

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
MINISTERE DE L'EGALITE DES CHANCES

Rapport d'activité 2007

Mars 2008

SOMMAIRE

Introduction	4
Budget	5
- Organes de consultation et de collaboration	7
- Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes	7
- Comité du Travail Féminin (CTF)	8
- Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence	12
- Comité des actions positives	12
- Représentation du ministère de l'Egalité des chances dans les organismes gouvernementaux	15
Activités du ministère de l'Egalité des chances au niveau national	16
A. Le domaine législatif	17
Loi du 21 décembre 2007 portant	
1. transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services ;	
2. modification du Code pénal ;	
3. modification de la loi modifiée du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance	17
Modifications du règlement d'ordre intérieur adoptées par le Comité du Travail féminin en date du 18 septembre 2007	23
B. Le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes	25
Mise en œuvre et évaluation du Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes (PAN égalité)	25
Questions complémentaires du Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)	28
Politique communale d'égalité des femmes et des hommes	66
Education et formation	80
- Etude : L'importance du genre dans la pratique des écoles préscolaires, primaires et secondaires	80
- Droits égaux pour filles et garçons, femmes et hommes	80
- Girls' Day / Boys' Day	81
- Foire des Etudes	81
Marché de l'emploi	82
- Actions positives dans les entreprises du secteur privé	82
- Evaluation des actions positives	82
- Conférence : L'égalité des femmes et des hommes, réalité ou mythe ?	93

Campagnes de sensibilisation et d'information	103
- Les campagnes de communications, les publications et les manifestations	103
C. Activités subventionnées par le ministère de l'Égalité des chances dans le domaine social et autres	105
- Les mesures réalisées dans le cadre du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes	105
- Services d'hébergements pour filles, femmes et femmes avec enfants	117
- Services d'information, de formation et de consultation pour filles, femmes et femmes avec enfants	130
- Actions dans le domaine socioculturel	144
- Activités du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)	146
Activités du ministère de l'Égalité des chances au niveau européen	149
Conseil de l'Union européenne Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO)	150
Conférence ministérielle informelle des ministres de la famille et de l'égalité des femmes et des hommes	152
Comité des hauts fonctionnaires en matière de 'gender mainstreaming'	153
Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, Commission européenne	157
Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG), Conseil de l'Europe	159
Comité pour la mise en œuvre du programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	159
Institut européen pour l'égalité des femmes et des hommes (Gender institute)	161
Conférence sur les 50 ans de législation européenne en matière d'égalité entre les hommes et les femmes	164

Introduction

Les travaux menés par le ministère de l'Égalité des chances au cours de l'année 2007 ont porté sur la mise en œuvre du Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes.

Les travaux de coordination au niveau national ont été réalisés avec la collaboration du Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes. La mise en œuvre a été accompagnée par une société externe et le résumé de l'évaluation figure dans ce rapport. L'évaluation se concentrait sur la mise en place des structures adoptés par le Gouvernement pour les ministères respectifs : le comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes, les cellules de compétence en genre des ministères, la formation ainsi que la ventilation des données par sexe. L'application de la méthode des quatre étapes c'est à dire l'analyse de la situation, la définition des objectifs à atteindre, la transposition des mesures et l'évaluation des mesures, fut répertoriée dans les mesures des ministères. La fiche d'évaluation de l'impact des mesures législatives et réglementaires sur les femmes et les hommes fut soumise à une évaluation quantitative. Quelques formations ont dû être annulées faute de participation. Le rapport présente également sur l'état de la mise en œuvre des mesures dans les différents ministères.

Concernant la mise en œuvre du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes par le ministère de l'Égalité des chances, les mesures suivantes sont à relever :

- adoption de la loi portant sur la transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services ;
- changement de l'approche stratégique pour la mise en œuvre des actions positives dans le secteur privé
- établissement d'une cartographie de la prostitution et enquête sur la perception de la prostitution dans la population
- mise en œuvre du projet communautaire sur le développement des politiques d'égalité des femmes et des hommes dans les communes
- poursuite des actions de communication
- sensibilisation et information en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes.

Le rapport relate également des collaborations interministérielles, celles avec les ONG et de l'investissement dans les relations internationales.

Budget

Indemnités pour services extraordinaires	3.000
Indemnités pour services de tiers	1.800
Frais de route et de séjour, frais de déménagement	1.575
Frais de route et de séjour à l'étranger	38.000
Frais de bureau ; dépenses diverses	12.150
Bâtiments ; exploitation et entretien	10.368
Loyers d'immeubles et charges locatives accessoires payés à des secteurs autres que le secteur des administrations publiques	57.550
Frais d'experts et d'études	320.000
Frais de publication	72.000
Colloques, séminaires, stages et journées d'études frais d'organisation et de participation	60.000
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	238.500
Campagne contre la violence à l'égard des femmes	90.000
Mise en œuvre d'actions nationales dans le cadre des programmes communautaires ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes	46.011
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des centres d'accueil et des services conventionnés pour femmes	7.503.360

Participation financière de l'Etat aux frais des activités du Conseil National des femmes du Luxembourg	224.000
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 les femmes et les hommes	5.000
Participation financière de l'Etat à des actions des organisations non gouvernementales en faveur de l'égalité des femmes et des hommes	85.000
Subsides à des organismes oeuvrant en faveur de la promotion de la condition féminine et de l'égalité entre les femmes et les hommes	65.000
Participation de l'Etat dans l'intérêt du financement de mesures en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes 'Emploi et valorisation des ressources humaines'	218.000
Prix pour la meilleure pratique d'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises	12.395
<u>Restants d'exercices antérieurs</u> Colloques, séminaires, stages et journées d'études : frais d'organisation et de participation	989
Total ce qui fait 0,13% du budget national de l'Etat luxembourgeois	9.064.698

Organes de consultation et de collaboration

Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes

Le comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes s'est réuni 6 fois en 2007, à savoir le 10 janvier, le 13 mars, le 19 avril, le 3 juillet, le 24 octobre et le 22 novembre.

Comme en 2006, la tâche principale du comité a été le suivi de la mise en œuvre du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes.

Le comité a ainsi participé à la rédaction du rapport intermédiaire de la société externe qui évalue ce plan et contribué à l'élaboration d'une liste d'indicateurs servant cette évaluation. Les membres ont également discuté le projet de transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services qui a été présenté au Comité.

Concernant les fiches d'évaluation d'impact des mesures législatives et réglementaires sur l'égalité des femmes et des hommes, le relevé fait au ministère de l'Égalité des chances entre novembre 2006 et mars 2007 a donné les résultats suivants : sur un total de 37 projet de lois et 91 projet de règlement 61 fiches avaient été remplies ; 58 avaient déclaré l'impact comme neutre, 3 comme positif et aucune comme négatif. Ces résultats ont été discutés au comité et des indications ont été données quant au remplissage de la dite fiche.

2 exemples de bonne pratique en matière de gender-mainstreaming ont été présentés : Le département ministériel des sports a présenté les derniers développements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine du sport. En se penchant sur les différents secteurs du domaine des sports, on se rend compte qu'il existe des différences dans le traitement des femmes et des hommes à tous les niveaux, fussent-ils financiers, organisationnels ou humains. Ainsi, le COSL sera dorénavant plus impliqué dans ces analyses et on peut espérer qu'à l'avenir les différences de traitement constatées pourront être adressées plus rapidement et qu'il sera possible d'y remédier .

Le département ministériel de la recherche et de l'innovation a présenté sa cellule de compétences en genre. L'approche « top down » est réussie grâce à l'engagement des personnes impliquées et de la hiérarchie. Quant aux déficiences, une des premières constatations faite a été l'absence de données ventilées par sexe. Un autre point critique a été le manque de temps à dédier au sujet de l'égalité des femmes et des hommes.

Les membres du Comité ont participé à la confection du rapport CEDAW ainsi qu'aux précisions demandées par la suite par les experts du Comité CEDAW.

L'étude sur la publicité sexiste a été présentée au Comité par le CNFL. Après la présentation la question de l'opportunité d'une régulation plus stricte a été débattue. La commission d'éthique en publicité actuellement en charge de la surveillance de la déontologie de la publicité est en train d'être réformée. Un groupe de travail, comprenant

des représentant-e-s de certains ministères, notamment celui de l'Etat et celui de l'Egalité des chances et du SIP, a été créé avec le but de formaliser les publicités émanant des divers organes de l'Etat.

Le Comité a été consulté pour la réorganisation des formations offertes par l'INAP concernant l'égalité des femmes et des hommes.

Les expertes chargées de l'évaluation du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes ont assisté régulièrement aux réunions du Comité. L'experte en matière de formation en genre a informé les membres des besoins en formations et des nouvelles formations prévues en 2008.

Comité du Travail Féminin (CTF)

Créé par un règlement grand-ducal du 27 novembre 1984, le Comité du Travail Féminin est un organe consultatif du Gouvernement 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.

Composé de personnes représentant les 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, soit au Gouvernement, soit à la ministre de l'Egalité des chances, sa ministre de tutelle, l'ensemble des actions qui lui paraissent de nature à améliorer la situation des femmes.

En 2007, le CTF s'est réuni huit fois en assemblée plénière.

Le 26 janvier 2007, le ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle a présenté le projet de loi n° 5622 portant réforme de la formation professionnelle.

La représentante du ministère de l'Egalité des chances a soulevé l'importance du gender mainstreaming dans le contexte de la formation professionnelle. Il s'agit d'intégrer le sujet de l'égalité hommes-femmes dans le projet pour éviter les stéréotypes existants dans le milieu professionnel.

Les membres du CTF se sont intéressés au rôle des associations dans le futur et si le contenu de leurs programmes de formation correspond toujours aux besoins de l'économie. L'importance de la validation des acquis dans un contexte d'une très forte immigration a été souligné.

Lors de la réunion du 7 mars 2007, la présidente a informé le CTF de l'état du dossier en matière de mesures visant la constitution de droits personnels dans la sécurité sociale. Le CTF avait demandé d'obtenir des données statistiques de la part du Statec, de l'Inspection Générale de la Sécurité sociale (IGSS) et de la Caisse nationale des prestations familiales (CNPf). Une lettre de rappel a été envoyée à la CNPF et à l'IGSS.

A titre de suivi des avis du CTG relatifs au projet de loi n° 5155 portant réforme du divorce, respectivement au modèle d'un partage fonctionnel des droits / Individualisation des droits, deux avis ont été transmis à la Chambre des Députés.

En ce qui concerne le projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 27/11/1984 portant création d'un Comité du Travail féminin, il a été

adopté fin janvier par le Conseil de Gouvernement et a été soumis pour avis aux chambres professionnelles. Le CTF remettra sur le métier son règlement interne. Dans ce contexte, il a été décidé que les travaux seront préparés en commission ad hoc. Appel a été lancé spécifiquement aux représentants du Gouvernement de participer à ces travaux afin que les modifications qui seront apportées au règlement interne ne portent pas atteinte à leurs droits.

Le CTF a été tenu informé de la progression des travaux de la commission 3 au sujet du projet de loi n° 5622 portant réforme de la formation professionnelle.

Dans la réunion du 18 avril 2007, le ministère du Travail et de l'Emploi a présenté le projet de loi n° 5687 portant 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002 ; 2. modification du Code du travail ; 3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ; 4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et discussion.

Lors de la réunion du 24 mai 2007, le comité a discuté et a adopté l'avis relatif au projet de loi n° 5687.

Au cours de la réunion du 18 septembre 2007, le CTF s'est penché sur les propositions de modification du règlement d'ordre intérieur, élaborées par la commission ad hoc « règlement d'ordre intérieur » et rendues nécessaires, en partie, par le règlement grand-ducal du 8 mai 2007 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 27 novembre 1984 portant création d'un comité du travail féminin. La commission ad hoc a estimé adéquat de prévoir au niveau du règlement d'ordre intérieur que la présidence et la vice-présidence au Comité du Travail féminin sont assurées en alternance entre les groupes du CNFL, des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales.

En vue d'alléger le mode de fonctionnement des commissions, il a été proposé de supprimer la condition de composition et de quorum de présence des commissions.

Le CTF a été consulté au sujet du projet de loi n° 5739 portant 1. transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services ; 2. modification du Code pénal ; 3. modification de la loi modifiée du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance fin juillet 2007 seulement, alors que le projet de loi a été déposé fin juin. Vu l'urgence - la directive en question doit être transposée pour le 21/12/2007 au plus tard – le bureau, qui s'est réuni début août, a proposé de recourir à une procédure écrite.

Les membres présents se sont accordés sur le fait que le projet de loi, qui vise l'accès aux biens et services et la fourniture des biens et services, ne concerne qu'indirectement le domaine du travail (cf. l'article 3 (4) qui exclut expressément les questions relatives à l'emploi et au travail du champ d'application de la future loi). C'est essentiellement au niveau de l'accès égal aux prêts et au niveau du Centre pour l'égalité de traitement que le projet de loi touche le travail féminin.

En ce qui concerne les amendements au projet de loi n°5517 portant réglementation de l'activité d'assistance parentale, le CTF a déploré que son l'avis du CTF du 22 avril 2005, intitulé « Parents de jour – créer un statut pour un emploi de transition » et publié en tant que document parlementaire (N°5517¹) n'ait pas été suivi, notamment ses idées sur le libre choix du statut professionnel des parents de jour, sur leur formation de base et sur le bénéfice de l'abattement forfaitaire pour frais de garde d'enfants. Il a été convenu d'envoyer une lettre à sa ministre de tutelle dans laquelle il lui fera part de son regret que son avis n'ait pas été pris en compte et il la priera de lui organiser une entrevue avec Madame Sylvie Andrich-Duval, rapportrice au sein de la commission parlementaire compétente.

Le CTF a encore discuté longuement de la valeur de la formation d'aide socio-familiale et sur sa prise en compte ou l'absence de sa prise en compte au niveau de l'apprentissage.

Le 9 août 2007 la ministre de l'Egalité des chances a saisi le CTF pour avis de l'étude de Viviane Ecker « l'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives », parue en avril 2007. Le CTF a décidé d'envoyer l'étude et la lettre de saisine à tous les membres du CTF.

Le CTF s'est ensuite intéressé au projet de loi n° 5750 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé, plus particulièrement au volet qui concerne la procédure administrative simplifiée pour personnel occupé dans un ménage privé. Il a demandé à ce que l'extrait du projet de loi qui a trait à la procédure simplifiée soit envoyé transmis séparément au CTF, alors que la version intégrale sera envoyée par courrier électronique.

Quant à la nouvelle réforme scolaire, il a été renvoyé aux recommandations du CTF au formateur du futur gouvernement et notamment à la prise en compte de la dimension du genre au niveau de l'éducation.

Lors de la réunion du 23 octobre 2007, la représentante de la ministre de l'Egalité des chances a mis en exergue le contexte de l'étude « l'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives » par Viviane Ecker, commanditée par le ministère de l'Egalité des chances. Le contexte est celui du processus de Lisbonne et du plan national pour l'innovation et le plein emploi, dans lequel le Gouvernement s'est, notamment, engagé à surveiller les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. L'étude datant de quelques mois sera présentée à la presse le 13/11/2007 ensemble avec la nouvelle démarche des actions positives dans les entreprises du secteur privé et deux autres études (l'une réalisée par le STATEC et l'autre par Blandine Lejealle / le CEPS). Outre le CTF, les partenaires sociaux ont été invités par le ministère à prendre position sur l'étude Ecker.

Le tour de table a permis un échange fructueux sur le thème de l'égalité des femmes et des hommes en rapport avec les relations collectives.

La représentante du CNFL a rappelé que dès 2002 le CNFL a plaidé pour une obligation de prévoir dans toute convention collective un plan d'actions positives au lieu de la simple obligation d'y consigner le résultat de négociations devant porter sur un plan d'égalité.

La représentante du LCGB, a parlé de la nécessité d'une analyse selon la perspective du genre des conventions collectives, qui pourrait être effectué par un organe spécialisé au sein de l'Administration et a recommandé d'analyser les exemples fournis par la Belgique (charte gender) et la France (label qualité). La formation et la sensibilisation

des partenaires sociaux, y compris aux plus hauts échelons de la hiérarchie, lui a également semblé être de mise. La législation relative au / à la délégué-e à l'égalité et aux délégations du personnel devrait être réformée du point de vue qualitatif et quantitatif.

La représentante de l'OGBL a souligné l'importance de la réformation de la législation.

La représentante des organisations patronales, a attiré l'attention de l'assistance sur les prises de position de l'UEL et de la Chambre des Métiers et a commenté quelques suggestions contenues dans l'étude Ecker. Il est superflu de revendiquer des rapports sur la situation au sein des entreprises, l'instrument étant déjà en place. En outre, le contrôle des conventions collectives serait trop onirique et l'obligation de prévoir des plan d'actions positives dans les conventions collectives serait contraire à la démarche de la simplification administrative.

Il a été constaté que les rapports fournis par les entreprises seraient de valeur très variable et souvent ne fourniraient pas de données ventilées par sexe ou manqueraient tout simplement de transparence.

Le CTF a décidé de continuer ses discussions concernant l'étude Ecker à la lumière des études CEPS et STATEC et de la déférer à sa commission 2 « égalité de traitement en matière de travail et d'emploi et égalité de rémunération », qui se réunira les mardi, 27 novembre 2007 à 10.00 heures au ministère de l'Egalité des chances, et le mercredi, 9 janvier 2008 à 10.00 heures au même endroit.

Le projet de loi n°5750 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé – volet de la procédure administrative simplifiée pour personnel occupé dans un ménage privé a été brièvement discuté sans que le CTF n'ait atteint de consensus sur la question de savoir s'il était adéquat ou non de continuer à prévoir une procédure simplifiée pour le personnel occupé dans le ménage, donc de prévoir un statut à part pour ce personnel, qui regroupe essentiellement des femmes.

Dans la réunion du 20 novembre 2007, les membres présents ont décidé d'adresser une demande écrite à Madame la ministre, Marie Josée Jacobs, pour bénéficier d'une présence du Comité du Travail féminin sur le site du ministère de l'Egalité des chances en vue d'une meilleure visibilité du CTF. Le ministère de l'Egalité des chances a présenté la nouvelle démarche des actions positives (cette présentation peut être téléchargée sur le site du ministère).

La représentante du LCGB, informe sur la création d'un groupe de travail au sein du comité de dialogue social en janvier /février 2008. Ce groupe aura pour objectif de faire une analyse sur le congé parental dans tous les pays de l'Union européenne. Sur base des résultats de cette analyse, une proposition sera adressée à la Commission européenne pour alimenter la directive européenne sur le congé parental.

Concernant le projet de loi No 5801 portant notamment sur l'introduction d'un boni pour enfant, la présidente du CTF regrette que le gouvernement n'ait pas communiqué plus amplement sur les conséquences induites par les modifications projetées en matière de modération d'impôt pour enfants.

Lors de la réunion du 18 décembre 2007, deux présentations étaient à l'ordre du jour :

'Evolution de l'emploi féminin' basée sur l'étude 'Les femmes et le marché de l'emploi' par Blandine Lejealle, CEPS/Instead et 'Egalité hommes-femmes, mythe ou réalité ?' par Armande Frising et Liliane Reichmann du Statec.

Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence

Au cours de l'année 2007, le Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence s'est réuni 5 fois - 3 fois dans le cadre du Comité et 2 fois dans le cadre d'un groupe de travail spécifique du Comité institué pour analyser les possibilités de prise en charge et de responsabilisation plus ciblée des auteurs de violence.

Le Comité a invité les représentant-e-s du ministère de la Santé et de l'Association des médecins et médecins dentistes (AMMD) à discuter de l'état des lieux du modèle de certificat la déclaration des violences au médecin. L'AMMD s'est prononcée en faveur de la mise en application d'un certificat médical universel simplifié qui pourrait être utilisé par les médecins pour la déclaration de toutes les formes de violence. Les travaux concernant l'élaboration du certificat de déclaration médical standardisé progressent. Cependant, vu la complexité du sujet, des réunions de travail supplémentaires seront nécessaires.

Par ailleurs, le Comité a abordé la campagne du Conseil de l'Europe contre la violence à l'égard des femmes, y compris la violence domestique. Cette campagne a e.a. pour but de sensibiliser l'opinion publique dans les Etats membres du Conseil de l'Europe au fait que la violence à l'égard des femmes est une violation des droits de la personne humaine et d'encourager tout citoyen/toute citoyenne à la combattre.

Le Comité a été informé régulièrement de l'avancée des travaux du groupe de travail chargé de la mise en place d'une structure pour la prise en charge des victimes de la traite des êtres humains. Différents membres du Comité ont été désignés pour participer aux travaux du groupe de travail chargé de l'élaboration d'un modèle de justice restaurative (Täter/Opferausgleich). Des expert-e-s du Centre de médiation, du service de prise en charge pour auteurs de violence « Riicht eraus » et du service central d'assistance social y ont participé en tant que expert-e-s externes.

Comité des actions positives

Réunion du 9 janvier 2007

Marianne Geisser, directrice adjointe du bureau fédéral suisse de l'égalité entre femmes et hommes a présenté l'outil développé par le bureau fédéral, appelé Instrument Egalité des salaires Confédération, (LOGIB, Lohnleichheit Instrument, Bund), pour étudier si une entreprise garantit ou non l'égalité de salaire entre femmes et hommes. Le bureau fédéral met l'instrument LOGIB gratuitement à la disposition des entreprises pour qu'elles puissent effectuer les vérifications des salaires sous leur propre responsabilité. L'instrument d'évaluation et de classification des fonctions ABAKABA (Analytische

Bewertung von Arbeitsfunktionen nach Katz und Baitsch) a été développé dans le cadre de la loi sur l'égalité comme instrument de contrôle de l'inégalité salariale. Il peut être utilisé par les entreprises pour permettre une classification des fonctions indépendamment des personnes occupant ces fonctions, et de fixer ainsi les salaires de base de manière neutre en genre. Toute entreprise qui a obtenu un marché public publié dans le journal officiel du commerce est invitée par le bureau fédéral à fournir des données salariales. Toute entreprise fautive qui pour baisse ses prix sur le compte de l'inégalité salariale est sanctionnée; elle ne pourra plus obtenir de marché public.

Réunion du 23 janvier 2007

Monsieur Marc Ant de la société Etudes et Formation, qui a été chargé de l'évaluation des actions positives, a consulté les membres du Comité des actions positives afin d'obtenir des renseignements concernant l'impact des actions positives, l'influence sur la politique des entreprises et la politique gouvernementale.

L'évaluateur a transmis un questionnaire aux entreprises et aux membres du comité afin de connaître l'objectif des actions positives, leur effet et le cas échéant de faire des propositions d'amélioration. La démarche pour l'élaboration d'indicateurs pour les actions positives a été présentée au comité par le ministère.

Réunion du 13 février 2007

Les indicateurs pour actions positives ont été développés dans le cadre du Plan d'Action National d'Egalité entre les femmes et les hommes, les actions positives étant inscrites dans le plan. Les actions positives sont également des mesures qui figurent dans le Plan d'Action National pour l'Innovation et le Plein emploi. Une évaluation du programme actions positives est attendue au niveau national et européen.

Les indicateurs ont été regroupés selon les thèmes politiques suivants :

- 1) Egalité de traitement entre les femmes et les hommes
- 2) Egalité entre femmes et hommes dans la prise de décision
- 3) Egalité des femmes et des hommes dans la conciliation vie professionnelle et vie privée

On distingue des indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Les outils d'analyse utilisés sont les documents internes et externes de l'entreprise, la base de données et l'enquête de satisfaction standardisée.

L'enquête de satisfaction interne a été réalisée auprès du cabinet d'avocats Noble et Scheidecker, de l'entreprise du secteur financier, Alter Domus et de l'entreprise Comed du secteur des médias et de la communication.

Réunion du 14 mars 2007

Le programme de la conférence 'L'Egalité des femmes et des hommes dans l'emploi, Réalité ou mythe ?' a été présenté au Comité des actions positives.

Les membres du comité ont proposé la librairie Ernster pour l'attribution du prix féminin de l'entreprise. La librairie Ernster a pris des mesures en faveur de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et notamment en faveur de l'égalité de salaire. Il a été procédé à l'adaptation de la structure salariale de l'entreprise en fonction des résultats de l'analyse des métiers effectuée selon le système d'évaluation et de

classification des fonctions ABAKABA (évaluation analytique de fonctions de travail d'après Katz et Baitsch).

Réunion du 4 juillet 2007

Suite à l'appel d'offres lancé par le ministère de l'Égalité des chances, c'est le consortium Acord qui a été retenu pour l'accompagnement technique et scientifique des actions positives. Les indicateurs ainsi que les questions de l'enquête seront coordonnés. La liste de contrôle pour les entreprises sera également adaptée en fonction des trois thèmes définis : égalité de traitement des femmes et des hommes, égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision et égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et privée.

Réunion du 27 septembre 2007

Le rapport d'évaluation du programme 'actions positives dans les entreprises privées' du ministère de l'Égalité des chances a été présenté au comité. (voir page 82)

Réunion du 14 novembre 2007

Les actions prévues par Noble et Scheidecker dans son plan d'action concernent :

- la conciliation vie privée/vie professionnelle avec service de conciergerie et organisation du travail
- le travail à distance
- la formation : gestion du stress, gestion du temps

Suite à l'enquête de satisfaction interne, un plan d'action avec trois domaines d'actions a été défini par Alter Domus : le stress, la communication et l'ambiance de travail.

Le STATEC contribuera à l'analyse des salaires à réaliser chez COMPASS.

Le projet de COMED constitue un projet pilote dans le domaine de la communication.

Deux entreprises ont introduit une candidature pour participer au programme des actions positives.

Les entreprises Ernster et DexiaBil sont disposées à participer au programme actions positives suivant la nouvelle démarche et de faire réaliser à nouveau l'enquête auprès de leur personnel.

Le projet de la nouvelle démarche des actions positives a été présentée aux membres du comité.

Réunion du 12 décembre 2007

Le ministère a proposé de reprendre le programme avec certaines entreprises qui ont déjà participé au programme actions positives.

L'enquête de satisfaction du personnel de Voxmobile se déroulera en janvier 2008 chez Voxmobile.

L'enquête au Cabinet Becker s'est déroulée le 21 décembre 2007 .

Le projet de la nouvelle démarche des actions positives a été présentée aux membres du comité.

Représentation du ministère de l'Égalité des chances dans les organismes gouvernementaux

Le ministère de l'Égalité des chances 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 Innovation et Plein emploi
- le Comité du Travail féminin
- le Comité national pour la promotion de l'esprit d'entreprise
- le Comité consultatif pour l'égalité des femmes et des hommes
- les Comités de suivi et d'évaluation des programmes du Fonds social européen, Objectif 2 et 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 interministérielle de l'informatique
- le Comité interministériel de coordination de la politique européenne
- la Commission interdépartementale du développement durable
- le Comité des correspondants européens

Activités du ministère de l'Égalité des chances au niveau national

A. Le domaine législatif

Loi du 21 décembre 2007 portant

1. transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services ;
2. modification du Code pénal ;
3. modification de la loi modifiée du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 18 décembre 2007 et celle du Conseil d'Etat du 21 décembre 2007 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Chapitre 1 - Dispositions générales

Art. 1^{er} La présente loi a pour objet de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services en dehors du domaine du travail et de l'emploi en vue de mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Art. 2 (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, y compris un traitement moins favorable de la femme en raison de la grossesse ou de la maternité est interdite

(2) Aux fins des paragraphes (1) et (3), on entend par :

a) «discrimination directe» : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

b) «discrimination indirecte» : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but ne soient appropriés et nécessaires;

c) «harcèlement» : la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

d) «harcèlement sexuel» : la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(3) Le harcèlement et le harcèlement sexuel au sens de la présente loi sont considérés comme des discriminations et sont dès lors interdits.

Le rejet de tout comportement de harcèlement et/ou de harcèlement sexuel par une personne ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination au sens de la présente loi et est interdit.

Art. 3 (1) La présente loi s'applique à toutes les personnes physiques ou morales tant pour le secteur public, que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, qui donnent accès à des biens et services et/ou qui fournissent des biens et services qui sont à la disposition du public, indépendamment de la personne concernée.

(2) La loi ne vise pas les biens et services fournis dans le cadre de la sphère de la vie privée et familiale, ni les transactions qui se déroulent dans ce cadre.

(3) La présente loi n'empêche pas la liberté contractuelle individuelle, à la condition que le choix du cocontractant ne soit pas fondé sur le sexe de l'intéressé-e.

4) La présente loi ne s'applique pas :

- au contenu des médias et de la publicité, ni à l'éducation ;
- aux questions relatives à l'emploi et au travail dans la mesure où elles sont régies par d'autres lois ;
- aux questions relatives au travail non salarié dans la mesure où elles sont régies par d'autres lois.

(5) La présente loi ne porte pas atteinte aux dispositions plus favorables relatives à la protection des femmes en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

Chapitre 2 - Dispositions particulières

Art. 4 Ne sont pas considérées comme contraires à la présente loi, les différences de traitement entre les femmes et les hommes si l'accès à des biens et services ou la fourniture de biens et services destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe est justifié par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont appropriés et nécessaires.

Art. 5 En vue d'assurer une pleine égalité entre les femmes et les hommes dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés au sexe.

Art. 6 (1) Dans tous les nouveaux contrats conclus après le 20 décembre 2007, le sexe ne peut pas être utilisé comme facteur de différenciation dans le calcul des primes et des prestations d'assurances et de services financiers connexes.

(2) Des différences proportionnelles en matière de primes et de prestations sont toutefois autorisées, lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques, sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises.

(3) Pour les contrats conclus après le 20 décembre 2009, les frais liés à la grossesse et à la maternité ne peuvent en aucun cas entraîner de différences en matière de primes et de prestations d'assurances et de services financiers connexes.

(4) Le Commissariat aux Assurances est chargé de collecter les données précises concernant l'utilisation du sexe en tant qu'élément actuariel déterminant, de les publier et de les mettre à jour régulièrement.

Chapitre 3 – Défense des droits et voies de recours

Art. 7 (1) Toute association sans but lucratif, d'importance nationale, qui a un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente loi soient respectées, qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins 1 an à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions, peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne tout acte ou tout fait constituant une violation des dispositions de la présente loi et portant préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

(2) Si toutefois les faits ont été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif ne peut exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes donnent expressément et par écrit leur accord.

Art. 8 (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire, conformément à l'article 7 qui précède, devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux procédures pénales.

Art. 9 (1) Est considérée comme nulle et non avenue, toute disposition figurant notamment, dans un contrat, dans un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif et les professions indépendantes, contraire au principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sens de la présente loi.

(2) En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle. Sans préjudice des règles de droit commun relatives à la réparation du dommage matériel, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime de la discrimination, au titre du préjudice moral subi par elle du fait de la discrimination, une indemnité correspondant, selon le choix de la victime :

- soit à une indemnisation forfaitaire dont le montant est fixé à 1000 euros. Dans ce cas la victime ne doit pas prouver l'étendue du préjudice moral par elle subi ;
- soit une indemnisation correspondant au dommage réellement subi par la victime. Dans ce cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice moral par elle subi.

(3) Le président du tribunal, respectivement le juge de paix, peut à la demande de la victime de la discrimination ou d'une association, telle que visée à l'article 7 de la présente loi, condamner au paiement d'une astreinte, l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 2059 à 2066 du Code civil relatifs aux astreintes.

(4) Le président du tribunal, respectivement le juge de paix peut ordonner l'affichage de sa décision à l'intérieur ou à l'extérieur des installations de vente du contrevenant et aux frais de celui-ci. La décision précise la durée de l'affichage et elle peut également ordonner la publication, en totalité ou par extrait, aux frais du contrevenant, par la voie des journaux ou de toute autre manière.

Il ne peut être procédé à l'affichage et à la publication qu'en vertu d'une décision coulée en force de chose jugée.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites, que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

Art. 10 (1) Aucune personne visée à l'article 3 de la présente loi ne peut faire l'objet de mesures de représailles, ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

(2) De même, personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 2 de la présente loi ou pour les avoir relatés.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent est nul de plein droit.

Art. 11 (1) En vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les domaines régis par la présente loi, des réunions périodiques et ponctuelles seront organisées dans le cadre des plateformes de dialogue entre les ministères compétents et les parties prenantes concernées ayant un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe entre autres, dans les domaines de l'accès à des biens et services et de la fourniture de biens et services, aussi bien dans le cadre du secteur public, que du secteur privé.

(2) Aux fins du paragraphe (1) on entend par parties prenantes :

- les organisations non gouvernementales nationales et internationales ayant acquis la personnalité juridique et étant établies sur le territoire national ;
- les partenaires sociaux.

Art. 12 Le Centre pour l'égalité de traitement visé au chapitre 3 de la loi du 28 novembre 2006 portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;

2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

3. modification du Code du travail et portant introduction dans le livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal ;

5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ;

tient lieu d'organisme chargé de la promotion de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ayant pour objet entre autres, de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe, notamment dans les domaines de l'accès à des biens et services et de la fourniture de biens et services.

Chapitre 4 - Dispositions modificatives

Art. 13 L'article 455 du Code pénal est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 1) de l'article 455 du Code pénal sont insérés après les termes « la fourniture ou la jouissance d'un bien » les termes « et/ou l'accès à un bien »

2° Au paragraphe 2) de l'article 455 du Code pénal sont insérés après les termes

« la fourniture d'un service » les termes « et/ou l'accès à un service »
3° Au paragraphe 3) de l'article 455 du Code pénal sont ajoutés après les termes
« la fourniture d'un bien ou d'un service » les termes « et/ou l'accès à un bien ou à un
service »

Art. 14 La loi modifiée du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance est modifiée comme
suit :

Il est ajouté à la suite de l'article 15 un article 15-1 de la teneur suivante :

« Article 15-1 Egalité de traitement entre les femmes et les hommes »

(1) Dans tous les nouveaux contrats d'assurance conclus après le 20 décembre 2007, le
sexe ne peut pas être utilisé comme facteur de différenciation dans le calcul des primes
et des prestations d'assurances.

(2) Des différences proportionnelles en matière de primes et de prestations sont
toutefois autorisées, lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des
risques, sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises.

(3) Pour les contrats conclus après le 20 décembre 2009, les frais liés à la grossesse et
à la maternité ne peuvent en aucun cas entraîner de différences en matière de primes et
de prestations d'assurances. »

Chapitre 5 - Dispositions finales

Art. 15 La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Mémorial.

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

Communiqué de presse

Les femmes et les hommes sont égaux dans l'accès à des biens et services

Ce mardi 18 décembre 2007, la Chambre des Députés a adopté une loi qui interdit la
discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe dans l'accès à des biens et services
et la fourniture de biens et services. Cette loi qui transpose une directive européenne
permettra à toute personne de porter plainte en cas de discrimination fondée sur le sexe
dans le secteur des biens et services. La loi devra entrer en vigueur le 21. décembre
2007.

Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs et doivent pouvoir
bénéficier sans différence fondée sur le sexe des biens et services à la disposition du
public contre paiement. A titre d'exemple, toute personne doit pouvoir,
indépendamment de son sexe, louer un appartement, bénéficier des services d'un
artisan, d'un bureau d'avocat, obtenir un prêt à la banque, faire n'importe quel type
d'achats de biens.

Néanmoins, il existe dans les domaines de l'accès à des biens et services et la
fourniture de biens et services, des situations où une personne est traitée moins
favorablement qu'une autre pour des raisons liées au sexe, que ce soit au niveau des
prestations, des conditions ou encore du prix.

La loi sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qui vient d'être adoptée
a pour objet de prévenir et d'éliminer ces discriminations fondées sur le sexe et de

permettre ainsi aux femmes et aux hommes de bénéficier des mêmes conditions, des mêmes avantages, des mêmes offres et du même prix dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services. Exception sera accordée à toute offre de biens ou de services unisexe, comme par exemple le salon de coiffure pour dames ou pour hommes à condition que ces exceptions aient un fondement approprié et légal.

La nouvelle loi a pour effet que toute personne qui s'estime discriminée dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services peut se faire représenter par une association de son choix devant le tribunal pour faire reconnaître ses droits.

L'association doit cependant avoir un intérêt légitime à ce que les dispositions de la présente loi soient assurées. Il peut s'agir par exemple d'une association active entre autres dans les domaines de l'égalité entre les femmes et les hommes, ou encore dans les domaines de la consommation et de la protection du consommateur, comme l'ULC.

Toute discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à la fourniture de biens et services et la fourniture de biens et services est punissable par la loi. La personne discriminée aura entre autres le choix entre réclamer des dommages et intérêts pour le préjudice matériel et moral subi à condition d'en prouver l'étendue ou demander uniquement pour le préjudice moral le bénéfice d'une indemnité forfaitaire sans avoir à rapporter la preuve de l'étendue de ce préjudice moral.

Certaines exceptions s'appliquent au secteur des services d'assurances et des services financiers connexes.

En effet, les compagnies d'assurances ont obtenu un délai de 2 ans pour éliminer toute différence tarifaire due aux risques liés à la maternité et à la grossesse. Un réexamen du jeu de la clause « d'opting out », pour laquelle le Luxembourg a opté, sera à faire dans les prochaines cinq années par tous les Etats membres de l'Union qui la font jouer. Cette clause permet aux services d'assurances et aux services financiers connexes de continuer à appliquer des différences tarifaires et prestataires suivant le sexe sous certaines conditions qui doivent être fondées. Par exemple, en matière d'assurance pension, une femme paie actuellement une prime d'assurance plus élevée qu'un homme du même âge et pour le même produit, du fait que statistiquement les femmes ont une espérance de vie plus élevée que les hommes.

La loi sera en ligne à partir du 21 décembre 2007 sur le site www.mega.public.lu

Communiqué par le ministère de l'Egalité des chances

Modifications du règlement d'ordre intérieur¹ adoptées par le Comité du Travail féminin en date du 18 septembre 2007

Les articles 4, 5, 6, 10, 12 et 31 du règlement d'ordre intérieur sont remplacés par les dispositions suivantes :

Art. 4. Les propositions pour la nomination de la/du président-e et des vice-président-e-s sont faites au scrutin secret à la majorité absolue des membres présents. Pour celles / ceux des candidat-e-s qui, au premier tour de vote, n'ont pas obtenu la majorité requise, il est procédé à d'autres tours de vote.

Au troisième tour de vote la majorité relative des membres présents suffit. En cas de partage des voix la / le candidat-e la /le plus âgé-e l'emporte.

Les propositions sont faites de manière à réaliser une alternance entre les groupes constitués respectivement par les représentant-e-s énuméré-e-s sous 1 à 3 de l'article 3 du règlement grand-ducal précité.

Art. 5. Le bureau du Comité comprend la présidente ou le président, les deux vice-président-e-s et la ou le secrétaire, cette dernière ou ce dernier n'ayant pas voix délibérative lorsqu'elle ou il est choisi en dehors des membres du Comité, conformément à l'article 5 du règlement grand-ducal précité.

Art. 6. La présidente ou le président est la / le représentant-e légal-e du Comité.

Elle ou il signe au nom du Comité du Travail féminin avec le contreseing de la / du secrétaire.

Elle ou il fait exécuter les décisions du Comité du Travail féminin et du Bureau.

Elle ou il convoque les séances de l'assemblée plénière, dirige les débats, fait observer le règlement et maintient l'ordre. Elle ou il dispose à cet effet de tous les pouvoirs nécessaires.

Le Bureau peut accorder des délégations de signature.

Art. 10. Le Comité peut former en son sein des commissions permanentes et des commissions ad hoc composées de représentantes ou représentants effectifs ou suppléants de chacun des groupes visés à l'article 3 du règlement grand-ducal précité pour l'étude et les travaux préparatoires de questions qui lui sont soumises pour avis ou pour lesquelles il s'est saisi lui-même.

Art. 12. La présence des membres des commissions est constatée par des feuilles de présence sur lesquelles chaque membre appose sa signature avant de prendre part aux délibérations. En cas d'empêchement les membres des commissions sont tenus d'en informer, dans les meilleurs délais possibles, le secrétariat du Comité.-

Art. 31. L'assemblée plénière décide si une question soumise au Comité sera examinée au sein de l'assemblée plénière ou si elle est renvoyée à une commission.

Dans le premier cas, il pourra être délibéré immédiatement et une rapporteuse ou un rapporteur sera chargé-e de préparer un projet d'avis dont la présentation à l'assemblée plénière sera suivie de la discussion et du vote.

¹ règlement d'ordre intérieur du Comité du Travail féminin adopté lors de sa réunion plénière du 11 septembre 1998 et approuvé par arrêté ministériel du 16 décembre 1998, publié au Mémorial B – 10 du 19 février 1999, pages 392 et suivantes

Dans le second cas, la commission soumettra, par l'intermédiaire d'une rapporteuse ou d'un rapporteur désigné-e par elle, un projet d'avis sur lequel l'assemblée plénière sera appelée à discuter et à voter.

B. Le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Mise en œuvre et évaluation du Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes (PAN égalité)

Le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes fut adopté au Conseil du Gouvernement en février 2006 et est réalisé sous la responsabilité des ministères respectifs.

Le plan est disponible sur le site du ministère de l'Egalité des chances (www.mega.public.lu)

Il est soumis à une évaluation externe permanente par année. La première évaluation portait sur

- l'évaluation des travaux du Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes
- l'évaluation de la structure du plan
- le développement d'indicateurs en collaboration avec les ministères respectifs et le comité

Extraits du résumé de l'évaluation

1. Evaluation der Arbeit des Comité Interministériel

Ein Fokus der externen Evaluation ist die Arbeit des C.I. Im Juni 2006 wurde daher eine Befragung der Mitglieder des C.I. durchgeführt, um den Handlungsauftrag der einzelnen Mitglieder, ihre Bewertung der Aufgabenstellung und Rahmenbedingungen, ihre Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit und ihre persönlichen Erfahrungen sowie die Kommunikation der Arbeit im C.I. innerhalb des eigenen Ministeriums bzw. Behörde zu ermitteln.

Insgesamt hat sich aus den Ergebnissen der Befragung ein positives Bild zur Zusammenarbeit im C.I. und eine recht hohe Zufriedenheit mit den bisher erledigten Aufgaben ergeben. Probleme haben sich in der internen Abstimmung bzw. Aufgabenstellung und bei der Rollenklärung der Mitglieder des C.I. mit ihrem jeweiligen Ministerium bzw. ihrer Behörde gezeigt.

Sichtbar wurde, dass alle Ministerien zur Mitwirkung bei der Umsetzung des NAP aufgerufen sind, auch wenn sie keine fachspezifischen Maßnahmen eingebracht haben.

Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Befragung wurden im C.I. diskutiert. Als eine Konsequenz zur weiteren Konkretisierung der Aufgaben des C.I. wurde eine Arbeitsvereinbarung abgeschlossen.

2. Evaluation der Struktur des NAP

Die Maßnahmen des NAP mit ihren unterschiedliche Handlungsfeldern und Zielgruppen werden drei Entscheidungsbereichen zugeordnet:

- dem Bereich **Interne Steuerung**; dazu gehören alle Maßnahmen zur Modernisierung und Optimierung der internen Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe. Zielgruppen für die Aktivitäten in diesem Bereich sind die Beschäftigten. Maßnahmen in diesem Entscheidungsbereich sind in fast allen Themenschwerpunkten enthalten. Dazu gehören z. B. die Einrichtung von Genderkompetenzzellen in allen Ministerien, die Fortbildung der Beschäftigten und die Einführung von Gender und Gleichstellung in die fachliche Arbeit. Dabei stehen Einzelmaßnahmen - wie die Berücksichtigung von Gender in erzieherischen Aktivitäten im Themenschwerpunkt „Bildung und Erziehung“ neben umfassenden Maßnahmen - wie der Einführung von Gender in den „NAP Armut/Kampf gegen soziale Ausgrenzung“, der im Rahmen der Lissabon Strategie der EU formuliert wird. Für diesen Entscheidungsbereich gilt insbesondere das im NAP beschriebene Top-Down-Prinzip, nach der die politischen und fachlichen Führungskräfte auf allen Ebenen der Hierarchie verantwortlich sind für die Umsetzung des NAP.
- dem Bereich **Externe Steuerung** mit dem Aufgabenbereich Rechtsetzung, z. B. die Verankerung der Gleichstellung in Gesetzestexten von allgemeiner Tragweite. Die Aktivitäten hier sind an die parlamentarischen Gremien und an die Öffentlichkeit adressiert. In diesem Entscheidungsbereich sind zahlenmäßig weniger Maßnahmen enthalten. Sie sind aber wegen ihres normsetzenden Charakters und der darin liegenden Verpflichtungen für die Regierung und die Bürgerinnen und Bürger weitreichend für die Entwicklung der Gleichstellung in Luxemburg. Das gilt insbesondere für die Verankerung des Prinzips der Gleichstellung in der Verfassung, die bereits im Jahr 2006 abgeschlossen werden konnte. Die Maßnahmen sind darüber hinaus langfristig angelegt.
- dem Bereich **Aktivierung Dritter** mit Öffentlichkeitsarbeit, Förderprogrammen und Förderinstrumenten. Dazu gehören alle Maßnahmen und Aktivitäten, die der Staat an Dritte richtet, z. B. Kampagnen zur Sensibilisierung unterschiedlicher gesellschaftlicher Zielgruppen. Maßnahmen in diesem Bereich zielen immer auf die Beteiligung von gesellschaftlichen Gruppen und Nicht-Regierungsorganisationen. Die Maßnahmen in diesem Entscheidungsbereich berühren alle Themenschwerpunkten und bilden daher einen Schwerpunkt im NAP. Dabei wird eine breite Öffentlichkeit ebenso angesprochen, wie einzelne politische, wirtschaftliche oder soziale Zielgruppen bzw. Berufsgruppen. Ziele sind zum einen, die Öffentlichkeit für Gleichstellung in verschiedenen Politikfeldern zu sensibilisieren und sie über bestehende Ungleichheit oder Diskriminierungsformen zu informieren, z. B. in der Gesundheitspolitik, im Kampf gegen Armut, soziale Ausgrenzung oder Gewalt gegen Frauen. Zum anderen sollen Unternehmen, Verbände und Nicht-Regierungsorganisationen durch finanzielle Anreize ermutigt werden, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Bereich umzusetzen, z. B. Unternehmen im Rahmen der Actions positives. Der Themenschwerpunkt Medien ist dabei als Querschnittsthema anzusehen, weil alle Kampagnen jeweils in Wort und Bild geschlechtssensibel dargestellt werden.

3. Entwicklung von Indikatoren

Die Ministerien und das C.I. haben im Berichtszeitraum mit der Festlegung von Indikatoren die fachlichen und politischen Voraussetzungen geschaffen, um 2008 den

Fortschritt in der Gleichstellung von Frauen und Männern in Luxemburg beschreiben zu können. Indikatoren wurden festgelegt für die Bewertung der:

- (1) fachlichen Maßnahmen,
- (2) Strukturen und Prozesse der Umsetzung,
- (3) Fortbildung der Beschäftigten und von Drittpersonen.

Alle Indikatoren sind in der Langfassung des 1. Zwischenberichts dokumentiert.

(1) Indikatoren für die fachspezifischen Maßnahmen

Zur Vorbereitung der Vereinbarung von Indikatoren hatten die externen Evaluatorinnen eine Liste international und national vereinbarter Indikatoren als Vorlage im C.I. eingebracht. In den Monaten Oktober bis Dezember 2006 wurden die Indikatoren im Rahmen der externen Evaluation in den jeweiligen Ministerien mit den Mitgliedern der Genderkompetenzzellen, mit Leitungskräften bzw. für die Maßnahmen zuständigen Fachkräften für die einzelnen Maßnahmen operationalisiert. Die Arbeit an den Indikatoren konnte in fast allen Ministerien bis Ende 2006 abgeschlossen werden.

Die fachlichen Indikatoren für die Evaluation der Maßnahmen in den verschiedenen Themenbereichen des NAP beinhalten, positiv formuliert, ihre Ziele. Insoweit können die Indikatoren auch als weitergehende Operationalisierung der im NAP allgemeiner gefassten Gleichstellungsziele im jeweiligen Themenschwerpunkt gelten.

(2) Indikatoren zur Evaluierung von Strukturen und Prozessen

Im Rahmen der externen Evaluation wurde ein Set von struktur- und prozessbezogenen Indikatoren als Vorlage für das C.I. entwickelt. Die Indikatoren sind orientiert an dem im NAP vereinbarten Leitprinzip "Gender Mainstreaming in vier Schritten" und der Top-Down Strategie und sind gebündelt in fünf Themenbereiche.

Die Indikatoren sind als Ergebnisse formuliert. Das C.I. hat damit die Voraussetzung geschaffen für der Bewertung des Erfolgs der Umsetzung des NAP innerhalb der Ministerien. Sie wurden zu Beginn des Jahres 2007 im C.I. vereinbart.

(3) Indikatoren zur Evaluierung der Fortbildung

Die Indikatoren für die einheitliche Bewertung von Fortbildungsmaßnahmen sind ebenfalls als Ergebnisindikatoren formuliert. Berücksichtigt werden dabei sowohl Fortbildungsmaßnahmen, deren thematischer Schwerpunkt Gleichstellung von Frauen und Männern und die Strategie des Gender Mainstreaming ist als auch Fortbildungsmaßnahmen mit fachpolitischen Themen, in die eine Diskussion der Gleichstellungsrelevanz des jeweiligen Themas integriert ist.

Die Diskussion der Indikatoren in den Ministerien und im C.I. ist zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht abgeschlossen. Sie sollen aber noch im Frühjahr 2007 im C.I. verbindlich festgelegt werden.

L'évaluation de 2007 a porté sur la transposition des mesures par les différents ministères, le fonctionnement des structures mises en place et les formations. Le rapport sera soumis au Conseil de Gouvernement en mars 2008.

Le ministère de l'Égalité des chances a présenté le PAN égalité comme exemple de bonne pratique à la conférence européenne sur la pratique du 'gender mainstreaming' en janvier 2007 à Stockholm et en juin 2007 au 'Genderkompetenzzentrum' de la 'Humboldt Universität' de Berlin.

Questions complémentaires au 5^e rapport périodique du Luxembourg du Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

Suite au 5^e rapport sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes le 1^{er} mars 2006, le Comité a remis, après analyse du rapport, un ensemble de questions et réponses complémentaires au Gouvernement luxembourgeois avec la demande de fournir des renseignements pour le 1^{er} octobre 2007.

Conditions générales, Constitution, législation et réserves

1. Veuillez fournir des informations sur le processus d'établissement du rapport. Il conviendrait notamment d'indiquer si des consultations ont eu lieu avec des organisations non gouvernementales et des associations féminines et si le rapport a été présenté au parlement ou à toute autre autorité de haut niveau désignée.

Comme indiqué aux paragraphes 4 et 5 du rapport, le Gouvernement a dans sa déclaration du 4 août 2004 prévu au chapitre 'Egalité entre femmes et hommes' que lors de l'élaboration du rapport national CEDAW, « des hearings seront organisés avec les ONG, la Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse de la Chambre des Députés, le Conseil National des Femmes du Luxembourg et le Comité du Travail Féminin, afin de sensibiliser et d'associer tous les acteurs et actrices du terrain. Le rapport CEDAW sera complété par un plan d'action national d'égalité qui formulera les objectifs politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'égalité de traitement, de l'accès au marché du travail, de la représentation des femmes en politique, des structures d'accueil, de la violence domestique, des droits sociaux et de l'éducation.

Il s'agit de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales, la politique de l'égalité concernant les femmes et les hommes au même titre ».

Après avoir été adopté au Conseil de Gouvernement, le projet de rapport, élaboré en collaboration avec les ministères concernés, a été présenté à la Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse de la Chambre des Députés.

A la suite, le ministère de l'Egalité des chances et la Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse de la Chambre des Députés ont organisé le 6 mars 2006 un séminaire ayant comme sujet le rapport CEDAW et le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes. L'objectif du séminaire, auquel ont participé 102 personnes, 82 femmes et 20 hommes, était de discuter le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes, de le compléter et d'associer les acteurs et les actrices du terrain à sa mise en œuvre.

Outre les ONG, le Conseil national des femmes du Luxembourg (CNFL) et le Comité du Travail féminin (CTF), étaient invités les partenaires sociaux, le Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises (Syvicol) et les organes conseils du ministère qui jouent un rôle important dans la transposition du plan à tous les niveaux de la société.

Le séminaire était organisé en 5 ateliers thématiques portant respectivement sur les 12 thèmes du Plan d'action. Les rapports des ateliers ont été discutés à la commission parlementaire.

Des discussions ont porté entre autre sur la loi relative au nom des enfants, l'inscription de l'égalité entre femmes et hommes à l'article 11 de la Constitution, le gender budgeting, la féminisation de la langue administrative concernant les noms de métiers, les titres et les fonctions, la succession au trône de la Maison Nassau, la transposition de plusieurs directives européennes, la politique communale, l'éducation et la formation. Les discussions menées lors du séminaire ont permis à la Chambre des Députés de recueillir les informations nécessaires à un débat parlementaire en matière de politique d'égalité des femmes et des hommes ainsi qu'à la définition d'actions propres.

2. Dans ses précédentes observations finales, le Comité a regretté les réserves formulées par le Luxembourg au sujet des articles 7 et 16 l) g) de la Convention A/58/38/(Part 1), par.300). La loi du 23 décembre 2005 relative au nom des enfants ayant été adoptés, veuillez indiquer si une date a été fixée pour la levée de la réserve concernant l'article 16 1) g) (par.26). Veuillez indiquer également si des mesures ont été prises, en particulier si une date a été fixée pour lever la réserve concernant l'article 7.

Dans la séance du Conseil de Gouvernement du 17 février 2006, après l'adoption du 5^{ème} rapport de mise en œuvre de la convention CEDAW, le Gouvernement a décidé de lever les réserves formulées par le Luxembourg concernant les articles 7 et 16 de la Convention. L'adoption de la loi du 23 décembre 2005 relative au nom des enfants permet la levée de la réserve relative à l'article 16. Les travaux permettant la levée de la réserve relative à l'article 7 sont en cours. La commission des institutions et de la révision constitutionnelle de la Chambre des députés déposera au cours de la session parlementaire 2007 - 2008 une proposition de texte concernant la révision constitutionnelle et portant notamment sur l'article 3 de la Constitution relatif à la transmission de la couronne du Grand-Duché.

Le Grand-Duc a mandaté ses services à préparer une révision du pacte familial concernant l'ordre de succession au trône.

La notification de la levée des deux réserves sera faite dans les meilleurs délais.

3. Le rapport indique que la révision de l'article 11 de la Constitution, qui a pour but d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes dans le texte de la Constitution, est en cours depuis 1999 (par.15). Il indique en outre que le nouveau texte sera soumis prochainement à la Chambre des députés. Veuillez indiquer les raisons pour lesquelles l'adoption de la loi a tellement tardé et quels sont les obstacles s'il y en a, auxquels les projet de loi risque maintenant de se heurter à la Chambre des députés.

La Chambre des Députés a adopté le 16 mars 2006 en première lecture le nouveau paragraphe 2 de l'article 11 de la Constitution libellé comme suit :

« Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes ».

Le texte a été adopté au parlement en deuxième lecture en date du 21 juin 2006.

4. Veuillez fournir d'autres informations sur les affaires portées devant les tribunaux, mentionnées au paragraphe 6 du rapport concernant les articles 11 et 16 de la Convention. Veuillez indiquer à quelle date les décisions judiciaires ont été prises et donner des précisions sur l'argumentation des tribunaux.

Depuis 2002 il n'y a pas eu de nouvelle jurisprudence en la matière.

5. Veuillez fournir des informations sur les programmes de formation concernant la Convention et le Protocole facultatif qui sont ou ont été organisés à l'intention des fonctionnaires, de la police, des juges et des procureurs, et sur leur incidence. Veuillez indiquer si cette formation est systématique et/ou obligatoire.

L'organisation de la conférence « L'actualité de la Convention CEDAW » à l'occasion du 25^{ième} anniversaire de ladite convention et du Protocole additionnel prévue le 25 novembre 2004 a été annulée faute de personnes intéressées. L'engagement du Gouvernement concernant la mise en œuvre de la Convention est un élément des formations en matière d'intégration de la dimension du genre dans les travaux des fonctionnaires et employé-e-s des ministères et des membres des cellules de compétences en genre.

Parmi les mesures inscrites au plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes, la formation suivante sous responsabilité du ministère de la Justice est prévue (voir sous chapitre 2, Education et formation du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes) :

« Sensibilisation pro-active du personnel de la magistrature, de la police et des établissements pénitentiaires ».

Mesures temporaires spéciales

6. Le rapport fournit peu d'informations sur les mesures temporaires spéciales visées au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention. Veuillez indiquer si des mesures temporaires spéciales, notamment l'institution de quotas ou d'incitations, ont été adoptées pour accroître le nombre de femmes et de fillettes dans tous les secteurs et quelles sont la nature et l'incidence de ces mesures en application du paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention et de la recommandation générale 25 du Comité.

Outre la mesure spécifique inscrite au règlement grand-ducal du 21 décembre 2004 portant sur l'autorisation d'un recrutement prioritaire de candidats de sexe féminin à la carrière inférieure du sous-officier des établissements pénitentiaires (carrière de gardien) (voir sous paragraphe 50), les mesures en faveur du sexe sous-représenté dans le domaine de l'emploi peuvent être considérées comme mesures spéciales temporaires répondant à l'objectif de l'article 4 de la Convention.

Depuis le 2 juillet 2007, de nouvelles mesures en faveur de l'emploi des jeunes sont en vigueur et notamment l'ancien Stage d'Insertion est remplacé par le nouveau contrat CIE - Contrat d'initiation à l'emploi, conclu entre le promoteur, le jeune et l'Administration de l'Emploi et ayant pour objectif d'assurer au jeune pendant les heures de travail une formation pratique facilitant l'intégration sur le marché du travail. Le contrat d'initiation à l'emploi est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir au jeune une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat. Le fonds pour l'emploi rembourse mensuellement au promoteur une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité touchée par le jeune ainsi que la part patronale des charges sociales. Le remboursement de cette quote-part est fixé à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité du promoteur et/ou dans la profession en question.

Par ailleurs, la législation prévoit (Code du Travail, Livre II, Chapitre II) la mise en œuvre de dispositions concernant le sexe sous-représenté. Est considéré comme sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminés celui dont la représentation est

égale ou inférieure à quarante pour cent de l'ensemble des travailleurs exerçant cette profession ou ce métier sur le territoire national.

L'employeur qui désire engager une personne du sexe sous-représenté peut obtenir à ce titre le remboursement d'une quote-part à charge du Fonds pour l'emploi. Afin de permettre l'application de ces mesures, l'employeur est autorisé à diffuser ou à publier des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi et privilégiant les travailleurs du sexe sous-représenté. Par ailleurs, afin d'assurer une pleine égalité entre salariés masculins et féminins, l'employeur peut prévoir des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le ou les travailleurs du sexe sous-représenté qu'il a engagé(s) ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle de ce(s) travailleur(s).

Stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés. Un stage de réinsertion professionnelle, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de plus de trente ans accomplis et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi depuis trois mois au moins. Une quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés est versée par l'entreprise au Fonds pour l'emploi. En cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté, la participation de l'entreprise est ramenée à trente-cinq pour cent de l'indemnité touchée par les stagiaires.

Le Code du Travail prévoit également la mise en œuvre d'actions positives, c'est-à-dire des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les mesures visées au sens du présent chapitre sont:

1. la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail;
2. les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche;
3. les actions de formation spéciales;
4. les mesures relatives à des changements de métier;
5. les actions de promotion;
6. les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision;
7. les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise (hors secteur public) (voire paragraphes 196 – 200 du 5^{ème} rapport du Luxembourg).

Sous le titre « Pacte national pour l'innovation et le plein emploi », le Plan national de Réformes (PNR) adopté en 2005 est un document stratégique guidant les politiques publiques des années 2005 à 2008 dans ces domaines. Il s'inscrit dans une perspective de développement durable, articulant les éléments environnementaux, sociaux et économiques dans la tradition du modèle social luxembourgeois.

En ce qui concerne le chapitre du rapport luxembourgeois relatif aux politiques de l'emploi, celles-ci doivent aller de pair avec les politiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

Les réformes envisagées s'inscrivent dans la philosophie annoncée dans le Plan national de réforme 2005-2008 dont les principaux résultats dans la mise en œuvre concernent les domaines suivants :

- Prise en charge des enfants scolarisés en dehors des heures de classe (mise en œuvre du concept des maisons-relais)

- Poursuite de la lutte contre les écarts de salaires entre hommes et femmes et des actions positives en entreprise privée (le taux d'emploi féminin est en constante augmentation)
- Accord-cadre des partenaires sociaux sur le télétravail
- Mise en œuvre progressive de la stratégie de l'apprentissage tout au long de la vie (relever le niveau de qualification et de compétences de base de la population adulte, répondre aux besoins du marché du travail en matière de compétences et de qualifications, faire du lieu de travail un lieu d'apprentissage, créer ou développer les lieux d'apprentissage pour favoriser la formation de base, favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes défavorisées et peu qualifiées)
- Assurer une éducation et une formation de qualité (adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences).

Par ailleurs, les actions financées par le Fonds Social européen (FSE) visent notamment à encourager un niveau élevé d'emploi et l'égalité entre hommes et femmes (Axe 4 - égalité des chances entre hommes et femmes).

Les mesures du PNR décrites ci-dessus contribuent à augmenter la participation des femmes au marché de l'emploi.

Il n'y a pas d'autres mesures qui répondent aux objectifs de l'article 4 de la Convention.

Stéréotypes et éducation

7. Dans ses précédentes observations finales, le comité s'était dit préoccupé par la persistance des comportements stéréotypés qui risquaient d'empêcher les femmes d'exercer leurs droits (A/58/38 (Part.I), par.308). On trouve dans le rapport quelques exemples d'initiatives prises par le Gouvernement pour éliminer ces comportements, mais rien n'indique qu'il existe une stratégie globale de lutte contre les stéréotypes visant les hommes et les femmes. Veuillez fournir cette information et indiquer en outre si on a évalué l'incidence des mesures existantes et, dans l'affirmative, quelles sont les leçons qui ont été tirées et la façon dont elles ont influé sur l'élaboration des politiques.

Les informations demandées ont été détaillées aux paragraphes 79 et 80.

Les différentes campagnes médiatiques font partie de la communication intégrée et ont été déclinées suivant les thèmes prioritaires de la manière suivante :

2002-2003 : la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et des rôles des femmes et des hommes ;

2003-2004 : l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes ;

2004-2005 : les femmes dans la prise de décision ;

2006-2007 : le changement de mentalité et la lutte contre les stéréotypes.



L'impact de cette stratégie a été mesurée moyennant des échantillons aléatoires en 2006. La notoriété des campagnes ainsi que les attitudes et opinions du public par rapport aux thèmes présentés ont été recensées par des entretiens téléphoniques en deux vagues sur un échantillon de 504, resp. 510 personnes. 56% des personnes interrogées déclarent avoir vu les campagnes du ministère à la télévision ou au cinéma et, parmi celles-ci, 78% indiquent les avoir appréciées. Les slogans très simples des

campagnes ont été bien retenus (25%). Les thèmes traités dans les campagnes « top of the mind » ont été d'une part, l'égalité de salaire et d'autre part, la violence domestique à l'égard des femmes. Il a été intéressant de constater que 75% des femmes, mais également 70% des hommes interrogés pensent qu'il existe un déséquilibre au détriment des femmes au niveau des salaires. Ce résultat montre qu'il y a une prise de conscience de l'inégalité de salaire au niveau des deux sexes.

Les campagnes sont régulièrement sélectionnées pour les « Awards » publicitaires nationales et dont un des critères de sélection est la clarté des messages, ainsi que la qualité et l'originalité des créations.

L'impact des mesures de communication sera évalué dans le cadre du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes en 2008-2009.

8. Le rapport relève que le ministère de la Promotion féminine a mis un accent particulier sur la sensibilisation du personnel enseignant et sur la promotion d'une pédagogie différenciée selon le sexe (par.74). Veuillez donner des précisions sur la nature, la portée et l'incidence de ces programmes.

Les informations demandées ont été détaillées aux paragraphes 75 – 78 du 5^{ème} rapport. L'impact s'est concrétisé par l'intégration systématique de l'intégration de la dimension du genre dans les offres (formations et études) de l'Université du Luxembourg (voir paragraphe 78 du 5^{ème} rapport).

9. Le rapport note également que les filles et les garçons font des choix différents en matière d'éducation, qui sont influencés par des représentations stéréotypées sur les professions (par.151). Veuillez décrire les mesures prises et les délais fixés par le Gouvernement pour accroître le nombre d'étudiantes dans les filières non traditionnelles, et des progrès accomplis en la matière au cours des cinq dernières années.

Outre les mesures décrites au paragraphe 152 du 5^{ième} rapport du Luxembourg, notamment le « Girls' and Boys' day », il faudrait ajouter l'initiative « Forche forschende Frauen » (femmes chercheuses énergiques). Dans le but de sensibiliser les jeunes filles aux sciences et à la recherche, le ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en coopération avec l'Université du Luxembourg et le Fonds National de la Recherche, a lancé l'initiative « Forche forschende Frauen » qui met en relation par le biais de rencontres et de stages dans les laboratoires de recherche, des femmes chercheuses et des lycéennes.

L'analyse de l'impact des mesures concernant la promotion du choix professionnel des jeunes filles dans les domaines non-traditionnellement occupés par des femmes n'a pas été faite.

Une mesure spécifique du projet de loi relatif à la formation-recherche est proposée à l'égard des femmes-chercheurs enceintes bénéficiaires d'une bourse de formation-recherche. Elle comporte une extension de la durée maximale d'attribution de la bourse ; celle-ci se verra ainsi prolongée de la période d'inactivité afférente telle que définie par les dispositions légales en matière de congé de maternité en vigueur au Luxembourg. Elles pourront ainsi profiter de l'allocation de la bourse tout au long de leur congé de maternité.

En vue d'augmenter le nombre des chercheuses et pour mieux concilier l'éducation des enfants et la poursuite de l'activité de recherche des parents, l'Université du

Luxembourg a permis de réduire la tâche de travail d'enseignement à un taux de 20% au lieu de 40%, tout en pouvant continuer leur activité de recherche.

10. Le Comité des droits de l'enfant a noté qu'un nombre élevé d'enfants étrangers (plus de 40% de la population scolaire) sont souvent désavantagés par le programme éducatif et les méthodes d'enseignement au Luxembourg, notamment pour des problèmes de langue (CRC/C/15/Add.250,par.50). Veuillez présenter une analyse de la situation des filles immigrées et étrangères, notamment les filles des demandeurs d'asile, dans l'enseignement, décrire les mesures prises pour intégrer les enfants immigrés dans les secteur éducatif (par.184) et indiquer leur résultat.

Au Luxembourg, la scolarisation des enfants nouvellement arrivés au Grand-Duché de Luxembourg ainsi que de demandeurs de protection internationale est obligatoire au même titre que pour les autres enfants et adolescents vivant au Grand-Duché, quel que soit le statut des parents.

Au-delà de l'âge de 16 ans, les jeunes peuvent poursuivre leur scolarité en intégrant des formations qui ne nécessitent pas d'autorisation de travail et tombent sous la responsabilité exclusive de l'Éducation nationale, et ceci quel que soit leur statut.

Les efforts réalisés par le ministère de l'Éducation nationale en vue de l'accueil des enfants en provenance d'un pays étranger

Le Service de la scolarisation des enfants étrangers

- Accueil : accueil et information des parents et élèves nouvellement arrivés au Luxembourg, indifféremment leur pays d'origine (membre UE ou pays tiers) à la Cellule d'accueil scolaire pour élèves nouveaux arrivants (CASNA), sorte de guichet unique du ministère de l'Éducation nationale, spécialement créé en 2005. Deux jours par semaine, l'accueil est réalisé en langue portugaise par une institutrice d'origine portugaise. Nombre de bénéficiaires : au cours des deux dernières années, 400 familles par année ont été reçues au CASNA.
- Médiation interculturelle : traduction des informations et, au besoin, accompagnement des nouveaux arrivants lors de l'inscription scolaire par des médiateurs interculturels, formés par le ministère de l'Éducation nationale.

Service d'équivalence des diplômes

Un Service de la reconnaissance des diplômes fonctionne au ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle. Les tâches du service sont les suivantes:

- assurer l'accueil et l'information du public en matière de reconnaissance de diplômes;
- préparer les reconnaissances de diplômes, certifications et qualifications étrangers;
- participer à la transposition en droit luxembourgeois de la future directive européenne concernant la reconnaissance des qualifications professionnelles;
- établir une documentation écrite et électronique des procédures de reconnaissance;
- établir une base de données concernant les diplômes étrangers permettant la détection de faux;
- informer le public sur les documents de l'Europass;

- représenter le ministère auprès d'autres administrations et auprès de la Commission des Communautés européennes en matière de reconnaissance des diplômes.

Le service collabore étroitement avec les services de l'enseignement primaire, de l'enseignement post-primaire, de la formation professionnelle et de la scolarisation des enfants étrangers.

Les efforts réalisés par le ministère de l'Éducation nationale en vue de l'intégration des enfants en provenance d'un pays étranger

Ecole de l'intégration

Lors du débat d'orientation à la Chambre des Députés sur l'école de l'intégration, en novembre 2000, le parlement s'est clairement prononcé pour une école unique, préservant la cohésion sociale. Suite à l'adoption d'une motion à 24 points, le ministère de l'Éducation nationale a mis en œuvre un ensemble de mesures visant l'intégration scolaire des enfants de langue étrangère, l'éducation interculturelle et la formation des enseignants.

Mesures à caractère général

Mesures législatives

La loi du 25 juin 2004 portant organisation des lycées et lycées techniques prévoit explicitement comme infraction pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire l'incitation à la haine raciale, à la xénophobie et à l'intolérance religieuse. Le conseil de discipline peut soit prononcer le renvoi définitif, soit renvoyer l'élève devant le conseil de classe (article 42).

Manuels scolaires

La perspective multiculturelle est introduite dans une grande partie des manuels, qu'il s'agisse de textes de lecture, d'histoire et géographie, d'éducation civique ou d'éducation morale et sociale. L'objectif est de prévenir l'intolérance, le racisme et le sexisme, et de permettre à tout élève, luxembourgeois ou étranger, de pouvoir s'identifier avec les contenus.

Les programmes d'histoire et de géographie de l'enseignement primaire et secondaire ne sont pas centrés sur la nation luxembourgeoise, mais sur le cadre européen, voire mondial. Il en va de même des manuels de connaissance du monde contemporain dans l'enseignement secondaire technique (d'ailleurs, afin de tenir compte des spécificités linguistiques des élèves, ce livre est bilingue allemand/ français).

Formation des enseignants

Dans le cadre de la formation continue des enseignants, des cours sont offerts relatifs aux Droits de l'Homme et aux Droits de l'Enfant. Ces derniers sont proposés comme références et cadre de valeurs à proposer aux élèves. Les enseignants reçoivent des outils pratiques pour faire découvrir ces textes avec une approche à la fois ludique et créative.

Mesures spécifiques

Les médiateurs interculturels

L'offre de médiation interculturelle dans nos écoles remonte à 1999, constituant à l'époque une réponse à l'arrivée en grand nombre de demandeurs d'asile, majoritairement en provenance des Balkans (médiateurs interculturels parlant albanais et serbo-croate). Conçue comme temporaire au début, la demande de médiation

interculturelle est en augmentation permanente et s'étend de plus en plus à d'autres langues : portugaise, chinoise et russe.

Dans le rapport annuel de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes de 2006, cette mesure a été présentée comme exemple de bonne pratique.

Enseignement primaire

L'apprentissage du luxembourgeois est obligatoire et favorisé au préscolaire en vue du maintien de la cohésion sociale.

Dans les classes de l'éducation précoce et préscolaire à forte proportion d'enfants portugais, il peut être fait appel à un-e intervenant-e lusophone pour une collaboration régulière de quelques heures par semaine dans la classe en vue de la valorisation de la langue maternelle (assistant-e de langue maternelle).

Dans l'enseignement primaire les parents portugais ont la possibilité d'inscrire leur(s) enfant(s) dans les cours intégrés en langue maternelle. Ces cours sont destinés à préserver et développer les compétences des enfants en langue maternelle et de favoriser une image de soi positive. Pendant 2 heures par semaine, certaines matières du programme officiel (éveil aux sciences, histoire, géographie) sont enseignées par des enseignants portugais en langue portugaise dans le cadre de l'horaire scolaire.

Enseignement secondaire

- Classes à régime linguistique spécifique : A l'enseignement secondaire technique, il est possible de suivre des formations techniques et professionnelles en langue française dans des classes spécialement créées à cet effet.

- Classes « Allet » (allemand langue étrangère) dans le cycle inférieur (VIIe-Ve). Ces classes accueillent des élèves ayant atteint le niveau de la 6e année d'études primaires, d'un très bon niveau en français et en mathématiques, mais ayant certaines faiblesses en allemand. Les classes « Allet » offrent un enseignement renforcé de l'allemand. Elles sont offertes au Lycée de Garçons Luxembourg, Lycée classique de Diekirch, Lycée Hubert Clément à Esch/Alzette, Lycée classique d'Echternach et Lycée technique de Bonnevoie. Le pourcentage d'élèves étrangers en classe de 7^e, qui depuis 1991 a stagné autour de 16%, a progressé à 21% cette année.

Les résultats des élèves sont généralement bons et dépendent de leur motivation. Il n'y a pas de différences significatives constatées entre les filles et les garçons. Il s'agit en tout pour l'année scolaire 2007-2008 de 190 élèves.

La Chambre des Députés a voté en date du 21 juillet 2006 la loi autorisant le Gouvernement à organiser des classes internationales préparant au diplôme du baccalauréat international. Ces classes sont organisées dans deux lycées : le Lycée technique du Centre et l'Athénée du Luxembourg.

- Service de la scolarisation des enfants étrangers

- Service gratuit de médiateurs interculturels à l'intention des enseignants, parents, élèves
- Réunions d'information spécifiques pour parents étrangers
- Contacts avec les ambassades et les associations d'étrangers
- Mise en place de formations professionnelles francophones
- Traduction de manuels scolaires (de l'allemand vers le français) et de documents d'information officiels (en portugais, serbo-croate, etc.)

Par ailleurs, l'intégration professionnelle et sociale est en étroite relation avec la réussite scolaire. Or, une grande partie des enfants et jeunes d'origine étrangère sont de milieu

socio-culturel modeste. Dans tous les pays, la réussite scolaire de ces enfants est en-dessous de la moyenne. Un groupe de travail sur l'équité scolaire vient d'être créé. Il analyse, en vue d'en proposer, les mesures susceptibles de prévenir l'échec et le décrochage scolaires de tous les élèves aussi bien étrangers que luxembourgeois.

Informations des personnes nouvellement arrivées au Grand-Duché de Luxembourg

Moyens d'information utilisés :

- Dépliants d'information sur les mesures d'accueil (traduits dans les principales langues cibles), les classes spécifiques, les médiateurs interculturels, les cours intégrés en langue maternelle
- Presse, radio
- Site Internet du ministère
- Réunions d'information pour parents
- Documents d'informations aux communes
- Médiateurs interculturels
- Interventions ponctuelles dans le cadre de la formation des enseignants à l'Université

Moyens de diffusion des informations :

- Sur demande (appels téléphoniques)
- Par Internet
- Dans les locaux du ministère de l'Éducation nationale, le CASNA en l'occurrence
- Dans les administrations communales

Evaluation des projets mis en œuvre

Depuis janvier 2005, le ministère procède à intervalles réguliers à une évaluation des lycées publics (« Protocole d'action Qualité Scolaire » PAQS).

En 2006, le Service des statistiques et analyses, menant entre autres des études sur le décrochage et l'échec des élèves, a été créé.

Le Service de la scolarisation des enfants étrangers fait le suivi des demandes adressées à la Cellule d'accueil scolaire pour élèves nouveaux arrivants (CASNA) et des demandes de médiation interculturelle. Par ailleurs, il suit la progression des élèves des classes d'accueil de l'enseignement secondaire entre autres par le biais de visites effectuées dans les classes d'accueil ainsi que de réunions d'échange qu'il organise pour les enseignants de ces classes.

Les chiffres

L'analyse statistique montre qu'il n'existe pas de discrimination entre garçons et filles et que la proportion de filles de nationalité étrangère dans les différents ordres d'enseignement n'est que légèrement différente de celle des garçons. De plus, dans l'enseignement secondaire classique, dans lequel le niveau d'enseignement est le plus exigeant, la proportion de filles de nationalité étrangère est plus élevée que celle de garçons de nationalité étrangère.

Education précoce et préscolaire, enseignement primaire et spécial - année scolaire 2006/07 (chiffres provisoires)

niveau	F			M			Total			F	M
	lux.	étr.	Total	lux.	étr.	Total	lux.	étr.	Total		
PC	57,5%	42,5%	100,0%	54,2%	45,8%	100,0%	55,8%	44,2%	100,0%	47,3%	52,7%
PRE	55,7%	44,3%	100,0%	54,5%	45,5%	100,0%	55,1%	44,9%	100,0%	48,8%	51,2%
PRIM	58,4%	41,6%	100,0%	58,8%	41,2%	100,0%	58,6%	41,4%	100,0%	48,9%	51,1%
SPE	22,4%	77,6%	100,0%	34,7%	65,3%	100,0%	29,6%	70,4%	100,0%	41,9%	58,1%
Grand Total	57,6%	42,4%	100,0%	57,4%	42,6%	100,0%	57,5%	42,5%	100,0%	48,7%	51,3%

Post primaire - année scolaire 2006/07 (chiffres
rentrée)

			F			M			Total				
			lux.	étr.	Total	lux.	étr.	Total	lux.	étr.	Total	F	M
ES	inf	ES	78,8%	21,2%	100,0%	81,8%	18,2%	100,0%	80,2%	19,8%	100,0%	54,1%	45,9%
	sup	ES	82,6%	17,4%	100,0%	84,5%	15,5%	100,0%	83,4%	16,6%	100,0%	56,3%	43,7%
EST	inf	CYCLE INF	56,3%	43,7%	100,0%	58,5%	41,5%	100,0%	57,4%	42,6%	100,0%	48,3%	51,7%
	inf	PREP	39,4%	60,6%	100,0%	38,8%	61,2%	100,0%	39,1%	60,9%	100,0%	40,2%	59,8%
	sup	FORM. TECHNICIEN	60,9%	39,1%	100,0%	65,6%	34,4%	100,0%	63,7%	36,3%	100,0%	41,9%	58,1%
	sup	REG. TECHNIQUE	68,6%	31,4%	100,0%	68,8%	31,2%	100,0%	68,7%	31,3%	100,0%	59,6%	40,4%
	sup	REGIME PROF	56,1%	43,9%	100,0%	60,4%	39,6%	100,0%	58,7%	41,3%	100,0%	39,2%	60,8%
ES Total			80,8%	19,2%	100,0%	83,1%	16,9%	100,0%	81,8%	18,2%	100,0%	55,2%	44,8%
EST Total			58,6%	41,4%	100,0%	59,4%	40,6%	100,0%	59,0%	41,0%	100,0%	47,2%	52,8%
Grand Total			66,6%	33,4%	100,0%	66,4%	33,6%	100,0%	66,5%	33,5%	100,0%	49,8%	50,2%

Explication des sigles :

PC = enseignement précoce (3-4 ans) ; PRE = enseignement préscolaire (obligatoire, 4-6 ans) ; PRIM = enseignement primaire (obligatoire, 6-12 ans) ; SPE = enseignement spécial (pour élèves à difficultés d'apprentissage, 6-12 ans) ; ES = enseignement secondaire classique ; EST = enseignement secondaire technique

N.B. : Les demandeurs de protection internationale sont identifiés comme personne de nationalité étrangère et accueillis au même titre.

L'extension de l'offre de garde d'enfants favorise également l'intégration des enfants étrangers. L'offre de garde d'enfants profite également aux enfants immigrés.

En 2005 a été créé un nouveau concept en vue d'une meilleure harmonisation entre la vie professionnelle et familiale, à savoir les maisons relais pour enfants, visant à prendre en charge les enfants en dehors des heures de classe. La maison relais offre diverses prestations aux enfants luxembourgeois et étrangers telles l'aide aux devoirs, la surveillance ou l'activité des vacances. Ces activités ont pour objectif de favoriser l'intégration par le développement ou l'apprentissage de la langue luxembourgeoise dans un contexte périscolaire.

Dans l'enseignement post-primaire, l'introduction de la journée continue sous forme d'un projet pilote a été prévue pour la rentrée scolaire 2005/06. Le nombre de structures d'accueil et d'encadrement dans l'enseignement préscolaire et primaire est croissant. L'enseignement précoce (enfants de 3 à 4 ans) sera généralisé dans tout le pays à partir de 2009, étant entendu que les communes auront l'obligation d'offrir cet enseignement et que les parents garderont l'option d'y scolariser leurs enfants ou non.

Un nombre croissant de communes offre désormais, à côté du foyer de jour pour enfants, des activités de type « restauration scolaire » (tout service qui a pour objet l'accueil, la restauration et l'encadrement d'enfants en âge scolaire au moment du repas principal) et « aide aux devoirs » (tout service non scolaire qui a pour objet l'accueil et l'encadrement sans hébergement des élèves de l'enseignement primaire en dehors des

heures de classes en vue de leur offrir des activités récréatives et une assistance aux devoirs à domicile).

Violence contre les femmes

11. Hormis la violence familiale, le rapport ne fournit aucune information sur la violence contre les femmes, notamment la violence sexuelle. Veuillez fournir des données actualisées sur les différentes formes de violence faite aux femmes et les mesures prises pour les prévenir et les combattre, conformément à la recommandation générale 19 du Comité. Veuillez notamment fournir des informations sur les services d'assistance accessibles aux femmes victimes de violence et sur le nombre de poursuites et de peines prononcées contre les auteurs. Veuillez indiquer en outre si une enquête de population sur la violence contre les femmes a été effectuée et quels en sont les résultats.

La loi du 26 mai 2000 devenue le Chapitre V Harcèlement sexuel du Titre IV égalité de traitement entre les femmes et les hommes du Livre II du Code du Travail, protège toutes les salariées, les stagiaires, les apprenties, élèves et étudiantes contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. En 2006, les statistiques policières ne relèvent pas de cas de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

D'après les statistiques de la Police 760 femmes et filles et 598 hommes et garçons ont été recensés comme victimes de toutes les formes de violence. Dans ces statistiques figurent les assassinats, les meurtres, les homicides, les coups et blessures volontaires avec incapacité de travail, les coups et blessures volontaires sans incapacité de travail, les coups et blessures involontaires, les prises d'otages, les enlèvements, les séquestrations, les viols et les infractions commises dans le cadre de la loi sur la violence domestique.

De toutes ces infractions recensées concernant les victimes de sexe féminin, 49 % des femmes et des filles sont victimes de violence domestique et 6 % des femmes et des filles sont victimes de viol.

La violence domestique représente 12% de toutes les infractions contre les personnes recensées par la Police. Dans les cas de violence domestique, les victimes sont dans 87% des cas de sexe féminin et les agresseurs sont dans 83% des cas de sexe masculin. Au cours de l'année 2006, il y avait 35 jugements avec peines prononcées dans le cadre de la loi sur la violence domestique (peine maximum : 3 ans de prison et amende de 1.000 €).

Afin de réagir de manière efficace contre toutes ces formes de violence, la Police grand-ducale a été dotée de personnel supplémentaire pour combattre les infractions.

En cas de besoin, les femmes victimes de violence physique, psychique ou sexuelle peuvent être hébergées dans les services d'hébergement pour femmes et peuvent consulter de nombreux services de consultation spécialisés répartis sur le territoire. Ces services sont financés entièrement par l'Etat sur base de conventions conclues entre l'Etat et les organismes gestionnaires.

Un sondage sur la violence à l'égard des femmes dans la population n'a pas été réalisé.

Traite et proxénétisme

12. Dans ses précédentes observations finales, le Comité a recommandé l'adoption de politiques globales de lutte contre la traite des femmes et des fillettes (A/58/38 (Part I.par.313). Veuillez donner des précisions sur les mesures prises par le Gouvernement pour donner suite à cette recommandation, et en particulier fournir des statistiques sur les femmes victimes de la traite au Luxembourg, les proxénètes poursuivis et sanctionnés, ainsi que des informations sur les services d'assistance et les mesures de protection dont peuvent bénéficier ces femmes, notamment la délivrance de permis de séjour.

Le Plan national d'égalité des femmes et des hommes prévoit des actions contre la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle et la sensibilisation des clients de la prostitution face aux dangers encourus :

- Evaluation quantitative et qualitative de l'attitude de la population, surtout des hommes face à l'achat de services sexuels avec ou sans préservatif
- Cartographie des lieux de la prostitution
- Inventaire de la demande des clients
- Mise sur pied d'un réseau de prise en charge des victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle
- Sensibilisation et formation des personnes responsables de la prise en charge des femmes victimes de la traite
- Sensibilisation des clients au phénomène de la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle et aux dangers de la transmission des maladies sexuellement transmissibles
- Elaboration d'un outil d'information spécifique en plusieurs langues pour les personnes exerçant la prostitution

La cartographie de la prostitution au Luxembourg

Le 14 juin 2007, le ministère de l'Égalité des chances a présenté les résultats de la cartographie de la prostitution au Luxembourg. Le milieu prostitutionnel du Luxembourg a été observé et les prostitué-e-s ainsi que les agent-e-s ont été interviewés. Les entretiens ont porté sur des questions concernant le profil des prostitué-e-s, leurs activités prostitutionnelles, leurs connaissances en matière de soins de santé et de prévention, les contacts sociaux et la prise en charge sociale, les perspectives de vie etc. Bien qu'on distingue entre différents types de prostituées (les « occasionnelles », les « classiques », les toxicomanes, les nouvelles migrantes), la raison principale évoquée pour l'exercice des activités de prostitution est l'intérêt financier.

Enquête sur le thème de la prostitution.

Sur mandat du ministère de l'Égalité des chances, une société d'étude et d'opinion a réalisé une enquête en février 2007 sur le thème de la prostitution au Luxembourg. 1010 personnes âgées d'au moins 18 ans et vivant au Luxembourg, ont été interrogées. Le sondage montre que 12% des hommes affirment avoir payé pour l'achat de services sexuels contre 0% des femmes.

Mesures de lutte contre la traite des femmes

Dans le cadre de la transposition des dispositions de la convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains, des dispositions du protocole additionnel de Palerme visant à prévenir, réprimer et punir le trafic des personnes et des dispositions de la décision cadre de la Commission européenne relative à la lutte contre la traite des êtres humains, le ministère de l'Égalité des chances a créé un groupe de

travail qui a comme mission principale de réaliser la mise en place d'un réseau pour la prise en charge efficace des victimes de la traite des êtres humains. Le projet de loi sur la lutte contre la traite des êtres humains sera déposé au parlement vers la fin de l'année 2007. Le projet de loi sur la libre circulation des personnes et l'immigration prévoit des dispositions spécifiques concernant l'autorisation de séjour des victimes de la traite ressortissant de pays tiers (dépôt fin octobre 2007).

En 2006, un groupe d'enquête spécial intitulé « traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle » a été créé au sein de la Police grand-ducale. Les femmes victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle sont prises en charge dans les services d'hébergement pour femmes et en ambulatoire par les ONGs.

Jugements prononcés conformément aux dispositions des articles 379 et 379 bis du chapitre VI.- de la prostitution, de l'exploitation et de la traite des êtres humains du code pénal.

Entre janvier 2006 et août 2007, 10 affaires ont été jugées devant les cour et tribunaux au Luxembourg en application des articles 379 et 379 bis du code pénal. 6 fois les auteurs étaient de sexe masculin et 8 fois de sexe féminin. Toutes les victimes étaient de sexe féminin.

13. Veuillez donner des précisions sur l'effet de la décision du Gouvernement de ne plus délivrer de visas ou d'autorisations de séjour aux ressortissants de pays non membres de l'Union européenne souhaitant travailler en tant qu'artistes de cabaret, qui a été prise dans le cadre de la lutte contre la traite des êtres humains.

Depuis l'abolition le 1^{er} mai 2004 des visas ou permis de travail délivrés aux personnes venant de pays n'appartenant pas à l'Union européenne leur permettant de travailler comme artiste de cabaret, on peut observer que les propriétaires de cabaret ont réorganisé et adapté leurs façons de procéder.

En effet, l'adhésion des nouveaux pays membres de l'Union européenne a permis le recrutement de femmes en tant qu'artistes de cabaret pour des périodes courtes, venant notamment de la Lituanie, de la Pologne, de la Roumanie, de la Bulgarie et de la République Tchèque. Les propriétaires de cabaret établissent des contrats fantaisistes et considèrent les femmes comme travailleuses indépendantes.

Il devient ainsi très difficile pour la Police de faire des investigations et de donner des chiffres exacts étant donné que les femmes en question ont le droit de voyager et de se déplacer avec un passeport valide (cf. accords de Schengen). La plupart des femmes ne se font pas enregistrer de façon régulière lors de leur arrivée sur le territoire du Luxembourg. Il s'en suit que les autorités n'ont aucun contrôle sur leur nombre et leur séjour,

Néanmoins, la Police et l'Inspection du Travail et des Mines ont commencé par verbaliser les propriétaires de cabaret parce que les femmes (travailleuses indépendantes) n'étaient pas enregistrées auprès de la sécurité sociale. Les condamnations à des amendes prononcées par les tribunaux n'empêchent pas les cabaretiers de continuer à exploiter les femmes. Cependant un groupe de travail pluridisciplinaire, instauré par le ministère de la Justice, étudie les possibilités de l'Etat en vue de remédier à cette situation. Les projets de loi en cours d'élaboration concernant la traite des êtres humains, les mesures d'encadrement ainsi que la loi sur la Police des étrangers permettront de lutter plus efficacement contre l'exploitation des femmes.

Participation à la vie politique

14. Les femmes continuent d'être peu représentées au Gouvernement au Parlement, dans les conseils municipaux et dans d'autres organismes publics bien que le Comité ait recommandé, dans son rapport précédent, à l'Etat partie de formuler d'autres mesures visant à accroître la représentation des femmes aux postes de décision dans tous les secteurs (A/58/38 (Part I), par.311) quelles sont les mesures prises pour que les femmes puissent participer pleinement, sur un pied d'égalité avec les hommes, à la vie publique, notamment par le recours à des mesures temporaires spéciales en application du paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention et des recommandations générales 23 et 25 du Comité ?

Les mesures décrites à l'article 7, paragraphes 97 – 113 du 5^{ème} rapport répondent aux recommandations du Comité élaborées sous A/58/38, paragraphe 311.

Le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes prévoit les mesures suivantes :

- promotion de la participation des femmes à la prise de décision politique et économique
 - financement de formations pour candidates politiques et élues politiques
 - recherches sur la participation à la prise de décision politique et économique des femmes
 - encouragement des entreprises du secteur privé dans le cadre du programme « actions positives » afin de veiller à une participation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision dans tous les domaines et à tous les niveaux
 - études, actions et manifestations d'information et de sensibilisation dans les entreprises du secteur privé
- promotion d'une politique communale d'égalité des femmes et des hommes
 - mise en œuvre de la circulaire du ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire, du ministère de l'Egalité des chances et du Syndicat des villes et des communes luxembourgeoises (SYVICOL) adressée aux administrations communales en juillet 2005 pour les informer sur la politique d'égalité des femmes et des hommes (voir sous le paragraphe 113 du 5^{ème} rapport du Luxembourg)
- projet « gender equality in local development »,
 - le ministère de l'Egalité des chances a engagé un projet de politique communale des femmes et des hommes avec la Slovénie et le Danemark comme partenaires. Le projet porte sur le développement d'outils de formation et sur des mesures de promotion des femmes dans la prise de décision politique locale. L'évolution est décrite aux paragraphes 110 à 112 du 5^{ème} rapport du Luxembourg.

Emploi

15. Dans ses précédentes observations finales, le Comité s'était déclaré préoccupé par la persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale et avait recommandé l'adoption de mesures en vue d'éliminer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (A/58/38 (Part I), par.314 et 315). Veuillez fournir des informations sur les conséquences des mesures décrites dans le rapport visant à éliminer les inégalités de salaire entre hommes et femmes, notamment celles de la loi du 30 juin 2004.

Suite aux recommandations A/58/38, paragraphes 314 – 315, 2 études ont été réalisées :

- Etude 1

Les femmes sont-elles discriminées sur le marché du travail ? Etude réalisée par le STATEC, présentée le 24 avril 2007 à la conférence « L'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi : réalité ou mythe

- Etude 2

« L'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives », analyse juridique réalisée par Viviane Ecker, docteure en droit, experte en matière d'égalité des femmes et des hommes auprès de la Commission des Communautés européennes

avec l'objectif de :

- détecter les raisons des discriminations salariales en vue de les éradiquer en rendant les acteurs et actrices conscients du phénomène
- analyser l'impact des conventions collectives sur l'égalité de traitement et de rémunération entre les femmes et les hommes en vue d'améliorer leur efficacité en matière d'égalité de traitement et de rémunération

La deuxième étude a montré le très faible impact des conventions collectives sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Elle a été soumise pour prise de position aux partenaires sociaux et aux chambres professionnelles et salariales pour avis et prise de position ; les réponses sont attendues pour la mi-octobre 2007. Le Gouvernement a décidé de retenir pendant une période d'essai (dont la durée n'a pas été spécifiée) le principe d'une obligation de moyens qui pourra être remplacée ultérieurement par une obligation de résultat pour éliminer les éléments de discrimination ne pouvant être expliqués objectivement

Le ministère de l'Égalité des chances a organisé le 24 avril 2007 une conférence intitulée « L'Égalité des femmes et des hommes dans l'emploi, réalité ou mythe? » en collaboration avec le ministère des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement, le ministère de l'Économie et du Commerce extérieur, le ministère du Travail et de l'Emploi et le Service central de la statistique et des études économiques (STATEC). L'objectif de la conférence était d'informer les partenaires sociaux et les entreprises sur la persistance de cette inégalité salariale entre femmes et hommes et de responsabiliser les participant-e-s en cette matière. Quelque 200 personnes ont participé à cette manifestation.

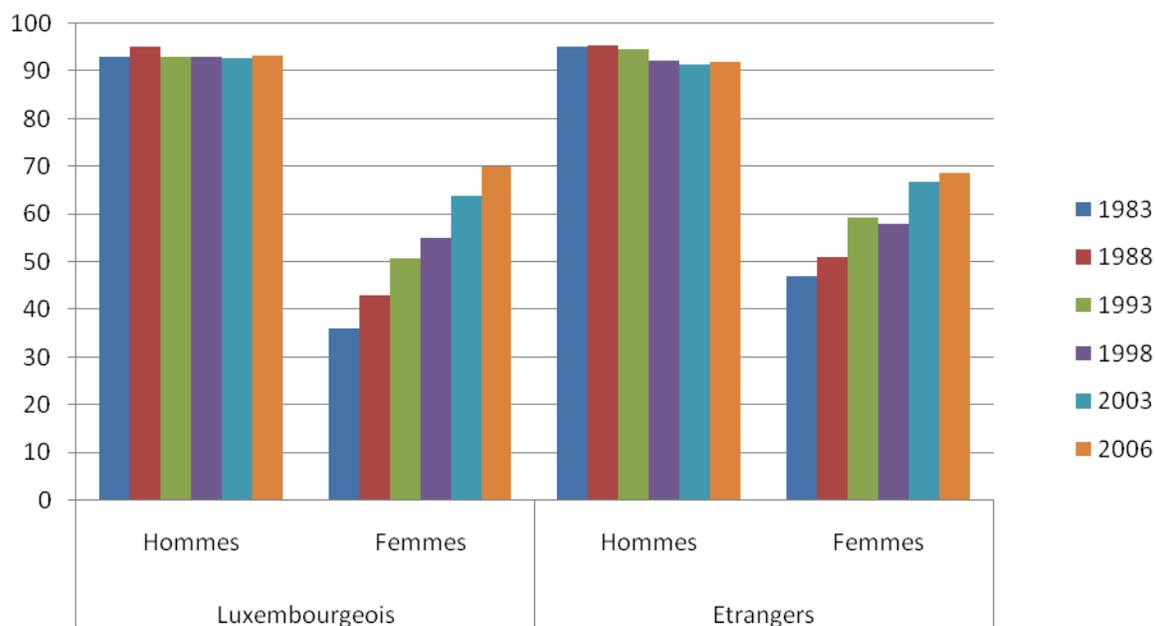
16. Le rapport ne fournit que peu d'informations sur l'évolution, depuis le dernier rapport, du pourcentage de femmes dans certains métiers et sur le marché du travail. Veuillez donner une vue d'ensemble de cette évolution et ventiler toutes les informations par groupe ethnique, selon qu'il conviendra, et par groupe d'âge de femmes.

La ventilation des données statistiques se fait par nationalité ; le classement par ethnicité étant non pertinent. Les données du rapport d'activité de l'Administration de l'Emploi (ADEM) de l'année 2006 révèlent qu'en moyenne, l'emploi salarié résidant se développe plus rapidement chez les femmes (+3.3% sur la même période) que chez les hommes (+1.7%). Chez les non-résidents, la différence entre les sexes est moins prononcée (+6.9% pour les femmes et +6.3% pour les hommes).

A noter que dans l'emploi résidant au Luxembourg, la proportion des femmes est de 41,3%.

Evolution du taux d'emploi des 25-54 ans par nationalité et par sexe de 1983 à 2006

En %

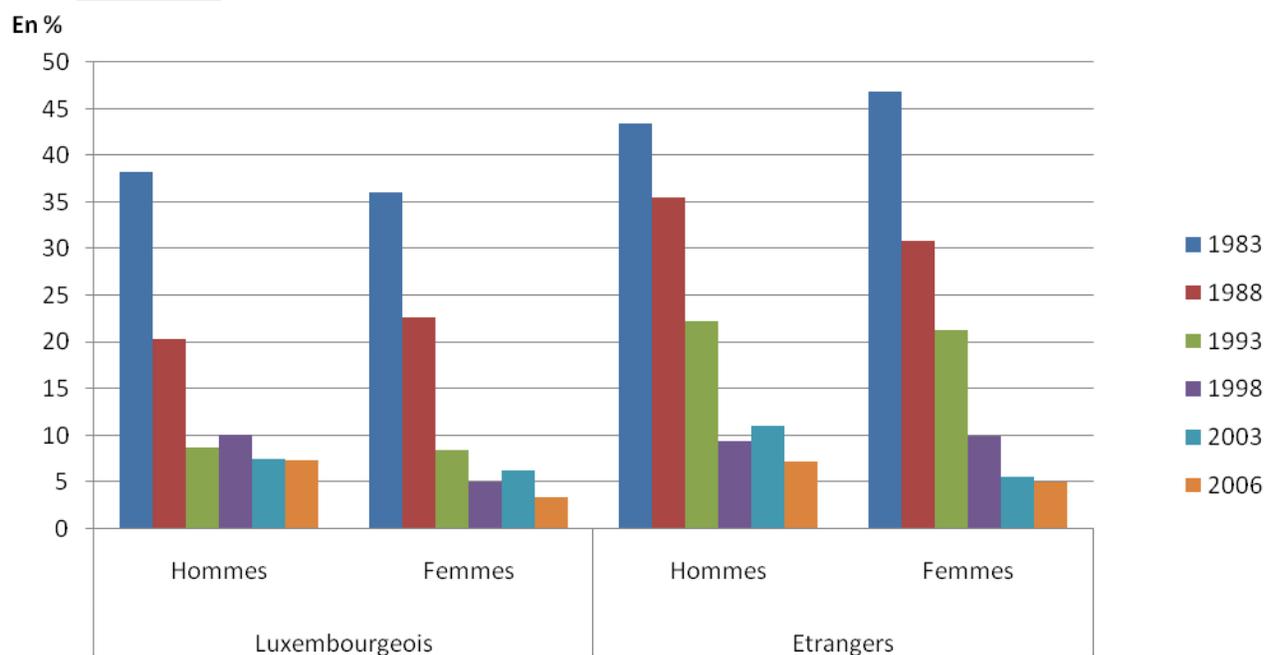


Année	Luxembourgeois		Etrangers		Ensemble	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1983	93,0	36,0	95,1	47,0	93,7	39,2
1984	93,6	37,6	94,9	47,7	95,5	43,9
1985	93,4	38,7	93,8	48,1	94,1	44,2
1986	94,4	41,1	95,5	49,8	96,0	47,2
1987	94,5	42,9	96,1	54,0	94,9	46,4
1988	95,0	43,0	95,4	50,9	95,1	45,5
1989	93,6	43,8	94,8	53,8	94,0	47,0
1992	93,8	49,8	93,7	60,0	93,8	53,3
1993	92,9	50,7	94,7	59,3	93,5	53,7
1994	92,5	49,9	92,6	60,5	92,5	53,8
1995	91,9	50,0	92,6	59,0	92,2	53,4
1996	92,0	51,8	92,2	56,4	92,1	53,6
1997	92,0	53,2	91,4	60,8	91,8	56,2
1998	93,0	54,9	92,2	57,9	92,7	56,1
1999	92,9	58,0	92,7	63,6	92,8	60,3
2000	94,1	59,5	90,4	64,5	92,6	61,6
2003	92,6	63,9	91,3	66,9	92,0	65,3
2006	93,3	70,0	92,0	68,6	92,7	69,4

Source : Enquêtes Forces de Travail – STATEC

Champ : résidents

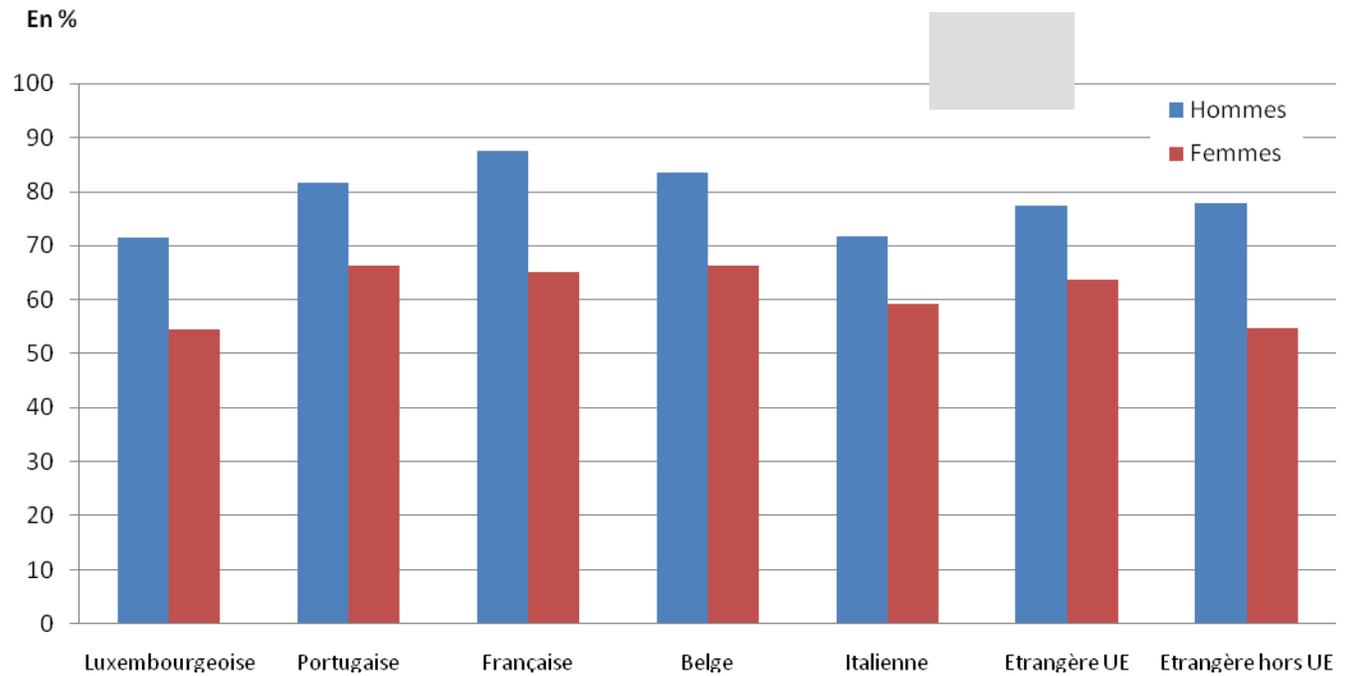
Evolution du taux d'emploi des 15-19 ans par nationalité et par sexe de 1983 à 2006



Année	Luxembourgeois		Etrangers		Ensemble	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1983	38,2	36,1	43,4	46,9	39,7	39,1
1984	35,6	31,2	43,8	39,1	37,8	33,3
1985	32,3	31,6	36,0	39,1	33,6	34,3
1986	31,0	30,7	32,4	32,4	31,5	31,3
1987	28,0	24,7	38,3	35,8	31,0	28,0
1988	20,4	22,7	35,5	30,9	25,0	25,2
1989	24,1	20,4	33,9	24,7	27,2	21,7
1992	19,3	21,0	28,8	24,2	22,9	22,2
1993	8,8	8,5	22,2	21,3	14,3	13,4
1994	13,8	14,1	18,7	21,1	15,6	16,7
1995	11,2	11,7	20,4	16,7	14,9	13,7
1996	9,0	7,7	20,0	15,9	13,3	10,9
1997	7,4	3,5	13,7	10,7	9,8	6,4
1998	10,1	5,0	9,4	10,0	9,8	7,0
1999	10,8	6,2	14,6	12,0	12,3	8,6
2000	8,7	7,4	12,0	7,7	9,9	7,5
2003	7,5	6,3	11,1	5,6	8,9	6,1
2006	7,4	3,4	7,3	5,1	7,4	4,0

Source : Enquêtes Forces de Travail - STATEC
 Champ : résidents

Taux d'activité des 15-64 ans par nationalité et par sexe en 2006



Nationalité	Hommes	Femmes	Ensemble
Luxembourgeoise	71,4	54,4	62,8
Portugaise	81,5	66,2	74,4
Française	87,5	65,2	76,6
Belge	83,4	66,2	75,0
Italienne	71,7	59,1	65,8
Etrangère UE	77,4	63,7	69,9
Etrangère hors UE	77,8	54,8	64,4
Ensemble	75,3	58,2	66,7

Source : Enquête Forces de Travail 2006- STATEC
 Champ : résidents

Répartition des salarié-e-s par lieu de résidence et par sexe en 1988 et 2006

Résidence	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1988									
Résidants	83692	45837	129529	64,6	35,4	100,0	82,5	87,1	84,1
Dont :									
- Luxembourgeois	59725	31139	90864	65,7	34,3	100,0	58,9	59,1	59,0
- Etrangers	23967	14698	38665	62,0	38,0	100,0	23,6	27,9	25,1
	17754	6813	24567	72,3	27,7	100,0	17,5	12,9	15,9
Total	101446	52650	154096	65,8	34,2	100,0	100,0	100,0	100,0
2003									
Résidants	99589	68176	167765	59,4	40,6	100,0	58,2	66,5	61,4
Dont :									
- Luxembourgeois	55644	37538	93182	59,7	40,3	100,0	32,5	36,6	34,1
- Etrangers	43945	30638	74583	58,9	41,1	100,0	25,7	29,9	27,3
Frontaliers	71388	34274	105662	67,6	32,4	100,0	41,8	33,5	38,6
Total	170977	102450	273427	62,5	37,5	100,0	100,0	100,0	100,0
2006									
Résidants	102475	73459	175934	58,2	41,8	100,0	55,1	64,8	58,7
Dont :									
- Luxembourgeois	55083	39817	94900	58,0	42,0	100,0	29,6	35,1	31,7
- Etrangers	47392	33642	81034	58,5	41,5	100,0	25,5	29,7	27,1
Frontaliers	83656	39912	123568	67,7	32,3	100,0	44,9	35,2	41,3
Total	186131	113371	299502	62,1	37,9	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : IGSS

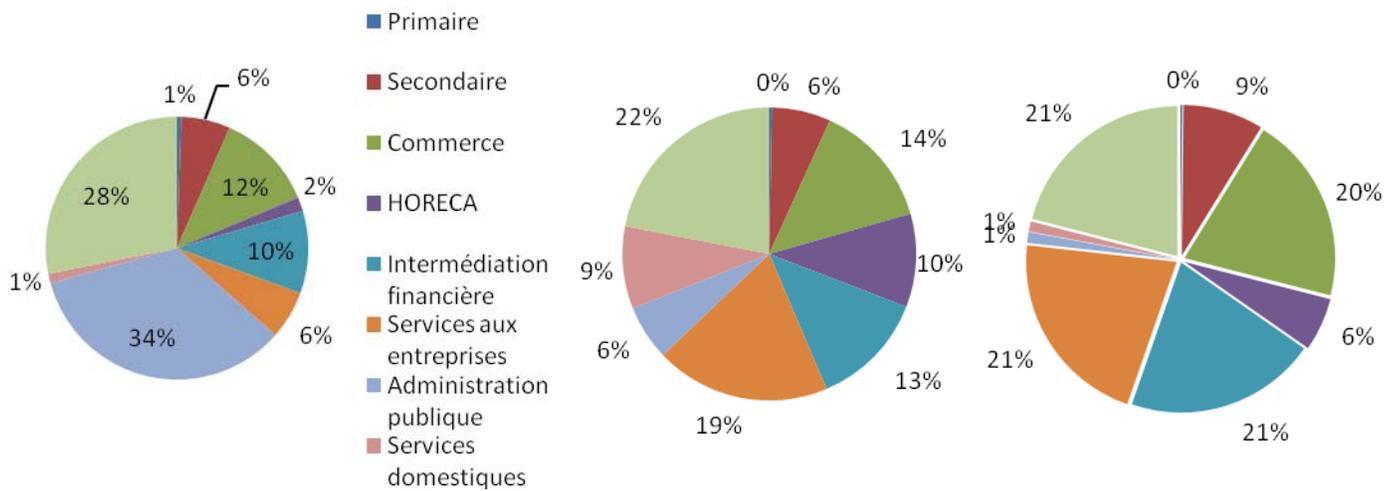
Champ : résidants et frontaliers

Répartition des femmes salariées par branche d'activité économique et par lieu de résidence en 2006

Luxembourgeoises

Etrangères

Frontalières



Branche d'activité	Effectifs				Pourcentages en lignes				Pourcentages en colonnes			
	économique	Luxemb.	Etrangères	Frontalières	Total	Luxemb.	Etrangères	Frontalières	Total	Luxemb.	Etrangères	Frontalières
Agriculture, chasse, sylviculture	189	93	59	341	55,4	27,3	17,3	100,0	0,5	0,3	0,1	0,3
Pêche, Aquaculture	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industries extractives	19	7	9	35	54,3	20,0	25,7	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industries manufacturières	1546	1594	2573	5713	27,1	27,9	45,0	100,0	3,9	4,7	6,4	5,0
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	127	18	9	154	82,5	11,7	5,8	100,0	0,3	0,1	0,0	0,1
Construction	736	565	868	2169	33,9	26,0	40,0	100,0	1,8	1,7	2,2	1,9
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	4832	4644	8051	17527	27,6	26,5	45,9	100,0	12,1	13,8	20,2	15,5
Hôtels et restaurants	683	3461	2281	6425	10,6	53,9	35,5	100,0	1,7	10,3	5,7	5,7
Transports et communication	1810	1156	1389	4355	41,6	26,5	31,9	100,0	4,5	3,4	3,5	3,8
Intermédiation financière	4039	4291	8235	16565	24,4	25,9	49,7	100,0	10,1	12,8	20,6	14,6
Immobilier, Location et services aux entreprises	2368	6481	8553	17402	13,6	37,2	49,1	100,0	5,9	19,3	21,4	15,3
Administration publique	13608	2040	461	16109	84,5	12,7	2,9	100,0	34,2	6,1	1,2	14,2
Education	448	354	239	1041	43,0	34,0	23,0	100,0	1,1	1,1	0,6	0,9
Santé et action sociale	7221	3840	5050	16111	44,8	23,8	31,3	100,0	18,1	11,4	12,7	14,2
Services collectifs sociaux et personnels	1532	1518	1328	4378	35,0	34,7	30,3	100,0	3,8	4,5	3,3	3,9
Services domestiques	473	3063	433	3969	11,9	77,2	10,9	100,0	1,2	9,1	1,1	3,5
Activités extra-territoriales	42	268	113	423	9,9	63,4	26,7	100,0	0,1	0,8	0,3	0,4
Autres activités	144	249	261	654	22,0	38,1	39,9	100,0	0,4	0,7	0,7	0,6
Total	39817	33642	39912	113371	35,1	29,7	35,2	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : IGSS

Champ : résidents et frontaliers

17. Le rapport présente la loi du 19 mai 2003 qui a introduit des mesures favorisant la conciliation de la vie familiale et professionnelle (par.18). Cependant, l'analyse du congé parental montre que le nombre de mères qui en bénéficient est toujours plus élevé que celui des pères (par.87). Outre les modifications d'ordre législatif dont il est question dans le rapport, quelles mesures concrètes le Gouvernement a-t-il l'intention de prendre pour encourager un meilleur partage du travail et des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes.

Aucune mesure supplémentaire n'est prévue par le gouvernement qui encouragerait un meilleur partage des responsabilités familiales et professionnelles entre femmes et hommes.

Cependant, aux fins d'une meilleure harmonisation entre la vie familiale et la vie professionnelle, le ministère de la Famille et de l'Intégration intervient notamment sur les plans suivants :

1. La création de maisons relais pour enfants
2. La création de crèches et de foyers de jour pour enfants
3. L'accueil éducatif à domicile chez des particuliers

Ad.1. La création de maisons² relais pour enfants

La mise en place du concept des « maisons relais pour enfants » comporte à la fois un aspect quantitatif (l'augmentation du nombre des structures), géographique (répartition des structures en fonction des besoins constatés sur toute l'étendue du territoire luxembourgeois) et qualitatif (le développement des prestations offertes au sein desdites structures).

Selon une enquête CEPS³ réalisée en 2003 environ 26% des enfants ayant besoin d'être gardés selon le mode de garde utilisé dans les ménages où les deux parents exercent une activité professionnelle en 2003 recourent au système de garde mis en place par les structures d'accueil.

En 2005 alors que le Grand-Duché de Luxembourg a compté 8.000 places d'accueil périscolaires pour enfants, le gouvernement⁴ a fait état d'un besoin estimé à 30.000 places pour l'horizon 2013. L'évaluation géographique des besoins a été estimée à 30% en région rurale et à 50% en région urbaine ce qui fait une moyenne de 40%. Ces estimations ont été effectuées eu égard au nombre d'enfants domiciliés au Grand-Duché de Luxembourg et au vu de l'expérience des structures d'accueil fonctionnant sur place. En août 2007 le Grand-Duché de Luxembourg compte 92 maisons relais avec un nombre de 10.449 places.

Ad. 2. La création de crèches⁵ et des foyers⁶ de jour pour enfants

Au 31 décembre 2006 le secteur des structures d'accueil de jour pour la petite enfance compte un ensemble de 163 crèches et foyers de jour avec un total de 5.208 places sans liste d'attente.

Ad.3. L'accueil éducatif à domicile chez les particuliers

L'accueil éducatif à domicile vise l'ensemble des activités qui consistent à accueillir et héberger de jour et/ou de nuit plus de trois et moins de huit mineurs d'âge simultanément.

En 2006 le Luxembourg compte 73 assistants parentaux répartis dans 31 communes.

² Est considéré comme maison relais pour enfants l'activité d'accueil socio- éducatif temporaire sans hébergement d'enfants de moins de 18 ans.

³ CEPS (Centre d'Etudes de populations, de pauvreté et de Politiques Socio-Economiques) – Voir article établi par Mme Blandine Lejealle « Sur le mode de garde des jeunes enfants : entre souhait et réalité » basé sur une étude PSELL-3/2003 (PSELL = Panel Socio-Economique Liewen zu Lëtzebuerg est une enquête qui a été lancée en 2003 auprès d'un échantillon représentatif de la population résidant au Luxembourg. Le PSELL-3 s'inscrit dans le programme statistique EU-SILC de l'Union européenne destiné à connaître les revenus et conditions de vie des personnes et des ménages dans les différents Etats membres) elle-même fondée sur des données recueillies en 2003.

⁴ Déclaration du gouvernement sur la situation économique, sociale et financière du pays 2006.

⁵ Est à considérer comme crèche tout service qui a pour objet l'accueil et la prise en charge éducative sans hébergement d'enfants âgés de moins de 4 ans respectivement d'enfants non encore scolarisés dans des infrastructures professionnelles.

⁶ Est à considérer comme foyer de jour pour enfants tout service qui a pour objet l'accueil et la prise en charge éducative sans hébergement d'enfants fréquentant l'éducation précoce, l'éducation préscolaire ou l'enseignement primaire dans des infrastructures professionnelles en dehors des heures de classe respectivement pendant les vacances scolaires.

18. Les statistiques figurant dans le rapport montrent que les femmes ont un niveau d'études supérieur aux hommes et qu'elles sont plus nombreuses dans les emplois du secteur tertiaire. Quelles sont les stratégies adoptées ou envisagées par le Gouvernement pour faire en sorte que les jeunes femmes cherchent et conservent des emplois correspondant à leurs qualifications ?

Dans le cadre des actions positives du secteur privé, le ministère de l'Égalité des chances subventionne depuis 2005 un projet de 'cross mentoring' auquel participent des entreprises de différents secteurs d'activité.

Le projet s'adresse de façon ciblée aux femmes académiciennes ayant un poste de responsabilité dans l'entreprise. Dans une relation de 'mentoring', une personne, appelée 'mentor', apporte son soutien et son savoir faire à la carrière et à l'évolution d'une autre personne, appelée 'mentee'. Cette relation privilégiée se déroule en dehors des relations professionnelles habituelles des deux personnes concernées. Dans le cas du 'cross mentoring', le 'mentor' et la 'mentee' ne sont pas employés par la même entreprise. Ainsi, l'échange d'expériences peut enjamber les barrières que peut constituer l'existence de cultures d'entreprise différentes. Le 'cross mentoring' peut être agencé entre les secteurs d'activités différentes, ou même entre des personnes du secteur public et du secteur privé.

L'évaluation montre que pour les 'mentees' le thème du développement de leur carrière était un des plus importants abordés à côté de la gestion de conflits et de la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie privée. Dans les entreprises qui ont participé au projet les femmes à haut potentiel sont soutenues de façon systématique dans le développement de leur carrière.

Santé

19. Le rapport indique que l'éducation sexuelle n'est plus considérée comme dépendant uniquement de la seule responsabilité de professionnels spécialisés(par.277), mais non les mesures spécifiques qui ont été prises pour faciliter l'accès des femmes aux services de santé procréative et sexuelle ainsi qu'aux services de planification familiale en vue d'éviter les grossesses non désirées et le recours à l'avortement illégal. Veuillez fournir cette information.

Outre les informations données aux paragraphes 271 à 281 du 5ième rapport du Luxembourg, il est à noter :

- la gratuité des préservatifs, dont la distribution est assurée dans les établissements scolaires par la mise en place des automates, est assurée
- la distribution se fait également par les ONG et le planning familial.
- le guide sur la santé affective et sexuelle des jeunes est en élaboration en concertation avec le Planning Familial, le ministère de l'Éducation et le ministère de la famille
- la collaboration accrue avec les ONG actives sur le terrain pour l'éducation sexuelle dès un jeune âge.

Depuis les dernières années la prise de conscience publique et politique concernant les problèmes de l'interruption volontaire de grossesse, IVG, s'est accrue.

20. Le rapport indique une augmentation significative du taux de mortalité par cancer du poumon chez les femmes (par.243 et 245). Il indique également que la mortalité par cancer du poumon a augmenté chez les femmes de plus de 47% depuis 1980 et qu'il est à craindre que ces taux vont encore croître (par.261). En outre, il indique qu'à l'âge de 18 ans, le taux des filles qui fument tous les jours dépasse nettement celui des garçons (par.264). Veuillez indiquer ce que fait le Gouvernement pour cibler les femmes et les fillettes dans ses campagnes de lutte contre le tabagisme et pour lutter contre l'augmentation du cancer du poumon chez la femme.

La loi relative à la lutte antitabac, loi du 11 août 2006, a pour objectif de protéger la population contre les effets néfastes du tabagisme passif et d'encourager la cessation tabagique. Entre autres, il y a interdiction de fumer dans des endroits publics; notamment dans les établissements hospitaliers et les écoles ; interdiction de vente de produits du tabac aux mineurs de moins de 16 ans; interdiction de toute publicité et parrainage en faveur du tabac et de ses produits.

Depuis 2005, le nombre de fumeurs au Luxembourg est en baisse.

	1987	1993	1998	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Fumeurs	33%	29%	32%	30%	30%	33%	31%	27%	25%

Source : sondage TNS-ILRES-Fondation luxembourgeoise contre le Cancer (FLCC). Le tabagisme au Luxembourg.

En 2006, la prévalence parmi la population luxembourgeoise (à partir de 15 ans) s'est élevée à 25%. La prévalence chez les jeunes de 15-17 ans s'élève à 11% pour les garçons et à 26 % pour les filles. Dans la population de jeunes de 18-24 ans, le taux de prévalence est de 36% chez les garçons et de 34% chez les filles.

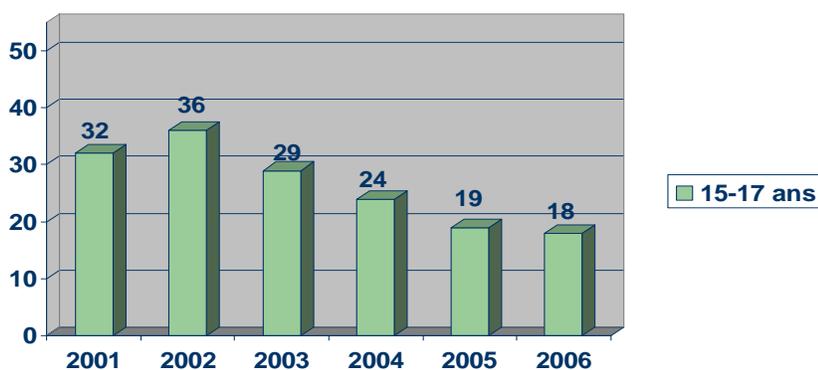
Le ministère de la Santé, en concertation avec les experts et les acteurs du terrain, est en train de mettre en place un plan national de lutte contre le tabagisme. Ce plan a pour but de prévenir et réduire le tabagisme et sa morbidité et mortalité consécutives en se fixant entre autres objectifs de prévenir le tabagisme chez les jeunes par des actions concertées en favorisant une moindre acceptabilité du produit, objectiver l'image du fumeur et viser un changement de comportement à terme.

RESULTATS DES ENQUETES ANNUELLES TNS-ILRES / FONDATION LUXEMBOURGEOISE CONTRE LE CANCER

Echantillon représentatif de la population résidente à partir de 15 ans (face-à-face)



Fumeurs chez les 15-17 ans



Enquête TNS-ILRES/FLCC 2006

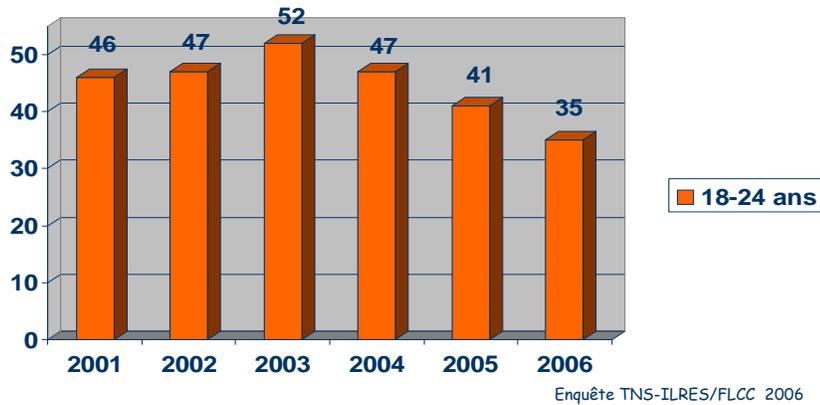


Filles et garçons 15-17 ans

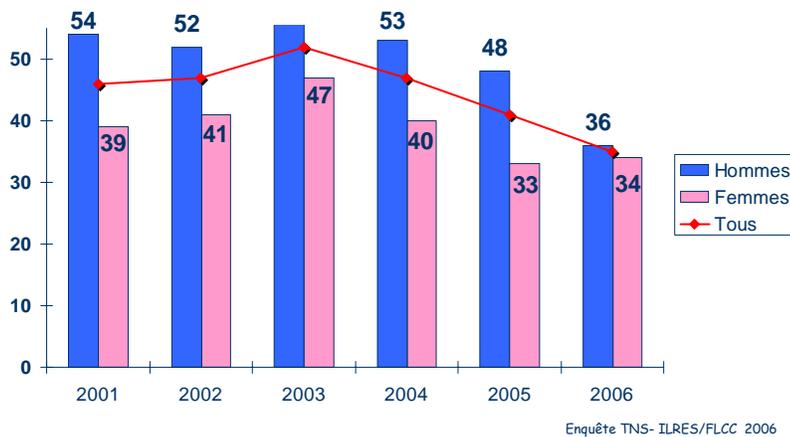


Enquête TNS-ILRES/FLCC 2006

Fumeurs chez les 18-24 ans



Hommes et femmes chez les 18-24 ans



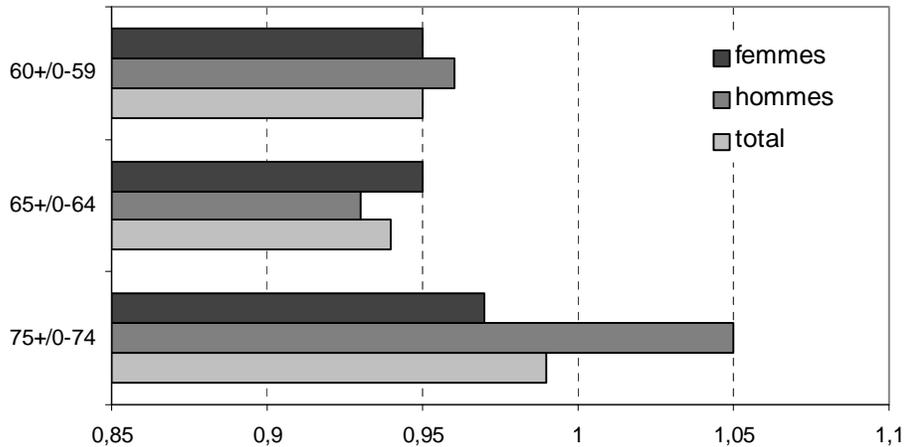
Femmes dans des situations vulnérables

21. Veuillez décrire a situation des femmes étrangères, et en particulier des femmes ressortissantes de pays non membres de l'Union européenne, au Luxembourg et fournir des informations sur les mesures prises pour éliminer la discrimination et favoriser l'égalité des femmes et des fillettes étrangères dans des domaines comme l'éducation, la santé, l'emploi et la participation à la vie publique. Veuillez en outre indiquer l'effet de ces mesures, ainsi que de toutes les mesures temporaires spéciales.

En date du 25 septembre 2005, le Commissariat du Gouvernement aux étrangers a demandé au SESOPI - Centre de réaliser en collaboration avec l'Institut de formation sociale, une évaluation externe du projet pilote INLUX « Mieux vivre au Luxembourg », initié par le ministère de la Famille dans le cadre de mesures visant à faciliter et à renforcer l'intégration des étrangers dans la société multiculturelle du Luxembourg. Un des buts essentiels du projet consiste pour les participants d'acquérir une compétence de base dans une des langues usuelles du pays (luxembourgeois ou français) afin de leur permettre de communiquer en confiance avec d'autres résidents. La majorité des candidats participant aux cours organisés sont des femmes mariées, ressortissantes non-communautaires des couches sociales moyennes ou supérieures. A l'aboutissement du projet-pilote les participants ont pu acquérir une compétence de base dans l'une des deux langues enseignées leur permettant de communiquer en confiance avec les autres habitants et s'engagent à poursuivre leur démarche de formation et d'apprentissage au-delà de la première session du projet.

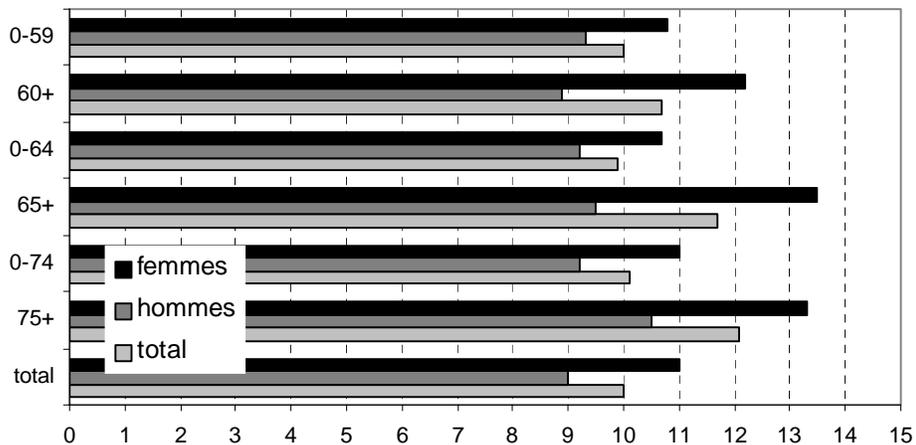
22. Le rapport fournit peu d'informations sur la situation des femmes âgées. Veuillez donner un aperçu de leur situation, en particulier leur bien-être économique, A cet égard, indiquez dans quelle mesure les femmes qui n'ont un emploi rémunéré que pour un nombre limité d'années, à cause de leurs charges familiales et maternelles, bénéficient de droits à pension, de protection sociale et d'assurance maladie, et quelles mesures ont été prises pour remédier aux effets négatifs de cette situation.

Généralement le niveau de revenu des personnes âgées est comparable au revenu disponible des personnes appartenant aux classes d'âges complémentaires et le revenu disponible des femmes âgées est similaire à celui des hommes de même âge. Seul pour les personnes aux âges élevés une différence en revenu disponible est observable entre hommes et femmes. Cette différence s'explique par le fait que, suite à un changement de l'état matrimonial, la majorité des femmes sont bénéficiaires d'une pension de survie (droit dérivé suite au décès du conjoint) avec un niveau de prestation inférieur à celui de la pension personnelle de l'ayant droit.



Rapport entre le revenu équivalent des personnes âgées et des personnes appartenant aux classes d'âges complémentaires (population résidente). Source : Eurostat (2004)

Globalement le risque de pauvreté est limité pour les personnes âgées. Cependant ce risque est supérieur pour les femmes que pour les hommes et le risque des femmes de se retrouver dans une situation précaire augmente avec l'âge. Cette situation s'explique par le fait que les femmes âgées sont bénéficiaires d'un côté de pensions personnelles limitées (suite à des carrières incomplètes) et d'un autre côté de pensions de survies réduites⁷.

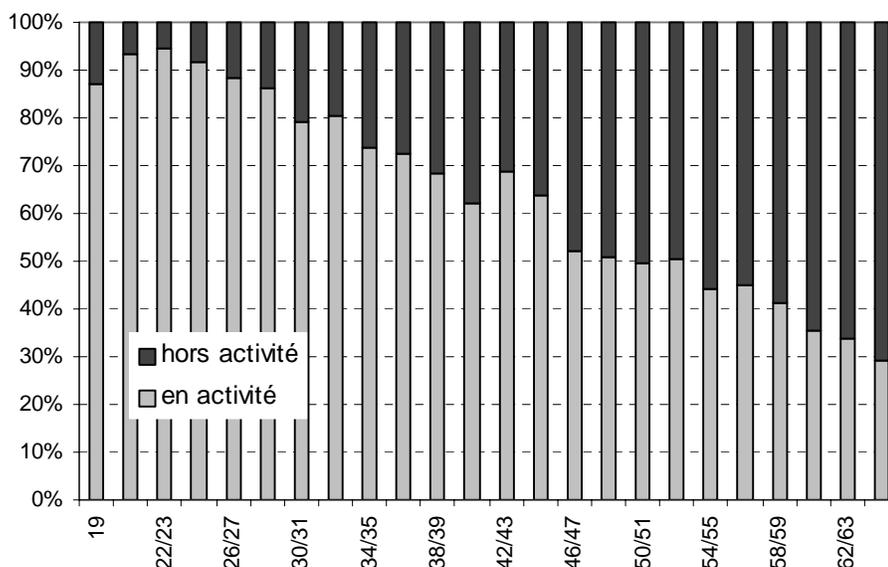


Risque de pauvreté (seuil de 60% du revenu médian équivalent) par groupe d'âge. Source : Eurostat (2004)

Des estimations sur le temps effectivement travaillé par rapport à un maximum potentiel de temps de travail par groupe d'âge montrent que pour les femmes en âge de départ à

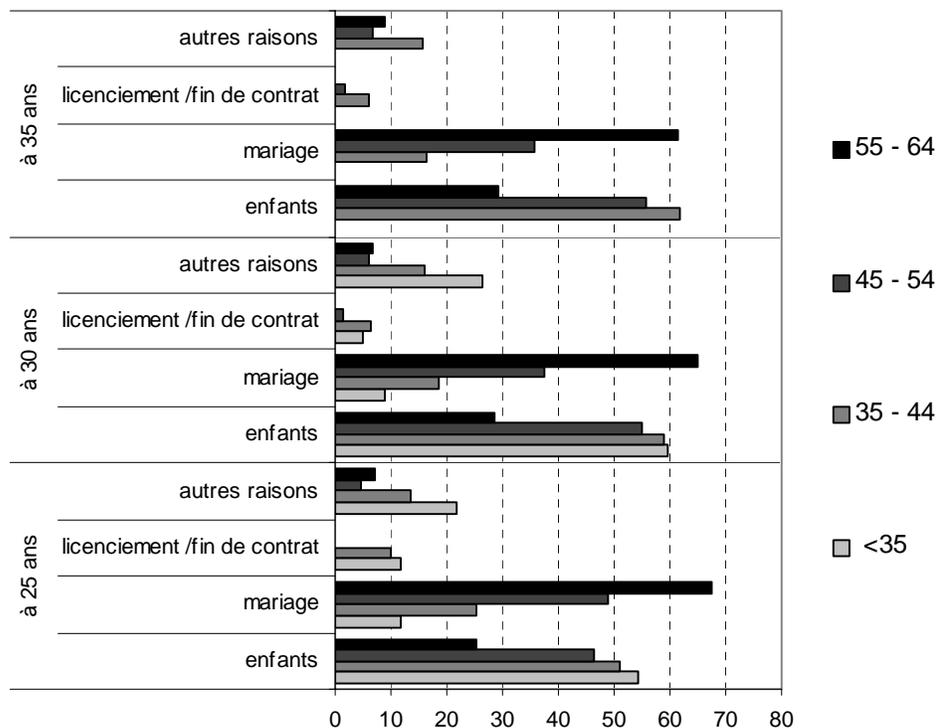
⁷ La pension de survie du conjoint est composée des 3/4 des majorations proportionnelles (majorations échelonnées et spéciales incluses), de la totalité des majorations forfaitaires (majorations spéciales incluses) et de la totalité de l'allocation de fin d'année, auxquelles l'assuré avait ou aurait eu droit. Des dispositions anti-cumul sont applicables si le revenu total des survivants dépasse un certain seuil.

la retraite le pourcentage de carrière effectivement travaillé est sensiblement inférieur à la part de carrière non travaillée. Ainsi, d'un côté une majorité de femmes en âge de travailler se trouve en inactivité et elles n'ont probablement aucun droit à une pension personnelle, d'un autre côté, la plupart des femmes ayant droit à une pension personnelle ne disposent que de carrières incomplètes impliquant par conséquent des pensions limitées. Ces deux configurations entraînent que le revenu disponible des femmes en âge élevé est généré principalement par la pension personnelle du conjoint, et le cas échéant, par une pension de survie et/ou de l'assistance sociale.



Estimation du temps effectivement travaillé par rapport à un maximum potentiel de temps de travail par groupe d'âge en 2000 (femmes). Source : B. LEJEALLE, 2003

Au fil des générations, on observe une réelle substitution de l'arrêt de carrière suite au mariage à l'arrêt pour l'éducation des enfants. Pour les générations les plus âgées, l'interruption suite au mariage anticipait l'arrivée d'enfants et donc s'y substituait. En général, pour les générations âgées l'arrêt de carrière suite au mariage s'accompagnait jusqu'à la fin des années 80 par un remboursement en espèces des cotisations sociales versées pour prestations de pensions, ce qui avait comme conséquence que ces femmes renonçaient au droit à une pension personnelle.

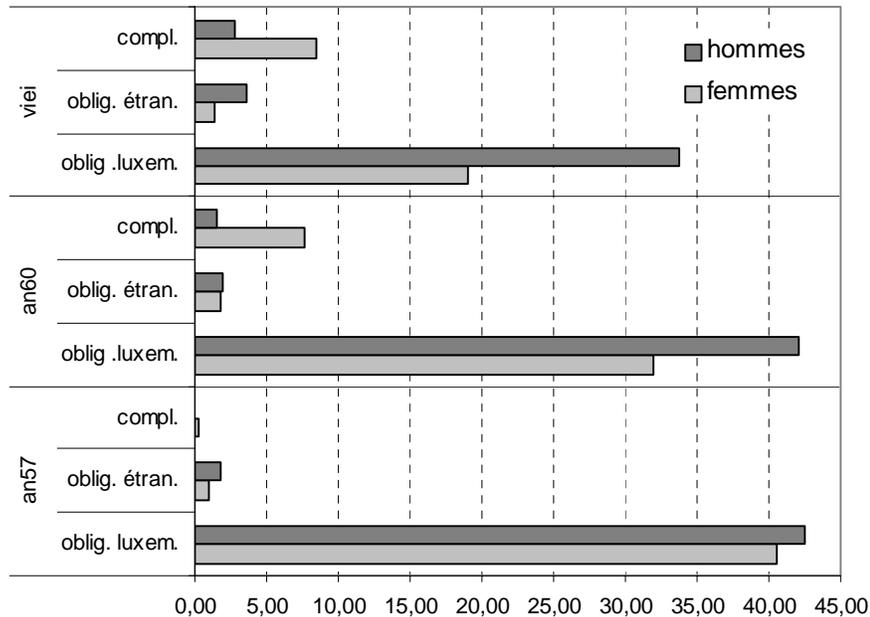


Raisons des interruptions jusqu'à l'âge de 25, 30 et 35 ans pour des femmes appartenant aux groupes d'âge entre 26 et 34 ans, entre 35 et 44 ans, entre 45 et 54 ans et entre 55 et 64 ans en 2000 (en % du total des interruptions par groupe d'âge). Source : B. LEJEALLE, 2003

Des mesures spécifiques permettent aux femmes de maintenir les droits à pension en cas d'inactivité suite à l'éducation des d'enfants. Sous certaines conditions un des parents peut bénéficier de majorations supplémentaires de pension correspondant au moins à deux années d'assurance obligatoire. La prise en compte de périodes pendant lesquelles l'un des parents a élevé un ou plusieurs enfants âgés de moins de 6 ans génère des périodes d'assurance complémentaires⁸.

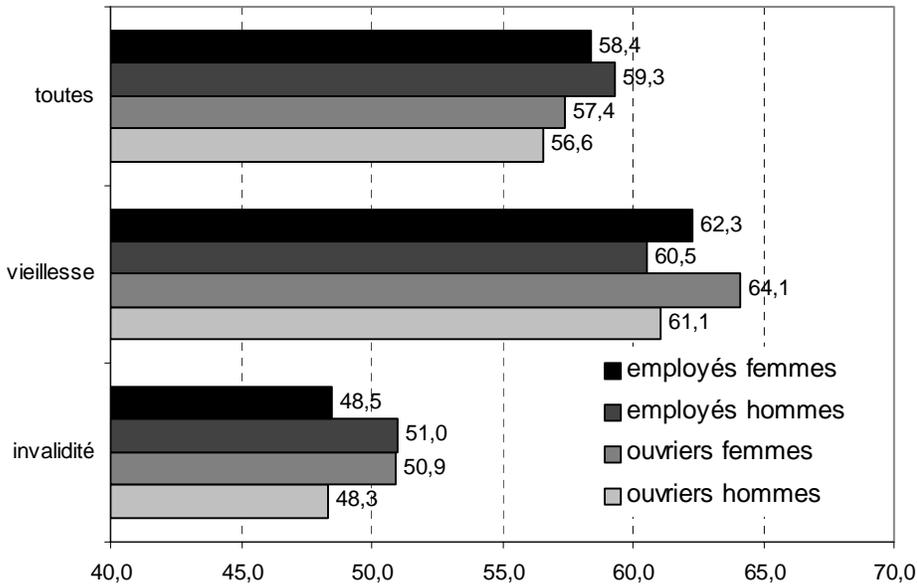
La prise en compte des périodes d'éducation permet aux femmes de partir en pension anticipée à partir de l'âge de 60 ans si la totalité des périodes obligatoires et complémentaires est égale à 40 années. Ainsi les femmes ayant droit à une pension anticipée à 60 ans mettent en compte en moyenne 8 années de périodes complémentaires pour parfaire la période de stage de 40 années. Ces périodes ne varient que peu dans le cas d'une pension de vieillesse à 65 ans.

⁸ Deux types de périodes doivent être distingués : 1) les périodes obligatoires, qui correspondent à des périodes pour lesquelles des cotisations ont été mises en compte pour le bénéficiaire ; 2) les périodes complémentaires qui sont des périodes qui comptent uniquement aux fins de parfaire le stage requis pour la pension de vieillesse anticipée (à partir de 60 ans), la pension minimum et pour l'acquisition des majorations forfaitaires dans les pensions.



Nombre d'années de périodes obligatoires (oblig.) et de périodes complémentaires (compl.) par type de pension (an57 = pension anticipée à 57 ans, an60 = pension anticipée à 60, viei = pension de vieillesse à 65 ans), par sexe et par lieu de travail (luxem. = G-D de Luxembourg, étran. = à l'étranger) en 2004. Source : IGSS

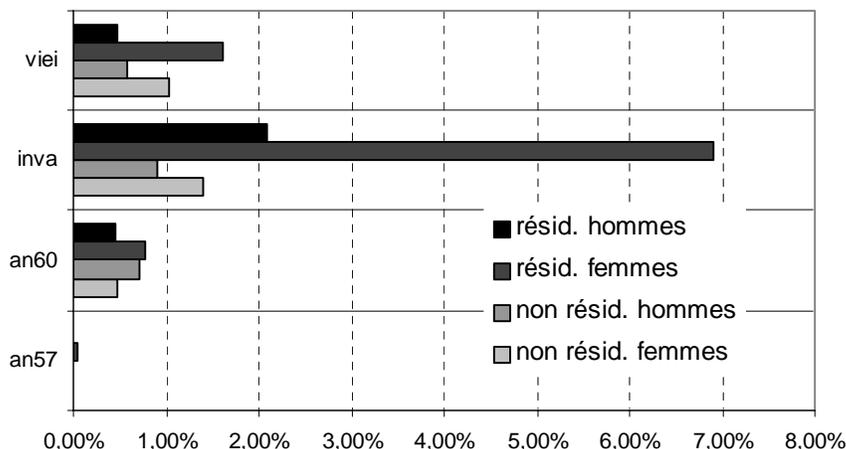
En général la pension d'invalidité joue toujours un rôle important dans le droit de pension et approximativement 30% des nouveaux retraités sont constitués par des bénéficiaires de pension d'invalidité. Cette voie semble être extrêmement populaire pour la retraite anticipée avant l'âge de 60, et ceci pour des femmes aussi bien que pour les hommes. Faisant abstraction des pensions d'invalidité, l'âge de départ en retraite des femmes est sensiblement supérieur à celui des hommes. Ce phénomène est accentué pour les femmes ne disposant que de qualifications réduites (statut d'ouvrier). Ce comportement s'explique par le fait que ces femmes doivent rester en activité pour parfaire leur période de stage de 20 années nécessaire au moins pour accéder à la pension minimum légale.



Age de départ à la retraite en 2003 par sexe pour les bénéficiaires de pensions d'invalidité et de vieillesse (et de vieillesse anticipée). Source : IGSS

Au Grand-Duché de Luxembourg aucune pension annuelle de vieillesse ou de survie ne peut être inférieure à 90% d'un montant de référence lorsque l'assuré a couvert au moins un stage de 40 ans au titre de périodes d'assurance obligatoire ou de périodes complémentaires. Si le montant de la pension tombe en dessous du montant de la pension minimum, le bénéficiaire de pension touche un complément de pension pour parfaire la différence entre le montant de la pension minimum et le montant de la pension personnelle. Si l'assuré n'a pas accompli le stage de 40 années mais justifie de 20 années d'assurance au moins, la pension minimum est due avec une réduction de 1/40 pour chaque année manquante.

Les femmes représentent la majorité des bénéficiaires du complément de pension minimum dans le cas de la pension d'invalidité et de la pension de vieillesse à 65 ans. Ainsi des périodes d'activité réduite, accompagnées de salaires peu élevés, en combinaison avec des périodes complémentaires permettent d'accéder à la pension minimum sans pour autant que les cotisations enregistrées soient suffisantes pour générer des niveaux adéquats pour les pensions personnelles.



Pourcentage de personnes touchant des compléments pension minimum par type de pension personnelle accordée (an57 = pension anticipée à 57 ans , an60 = pension anticipée à 60 ans, inva = pension d'invalidité, viei = pension de vieillesse à 65 ans) et par résidence (résid. = résident) en 2004 (en % du total des pensions personnelles). Source : IGSS

Toutefois lorsque pour une raison ou pour une autre le montant du revenu du ménage tombe en dessous du niveau du revenu minimum garanti, le ménage touche un complément pour parfaire la différence entre le revenu minimum garanti et le revenu disponible. Ainsi une allocation complémentaire est disponible pour les ménages formés de personnes en âge de retraite ayant à leur disposition des ressources financières limitées.

	femmes	hommes
à partir de 60 ans	1,5%	0,9%

Pourcentage des personnes âgées de 60 ans et plus par rapport au total de la population âgée de 60 ans et plus bénéficiant d'une allocation complémentaire en 2004. Source : IGSS

La prise en charge des soins de santé au Luxembourg repose sur un système d'assurance obligatoire dérivé du système d'assurance bismarckien. Il couvre toutes les personnes s'adonnant à une activité professionnelle régulière, salariée ou non-salariée, ou bénéficiant de revenus de remplacement (indemnités de maladie, de maternité, chômage, pensions d'invalidité, de vieillesse et de survie, revenu minimum garanti...) ou du statut de demandeur d'asile. Par dérogation au principe d'assurance individuelle, la loi accorde des « droits dérivés » aux membres de famille des assurés (conjoint, enfants) ou à sa/son partenaire, au cas où ces personnes ne disposent pas de droits propres. L'assurance maladie-maternité couvre les frais des prestations suivantes: soins ambulatoires médicaux ou autres, analyses et examens de laboratoire, soins à l'hôpital, produits pharmaceutiques, rééducation et cures thermales, moyens curatifs et prothèses, transports sanitaires.

La facilité d'accès aux soins de santé est renforcée par :1) le libre choix du médecin et l'accès direct aux médecins spécialistes et aux policliniques hospitalières ; 2) un nombre suffisant de médecins et d'autres professionnels de santé ; 3) un taux de remboursement moyen sur base des tarifs de l'assurance maladie-maternité estimé pour 2004 à 91,8% ; 4) des facilités de remboursement ou encore le préfinancement de

certaines prestations onéreuses prévues pour les assurés se trouvant dans une situation financière difficile.

L'assurance dépendance a pour objet de compenser au moins en partie les frais générés par les soins et le besoin d'aide d'une tierce personne pour effectuer les actes essentiels de la vie. La prise en charge de ces dépenses par la collectivité se justifie à la fois par la généralité et l'uniformité du risque qui peut toucher tout un chacun à n'importe quel âge et par l'importance des frais qui ne peuvent guère être assumés par une personne seule ou même par sa famille sans que leur survie matérielle soit compromise. L'assurance dépendance crée donc un droit inconditionnel aux prestations, c'est-à-dire sans examen des ressources des personnes dépendantes.

	femmes	hommes
90-109	14,4	10,9
80-89	40,2	8,2
70-79	24,1	14,4
60-69	7,9	13,3
40-59	7,1	27,1
19-39	3,1	20,6
0-18	3,3	5,5

Répartition par tranches d'âge des bénéficiaires d'assurance dépendance en 2004 (en % de la totalité des bénéficiaires). Source : IGSS

En 2006 un nombre de 1.526 femmes ont touché une allocation complémentaire du revenu minimum garanti en sus de la pension personnelle.

Pour le mois d'août 2007, 497 femmes ont bénéficié du complément créé par la loi du 30 avril 2004 autorisant le Fonds national de solidarité à participer aux prix des prestations fournies dans le cadre de l'accueil aux personnes admises dans un centre intégré pour personnes âgées, une maison de soins ou un autre établissement médico-social assurant un accueil de jour et de nuit, sur un nombre total de 666 bénéficiaires, ce qui représente un pourcentage féminin de 74,62 %.

Mesures spécifiques

Années - bébé

Sous certaines conditions un des parents ou les deux parents peuvent bénéficier de majorations supplémentaires de pension correspondant à deux années d'assurance mises en compte avec le dernier salaire cotisable avant l'échéance du risque. Cette période est étendue à quatre années à partir du troisième enfant ou si l'enfant est handicapé.

Périodes d'éducation des enfants

La mesure des « périodes d'éducation » consiste dans la prise en compte des périodes pendant lesquelles l'un des parents a élevé au Luxembourg un ou plusieurs enfants âgés de moins de 6 ans.

Ces périodes comptent uniquement aux fins de parfaire le stage requis pour la pension de vieillesse anticipée (à partir de 60 ans) et pour la pension minimum, ainsi que pour l'acquisition des majorations forfaitaires dans les pensions qui ne varient qu'en fonction de la longueur de la carrière d'assurance.

Le forfait d'éducation

Un forfait d'éducation à partir de l'âge de 60 ans est prévu pour les parents qui ne peuvent bénéficier d'une mise en compte de leur travail éducatif au niveau de leur pension.

Comme les « années-bébé », ce forfait ne peut être attribué qu'à l'un des deux parents, ce qui fait que la majorité des bénéficiaires sont des femmes.

Le congé parental

Le congé parental peut être accordé sous certaines conditions à toute personne qui élève dans son foyer un ou plusieurs enfants âgés de moins de 5 ans.

Pour un congé parental à temps plein il faut que le parent s'adonne principalement à l'éducation du ou des enfants et qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental. Pour un congé à mi-temps l'activité professionnelle ne peut dépasser la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable au lieu de travail en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

L'allocation d'éducation

L'allocation d'éducation peut être accordée, au moins jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux ans, à une personne résidant au Luxembourg, qui élève dans son foyer un ou plusieurs enfants.

Il faut que le bénéficiaire s'adonne principalement à l'éducation des enfants au foyer familial et n'exerce pas d'activité professionnelle ou ne bénéficie pas d'un revenu de remplacement. La mère peut prétendre à la moitié de l'allocation d'éducation, indépendamment du revenu dont elle dispose si elle exerce une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée de travail hebdomadaire totale effectivement prestée ne dépasse la moitié de la durée normale.

Dispositions en faveur du développement des structures d'accueil pour enfants

Le programme gouvernemental prévoit que les partenaires, dans le cadre d'une meilleure harmonisation entre vie familiale et vie professionnelle, feront des efforts sensibles en matière d'extension de structures d'accueil pour enfants (crèches, foyers du jour).

Afin d'assurer une meilleure prise en charge des enfants et pour permettre aux parents, qui le souhaitent ou qui y sont obligés, de concilier vie familiale et vie professionnelle, le gouvernement incite les communes à généraliser dans l'ensemble du pays les structures d'accueil et d'encadrement au niveau du préscolaire et du primaire.

Dans l'enseignement post-primaire, l'introduction de la journée continue sous forme d'un projet pilote est prévue pour la rentrée scolaire 2005/06. Le nombre de structures d'accueil et d'encadrement dans l'enseignement préscolaire et primaire est croissant. L'enseignement précoce sera généralisé dans tout le pays à partir de 2009, étant entendu que les communes auront l'obligation d'offrir cet enseignement et que les parents garderont l'option d'y scolariser leurs enfants ou non.

Un nombre croissant de communes offre désormais, à côté du foyer de jour pour enfants, des activités de type « restauration scolaire » (tout service qui a pour objet l'accueil, la restauration et l'encadrement d'enfants en âge scolaire au moment du repas principal) et « aide aux devoirs » (tout service non scolaire qui a pour objet l'accueil et l'encadrement sans hébergement des élèves de l'enseignement primaire en dehors des heures de classes en vue de leur offrir des activités récréatives et une assistance aux devoirs à domicile).

Service à temps partiel dans la fonction publique

Le service à temps partiel peut être accordé à raison respectivement de 25%, 50% ou 75% à condition qu'il soit compatible avec l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration.

Si en principe le service à temps partiel doit être presté quotidiennement, il n'en demeure pas moins que le chef d'administration peut convenir avec l'agent, dans l'intérêt du service, d'une autre répartition du temps de travail sur une partie de la semaine, du mois, voire de l'année. Cette disposition vaut d'ailleurs également pour les agents en congé pour travail à mi-temps.

Réintégration des fonctionnaires qui ont interrompu leur carrière au sein de la fonction publique en vue de se consacrer à l'éducation de leurs enfants

Cette mesure, qui est une mesure transitoire, vise les fonctionnaires qui, sous l'empire de l'ancienne législation en matière de congé, avaient été obligés de démissionner de leurs fonctions pour pouvoir se consacrer à l'éducation de leurs enfants. Ces personnes ont désormais la possibilité de réintégrer, hors cadre et par dépassement des effectifs, les fonctions qu'elles occupaient avant leur démission dans leurs administrations d'origine, leur situation de carrière étant rétablie telle qu'elle s'est présentée au moment de leur démission.

Bonification d'ancienneté dans la fonction publique

Les fonctionnaires qui se trouvent en congé sans traitement, en congé pour travail à mi-temps, respectivement en service à temps partiel bénéficient de la bonification d'ancienneté. Ainsi les limites de bonifications suivantes sont applicables pour les agents qui se consacrent à l'éducation de leurs enfants âgés de moins de 15 ans :

- 10 ans maximum pour les agents qui se trouvent en congé sans traitement;
- bonification intégrale pour les agents qui se trouvent en congé pour travail à mi-temps.

23. Veuillez fournir des informations et des données sur la situation des femmes et des fillettes handicapées, notamment le soutien financier médical et autre dont elles bénéficient de droit.

1. Du point de vue des services d'hébergement pour femmes et filles handicapées :

Les services d'hébergement :

En 2006 sur 719 places conventionnées au sein des services d'hébergement pour personnes handicapées on comptait une population féminine de 347 personnes et une population masculine de 350 personnes. Les moyens budgétaires utilisés pour la couverture des frais de personnel et des frais de fonctionnement durant l'exercice 2006 pour l'hébergement de la population féminine dans lesdites structures étaient de l'ordre de 9.700.000 €.

Cours de 'self defence' et l'éducation sexuelle :

Le « Day-Center » de la ligue HMC en collaboration avec Info Handicap a mis en œuvre un cours de « self defence » visant les femmes handicapées et en collaboration avec le planning familial une formation visant l'éducation sexuelle. D'autres gestionnaires comme l'APEMH offrent un suivi individuel des femmes concernant la sexualité et l'abus y relatif et proposent la participation à des cours de « self defence » ouverts au grand public.

2. Du point de vue du revenu pour personnes gravement handicapées⁹ :

Toute personne âgée entre 18 et 65 ans, ayant l'autorisation de résider sur le territoire du Grand-Duché, y être domiciliée et y résider effectivement présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30 % par suite d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant sa déficience et qui présente un état de santé qui est tel que tout effort de travail s'avère contre-indiqué ou dont les compétences sont si réduites qu'il s'avère impossible d'adapter un poste de travail dans le milieu de travail ordinaire ou à ses besoins, peut prétendre au revenu pour personnes gravement handicapées¹⁰.

En 2006, 309 femmes ont bénéficié du revenu pour personnes gravement handicapées.

3. La convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées

En date du 30 mars 2007, le Grand-Duché de Luxembourg a signé la Convention relative aux droits des personnes handicapées, convention, introduisant des principes généraux tels notamment la non-discrimination, l'égalité des chances ou encore l'égalité entre les hommes et les femmes.

Protocole facultatif

24. Veuillez fournir des informations sur les mesures qui ont été prises pour faire largement connaître le Protocole facultatif que le Luxembourg a ratifié en 2003

Voir sous paragraphe 5

L'examen du rapport aura lieu le 23 janvier 2008.

⁹ Définition exacte des conditions d'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées voir article 1^{er} de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées citée ci-après.

¹⁰ Le revenu pour personnes gravement handicapées fut introduit par la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées (Mémorial A n° 144 du 29 septembre 2003 page 2937).

Politique communale d'égalité des femmes et des hommes

I. L'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement local

Projet du ministère de l'Égalité des chances réalisé avec le soutien de la Communauté européenne dans le Programme communautaire concernant la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2007)

1) Le contexte européen

Le programme d'action concernant la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2007) soutient

- des activités dans les domaines de la vie économique, de l'égalité de la participation et de la représentation, des droits sociaux, de la vie civile ainsi que des rôles et stéréotypes féminins et masculins
- des politiques et actions visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris les politiques d'intégration de la dimension du genre et les actions spécifiques ciblées sur les femmes.

La Commission européenne a défini pour 2007 comme thème prioritaire la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes en particulier dans le développement local avec pour objectif de:

- favoriser une participation équilibrée des hommes et des femmes aux différents aspects du développement local, tant économique que social ;
- mener au plan local des politiques en faveur de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ces deux aspects peuvent être traités grâce à des initiatives susceptibles d'être prises dans le but de soutenir et d'améliorer la synergie entre les politiques nationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de créer une valeur ajoutée au niveau communautaire :

Actions possibles :

- Identification, élaboration et échange de stratégies, de bonnes pratiques et d'outils détaillés et intégrés concernant la promotion de l'égalité, et en particulier de ceux mis en œuvre, ou à mettre en œuvre, par les administrations et les pouvoirs publics régionaux et locaux
- Campagnes et séminaires de sensibilisation en faveur de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre des politiques de développement local, y compris dans les médias
- Soutien aux initiatives prises par différents acteurs afin d'encourager la participation des femmes au développement local, en vue d'arriver à une participation équilibrée des hommes et des femmes
- Développement d'instruments d'éducation et de formation sur les politiques d'égalité, notamment pour les cadres des administrations publiques régionales et locales

La Commission a reçu 14 propositions et avisé favorablement 12 propositions dans le cadre de l'appel à propositions restreint VP/2005/021.

Dans le cadre de l'appel ouvert la Commission a reçu 106 propositions, 92 ont été refusées et 14 ont été retenues.

Le projet du ministère de l'Égalité des chances «L'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement local» a démarré en décembre 2006 et s'est déroulé pendant 15 mois jusqu'en février 2008.

Lors de la réunion des chefs de projets le 19 janvier 2007 à Bruxelles avec présentation des différents projets des Etats membres, le Ministère de l'Égalité des chances a présenté son projet «L'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement local».

2) Le contexte national

- Mise en œuvre du Plan d'Action National d'Égalité des femmes et des hommes
- Le projet du Ministère de l'Égalité des chances a pour objectifs principaux:
 - analyser les processus politiques au niveau local pour développer des indicateurs quantitatifs et qualitatifs
 - définir des critères de qualité pour et de la mise en œuvre des politiques d'égalité des femmes et des hommes au niveau local
 - susciter la prise de conscience de l'importance d'intégrer la dimension du genre dans le développement et l'environnement local
 - dépasser les rôles et stéréotypes traditionnels en milieu local
 - échanger des stratégies et bonnes pratiques avec les pays partenaires

3) Partenaires:

Partenaires nationaux :

- Ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire
- Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
- Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises, SYVICOL
- Conseil National des Femmes du Luxembourg, CNFL

Partenaires européens :

- Département de l'Égalité des genres du Danemark
- Office de l'Égalité des chances du Gouvernement de la République de Slovénie

4) Activités du projet:

- analyse des processus politiques des autorités locales pour identifier l'intégration de la dimension du genre dans le développement local (SI, LU)
- élaboration d'un guide à l'attention des autorités locales avec des indicateurs quantitatifs et qualitatifs définissant les critères de qualité en matière de politique d'égalité des femmes et des hommes (LU)
- développement d'outils à l'attention des autorités locales en matière d'égalité des femmes et des hommes, de participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision au niveau local et d'intégration de la dimension du genre dans le développement local (DK, SI)

- séminaires de sensibilisation et cours de formations à l'attention des autorités locales pour l'intégration de la dimension du genre dans les politiques locales (SI, LU)
- création d'un prix/label pour récompenser la meilleure politique d'égalité des femmes et des hommes au niveau local (LU)
- soutien des initiatives (formation de réseaux, projets d'encadrement) destinées à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes au niveau local et encourageant les femmes à participer à la prise de décision dans les domaines politique, économique, social, éducatif et culturel (DK)
- développement de méthodes de formation pour l'intégration de la dimension du genre au niveau local (SI, LU)
- production de matériel vidéo et éducatif à l'attention des autorités locales et basé sur les expériences des partenaires du projet (DK)
- organisation d'une conférence dans chaque pays partenaire avec échange d'expériences et de bonnes pratiques
- publication d'un guide de bonnes pratiques à diffuser dans chacun des pays partenaires (LU)

5) Groupes cibles:

administrations communales, autorités locales, commissions locales, dirigeants locaux, personnel des administrations locales, fonctionnaires publics, services sociaux

6) Résultats attendus:

- renforcement de la prise de conscience concernant l'importance de l'intégration de la dimension du genre dans les politiques locales
- augmentation du taux de participation des femmes dans la prise de décision dans les domaines politique, économique, social et culturel au niveau local
- prise de conscience de l'utilité et des avantages pour la société et la vie économique

7) Réalisations

1) *Conférence au Luxembourg*

« Réussir la politique d'égalité des femmes et des hommes dans les communes – Exemples de bonnes pratiques et outils de mise en œuvre »

Le premier événement européen a été organisé à Mamer, le 2 juillet 2007 sous l'intitulé : « Réussir la politique d'égalité des femmes et des hommes dans les communes – Exemples de bonnes pratiques et outils de mise en œuvre ».

Alors que la matinée a été organisée sous forme de 6 exposés politiques, présentés par 6 conférencières et 2 conférenciers, l'après-midi a été consacrée au travail parallèle dans deux ateliers au cours duquel des bonnes pratiques nationales et internationales ont été présentées et discutées.

Parmi les 102 personnes qui ont participé à la manifestation en matinée, 77% étaient des femmes et 23% des hommes.

La ministre de l'Egalité des chances a souligné l'importance de la mise en œuvre d'une politique d'égalité des femmes et des hommes dans les communes et l'élaboration

d'indicateurs permettant de mesurer l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'attribution du « Prix de la meilleure pratique de politique communale d'égalité des femmes et des hommes ». En faisant référence à la circulaire de juillet 2005, elle a rappelé les principaux domaines de la politique communale qui sont concernés par l'approche égalitaire entre les sexes et qui demandent un intérêt et un effort d'analyse particulier de la part des autorités locales.

En effet les communes sont très proches de la population. Elles ont une influence sur la vie quotidienne des habitants et ont leur responsabilité en matière de politique d'égalité des femmes et des hommes.

Le ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire, a soutenu les propos de la ministre en relevant particulièrement la base légale nationale existante qui sert de guide aux autorités locales lors de la mise en œuvre de la politique communale d'égalité des femmes et des hommes. Aussi, le ministre a-t-il insisté sur le rôle important que jouent les différents partenaires nationaux et européens du projet dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau des communes par l'élaboration d'outils concrets à l'attention des autorités locales. En effet pour que l'égalité des femmes et des hommes devienne réalité il ne suffit pas que l'Etat prenne ses engagements, mais il faut également que les communes qui sont en contact direct avec les citoyens et citoyennes coopèrent pour atteindre cet objectif. Une politique communale de l'égalité comprend un plan interne pour l'administration communale concernant les représentants politiques et le personnel communal ainsi qu'un plan externe en faveur de la population.

Depuis 2006 la nomination d'un(e) délégué(e) à l'égalité par l'administration communale est obligatoire et sa mission est de veiller à l'égalité de traitement des femmes et des hommes au niveau du personnel communal notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et en matière de conditions de travail. Il importe également d'analyser l'impact des dépenses budgétaires en fonction des besoins des femmes et des hommes. Le ministre a rappelé la fonction des commissions à l'égalité des chances et souligne l'importance de créer des services à l'égalité des femmes et des hommes. Il a évoqué les actions entreprises par le Syvicol pour expliquer la mise en œuvre d'une politique locale d'égalité des femmes et des hommes. Il a également fait référence aux formations et services offerts par le CNFL en la matière.

Pour illustrer des outils concrets qui existent actuellement au Luxembourg, le président du Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises du Luxembourg, a présenté les éléments-clés de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. La charte a été élaborée par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe (CCRE), la fédération des associations nationales de collectivités locales dans le cadre d'un projet financé par l'Union européenne. La charte propose un programme complet pour une politique communale d'égalité et des actions concrètes pour transposer le programme. Elle s'adresse aux autorités locales qui veulent s'engager pour la promotion de l'égalité dans le cadre d'une stratégie cohérente et ambitieuse. La procédure d'application de la charte prévoit que :

- le bourgmestre sollicite le soutien de son conseil communal
- le bourgmestre signe officiellement la charte
- la signature soit communiquée au CCRE
- un plan d'action communal à l'égalité est établi endéans deux ans de la signature
- le plan d'action est mis en œuvre
- un système d'évaluation est mis en place par le CCRE pour assurer l'application de la Charte.

Le président a annoncé l'élaboration d'un guide d'accompagnement de la Charte qui sera présenté aux communes luxembourgeoises début 2008. Un groupe de travail a été créé à cet effet. Il regroupe des représentant-e-s du Syvicol, du ministère de l'intérieur, du ministère de l'Egalité des chances, du CNFL, de services à l'égalité locaux et d'autorités locales.

La présidente du Conseil National des Femmes du Luxembourg a présenté les différents services que le CNFL offre aux autorités locales désireuses de mettre en œuvre la politique d'égalité des femmes et des hommes dans leur commune.

Depuis 1997 le CNFL a engagé une personne responsable du service « Politique communale d'égalité entre femmes et hommes » qui organise deux fois par an des réunions d'information et d'échange pour les délégué-e-s à l'égalité les membres des commissions à l'égalité et les responsables des services à l'égalité. Par ailleurs ce service du CNFL qui est subventionné par le ministère de l'Egalité des chances, offre son aide pour l'organisation d'activités (conférences, ateliers, formations, expositions....) réalisées par des organes d'égalité des chances entre hommes et femmes. Les responsables des services à l'égalité des chances entre femmes et hommes se réunissent quatre fois par an avec le soutien du CNFL pour échanger leur expérience et participer à des formations spécifiques. Le CNFL organise des campagnes de sensibilisation et d'information ainsi que des séminaires pour encourager les femmes à participer à la vie politique communale. Par ailleurs le CNFL collecte, analyse et publie les données sur la participation des femmes dans la prise de décision dans le cadre du projet 'Observatoire de la participation des femmes aux élections communales nationales et européennes', subventionné également par le ministère de l'Egalité des chances. Le pourcentage de femmes dans les conseils communaux est passé de 15 à 20 %. 67 communes ont désigné un(e) délégué(e) à l'égalité et 46 communes disposent d'une commission à l'égalité et 8 services à l'égalité ont été créés. Le CNFL a développé des modules de formation et d'information en matière de sensibilisation à l'égalité homme/femme et de stratégie d'implémentation de politiques d'égalité au niveau local, à l'attention des autorités locales, des commissions et services à l'égalité.

Ensuite les partenaires slovènes et danois ont présenté leurs produits nationaux et les bonnes pratiques réalisées dans leur pays en matière d'égalité homme/femme au niveau local.

Slovénie : Elaboration d'une boîte à outils « Vers l'égalité des femmes et des hommes : Lignes directrices et documents servant de base à la mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes »

- Analyse des processus politiques des autorités locales pour identifier l'intégration de la dimension du genre dans le développement local. A cet effet, des ateliers de travail ont été organisés dans 10 administrations locales pilotes réparties dans toutes les régions du pays. Suivant l'analyse des représentant-e-s slovènes, les résultats de ces échanges étaient plutôt décevants. On y constatait un intérêt modéré de la part des administrations locales pour participer à ces ateliers de travail ; une représentation inégale entre les hommes et les femmes au niveau des participant-e-s et un renvoi de la responsabilité du niveau local vers le niveau national.
- Développement d'une stratégie de gender mainstreaming au niveau des politiques locales à mettre en œuvre par les administrations locales avec organisation de 2 séminaires de deux jours à l'attention des responsables politiques provenant de 10 administrations locales pilotes et de personnes chargées de la coordination nationale et locale d'égalité des femmes et des

hommes. Sur base du travail réalisé dans ces séminaires, les partenaires nationaux ont pu élaborer les « Lignes directrices pour l'égalité des femmes et des hommes au niveau local » qui font partie intégrante de la boîte à outils « Vers l'égalité des femmes et des hommes : Lignes directrices et documents servant de base à la mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes ».

- Cette boîte à outils comprend :
- des documents légaux et politiques (nationaux, communautaires et de l'ONU),
- des lignes directrices pour l'égalité des femmes et des hommes dans le développement local et ce dans 7 domaines prioritaires, à savoir : indépendance économique, conciliation vie professionnelle et vie privée, prise de décision, inclusion sociale, violence contre les femmes, élimination de stéréotypes, gender mainstreaming dans le développement local
- des méthodes de sensibilisation et de formation en matière d'égalité des femmes et des hommes
- Le manuel est conçu de façon à ce que des fiches peuvent être ajoutées, notamment des documents qui ont été élaborés par les partenaires européens (p.ex. diagramme politique de politique communale d'égalité, indicateurs,...).

Danemark : Elaboration et dissémination d'une plateforme et d'une production vidéo sur internet contenant des exemples de bonnes pratiques de mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau communal :

- Réalisation d'une production vidéo reprenant des exemples de bonnes pratiques de mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau local. Cet outil sera rendu disponible sur internet en langues danoise et anglaise
- Publication sur internet d'une plateforme à destination des autorités locales reprenant différents outils, tels que des exemples de mise en œuvre du gender mainstreaming dans la prise de décision au niveau local et dans l'analyse des données et statistiques communales ou des exemples de gender budgeting communal
- Analyse des pratiques de recrutement des cadres dans l'administration communale d'Arhus en vue d'analyser les barrières et les opportunités pour attirer davantage de femmes à postuler pour des postes à responsabilité au sein de l'administration communale
- Analyse des rapports périodiques des communes témoignant de l'état d'avancement des communes dans la mise en œuvre de la politique communale d'égalité des femmes et des hommes en vue d'en tirer des exemples de bonnes pratiques de mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau local à diffuser dans le cadre de la plateforme.
- Expérimentation des outils développés dans différentes communes danoises

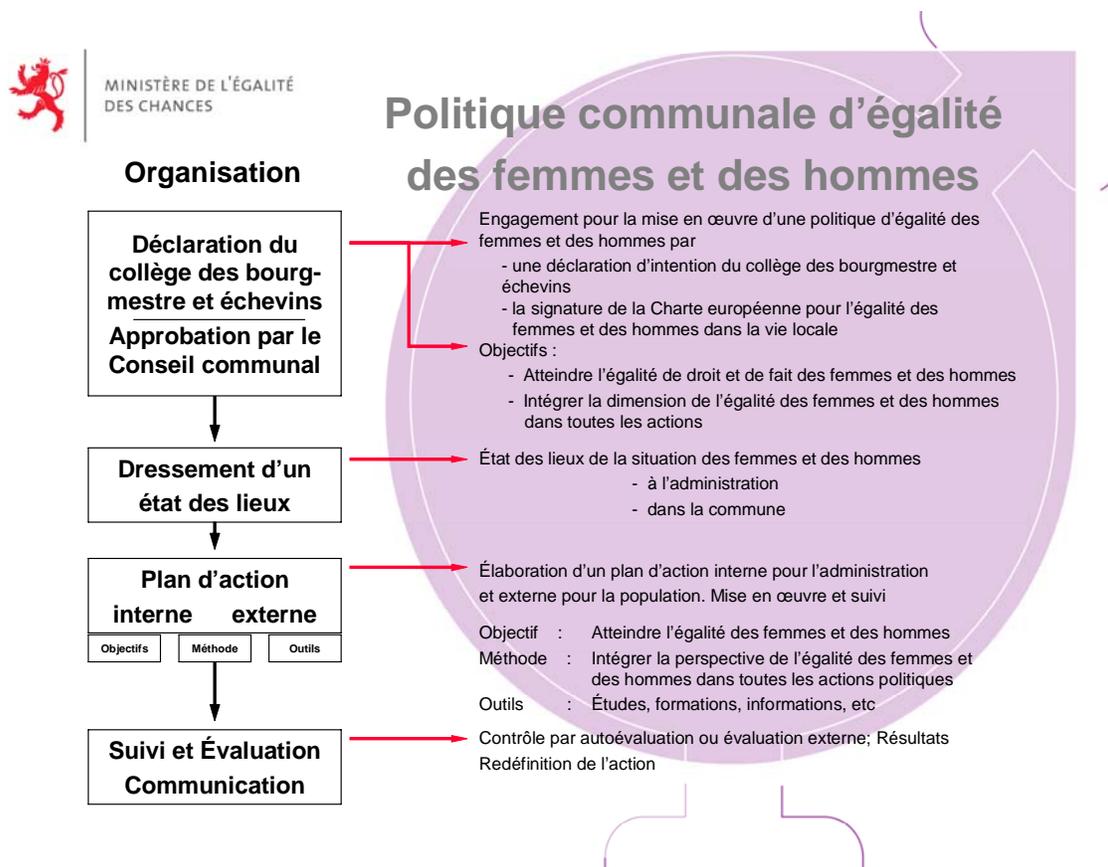
L'après-midi du 2 juillet 2007, deux ateliers se sont déroulés en parallèle avec la participation des partenaires nationaux, des partenaires slovènes et danois, d'autorités locales, de représentant-e-s d'organes d'égalité locaux, de personnel administratif local. L'objectif de ces ateliers étant de détecter des exemples de bonne pratique.

La partie introductive commune aux deux ateliers a comporté

- la présentation par Maddy Mulheims, conseillère de gouvernement première classe du ministère de l'Égalité des chances, d'une structure communale d'égalité des femmes et des hommes avec acteurs et actrices
- la présentation de la mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes de la Ville d'Esch-sur-Alzette par Nicole Jemming, responsable service à l'égalité des chances

Présentation d'une structure communale d'égalité des femmes et des hommes avec acteurs et actrices

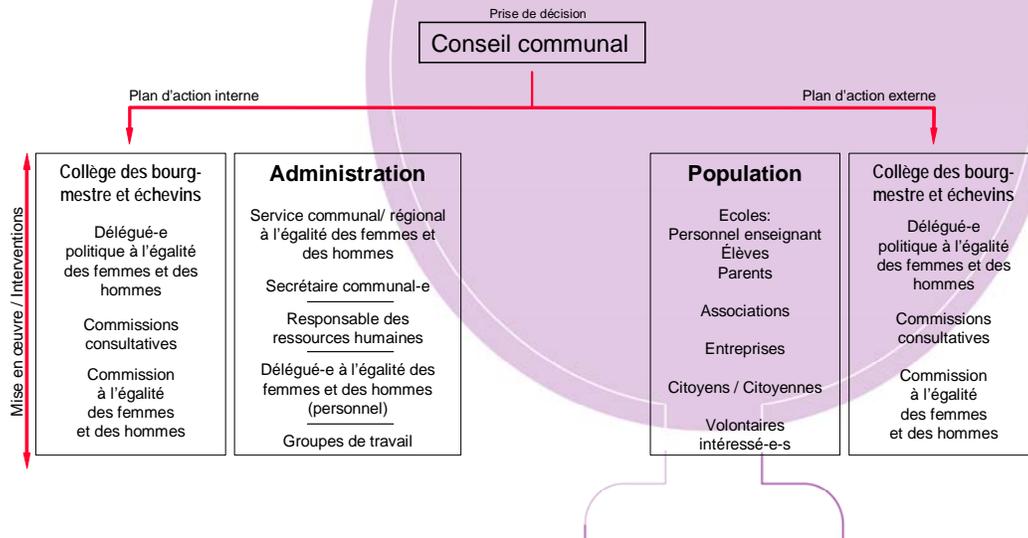
Le ministère de l'Égalité des chances du Luxembourg a établi un diagramme qui résume les actions et acteurs principaux au niveau local.





Politique communale d'égalité des femmes et des hommes

Actrices/Acteurs



Explication des diagrammes

Organisation

Déclaration du collège des bourgmestre et échevins

Un engagement politique fort constitue une première exigence en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement doit être approuvé par le conseil communal.

Les objectifs poursuivis sont les suivants:

- atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, sur le plan juridique et dans la pratique;
- intégrer la dimension de genre à toutes les actions et mesures politiques.

Le programme englobe toutes les activités et mesures à prendre: infrastructures scolaires et de garderie, développement industriel local et régional, installations sportives, infrastructures destinées aux personnes âgées et handicapées, activités culturelles et sociales ainsi que programmes d'intégration à l'intention des immigrants, nouveaux établissements résidentiels.

Vue d'ensemble de la situation

Pour assurer l'efficacité des politiques, il y a lieu d'analyser au préalable la situation des hommes et des femmes vivant dans la commune et celle du personnel des administrations et services locaux.

L'examen de la situation des femmes et des hommes au sein de l'administration donne un aperçu des secteurs et domaines dans lesquels les unes et les autres travaillent, des postes qu'elles/ils occupent, de leurs responsabilités et de leur temps de travail. Il

permet ainsi de dégager certaines inégalités: ségrégation professionnelle, déséquilibre dans la présence des femmes par rapport aux hommes au niveau décisionnel, écarts de salaire, lacunes en matière de recrutement, etc.

Les données recueillies au moyen d'une vaste enquête permettront aux autorités locales d'adopter les mesures appropriées et d'en vérifier la pertinence, par exemple dans les domaines suivants:

- infrastructures scolaires en fonction du nombre de naissances;
- l'offre d'infrastructures destinées aux seniors en fonction du nombre de personnes âgées de plus de soixante ans;
- infrastructures d'accueil en fonction du nombre de jeunes couples mariés vivant sur le territoire de la municipalité.

Plan d'action - élaboration d'un plan d'action interne et d'un plan d'action externe

Au niveau interne, les mesures ci-après peuvent être prises:

- promotion d'emplois atypiques pour les jeunes femmes et hommes, à savoir: personnel de crèche masculin, femmes architectes, etc.;
- promotion de la parité entre femmes et hommes aux postes décisionnels;
- analyse des salaires tenant compte de la dimension de genre;
- horaires de travail flexibles;
- infrastructures de garde d'enfants;
- horaires de réunion conciliables avec la vie de famille.

Au niveau externe, les mesures répondent aux besoins de la population:

heures d'ouverture des services publics favorables aux travailleurs;

- cantines pour les élèves;
- services de garderie extrascolaires et pendant les vacances; création d'emplois pour les femmes et les hommes;
- logements adaptés à la famille et équipés d'aires de jeu, et
- accès aux transports publics et aux établissements scolaires.

Suivi/ évaluation / communication

La deuxième condition requise pour le bon déroulement de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local réside dans un suivi continu. L'auto évaluation est *l'instrument* permettant de mettre en relief les progrès réalisés, par ex. le succès, mais également les obstacles exigeant une redéfinition de l'action.

Dans le cadre du présent projet de l'UE, le Luxembourg développe actuellement des indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis. Ces indicateurs peuvent être:

- des engagements en matière d'égalité de genre formulés dans la déclaration du collège des bourgmestres et échevins ;
- des données sur la situation des hommes et des femmes;
- le degré d'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes en politique au niveau du développement local;
- la formation à la dimension de genre;
- l'établissement des budgets selon la dimension de genre;
- les mesures destinées à modifier la culture / les comportements entre les sexes;
- une stratégie de communication intégrée.

Les avancées doivent être diffusées au moyen de l'internet, de prospectus, de publications, ainsi que par l'échange de bonnes pratiques dans le cadre de conférences et d'ateliers à l'échelle régionale, nationale et internationale.

Acteurs et actions

Afin de garantir le succès du plan d'action il doit recevoir l'aval des membres du conseil communal, de la majorité et, dans la mesure du possible de l'opposition.

Le délégué politique chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes est le point de contact de la population pour les questions y afférentes et relatives à la mise en œuvre du programme. Elle/il est chargé(e) de vérifier si les projets pour adoption par le conseil communal ont intégré ou non la dimension de genre. La commission pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes joue un rôle consultatif auprès du conseil communal pour toutes les questions relatives à l'égalité.

Administration: plan d'action interne

L'administration locale joue un rôle important dans la mise en œuvre du plan d'action. Sans son concours, les changements culturels et structurels sont difficiles. Ses membres doivent être convaincus de l'importance de l'égalité de genre. La formation des fonctionnaires à tous les niveaux est indispensable pour une bonne politique locale dans le domaine de l'égalité. Ces derniers doivent mettre en œuvre les décisions des autorités locales et, dès lors, doivent être conscients des différents besoins des femmes et des hommes.

Les tâches qui incombent aux services communaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de l'administration sont les suivantes:

- recueillir les données sur la situation des femmes et des hommes au sein des organes administratifs et de la communauté locale. Un service régional peut fournir ces données à chaque commune. Cette analyse, ventilée par sexe, doit couvrir les domaines suivants: organisation scolaire (élèves, enseignants, etc.), représentants politiques au sein du conseil communal et des commissions consultatives, employés municipaux, membres et comité des associations culturelles, sociales et sportives locales, offre de services sociaux, infrastructures de soins, etc. Le service pourrait préparer un plan d'action à présenter au bourgmestre.

Afin de ne pas isoler le service, il est important qu'il collabore avec les autres services administratifs. En outre, il est chargé des campagnes de sensibilisation aux questions de genre.

En tant que bras droit du collègue des bourgmestre et échevins le/la secrétaire communal(e) assure le suivi des mesures politiques relatives à la politique de l'égalité des femmes et des hommes. Les personnes chargées des ressources humaines doivent dispenser de bons conseils durant le processus de recrutement, de plan de carrière et de promotion, etc.

Le délégué à l'égalité au sein de l'administration, institutionnalisé par la loi, doit défendre les intérêts des fonctionnaires en cas de discrimination fondée sur le genre, comme par exemple le harcèlement sexuel ou les inégalités en matière de promotion.

Population: plan d'action externe

Ecoles: les autorités locales peuvent assister les enseignants dans le développement de leurs compétences en leur proposant des formations aux questions genre. Elles peuvent contribuer financièrement à des projets scolaires, par exemple: aires de jeu tenant compte des spécificités du genre, visites aux entreprises locales, aménagement d'espaces «égalité de genre» dans les bibliothèques, etc.

Les parents ont besoin de conseils pour éduquer leurs enfants, garçons et filles, de manière à ce qu'ils développent leurs capacités selon un mode non traditionnel, ce afin d'étendre leur expérience au-delà du cadre des modèles de rôle traditionnels.

Les associations doivent être impliquées dans les projets axés sur l'égalité genre engagés par les communes. Ci-après figurent d'éventuelles actions: conseils paritaires, activités culturelles, sociales et sportives pour les deux sexes, promotion d'activités non traditionnelles, etc.

Les entreprises doivent ouvrir leurs portes aux enfants et aux jeunes afin de leur donner l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle à un âge précoce et, ainsi, de mieux leur permettre de choisir leur voie professionnelle à un stade ultérieur.

Les citoyens sont des évaluateurs critiques des mesures adoptées par les responsables politiques. C'est par les urnes, lors des élections suivantes, qu'ils exprimeront leur approbation (ou leur désapprobation). Les citoyens, hommes et femmes, voués à la cause de l'égalité de genre, se sentent confortés dans leur action. Leur participation active et leur contribution sont importantes.

Présentation de la mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes de la Ville d'Esch-sur-Alzette

1. Engagement politique

- Accord de coalition de 2000
- Accord de coalition de 2005
- Juin 2000 : Commission consultative à l'égalité des chances
- Décembre 2002 : Ouverture officielle du Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes

2. Dressement d'un état des lieux et Plan d'action interne : le Plan interne à l'égalité des chances

3. Autres actions internes en faveur de l'égalité entre femmes et hommes / favorisant la conciliation entre travail et vie privée

4. Dressement d'un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la commune

5. Actions externes (pour la population de la commune) : intégration de la dimension du genre dans la politique communale

Au cours des présentations sur les bonnes pratiques faites par les partenaires nationaux et européens lors de la conférence et des discussions qui ont eu lieu lors des ateliers sur les facteurs critiques de succès de la mise en œuvre de la politique communale d'égalité des femmes et des hommes, différents messages clés ont été relevés au cours des manifestations européennes :

- Un cadre légal est nécessaire pour une mise en œuvre effective de la politique d'égalité des femmes et des hommes au niveau communal
- Un engagement politique fort est indispensable
- Une analyse de la situation des femmes et des hommes à l'administration et dans la commune doit se faire préalablement à la définition des orientations politiques

- Le dressement d'un plan d'action interne à l'administration et d'un plan d'action externe pour la population demande l'implication des actrices et acteurs concerné-e-s
- L'évaluation de ces plans d'action permet de mesurer les progrès réalisés
- L'élaboration d'indicateurs permettant de mesurer l'évolution de la mise en œuvre de l'égalité des femmes et des hommes au niveau local s'avère indispensable pour les partenaires européens.

Conférence en Slovénie

*« Egalité entre les femmes et les hommes dans le développement local -
Bonnes pratiques et défis pour le futur »*

La deuxième manifestation européenne a eu lieu à Celje, en Slovénie, le 24 septembre 2007. La conférence a été ouverte par le Maire de la municipalité de Celje. Des allocutions ont été faites par la Directrice de l'Office de l'Egalité des chances du Gouvernement de la République de Slovénie ainsi que par le Secrétaire d'Etat de l'Office gouvernemental pour l'autonomie locale et la politique locale.

Ensuite les trois pays partenaires, le Luxembourg, le Danemark et la Slovénie ont présenté les activités réalisées dans leur pays respectif dans le cadre du projet européen « Egalité entre les femmes et les hommes dans le développement local ». Le ministère de l'Egalité des chances a présenté sa proposition de mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes pour les communes du Luxembourg.

L'après-midi une table ronde était organisée avec la participation de :

- Maddy Mulheims, chef de projet, conseillère de gouvernement du ministère luxembourgeois de l'Egalité des chances,
- des représentants des municipalités danoises d'Aarhus et Copenhagen
- une représentante de la municipalité slovène de Celje
- une représentante d'un service social de Slovénie

Au cours de la table ronde les bonnes pratiques, outils et stratégies développés par chaque pays partenaire du projet ont pu être présentés et échangés.

Conférence au Danemark

Une conférence sera organisée à Copenhague le 24 janvier 2008 avec la participation des partenaires du Danemark, de Slovénie et du Luxembourg, des représentants politiques locaux, des dirigeants, employés et acteurs locaux ayant un intérêt en matière de politique d'égalité des femmes et des hommes.

Il y aura une allocution de Madame la Ministre des affaires sociales et de l'égalité des femmes et des hommes ainsi que du Maire de la municipalité de Frederiksberg.

Il est prévu de présenter les résultats des rapports en matière d'égalité au niveau de l'état, des régions et des municipalités danoises.

Différentes municipalités danoises présenteront les activités réalisées dans le cadre du projet. Finalement Christiane Bertrand-Schaul, déléguée à l'égalité des chances de la Ville de Luxembourg, présentera les actions réalisées par la Ville de Luxembourg.

L'après-midi une dizaine d'ateliers auront lieu pour permettre un échange des travaux réalisés dans les communes en matière d'égalité et des idées et défis lancés pour le futur. L'atelier européen sera animé par Mireille Colbach représentant le SYVICOL

Réalisations du ministère de l'Égalité des chances :

Le projet prévoit l'élaboration d'un guide à l'attention des autorités locales avec des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de mesurer l'engagement dans la politique communale d'égalité des femmes et des hommes et définition des critères d'évaluation du futur « Prix de la meilleure pratique de politique communale d'égalité des femmes et des hommes »

L'accompagnement scientifique et méthodologique du projet pour l'élaboration du guide a été confié au « Centre de recherche public Henri Tudor (CRHT) qui a procédé pour ce faire d'après les étapes suivantes :

- Veille sur les plans d'actions, outils et indicateurs existants
- Expression créative par les membres du comité de pilotage de la vision stratégique du projet en tant qu'élément fédérateur du comité de pilotage
- Analyse de la situation d'égalité des femmes et des hommes existante dans les communes à travers la réalisation d'interviews avec les bourgmestres de 7 communes luxembourgeoises sélectionnées selon différents critères (tels que le caractère régional, la taille, la représentations des partis politiques, la représentation dans le SYVICOL et le degré d'avancement dans la matière)
- Elaboration par un groupe de travail créatif national d'une première liste d'indicateurs permettant de mesurer l'évolution de la mise en application de la politique communale d'égalité des femmes et des hommes. Ce groupe de travail était composé des membres du comité de pilotage et intégrait de même 10 actrices en matière d'égalité des femmes et des hommes au niveau local. Les membres du groupe de travail ont élaboré au cours de la première session de travail une liste d'indicateurs pour les différents axes de progrès définis sur base des résultats des interviews avec les bourgmestres. Au cours de la deuxième session du groupe de travail créatif les idées exprimées ont été évaluées de manière consensuelle. Finalement une liste d'indicateurs validée par le comité de pilotage a été retenue et les indicateurs ont été classés par thème avec environ une demi-douzaine d'indicateurs pour chaque thème. Les différents thèmes définis étant :
 - les engagements pris en matière de politique d'égalité des femmes et des hommes
 - l'état des lieux : enquête de la situation des femmes et des hommes
 - l'implication budgétaire dans la politique d'égalité des femmes et des hommes
 - l'intégration du principe de l'égalité dans les politiques de développement local
 - la formation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
 - la visibilité de la dimension d'égalité des femmes et des hommes dans toutes les questions relatives à la communication externe:

Cette liste d'indicateurs a été transmise à des autorités locales de différentes communes pour avis avant de procéder à l'élaboration définitive du guide à l'attention des autorités locales permettant de mesurer l'engagement dans la politique communale d'égalité des femmes et des hommes et définissant les critères d'évaluation du futur « Prix de la meilleure pratique de politique communale d'égalité des femmes et des hommes »

Le guide sera finalisé en février 2008.

Finalement 13 critères d'évaluation et de sélection ont d'ores et déjà été sélectionnés provisoirement pour l'attribution du prix de la meilleure pratique de politique communale d'égalité des femmes et des hommes.

Un manuel d'utilisation sera élaboré pour permettre aux autorités communales d'évaluer leur politiques en matière d'égalité des femmes et des hommes

8) Plus value communautaire

La plus value communautaire du projet réside avant tout dans l'acquisition d'une meilleure compréhension du gender mainstreaming dans un contexte européen. La coopération des partenaires européens leur a permis d'accéder à des opinions et expériences diverses ce qui a élargi leur vue sur le gender mainstreaming au niveau local et a donc enrichi la qualité de leur travail. De plus, les manifestations européennes ont permis aux autorités locales danoises, slovènes et luxembourgeoises de partager leurs connaissances et leurs expériences avec des collègues dans les pays partenaires. Ceci les a particulièrement sensibilisés à continuer leurs efforts de mise en œuvre du gender mainstreaming dans leurs administrations communales respectives. Par ailleurs les outils développés au Danemark, en Slovénie et au Luxembourg seront traduits en anglais et diffusés sur les sites internet des 3 partenaires début 2008.

Doit être considérée comme valeur ajoutée exceptionnelle la synergie entre les acteurs nationaux : le ministère de l'Egalité des chances, le ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du Territoire, le ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le Syvicol (Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises) et le CNFL.

II. Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans les communes et régions d'Europe

Le ministère de l'Egalité des chances a contribué à l'élaboration d'un guide par le Syvicol pour la mise en œuvre de la Charte dont l'objectif est d'activer une politique communale d'égalité des femmes et des hommes,

Le groupe de travail, présidé par le président du Syvicol, se composait de représentant-e-s du Syvicol, du ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du Territoire, du ministère de l'Egalité des chances, des villes de Luxembourg, d'Esch-sur-Alzette et de Pétange ainsi que du CNFL.

Le guide réunira les méthodes et outils de mise en œuvre de la politique communale d'égalité des femmes et des hommes, développés par les partenaires au groupe d'évaluation du guide.

Education et formation

Etude : L'importance du genre dans la pratique des écoles préscolaires, primaires et secondaires

En octobre 2006 fut signé entre l'Université du Luxembourg et le ministère de l'Egalité des chances une convention portant sur l'importance du genre dans l'enseignement au quotidien au niveau préscolaire, primaire et secondaire. Les questions de l'enquête auprès de 9000 personnes de l'enseignement porteront entre autres sur

- les représentations des enseignant-e-s en matière de masculinité, de féminité et les relations entre les sexes, l'origine des représentations et des images
- la connaissance des enseignant-e-s sur l'impact du genre dans la société luxembourgeoise, les perspectives éventuelles pour le changement de société
- le vécu des élèves et des parents vu par les enseignant-e-s
- le rôle de l'aspect du genre dans la pratique d'enseignant-e
- les contenus en matière de genre déjà transposés, l'importance ou non d'intégrer la dimension du genre dans l'enseignement
- les besoins de concepts et d'outils pour enseigner une culture respectant le genre.

Un groupe d'encadrement de l'étude fut créé en décembre 2006 composé de membres du ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du ministère de la Santé, du ministère de l'Education national et de la Formation professionnelle, du ministère de l'Egalité des chances et de l'Université du Luxembourg.

Le questionnaire sera testé en mai/juin 2007 dans les écoles primaires de la ville de Pétange et au Lycée technique Mathias Adam de Pétange. La passation du questionnaire à tous les niveaux de l'enseignement est prévue pour septembre 2008. Une durée de trois ans est prévue pour la réalisation de l'étude.

Droits égaux pour filles et garçons, femmes et hommes

L'ouvrage 'Droits égaux pour filles et garçons, femmes et hommes' est utilisé principalement dans le cadre des cours d'éducation civique des classes de onzième des lycées techniques et de 2^{ème} des lycées classiques. Le manuel a pour but d'informer les jeunes sur les inégalités existant entre les femmes et les hommes mais aussi sur les possibilités de modifier cet état des choses. Il vise à éveiller les consciences dans le but de promouvoir des relations fondées sur le respect et l'égalité entre les sexes. Le manuel décrit l'évolution sociale vers l'égalité de droit et de fait entre femmes et hommes au Luxembourg. La ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes par notre pays, le 2 février 1989, a été l'un des grands jalons dans l'établissement de l'égalité des droits entre femmes et hommes.

En 2007, 2000 exemplaires du manuel ont été distribués dans les lycées classiques et 2319 exemplaires dans les lycées techniques.

Girl's Day / Boys' Day

Faire connaissance avec des métiers atypiques

Le 26 avril 2007 a eu lieu la 6e édition du Girls' Day, organisée par l'association Cid Femmes soutenue par le Fond social européen et patronnée notamment par le ministère de l'Egalité des chances.

La ministre de l'Egalité des chances avait reçu deux élèves lors de cette journée.

Au cours de la matinée, Linda et Jeff ont pu se faire une idée concrète de la journée de travail d'une ministre en accompagnant Madame Jacobs notamment au symposium européen sur la participation des jeunes à Schengen. L'après-midi était consacré à une visite de la structure de maison de retraite du Centre du Rham pour l'étudiant et à l'entreprise Husky pour l'étudiante dans le but de faire découvrir des métiers non traditionnels.

Le Girls' Day /Boys Day permet aux filles comme aux garçons de faire connaissance avec des métiers dits "atypiques".

En effet, il n'y a aucune raison pour qu'une femme ne devienne pas informaticienne, cheffe d'orchestre, ingénieure industrielle, mécanicienne d'automobile, créatrice de site web, plafonneuse etc.

D'autre part, pourquoi un homme ne choisirait-il pas de devenir esthéticien, éducateur, instituteur, infirmier, assistant social, assistant pharmaceutique... s'il en a envie ?

Une enquête en 2006 a montré que le Girls' Day - Boys' Day est très bien accueilli de la part de tous les participants à la manifestation : élèves, entreprises et institutions.

Depuis son lancement au Luxembourg, l'objectif du "Girls' Day" au Luxembourg a été celui de rapprocher les jeunes filles et les entreprises afin d'augmenter le nombre de femmes dans les professions techniques et les professions ayant trait aux nouvelles formes de communication.

Depuis 2006, les garçons sont également invités à participer à cette journée afin de connaître des métiers traditionnellement choisis par les femmes.

Foire des Etudes

Etudes et marché du travail : les filles et les garçons ont-ils les mêmes chances

Pour la 6e année consécutive, le ministère de l'Egalité des chances a participé à la Foire des Etudes consacrée cette année aux métiers de l'économie, de la gestion et de la finance.

Par une série d'entretiens et de témoignages ayant lieu sur son stand, le ministère de l'Egalité souhaite mettre un accent particulier sur le choix des métiers des filles et des garçons et leurs chances d'évolution professionnelle.

D'autre part, le ministère de l'Égalité des chances veut informer sur la présence de stéréotypes dans des métiers considérés comme étant typiquement « masculins » ou « féminins » et la nécessité de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

Dans la vie professionnelle, il existe toujours des inégalités entre les femmes et les hommes comme l'inégalité de salaire, la répartition inégale des postes de décision entre femmes et hommes ou la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Marché de l'emploi

Actions positives dans les entreprises du secteur privé

1. Evaluation des actions positives

La thématique de « l'égalité des chances » et, plus particulièrement, celle de l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail, s'inscrivent dans l'ère du temps au Luxembourg et en Europe. En effet, il s'agit d'un des objectifs majeurs de la Stratégie de Lisbonne de l'Union européenne définie par le Conseil européen extraordinaire de Lisbonne en 2000. Cette thématique est également présente dans le Plan d'action national en faveur de l'emploi (PAN) mis en place par le Gouvernement luxembourgeois en 1999.

Dans ce contexte, le ministère de l'Égalité des chances luxembourgeois a développé un programme pour promouvoir l'égalité femmes-hommes dans les entreprises du secteur privé : le programme Actions positives dans les entreprises du secteur privé. Ce programme a récemment fait l'objet d'une évaluation afin de mesurer, entre autres, son impact. Des entretiens ouverts face-to-face avec les différents acteurs du programme au niveau public (responsables du programme au sein du ministère de l'Égalité des chances, les membres du Comité des actions positives) et privé (les représentants des entreprises participant au programme) pour récolter des informations qualitatives sur le programme.

Une enquête a aussi été conduite auprès des employé(e)s d'entreprises ayant mené des actions positives via l'envoi d'environ 150 questionnaires comportant des questions ouvertes et fermées. Le but était de recueillir leur perception sur les mesures mises en place. N'ayant reçu qu'une dizaine de réponses en retour, il a été réalisé non pas une exploitation quantitative des données mais une mise en exergue des grandes tendances se dégageant de ces réponses. Cette mise en exergue a été complétée par des réflexions émises

lors des entretiens face-to-face. L'utilisation d'une telle méthodologie atteste la difficulté réelle de mesurer l'impact des *actions positives* faute de retour de la part des entreprises et de la mise en place systématique de procédures d'évaluation par les entreprises participantes auprès de leurs collaborateurs/trices et par le ministère de l'Égalité des chances.

Il ressort avant tout de cette étude que les entreprises sont généralement satisfaites d'avoir participé au programme Actions positives. Globalement, selon les représentants des entreprises rencontrés, les effets des actions développées sont positifs. En effet, d'une part, participer aux actions positives est l'occasion pour certaines entreprises de faire le point sur la situation des femmes et des hommes sur leur lieu de travail. Elles

peuvent, en outre, mettre en place des mesures adéquates pour améliorer la situation ou renforcer des initiatives déjà mises en oeuvre. D'autre part, s'engager dans ce type de programme permet sans conteste aux entreprises de valoriser leur image de marque vers l'extérieur et de gagner en visibilité.

En guise de conclusion concernant l'impact des projets financés dans le cadre des Actions positives, force est de constater que :

1. **à un niveau individuel**, c'est-à-dire au niveau des participants, il serait judicieux de parler de résultats en termes de bénéfices personnels. Dans ce sens, on peut généralement conclure que les objectifs ont été atteints, que les participants ont pu participer p.ex. aux mesures de formation prévues et réalisées dans le cadre des projets financés. Les effets resteront néanmoins personnels, comme il est peu probable qu'ils soient généralisés au sein de l'entreprise toute entière.

2. **à un niveau des entreprises**, nous proposons d'introduire une différence entre des projets que nous appellerons du type « structurel » et ceux du type « ponctuel ». En effet, sur base de l'analyse documentaire, des entretiens effectués et des questionnaires distribués et exploités, force est de constater qu'un véritable impact a pu être mis en évidence au sein des projets et entreprises qui ont opté pour des changements structurels. Le fait d'introduire des projets qui concernent l'introduction de systèmes d'horaires mobiles ou de travail partiel spécialement adaptés aux besoins familiaux, de promouvoir le congé parental, de recruter des femmes dans des métiers atypiques ou encore de revoir les grilles de salaire en vue de la diminution de l'écart de salaire, représentent des projets dont l'effet continuera à persister, même au-delà du financement.

La raison en est que ce genre de projet présente une incidence fondamentale sur les modalités de travail et de gestion internes de l'entreprise, il vise le changement de structures, tout comme le changement d'attitudes.

Par contre, eu égard de la définition sur l'impact précitée, il n'y a point lieu de parler d'un véritable impact concernant les projets du type ponctuel, mais seulement d'effets. Dans ce sens, leur envergure se limite aux participants (cf. mesures de formation) ou à des actions isolées dont les suites ne sont pas identifiées (cf. charte de valeurs, distribution du questionnaire). Par ailleurs, leurs résultats ne sont point généralisables.

3. **à un niveau politique**, c'est-à-dire au niveau de l'impact des Actions positives sur l'ensemble de la société luxembourgeoise, nous sommes d'avis que l'impact est « en devenir ». Cet impact ne se créera pas *sui generis*, mais dépendra largement :

- a. des adaptations effectuées au sein des structures de gestion des *Actions positives* ;
- b. des modalités de dissémination et de transfert des résultats atteints vers un échantillon le plus large possible d'entreprises, sous forme d'une mise en oeuvre directe ;
- c. des effets d'une campagne publicitaire d'accompagnement.

Par ailleurs, le peu de retentissement des actions vers l'extérieur est dû en partie à la conception (ou plutôt) à l'absence d'une stratégie de mesurage de l'impact au sein des *Actions positives*. En effet, la logique du programme nécessite un certain nombre de prérequis, comme par exemple la définition d'indicateurs de mesurage de l'impact (personnels, locaux, nationaux, main streaming...), la construction du programme sur base de ces critères, la mise en oeuvre des projets et du programme en phase avec ces critères,... Or cela n'a pas encore été réalisé, et donc il devient difficile de conclure sur un impact tout à fait réussi. Par ailleurs, quel type d'impact veut-on soutenir : un impact sur l'entreprise, un impact politique, un impact économique ?

Un autre constat est que certains représentants d'entreprises, ainsi que des collaborateurs/trices ont souligné que l'égalité femmes-hommes existait déjà au sein de l'entreprise. La question de l'intérêt pour elles de participer à un tel projet se pose alors.

Les entreprises formulant ce type de remarque sont souvent celles limitant leur participation à la réalisation de l'enquête de satisfaction interne, par ailleurs, obligatoire pour participer au programme. Cette enquête constitue pour elles une sorte d'audit interne permettant de faire le point sur la situation de leurs employé(e)s. Toutefois, à ce sujet, il faut se poser la question de savoir s'il s'agit bien là de la vocation première du programme.

En outre, il a été observé qu'une grande partie des projets n'abordent pas spécifiquement l'égalité femmes-hommes, mais sont avant tout des projets de gestion des ressources humaines en général. A travers leur participation au programme Actions positives, les entreprises mettent en place des initiatives pour améliorer le bien-être au travail de tous leurs employés d'une façon générale et pas seulement des femmes. Dans la plupart des cas, nous constatons qu'il s'agit d'une expansion, voire d'un renforcement d'une politique en matière de gestion des ressources humaines.

Enfin, vu la place de plus en plus importante occupée par la thématique de « l'égalité des femmes et des hommes » dans notre société, les avancées et les mesures prises concrètement, efficacement et durablement dans ce domaine par les entreprises participant au programme pourraient d'une part être davantage diffusées comme exemple de Best practices. Il s'agirait d'accentuer le processus de transfert de ces actions entre les différents secteurs du marché de l'emploi luxembourgeois. Par exemple, certaines mesures développées dans le secteur privé pourrait être implémentées dans le secteur public moyennant quelques adaptations. D'autre part, ces avancées pourraient constituer une base pour aller plus loin dans les décisions politiques en la matière. Ainsi, la question de l'égalité des femmes et des hommes pourrait systématiquement être intégrée dans les négociations collectives.

2. Nouvelle approche de mise en œuvre du programme d'actions positives

I) Définition de l'action positive

L'action positive est un ensemble de mesures qui doit permettre d'établir une égalité de fait entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (recrutement, conditions de travail, rémunération, promotion, formation...) et à tous les niveaux de l'entreprise.

La loi concernant la mise en œuvre du plan d'action national pour l'emploi 1998 fournit la base légale au ministère de l'Egalité des chances pour soutenir les entreprises dans la réalisation de mesures spécifiques dans le but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

II) Objet de l'action positive

Les actions positives dans les entreprises du secteur privé s'inscrivent dans le contexte d'une politique luxembourgeoise et européenne de promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur le lieu du travail. Dans la déclaration gouvernementale du 4 août 2004, le gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre son engagement en faveur de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes. Cet engagement s'est traduit par la mise en œuvre d'actions contenues dans le Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes. Les actions positives sont une des mesures du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes adopté le 17 février 2006 dont les mesures sont à mettre en œuvre par les différents ministères. Le plan sera évalué fin 2008.

La Communauté européenne encourage, quant à elle, les Etats membres à mener une politique d'actions positives dont le but est de lever les obstacles de fait que les femmes et les hommes peuvent rencontrer dans la vie professionnelle et ce, à tous les niveaux et pendant tout le parcours de leur carrière professionnelle.

De même, l'initiative prise en mars 2006, dans le cadre du processus de Lisbonne, par six Etats membres concernant un pacte européen pour l'égalité des femmes et des hommes a pour objectif de développer la participation des femmes sur le marché du travail et d'améliorer l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle des hommes et des femmes.

III) Thèmes prioritaires du programme

Le programme « actions positives » le ministère comprend les 3 thèmes prioritaires suivants :

- l'égalité des femmes et des hommes dans la vie professionnelle avec égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale
- l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision
- l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

IV) Démarche à suivre

Phase préparatoire

Les entreprises qui veulent s'investir dans une démarche d'action positive soumettent :

- une lettre de motivation au ministère de l'Egalité des chances, formulant l'engagement de la direction de l'entreprise envers les objectifs visés par le projet de l'entreprise
- une fiche d'estimation de la situation actuelle concernant l'égalité des femmes et des hommes dans l'entreprise
- une fiche portrait de l'entreprise reprenant les informations clé (secteur d'activité, effectifs, nombre d'hommes et de femmes cadres,)
- des certificats de conformité aux obligations vis-à-vis des organismes de la Sécurité Sociale, de l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines, de l'Administration des Contributions directes

L'Etat se charge des vérifications suivantes :

- la gestion sociale pratiqué par l'entreprise, contrôlée par l'Inspection du Travail et des Mines
- la conformité aux prescriptions en matière d'emploi et à la législation du travail, vérifiées par le ministère du Travail et de l'Emploi, par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du Travail et des Mines
- le respect des dispositions légales sur le droit d'établissement par le ministère des Classes moyennes.

Le ministère de l'Egalité des chances soumet le dossier de l'entreprise au Comité des actions positives qui se compose de représentant-e-s de différents ministères et administrations et de représentant-e-s des chambres professionnelles

En cas d'avis favorable du Comité sur le projet de l'entreprise, une convention de collaboration est conclue entre l'Etat et l'entreprise. La convention de collaboration

définit le cadre et les conditions de collaboration pour l'élaboration d'un projet d'actions positives conformément à la législation et aux règlements en vigueur.

Un projet d'entreprise est élaboré entre les parties à la convention et est doté d'un échéancier des activités à réaliser.

L'approche méthodologique utilisée est celle du 'management de qualité' ancré dans le Plan d'action national pour l'égalité des femmes et des hommes. Elle consiste en quatre étapes :

1. Phase d'analyse

L'Etat se charge, à ses frais, de l'analyse scientifique des données de l'entreprise et fait procéder, le cas échéant, à une enquête partielle, globale ou thématique auprès du personnel. Cette enquête sera réalisée par des experts conseils sous la responsabilité du ministère de l'Egalité des chances.

2. Phase d'élaboration d'un projet d'action positive

Un groupe de suivi du projet est créé au sein de l'entreprise. Il se compose, d'une part, de membres de la direction, du/de la responsable des ressources humaines, de la délégation du personnel, ainsi que du/ de la délégué-e à l'égalité de l'entreprise. Il est chargé de la sensibilisation et de l'information du personnel de l'entreprise sur la participation au projet, de l'information sur le déroulement et de la sensibilisation du personnel de l'entreprise à la participation à l'enquête qui sera menée le cas échéant au sein de celle-ci. Le groupe reçoit communication des résultats de l'enquête et de l'analyse réalisés par l'Etat et les communique à son tour au personnel de l'entreprise. Un projet d'action positive est élaboré par le groupe avec une ou plusieurs mesures et reprise éventuelle de mesures déjà en cours dans l'entreprise.

3. Phase de mise en œuvre de l'action positive

Le projet d'action positive étant finalisé, l'entreprise adresse au ministère une demande écrite en vue de l'obtention de l'agrément ministériel et de la subvention du projet d'action positive. Le projet d'action positive doit répondre aux critères d'éligibilité et aux données définis par règlement grand-ducal du 25 octobre 1999. Il est présenté au Comité des actions positives pour avis. 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?

En cas d'approbation, le ministère transmet à l'entreprise concernée l'agrément ministériel du projet d'action positive.

4. Phase d'évaluation

Toutes les mesures réalisées seront documentées et évaluées afin de faciliter leur transférabilité à d'autres entreprises.

L'agrément ministériel est valable pour une durée maximale de deux ans et peut éventuellement être renouvelé après une réévaluation du projet d'action positive par l'Etat. Après obtention de l'agrément ministériel, l'entreprise conclut avec le ministère une convention de réalisation d'action positive.

ACTI[♂]ONS P_♀OSITIVES

Approche menant à un agrément ministériel



RÉALISONS ENSEMBLE L'ÉGALITÉ
DES FEMMES ET DES HOMMES!



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ
DES CHANCES

ACTI[♂]ONS P_♀OSITIVES

Définition :

Ensemble de mesures en faveur de l'égalité
de droit et de fait des femmes et des
hommes dans les entreprises



RÉALISONS ENSEMBLE L'ÉGALITÉ
DES FEMMES ET DES HOMMES!



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ
DES CHANCES

COLLABORATION

Entreprise

Données du personnel
Informations sur les pratiques
Groupe de projet

Etat

Analyse des données
Analyse des pratiques
Groupe scientifique

Plan d'actions positives

Mesures en entreprises

Transférabilité au
niveau national



RÉALISONS ENSEMBLE L'ÉGALITÉ
DES FEMMES ET DES HOMMES!



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ
DES CHANCES

MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS POSITIVES DANS LES ENTREPRISES

Phase préparatoire

Avis du Comité des A.P.
Convention de collaboration

1. Phase d'analyse de l'entreprise
2. Phase d'élaboration du projet
3. Phase de mise en œuvre
4. Phase d'évaluation et de suivi

Groupe de travail
Avis du Comité des A.P.
Agrément ministériel
Convention de réalisation
Rapport d'évaluation



RÉALISONS ENSEMBLE L'ÉGALITÉ
DES FEMMES ET DES HOMMES!



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ
DES CHANCES

ACCOMPAGNEMENT SCIENTIFIQUE

ACORD International s.a. travaillant en partenariat avec les sociétés:

- Sozialforschungsstelle Dortmund
- Zentrum Frau in Beruf und Technik
- Gesellschaft für Empirische Arbeitsforschung und Beratung mbH



RÉALISONS ENSEMBLE L'ÉGALITÉ
DES FEMMES ET DES HOMMES!



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ
DES CHANCES

LES FAITS : QUELQUES ETUDES

- L'égalité des femmes et des hommes dans les conventions collectives (Viviane ECKER)
- Les femmes et le marché de l'emploi - actualisation 2007 (CEPS)
- Egalité hommes-femmes, réalité ou mythe ? (STATEC)



RÉALISONS ENSEMBLE L'ÉGALITÉ
DES FEMMES ET DES HOMMES!



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ
DES CHANCES

ACTIONS POSITIVES

Objectif :

L'égalité des femmes et des hommes devient une réalité de fait.



RÉALISONS ENSEMBLE L'ÉGALITÉ
DES FEMMES ET DES HOMMES!



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ
DES CHANCES

Actions positives – ancienne méthode de suivi

Au cours de l'année 2007, 5 projets d'actions positives ont bénéficié d'un suivi par le ministère de l'Égalité des chances.

ALTER DOMUS

Entreprise du secteur financier, Alter Domus emploie 130 femmes (62 %) et 81 hommes. La direction compte 4 femmes et 6 hommes. Au niveau des fonctions dirigeantes il y a 21 femmes et 17 hommes.

Il y a beaucoup de femmes dans des fonctions supérieures. La possibilité de travailler à temps partiel est également possible pour les fonctions hiérarchiques supérieures.

L'enquête de satisfaction interne a été réalisée en 2006 et les résultats sont à la base d'un plan d'action .

Une agence externe a été chargée de développer un concept pour la communication de l'égalité. Des affiches (nos ambitions sont les mêmes ; nos responsabilités sont les mêmes) ainsi qu'un dépliant avec un article sur l'égalité homme/femme ont été réalisés dans le cadre du projet d'action positive « visibilité des actions dans le cadre du plan d'action » .

Alter Domus a également développé un programme d'encadrement pour les nouveaux employés par des tuteurs pour lesquels l'entreprise a mis l'accent sur la parité homme, femme qui existe également au niveau des réunions avec une participation paritaire homme / femme et le respect d'horaires de réunion facilitant la conciliation vie privée / vie professionnelle.

COMED

L'entreprise Comed du secteur des médias et de la communication emploie 6 femmes (50 %) et 6 hommes. Au niveau de la direction, il y a une femme et deux hommes. Le taux de femmes employées est de 50 %

L'enquête de satisfaction interne a été réalisée au début de l'année 2007.
L'action positive chez Comed constitue un premier projet au niveau du secteur des médias et de la communication.

COMPASS

L'entreprise établie à Leudelange regroupe 4 sociétés Eurest, restauration collective, Novelia Senior Services, gestion de maisons pour personnes âgées, Automat Services de distributeurs automatiques, Innoclean entreprise de nettoyage, Avec 1600 employés Compass se situe à la 13^e place sur la liste des employeurs du pays. Les femmes représentent 77% du personnel. La direction générale compte 1 femme et 4 hommes. Au comité de direction il y a 5 femmes et 4 hommes. Le taux de femmes cadres est de 50 %. Le taux de femmes employées est de 72 % et le taux de femmes ouvrières est de 79 %.

Les résultats de l'enquête réalisée fin 2006 ont été présentés en février 2007 et ont été publiés dans une édition spéciale du bulletin interne avec une préface de Madame la ministre.

Le projet de Compass prévoit une collaboration avec le Statec, portant sur une analyse des salaires.

KPMG

« Work-life balance initiatives »

Société conseil en organisation, technologie informatique, stratégie des entreprises, ressources humaines, KPMG emploie 274 femmes (46 %) et 317 hommes. Le taux de femmes associées est de 19 %, celui des femmes directrices est de 12 %, celui des femmes cadres dirigeantes est de 43 % et celui des femmes employées est de 50 %

KPMG a fait l'analyse de satisfaction du personnel.

NOBLE ET SCHEIDECKER

Le cabinet d'avocats Noble et Scheidecker compte 26 femmes (64 %) et 15 hommes. Le taux de femmes ayant une fonction dirigeante est de 60 % et le taux de femmes employées est de 84 %

L'enquête de satisfaction interne a été réalisée fin 2006 avec un taux de réponse de 100 %.

Les mesures prévues par Noble et Scheidecker dans son plan d'action concernent :

- la conciliation vie privée/vie professionnelle avec service de conciergerie et organisation du travail
- la formation : gestion du stress, gestion du temps
- le travail à distance

Le comité des actions positives a décidé de considérer le projet du cabinet d'avocats comme projet pilote unique réalisé en faveur de personnes ayant le statut d'indépendants.

«CROSS MENTORING Project for Women in leading Positions»

Le projet « cross-mentoring » entamé en 2005 a été poursuivi en 2006 et en 2007. En 2007, le ministère a subventionné la participation au projet des entreprises IEE, Goodyear, Hapoalim, Dupont de Nemours, Alter Domus, Compass et Pricewaterhousecoopers. Le « cross-mentoring » permet un échange de compétences entre personnel cadre de sociétés différentes, mentor et mentee ne travaillant pas dans la même entreprise. Le mentor, homme ou femme, transmet son expérience professionnelle, ses connaissances et son savoir-faire à une femme mentee en position cadre à haut potentiel qui a besoin de conseils pour apprendre comment se comporter dans une fonction dirigeante. Le cross-mentoring a pour objectif de mettre en valeur les compétences des femmes ayant un certain niveau de formation et surtout de la motivation et de la volonté à évoluer dans leur carrière professionnelle. Les femmes mentee doivent choisir les objectifs qu'elles veulent atteindre et développer leurs ambitions ensemble avec le mentor. Mentors et mentees participent à une formation de 5 respectivement de 3 jours. Un questionnaire est remis aux mentee pour déterminer les activités à prévoir avec le mentor.

Une enquête de satisfaction est réalisée par la suite auprès des mentors et mentees pour évaluer le résultat du cross-mentoring.

Dorénavant, la participation de salarié-e-s au cross-mentoring ne sera plus pris en charge par le ministère de l'Égalité des chances, sauf si l'action est un élément d'un projet d'action positive suivant la nouvelle démarche.

Actions positives – nouvelle méthode de suivi

La nouvelle méthode de suivi fut présentée par la ministre de l'Égalité des chances à la presse en date du 13 novembre 2007. Trois candidatures furent introduites après cette date : une PME, une entreprise du secteur de la communication et une entreprise du secteur financier.

Conférence : L'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi, réalité ou mythe ?

Le ministère de l'Égalité des chances a organisé le 24 avril 2007 une conférence intitulée « L'Égalité des femmes et des hommes dans l'emploi, réalité ou mythe ? » en collaboration avec le ministère des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement, le ministère de l'Economie et du Commerce extérieur, le ministère du Travail et de l'Emploi et le Service central de la statistique et des études économiques STATEC.

La conférence a présenté les thèmes de l'activité professionnelle des femmes et des hommes au Luxembourg placée dans le contexte de l'Union européenne, l'évolution de l'emploi féminin et les disparités existant dans le monde du travail.

Les thèmes abordés, à savoir le taux d'activité des femmes et des hommes, l'organisation du travail, le chômage, les mesures spécifiques en matière d'égalité des sexes et plus spécialement l'égalité salariale, sont quelques-uns des thèmes prioritaires du Plan d'innovation et du plein emploi, encore souvent appelé Stratégie de Lisbonne, du Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes et de l'année européenne de l'Égalité pour tous 2007.

Les femmes sont-elles discriminées sur le marché du travail ?

Extraits

Présentation de Monsieur Serge Allegrezza, directeur du Statec



Les femmes sont-elles discriminées sur le marché du travail ?

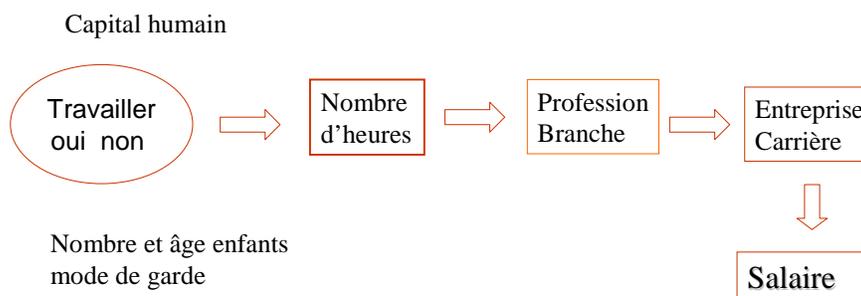
Conférence du 24 avril 2007

L'Égalité des femmes et des hommes dans l'emploi. Réalité ou mythe?

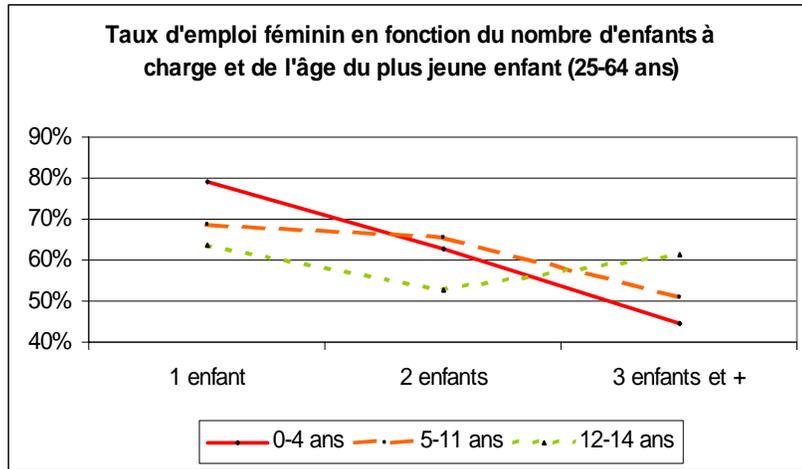
Dr Serge ALLEGREZZA
Directeur du STATEC



Discrimination : Sélection, ségrégation et écart salarial



6



12



Mode de travail par genre

	Hommes	Femmes	Total
Temps plein	97.4%	63.8%	82.9%
Temps partiel	2.6%	36.2%	17.1%

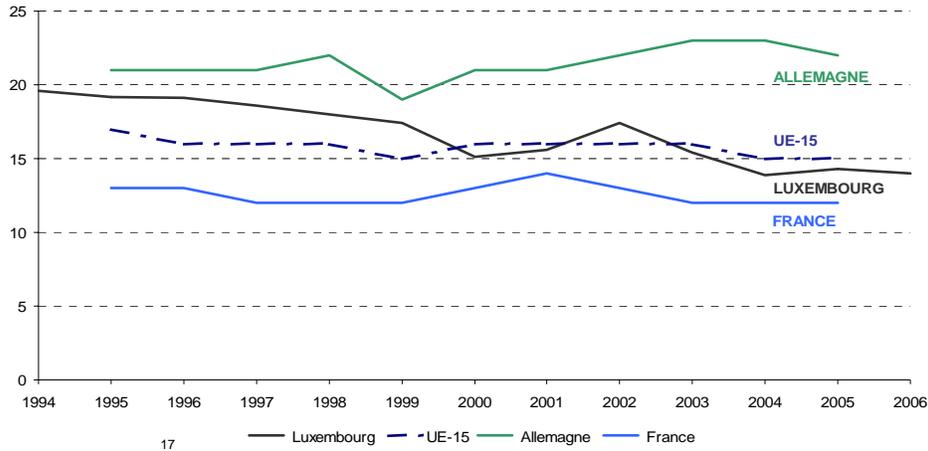
Source : STATEC, Enquête sur les forces de travail

13



Ecart salarial entre hommes et femmes

(exprimé en % du gain brut horaire moyen des hommes)



17



	Tous	Hommes	Femmes	Ecart salarial
salaire mensuel moyen (temps plein)	3720	3939	3168	19,5%
salaire mensuel médian (temps plein)	3117	3268	2814	13,8%
salaire horaire moyen	16,28	16,95	14,73	13,10
salaire horaire médian	14,88	15,18	14,15	6,8

18

Source: Statec, ESS2002, NACE C-K



Trois blocs de variables explicatives sont utilisés pour expliquer l'écart salarial

1. Capital humain
2. Capital humain augmenté des secteurs d'activités
3. Capital humain augmenté des secteurs d'activités et des variables de signalétique des salariés

24



**Les femmes sont discriminées
sur le marché du travail !
Ce n'est pas un mythe,
mais une réalité**

30



Pistes d'analyse "gender": Vers un vrai programme de recherche?

- Ségrégation branche, choix des professions et filières éducatives
- Articulation avec les micro-études MEGA
- Analyses à trois niveaux: individu-entreprise-branche
- Offre de travail et structure du ménage (fiscalité et transferts sociaux)
- Méthodes de testing/auditing
- Méthode HAY "Salaire égal pour travail comparable"
- Satisfaction au travail, conditions de travail et écart salarial

31



Pistes d'analyse "gender": Vers un vrai programme de recherche?

- Nouvelle enquête ESS 2008
- Comparaison dans le temps ESS: 1995, 2002, 2006
- Analyse gender dans les enquêtes EFT
- Analyse des structures de consommation homme/femme (EBM 2007)
- Analyse des discriminations dans le secteur public
- Diversité (genre) et productivité totale des facteurs

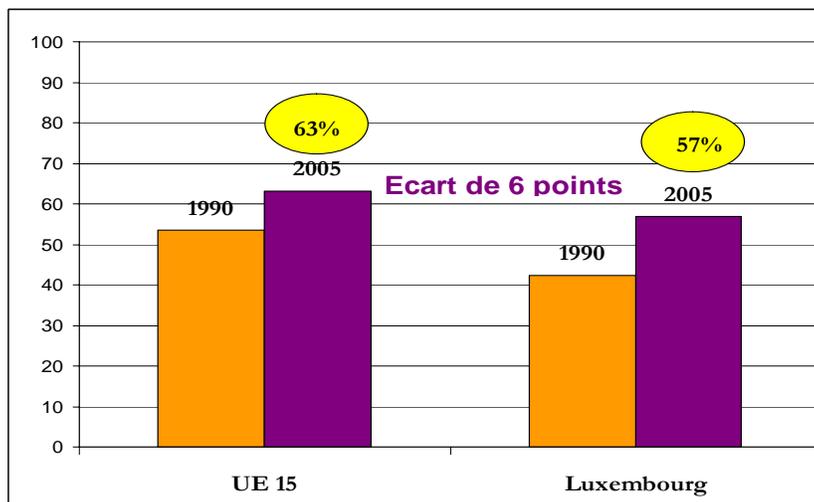
32

Evaluation de l'emploi féminin au Luxembourg

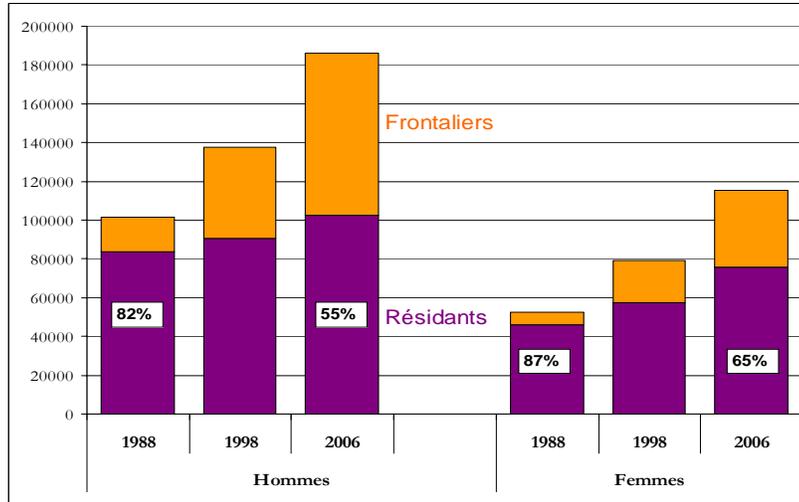
Extraits

Présentation de Madame Blandine Lejealle, CEPS/INSTEAD

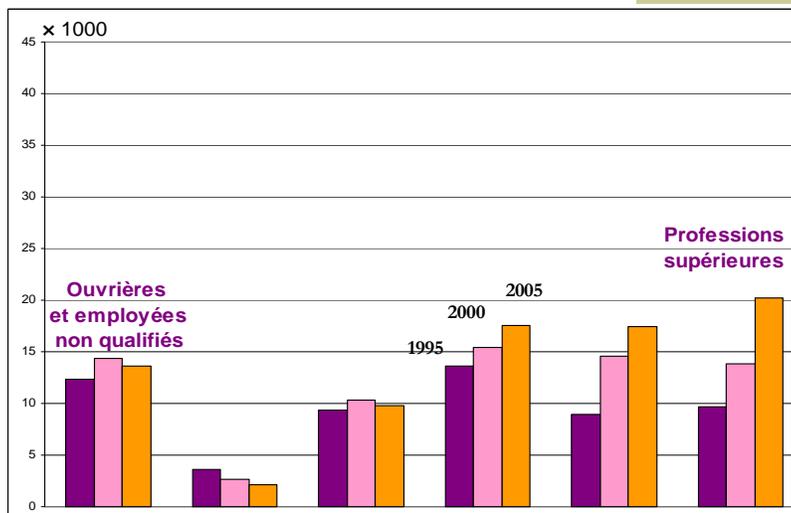
Évolution du taux d'activité 1990-2005 Femmes



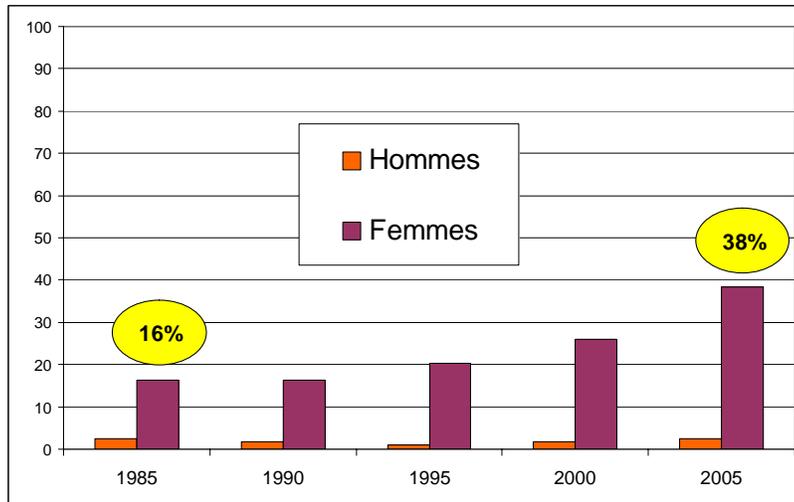
Évolution de l'emploi intérieur - Femmes



Évolution de la structure professionnelle Femmes

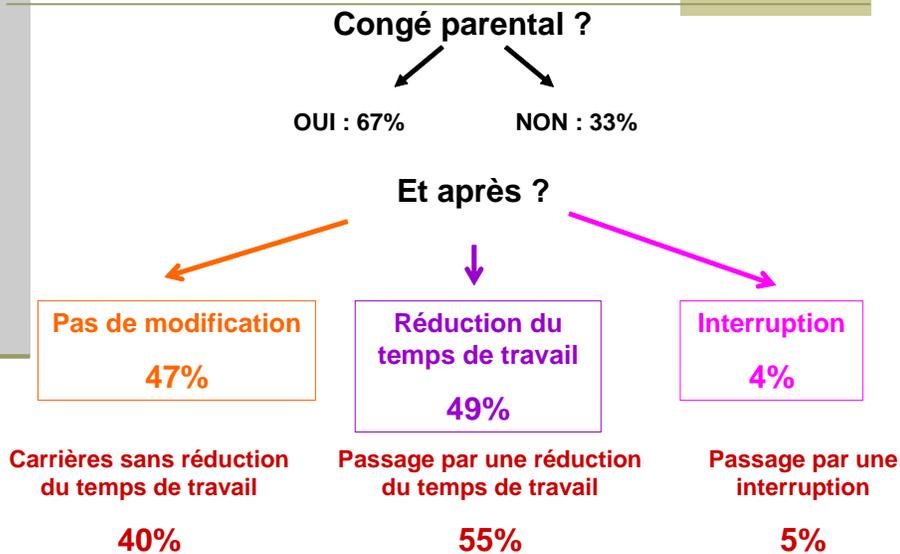


Évolution de la part des emplois à temps partiel **Hommes et Femmes**



Anticipations de carrières professionnelles des femmes

actuellement sans enfant



Partage des tâches familiales et domestiques

- Concernant les tâches familiales et domestiques, les femmes y consacrent plus de temps que les hommes

... même lorsque les deux conjoints travaillent à temps complet avec des enfants

Mais :

- augmentation de la participation des pères aux soins et loisirs des enfants
- les tâches comme les courses et la cuisine sont de plus en plus partagées
- mais des tâches restent très fortement féminisées : entretien du linge, vaisselle, ménage/rangement

Campagnes de sensibilisation et d'information

Les campagnes de communications, les publications et les manifestations



La communication est un élément indispensable aux activités du ministère de l'Égalité des chances dont l'objectif consiste notamment à sensibiliser le grand public aux multiples aspects de l'égalité des femmes et des hommes dans la société luxembourgeoise. Dans le cadre de sa communication intégrée qui implique une multitude d'acteurs et d'actrices, de canaux et de techniques de transmission, les campagnes du ministère de l'Égalité des chances utilisent différents médias afin d'assurer la visibilité, d'une part, des thèmes relatifs à l'égalité des femmes et des hommes et, d'autre part, d'asseoir l'identité institutionnelle du ministère.

Les campagnes de sensibilisation et d'information concernent des campagnes médiatiques grand public qui s'articulent autour de campagnes d'affichage, d'annonces presse, ainsi que de spots télévisés et cinématographiques. En 2007, le ministère de l'Égalité des chances a ainsi reconduit sa campagne créée en 2006 en adaptant les messages utilisés, disposés sur des aplats de couleurs vives. Cette campagne simple, mais très visuelle a été bien accueillie par le public.

Une autre part non moins importante des campagnes de sensibilisation et d'information se fait à travers toute la communication hors média, l'organisation de conférences, la participation à des forums et foires, ainsi que les relations publiques et de presse. Au cours de l'année 2007, de nombreux interviews ou dossiers ont été ainsi consacrés aux thèmes de l'égalité des femmes et des hommes dont notamment le leadership, l'entrepreneuriat féminin, la conciliation de la vie privée et professionnelle ou encore l'égalité salariale.

La campagne grand public est également déclinée pour servir de support médiatique à des manifestations et actions thématiques, notamment via des stands parapluie, des arrières-fond animés sur PowerPoint ou des affiches diffusées à l'intérieur des organismes publics et privés.



En dehors de cette campagne grand public, et dans le cadre de sa campagne spécifique contre la violence domestique, le ministère de l'Égalité des chances a reconduit sa campagne de 2006 intitulée: "Toute personne violente sera expulsée de son domicile. C'est la loi".

L'objectif de cette campagne, créée en collaboration avec la Police grand ducale, est d'informer sur les poursuites judiciaires encourues à la suite de violences contre le partenaire.

L'audience du site www.mega.public.lu et de la newsletter diffusée par le ministère sont en augmentation constante. La newsletter digitale propose l'agenda des manifestations organisées ou patronnées par le ministère de l'Egalité des chances à fréquence régulière, au moins une fois par mois.

18 envois ont été ainsi effectués au cours de l'année 2007. Près de 400 internautes se sont abonnés à la newsletter jusqu'en décembre 2007.

Le nombre de visites journalières sur le site est d'environ 600 unités avec des variations suivant les périodes (vacances scolaires).



Publications éditées en 2007

Toutes les publications du ministère de l'Egalité des chances peuvent être commandées ou téléchargées sur : <http://www.mega.public.lu/publications/index.html>

Aperçu des manifestations en 2007

Toutes les manifestations organisées ou patronnées par le ministère de l'Egalité des chances peuvent être consultées sur : <http://www.mega.public.lu/manifestations/index.html>

C. Activités subventionnées par le ministère de l'Égalité des chances dans le domaine social et autres

Le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes et les mesures contre la violence à l'égard des femmes

La violence à l'égard des femmes découle de rapports de forces inégaux entre femmes et hommes et aboutit à une grave discrimination envers le sexe féminin tant au sein de la société que de la famille.

Le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes prévoit des mesures pour prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes.

1. Mesure : Action nationale en faveur d'une culture de non violence

Cette mesure a pour objectif de réduire la violence domestique et la violence en général en vue d'une société plus égalitaire.

Au cours de l'année 2007, le ministère de l'Égalité des chances a réalisé :

1.1. La mise en réseau des ONG

Le ministère a contribué à réaliser :

- la mise en réseau des acteurs et actrices des organisations non gouvernementales travaillant sur le thème de la violence sur le plan national
- la mise en réseau des ONG luxembourgeoises avec des institutions de la région de Trèves et de Saarbrücken en collaboration avec le Büro Plan B de Trèves et avec Gitte Landgrebe s.à.r.l.
- Les discussions ont porté entre autre sur :
- la mise en application des standards de qualité
- la multiplicité des tâches du personnel éducatif dans les centres d'accueil, dans les services de consultation et les foyers d'accueil et de dépannage.
- le travail de médiation (p.ex. groupe de travail pour les enfants/adolescents qui sont concernés par le divorce des parents)
- les formations sur le thème du divorce, les droits des parents et des enfants, la protection de la jeunesse
- le contenu des campagnes de sensibilisation contre la violence
- l'évaluation de 196 articles parus dans la presse écrite allemande et luxembourgeoise en vue d'une analyse critique de l'utilisation du langage, des images, des clichés, de la focalisation sur le auteurs de violence etc.

1.2. La formation sur le thème de la violence domestique

Le ministère a réalisé en collaboration avec les organisations non gouvernementales des formations sur le thème de la violence domestique auprès des intervenant-e-s des secteurs social et para-médical ainsi qu'auprès des enseignant-e-s et des agent-e-s de la police.

123 femmes et 72 hommes (personnel enseignant, étudiant-e-s, secteur social, policiers/policières) ont suivi une formation en 2007.

a. Formation pour le personnel enseignant, pour étudiant-e-s et pour le personnel du secteur social

- 3 jours de formation pour le personnel du service central d'assistance centrale (SCAS) et de Families First
Participant-e-s : 14 femmes et 3 hommes
- 1 jour de formation pour le personnel du Service de psychologie et d'orientation scolaire (SPOS), Ministère de l'Education nationale
Participant-e-s : 1 assistante sociale et 2 éducatrices graduées
- 2 jours de formation pour le personnel de la Fondation Caritas, Luxembourg
Participant-e-s : 17 aides socio-familiales employées par la Fondation Caritas
- 2 jours de formation au Lycée Aline Mayrisch, Luxembourg
Formation pour les assistant-e-s sociaux/sociales de la quatrième année de formation (m/f)
Participant-e-s : 21 femmes et 5 hommes
- 1 jour de formation pour le personnel travaillant dans l'Education différenciée
Participant-e-s : 13 femmes
- 1 jour de formation à l'Entente des foyers de jour
Formation pour le personnel socio-éducatif travaillant dans les garderies et les foyers de jour
Participant-e-s : 12 femmes et 2 hommes
- 1 jour de formation à l'Université de Luxembourg
Formation pour la première année de la formation de bachelor
Participant-e-s : 16 femmes et 2 hommes
- 1 jour de formation pour les médiateurs/médiatrices du Centre de médiation
Participant-e-s : 13 femmes et 6 hommes

b. Formation pour futur-e-s policiers/policières à l'Ecole de Police grand-ducale

Des formations ont eu lieu pour 54 policiers et 14 policières sous la direction du ministère de l'Egalité des chances et de l'Ecole de Police grand-ducale en collaboration avec les formatrices des services pour filles, femmes et femmes avec enfants.

L'évaluation des formations a été faite par les formatrices en matière de violence domestique sur base d'une fiche d'évaluation standard. Il ressort de l'évaluation que les participant-e-s ont apprécié le contenu de la formation et que leurs attentes ont été satisfaites.

c. Formation sur le thème de l'abus sexuel

Au cours de l'année 2007, les responsables du Meedercheshaus ont assuré 45 ateliers dans les établissements post-primaires sur le thème de la violence et de l'abus sexuel auprès de 722 élèves (327 filles et 395 garçons).

1.3. La loi sur la violence domestique et le Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence

Dans le cadre de la loi du 8 septembre 2003, le Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence a poursuivi ses missions qui consistent à veiller à une bonne application par tous/toutes les acteurs/actrices de la loi sur la violence domestique.

Chaque année des statistiques ventilées par sexe sont établies par le ministre de la Justice, la Police, le ministère public et les services d'assistance aux victimes de violence domestique sur le nombre de plaintes, de dénonciations, de mesures d'expulsion et autres types d'intervention policière, d'interventions sociales, de poursuites et de condamnations pour certaines infractions. Un rapport annuel sera remis au Conseil de Gouvernement.

1.4. Table-ronde sur le thème de la violence à l'égard des femmes

Le 9 mars 2007, le ministère de l'Egalité des chances a participé au Info Vidéo Center à Luxembourg à une table-ronde sur le thème de la violence à l'égard des femmes suite à la diffusion du film: "MÁS ALLÁ DEL PAPEL", un film documentaire en version originale espagnole, sous-titrée en langue française. En 2005, 60 femmes ont été tuées en Espagne par leurs partenaires ou ex-partenaires. De janvier à octobre 2006, le nombre de victimes a été de 59. Selon le Conseil de l'Europe, la violence intrafamiliale est la cause principale de mort et d'incapacité des femmes entre 16 et 44 ans. Cette violence a lieu dans l'intimité domestique, ce qui la rend encore plus intolérable. En décembre 2004, après un long procès promu par les organisations de femmes de l'Espagne, qui exigeaient une loi qui aborde la violence intrafamiliale d'une façon intégrale, le parlement espagnol a adopté la loi organique de mesures de protection intégrale contre la violence intrafamiliale. Malgré cette loi, les décès dus à la violence ont augmenté. Les expert-e-s de la table-ronde ont essayé d'éclaircir les avantages et les inconvénients de la loi espagnole et de la loi luxembourgeoise. Les expert-e-s espagnols ont regretté que leur loi ne prévoit pas l'expulsion immédiate de l'auteur de violence.

1.5. Séminaire sur le thème du stalking

Le ministère de l'Egalité des chances a participé les 13 et 14 décembre 2007 à un séminaire sur le thème du « Stalking – Umgang mit dem Phänomen » organisé par l'Ecole de Police grand-ducale. „Stalking wird mittlerweile definiert als das böswillige und wiederholte Verfolgen und Belästigen eines Menschen, das dessen Sicherheit bedroht (Meloy 1998).“ Häufig steht „Stalking“ im Zusammenhang mit Straftaten, wie z.B. Beleidigung, Körperverletzung, Sachbeschädigung, Hausfriedensbruch usw.

60% der Opfer sind Ex-Partner, 20% der Opfer sind entfernte Bekannte, 11% der Opfer stammen aus kurzen Intimbeziehungen, 9% der Opfer sind Prominente. Seit Inkrafttreten der Ergänzung des Strafgesetzbuchs um den Paragraphen 238 (Nachstellung) am 31.3.2007 ist Stalking in Deutschland als eigenständiger Tatbestand strafbar.“

L'enquête „The National Violence against Women survey « (NVAW) menée aux Etats-Unis en 1998 indique que 1 femme sur 12 et 1 homme sur 45 ont été victimes du phénomène du « stalking » au moins une fois dans leur vie.

1.6. Colloque sur « la prévention de la récidive chez les délinquants sexuels »

Le ministère de l'Égalité des chances a participé les 13 et 14 décembre à un colloque sur le thème de « la prévention de la récidive chez les délinquants sexuels » organisé par le Ministère de la Justice. Le colloque portait principalement sur une comparaison des modèles judiciaires, du suivi judiciaire et de l'expertise médicale.

Les experts originaires du Luxembourg, de la Belgique et de la France ont mis, après la classification médicale des délinquances, l'accent sur les différents cadres juridiques des divers pays. Le manque, notamment d'experts en psychiatrie est commun à tous les pays.

Une des causes pourrait être que les expertises sont longues à réaliser et trop peu rémunérées. En matière de récidive l'étude d'Hanson et Bussièrre (1998) constitue une des références majeures.

Cette analyse a intégré une soixantaine d'études couvrant plus de 20.000 agresseurs sexuels. Les auteurs ont estimé qu'à partir d'un suivi de 4 à 5 ans, le taux de récidive des nouveaux délits sexuels, reconnus officiellement, était de 13,4% pour l'ensemble des agresseurs sexuels. Dans la discussion de cette étude, les auteurs ont estimé que ce taux de base était plutôt faible. Toutefois, ce taux était plus élevé chez les violeurs (18,9%), que chez les pédophiles (12,7%). Ces pourcentages ont été confirmés par une étude plus récente (Harris & Hanson, 2004) qui comprenait un effectif plus limité (N=4724) mais une période de suivi plus longue. Les taux de récidive sexuelle officielle étaient de 14% pour une période de 5 ans, de 20% pour une période de 10 ans, de 24% pour une période de 15 ans et de 27% pour une période de 20 ans. Ces chiffres suggèrent que, contrairement à une idée répandue, tant au sein de l'opinion publique que parmi les professionnels, les taux de récidive officielle n'augmentent pas de manière exponentielle au fur et à mesure du temps. Parmi les études couvrant de très longues périodes de follow-up (p.ex. entre 15 et 20 ans), les taux de récidive officielle n'excèdent presque jamais 40% (Hanson & Bussièrre, 1998). Une enquête auprès des étudiants en psychologie légale a montré que 62% des étudiants pensaient qu'il y aurait récidive sexuelle des délinquants après 3 à 4 ans.

2. Mesure : Action contre la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle et sensibilisation des clients de la prostitution face aux dangers encourus

Dans le cadre du Plan national d'égalité des femmes et des hommes, le ministère a réalisé :

2.1. La cartographie de la prostitution au Luxembourg

Le 14 juin 2007, le ministère de l'Égalité des chances a présenté à la presse luxembourgeoise les résultats de la cartographie et du sondage de la prostitution au Luxembourg. L'étude s'inscrit également dans la stratégie du plan d'action en matière de lutte contre le HIV-SIDA 2006-2010 ».

Au courant des mois de septembre jusqu'à novembre 2006, deux enquêtrices, ont observé le milieu prostitutionnel du Luxembourg et ont rencontré les acteurs et actrices, en contact direct ou indirect avec le milieu. Les entretiens ont porté sur des questions concernant le profil des prostitué-e-s, leurs activités prostitutionnelles, leurs

connaissances en matière de soins de santé et de prévention, les contacts sociaux et la prise en charge sociale, les perspectives de vie etc.

Le nombre de prostitué-e-s se situe selon les observations, qui reposent sur une analyse minutieuse des présences dans la rue et des annonces (presse et Internet) à environ 400 à 500.

Un des objectifs du rapport a été de briser avec les clichés qui accompagnent la prostitution. Ainsi, on ne peut distinguer une tranche d'âge ou une nationalité qui puisse être considérée comme faisant parti du profil type d'un-e prostitué-e. Le niveau de scolarité n'est pas non plus un facteur déterminant dans le « choix » de la prostitution. Ni les prostitué-e-s, ni les clients ne proviennent d'un niveau social nécessairement précaire.

Les enquêtrices ont également prêté une attention particulière aux lieux où exercent les prostituées : rues, appartements, cabarets, salons de massage.

Bien qu'on distingue entre différents types de prostitué-e-s (les « occasionnelles », les « classiques », les toxicomanes, les nouvelles migrantes, les danseuses de cabaret) la raison principale évoquée pour l'exercice des activités de prostitution est l'intérêt financier. Celles qui affirment vendre des services sexuels par plaisir au commerce du sexe sont rares.

Même si l'on entend souvent dire que les notions de toxicomanie et prostitution sont indissociables, il serait faux de croire que toutes les prostitué-e-s soient dépendant-e-s de la drogue. Quant aux connaissances en matière de prévention des maladies contagieuses, il a été observé que celles-ci restent clairsemées.

Les relations sociales des prostitué-e-s avec leur famille et leurs amis varient d'une personne à l'autre et peu de prostitué-e-s semblent avoir un ou une partenaire.

L'étude a été complétée par des entrevues avec différents représentants politiques, associatifs, sociaux, médicaux, etc.

2.2. L'enquête sur le thème de la prostitution par TNS ILRES

Sur mandat du ministère de l'Égalité des chances, la société d'étude et d'opinion TNS ILRES a réalisé en février 2007 une enquête sur le thème de la prostitution au Luxembourg. 1010 personnes âgées d'au moins 18 ans et vivant au Luxembourg, ont été interrogées.

L'enquête a été effectuée via Internet (MyPanel de TNS ILRES). Cette méthode d'enquête est la mieux adaptée à ce sujet sensible car elle offre la plus grande confidentialité aux répondants. À plusieurs reprises, il s'est avéré que les enquêtes effectuées par le panel Internet sont représentatives, et que cette méthode d'enquête, relativement récente, est la méthode la plus appropriée pour un sujet sur lequel l'opinion publique n'est pratiquement pas connue.

Quelques résultats de l'enquête :

La majorité de la population de plus de 18 ans pense que ce sont surtout les femmes hétérosexuelles qui se prostituent (69%). 21% pensent qu'aussi les hommes homosexuels se prostituent. Le fait que les hommes homosexuels se prostituent très rarement (comme le montre la cartographie) est plutôt méconnu. D'après l'estimation de la population majeure, ce sont surtout les hommes qui ont recours à la prostitution (93%). Les femmes ne jouent aucun rôle en tant que clientes de la prostitution ("la prostitution est consommée principalement par les femmes" 3 %).

A la question "qu'est-ce la prostitution?", 57% répondent selon un stéréotype connu "un phénomène qui existe depuis toujours". En outre, beaucoup de personnes décrivent la prostitution comme "l'exploitation commerciale du sexe" (45%), "profit financier dans un système organisé" (39%), "la dépendance par rapport à un proxénète" (34%) et "la réduction de la personne prostituée à un objet sexuel" (33%). Les raisons pour lesquelles quelqu'un se prostitue sont, selon l'opinion de la population majeure, un moyen de gagner de l'argent (88%), et pour s'acheter de la drogue (69%). Pour 58% des répondants une des raisons est la contrainte. Les femmes voient surtout comme autre cause de prostitution le désespoir (46% des femmes, 38% de la population).

Pour la grande majorité de la population, il n'est pas concevable, face à une situation difficile dans la vie, de se prostituer soi-même ou qu'une personne de son entourage pourrait le faire (73%). 9% des hommes peuvent imaginer qu'une personne de leur entourage puisse se prostituer; pour les femmes, cela est valable pour 6% d'entre elles. Seulement 3% des répondants considèrent qu'il est possible de se prostituer eux-mêmes un jour.

Les raisons principales pour lesquelles eux-mêmes, respectivement les personnes de l'entourage, ne se prostitueraient pas, sont le "respect de soi-même" (86% des femmes, 63% des hommes), la "fidélité au partenaire" (38% des hommes, 25% des femmes), suivi du "respect de la dignité humaine" (29% de la population).

La réaction, dans l'éventualité qu'une personne de l'entourage devait se prostituer, serait principalement une réaction de solidarité : "offrir de l'aide pour changer de comportement" a été cité par 79% de la population et 44% de la population montrerait de la compréhension. Les réactions de "condamnation" (7% de la population), d'"indifférence" (4% de la population) et de "résignation" (6% de la population) ont été rarement citées.

A la question s'ils connaissent une personne qui a déjà payé pour un acte sexuel, 53% des femmes répondent "non", ainsi que 25% des hommes. 33% des femmes indiquent connaître quelqu'un de l'entourage, qui a déjà payé pour un acte sexuel contre 50% des hommes. Enfin, 12% des hommes répondent avoir eux-mêmes déjà payé pour une prestation sexuelle contre 0% chez les femmes (ces chiffres sont similaires à ceux d'autres pays européens).

Les clients peuvent être décrits d'un point de vue démographique comme suit: les clients sont des hommes. 71% d'entre eux ont la nationalité luxembourgeoise et la plupart vit en couple. Il n'y a pas de région dans le pays où il y a un nombre de clients plus ou moins élevé. La majorité des clients est âgé de 45 ans ou plus (69%). La majorité des clients a un niveau d'études de "2^{ème} Cycle secondaire" (33%), 16% a terminé ses études supérieures courtes et 30% est "universitaire". Deux chiffres importants ressortent du revenu des ménages des clients: 36% des ménages des clients ont un revenu de 3000 à 4000.-€ par mois et 20% de plus de 6000.-€ par mois.

Quelle est l'image que la population a des clients? Pour 57% des répondants c'est "quelqu'un d'isolé, qui n'a pas de femme", pour 50% "quelqu'un qui vit en couple, mais qui est frustré", pour 42% "quelqu'un d'obsédé par le sexe", pour 41% "quelqu'un qui en a vraiment besoin" et pour 39% "quelqu'un qui est complexé physiquement". Des différences intéressantes apparaissent entre l'image qu'ont les hommes et les femmes des clients: les hommes voient plus que les femmes les clients comme des personnes "isolées" (61%) et "normales" (22%) ("Isolées" (54%) et "normales" (10%)). Les femmes considèrent toutefois les clients comme "obsédés sexuels" (45%) et "avec des complexes physiques" (44%), plus que les hommes ("obsédés sexuels" (39%) et "avec des complexes physiques" (34%)).

Les clients eux-mêmes se décrivent "normaux" (44%) et "frustrés dans le couple" (57%), mais moins comme "obsédés sexuels" (28%). Il est clair que pour la population (c.-à-d. hommes et femmes) le client est de sexe masculin; 62% pensent que le client vit en couple et 52% pensent qu'il est célibataire. 37% de la population pense que le client est une personne qui a un niveau de vie élevé, seulement 13% estiment le contraire.

Les raisons pour lesquelles quelqu'un paye pour une prestation sexuelle sont pour 77% de la population de "satisfaire les pulsions sexuelles", pour 70% pour "satisfaire les phantasmes sexuels" et pour 48% "pour avoir du plaisir". Des différences apparaissent entre les femmes et les hommes. Les clients eux-mêmes y vont pour satisfaire leurs phantasmes (75 %), pour avoir du plaisir (63 %) ainsi que pour un "manque d'amour" (26 %).

Quelle image a la population sur l'état d'esprit du client qui repart après avoir payé pour une prestation sexuelle? Excepté pour la satisfaction (44%), 15% de la population disent que le client repart "honteux", 11% "valorisé" et 9% "déçu". Les femmes considèrent d'ailleurs plus que les hommes que le client se sent valorisé, et les hommes considèrent plus que les femmes qu'il est déçu. 8% de la population pensent que le client se sent comme un "exploiteur" et 5% qu'il se sent exploité. Mais seulement 6% des clients répondent se sentir "honteux", 21% "déçus" et 16% "exploités".

Si une personne de son entourage avait payé pour une prestation sexuelle la population réagirait avec de la "compréhension" (40%) et "offrirait de l'aide pour changer de comportement" (38%). 27% exprimeraient de l'"indifférence", mais ne condamneraient pas la personne (11%) et la résignation n'entrerait en compte que pour 6% de la population.

Qu'est-ce qui peut être fait, pour réduire le nombre de clients? 55% de la population pensent qu'il faudrait sensibiliser les personnes à plus de "respect de l'autre", 33% qu'il faudrait "renforcer l'éducation sexuelle", et 21% qu'il faudrait "offrir de l'aide, un accompagnement aux clients" et "éduquer dans le sens de l'égalité de l'homme et de la femme". Un autre moyen approprié serait pour 8% de la population de punir les clients. Tandis que les femmes pensent plus que les hommes qu'il faudrait "sensibiliser plus au respect de l'autre" (63% femmes, 47% hommes) et qu'il faudrait renforcer "l'éducation dans le sens l'égalité de l'homme et de la femme" (25% femmes, 16% hommes), plus d'hommes que de femmes trouvent utile le fait de "renforcer l'éducation sexuelle" (26% femmes, 40% hommes). Les clients laissent peu d'espoir que leur nombre puisse être réduit efficacement: ils parlent le plus fréquemment de "sensibiliser au respect de l'autre" (36 %), suivi de "l'aide aux clients" (24 %). 21% répondent qu'il est utile de "renforcer l'éducation sexuelle" et 17% de renforcer "l'éducation dans le sens de l'égalité de l'homme et de la femme".

La population a conscience qu'au Luxembourg il existe différentes sortes de prostitution. Selon les personnes interrogées il existe, de façon importante, la prostitution féminine et le commerce humain, 95% (prostitution féminine) et 71% (commerce humain). La prostitution qui a lieu dans les appartements et la prostitution occasionnelle existent de façon importante pour 68% respectivement pour 51% de la population. La prostitution masculine et la prostitution infantile existe de façon importante pour 39% respectivement 17% de la population.

Il n'y a pas de "raison principale" selon la population qui fait que la prostitution existe. 10% voient comme raison principale une "organisation de proxénètes" qui oblige les personnes à se prostituer, pour 13% la raison principale sont les "clients qui payent pour une prestation sexuelle" (17% des hommes, 9% des femmes), et 14% considèrent que les personnes se prostituent pour vivre. 62% de la population indiquent toutefois que ces trois composantes ensemble, sont responsables du fait que la prostitution existe.

La grande majorité de la population (75 %) pense que "la prostitution est un fait; il faudrait mieux l'organiser et la contrôler". 19% de la population pensent que "la prostitution est un acte criminel qu'on devrait combattre, en punissant les clients et les proxénètes, et qu'il faudrait aider les prostituées à se réinsérer dans la société". Seulement 3% de la population pensent que "la prostitution est un acte criminel qu'on devrait combattre, en punissant les proxénètes et les prostituées".

2.3. La traite des êtres humains

Le 19 septembre 2007, la Ministre de l'Égalité des chances a eu une entrevue avec Monsieur Marc Perrin de Brichambaut, secrétaire général de l'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe (OSCE) sur le thème de la traite des êtres humains. Les discussions ont porté sur les changements de la législation luxembourgeoise en matière de traite pour l'adapter aux engagements souscrits et sur le réseau pour la prise en charge des victimes de la traite.

En 2003, le Conseil de l'OSCE a adopté le Plan d'Action pour la lutte contre la traite des êtres humains. Ce plan souligne l'approche multidimensionnelle de l'OSCE en matière de traite des êtres humains et met l'accent sur :

- la protection des victimes (dimension humaine).
- la prévention de la traite (en abordant les causes socio-économiques de la traite).
- la poursuite de ceux qui facilitent ou commettent de crime (dimension politique)."

2.4. Mesures de lutte contre la traite des femmes

Dans le cadre de la transposition des dispositions de la convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains, des dispositions du protocole additionnel de Palerme visant à prévenir, réprimer et punir le trafic des personnes et des dispositions de la décision cadre de la Commission européenne relative à la lutte contre la traite des êtres humains, le ministère de l'Égalité des chances a créé un groupe de travail qui a comme mission principale de réaliser la mise en place d'un dispositif d'accueil et de protection des victimes de la traite des êtres humains. Au cours de l'année 2007, ce groupe s'est réuni 5 fois. Le trafic des êtres humains est un crime qui provoque auprès des victimes non seulement des dommages physiques, mais également des dommages psychiques de longue durée avec des effets traumatisants. Le dispositif prévoit l'encadrement et l'accompagnement des victimes par les organisations non gouvernementales, soit au niveau ambulatoire, soit au niveau stationnaire.

En 2007, le groupe d'enquête spécial intitulé « traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle » a continué à collaborer avec le ministère de l'Égalité des chances afin de protéger les victimes de la traite et de leur porter assistance.

Le 20 septembre 2007, le ministère de l'Égalité des chances et Femmes en détresse asbl ont organisé une journée de formation sur le thème de la prise en charge des personnes victimes de la traite des êtres humains à des fins d'exploitation. Un expert et 2 expertes de Surya asbl ont présenté le film intitulé : « Regarde l'envers de l'Europe ». Les experts ont expliqué le cadre législatif en Belgique. Ils ont présenté le travail de l'intervenante sociale au sein de la maison d'hébergement ainsi que la perspective d'avenir pour les personnes victimes de la traite en Belgique. Surya asbl prend en charge des personnes étrangères exploitées en Belgique, principalement à des fins sexuelles, ou toutes personnes confrontées au phénomène de la traite des êtres humains. Surya asbl propose l'accueil et l'accompagnement des victimes sur le plan social, psychologique, médical et administratif.

Les 8 et 9 septembre 2007, le ministère de l'Égalité des chances a participé dans le cadre de la présidence portugaise à une conférence sur le thème de la traite des êtres humains et le genre. La conférence a été clôturée par une « Déclaration » appelant les pays membres à transposer et appliquer tous les instruments juridiques internationaux. Les thèmes abordés dans les groupes étaient les suivants :

- Protection et support des victimes
- Traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle
- Traite des êtres humains à des fins de travail

Dans le cadre de l'OSCE, le ministère de l'Égalité des chances a participé les 10 et 11 septembre à Vienne à une conférence sur le thème de la traite des enfants. Le panel 1 a présenté le thème « Écoutons les victimes - expériences et identification des victimes ». Le Panel 2 a présenté le rôle de la police et les panel 3 et 4 la protection et l'assistance aux victimes. Le Ministère a participé les 25 et 26 octobre 2007 à Vilnius à la conférence « Preventing trafficking in human beings : challenges and solutions ». La conférence a été organisée par l'OSCE (Organization for security and co-operation in Europe) en collaboration avec le Ministère de l'Intérieur et le Ministère des Affaires étrangères de Lituanie. Les intervenants à la conférence ont mis l'accent sur le rôle des médias, le rôle de l'éducation, le rôle du partenariat entre le secteur privé et le secteur public pour combattre la traite des êtres humains.

La campagne du Conseil de l'Europe pour combattre la violence à l'égard des femmes, y compris la violence domestique (novembre 2006 – juin 2008)

Dans le cadre de la campagne du Conseil de l'Europe pour combattre la violence à l'égard des femmes, y compris la violence domestique, le ministère de l'Égalité des chances a remis en juillet 2007 un rapport intermédiaire à la Direction générale des Droits de l'Homme – Division Égalité du Conseil de l'Europe.

Extraits du rapport intermédiaire du Ministère de l'Égalité des chances :

1. Législation

La loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique, qui permet l'expulsion immédiate de l'agresseur du domicile par la police sur autorisation du Parquet pour une durée de 10 jours et qui peut être prolongée jusqu'à 3 mois, est entrée en vigueur le 1er novembre 2003 au Luxembourg.

2. La collecte des données dans le cadre de la loi sur la violence domestique

Chaque année, le Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence analyse et étudie les statistiques présentées dans le cadre de la loi et examine les éventuels problèmes d'application pratique. Le Comité est composé de représentant-e-s du Gouvernement, des autorités judiciaires, de la police et d'organisations non gouvernementales.

Le rapport du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence de l'année 2006 (synthèse)

En 2006, la Police grand-ducale a fait 35 interventions policières par mois et elle a procédé à 15 expulsions du domicile de l'agresseur par mois. Les interventions effectuées par la Police grand-ducale pendant l'année 2006 ont retenu 70 femmes, 353 hommes et 2 adolescentes comme auteur-e-s de violence domestique. La majorité des délits répertoriés dans le cadre de la loi concerne les coups et blessures sans arrêt de travail (255 cas en 2006). Le nombre des coups et blessures avec arrêt de travail était de 36 en 2006.

Les expulsions autorisées par les Parquets de Luxembourg et de Diekirch ont été au nombre de 188.

Les victimes ont été prises en charge d'une manière proactive par le service d'assistance aux victimes de violence domestique. Entre le 1.1.2006 et le 31.12.2006, 185 expulsions ont été communiquées à ce service. Dans 165 des cas, les victimes étaient de sexe féminin et dans 20 cas de sexe masculin. 307 enfants étaient victimes/témoins de violence domestique.

Le Comité de coopération a mis l'accent sur la prise en charge des enfants victimes/témoins de violence domestique. Le service d'assistance aux victimes de violence domestique a traité 89 dossiers d'enfants victimes/témoins de violence domestique.

Le comité a également continué à souligner l'importance des formations sur le thème de la violence domestique. 174 femmes et 79 hommes (personnel éducatif, étudiant-e-s, enseignant-e-s, policiers/policières) ont obtenu une formation en 2006. Malgré, l'entrée en vigueur de la loi sur la violence domestique, le nombre de femmes dans les services d'hébergement pour femmes reste élevé. En 2006, 462 femmes et 512 enfants ont séjourné dans les refuges pour femmes. Ces chiffres confirment que l'Etat et les ONGs

doivent continuer à agir contre l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes afin d'aboutir à la réalisation de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes.

3 . Les services d'hébergement pour femmes au Luxembourg

Le ministère de l'Égalité des chances conclut annuellement des conventions avec les organismes gestionnaires pour la prise en charge de filles, femmes et femmes avec enfants se trouvant dans une situation de détresse et nécessitant un accompagnement socio-éducatif. Le Luxembourg a une population de 465.000 habitants et dispose de 230 lits dans les différentes structures d'hébergement, ceci correspond à 5,1 lits pour 10.000 habitants. Le nombre de lits sera augmenté au cours des années 2007 et 2008 de 33 lits dans le Sud et le Centre du pays.

Les services d'hébergement pour femmes appliquent un concept d'action générale qui définit les standards de qualité ainsi qu'un système d'évaluation de la qualité des prestations fournies. Des questionnaires mesurent aussi bien l'utilité des services offerts par les institutions que la satisfaction des femmes et des enfants par rapport aux aides rendues.

Dans le cadre de la prise en charge des enfants victimes de violence, les services de consultation et les services d'hébergement pour femmes collaborent en réseau pour intensifier et améliorer la prise en charge des enfants témoins/victimes de violence domestique.

Le Ministère de l'Égalité des chances a instauré en concertation avec les ONGs un groupe de travail qui a pour principale mission la mise en place d'un réseau pour la prise en charge des victimes de la traite des êtres humains.

Par ailleurs, le Conseil de l'Europe a été informé des résultats de la cartographie de la prostitution au Luxembourg et des résultats de l'enquête représentative sur le thème de la prostitution au Luxembourg via Internet réalisée par TNS Ilres (cf mesure 2.1 et mesure 2.2)

5. Campagne de sensibilisation contre la violence



Dans le cadre de la campagne contre la violence, le ministère de l'Égalité des chances a fait diffuser à des intervalles réguliers, le spot sur la violence intitulée: "Toute personne violente sera expulsée de son domicile. C'est la loi". Afin de protéger les victimes, la loi prévoit en effet l'expulsion immédiate de l'agresseur pour une durée de 10 jours. « Si vous êtes témoin ou victime de violence domestique, appelez le 113. « Un service d'assistance aux victimes de violence domestique prendra contact avec les personnes concernées afin de les guider et les soutenir dans l'épreuve ».

L'affiche avec le même thème ainsi que la brochure intitulée « la violence à l'égard des femmes a de multiples visages » ont été distribuées aux professionnels travaillant dans le domaine social, dans le domaine de la santé et à la police.

Par ailleurs, le ministère de l'Égalité des chances a participé les 4 et 5 juin 2007 à la conférence organisée par le Conseil de l'Europe à l'intention des points de contact nationaux et des parlementaires de référence. La présentation des expériences nationales et les exposés thématiques sur les mesures qui ont fait leurs preuves dans le domaine de la protection et du soutien aux victimes et du recueil des données statistiques ont permis aux participant-e-s d'avoir une vue d'ensemble des mesures en matière de lutte contre la violence faite aux femmes.

Le ministère de l'Égalité des chances a participé les 6 et 7 décembre 2007 à la conférence organisée par le Conseil de l'Europe sur les services d'assistance aux femmes victimes de violence. Les normes minima en matière de service d'assistance aux femmes victimes de violence et les normes minima des centres d'accueil et d'intervention ont été présentées lors de la conférence.

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

Ces services accueillent des filles, des femmes avec ou sans enfants se trouvant dans une situation de détresse et nécessitant un accompagnement socio-éducatif. On distingue le centre d'accueil classique, le service de logements encadrés et le service de logement en milieu ouvert. Les services d'hébergement répondent aux conditions du règlement grand-ducal du 19 janvier 2004 portant modification du règlement grand-ducal du 19 mars 1999 concernant l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services pour filles, femmes et femmes avec enfants.

Tableau 2.1.a - Centres d'accueil classique

Centres d'accueil classique	Nombre de lits conventionnés	Population : Femmes et enfants	Femmes	Enfants Filles	Enfants Garçons	Motifs d'hébergement				Demandes non satisfaites
						Problème de violence	Problèmes familiaux	Problèmes de logement	Autres	
Porte Ouverte Total :	85	257	120	66	71	47	11	36	27	48
Hôtel Maternel	10	23	12	3	8	1	2	3	6	
Paula Bové	30	91	47	21	23	17	9	14	7	
Sichem /Maison Rouge/Jeunes Mamans	28	57	22	17	18	8	0	3	12	
Foyer Edith Stein	17	86	39	25	22	21	0	16	2	
Femmes en Détresse Total :	27	132	58	64	13	27	0	0	0	100
Fraenhaus	17	98	51	37	13	51	0	0	0	100
Meedercheshaus	10	34	7	27	0	34	0	0	0	
Conseil National des Femmes Total	12	40	22	10	8	20	0	1	1	105
Foyer Sud	12	40	22	10	8	20	0	1	1	
Pro Familia : Total	20	60	28	16	16	14	8	6	0	73
Foyer pour femmes*	20	60	28	16	16	14	8	6	0	
TOTAL :	144	492	228	156	108	108	19	43	28	326

* Le nombre de lits a été augmenté de 6 à partir du mois de novembre 2007

En 2007, 492 personnes ont été accueillies dans les centres d'accueil classique, dont 53,98 % d'enfants. Le motif pour le séjour était dans 47,36 % des cas la violence domestique/conjugale et dans 18,86 % des cas un problème de logement. Différents motifs peuvent se cumuler.

Tableau 2.1. b .- Logements encadrés et logements en milieu ouvert

	Popula- tion : Femmes et enfants	Femmes	Enfants	Problème de violence	Problèmes familiaux	Problèmes de logement	Autres
Porte Ouverte Total :	255	104	151	54	0	41	9
Logements encadrés	35	17	18	13	0	2	2
Logements en milieu ouvert	220	87	133	50	0	30	7
Femmes en Détrresse Total :	48	15	33	15	0	0	0
Logements encadrés	21	7	14	7	0	0	0
Logements en milieu ouvert	27	8	19	8	0	0	0
Conseil National des Femmes Total	5	2	3	2	0	0	0
Logements en milieu ouvert	5	2	3	2	0	0	0
Pro Familia : Total	74	32	42	11	12	9	0
Logement en milieu ouvert	51	22	29	9	9	4	0
Logements encadrés	23	10	13	2	3	5	0
Noémi-Accueil Total :	17	8	9	1	2	4	1
Logements encadrés	17	8	9	1	2	4	1
TOTAL :	399	161	238	83	14	54	10

En 2007, 399 personnes ont été accueillies dans les logements encadrés et les logements en milieu ouvert, dont 60 % d'enfants. Le motif principal pour une entrée était dans 51,55 % des cas la violence domestique/conjugale et dans 33,54 % des cas un problème de logement.

Services d'hébergement pour filles, femmes et femmes avec enfants de 1997 - 2007 (centres d'accueil classique, logements encadrés et logements en milieu ouvert)

Tableau 2.1.c.

	Population Femmes et enfants	Femmes accueillies	Motifs d'hébergement : Violence	Enfants accueillis	Demandes non satisfaites
Services d'hébergement 1997	705	342	188	363	252
Services d'hébergement 1998	736	346	209	390	283
Services d'hébergement 1999	781	368	224	413	174
Services d'hébergement 2000	727	362	207	365	316
Services d'hébergement 2001	804	403	216	401	361
Services d'hébergement 2002	859	399	249	460	439
Services d'hébergement 2003	947	428	281	519	346
Services d'hébergement 2004	958	458	277	500	311
Services d'hébergement 2005	930	466	277	464	355
Services d'hébergement 2006	974	462	260	512	357
Services d'hébergement 2007	891	389	191	502	365

Le tableau montre le nombre de femmes et d'enfants accueillis dans les services d'hébergement pendant les années 1997 – 2007. Il ressort du tableau que les services d'hébergement ont accueilli au total 389 femmes et 502 enfants en 2007, c'est-à-dire 888 personnes.

365 demandes ont dû être refusées par manque de place. Un nouveau foyer pour femmes avec une plus grande capacité d'accueil pour le Foyer Sud du Conseil National des Femmes du Luxembourg ouvrira au cours de l'année 2008. Ceci permettra de réagir à la demande accrue de femmes originaires du Sud du pays pour une place dans un centre d'accueil.

Il ressort de l'analyse globale des différents services d'hébergement que 36,36 % des femmes étaient de nationalité luxembourgeoise, 33,33% des femmes avaient une nationalité d'un pays membre de l'Union européenne et 30,30 % des femmes avaient une nationalité d'un pays non membre de l'Union européenne.

Il y a lieu de souligner que tous les services d'hébergement ont intensifié leurs efforts en vue de soutenir les objectifs fixés dans le cadre de l'évaluation du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes du ministère de l'Égalité des chances. Les mesures mises en place ont pour objet de mener avec les organisations non gouvernementales une action concertée en faveur de la réduction de la violence domestique/conjugale et en vue d'atteindre à long terme une société plus égalitaire. Les statistiques montrent que de nombreuses discriminations envers les femmes subsistent.

2.1. Le concept d'action général des services d'hébergement pour femmes (C.A.G.)

Les organismes gestionnaires des services d'hébergement pour femmes appliquent un concept d'action général (C.A.G.). Le C.A.G définit des standards de qualité ainsi qu'un système d'évaluation de la qualité des prestations fournies.

Les questionnaires pour mesurer aussi bien l'utilité des services offerts par les institutions, que la satisfaction des femmes et des enfants par rapport aux aides rendues ont été évalués. Globalement, il ressort de l'évaluation que les attentes de la population cible ont été satisfaites. Une analyse plus détaillée des questionnaires aura lieu dans le cadre de l'évaluation du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes.

Par ailleurs, il y a lieu de soulever les efforts réalisés par les organisations non gouvernementales pour améliorer la prise en charge des enfants victimes et témoins de violence domestique. L'objectif est d'aider les enfants d'une manière plus ciblée à surmonter leurs traumatismes et à les éduquer aux valeurs d'une culture de non-violence. Le travail systématique avec les enfants et les adolescent-e-s constitue une mesure de prévention par rapport à un éventuel comportement violent à l'âge adulte.

Les chiffres et renseignements ci-après donnent un aperçu de chaque service d'hébergement et de ses spécificités. Des renseignements plus approfondis sur ces services pourront être obtenus dans les rapports annuels des différents organismes gestionnaires.

2.2. La Fondation de la Maison de la Porte Ouverte

La Fondation offre les services d'hébergements suivants : le foyer Paula Bové, le foyer Hôtel Maternel, le foyer Edith Stein et le foyer Sichem et la Maison Jeunes Mamans. En 2007, ces foyers ont accueilli 120 femmes et 137 enfants (dont 61 filles et 71 garçons).

46 femmes (38%) étaient de nationalité luxembourgeoise, 42 femmes (29%) avaient la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne et 33 femmes (27%) avaient la nationalité d'un pays ne faisant pas partie de l'Union Européenne.

La Fondation offre aussi un service d'information et de consultation pour femmes appelé « Centre Ozanam » et une garderie interne.

Le foyer Edith Stein offre les activités spécifiques suivantes :

- un groupe de parole pour femmes victimes de violence conjugale ;
- un groupe de parole pour enfants victimes de violence domestique. Ce groupe est ouvert aux enfants témoins et ou/ victimes de violence domestique de tous les foyers et services pour femmes au Luxembourg,
- un accueil pour femmes et enfants dans le groupe de vie
- un accueil pour femmes et enfants dans des appartements individuels.

En 2007, le taux d'occupation du foyer était de 89,78 %. La majorité des femmes accueillies étaient originaires du Nord du pays. Le foyer a accueilli 5 femmes enceintes par manque de place dans les autres structures de la Fondation. 51% des femmes étaient mariées, 44% des femmes célibataires et 5% des femmes divorcées. Dans la majorité des cas, les femmes ont un faible niveau d'études et elles ont des difficultés à trouver un travail dans le Nord du pays. Sur les 39 femmes accueillies, 25 étaient sans revenu à l'entrée au foyer. A la sortie du foyer, le nombre de femmes sans revenu n'était plus que de 18. Le foyer a recensé 22 cas de violence physique, 28 cas de violence psychique, 7 cas de violence sexuelle et 15 cas de violence économique.

Les femmes peuvent être victimes de plusieurs formes de violence. La majorité des filles et garçons accueillis au foyer était dans la catégorie d'âge de 0 à 5 ans.

Le foyer Edith Stein offre un suivi psychologique dans le cadre du centre de consultation Ozanam Nord.

Les enfants victimes et/ou témoins de violence domestique au Foyer Edith Stein

Au cours de l'année 2007, le foyer Edith Stein a continué à organiser un groupe de parole pour enfants victimes de violence domestique. Des « Spillstonnen » (heures de jeu) avec l'éducatrice de référence de l'enfant ont été organisées hebdomadairement. Les enfants sont stimulés dans leur développement physique et psychique.

Plusieurs enfants étaient affectés par l'incarcération d'un de leurs parents (souvent le père) durant leur séjour au foyer. Un travail d'accompagnement spécifique des enfants a été mis en place. Certains membres de l'équipe se sont formés à cette thématique durant l'année 2007.

Le foyer Paula Bové est un foyer d'accueil pour femmes en détresse à partir de 18 ans, seules ou avec enfants. La priorité est donnée aux problèmes de relations conjugales-séparation d'un conjoint violent.

La majorité des femmes (25) avaient entre 18 et 25 ans. Elles avaient des difficultés financières et n'avaient pas de soutien familial. Le foyer a accueilli 8 jeunes mères et 4 femmes enceintes par manque de place au foyer Hôtel Maternel et à la Maison Jeunes Mamans. Les 4 femmes enceintes ont accouché lors de leur séjour au foyer.

59% des femmes étaient célibataires et 27,6 % des femmes divorcées.

28 femmes (59,57 %) des femmes n'avaient pas de revenu à l'entrée au foyer. A la sortie du foyer, le nombre de femmes sans revenu n'était que de 16 (34,04%). 46,8%

des femmes étaient originaires du Centre et 36,1% étaient originaires du Sud du pays. Le foyer a recensé 19 cas de violence physique, 24 cas de violence psychique, 4 cas de violence sexuelle et 11 cas de violence économique. Pour 9 femmes accueillies au foyer, il y avait auparavant une intervention de la police grand-ducale.

Le foyer Paula Bové organise régulièrement des séances de rencontre pour les anciennes pensionnaires.

Les enfants victimes et/ou témoins de violence domestique au Foyer Paula Bové

En 2007, ce foyer a instauré le système de l'éducatrice de référence pour les enfants. Ce système permet de mieux cerner les besoins individuels et spécifiques des enfants.

Le foyer Hôtel Maternel est un foyer d'accueil pour femmes en détresse à partir de 18 ans, seules ou avec enfants. La priorité est donnée aux problèmes de relations conjugales-séparation d'un conjoint violent.

En 2007, le taux d'occupation était de 76,47 %. 3 jeunes mamans mineures ont été placées par le Tribunal de la Jeunesse et provenaient du Centre socio-éducatif de Schrassig.

La moitié des femmes accueillies au foyer se situait dans la tranche d'âge de 18 à 20 ans. Le foyer a accueilli 2 mineures. 92% des mères étaient célibataires et 8% étaient mariées. 11 femmes étaient sans revenu à l'entrée au foyer ; à la sortie du foyer ce nombre n'était que de 9. Le foyer a recensé 8 cas de violence physique et 1 cas de violence sexuelle. Pour 3 femmes accueillies au foyer, il y avait auparavant une intervention de la police grand-ducale.

Le foyer Hôtel Maternel a mis en place le projet « Baby-Think it over ».

Il s'agit d'un projet qui a entre autre pour but :

- la prévention de la grossesse chez les mineures
- la formation aux adolescent-e-s afin que les jeunes apprennent les besoins d'un bébé lors d'un « stage parents »

En 2007, le projet a été réalisé dans 5 classes de l'enseignement secondaire et 17 élèves ont participé au « stage parents »

Au cours de la formation, les adolescent-e-s sont également sensibilisé-e-s au thème de la maltraitance des bébés et des enfants en petit âge.

Le Foyer Sichem et la Maison Jeunes Mamans

Le Foyer Sichem est une structure pour femmes en détresse. Ce foyer accueille des femmes à partir de 18 ans, seules ou avec enfants. Filles et garçons peuvent accompagner leur mère quelque soit leur âge. Les principaux motifs d'accueil sont : la séparation suite à la violence conjugale, les conflits familiaux, les problèmes relationnels avec les enfants, le surendettement, les difficultés psychosociales.

La Maison Jeunes Mamans accueille des femmes enceintes ou mères d'un premier bébé n'ayant pas atteint l'âge de deux ans.

En 2007, le taux d'occupation était de 94% dans ces structures. 2 jeunes mineures ont été placées par le Tribunal de la Jeunesse et provenaient du centre socio-éducatif de Schrassig..Au total, 9 femmes étaient enceintes à l'arrivée au centre d'accueil et 6 femmes ont accouché pendant le séjour. Sur un total de 23 femmes, 10 femmes étaient sans revenu à l'entrée au foyer ; à la sortie du foyer ce nombre n'était que de 3.

La plupart des femmes mariées ont entamé une procédure de divorce pendant le séjour au foyer.

17 femmes étaient victimes de violence (9 cas de violence physique, 11 cas de violence psychique, 5 cas de violence sexuelle et 5 cas de violence sexuelle).

La majorité des filles et garçons accueillis au foyer était dans la catégorie d'âge de 0 à 5 ans. Ces enfants ont bénéficié d'un encadrement individuel de la part de la psychologue du centre.

Le suivi psycho-social du foyer Sichem : en 2007, 40 femmes ont bénéficié d'un suivi psycho-social par l'équipe du foyer. Le foyer a reçu 477 appels téléphoniques et a donné 128 consultations.

Au niveau national, le personnel a eu des échanges professionnels réguliers avec les autres structures d'hébergement au Luxembourg et avec des institutions comme la Croix-Rouge luxembourgeoise, le Centre Hospitalier, le Centre de Santé mentale, le service de rééducation précoce, les services de guidance, le service Fir Ons Kanner, le Tribunal de la Jeunesse, le centre de cure de désintoxication, Jugend an Drogenhëllef, le centre socio-éducatif de Schrassig, les centres pénitentiaires de Givenich et de Schrassig etc.

Au niveau international, l'équipe du foyer Sichem a continué à s'investir dans le projet Proximam-Lotharingie. Ce projet bénéficie du concours de l'Union européenne dans le cadre du programme Interreg III. Le Ministère de l'Egalité des chances est représenté dans le comité de sélection et dans le comité de pilotage du programme Interreg III. Proximam-Lotharingie propose un travail d'accompagnement global à la parentalité déficiente grâce à une étroite collaboration d'acteurs sociaux, de décideurs d'orientation, de scientifiques et d'universitaires à la croisée de trois régions et pays transfrontaliers : le Luxembourg, la Lorraine et la Wallonie. En 2007, des immersions ont été réalisées dans les différents centres maternels et structures d'accueil pour femmes victimes de violence. Le projet a permis à des membres d'une équipe de se rendre au sein d'une autre structure afin de s'enrichir au quotidien du travail effectué par leurs collègues.

Le revenu des femmes à l'entrée et à la sortie des foyers de la Fondation
Maison de la Porte Ouverte

	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie
<i>Source de revenu .à l'entrée et à la sortie du foyer</i>	<i>Foyer Paula Bové</i>	<i>Foyer Paula Bové</i>	<i>Foyer Sichem</i>	<i>Foyer Sichem</i>	<i>Foyer Edith Stein</i>	<i>Foyer Edith Stein</i>	<i>Foyer Hôtel Maternel</i>	<i>Foyer Hôtel Maternel</i>	<i>Total à l'entrée</i>	<i>Total à la sortie</i>
Sans revenu	28	16	10	3	25	18	11	9	74	46
Chômage	2	3	2	2	1	2	0	0	5	7
RMG	4	10	4	6	3	12	0	1	11	29
Chômage et RMG	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Tr. mi-temps + compl. RMG	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
Travail partiel	6	3	3	1	4	3	0	0	13	7
Travail à temps plein	5	10	2	4	5	3	0	1	12	18
Indemnité de formation	0	2	0	0	0	0	1	1	1	3
Pension d'invalidité	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
Pension alimentaire	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Ecole	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2
Inconnue	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
Autre	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	47	47	23	23	39	39	12	12	121	121

Au Foyer Sichem, les résidentes qui travaillent à temps plein ont souvent des contrats d'insertion à durée déterminée, ou des contrats d'intérim qui malheureusement ne leur permettent pas d'envisager l'avenir comme elles le souhaiteraient. Ces contrats sont parfois renouvelables mensuellement.

2 résidentes présentes ne disposant pas de revenus étaient enceintes. Une jeune maman sortie sans revenus, était en attente du RMG et s'installait dans l'appartement du père de son bébé.

A l'Eeschweller Haus Edith Stein, le niveau de formation des femmes reste bas et le problème de trouver un travail au Nord du pays persiste.

Au Foyer Paula Bové, 59% des femmes accueillies n'avaient pas de revenu à l'entrée au Foyer. 9 demandes d'RMG ont été faites avec les femmes au cours de leur séjour au Foyer.

Au Foyer Hôtel Maternel, seulement une femme avait un revenu à l'entrée au Foyer. Ceci est lié à l'âge et à la problématique des mineures et des femmes accueillies. Les

demandes du RMG sont introduites au Fond National de Solidarité dès que la procédure y relatif peut être appliquée.

La catégorie socio-professionnelle des femmes accueillies dans les foyers de la Fondation Maison de la Porte Ouverte

Catégorie socio-professionnelle	Foyer Paula Bové	Foyer Sichem	Foyer Edith Stein	Foyer Hôtel Maternel	TOTAL
Ouvrière	16	10	8	2	36
Employée	0	0	1	0	1
Fonctionnaire	0	0	0	0	0
Fonct. des communautés	0	0	0	0	0
Indépendante	0	0	0	0	0
Autre : encore scolarisée	2	2	0	0	4
Inconnue	1	0	0	0	1
Total	19	12	9	2	42

La violence subie par les femmes accueillies dans les foyers de la Fondation Maison de la Porte Ouverte

Violence domestique	Foyer Paula Bové	Foyer Sichem	Foyer Edith Stein	Foyer Hôtel Maternel	TOTAL
Nombre de femmes victimes de violence domestique	25	17	36	9	87

Formes de violence					TOTAL
Physique	19	9	22	8	58
Psychique	24	11	28		63
Sexuelle	4	5	7	1	17
Economique	11	5	15		31

Les femmes victimes entrent rarement dans une seule forme de violence.

2.3. Femmes en détresse asbl

Femmes en Détresse asbl gère le centre d'accueil pour femmes 'Fraenhaus', le Meedercheshaus et des logements encadrés et des logements en milieu ouvert pour femmes et filles victimes de violence.

Le Fraenhaus Lëtzebuerg offre une aide et un refuge aux femmes, avec ou sans enfants, victimes de violence conjugale. La vie communautaire permet aux femmes de réaliser qu'elles ne sont pas seules dans leur situation et qu'elles peuvent surmonter tout sentiment de honte et de résignation. Le personnel base son travail sur les principes de l'intervention féministe. L'approche féministe part du principe que toutes les femmes peuvent surmonter l'état de dépendance et d'oppression si elles sont soutenues. Les femmes sont encouragées à surmonter leur peur, à retrouver confiance dans leurs propres compétences, à augmenter leur estime de soi, à améliorer leur bien-être corporel, à parler de leurs problèmes, à avoir une opinion propre et à s'informer.

Les enfants qui accompagnent leurs mères au foyer pour femmes sont témoins ou victimes de violence. La violence conjugale a des répercussions sur les enfants. Le travail avec les enfants consiste entre autre à décharger les enfants d'une responsabilité trop lourde à porter (celle de protecteur de la victime), à dévictimiser et à déculpabiliser l'enfant et à lui donner d'autres moyens d'expérimenter de nouveaux comportements et moyens d'expression.

Le Fraenhaus a un espace réservé qui permet aux enfants de communiquer leur vécu, d'exprimer leurs émotions et d'apprendre des techniques de résolution de problèmes non-violents afin de ne pas entrer dans la spirale de la violence. Le Fraenhaus dispose d'un choix d'outils pratiques pour la prise en charge d'enfants confrontés à la violence domestique.

En 2007, le Fraenhaus Letzebuerg a accueilli 51 femmes et 50 enfants. Les femmes qui arrivent au Fraenhaus ont subi de la violence physique, psychologique et/ou sexuelle de la part de leur conjoint/concubin/membre de la famille. Pour 40 femmes, l'auteur des violences était le mari ou le concubin. Pour 19 femmes accueillies au foyer, il y avait auparavant une intervention de la police grand-ducale. 2 femmes ont été accueillies au Fraenhaus suite à une expulsion du domicile conjugale conformément aux dispositions de la loi sur la violence domestique. 11 femmes étaient de nationalité luxembourgeoise, 11 femmes d'un Etat membre de l'Union européenne, 27 femmes d'un Etat non membre de l'Union européenne (1 femme était apatride et chez 1 femme la nationalité était inconnue).

La majorité des femmes accueillies provenaient du Centre (26 femmes) suivies des femmes en provenance du Sud du pays (13 femmes), du Nord (6 femmes) de l'Est (4 femmes) et de l'étranger (1 femme). Pour 1 femme, la provenance était inconnue. 23 femmes accueillies n'avaient pas d'enfants.

Situation professionnelle des femmes au Fraenhaus à l'entrée et à la sortie :

Situation professionnelle	À l'entrée au Fraenhaus	À la sortie du Fraenhaus
Sans travail	28	19
Travail	13	14
RMG	0	8
Bénéficiaire de pensions	1	1
Inconnu	9	9

Suivi social des femmes au Fraenhaus : 15 femmes et 33 enfants ont bénéficié d'un suivi social de la part des collaboratrices du Fraenhaus

En 2007, le Fraenhaus a reçu 114 appels téléphoniques en urgence. Le Fraenhaus a recensé un total de 2.312 appels téléphoniques. Ces appels se répartissent comme suit : 1.122 appels professionnels, 139 appels des résidentes du Fraenhaus, 589 appels de femmes suivies après le séjour au Fraenhaus, 194 appels de femmes qui avaient un besoin d'écoute, 328 appels pour une demande d'entrée au Fraenhaus.

Le Meederchershaus de 'Femmes en Détresse asbl' offre un refuge aux filles victimes d'abus sexuel, physique ou psychique. L'objectif principal du foyer est de rompre le plus vite possible le cycle de la violence physique, psychique et/ou sexuelle. L'équipe éducative est à l'écoute des filles et travaille sur leur estime de soi, l'autonomie et le respect.

Le Meederchershaus a hébergé 34 filles en 2007. 16 filles étaient de nationalité luxembourgeoise, 7 filles de nationalité portugaise, 4 filles avaient une nationalité d'un autre Etat membre de l'Union européenne et 7 filles avaient une nationalité d'un Etat non membre de l'Union européenne. Pour 2 filles la nationalité était inconnue.

7 filles étaient victimes de violence sexuelle, 13 filles victimes de violence physique et 13 filles victimes de violence psychique. Dans 28 cas, le père ou la mère étaient les auteurs de violence et dans 6 cas l'auteur était un proche parent.

Le Meederchershaus a reçu 2.664 appels téléphoniques. Le nombre total des entretiens avec les familles s'est élevé à 101 et concernait 30 filles. L'équipe du foyer a assuré 5 suivis familiaux ordonnés par le Tribunal de la Jeunesse pour surveiller et soutenir une réintégration familiale.

Le centre de consultation du Meederchershaus a donné des consultations à 75 filles. Concernant les formes de violence subies par les filles, il y avait 51 cas de violence psychique, 31 cas de violence physique et 10 cas de violence sexuelle.

Au cours de l'année 2007, les responsables du Meederchershaus ont assuré 45 ateliers dans les établissements post-primaires sur le thème de la violence et de l'abus sexuel auprès de 722 élèves (327 filles et 395 garçons).

2.4. 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 taux d'occupation était de 80,41%. Le foyer a accueilli 22 femmes et 18 enfants. 105 femmes ont été refusées par manque de place. La majorité des femmes (16) sont originaires du Sud du pays. 22,72% des femmes étaient de nationalité luxembourgeoise. 54,56% des femmes d'un Etat membre de l'Union européenne et 22,72% des femmes d'un Etat non membre de l'Union européenne. La majorité des femmes était dans la catégorie d'âge de 21 et 30 ans. 3 femmes étaient enceintes lors de leur séjour au foyer.

La plus grande difficulté pour les femmes de quitter le foyer reste liée au prix élevé des logements au Luxembourg.

La violence conjugale (90,9%) a été la raison principale pour un séjour au foyer. Les différentes formes de violence étaient à raison de 31% la violence physique, 29% la violence psychique, 28% la violence économique, 10 % la violence sociale et 2% la violence sexuelle. 11 des 18 enfants accueillis au foyer étaient victimes de violence physique et/ou psychique.

En 2007, le Foyer Sud a enregistré 2.198 appels téléphoniques. 941 appels provenaient d'anciennes pensionnaires et 619 appels provenaient de professionnels. Le service a eu 278 contacts avec des anciennes pensionnaires (31 femmes) dans le cadre du suivi social. Le service « Babysitter » a été utilisé 94 fois. 6 femmes avec 10 enfants ont utilisé ces services. 310 heures de travail ont été prestées par des babysitters pour permettre aux femmes de suivre des cours de formation et 34 heures pour permettre aux femmes d'avoir des activités de loisirs.

2.5. La Fondation Pro Familia

La capacité d'accueil du foyer pour femmes de la Fondation Pro Familia a été augmentée de 6 lits à partir du mois de novembre 2007. Cette transformation a permis de réagir à la demande accrue en places pour les femmes qui sont originaires du Sud du pays.

Ce foyer accueille des femmes victimes de violence domestique et/ou en situation de détresse psychique, sociale ou matérielle. L'équipe offre des informations, des orientations et des consultations d'ordre psycho-social, éducatif et juridique.

28 femmes et 32 enfants (16 filles et 16 garçons) ont été hébergés au foyer. 73 demandes ont été refusées par manque de place.

Les motifs d'admission au foyer pour femmes se répartissent en plusieurs catégories et portent sur les problèmes de violence domestique à raison de 50 % des situations. Parmi les formes de violence, il y avait 13 cas de violence physique, 22 cas de violence psychique, 3 cas de violence sexuelle et 9 cas de violence économique. 10 femmes étaient sans revenu à l'entrée au foyer ; ce nombre était de 2 femmes à la sortie du foyer.

Niveau d'études des femmes : 9 femmes avaient suivi un cycle d'études d'enseignement primaire, 9 un enseignement professionnel, 9 un enseignement technique et 3 femmes avaient fait des études supérieures.

Au niveau national, l'équipe a eu de nombreux échanges professionnels avec les autres services d'hébergement et avec d'autres institutions comme par exemple le service social de proximité, la ligue médico-social, les offices sociaux, le service central d'assistance sociale, le service parentalité de Jugend-an Drogenhellef etc...

Au niveau international, l'équipe du foyer a eu des échanges professionnels avec le service d'aide à la jeunesse d'Arlon, avec le service d'assistance aux victimes de la zone de police à Aubange-Athus et avec le Jugendamt de Schweinfurt.

La Fondation Pro Famila a organisé en 2007 en collaboration avec le « Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand » une formation de 3 jours sur le thème de la maltraitance, de l'abus sexuel et de la protection de la jeunesse ; du divorce et de l'autorité parentale et du droit des enfants. 100 professionnels ont participé aux trois modules de formation.

La prise en charge des enfants : Dans le cadre de la demande d'admission, la cliente est informée de l'existence et du rôle de la personne/éducatrice de référence pour les enfants qui séjournent au foyer. L'éducatrice ainsi que les autres membres du personnel ont un contact quotidien avec l'enfant et sa mère et il existe un grand nombre d'échanges informels entre l'enfant et l'équipe éducative, la mère et l'équipe éducative, la mère et l'enfant et l'équipe éducative.

Lors des séances individuelles, les enfants peuvent verbaliser leur vécu, poser des questions, exprimer leurs conflits de loyauté, leurs sentiments de perte, de culpabilité, de peur, d'abandon ainsi que leurs craintes et de leurs souhaits. L'éducatrice reste attentive à un éventuel vécu de violence et fait un dépistage de la violence domestique.

Les enfants peuvent s'exprimer verbalement, par le jeu, par des jeux de rôle, des sculptures, le dessin.

Les entretiens individuels avec la mère visent à augmenter leurs compétences dans une période où elles sont très fragilisées et de les accompagner et les orienter dans leur rôle maternel.

Une place importante est également accordée aux activités ludiques et récréatives avec les enfants qui visent à élargir leur centre d'intérêt, à leur apprendre des choses nouvelles, à restaurer leur confiance en eux et leur estime en soi.

Une activité (promenades, escalades, activités sur une place de jeux, activités créatives, bricolage, jeux, sorties cinéma) est proposée hebdomadairement.

Selon l'âge et le nombre d'enfants présents, une réunion des enfants séjournant au foyer pour femmes a lieu de manière hebdomadaire ou un échange entre les enfants a lieu sur divers thèmes comme la violence, la culpabilisation, les conflits de loyauté, l'agressivité, la vie au foyer....

En cas de besoin et selon les disponibilités du personnel, une aide scolaire ponctuelle peut être offe

2.6. Noémi asbl

Le plus petit foyer d'accueil est géré par l'asbl Noémi-Accueil. Le foyer offre un hébergement de jour et de nuit. Une aide individuelle tant matérielle que psychopédagogique et sociale est offerte aux femmes en vue de réaliser leur réintégration sociale.

Au cours de l'an 2007, le foyer a encadré 8 femmes avec 9 enfants (6 garçons et 3 filles) sur le plan éducatif et psychosocial : pendant leur grossesse, dans l'éducation de leurs enfants, dans la construction du lien mère-enfant, dans leurs problèmes personnels, relationnels, de surendettement et de détresse sociale. Le travail éducatif au foyer englobe l'identité et la personnalité de chaque femme et la relation mère-enfant.

Pour 3 enfants, témoins et victimes de violence, le foyer a mis en place une aide thérapeutique et un service d'aide familiale pour travailler sur le traumatisme des enfants.

En 2007, le foyer a été contacté par 103 anciennes usagères. Le foyer a effectué 91 visites auprès de 48 anciennes pensionnaires. 161 personnes (54 enfants, 20 adolescent-e-s et 87 adultes) ont participé aux différentes activités organisées par le foyer. Le foyer a reçu 152 appels téléphoniques de la part de professionnels et 370 appels par des anciennes pensionnaires.

Au niveau national, le foyer a eu de nombreux échanges avec le personnel de différents services d'hébergement, avec la Wunnengshëllef, le service parentalité de la Jugend an Drogenhëllef, l'AFP, le service central d'assistance etc.

Au niveau international, le foyer a eu des contacts avec le personnel d'une maison d'hébergement en Estonie. La structure en Estonie s'est inspirée du concept de Noémi-Accueil.

Le foyer a cessé ses activités avec effet au 31 décembre 2007.

De 1980 à 2007, la responsable de Noémi-Accueil a accueilli avec un grand professionnalisme et un engagement chaleureux 143 personnes dans ce petit foyer. (83 adultes et 60 enfants).

3. Services d'information, de formation et de consultation pour filles, femmes et femmes avec enfants

Les services d'information et de consultation pour filles, femmes et femmes avec enfants offrent des prestations de consultation, d'information, d'assistance et de guidance aux femmes, aux filles, et/ou à leur entourage.

Tous les services répondent aux conditions du règlement grand-ducal du 19 janvier 2004 portant modification du règlement grand-ducal du 19 mars 1999 concernant l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services pour filles, femmes et femmes avec enfants.

Les organismes gestionnaires des services pour femmes appliquent un concept d'action général (C.A.G.). Le C.A.G définit des standards de qualité ainsi qu'un système d'évaluation de la qualité des prestations fournies.

Des questionnaires pour mesurer aussi bien l'utilité des services offerts par les institutions que la satisfaction des femmes par rapport aux aides rendues ont été évaluées. Globalement, il ressort de l'évaluation que les attentes de la population cible ont été satisfaites. Une analyse plus détaillée des questionnaires aura lieu dans le cadre de l'évaluation du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes.

Les chiffres et renseignements ci-après donnent un aperçu de chaque centre de consultation et de ses spécificités. (Des renseignements plus approfondis sur ces services pourront être obtenus dans les rapports annuels des différents organismes gestionnaires).

3.1. Femmes en détresse asbl

Le Centre de formation pour femmes et familles monoparentales (CFFM) de Femmes en détresse asbl 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 2007, le nombre total de consultations était de 1562. 482 femmes ont obtenu une consultation, dont 272 nouvelles clientes.

Nationalité des femmes et âge des femmes : 192 femmes étaient de nationalité luxembourgeoise, 168 femmes d'un Etat membre de l'Union européenne et 105 femmes d'un Etat non membre de l'Union Européenne. La majorité des femmes étaient de la catégorie d'âge de 31 à 40 (169 femmes) ans et de 41 à 50 ans (133 femmes).

Niveau de formation des femmes : 117 femmes avaient accompli l'enseignement primaire, 93 femmes l'enseignement professionnel, 96 femmes l'enseignement secondaire technique, 49 femmes l'enseignement secondaire classique et 56 femmes l'enseignement supérieur.

La catégorie socio-professionnelle des femmes : 133 mères au foyer, 135 ouvrières, 99 employées, 7 fonctionnaires, 7 fonctionnaires des communautés européennes, 12 professions indépendantes, 16 étudiantes, sans profession. Pour 42 femmes, le statut était inconnu.

Les motifs de consultation : 152 consultations ont été d'ordre psychologique, 64 d'ordre pédagogique, 160 d'ordre social, 145 d'ordre professionnel, 56 d'ordre administratif, 60 concernaient les problèmes du logement au Luxembourg et 51 consultations étaient en relation avec les raisons de santé.

Femmes victimes de violence : Le service a recensé 57 cas de violence physique, 80 cas de violence psychique, 17 cas de violence sexuelle et 15 cas de violence économique.

Les différents services offerts par le CFFM sont :

Le service de consultation psychologique s'adresse aux femmes et aux familles monoparentales en situation de crise personnelle, conjugale ou familiale. Les motifs de consultations sont: la guidance de vie, l'organisation de la vie quotidienne, la dépression, la solitude, les problèmes conjugaux et familiaux, la séparation, le divorce, l'exercice du droit de garde et du droit de visite, les familles recomposées et le mobbing sur le lieu de travail. En 2007, le service a eu 564 consultations.

En 2007, le nombre de consultations au service de consultation pédagogique était de 249. Les motifs de consultations sont souvent multiples.

- Gestion de la séparation et/ou du divorce par rapport aux enfants
- Jalousies et rivalités entre frères et sœurs, problèmes comportementaux, problèmes scolaires, problèmes de limites, problèmes relationnels
- Questionnement sur le rôle de mère et sur le rôle de parent (familles monoparentales et familles recomposées).
- Comment gérer travail et famille (surtout familles monoparentales).
- Proximité ou distance, relation mère/enfant, lâcher prise par rapport aux adolescents, soucis de la relation père/enfant après une séparation ou un divorce, conciliation vie familiale / professionnelle.

Le service de consultation, d'information et d'orientation "Nei-Ufank" offre une aide aux femmes, qui désirent prendre un nouveau départ dans leur vie. Le service assure un soutien social, pédagogique et une assistance dans les démarches administratives.

En 2007 le service a eu 749 consultations individuelles et 1090 entretiens téléphoniques.

Les motifs des consultations ont été très variés :

- changement du statut social et de la situation financière suite à un divorce
- échec conjugal, vécu de violence psychique et physique, problèmes de communication
- jeunes mères monoparentales, organisation vie familiale et professionnelle
- urgence de s'intégrer sur le marché de l'emploi
- licenciement et difficulté de retrouver un emploi, réorientation
- problème de trouver un logement abordable, location et acquisition
- endettement et appauvrissement
- faible réseau social

Les groupes du CFFM qui ont pour but de permettre aux femmes un échange sur différents thèmes. En 2007, 28 séances ont été organisées.

Le « Kopplabunz », centre de rencontre pour femmes a organisé des conférences, des groupes pour femmes et des activités de loisirs. En 2007, le service a été visité 864 fois par 142 femmes. Le nombre des appels téléphoniques s'est élevé à 871.

Dans le cadre du 25^{ième} anniversaire du Kopplabunz, l'équipe éducative a lancé un projet de théâtre dont la pièce a été écrite et jouée par les participantes au Kopplabunz. 95 femmes y ont participé.

Les objectifs du CFFM et son constat au niveau de l'égalité entre femmes et hommes.

Le Centre pour femmes, familles et familles monoparentales (CFFM) a comme but d'aider les femmes et les familles monoparentales à trouver leur place dans la vie quotidienne et dans la société. Pour les femmes qui vivent en couple, il importe de les aider à accéder à l'épanouissement personnel, familial et professionnel. L'accent est mis sur une relation de respect et d'égalité avec leur partenaire permettant aux femmes d'évoluer et de progresser dans leur rôle de femmes tout en valorisant leur statut.

Pour celles qui sont en divorce ou ont divorcé, cette période représente souvent une remise en question de toute leur vie. Le rôle du CFFM est de les aider à gérer la souffrance liée à l'échec et la dégradation de leur relation de couple. Dans ces couples l'irrespect s'est souvent installé lentement et beaucoup de femmes ont renoncé à leurs besoins propres. Au moment de la séparation, les femmes sont confrontées à de nombreuses difficultés :

- donner un nouveau sens / but à leur vie / apprendre à se positionner
- faire face (dans la majorité des cas) à une baisse de revenus
- changer de logement, ce qui implique de changer les enfants de l'école, de réorganiser les modes de garde
- reprendre une activité professionnelle à plein temps
- être seule, émotionnellement et dans l'action (avec les enfants et au niveau de la gestion administrative de leur vie)
- reprendre confiance

Dans un travail de reconstruction de leur identité, les femmes apprennent à se réorganiser sur le plan affectif, social et professionnel.

Le CFFM constate un grand problème de solitude des femmes et familles monoparentales. Beaucoup de personnes souffrent d'être seules, de n'avoir personne qui les écoute, avec qui elles peuvent partager leur temps et qui les comprend. Quand elles travaillent, le programme de la journée est « auto-boulot-enfant(s)-dodo » et quand elles ne travaillent pas elles sont isolées. Dans les deux cas elles disposent de peu de temps personnel. Elles encourent le risque de se culpabiliser et de se renfermer. Le CFFM essaye de les soutenir à traverser la crise et à rebondir sur de nouveaux chemins positifs.

La société d'aujourd'hui aspire à l'égalité entre hommes et femmes, or le CFFM constate qu'au quotidien beaucoup d'efforts restent à faire.

Au niveau du monde du travail :

- Bien que de plus en plus de femmes travaillent, elles sont souvent contraintes d'accepter les emplois les moins qualifiés et les moins bien rémunérés (la vente, le ménage, la restauration, travail de nuit, emplois précaires, horaires irréguliers).
- Les jeunes mères monoparentales ont plus de difficultés à trouver un emploi, car l'employeur a peur qu'elles soient plus souvent absentes du fait qu'elles sont seules à élever leurs enfants.
- Les femmes d'un certain âge ne sont plus « attractives » pour le marché de l'emploi, car il y a beaucoup de jeunes mieux qualifiées et moins chères.

Au niveau du logement:

- Une mère monoparentale a plus de difficultés à trouver un propriétaire qui loue un appartement vu qu'elle n'a qu'une fiche de salaire comme garantie et la difficulté augmente si le loyer équivaut à la moitié ou plus de ses revenus. Les propriétaires ne veulent pas prendre de risque.
- Les difficultés s'accroissent si la femme a plusieurs enfants à charge.

Au niveau de la vie de couple et familiale:

- Beaucoup de femmes décident d'être femme au foyer après le mariage, sans se rendre compte des conséquences lors d'un divorce (souvent les femmes ne sont pas suffisamment informées sur le régime pension personnelle et alimentaire et les lois en vigueur).
- Au sein des couples, il n'y a pas toujours une vraie répartition égalitaire des tâches ménagères et de l'éducation des enfants.
- Les familles monoparentales assument souvent seules la gestion familiale et les responsabilités.
- Droit de garde/droit de visite : une peine est prévue en cas de non-présentation d'enfant, mais rien n'est prévu en cas de droit de visite non exercé.
- Paiement des pensions alimentaires : créances alimentaires non-versées ou irrégulières, voire non-indexées.

La société commence seulement à intérioriser les changements de mentalité sur les rôles féminins et masculins, nécessaires pour concilier vie professionnelle et vie familiale et pour arriver à une parité dans tous les domaines.

Le « Service Krank Kanner Doheem » de Femmes en détresse asbl offre une garde à domicile pour enfants malades dont les parents exercent une activité professionnelle. 26,65% des demandes de prise en charge d'un enfant malade provenaient d'une famille monoparentale. En 2007, le nombre de prise en charge d'un enfant malade (dont 173 dépannages dans les familles monoparentales) était de 752, le nombre de demandes refusées par manque de personnel était de 374, le nombre des jours de dépannage était de 1.319, le nombre des heures de travail dans les familles était de 11.898, le nombre de familles ayant eu recours au service de 369 et le nombre d'une première prise en charge dans une famille de 184.

Le « Kannerhaus » est la garderie interne de Femmes en détresse asbl.

L'objectif du service est la garde et l'encadrement des enfants (0-12 ans) des clientes de l'asbl Femmes en Détresse en étroite collaboration avec les autres services de l'asbl, ainsi qu'avec l'Administration de l'Emploi et l'Entente des Foyers de Jour. Le Kannerhaus offre une formule d'accueil souple qui permet de répondre à des besoins temporaires ou limités dans la durée.

Le Kannerhaus assure une garde de dépannage pour des femmes :

- ayant repris une occupation professionnelle
- ayant perdu leur possibilité de garde suite à un changement d'adresse, un changement de leur situation familiale
- ayant besoin d'une garde temporaire pour des enfants scolarisés (pas de solution pendant des vacances).
- ayant besoin d'une garde pendant les congés collectifs des foyers de jour ou des garderies
- ne trouvant pas de solution de garde dans des régions rurales isolées
- voulant réorganiser leur vie (démarches administratives, recherche d'emploi...)
- dans le but de réduire le poids du rôle parental en situation de séparation/divorce

En 2007, 89 enfants ont été inscrits au Kannerhaus. 59 enfants étaient dans la catégorie d'âge de 0 à 2 ans, 20 enfants dans la catégorie d'âge de 3 à 5 ans et 10 enfants dans la catégorie d'âge de 6 à 12 ans.

22 enfants ont été témoins ou victimes de violence domestique. Des 59 mères, clientes au Kannerhaus, 40 femmes étaient d'un Etat membre de l'Union européenne (dont 14 femmes de nationalité luxembourgeoise) et 19 femmes d'un Etat non membre de l'Union européenne. En 2007, le Kannerhaus a reçu 809 appels téléphoniques.

L'équipe éducative met en application de nombreux outils pour la prise en charge des enfants victimes et/ou témoins de violence domestique. En 2007, le Kannerhaus a organisé une formation sur le thème de la communication non-violente (Wendo).

Le service d'assistance aux victimes de la violence domestique (SAVVD) et de formation aux professionnels.

L'objet de ce service consiste à assister, guider et conseiller des personnes victimes de violence domestique en recherchant activement leur contact dans le cadre de la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique. Le SAVVD est représenté au sein du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence et fournit chaque année à la présidente du Comité des statistiques détaillées dans le cadre de l'évaluation du rapport annuel à remettre au Conseil de Gouvernement.

Les statistiques ci-dessous donnent un bref aperçu de la situation de l'année 2007.

Du 1.1.2007 au 31.12.2007, 211 expulsions ont été communiquées au service. Sur le nombre de 211 victimes, la tranche d'âge de 31-40 était la plus représentée. Parmi, les 211 expulsions, 297 enfants ont été concernés par la violence domestique. Dans 188 des cas, les victimes étaient de sexe féminin et dans 23 des cas, les victimes étaient de sexe masculin. Des 23 victimes de sexe masculin, 10 ont été agressées par des auteurs masculins. Dans 188 des cas, les agresseurs étaient de sexe masculin et dans 23 cas de sexe féminin.

Le SAVVD a relevé les particularités suivantes en 2007 :

- 6 victimes sont entrées dans un foyer pour femmes pendant la période de l'expulsion
- 1 victime a été hospitalisée pendant l'expulsion
- 33 enquêtes ont été ordonnées par le Parquet en cas de protection pour des mineurs
- 27 agresseurs ont été expulsés deux fois depuis novembre 2003
- 6 agresseurs ont été expulsés trois fois depuis novembre 2003
- 1 agresseur a été expulsé quatre fois depuis novembre 2003

Au niveau international, le SAVVD participe dans le cadre du programme européen Daphne à un projet initié par la « Therapeutische Frauenberatung e.V., Göttingen en Allemagne ». Le projet est intitulé : Join the Net III, Dissemination of material for education and training on health symptoms caused by violence.

Le SAVVD et le service psychologique pour enfants victimes de violence domestiques (S-PSYe)

Dans les familles rencontrées par le SAVVD, beaucoup d'enfants sont victimes de violence au même titre que l'adulte. Ces enfants assistent aux scènes de violence, parfois pendant des années et beaucoup d'entre-eux sont maltraités eux-mêmes ou du moins ils ne sont pas protégés.

L'intervention auprès des enfants témoins de violence comprend 2 volets :

Le contact avec l'enfant :

- Informations sur l'identité et la mission des intervenantes
- Explications des faits, l'intervention de la police, la mesure d'expulsion et la loi
- Responsabilisation de l'auteur, quant à l'acte commis, son aspect défendu
- Déresponsabilisation et déculpabilisation des enfants

La responsabilisation de l'adulte :

- Informations des conséquences de la violence domestique sur le développement des enfants
- Responsabilisation de l'adulte quant au bien-être psychique et physique des enfants

Le service s-PSYe qui fait parti du SAVVD encadre les enfants témoins et/ou victimes de violence. Le service prend en charge tout enfant ou adolescent âgé de 3 à 18 ans, victime de violence domestique.

La parole est le principal outil utilisé lors des entretiens avec les parents et les enfants. D'autres outils sont utilisés lors des interventions, tels que : le dessin, la lecture ou la création d'histoires, le modelage et la construction de divers supports (pâte à modeler, cubes en bois), les jeux de rôles avec ou sans support (p.ex. poupées), les tests cognitifs, affectifs et projectifs, l'utilisation de photos et d'images ou encore l'élaboration d'un génogramme. D'autres outils pourront être utilisés ou créés selon les besoins. Les outils choisis diffèrent en fonction de la demande et des objectifs de la séance, ainsi qu'en fonction des affinités et capacités cognitivo-émotionnelles des personnes rencontrées. L'utilisation de ces outils permet de pallier les situations où la mise en mots peut être ressentie comme angoissante, mais également d'élargir le champ de vision des ressources propres à la personne et la façon dont elle perçoit la situation.

En 2007, le service S-PSY-e a ouvert 73 dossiers qui concernaient 134 enfants, dont 68 filles et 66 garçons.

63 demandes de prise en charge pour les enfants provenaient du SAVVD, 66 demandes provenaient des autres services de Femmes en détresse asbl et 5 demandes provenaient d'institutions externes à l'asbl.

Le service s-PSYe a donné 368 entretiens téléphoniques. Il a donné 315 consultations.

Les types d'exposition à la violence étaient dans 121 des cas la violence psychologique, dans 52 des cas la violence physique. Dans 106 cas, le père était auteur de la violence et dans 14 cas la mère. Les autres auteurs étaient le conjoint de la mère, le frère, la tante, le grand-père, le beau-père.

Le service d'informations et de consultation pour femmes – VISAVI

VISAVI veut dire : Vivre Sans Violence

Vivre SA propre Vie

Etre ViS-A-Vis d'une femme qui vous respecte.

Le service propose des consultations par téléphone et/ou en entretien individuel. La femme qui s'interroge sur la vie de couple et/ou qui vit ou a vécu de la violence conjugale reçoit un soutien psycho-social à court, moyen ou à long terme.

Le service assure également l'entretien d'admission au refuge Fraenhaus de Femmes en détresse asbl pour femmes et enfants victimes de violence domestique.

Les objectifs du service sont entre autres :

Prévenir la violence :

- informer sur la violence domestique
- présenter des modèles constructifs de résolution de conflits
- défendre le principe de l'égalité dans le couple
- préconiser une éducation non violente
- donner des formations visant le dépistage de la violence domestique, à d'autres (futur/e/s) professionnel/le/s (école de police, travailleurs sociaux,...)

Soutenir les victimes de la violence domestique :

- dépister et mettre des mots sur le vécu de violence
- élaborer des scénarios de protection
- montrer des issues à la violence
- donner des informations sur la dynamique de la violence
- donner des informations juridiques, administratives et psycho – sociales
- renforcer chez la femme l'estime de soi
- encourager chez la femme le processus du développement de ses capacités,
- aider la femme à re-découvrir ses ressources personnelles

Au cours de l'année 2007, 364 femmes sont venues en consultation au VISAVI. Le nombre total des consultations s'est élevé à 907, ce qui représente une augmentation de 21% par rapport au nombre de consultations de l'année 2006.

36% des femmes était de nationalité luxembourgeoise et 23% des femmes de nationalité portugaise. Des femmes de 41 nationalités différentes ont contacté le service en 2007. 134 entretiens se sont déroulés en langue luxembourgeoise et 121 des entretiens en langue française. Le motif de consultation était pour 46% des femmes la violence conjugale. Sur un total de 259 femmes, victimes de violence, 95 % des femmes étaient victimes de violence psychique et 59 % des femmes étaient en plus victimes de

violence physique. Une victime peut vivre ou avoir vécu une seule forme de violence, mais également plusieurs. 70 enfants (80%) étaient victimes de violence psychique, 46 enfants (53%) vivaient en plus de la violence physique.

Dans 89 % des cas, l'auteur de violence était un adulte de sexe masculin. Dans 7% des cas, l'auteur était un adulte de sexe féminin. Dans 2% des cas, l'auteur est un-e mineur-e.

Sur un total de 300 auteurs de violence, les nationalités luxembourgeoise (40%) et portugaise (23%) sont les plus représentées. Dans la majorité des cas (62%), l'auteur de violence est le/la conjoint-e de la victime.

Au cours de l'année 2007, le VISAVI a reçu 3.062 appels (2.426 par les utilisatrices et 636 par des professionnels). Le VISAVI a donné 1.209 appels (568 à des utilisatrices et 641 à des professionnels).

23% des appels concernaient un vécu de violence. 50% des entretiens téléphoniques étaient en langue luxembourgeoise et 30 % en langue française.

Le « Fraentëlfon 123 44 » de « Femmes en détresse a.s.b.l. »

En 2007, le service a enregistré 351 appels téléphoniques. 97% des appelants ont été de sexe féminin. La majorité des entretiens téléphoniques ont eu lieu en langue luxembourgeoise (194 appels), suivi des appels en langue française (115 appels). Un grand nombre de femmes a consulté le Fraentëlfon pour les motifs suivants : problèmes psychologiques (22%), relation de couple (24%), vécu de violence (26%).

3.2. La Fondation Maison de la Porte Ouverte

Les centres Ozanam de la Fondation Maison de la Porte Ouverte à Luxembourg et à Wiltz sont des services basés sur trois activités : - l'accueil dans les différents services (216 demandes d'entrée en 2007), - l'information et l'orientation et - le suivi des pensionnaires dans les logements externes.

Le suivi social

104 femmes avec 151 enfants ont eu un suivi social dans les centres de consultation Ozanam.

De ces 104 femmes, 40 femmes avaient un problème de violence, 7 femmes des problèmes familiaux, 28 femmes des problèmes de logement et 42 femmes des autres problèmes.

216 femmes ont demandé un accueil dans un des centres de la Fondation. 94 femmes ont demandé des informations.

Les consultations

En 2007, ces centres ont donné 2.426 appels téléphoniques et ont reçu 3.203 appels. 707 femmes sont venues en consultation et le nombre total des consultations s'est élevé à 902.

3.3. La Fondation Pro Familia

Le service de guidance en milieu ouvert et le service de consultation de la Fondation Pro Familia offre des informations, orientations, consultations d'ordre psycho-social, éducatif et juridique. Le travail en consultation touche plus particulièrement les intérêts des femmes en difficultés psychiques, sociales ou matérielles et est particulièrement au service des familles monoparentales.

Le service de guidance en milieu ouvert de la Fondation Pro Familia a suivi 22 femmes avec 29 enfants au cours de l'année 2007. Le service a donné 67 rendez-vous et 145 appels téléphoniques. 10 femmes avec 13 enfants ont bénéficié d'un suivi social dans le cadre de l'encadrement des femmes dans les logements de 2^e phase. 148 rendez-vous ont eu lieu et 238 appels téléphoniques ont été donnés.

Le centre de consultation pour femmes de la Fondation Pro Familia a suivi 304 femmes en consultation, dont 214 dans le cadre des demandes d'admission et 90 dans le cadre des demandes de consultation. Le total des consultations données s'est élevé à 450. Le centre a donné 359 consultations téléphoniques et il a répondu à 6 demandes de consultation par courrier électronique. Le centre a donné 87 rendez-vous. 53 consultations ont eu lieu dans le cadre des demandes d'admission au foyer. Le nombre de femmes qui sont venues en consultation s'est élevé à 65.

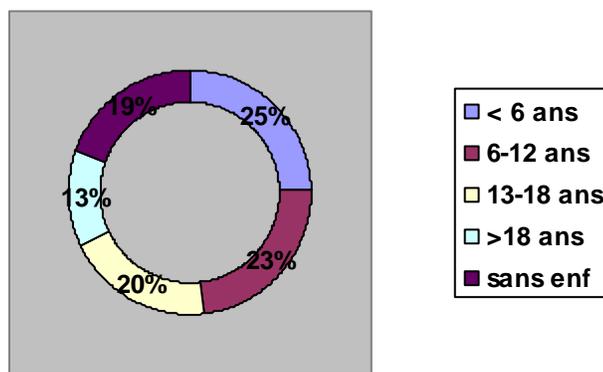
3.3. Le Conseil National des Femmes du Luxembourg

Les services d'information et de consultation du Conseil National des Femmes du Luxembourg

Au cours de l'année 2007, 92 consultations ont eu lieu dans les services d'information du Conseil National des Femmes du Luxembourg à Esch/Alzette et à Differdange. La majorité des femmes sont originaires du Sud du pays. Le motif principal pour un entretien d'information est la violence (37 cas), suivi des problèmes de logement (25 cas). Les demandes d'information concernaient avant tout les questions par rapport à la justice.

3.4. L'asbl « Initiativ Rëm Schaffen » est un service d'information et d'orientation pour toute femme à la recherche d'un travail. L'asbl a des bureaux à Luxembourg, Esch-Alzette et Ettelbruck. Les femmes sont assistées dans l'élaboration d'un projet professionnel réaliste. En 2007, l'asbl a conseillé 321 femmes et 7 hommes. Face à un marché de travail de plus en plus exigeant, le temps de recherche d'un emploi augmente.

Un grand problème spécifique des femmes par rapport au marché du travail reste la restriction au niveau de la flexibilité liée à la garde des enfants. Le graphique ci-joint reprend la répartition des clientes de l'asbl par rapport à l'âge de leur enfant le plus jeune.



Les jeunes femmes avec des enfants en bas âge ont souvent un problème pour convaincre l'employeur que la garde des enfants est assurée et ceci même en cas de maladie des enfants. Ce problème est d'autant plus grave pour les femmes qui assurent seules l'éducation de leurs enfants et qui ne peuvent pas facilement avoir recours à un parent. Le fait que de plus en plus de communes créent des maisons relais facilite certainement l'accès au marché du travail pour les mères qui ont des enfants scolarisés.

Parmi les 19% de femmes n'ayant pas d'enfants, il y avait beaucoup de femmes jeunes en dessous de 25 ans. Il devient de plus en plus difficile pour les jeunes femmes qui sortent de l'école, souvent sans diplôme, de trouver un emploi stable qui leur permet d'établir un projet de vie.

30% des clientes de l'Initiativ Rem Schaffen asbl ont dépassé l'âge de 45 ans. Ces femmes, d'après la classification de l'Administration de l'Emploi, sont considérées comme travailleuses âgées. Par conséquent, elles peuvent bénéficier de certaines mesures en faveur de l'emploi et deviennent plus intéressantes pour les employeurs. Mais malheureusement ceci n'est pas le cas pour tous les secteurs.

25% de la clientèle de l'Initiativ Rem Schaffen asbl sont divorcée ou séparée au moment de la première consultation. La grande majorité des femmes qui consultent sont mariées, mais souvent la recherche d'un emploi est un premier pas pour gagner plus d'indépendance. L'Initiativ Rem Schaffen asbl rencontre régulièrement des femmes, victimes de violences domestiques qui sont orientées vers les services spécialisés.

La situation des femmes divorcées est souvent précaire. Dans la majorité des cas, les femmes assument seule l'éducation des enfants et se trouvent face au problème de garde décrit. En plus, de moins en moins de femmes se voient accorder une pension alimentaire. Pour les femmes rentrantes, ayant fait une pause familiale plus ou moins longue se pose régulièrement un problème au niveau de la pension de vieillesse. En effet, bon nombre de nos clientes auront des problèmes pour combler leurs périodes d'assurances. Malgré les mécanismes en place (rachat des droits, assurance volontaire, etc...) les femmes sont généralement mal informées sur leurs droits.

Au cours de l'année 2007, l'Initiativ Rem Schaffen asbl a organisé plusieurs conférences permettant aux clientes de s'informer entre autre sur les possibilités de travail et de formation :

- Garde et assistance aux personnes âgées, Fondation Hëllef Doheem (Esch/Alzette et Ettelbrück)
- Stage préparatoire aux fonctions de l'aide socio-familiale, OPE
- Formations en bureautique offertes par le CNFPC Esch-Alzette

L'asbl a organisé un « Selbstsicherheitsseminar » dans le bureau à Luxembourg et un séminaire « Neuer Start » à Esch-Alzette.

Formation professionnelle

Dans le cadre de deux projets du Fonds social européen (FSE), l'asbl a formé 13 femmes dans le domaine du secrétariat médical et de l'assistance dentaire. 15 participantes ont participé à la formation de secrétaire au cabinet d'avocat. Ces deux formations augmentent considérablement l'employabilité des participantes et la plupart des participantes ont trouvé un travail dans un des deux secteurs.

Croix-Rouge luxembourgeoise - le Dispensaire « Drop-In pour prostitué-e-s »

Durant l'année 2007, le service a été visité 5.719 fois (4.519 femmes, 196 transsexuelles, 1.004 travestis). Le service a distribué 36.080 préservatifs (ainsi que des tampons et des lubrifiants).

Le service est ouvert 36 heures par semaine pour la clientèle et effectue en moyenne 3 visites par heure d'ouverture.

Lors des streetworks, le service a eu des contacts avec 4.900 femmes, 275 transsexuelles et 357 travestis.

Au guichet d'échange de seringues, le service a compté 7.554 clients. 39.036 seringues ont été distribuées avec un retour de 36.409 seringues (93,27%).

Le service médical a compté 331 clients en 2007. Il a compté 1.051 visites dont 758 visites de femmes, 113 visites d'usagers de drogues et 180 visites de travesties/transgendres/transsexuelles.

Le Drop-In a réalisé en 2007 en collaboration avec le Ministère de l'Égalité des chances l'établissement de la cartographie de la prostitution au Luxembourg (cf sous - la campagne contre la violence à l'égard des femmes)

Le centre de consultation et d'aide pour auteurs de violence « Riicht eraus »

du Mouvement luxembourgeois pour le planning familial et l'éducation sexuelle asbl a été créé parallèlement à la loi sur la violence domestique. L'objectif du centre est à court terme la protection des victimes et la réduction de la violence à long terme. Le service fournit des consultations psychologiques individuelles aux auteurs de violence. Au cours de l'année 2007, le centre a vu 59 auteurs, dont 39 nouveaux clients. 427 rendez-vous ont été établis et 312 consultations ont eu lieu. Seulement 3 auteurs qui ont été expulsés dans le cadre de la loi sur la violence domestique ont contacté le service en 2007. La mesure d'expulsion ne semble pas suffire pour sensibiliser un auteur de violence sur la nécessité d'un travail personnel afin de changer de comportement. Il semble cependant que les auteurs qui consultent le service dans le cadre d'une expulsion ont un pronostic favorable pour changer de comportement. En 2007, la collaboration avec d'autres instances comme par exemple le service central d'assistance sociale du ministère de la Justice et le service d'assistance aux victimes de violence (SAVVD) a été renforcé.

Initiativ Liewensufank asbl

Au cours de l'année 2007, l'Initiativ Liewensufank asbl a fait réaliser une étude sur la satisfaction de sa clientèle. Des questionnaires spécifiques pour les nombreuses offres de l'asbl ont été élaborés et distribués. Les taux de réponse pour les différentes activités se situaient entre 57,5% (pour le baby hotline) et 12,1% (pour le journal pour parents baby info). Les questions couvraient tous les aspects de qualité : contenu des offres, qualités et compétences des chargé-e-s de cours et consultant-e-s au niveau information, communication et soutien, efficacité des mesures de publicité, gérance des cours au niveau administratif, cadre au niveau des locaux et de l'ambiance. 524

questionnaires ont été retournés et une analyse des réponses a été faite. En général, les résultats étaient très positifs à tous les niveaux. 88,3% trouvent que les offres de l'Initiativ Liewensufank sont très importants pour les (futurs) parents et encore 10,9% les trouvent « plutôt importants ».

Pendant l'année 2007, l'a.s.b.l. «Initiativ Liewensufank» a réalisé avec succès un large éventail de femmes, des hommes, des familles et des professionnel(le)s de santé.

Les consultations téléphoniques et personnelles ainsi que le service «Doula» ont apporté à de nombreuses familles les informations et l'appui demandés pour traverser la période périnatale, souvent vécue comme difficile.

Le groupe d'entraide « Eidel Äerm » accompagne des personnes dans leur phase de deuil lors du décès de leur bébé.

La bibliothèque de l'Initiativ Liewensufank contient actuellement 707 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.

Le journal pour futurs et jeunes parents intitulé « Baby info » est paru quatre fois à 2.500 exemplaires. La brochure d'informations « Législation, allocation et consultation autour de la naissance (en langue française et allemande) a été rééditée. Une nouvelle brochure d'information intitulée « L'allaitement maternel, ce qu'il y a de mieux » a été réalisée.

Le projet «Paternité active, dès le début» a pour objectif de promouvoir à l'égalité des chances surtout au niveau de la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Les collaboratrices et collaborateurs de l'Initiativ Liewensufank ont poursuivi l'information, la sensibilisation et l'accompagnement les futurs et jeunes pères afin de les encourager et de les initier à vivre activement leur rôle de père dans la vie quotidienne. Différents articles sur la paternité et l'égalité des chances entre hommes et femmes ont été publiés au «baby info». Des livres supplémentaires sur ces thèmes ont été intégrés dans la bibliothèque et au centre de documentation. Encouragés par un cadre accueillant et une grande sensibilité et ouverture vis-à-vis du vécu de la paternité au sein de l'Initiativ Liewensufank, 444 pères ou futurs pères ont participé aux cours de préparation à l'accouchement et au parentage, aux groupes de parole pour pères, aux conférences, aux cours de massage pour bébés, aux groupes PEKIP ou ont profité des offres de consultation.

Pour la promotion de l'allaitement une information continue se fait par des brochures, sur le site internet, par des articles de presse et les émissions radios. L'Initiativ Liewensufank asbl était très active au niveau national et international dans le cadre promotion de l'allaitement maternel.

Activités	Fréquence/durée	Participant/es
Cours prénataux	530 séances / 90 cours	674
Cours et conférences postnataux	901 séances / 143 cours	1118
Groupes parents-bébés	252 réunions	263
Formations pour professionnel(le)s	77 heures	174
Consultations téléphoniques	13 heures par semaine	4.613
Consultations personnelles ou Doula	Sur rendez-vous	548
Distributions de brochures	Sur demande	42.121
Bibliothèque		771 livres empruntés
Centre de documentation		68 demandes
Home page	83.922 visiteurs	

4. Actions subventionnées par le ministère de l'Égalité des chances dans le domaine socioculturel

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

En 2007, le Cid-femmes a déménagé dans un local plus approprié pour la bibliothèque publique, les formations et accueils de groupes et les manifestations publiques.

Le Cid-femmes (Centre d'Information et de Documentation des Femmes 'Thers Bodé' asbl) vise à contribuer à l'égalité entre femmes et hommes et à informer sur les questions du genre en sensibilisant le public en général, et notamment les femmes et les jeunes, à une transformation des rôles traditionnellement attribués dans la société aux femmes et aux hommes et en promouvant et rendant accessible l'information concernant les femmes. Pour atteindre cet objectif :

Le Cid-femmes gère un centre de documentation, de recherche et de rencontre qui est au service de toute personne qui souhaite s'y documenter, que ce soit pour son compte privé ou pour le compte d'activités de promotion de l'égalité des chances ; cette bibliothèque publique compte actuellement 14.032 livres, 3.806 disques compacts, 2.752 partitions musicales de compositrices, 68 périodiques spécialisés en abonnement, ainsi qu'un archivage des articles ayant trait à la situation des femmes à Luxembourg parus dans la presse luxembourgeoise.

Autour de la bibliothèque publique, des activités de sensibilisation au besoin d'une transformation des rôles sont lancées et s'adressent, selon la nature de l'action, soit au public le plus large possible, soit à des publics-cibles choisis.

Ci-après quelques actions marquantes de l'année 2007 :

- Le 6^e Girls' Day, organisé le 26 avril, a été doublé du Boys' Day afin de répondre aux besoins des jeunes des deux sexes à diversifier leurs choix professionnels. Son impact sur l'orientation professionnelle des participant-e-s a été évalué en collaboration avec l'Université de Luxembourg et l'analyse a été présentée lors du 5^e « Genderworkshop ».
- « Der mädchenstarke Bücherkoffer »/Le coffret pédagogique : Pour l'année scolaire 2006-2007 les enseignantes qui ont travaillé avec les 5 coffrets de documents (livres, CDs, cassettes vidéo, CD-Rom, jeux) ont évalué l'utilité du projet. Pour l'année scolaire 2007/2008, 9 enseignant-e-s ont signalé leur intérêt de travailler avec les coffrets.
- L'exposition itinérante « Regards de femmes – Domicile : Lux, Sexe : F » a été présentée à Esch-sur-Alzette, à Kopstal/Bridel et à Dudelange lors de l'exposition « Retour de Babel ».
- Contestations publiques contre des publicités sexistes.
- Kanner entdecken Kënschtlerinnen (KeK) : travail de rédaction des volumes 2 et 3 d'une série de livres didactiques sur les sujets « Künstlerinnen entdecken » et « Schriftstellerinnen entdecken » qui seront publiés en automne 2008 et printemps 2009 et phase de test dans des classes du primaire et du préscolaire.
- Organisation de 3 formations continues sur le sujet « Komponistinnen entdecken ». - Organisation de 9 ateliers KeK dans des classes du préscolaire et du primaire. 2 représentations de « Wann de Piano rose gëtt » à Sandweiler.
- « Internationale Tagung des "Unabhängigen Forschungskolloquium zur Frauen- und - Geschlechterforschung in der Musikwissenschaft" UFO 002 » dans les locaux du Cid-femmes du 4 au 6 mai.

- Concert « Women in Contemporary Music », organisé en collaboration avec « Noise Watchers Unlimited » dans le cadre de l'année culturelle 2007 le 17 octobre à la Philharmonie.

Participation à la 42e "Fachtagung der deutschsprachigen Fraueninformationseinrichtungen" à Brème du 25 au 28 octobre.

Début de l'archivage de la documentation du Mouvement de Libération des Femmes au Luxembourg (MLF).

Les activités menées en 2007 ont rencontré un succès incontestable, tant par le nombre de participant-e-s que par la qualité du service, et ont contribué aux objectifs que le Cid-femmes s'est fixé. Cependant, il a été regretté par le Cid-femmes que pour certaines activités qui s'adressent expressément aux deux sexes, la participation masculine reste nettement sous-représentée.

Statistiques 2007

Participant-e-s manifestations et ateliers	
Réunions d'information Bücherkoffer (07/08)	5 enseignant-e-s
Animations Bücherkoffer (07/08)	56 élèves
Participant-e-s « Mädchenstarker Bücherkoffer » (07/08)	151 élèves
Participant-e-s Girls'Day-Boys'Day	745 élèves (553 filles et 192 garçons), 31 établissements scolaires, 85 + 55 entreprises
Participant-e-s aux workshops et productions KeK	21 enseignant-e-s, 420 enfants
Participant-e-s aux phases de test KeK	37 enseignant-e-s, 740 enfants
« Frauen-Schreibwerkstatt »	12 personnes (* 10 soirées)
Présences manifestations culturelles et socio-politiques	485 personnes

Bibliothèque	(deux mois de fermeture pour déménagement)
Fréquentation lectrices et lecteurs	754 visites
Emprunts livres, CDs, partitions	3.038 emprunts
Visites commentées de groupes à la bibliothèque, expositions de livres lors de manifestations diverses	2 visites (12 personnes), 2 accueils de classes, 11 expositions de livres, 4 listes bibliographiques thématiques
Réouverture avec inauguration et journée porte ouverte avec animation dans la rue et la bibliothèque	120 + 220 personnes

Envois Cid-Info	4.316 envois
-----------------	--------------

5. Activités du Conseil National des Femmes du Luxembourg

De janvier à décembre 2007, le conseil d'administration du CNFL s'est réuni 10 fois : Le CNFL a chargé un institut de sondage d'une enquête qui avait pour objectif principal de mesurer le degré de sensibilité du grand-public par rapport aux discriminations envers les femmes dans le domaine de la publicité. Les résultats du sondage ont été présentés en juillet 2007. Il apparaît, alors qu'il est souvent avancé que le sujet ne serait pas perçu comme problématique par le grand public, qu'un grand nombre d'interrogé-e-s se disent dérangé-e-s par la publicité sexiste. Près d'un tiers de la population est d'avis qu'il n'y a pas à réagir, qu'il ne faut rien « entreprendre ». A l'inverse, la moitié de la population préconise l'existence d'une commission indépendante pour suivre le développement de la publicité et un tiers souhaite que cette instance mette en place des règles contraignantes pour le secteur et ait un pouvoir de sanction. Sur base de ces résultats, le CNFL vient de charger une société de publicité de la réalisation d'un spot anti-publicité sexiste lequel sera diffusé au cours du premier semestre 2008.

Les deux derniers ateliers du cycle consacré à la prostitution ont eu lieu en février, respectivement en mai 2007. La phase de consultation des associations-membre a été entamée en juin 2007. La position du CNFL a été arrêtée en octobre 2007. Le conseil d'administration s'est exprimé en faveur d'une approche similaire à celle de la Suède. Il a été précisé que des mesures spécifiques visant à soutenir les prostitué-e-s devront accompagner un éventuel changement de législation. L'université du Luxembourg, en collaboration avec le CNFL, organisera un colloque sur le thème de la prostitution qui aura lieu en janvier 2008.

Une délégation du CNFL a rencontré des représentant-e-s des partis politiques DP et CSV les 26 février, respectivement 5 mars 2007. Ces entrevues ont porté sur l'individualisation et le partage (splitting) des droits à pension.

Le 5 mars, le CNFL a invité à une conférence de presse à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme. Les sujets présentés concernaient la politique communale d'égalité entre femmes et hommes (cf. rapport du Service « Politique communale à l'égalité entre femmes et hommes) tout comme le concept d'égalité entre femmes et hommes en général.

Le 7 mars 2007, une délégation du CNFL a eu l'occasion d'exposer les revendications du CNFL en matière de partage des droits à pension (splitting) en cas de divorce aux membres des commissions parlementaires ainsi qu'aux trois ministres compétents en la matière. L'individualisation des droits à pension ainsi que le projet de loi portant réforme du divorce ont pu être abordés à cette occasion. Ces sujets continuent à figurer parmi les priorités du CNFL.

Le 2 mai 2007, le CNFL a organisé la conférence « Le système suisse de la prévoyance vieillesse : Une chance pour les femmes ? ». A cette occasion, le CNFL s'est vu accorder une entrevue avec Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale.

Divers entretiens et communiqués ont été publiés sur les sujets suivants :

- position du CNFL concernant la réforme du divorce ;
- activités et priorités du CNFL,
- budget sensible au genre ;
- statut pour assistant-e-s parentales/parentaux;

- rentrée d'automne.

Le CNFL participe aux travaux de divers comités et groupes de travail au plan national.

Le CNFL est intervenu activement lors de conférences et tables rondes organisées au plan national et local.

Le CNFL assure actuellement la présidence de la coordination nationale du Lobby Européen des Femmes et participe activement aux travaux de cette association au niveau européen. Il assure également la vice-présidence du Conseil National des Programmes et celle du Comité du Travail Féminin.

Des représentantes du CNFL ont participé, respectivement assisté à diverses manifestations telles des conférences, expositions, tables-rondes, formations etc.

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

En 2007, le bureau exécutif s'est réuni 10 fois

La formation « L'égalité entre femmes et hommes dans ma commune » destinée aux membres des commissions d'égalité entre femmes et hommes s'est déroulée dans les communes suivantes : Contern, Kayl, Koerich, Mamer, Mondercange, Rumelange, Strassen, Walferdange,

La séance d'information « Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Gemeinden » proposée aux collègues des bourgmestre et échevins s'est déroulée dans les communes suivantes : Diekirch et Schifflange.

Le réseau national des chargées de mission de l'égalité entre femmes et hommes s'est réuni 5 fois. À côté de l'échange entre les différentes responsables et de la suite de l'élaboration du descriptif technique des services à l'égalité entre femmes et hommes, les participantes ont suivi la formation de Madame Christine Bald « Audit Beruf und Familie ».

En mars, le CNFL a invité à une conférence de presse à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme. Le but de la conférence était la :

- clarification des termes « égalité des chances » et « égalité » entre femmes et hommes et le rôle des services à l'égalité entre femmes et hommes,
- présentation des activités organisées au niveau communal à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme 2007.

Le CNFL participe à l'élaboration du guide qui accompagnera le lancement de la Charte européenne de l'égalité entre femmes et hommes au Luxembourg par le SYVICOL.

Le CNFL est intervenu activement lors de conférences organisées au plan national.

Les réunions semestrielles des organes communaux d'égalité entre femmes et hommes ont eu lieu à Remich et à Rambrouch.

Publication de la brochure « Les femmes dans les commissions consultatives communales au Luxembourg en 2006 ».

En septembre, lancement de l'action « Les rues au féminin » qui cherche à accroître la visibilité des femmes sur le plan local. Cette action est proposée à l'ensemble des organes communaux d'égalité entre femmes et hommes et aux administrations communales. En fin d'année le relevé du nombre des rues existantes portant un nom de femmes est terminé. Chaque administration reçoit les données à titre de vérification. Le nombre des rues existantes portant un nom de femmes s'élève à 112, ce qui représente 2% du total des rues. La deuxième phase de l'action consiste en la rédaction des biographies des 58 femmes qui ont été désignées à donner leur nom à une rue.

Lancement de la réédition du guide « Politique communale d'égalité entre femmes et hommes ». Il s'agit d'adapter les mesures proposées et le profil des organes communaux d'égalité entre femmes et hommes à l'évolution des concepts et des instruments de la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes.

Le CNFL est membre du comité de pilotage du projet communautaire du ministère de l'Égalité des chances sur la politique de l'égalité des femmes et des hommes dans les communes.

Activités du ministère de l'Égalité des chances au niveau européen

Conseil de l'Union européenne Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO)

Bruxelles, les 30 et 31 mai 2007

La présence des femmes dans l'enseignement supérieur

Lors du Conseil EPSCO à Bruxelles furent adoptées les conclusions sur le bilan de la mise en œuvre par les Etats membres et les institutions de l'Union européenne du programme d'action de Pékin.

La liste des indicateurs pour le suivi de la mise en œuvre fut complétée par les indicateurs relatifs à l'éducation et à la formation des femmes.

- Indicateur 1 : Proportion de femmes et d'hommes parmi tous les étudiants diplômés en mathématiques, en sciences et dans les matières techniques (enseignement supérieur)
- Indicateur 2 : Taux d'activité des femmes et des hommes (âgés de 25 à 39 ans et de 40 à 64 ans) ayant atteint le niveau d'instruction le plus élevé
- Indicateur 3a : Proportion de femmes/d'hommes parmi tous les diplômés du niveau 5A de la CITE (hautes compétences ou compétences permettant de suivre un programme de recherche de pointe) et proportion de femmes/d'hommes parmi tous les diplômés titulaires d'un doctorat
- Indicateur 3b : Proportion d'universitaires féminins et masculins en fonction de l'ancienneté et proportion totale

La liste des membres du Conseil d'administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes fut adoptée. Maddy Mulheims, conseillère de gouvernement 1^{ère} classe au ministère de l'Egalité des chances et Serge Allegrezza, directeur du STATEC, représenteront le Luxembourg dans le conseil sus-mentionné.

Bruxelles, les 5 et 6 décembre 2007

Equilibrer les rôles des femmes et des hommes dans l'intérêt de l'emploi, de la croissance et de la cohésion sociale

Pacte pour l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi

Le Conseil a appelé les Etats Membres

- à renforcer la dimension hommes-femmes dans le cadre de la stratégie de Lisbonne
- à promouvoir des politiques efficaces qui ne contraignent pas les femmes et les hommes en vue de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée
- à encourager la responsabilité sociale des entreprises en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle
- à appuyer la mise en œuvre de la législation et des mesures existantes afin de garantir que les hommes et les femmes perçoivent un salaire égal pour un même travail

- à encourager et à soutenir l'esprit d'entreprise chez les femmes notamment grâce à la formation et la requalification professionnelles
- à tenir compte des effets sur l'égalité entre les femmes et les hommes des mesures qui encouragent les travailleurs à quitter le marché du travail pendant de longues périodes et créant des services d'accueil et des services de prise en charge de personnes dépendantes
- à encourager les partenaires sociaux et les organismes qui participent au dialogue social à intégrer de manière résolue et systématique les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes
- à apporter leur soutien aux mesures visant à éliminer les stéréotypes liés au sexe dans l'enseignement, la formation professionnelle, le choix de la profession et sur le marché du travail
- à favoriser les progrès accomplis au niveau national dans le sens de la réalisation des objectifs de Barcelone en matière de services d'accueil des enfants
- à examiner de convenir d'objectifs européens intermédiaires dans le domaine des services et des équipements de prise en charge des personnes âgées et des autres personnes dépendantes
- à tenir compte, dans les mesures nationales de flexicurité qu'ils ont prises dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et du dialogue social, des implications de l'égalité entre les femmes et les hommes

Bilan de la mise en œuvre par les Etats membres et les institutions de l'Union Européenne du programme d'action de Pékin – Indicateurs concernant les femmes et la pauvreté

La Présidence portugaise a défini des indicateurs pour analyser la dimension sexospécifique de la pauvreté et de la situation des femmes.

Ces indicateurs sont les suivants :

- Taux de risque de pauvreté par âge et par sexe
- Taux de risque de pauvreté par type de ménage et par sexe, y compris le taux de risque de pauvreté de parents isolés ayant des enfants à charge
- Inactivité par âge et par sexe :
 - a) part des femmes et des hommes qui sont inactifs , par âge
 - b) part des femmes et des hommes inactifs qui ne recherchent pas un emploi pour des raisons familiales

Conférence ministérielle informelle des ministres de la famille et de l'égalité des femmes et des hommes

Bad Pyrmont (Allemagne), les 15 et 16 mai 2007

Les ministres de l'Égalité des femmes et des hommes et de la Famille des pays de l'Union européenne se sont rencontrés pour une réunion ministérielle informelle à Bad Pyrmont en Allemagne les 15 et 16 mai 2007.

La ministre de l'Égalité des chances a participé à cette réunion. Sa contribution a porté sur le thème des alliances stratégiques entre l'Etat et les entreprises du secteur privé en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Intervention de la ministre de l'Égalité des chances : Quelle alliance stratégique avec les entreprises ?

'En réponse à la question comment la politique peut s'allier durablement avec les entreprises pour favoriser la vie familiale et l'égalité des chances, il faut, à mon avis, d'abord définir le type d'alliance.

Premièrement : L'alliance peut être un simple accord, une union bilatérale et bienveillante, consentie entre parties ayant des intérêts communs. Au Luxembourg, le ministère de l'Égalité des chances et les entreprises du secteur privé concluent de telles alliances depuis 1998. Il s'agit du programme des actions positives pour les entreprises du secteur privé.

Des entreprises luxembourgeoises réalisent de leur plein gré des actions pour favoriser l'égalité des femmes et des hommes. Le fait qu'il s'agit de leur propre initiative est une clé de réussite importante. Ce sont elles qui veulent démonter les attitudes stéréotypées imprégnant la culture de leur entreprise et éliminer les inégalités persistantes en matière de salaires, de formation professionnelle continue, de promotion et dans l'organisation de travail. C'est en fait la même approche que celle employée pour le management de la qualité de l'entreprise (appelée communément « EFQM »).

Le ministère de l'Égalité des chances formalise pourtant l'engagement avec la direction en fixant notamment les objectifs, le plan de travail et la démarche de rapport et d'évaluation. D'autre part, l'entreprise doit procéder à une analyse détaillée de la situation du personnel et des processus de rémunération, de formation et de communication dans l'entreprise.

Deuxièmement : L'alliance peut aussi prendre la forme d'un véritable pacte ancré dans la législation.

Au Luxembourg, les conventions collectives conclues entre entreprises et partenaires sociaux traduisent cette alliance formelle.

Cependant, pour mettre en oeuvre l'égalité des femmes et des hommes, ces pactes se limitent à une obligation de moyens et risquent de ne pas aboutir à des mesures concrètes, faute d'une obligation de résultats dans les négociations.

Le Luxembourg a adopté le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes qui se fixe des objectifs à atteindre. Les actions positives sont une des mesures de ce plan avec l'objectif de détecter des exemples de bonnes pratiques transférables à d'autres entreprises.

Vous souhaitez également connaître mon opinion sur le lien entre le partage équilibré des rôles au sein de la vie familiale et dans l'éducation des enfants, d'une part, et une

meilleure égalité des salaires, d'autre part. Au Luxembourg, certaines entreprises ont réalisé des mesures de conciliation dont notamment l'adaptation des horaires de travail, une flexibilisation de l'organisation, l'installation de services de conciergerie ou la mise en place de crèches d'entreprise.

Ces mesures concrètes ont contribué à démonter les stéréotypes qui influencent la valorisation d'un travail, d'une fonction ou d'une tâche attribués traditionnellement à l'un ou à l'autre sexe et produisent donc un impact certain sur les salaires.

La législation interdit toute discrimination entre les sexes. Pourtant, l'inégalité de salaire subsiste. J'aimerais davantage d'informations sur les législations des Etats membres notamment en matière d'égalité de salaire, de l'obligation pour les employeurs de dresser un plan d'égalité et les sanctions dans le cas du non-respect de la législation.

Chères, chers collègues, je me pose la question s'il faut davantage légiférer pour avancer concrètement et durablement vers une égalité des femmes et des hommes dans la vie professionnelle et privée'.

Comité des hauts fonctionnaires en matière de gender mainstreaming

Réunion de haut niveau sur l'intégration de la dimension du genre

Berlin, le 12 janvier 2007

Dans le contexte du programme de la Présidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la dimension du genre, les résultats de la Présidence finlandaise ainsi que le programme de la Présidence allemande ont été présentés. Cette dernière avait prévu l'organisation d'une conférence sur le « gender budgeting » les 4 et 5 Juin à Francfort. Etait également prévue une réunion ministérielle informelle les 15 et 16 mai à Hanovre ayant comme sujet l'égalité des femmes et des hommes et les affaires familiales. La présidence allemande avait annoncé, entre autres, l'alliance pour la famille ainsi que l'initiative de l'équipe présidentielle concernant le suivi de la feuille de route (roadmap) de la Commission et du pacte sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi. Le travail de l'équipe présidentielle était ciblé sur le suivi de ce pacte et sur celui de la feuille de route ; la visibilité nécessaire serait donnée à ce lien.

Les équipes présidentielles (trio presidencies) ont intégré le « gender mainstreaming » dans les formations du Conseil, y compris en tant que élément à part, une approche stratégique à la dissémination, à l'utilisation et au suivi des lignes de conduite élaborées par l'Allemagne dans leur programme de travail.

La Présidence portugaise organisera une conférence sur l'« employabilité et l'entrepreneuriat : stéréotypes en genre ». La conférence de clôture de l'« année européenne de l'égalité des chances pour tous et pour toutes » a lieu en novembre 2007 au Portugal.

En 2008, la Présidence slovène organisera une conférence ainsi qu'une réunion ministérielle sur les jeunes filles, la socialisation et les stéréotypes. Ce choix est lié au développement des indicateurs concernant l'« enfant fille » (girl child) dans le cadre du suivi de la plate-forme d'action de Pékin.

Suivi de la plate-forme d'action de Pékin :

Les indicateurs développés dans le domaine de la formation universitaire sont les suivants :

- Indicateur 1 : proportion des diplômés masculin et féminins dans les domaines de la science et de la technique
- Indicateur 2 : taux d'emploi des femmes et des hommes par niveau d'éducation
- Indicateur 3a : proportion de femmes et d'hommes en possession d'un doctorat tous domaines confondus
- Indicateur 3b : proportion de femmes et d'hommes parmi le personnel des académies dans les domaines scientifiques et artistiques (grades A, B et C).

La Présidence portugaise a présenté son programme pour le développement d'indicateurs concernant les femmes et la pauvreté. La Présidence slovène a confirmé le développement d'indicateurs sur la fille enfant.

Les présidences vont réexaminer les indicateurs déjà adoptés.

La Présidence slovène analysera le thème de la prise de décision et la Présidence française celui de la réconciliation.

La Présidence portugaise analysera ensemble avec la Commission la faisabilité d'une révision des indicateurs sur la violence.

Dans le cadre de la préparation et la co-ordination des activités en relation avec la 51^{ième} session de la CSW (Commission sur le statut de la femme), les Présidences allemande et finlandaise ainsi que la Commission ont donné des informations sur la manifestation en marge ayant comme thème « les hommes et les garçons et l'égalité entre les femmes et les hommes ». Les résultats de la conférence finlandaise sur les hommes et l'égalité des genres ainsi que les conclusions du Conseil sur le même sujet pourront être utilisés.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi était un point à l'ordre du jour.

La Commission a informé l'assemblée qu'une première réunion du groupe ad-hoc pour discuter du suivi du pacte d'égalité entre les femmes et les hommes et la feuille de route a eu lieu. L'idée est d'agir de façon plus pro-active dans le cadre de la stratégie de Lisbonne afin de mieux intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes et d'assurer l'implémentation du pacte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agissait de renforcer les contacts informels avec d'autres groupes, en particulier le Comité de l'emploi, et de faciliter l'échange d'informations et le gender mainstreaming.

Dans le cadre de l'implémentation de la feuille de route et du pacte de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Commission a présenté au groupe son projet d'un programme d'échange de bonnes pratiques dans le domaine de l'égalité du genre. Le rôle du groupe de haut niveau est très important car les Etats membres seront les hôtes de ces manifestations, la Commission prenant en charge toutefois les frais financiers et les modalités pratiques.

Le projet de rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes a été présenté par la Commission et accueilli favorablement par les membres du groupe.

La Commission a donné les informations concernant les développements récents dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes.

Pour ce qui est de l'institut du genre, la priorité absolue est actuellement la nomination des membres du conseil d'administration.

Les membres du groupe de haut niveau concernés devront sélectionner les possibles membres dudit conseil en tenant compte de leur expertise en matière d'égalité de genre. Une représentation équilibrée entre femmes et hommes devra être garantie.

La Commission a également donné des détails sur l'avancement des programmes Progress et DATABASE ; ce dernier concerne la prise de décision.

La Commission a ensuite informé le groupe qu'elle est en train d'élaborer une déclaration sur l'écart de rémunération entre les sexes.

Le comité consultatif devra se prononcer sous peu sur le réseau des femmes dans le domaine de la prise de décision.

Les consultations sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ont commencé.

Lisbonne, le 11 septembre 2007

Dans le cadre de l'égalité des genres et de la stratégie de Lisbonne, la Commission européenne a présenté :

- le manuel pour l'égalité des genres dans le domaine des politiques de l'emploi,
- le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sommet du printemps 2008, et
- le programme d'échange de bonnes pratiques.

Les modalités du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes à présenter lors du Conseil de Printemps ont été discutées.

Les manifestations planifiées suivantes ont été évoquées :

La Slovénie a présenté le programme de la conférence concernant les filles (chapitre 12 de la plate-forme de Pékin); la Commission a donné des informations concernant la manifestation organisée par l'Islande sur le congé parental ; le Danemark a proposé la présentation de son expérience concernant les femmes dans la prise de décision.

L'Allemagne a rappelé la conférence sur le gender budgeting et a invité les pays membres à envoyer leurs exemples de bonne pratique dans ce domaine.

La présidence portugaise a présenté son programme sur l'égalité entre les femmes et les hommes et a rappelé les diverses conférences organisées par elle dans ce domaine.

La future présidence slovène a annoncé l'organisation d'une conférence sur les stéréotypes et la socialisation des jeunes filles.

La France a donné un premier aperçu de son programme d'égalité des genres ainsi que son intention de développer des indicateurs sur les femmes et les conflits armés.

Concernant la future présidence à trois, le groupe de haut niveau a exprimé son soutien.

Dans le cadre du suivi de la plate-forme d'action de Pékin, la présidence portugaise a présenté les indicateurs suivants :

- rapport entre les femmes en âge de travailler qui ont dû soit interrompre leur carrière, soit travailler plus qu'un an à temps partiel pour des raisons de prise en charge de la famille et les hommes dans la même situation
- pourcentage des femmes vivant en couple et disposant de 50% ou plus du revenu du couple
- participation à la prise de décision concernant des questions familiales fondamentales : contraception et reproduction, emprunt bancaire et économies, prêt hypothécaire, achat d'une voiture, prise en charge des personnes âgées et des enfants, participation au marché du travail
- risque de pauvreté par âge, sexe et type de ménage

La future présidence slovène a présenté son projet de développement concernant des indicateurs sur la jeune fille (girl child).

Le groupe de haut niveau a donné son soutien à l'idée d'entreprendre une révision générale de tous les domaines critiques de la plate-forme d'action de Pékin et des indicateurs développés.

Il a également convenu d'organiser une manifestation parallèle de l'Union européenne lors des sessions de la Commission du statut de la femme en mars 2008 à New York.

Finalement la Commission a informé le groupe sur les derniers développements concernant EUROMED.

Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, Commission européenne

Bruxelles, le 22 mars 2007

A la suite de discussions et de l'introduction de modifications formelles, le comité consultatif adopte un avis actualisé du groupe de travail sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes et un avis actualisé sur le réseau communautaire de femmes occupant des postes à responsabilité dans l'économie et la politique.

Monsieur Robert Strauss, chef de l'unité D.2, DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission fournit au comité consultatif des informations sur l'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la stratégie pour la croissance et l'emploi pour que le groupe de travail puisse rédiger son avis.

Le groupe de travail chargé de rédiger un avis portant sur la révision des lignes directrices intégrées dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi présente l'état des travaux.

Un groupe de travail sur l'égalité hommes-femmes dans l'inclusion des minorités est créé.

L'Allemagne présente les événements et activités organisés au cours de la présidence allemande.

Le Portugal présente les événements et activités prévus sous la future présidence portugaise.

La Commission européenne donne un aperçu des activités en cours au sein de la Commission. La Commission a publié un document constituant la première phase de la consultation des partenaires sociaux sur le thème de la conciliation entre la vie professionnelle, privée et familiale.

La publication de la stratégie politique générale de la Commission pour 2008 a été présentée à l'occasion de la dernière session du Parlement européen. Elle contient des initiatives de suivi de l'Année européenne de l'égalité des chances et de lutte contre la discrimination.

Le règlement portant création de l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été adopté à la fin du mois de décembre 2006 et il a été décidé que son siège se trouverait à Vilnius (Lituanie).

La décision relative au programme Progress a été adoptée le 24 octobre 2006 et 12% de ce programme sont consacrés à l'égalité des femmes et des hommes.

Bruxelles, le 16 novembre 2007

Monsieur Joachim Ott, Unité G.4, DG emploi, affaires sociales et égalité des chances a présenté le rapport sur l'intégration sociale des minorités ethniques et leur participation au marché de l'emploi.

Le groupe de travail chargé de rédiger un avis sur l'égalité des femmes et des hommes dans l'inclusion des minorités ethniques a présenté le résultat de ses travaux. Un avis révisé tenant compte des observations du comité sera soumis pour approbation aux membres du comité par procédure écrite.

Le Portugal a présenté les événements et activités organisés au cours de la présidence portugaise.

La Slovénie a présenté les événements et activités prévus sous la future présidence slovène.

Monsieur David Coyne, directeur de la DG Emploi, a présenté le budget futur de l'Union européenne et les consultations publiques entreprises par la Commission européenne. Il y a eu accord sur une révision fondamentale du budget.

La Commission a informé qu'il y a aura un suivi sur l'inégalité salariale en 2008. Le Conseil d'administration de l'institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été nommé en mai 2007 et la Commission a nommé ses membres et les suppléants en avril 2007. La première réunion du conseil d'administration a eu lieu en octobre 2007 avec élection d'un président et d'un vice-président. La vacance de poste du directeur a été publiée en avril 2007.

La Commission a présenté le programme de travail pour 2008

- révision de la directive en matière de conciliation incluant la directive concernant les femme enceintes avec proposition de nouveaux congés
- égalité de traitement des femmes et des hommes engagés dans une activité incluant l'agriculture, le travail d'indépendant avec protection de la maternité des femmes indépendantes.

Le Comité a décidé de donner son avis sur l'avenir du budget de l'Union européenne et sur la révision de la directive 86/613/EEC au cours du 1^{er} semestre 2008.

Au cours du 2^e semestre 2008, le Comité donnera son avis sur le congé parental et autres sortes de congés.

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

7ième réunion du Réseau informel du Conseil de l'Europe sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes

Strasbourg, le 19 septembre 2007

La 7^e réunion du Réseau informel du Conseil de l'Europe sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes consacrée au thème '*Des outils efficaces pour la mise en œuvre de la stratégie de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : bonnes pratiques et obstacles*' a eu lieu le 19 septembre 2007 à Strasbourg.

Cette réunion annuelle d'une journée, organisée à l'initiative du Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG), a permis aux expert-e-s dans le domaine de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes de rencontrer des expert-e-s d'autres disciplines et de débattre des moyens de mettre en œuvre cette stratégie dans leurs activités. La réunion a aussi permis d'échanger des bonnes pratiques, d'identifier les obstacles et de débattre des méthodes pour les surmonter.

Le thème '*Des outils efficaces pour la mise en œuvre de la stratégie de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : bonnes pratiques et obstacles*' a été choisi par le CDEG car nombre d'initiatives et de projets de mise en œuvre de la stratégie de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été réalisés depuis 1998 quand le *Rapport du Conseil de l'Europe sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes – Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques* fut publié. Cette réunion a permis au Conseil de l'Europe de faire un état, identifier les obstacles à son application et donner des exemples de bonne pratique. Elle visait aussi l'élaboration d'un autre rapport fondé sur les contributions présentées lors de la réunion.

Lors de la réunion, le Luxembourg a présenté le Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes.

Le rapport de la 38^e réunion du CDEG (28-30 novembre 2007) ainsi que les autres rapports de réunions sont disponibles sur le site du CDEG sous www.coe.int/fr

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

Le comité a été institué par la Commission européenne pour mettre en œuvre le programme concernant la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005). Ce programme a été établi le 20 décembre 2000 par le Conseil par sa décision 2001/51/CE. Il a été prolongé pour l'année 2006 par la décision du Parlement européen et du Conseil modifiant la décision 2005/51/CE. Par

conséquent les derniers projets qui se sont déroulés dans le cadre de ce programme qui s'est donc achevé en 2006 et a été remplacé par le nouveau programme « Progress » ont démarré fin 2006, se sont déroulés au cours de 2007 jusque début 2008.

Selon l'article 2 de la décision du Conseil,

- le programme est l'un des instruments nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie globale communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui couvre toutes les politiques et toutes les actions communautaires visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes y compris les politiques d'intégration de la dimension du genre et les actions spécifiques ciblées sur les femmes
- le programme coordonne, appuie et finance la mise en œuvre des activités horizontales dans les domaines de la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces domaines d'intervention sont : la vie économique, l'égalité de la participation et de la représentation, les droits sociaux, la vie civile ainsi que les rôles et les stéréotypes féminins et masculins.

Au terme de l'article 3, point a) de la décision du Conseil, le programme vise à « promouvoir et diffuser les valeurs et les pratiques sur lesquelles se fonde l'égalité entre les femmes et les hommes »

Le programme peut soutenir, dans un contexte transnational, la mise en œuvre d'initiatives transnationales comme, par exemple, des réunions, des séminaires ou campagnes sur des thèmes approuvés chaque année, après concertation avec le comité du programme. Le but de ces activités est de soutenir et d'améliorer les synergies entre les politiques nationales d'égalité entre les femmes et les hommes et d'obtenir une valeur ajoutée communautaire.

Ces projets doivent associer des acteurs provenant d'au moins trois pays parmi les Etats membres de l'Union européenne, les pays de l'espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein) les pays candidats qui ont participé en 2006 au programme conformément au protocole d'accord signé avec la Commission.

Les promoteurs sont encouragés à choisir comme partenaires des réseaux et organisations de dimension communautaire.

Le thème prioritaire pour 2007 était « La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en particulier dans le développement local ». Ce thème permet deux approches diverses et complémentaires : d'une part, comment favoriser une participation équilibrée des hommes et des femmes aux différents aspects du développement local, tant économique que social, et, d'autre part, comment les politiques menées au plan local peuvent favoriser au quotidien la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce thème prioritaire peut être développé dans tous les domaines d'intervention du programme, à savoir la vie économique, l'égalité de la participation et de la représentation, les droits sociaux, la vie civile et les rôles et les stéréotypes féminins et masculins. Son développement peut être réalisé grâce à des initiatives susceptibles d'être prises dans le but de soutenir et d'améliorer la synergie entre les politiques nationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de créer une valeur ajoutée au niveau communautaire. Le délai pour la présentation des candidatures était le 7 avril 2006.

Lors de la réunion du comité le 27 juillet 2006 à Bruxelles, le comité est informé que la Commission a reçu 14 propositions et avisé favorablement 12 propositions dans le cadre de l'appel à propositions restreint VP/2005/021.

Dans le cadre de l'appel ouvert la Commission a reçu 106 propositions, 92 ont été refusées et 14 ont été retenues.

Lors de la réunion des chefs de projets le 19 janvier 2007 à Bruxelles avec présentation des différents projets des Etats membres, le ministère de l'Egalité des chances a présenté son projet «L'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement local».

Le projet du ministère de l'Egalité des chances a démarré en décembre 2006 et se déroule pendant 15 mois jusqu'en février 2008.

Institut européen pour l'égalité des femmes et des hommes (Gender Institute)

Réunion du Conseil d'Administration de l'Institut Européen pour l'Egalité des femmes et des hommes

Bruxelles, le 8 octobre 2007

La première réunion du Conseil d'Administration a eu lieu le 8 octobre 2007 à Bruxelles.

Objectifs de l'institut

L'Institut a pour objectifs

- de contribuer à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes
- d'intégrer les questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires et dans les politiques nationales
- de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe et sensibiliser les citoyens de l'Union européenne à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Missions de l'institut

L'institut

- collecte, analyse et diffuse des informations objectives
- met au point des méthodes visant à augmenter l'objectivité, la comparabilité et la fiabilité des données au niveau européen
- met au point, analyse, évalue et diffuse des outils méthodologiques
- réalise des enquêtes sur la situation de l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe
- crée et coordonne un réseau européen sur l'égalité des hommes et des femmes
- organise des réunions ad hoc d'experts à l'appui de ses travaux de recherche et encourage l'échange d'informations entre chercheurs
- organise des conférences, des campagnes et des réunions au niveau européen
- diffuse des informations sur l'image positive de rôles non-stéréotypés de femmes et d'hommes dans tous les secteurs de la société
- met en place un dialogue et une coopération avec des organisations non gouvernementales
- met en place des sources de documentation accessibles au public
- met à la disposition des organisations publiques et privées des informations sur l'intégration de la dimension d'égalité entre les hommes et les femmes
- fournit aux institutions communautaires des informations sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'institut publie un rapport annuel sur ses propres activités.

Domaines d'action et méthodes de travail

- L'institut exécute ses tâches dans le cadre des compétences de la Communauté et en fonction des objectifs retenus et des domaines prioritaires recensés.
- Le programme de travail de l'Institut doit être conforme aux priorités de la Communauté dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes et au programme de travail de la Commission.
- L'Institut tient compte, dans l'exercice de ses activités, des informations existantes et veille à une coopération appropriée avec l'ensemble des agences communautaires et organes de l'Union compétents.
- L'Institut veille à ce que l'information diffusée soit compréhensible pour les utilisateurs finaux.
- Il peut établir des liens contractuels, notamment de sous-traitance, avec d'autres organismes.

Accès aux documents

- Le règlement (CE) n° 1049/2001 s'applique aux documents détenus par l'Institut
- Le Conseil d'administration adopte des dispositions pour la mise en œuvre du règlement (CE) n° 1049/2001 dans les six mois suivant la création de l'Institut
- Les décisions prises par l'Institut au titre de l'article 8 du règlement (CE) n° 1049/2001 peuvent donner lieu au dépôt d'une plainte devant le médiateur ou faire l'objet d'un recours devant la Cour de justice, dans les conditions prévues respectivement aux articles 195 et 230 du traité.
- Le règlement (CE) n°45/2001 s'applique au traitement des données effectué par l'Institut

Composition de l'Institut

L'Institut se compose

- d'un conseil d'administration
- d'un forum d'experts
- d'un directeur/ d'une directrice et de son personnel

Conseil d'administration

- Le Conseil et la Commission font en sorte que les hommes et les femmes soient représentés de manière équilibrée au sein du conseil d'administration.
- Chaque membre du conseil d'administration ou, en cas d'absence, son suppléant, dispose d'une voix.
- Le programme de travail annuel et le programme de travail à moyen terme couvrent une période de trois ans ; le premier programme de travail annuel est adopté au plus tard neuf mois après la nomination du directeur / de la directrice.
- Le conseil adopte le rapport annuel, le rapport est transmis le 15 juin au plus tard au Parlement européen, au Conseil, à la Commission, à la Cour des comptes, au

Comité économique et social européen et au Comité des régions et est publié sur le site Internet de l'Institut

- Le conseil exerce l'autorité disciplinaire sur le directeur/ la directrice et le/la nomme ou le/la révoque conformément à l'article 12
- Le conseil arrête le projet de budget et le budget définitif annuels de l'Institut
- Il adopte le règlement intérieur de l'Institut sur la base d'une proposition du directeur/de la directrice, après consultation de la Commission
- Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité de ses membres
- Le conseil d'administration adopte son règlement intérieur sur la base d'une proposition du directeur/ de la directrice, après consultation de la Commission
- Le président convoque le conseil d'administration au moins une fois par an
- L'Institut transmet annuellement au Parlement européen et au Conseil toute information pertinente
- Les directeurs peuvent être conviés à participer aux réunions du conseil d'administration en qualité d'observateurs afin de coordonner les programmes de travail respectifs de ces organisations en matière d'intégration de la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes

Forum d'experts

Le forum se compose de membres d'instances compétentes spécialisées dans les questions d'égalité entre les hommes et les femmes, chaque Etat membre désignant un représentant, de deux membres représentant d'autres organisations concernées spécialisées dans les questions d'égalité et de trois membres désignés par la Commission et représentant les parties intéressées au niveau européen, émanant

- d'une organisation non gouvernementale
- d'organisations d'employeurs
- d'organisations de travailleurs.

Les membres peuvent être remplacés par des suppléants, nommés en même temps qu'eux.

Directeur /Directrice

L'Institut est placé sous l'autorité d'un directeur/ d'une directrice nommé(e) par le conseil d'administration. La durée du mandat du directeur/de la directrice est de cinq ans.

Personnel

Le conseil d'administration, en accord avec la Commission, arrête les modalités d'application nécessaires, dans le respect des dispositions prévues à l'article 110 du statut des fonctionnaires. Le conseil d'administration peut adopter des dispositions

permettant d'employer des experts nationaux détachés des Etats membres auprès de l'Institut.

Etablissement du budget

Chaque année, le conseil d'administration, sur base d'un projet établi par le directeur/la directrice, dresse l'état prévisionnel des recettes et des dépenses. Cet état est transmis par le conseil d'administration à la Commission pour le 31 mars au plus tard. Le budget de l'Institut est arrêté par le conseil d'administration.

Evaluation

L'Institut commande une évaluation sur la base d'un mandat délivré par le conseil d'administration en accord avec la Commission. Cette évaluation porte sur l'incidence de l'Institut sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, et elle englobe une analyse des effets de synergie. Elle examine la nécessité éventuelle d'adapter ou d'étendre les tâches de l'Institut.

Les représentants du Luxembourg sont Madame Maddy Mulheims, conseillère de Gouvernement 1^{ère} classe au ministère de l'Egalité des chances et Monsieur Serge Allegrezza, directeur du STATEC.

Le Conseil des ministres a décidé en décembre 2006 que l'Institut européen pour l'égalité du genre sera localisé à Vilnius (Lituanie).

Conférence sur les 50 ans de législation européenne en matière d'égalité entre les hommes et les femmes

Bruxelles, les 25 et 26 octobre 2007

La Commission DG Emploi, Affaires sociales et Egalités des chances a organisé les 25 et 26 octobre 2007 une conférence pour fêter les 50 ans de la législation européenne en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Les ateliers de travail avec des experts et expertes en matière d'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes ont porté sur

- Réalisations européennes en ce qui concerne la législation en matière d'égalité des femmes et des hommes
- Accès à l'emploi et à une rémunération égale
- Les clés d'un marché de l'emploi durable et équilibré au niveau des sexes : Contributions des politiques de conciliation
- Perspectives : les défis qui nous attendent

Communiqué de presse

La législation communautaire sur l'égalité des sexes a 50 ans

L'égalité des sexes a toujours été un principe essentiel de l'Union, le traité de Rome ayant introduit, dès 1957, le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les

femmes. En s'appuyant sur la base juridique que constituent les traités, l'Union a adopté treize directives sur l'égalité des sexes depuis les années 70. Celles-ci ont notamment permis de garantir l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion et de conditions de travail, y compris pour ce qui est de la rémunération et des prestations de sécurité sociale, ainsi que le droit au congé parental.

Les principaux textes législatifs

La directive sur l'égalité des rémunérations (1975) prévoit la suppression de la discrimination sexuelle dans tous les aspects de la rémunération

La directive sur l'égalité de traitement (1976) interdit toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'appartenance sexuelle ou le statut marital ou familial, dans l'accès à l'emploi, la formation, les conditions de travail, la promotion ou le licenciement.

La directive sur la sécurité sociale (1979) exige l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre des régimes obligatoires d'assurance maladie, invalidité, retraite, accidents du travail et maladies professionnels et chômage.

La directive sur les régimes professionnels de sécurité sociale (1986) vise à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre des régimes professionnels de sécurité sociale, Ce texte a été modifié en 1996.

La directive sur le travail indépendant (1986) applique le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes aux travailleurs indépendants, y compris dans le secteur agricole, et assure la protection des femmes exerçant une activité indépendante pendant la grossesse et la maternité.

La directive sur les travailleuses enceintes (1992) exige la mise en place de mesures minimales pour améliorer la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail et prévoit un droit contraignant à un congé maternité d'au moins 14 semaines.

La directive sur le congé parental (1996) prévoit que tous les parents ont droit, jusqu'à un âge limite de l'enfant fixé par les Etats membres, à trois mois au moins de congé parental, et que les travailleurs ont droit à des congés lorsqu'un membre de la famille est malade ou blessé.

La directive relative à la charge de la preuve (1997) dispose que le système juridique des Etats membres doit être modifié pour assurer un partage plus équitable de la charge de la preuve lorsque des travailleurs engagent un recours contre leur employeur pour discrimination sexuelle.

La directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi (2002) modifie substantiellement la directive de 1976 sur l'égalité de traitement en y ajoutant la définition des notions de discrimination indirecte, de harcèlement et de harcèlement sexuel, et invite les Etats membres à désigner des organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de favoriser l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

La directive sur les biens et services (2004) applique le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à l'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public. Grâce à cette directive, le champ d'application de la législation sur l'égalité de sexes est, pour la première fois, étendu au-delà du domaine de l'emploi.

Refonte de la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2006)
Dans un souci de transparence, de clarté et de cohérence du droit, une directive regroupant dans un seul texte les dispositions existantes en matière d'égalité de rémunération, de régime professionnel et de 'charge de la preuve' a été adoptée en 2006.

