-pédagogique peuvent être accueillies.

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 » du foyer Sichem sont enceintes à leur arrivée. 9 bébés sont nés lors du séjour de leur mère à l'Hôtel Maternel. Elles quittent le foyer après avoir construit pour elle et pour le bébé une relation de vie stable (travail, RMG, logement ou organisation d'une poursuite éventuelle des études interrompues).

Le centre Ozanam, est un service basé sur l'accueil, l'information, l'orientation et le suivi de la personne accueillie. En 2002, le service a enregistré 163 demandes d'entrée et a assuré le suivi social de 99 femmes avec 125 enfants.

Au Foyer Sichem, le nombre de femmes et de jeunes filles enceintes, accueillies pour violence familiale ou conjugale représente 72%. Ce type d'accueil demande un soutien important de la part de l'équipe éducative.

### Femmes en détresse asbl

Femmes en Détresse asbl gère le refuge 'Fraenhaus' pour femmes battues, le Medercheshaus 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. Les éducatrices accompagnent les femmes dans leur recherche d'estime propre par des entretiens intensifiés.

En 2002, le Fraenhaus a reçu 1.861 appels téléphoniques. Les femmes téléphonent soit pour entrer au refuge, soit pour chercher conseil et pour s'informer sur leurs droits.

Le Medercheshaus de 'Femmes en Détresse asbl' accueille des adolescentes, victimes d'abus sexuel, physique ou psychique. Le Mederchershaus a reçu 2.647 appels téléphoniques au cours de l'année 2002. Le bureau d'information a donné 67 consultations. En collaboration avec le Zonta Club, le personnel du Medercheshaus a réalisé en 2002 un projet de maison de 2<sup>e</sup> phase. Un atelier de

prévention et de sensibilisation sur le thème de l'abus sexuel et de la violence domestique a été réalisé au Lycée Robert Schumann à Luxembourg et au Lycée Technique Mathias Adam à Pétange.

#### Le Conseil National des Femmes du Luxembourg

Le Foyer Sud du Conseil National des Femmes du Luxembourg accueille des femmes en situation de détresse. Le nombre de femmes accueillies pour une courte durée a été élevé. La violence conjugale a été dans la plupart des cas la première raison d'admission. En 2002, le Foyer Sud a enregistré 1.615 appels téléphoniques et a donné 251 consultations à des anciennes pensionnaires.

#### La Fondation Pro Familia

Au foyer pour femmes, la priorité est donnée aux femmes victimes de violence domestique.

L'encadrement que l'équipe socio-éducative offre aux femmes comprend l'application de techniques de dépistage systématique de la violence et de la dévictimisation, une aide sociale, un soutien psychologique et un soutien dans l'élaboration de leur projet personnel.

Le dépistage systématique est notamment exercé dans le cadre des admissions au foyer pour femmes, des consultations individuelles et des entretiens familiaux.

Une des autres priorités est la participation des femmes à l'élaboration de leur projet psycho-social et pédagogique, qui est régulièrement évalué et adapté.

Les motifs d'admission au foyer pour femmes se répartissent en plusieurs catégories et portent en premier lieu sur les problèmes de violence domestique, qui représentent plus de 63% des situations, 70% des demandes d'admission sont relatives aux problèmes avec la partenaire (problèmes relationnels avec le partenaire : 6,7%, problèmes de violence conjugale : 63,3%).

Le service de guidance en milieu ouvert offre un encadrement social à domicile lors de la reprise d'une vie autonome des femmes qui ont été accueillies au foyer pour femmes, comprenant une aide administrative, un soutien psycho-social et une assistance technique afin de consolider l'indépendance acquise.

Ce service a suivi pendant l'année 2002, 82 clients, (32 femmes et 50 enfants) dans le cadre de logements de deuxième phase et dans le cadre de suivis réguliers après le séjour au foyer pour femmes.

Suite à la campagne "Lutte contre la violence envers les femmes" organisée en 1993, la directrice de la Fondation Pro Familia a donné quatre fois par an des 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. Au cours de l'an 2002, le foyer a encadré 9 femmes et 8 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 les femmes ont vécu dans leur vie des situations de violence. Le travail éducatif englobe l'identité et la personnalité de chaque femme et sa relation mère-enfant.

## **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. Le CFFM s'adresse aux femmes et familles monoparentales qui se trouvent soit dans une situation sociale et familiale précaire soit dans une crise personnelle ou conjugale. En 2002, le nombre total de consultations était de 1.272.

Le service de consultation psychologique s'adresse aux femmes et aux familles monoparentales en situation de crise personnelle, conjugale ou familiale.

Le service de consultation pédagogique s'adresse aux femmes et familles monoparentales ayant des questions relevant de l'éducation des enfants.

Le service de consultation, d'information et d'orientation « 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 2002, le service a eu 564 consultations individuelles et 575 appels téléphoniques.

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

Le « Service Krank Kanner Doheem » offre une garde à domicile pour enfants malades dont les parents exercent une activité professionnelle. Un tiers des demandes de prise en charge d'un enfant malade provenait d'une famille monoparentale.

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

Nombre de prise en charge d'un enfant malade dont 283 dépannages dans les familles monoparentales	<u>2002</u> 713	<u>2001</u> 613	+ 16,3%
Nombre de demandes refusées par manque de personnel	215	167	+ 28,7%
Jours de dépannage	1446	1.189	+ 21,6%
Heures de travail dans les familles	11.906	10.179	+ 16,6%
Nombre de familles ayant eu recours au service offert	351	324	+ 8,3 %
Première prise en charge dans la famille en 2002	183	173	+ 5,7%

Le Fraentëlefon 123 44 de Femmes en détresse asbl

En 2002, le service a enregistré 435 appels téléphoniques. La plupart des appels concernaient la famille (relations de couple) et la violence conjugale. 269 entretiens téléphoniques ont eu lieu en l'anglais luxembourgeois.

Le service de consultation pour femmes, filles de la Fondation Pro Familia

Offre des informations, des orientations et des consultations d'ordre psychosocial, éducatif et juridique. Le travail en consultation traite les intérêts des femmes en difficultés psychiques, sociales ou matérielles et est particulièrement au service des familles monoparentales.

Les demandes de consultation ne cessent d'augmenter les dernières années. 298 consultations ont pu être organisées par le foyer pour femmes en 2002. Les problèmes au sein du couple (violence, séparation, problèmes relationnels) concernent presque la moitié des demandes de consultation.

Le centre de formation de la Fondation Pro Familia offre aux femmes accueillies des formations sur la sécurité et les problèmes techniques à domicile, dans les domaines de la pédagogie familiale, de l'économie domestique, des démarches administratives auxquelles les femmes sont invitées à participer. Ces interventions contribuent à renforcer les compétences des femmes et à les rendre moins vulnérables face aux situations de violence.

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.

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. En 2002, 12 candidates ont réussi la formation « Aide au cabinet médical » soutenu par le projet FSE et 9 femmes ont trouvé un emploi.

Nombre des femmes nouvellement entrées en contact avec IRS	352
Nombre de consultations téléphoniques	1767
Nombre total des consultations individuelles	404
Séminaires Neuer Start, nombre de participantes	53
Séminaires Neuer Start, nombre d'heures	102

#### Le Dispensaire « Drop-In pour prostitué-e-s »

Le dispensaire de la Croix Rouge "Drop-In" a été mis en place pour offrir aux prostitué-e-s et surtout aux personnes plus fragilisées des services professionnels de soutien sanitaire, de consultation et d'assistance médico-psycho-sociale et de les aider à élaborer un projet de vie.

Durant l'année 2002, le service a accueilli 2.662 clientes (85 transsexuelles, 571 travestis et 2.066 femmes) dans ses locaux.

Les prostitué-e-s 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, (104 en 2002), 1.549 femmes ont été contactées, 96 transsexuelles et 109 travestis. 21.181 préservatifs ont été distribués (ainsi que des tampons et des lubrifiants).

Au guichet d'échanges de seringues, le service a compté 7.685 clients. 61.569 seringues ont été échangées dont 59.776 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.

#### L'a.s.b.l. «Initiativ Liewensufank»

offre un large éventail de cours et de groupes pré- et postnataux ainsi que des conférences s'adressant aux femmes, aux hommes, aux familles et aux professionnel(le)s de santé. Les consultations téléphoniques et personnelles et le service «Doula» ont apporté à de nombreuses familles les informations et l'appui demandés pour traverser la période périnatale, souvent vécue comme difficile. En moyenne, 172 femmes/familles sont accueillies par semaine dans les centres à Itzig, Dudelange, Grousbous et Belvaux. 462 communications se font en moyenne par téléphone, fax ou e-mails par semaine.

Le périodique «Info» a été publié 4 fois à 1.200 exemplaires avec un total de 230 pages. Une newsletter électronique a été distribuée 5 fois aux 289 abonné(e)s. Le site internet ([www.liewensufank.lu](http://www.liewensufank.lu)) a été visité 4.125 fois (avec 88.676 pages visitées).

Dans la bibliothèque avec ses 450 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 accroissement des emprunts de 35% a été constaté.

123 demandes de la part de futurs et jeunes parents, d'étudiants et de professionnel(le)s de santé ont été traitées dans le centre de documentation.

Le projet «Paternité active, dès le début» a pour but de sensibiliser et préparer les futurs pères à leur paternité et de les soutenir à vivre activement leur rôle de père dans la vie quotidienne. Le projet a aussi pour objectif de contribuer à l'égalité des chances surtout au niveau de la conciliation de la vie professionnelle et familiale. 236 (futurs) pères ont profité des cours de préparation à l'accouchement, des groupes et des consultations qui leur ont été proposés.

Pour informer, sensibiliser et soutenir les (futurs) pères le dépliant «Papa» a été édité en langue française et allemande. Une documentation de 158 pages, regroupant des articles sur le rôle des pères et leur vécu a été assemblée et imprimée.

Au niveau de la promotion de l'allaitement maternel une information continue se faisait par des brochures, par le site internet, par des articles de presse et des émissions radios, ainsi que par des unités pédagogiques sur l'allaitement maternel dans une école primaire et dans le cadre de la formation des assistantes maternelles auprès de Naxi-Ateliers. L'Initiativ Liewensufank s'engage aussi au niveau international pour la promotion, le support et la protection de l'allaitement maternel. (WHO, UNICEF, Codex Alimentarius)

En ce qui concerne la santé des femmes, l'Initiativ Liewensufank a organisé deux cours/formations sur les plantes médicinales pour femmes dans le cadre du «Jardin des sens» au «Centre Ecologique et de la Jeunesse» à Hollenfels. Ici un jardin de plantes médicinales pour femmes a été aménagé l'année dernière.

Par le biais du journal une plus grande sensibilisation sur le thème de la dépression postnatale a été réalisée durant l'année 2002. Un groupe pour des femmes concernées s'est établi.

Des formations à l'adresse des professionnel(le)s ont été organisées dans le centre à Itzig (positions d'accouchement) ou en milieu hospitalier.

<b>Activités</b>	<b>Fréquence/durée</b>	<b>Participant/es</b>
Cours avant l'accouchement	558 heures / 40 cours	593
Cours après l'accouchement	497 heures / 51 cours	477
Groupes parents-bébés	353 réunions	374
Formations pour professionnel(le)s	15 heures	59 participant(e)s
Cours santé femmes	2 cours / 12 heures	19
Consultations téléphoniques	13 heures par semaine	3.621 appels
Consultations personnelles ou Doula	Sur rendez-vous	306 consultations
Distributions de brochures	Sur demande	30.134 exemplaires
Bibliothèque	Sur demande	931 livres
Centre de documentation	Sur demande	123 demandes
Home page	88.163 pages	4.125 visiteurs

### Le Centre d'Information et de Documentation des Femmes 'Thers Bodé'

Le Cid-femmes (« Centre d'Information et de Documentation des femmes 'Thers Bodé' ») œuvre en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes par des actions socio-politiques et culturelles qui visent à remettre en question les rôles dans la société et à favoriser un changement de mentalités. Il gère une bibliothèque publique qui compte actuellement quelque 11.380 livres, 2.640 disques compact, 1.600 partitions musicales de compositrices et 62 périodiques spécialisés en abonnement. Un archivage des articles ayant trait à la

situation des femmes à Luxembourg parus dans la presse luxembourgeoise est réalisé et peut être consulté sur place. Le bulletin « Cid-Info » paraît 5 fois par an et est largement diffusé.

Les actions les plus marquantes de l'année 2002 ont été :

Le Prix Nic Thoma a été attribué au livre musical « Wann de Piano rose gët ». Dans le cadre de la campagne « Kanner entdecken d'Welt vun der Kënschtlerin » 9 ateliers avec des classes de primaire et de préscolaire (présentant aux enfants des métiers tel compositrice, metteuse en scène, danseuse...) ont été menés.

Le 25 avril, le premier « Girls' Day » a été organisé au Luxembourg. Cette action qui vise à encourager les jeunes filles à ne pas restreindre leur choix professionnel à des métiers réputés typiquement « féminins » a été menée comme projet-pilote et a rencontré un vif succès : 26 élèves de 6 écoles ont participé, 13 entreprises ont offert des places.

Le projet « Der mädchenstarke Bücherkoffer » a été lancé en avril : 4 mallettes de documents (livres, cd, cassettes vidéo, cd-rom, jeux) destinés aux élèves du préscolaire et du primaire présentent des histoires qui ont pour protagonistes des filles et jeunes femmes actives et compétentes. A la fin de l'année scolaire 2001/2002, 6 classes ont été visitées, pour l'année scolaire 2002/2003 la participation de 20 classes est prévue.

En juin et en novembre des représentantes de l'organisation des femmes afghanes RAWA ont été invitées à venir parler de la situation des femmes dans leur pays.

En mars le Cid-femmes a mis sa homepage ([www.cid-femmes.lu](http://www.cid-femmes.lu)) sur Internet et a lancé parallèlement le projet de fundraising et de promotion de la bibliothèque « book a book – 1001 nei Bicher fir de Cid-femmes » : sympathisant-e-s et grand public sont invité-e-s à verser un don de 20 EUR pour l'acquisition d'un titre précis. Le choix se fait par internet ([www.cid-femmes.lu/1001/](http://www.cid-femmes.lu/1001/)) ou à la bibliothèque ; jusqu'à la fin de l'année, 196 personnes ont versé des dons et 347 nouveaux ouvrages ont été acquis.

Le Cid accueille régulièrement des groupes de visiteur-e-s à la bibliothèque. Le local du Cid-femmes est à la disposition d'autres groupes de femmes pour des réunions: LIDIA, Rosa Lila asbl et Fraëforum asbl.

Participant-e-s manifestations et ateliers	visites bibliothèque	emprunts livres	envois Cid-Info
774	1031	2790	7939

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

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

Le comité consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes composé de représentant-e-s des 15 Etats membres de l'Efta et des partenaires sociaux s'est réuni en 2002 à Bruxelles pour trois concertations.

La réunion du 20 février 2002 a porté sur la Convention, le projet de directive pour l'égalité entre les femmes et les hommes sur l'intégration de la dimension du genre dans les politiques européennes. Des informations ont été données sur le programme Daphne, l'institut du genre et sur la stratégie communautaire en matière d'égalité entre femmes et hommes. Le Comité a adopté un avis sur la révision de la Stratégie européenne pour l'emploi.

Lors de la réunion du 19 mai 2002, un projet d'avis concernant la Convention et le Futur de l'Europe a été préparée. Un groupe de travail sur l'élaboration de budget respectant la dimension du genre a été instauré et son mandat a été adopté. Les Etats membres furent invités à présenter leurs pratiques en la matière. La Commission a présenté l'évolution des plans d'action pour l'inclusion sociale.

Fut discuté le thème des femmes dans la prise de décision, élément de la stratégie cadre communautaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes et fixé pour la période de septembre 2003 à décembre 2004. Une réunion avec les représentant-e-s des pays candidats fut planifiée pour le 10 octobre 2003.

Cette réunion porta sur le travail du Comité consultatif en 2003. Les discussions portaient sur la suite donnée aux avis du Comité aux niveaux nationaux et leur large diffusion avec l'objectif d'une plus grande visibilité concernant les travaux communautaires en matière d'égalité entre femmes et hommes.

L'avis concernant l'intégration de la dimension du genre dans la Convention européenne fut adopté ainsi que l'avis sur le processus de révision des objectifs communs pour l'inclusion sociale.

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

Le comité a été institué par la Commission européenne pour mettre en œuvre le programme concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

En date du 15 avril 2002 la Commission a organisé, à Bruxelles, une réunion des chefs de projets 2001 afin d'établir des contacts plus étroits entre la Commission et les promoteurs et entre les promoteurs eux-mêmes. Les questions, notamment budgétaires, relatives à la gestion des projets ont pu être examinées et clarifiées. Il a également été discuté des mesures mises en place par la Commission pour l'évaluation des projets.

Pour soutenir l'identification et la diffusion de bonnes pratiques et établir des synergies, la Commission souhaite encourager l'établissement de liens et la coopération entre les promoteurs notamment entre ceux travaillant sur le même sujet.

Le Programme « Égalité » fait l'objet d'une évaluation intermédiaire et d'une évaluation finale par des experts externes indépendants, comme prévu dans la Décision du Conseil.

Le 21 décembre 2001 les autorités nationales ont été invitées à soumettre des projets dans le cadre de l'appel à propositions restreint, afin de mettre en œuvre le volet 1, action 5, du Programme. Le délai pour la présentation des candidatures était le 15 avril 2002, le thème prioritaire pour 2002/2003 étant "l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale".

Le Ministère de la Promotion Féminine est partenaire du projet belge « Pères actifs » dont le porteur est le Ministère de l'Emploi et du Travail. Partenaires transnationaux sont : Regione Veneto (Italie) ; Università di Padova (Italie) ; FPE – Fondo Formacion ,Valencia (Espagne)

Le projet du Ministère de la Promotion Féminine “Je suis père –je prends le congé parental. Je suis pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et la vie familiale” a pour objectifs :

- La promotion du congé parental par les autorités publiques en collaboration avec les partenaires sociaux ;
- La sensibilisation des entreprises à encourager les hommes à vivre une paternité active ;
- L'incitation des hommes à vivre une paternité active.

L'ouverture du Programme aux pays candidats permettra de soutenir et de compléter les actions menées dans ces pays avant même leur adhésion afin de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Il a été proposé que les pays candidats qui le souhaitent puissent participer au Programme de manière progressive.

## **Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG) (Conseil de l'Europe)**

Lors de la 24<sup>ème</sup> réunion, qui a eu lieu du 17 au 19 avril 2002, le CDEG a accueilli deux nouveaux observateurs du Comité, à savoir, le Canada et le Regroupement égalité-parité-femmes-hommes auxquelles, la nouvelle présidente madame Flora Houwelingen a souhaité la bienvenue .

L'ordre du jour s'est poursuivi avec l'information sur les aspects organisationnels relatifs à la préparation de la 5<sup>ème</sup> Conférence européenne ministérielle sur l'égalité entre les femmes et les hommes prévue à Skopje le 20 et 21 juin 2002.

Le thème de cette conférence sera « La démocratisation, la prévention des conflits et la consolidation de la paix : les perspectives et les rôles des femmes.

La conférence sera ouverte à la presse.

En vue de la tenue de cette conférence les Etats membres du Conseil de l'Europe ont préparé un rapport national sur le thème de la conférence et mis à jour trois documents officiels relevant de la situation et des progrès réalisés en matière

d'égalité dans leur pays respectif. Un film ayant pour but de présenter les activités des ONG ou d'autres groupes de femmes en matière de prévention des conflits et comprenant des entretiens avec des représentant-e-s de ces ONG sera présenté lors de la Conférence.

La réunion s'est poursuivie avec le suivi de la Recommandation No R(200)11 sur la lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle avec la présentation de la réforme du droit pénal relatif à la traite des êtres humains dans les pays de l'Europe du Sud-Est ( dans le cadre du groupe d'action sur la traite des êtres humains du Pacte de Stabilité pour l'Europe du Sud-Est ). Suite à la demande du Comité des ministres et sur base d'un avant-projet d'étude par Madame Giammarinaro, experte-consultante, le CDEG a tenu un large échange de vues sur la faisabilité d'élaborer une convention européenne sur la traite des êtres humains et y a apporté un avis positif .

L'ordre du jour s'est poursuivi avec le suivi du projet de recommandation sur la protection des femmes contre la violence lequel sera examiné par le comité des ministres le 30 avril 2002.

A suivi une discussion sur la mise en œuvre des activités dans le domaine de l'approche intégrée de l'égalité. Le Comité de Cohésion Sociale travaille sur l'intégration d'une perspective de genre dans ses activités. Un groupe informel d'experts sur les budgets prenant en compte le genre (gender budgeting) se réunira en octobre/novembre 2002.

Dans le cadre des groupes de spécialistes travaillant sous l'autorité du CDEG ont été expliqués le rapport de la 3<sup>ème</sup> réunion du Groupe de spécialistes sur l'impact de l'utilisation de nouvelles technologies de l'information sur la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle (EG-S-TN) (Strasbourg 6-7 décembre 2001) et le rapport de la 4<sup>ème</sup> réunion du Groupe de spécialistes sur la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision politique et publique (19-21 mars 2002) au cours de laquelle a été présenté le texte du projet de recommandation du Comité des ministres aux Etats membres sur la participation équilibrée des femmes et hommes dans la prise de décision politique et publique, parachevé par le groupe de spécialistes.

A l'invitation du Comité des Ministres le CDEG a été demandé pour examiner la Recommandation 1545(2002) de l'Assemblée parlementaire relative à la campagne contre la traite des femmes et a adopté un avis qui leur sera transmis.

La 25<sup>ème</sup> réunion a eu lieu à Skopje le 19 juin 2002 et devait être une réunion préparatoire pour la 5<sup>ème</sup> Conférence Européenne ministérielle sur l'égalité entre les femmes et les hommes prévue à Skopje le 20 et 21 juin 2002. Elle devait permettre de finaliser les textes à adopter pour la Conférence notamment le projet de résolution le projet de Déclaration et le Plan d'Action et enfin le projet de résolution pour remercier les autorités hôtes et d'étudier les méthodes de travail et les aspects pratiques de la Conférence.

Elle devait également porter sur l'étude de faisabilité sur une convention européenne sur la lutte contre la traite des êtres humains et les commentaires des Etats membres y apportés.

La Conférence a été annulée le 18 juin et reportée au 22-23 janvier 2003.

La 26<sup>ème</sup> réunion qui a eu lieu du 27 au 29 novembre 2002 a commencé par un tour d'horizon sur la 5<sup>ème</sup> Conférence Européenne ministérielle sur l'égalité entre les femmes et les hommes reportée en janvier 2003 à Skopje. Elle s'est poursuivie avec l'analyse du projet de programme d'activités pour 2004, puis

celle du projet de recommandation sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique. Quant au suivi de la Recommandation No R(2000)11 sur la lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle, le CDEG s'est surtout penché sur la question de l'étude de faisabilité pour un projet de Convention européenne sur l'action contre la traite des êtres humains.

La réunion a également porté sur le suivi de Recommandation sur la protection des femmes contre la violence et l'étude des activités dans le domaine de l'approche intégrée de l'égalité.

Elle s'est clôturée sur l'état des travaux des groupes de spécialistes travaillant sous l'autorité du CDEG avec la présentation du rapport de la 2<sup>ème</sup> réunion du Groupe de spécialistes sur l'approche intégrée de l'égalité à l'école (EG-S-GS 4-5 juin 2002) et le rapport de la 4<sup>ème</sup> et de la 5<sup>ème</sup> réunion 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 (EG-S-NT) (Strasbourg 27-28 juin 2002 et 10-11 octobre 2002).

Le CDEG a été demandé d'émettre un avis sur la Recommandation 1523 (2001) de l'Assemblée parlementaire sur l'esclavage domestique, la Recommandation 1564 (2002) de l'Assemblée parlementaire sur l'état de la population mondiale, sur la Recommandation 1555 (2002) sur l'image des femmes dans les médias et enfin sur la recommandation 111 (2002) du CPLRE sur le droit de vote individuel des femmes.

### **Conférence des ministres sur la violence à l'égard des femmes St. Jacques de Compostelle (Espagne), les 18 et 19 février 2002**

La Ministre de la Promotion Féminine a représenté le gouvernement luxembourgeois au conseil des ministres de l'Egalité des chances à St. Jacques de Compostelle sous présidence espagnole les 18 et 19 février 2002. Le thème de l'ordre du jour a été la violence à l'égard des femmes. Les ministres de l'Union européenne ont souligné le rôle décisif des campagnes de sensibilisation dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

L'Autriche a signalé que 90% des interventions policières pour des délits de violence concernent la violence domestique.

La présidence a présenté les résultats partiels d'une enquête menée auprès des Etats membres aux Ministres de l'Egalité des chances en vue de définir les politiques à suivre à moyen terme en ce qui concerne la violence à l'égard des femmes. Quatre thèmes principaux ont été retenus, à savoir les campagnes de sensibilisation, la prévention dans les systèmes éducatifs, la protection des victimes et la violence à l'égard des femmes dans le milieu du travail.

En ce qui concerne les campagnes de sensibilisation, il a été maintenu que l'accent des futures campagnes s'adressera plus spécifiquement aux hommes à comportements non-violents, pour qu'ils prennent conscience que leur silence équivaut à un laisser-faire et qu'ils fassent entendre leur voix pour dire non à la violence comme l'ont fait avant eux les femmes.

Le deuxième volet proposé par la présidence espagnole fut la prévention de la violence à l'égard des femmes et des enfants au sein des systèmes éducatifs. Certains pays dont le Luxembourg tentent d'intégrer des modules dans l'enseignement pour apprendre aux enfants à régler leur conflit de manière non violente. Dans ce domaine les différentes mesures prises par les pays membres doivent être mises en commun pour être évaluées afin de pouvoir être appliquées d'une manière efficace dans d'autres pays. Ceci concerne surtout la formation des enseignant-e-s.

Le troisième volet concerne la protection des victimes. La Ministre a présenté le projet de loi concernant la violence domestique. Les pays ont fait un échange de bonne pratique.

Le quatrième volet de l'ordre du jour concernait la violence à l'égard des femmes sur les lieux du travail. Il a été retenu que le harcèlement sexuel concerne plus spécifiquement les femmes, mais, en ce qui concerne le harcèlement moral, des recherches doivent être menées en vue d'informer ou de confirmer s'il s'agit d'une problématique qui concerne plus spécifiquement les femmes.

Il a été décidé que la problématique de la violence envers les femmes allait figurer à l'ordre du jour dans différents autres Conseils des ministres à savoir : Conseil Justice et Affaires Intérieures, Conseil de Santé, Conseil de l'Education. Une directive sur le harcèlement au travail a été déposée au Parlement Européen.

### **'Traite des êtres humains- inacceptable' une conférence européenne sur la prévention et la lutte contre le trafic des êtres humains , Bruxelles (Belgique), du 18 au 20 septembre 2002**

Dans le cadre du programme STOP, le Luxembourg a participé au Steering Comitee du projet OIM (Organisation Internationale pour les Migrations)- '*Traite des êtres humains- inacceptable*' une conférence européenne sur la prévention et la lutte contre le trafic des êtres humains (18-20 septembre 2002)

L'événement, organisé par l'OIM, et en étroite coopération avec la Commission européenne et le Parlement européen, a attiré la participation de plus de 1000 représentants de gouvernements, organisations internationales et Organisations Non Gouvernementales (ONG) .

La déclaration finale de la conférence, attendue pour octobre, fournit un cadre pour organiser la lutte contre la traite des êtres humains en Europe et dans les pays candidats à l'adhésion, d'Europe centrale et orientale.

## **Sexes, marginalisation et exclusion sociale – conférence des hauts fonctionnaires Copenhague (Danemark) les 26 et 27 septembre 2002**

La conférence ‘Sexes, marginalisation et exclusion sociale’ a été organisée dans le cadre de la présidence danoise. Les discussions ont porté sur

- La politique de welfare : les régimes de welfare peuvent être définis comme suit : - le régime universel, qui cherche à encourager des valeurs telles que l'égalité et des prestations identiques pour tous ; - le régime libéral, orienté sur le marché et prestations selon les besoins ; - le régime axé sur l'assurance, orienté sur la famille et l'assurance et prestations en fonction de la place occupée sur le marché de travail et le régime d'Europe du Sud, orienté sur la famille et les réseaux (Esping-Andersen, G.1990 Three Worlds of Welfare Capitalism,)
- L'héritage social : un élément du processus de marginalisation des sexes ?
- La pauvreté et la marginalisation dans l'Union européenne
- Le processus de marginalisation des sexes et leur comportement.

Bien que les garçons et les filles connaissent les mêmes formes d'héritage social, ils réagissent différemment d'un point de vue social. Les femmes et les hommes se marginalisent également de manière différente. Tous ces phénomènes requièrent de nouvelles initiatives sociales. Mais il n'est pas simple d'entreprendre de nouvelles mesures dans les Etats membres de l'Union européenne puisque l'histoire des Etats est différente ainsi que les formes de vie et les cultures.

## **Conférence ‘Faire la lumière sur la traite des femmes’ Syracuse (Italie) du 5 au 6 décembre 2002**

Le Ministère de la Promotion Féminine a participé à la conférence ‘Faire la lumière sur la traite des femmes’ qui s'est déroulée à Syracuse (Italie) du 5 au 6 décembre 2002. La conférence a visé à donner davantage de visibilité aux diverses actions poursuivies par l'Union européenne en vue de lutter contre le phénomène de traite des femmes en particulier et de sensibiliser les acteurs concernés à la nécessité d'étendre et d'intensifier ces actions, à la fois dans les 15 Etats membres et dans les pays candidats.

La première journée de la conférence a porté sur les prescriptions légales pour combattre la traite des femmes.

Les thèmes discutés lors de la deuxième journée étaient la prévention, assistance et réintégration : combiner les mesures et les ressources et construire sur les réseaux locaux et internationaux.  
La conférence se terminait par un forum de discussions.

## **« La traite des êtres humains – une préoccupation croissante »**

Ce phénomène est de nature structurelle, et non épisodique n'affectant qu'un nombre limité de personnes, car il a d'importantes conséquences sur la structure sociale et économique de nos sociétés. Il est favorisé par la mondialisation et les technologies modernes. La traite des êtres humains couvre non seulement l'exploitation sexuelle, mais aussi l'exploitation de leur travail dans des conditions proches de l'esclavage. Les victimes subissent des violences, des viols, des voies de fait et de graves sévices, ainsi que d'autres types de pression et de coercition. Les Etats membres de l'Union européenne et les pays candidats sont très affectés par ces fléaux pour la société.

### Les raisons du développement de la traite des êtres humains

La pauvreté, le chômage, ainsi que l'absence d'éducation et d'accès aux ressources constituent les causes sous-jacentes de la traite des êtres humains. Il est évident que si, d'une part, des personnes sont prêtes à prendre le risque de tomber entre les mains de trafiquants pour améliorer leurs conditions de vie, il existe, d'autre part, dans les pays industrialisés, une tendance inquiétante à utiliser une main d'œuvre bon marché et non déclarée, ainsi qu'à exploiter des femmes et des enfants à des fins de prostitution et de pornographie. En particulier, les femmes sont vulnérables à la traite des être humains en raison de la féminisation de la pauvreté, de la discrimination entre hommes et femmes, de l'absence de possibilités d'éducation et d'emploi dans leur pays d'origine.

### Evolution récente de la traite des êtres humains

Malgré les difficultés persistantes pour collecter des données statistiques dans ce domaine, la plupart des acteurs impliqués dans la lutte contre la traite des êtres humains sont d'avis qu'il s'agit d'un phénomène croissant. Au niveau mondial, on estime à 700 000 le nombre de femmes et d'enfants auxquels les réseaux de traite font franchir chaque année des frontières internationales. Certaines organisations non gouvernementales estiment que ce chiffre est sensiblement plus élevé, compte tenu notamment de la traite à des fins d'exploitation du travail.

Le flux traditionnel entre certains pays en voie de développement (Afrique du Nord et Afrique centrale, Amérique latine, Asie) et les pays occidentaux de destination existe toujours. Toutefois, l'élément le plus frappant, qui est très préoccupant, c'est l'augmentation du nombre de femmes et d'enfants introduits clandestinement dans l'UE à partir de pays d'Europe centrale et orientale. La dégradation de la situation économique dans ces pays a eu un effet direct sur le flux de la traite des femmes. Selon certaines estimations, jusqu'à 120 000 femmes et enfants sont introduits clandestinement en Europe occidentale chaque année. Selon leurs propres forces de l'ordre, la majorité de ces pays sont devenus, à différents degrés, tant des pays d'origine que des pays de transit ou de destination. De nombreuses femmes originaires des nouveaux Etats indépendants sont transportées clandestinement via les pays candidats vers les Etats membres de l'UE. La poursuite du transport clandestin à l'intérieur de l'UE est considéré comme un élément nouveau qui prend de l'importance.

Tous les Etats membres sont, dans une plus ou moins grande mesure, touchés par la traite des femmes. Plus précisément, la traite des femmes à des fins

d'exploitation sexuelle s'est accrue au cours des dernières années parallèlement au développement du commerce sexuel. Même si des chiffres ont été collectés par la police, les ONG et des organisations internationales, il est une fois encore difficile d'obtenir des données chiffrées globales fiables.

#### Réseaux et criminalité organisée

L'expérience des services répressifs montre que, s'il existe une traite à petite échelle n'impliquant qu'un nombre limité de personnes, la traite est surtout à grande échelle et ce sont des réseaux internationaux qui créent un 'commerce' développé et bien organisé disposant d'un soutien politique et de ressources économiques dans les pays d'origine, de transit et de destination. Des cas de corruption de fonctionnaires ont également été signalés. Il semble également qu'il existe des liens avec d'autres formes de criminalité. La traite des femmes devient une source de gains très importante pour certaines bandes de criminels organisés. Les profits élevés réalisés par les organisations criminelles débouchent souvent sur la création de sociétés écrans exerçant des activités licites. Les profits sont également blanchis et utilisés dans le cadre d'autres activités illicites, notamment le trafic de drogue et d'armes.

Les trafiquants de femmes et d'enfants utilisent différentes méthodes pour déplacer leurs victimes. Ils opèrent parfois par l'intermédiaire de bureaux de placement, d'agences de voyage, d'entreprises de loisir ou d'agences matrimoniales honorables. Dans le cas d'enfants, l'utilisation de procédures d'adoption a également été constatée. Des documents de voyage valables sont souvent obtenus et utilisés pour franchir des frontières internationales, après quoi les victimes de la traite disparaissent ou restent après l'expiration de leur visa. Toutefois, les trafiquants utilisent également de faux documents pour obtenir d'authentiques documents de voyage ou utilisent de faux papiers ou des papiers falsifiés.

En ce qui concerne plus particulièrement la traite des femmes, les victimes sont recrutées selon différentes méthodes. Les trafiquants profitent de la situation sociale et économique précaire des femmes et attirent leurs victimes en leur promettant des gains importants dans les pays occidentaux. Elles pourraient ainsi non seulement subvenir à leurs propres besoins, mais aussi à ceux de leur famille. Les trafiquants approchent les femmes par des petites annonces dans les journaux en vue de recruter des danseuses, serveuses, hôtesse de club etc. ou par recrutement direct dans les discothèques et les bars. Ils attirent également des femmes par le biais d'agences matrimoniales. S'il est vrai qu'un certain nombre de femmes savent qu'elles se livreront à la prostitution, elles ignorent cependant qu'elles seront exploitées dans des conditions proches de l'esclavage et dans l'incapacité d'échapper à ceux qui les exploitent. Après leur transport vers le pays de destination, il y a plusieurs façons de les forcer à se livrer à la prostitution ou à continuer de le faire. Elles sont souvent obligées de rembourser de lourdes dettes couvrant les coûts liés aux documents nécessaires et au transport, ou leur passeport et leur argent leur sont enlevés, ou elles sont poussées à la toxicomanie par les personnes qui les exploitent.

Elles sont souvent menacées, font l'objet de violences, sont battues et violées. Dans certains cas, des femmes sont séquestrées pour les empêcher de s'enfuir.

Les trafiquants les menacent également d'informer leur famille du fait qu'elles se prostituent à l'étranger. Ces femmes se sentent également impuissantes du fait de leur situation d'immigrées illégales. Enfin, l'influence sur les victimes est encore plus forte quand les organisations criminelles contrôlent l'ensemble de la chaîne, du recrutement à l'exploitation sexuelle en passant par le transport. »  
(Extraits de documents de la Commission européenne)

