



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'Égalité des chances

# Rapport d'activité 2014

Mars 2015

Introduction	4
I. Budget du ministère de l'Égalité des chances	5
II. Organes de consultation et de collaboration du ministère de l'Égalité des chances	8
A. Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes (CI)	8
B. Comité du Travail Féminin (CTF)	8
C. Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence	12
D. Comité des actions positives	13
III. Représentation du ministère de l'Égalité des chances dans les organismes gouvernementaux	16
IV. Activités du ministère de l'Égalité des chances au niveau national	18
A. Le domaine législatif	18
B. Le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes	21
1. Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018	21
2. Égalité dans la prise de décision	22
3. Marché de l'emploi	23
3.1. Programme des actions positives dans le secteur privé de l'économie	23
3.2. Programme des actions positives dans le secteur public de l'économie	26
4. Domaine social	26
4.1. Violence domestique – Etude scientifique sur les causes de la violence domestique	26
4.2. Prostitution	26
4.3. Groupe de travail interministériel - Troubles psychiques graves dans les structures du secteur conventionné	28
5. Sensibilisation et information	29
6. Éducation et formation	34
C. Activités conventionnées par le ministère de l'Égalité des chances dans le domaine social et autres	36
1. Services pour filles, femmes et femmes avec enfants	36
2. Garderies internes	37
3. Foyers d'accueil et de dépannage	37

4. Centres de consultation	37
5. Service d'assistance aux victimes de violence domestique (SAVVD)	38
6. Centre parental	38
7. Centre de réinsertion et d'insertion	39
8. Service prenant en charge les auteurs de violence domestique	39
9. Service d'assistance aux victimes de la traite des êtres humains	39
10. Médias et publicité	41
D. Manifestations et publications	43
1. Manifestations organisées ou co-organisées par le MEGA : lancement du Megaspill	43 43
2. Manifestations patronnées par le MEGA	43
V. Activités du ministère de l'Égalité des chances au niveau européen et international	44
A. Commission de la condition de la femme (ONU) à New York	44
B. Comité Consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	45
C. Réunions du groupe de fonctionnaires à haut niveau sur l'intégration de la dimension du genre (High Level Group)	46
D. Conférences	47

## Introduction

Le nouveau gouvernement a fait de l'égalité des femmes et des hommes une de ses priorités politiques en déclarant au préambule du programme gouvernemental 2014 que « *efficience, efficacité, durabilité, cohésion sociale et **égalité des chances** sont les principes directeurs qui caractérisent l'action du Gouvernement.* »

Le chapitre spécifique du programme relatif à l'égalité des femmes et des hommes est ambitieux et contient notamment des objectifs chiffrés à atteindre en matière d'égalité dans la prise de décision.

Au cours de l'année 2014, le Ministère de l'Égalité des chances a entamé les travaux de mise en œuvre des principales priorités fixées :

Ainsi, le Gouvernement a adopté, en date du 16 septembre 2014, sa stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision : le document en question regroupe 11 mesures concrètes, 9 concernant le domaine économique et 2 relatives au domaine politique.

En novembre 2014, les ministres de l'Égalité des chances et de la Justice ont présenté aux commissions parlementaires compétentes le rapport de la plate-forme « Prostitution ». Cette plateforme a comme objectif d'élaborer un concept global améliorant les conditions des personnes travaillant dans le milieu de la prostitution. Le rapport en question est la base de la future démarche gouvernementale en matière d'encadrement de la prostitution au Luxembourg.

Au niveau des activités sociales, le CRP-Santé a finalisé l'étude, commanditée et financée par le MEGA sur la violence domestique au Luxembourg. Les résultats des trois volets – victimes – auteurs – professionnels – ont été présentés au grand public et discutés au cours d'une journée de conférence qui s'est tenue le 5 mars 2015.

Une campagne médiatique d'information et de sensibilisation du ministère de l'Égalité des chances s'attaque aux préjugés touchant à certaines situations d'inégalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle : l'inégalité aux postes de décision, l'inégalité salariale ou encore des discriminations vécues dans la conciliation et l'organisation de travail. Ces préjugés touchent à la fois les femmes et les hommes.

Finalement, le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 a été finalisé au cours de l'année 2014 et sera soumis à l'approbation du Conseil de Gouvernement le 11 février 2015.

## I. Budget du ministère de l'Égalité des chances

Le budget du Ministère de l'Égalité des chances (MEGA) pour 2014 s'est élevé à 13.198.877.- euros, ce qui fait 0,12% du budget des dépenses courantes de l'Etat luxembourgeois.

Les différents articles ont été ventilés comme suit :

Indemnités pour services extraordinaires	3.000
Indemnités pour services de tiers	1.500
Frais de route et de séjour, frais de déménagement	1.000
Frais de route et de séjour à l'étranger	12.123
Frais de bureau ; dépenses diverses	10.650
Frais d'experts et d'études	640.000
Frais de publication	26.800
Colloques, séminaires, stages et journées d'études frais d'organisation et de participation	40.000
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	232.500
Mise en œuvre d'actions nationales dans le cadre des programmes communautaires ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes (crédit non limitatif)	100
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des centres d'accueil et des services conventionnés pour femmes	11.769.533
Participation financière de l'Etat aux frais des activités du Conseil National des femmes du Luxembourg	252.571
Participation financière de l'Etat à des projets mis en œuvre dans le cadre de programmes communautaires en matière d'égalité des femmes et des hommes (crédit non limitatif)	100

Participation financière de l'Etat à des actions des organisations non étatiques œuvrant en faveur de l'égalité des femmes et des hommes	54.000
Subsides à des organismes œuvrant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du plan d'action national « Egalité 2009 – 2014 »	65.000
Participation de l'Etat à la réalisation d'actions positives dans le domaine de l'emploi	90.000

L'évolution globale 2013 -2014 des crédits du MEGA accuse une hausse modérée de 0,36% et les dépenses de fonctionnement courantes du MEGA affichent une baisse de 10,0%. Lors des exercices antérieurs le MEGA avait déjà - de sa propre initiative - réduit ses dépenses de fonctionnement, notamment les crédits pour frais de publicité et de publications.

Suite à la circulaire du ministère des Finances le MEGA a dû réduire ses dépenses de fonctionnement une nouvelle fois, et cette fois-ci, aussi les crédits pour campagnes et frais d'experts ont été touchés.

En 2014 l'Université du Luxembourg (INSIDE) a finalisé la réalisation de son étude sur la genèse des stéréotypes du sexe dans les médias et analysé plus particulièrement cette évolution auprès des adolescents. En fin d'année le CRP Santé a terminé son étude : » Violence domestique au Grand-Duché de Luxembourg – Etude des causes pour une prévention ciblée ».

A côté du maintien des actions positives dans les entreprises du secteur privé et des entreprises du secteur public, le MEGA a continué dans la mise en oeuvre des actions positives dans les entreprises du secteur communal.

Le site internet du MEGA a fait peau neuve et se convertira en : "Portail de l'Egalité entre Femmes et Hommes".

La participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des centres d'accueil et des services conventionnés pour femmes prend presque 89,2 % du budget des dépenses du MEGA. Les frais de personnel des centres conventionnés, qui sont définis par la Convention Collective de Travail pour salariés du Secteur d'Aide et de Soins, constituent de loin la plus grande dépense de cet article budgétaire.

Vu qu'il s'agit ici d'une dépense non compressible le département dispose de peu de moyens pour mettre en oeuvre sa politique, c'est-à-dire de renforcer les structures œuvrant dans l'intérêt des femmes et des hommes en situation de détresse.

Conformément à la circulaire budgétaire, le ministère de l'Egalité des chances a refusé toutes les demandes de renforcement de postes et de création de nouveaux centres émanant des services

et centres d'accueil pour personnes en détresse, sauf ceux dont l'origine se trouve dans le changement de la législation sur la violence domestique.

Le nouveau service Infomann, qui est un bureau d'orientation et de guidage pour tout homme en situation de détresse familiale et financière, est sollicité d'une telle manière que l'effectif du personnel a dû être augmenté par une demi-tâche d'assistant social. De cette manière Infomann peut renforcer sa mission éducative auprès des acteurs du travail des jeunes et adolescents et sa mission préventive dans la lutte contre toute sorte de violence.

Le MEGA a supporté la Fédération des Femmes Cheffes d'Entreprise du Luxembourg pour promouvoir des initiatives commerciales et économiques par les femmes.

A côté de ces projets restent les activités usuelles comme la rédaction, la correction et la traduction de publications, organisation de séminaires et de workshops, préparation de campagnes publicitaires, etc.

Il faut souligner que la mission principale du travail politique du MEGA consiste dans le combat de toute forme d'inégalité entre femmes et hommes, de promouvoir l'égalité des sexes, ainsi qu'une représentation équilibrée entre femmes et hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux.

## **II. Organes de consultation et de collaboration du ministère de l'Égalité des chances (MEGA)**

### **A. Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes (CI)**

Le Comité interministériel a été nouvellement nommé en décembre 2014. Il ne s'est pas réuni au cours de l'année 2014 mais les nouveaux membres ont été impliqués dans l'élaboration du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018.

### **B. 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 (CNFL) et de différents ministères et administrations, cet organe quadripartite est habilité à proposer de sa propre initiative, soit au gouvernement, soit à la ministre de l'Égalité des chances, sa ministre de tutelle, des mesures qu'il estime être de nature à améliorer la situation des femmes.

En 2014, le Comité du Travail féminin s'est réuni sept fois en assemblée plénière, à savoir le 25 février, le 1<sup>er</sup> avril, 15 avril, le 27 mai, le 10 juillet, le 21 octobre et le 18 décembre.

#### **Réunion du 25 février 2014**

L'avis du CTF concernant le projet de loi no 6409 modifiant la loi du 30 novembre 2007 portant modification de l'activité d'assistance parentale est finalisé suite à quelques modifications apportées par certains membres.

Il est décidé d'identifier les sujets du programme gouvernemental à aviser lors d'une prochaine réunion de groupe de travail du CTF. Un chapitre spécifique y est consacré à l'égalité homme/femme et traite de différents sujets comme : la prise de décision, la formation professionnelle, de l'égalité salariale, de maternité et de protection des femmes enceintes et de congé parental.

L'égalité homme/femme n'est pas seulement traitée dans la partie du programme gouvernemental concernant le ministère de l'égalité des chances, mais figure également dans le programme concernant d'autres ministères comme le travail et l'emploi, l'éducation et la sécurité sociale.

## **Réunion du 1<sup>er</sup> avril 2014**

L'avis du CTF concernant le projet de loi no 6409 modifiant la loi du 30 novembre 2007 portant modification de l'activité d'assistance parentale est adopté à l'unanimité par les membres du CTF.

L'avis du CTF concernant le programme gouvernemental est adopté à l'unanimité suite aux amendements réalisés au cours de la précédente réunion de groupe de travail du CTF.

Madame Nathalie Wagner, vice-présidente du CTF ne faisant plus partie de la CLC, un nouveau membre sera proposé par la CLC et les représentations patronales proposeront une nouvelle candidature pour la fonction de vice-présidence du CTF devenue vacante.

## **Réunion du 15 avril 2014**

Madame Lydia Mutsch, Ministre de l'Égalité des chances a rencontré les membres du CTF pour un échange de vues concernant les dispositions du programme gouvernemental qui sont du domaine de la compétence du CTF, à savoir l'activité, la formation et la promotion professionnelles des femmes.

Le CTF a exprimé le souhait de donner son avis dans le cadre de projets de lois concernant la famille, l'emploi, la sécurité sociale, la fiscalité, domaines importants en matière d'égalité.

Dans ses recommandations transmises au formateur de gouvernement le CTF a abordé les thèmes suivants: pauvreté et lutte contre l'exclusion sociale, éducation et formation, monde économique, prise de décision, mécanismes de promotion et droits fondamentaux.

Le CTF a réitéré sa recommandation d'introduire un partage des droits à pension obligatoire en cas de divorce dans le code de la sécurité sociale et a encouragé le gouvernement à introduire un système fiscal individualisé. Une ventilation homme/femme systématique des statistiques s'impose selon la demande du CTF dans tous les domaines comme l'éducation, l'orientation professionnelle et le marché de l'emploi.

Le CTF soutient la mise en place de structures d'accueil de qualité, abordables et flexibles pour enfants et il insiste sur l'importance d'orienter filles et garçons vers des secteurs porteurs d'emplois et de mettre en place une orientation professionnelle libérée de stéréotypes. Le CTF fait remarquer que les comptes épargne-temps peuvent constituer un moyen qui permet de faciliter la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Il soutient l'objectif d'encourager la participation équitable des femmes et des hommes à la prise de décision. Il a accueilli positivement le renforcement des actions positives et a annoncé vouloir émettre un avis sur le projet de loi annoncé concernant l'égalité salariale.

Le CTF s'est prononcé en faveur d'une fragmentation du congé parental tout en étant d'avis que la fragmentation doit rester facultative, sans obligation. Par ailleurs il demande l'établissement d'un plan national de développement des structures de garde d'enfants qui tient compte des besoins non seulement en nombre mais également en modes de garde. Il encourage la diversification des modes de garde tout en estimant que les assistants parentaux sont à considérer comme maillon à valeur égale pouvant travailler soit comme salarié, soit comme d'indépendant.

Le gouvernement entend analyser l'opportunité de développer le service « Krank Kanner Doheem ».

Une réforme du secteur conventionné de la santé et de l'égalité des chances est prévue. Deux raisons ont été identifiées pour expliquer le risque de pauvreté plus élevé chez les femmes, à savoir les carrières d'assurance incomplètes en matière de pension ainsi que l'écart salarial. Une réforme du secteur conventionné de la santé et de l'égalité des chances est prévue. Le nouveau gouvernement entend encourager les femmes à avoir une vie professionnelle active, à participer au marché de l'emploi afin de garantir leur indépendance économique.

La ministre insiste sur l'importance des statistiques ventilées hommes/femmes, également en matière de santé et notamment pour faire des évaluations et des comparaisons internationales. En matière de prise de décision au niveau économique et politique la ministre estime que les mesures actuelles ne sont pas suffisantes. Le taux de femmes dans les conseils d'administration est passé de 16% à 19% seulement. Le gouvernement entend aboutir à une représentation de 40% du sexe sous-représenté jusqu'en 2019 dans les conseils d'administration des établissements publics et des sociétés dans lesquelles l'Etat détient des participations

#### **Réunion du 27 mai 2014**

La 7<sup>e</sup> édition de l'étude « Les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi » que le ministère a fait réaliser par le CEPS est présentée au CTF.

Au Luxembourg le taux d'emploi des femmes est passé de 38,6% en 1983 à 59,1% en 2013. La part des femmes travaillant à temps partiel est passée de 26% en 2000 à 36 % en 2013. Seulement 4,7% des emplois masculins s'effectuent à temps partiel.

Les femmes travaillent majoritairement à temps partiel dans les emplois les moins qualifiés. Le temps partiel diminue au fur et à mesure que le niveau de qualification des fonctions est élevé.

L'emploi féminin est en constante progression portée par le développement du travail à temps partiel et cette progression concerne surtout la tranche d'âge intermédiaire de 25 à 49 ans et les frontalières. On constate que les résidentes travaillent surtout dans la fonction publique et les frontalières surtout dans la restauration, le commerce et la finance avec toujours peu de femmes aux postes de décision. Si la finance occupe beaucoup de femmes, seulement 26% des dirigeants sont des femmes. Les femmes restent encore peu nombreuses dans le secteur artisanal et sont également absentes des postes d'ouvriers qualifiés.

L'écart salarial diminue, actuellement le salaire des femmes est 8,6% inférieur à celui des hommes contre 16,4 % en 2001. L'écart salarial varie en fonction du secteur d'activité.

Les femmes sont sous-représentées dans la création d'entreprise et la prise de décision, toutefois on note une certaine progression.

Le taux de chômage des femmes (6,4%) reste également supérieur à celui des hommes (5,5%). Le niveau de formation des femmes est encore légèrement inférieur à celui des hommes, mais il est en nette augmentation chez les jeunes.

Les choix de l'orientation demeurent toujours très stéréotypés dans la formation de base, professionnelle ou continue.

Dans la 7<sup>e</sup> édition de l'étude « Les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi » sont également disponibles des données concernant les demandeurs d'emploi et les mesures pour l'emploi, les niveaux de formation, la garde des enfants et les politiques publiques en faveur de l'égalité entre hommes et femmes.

#### **Réunion du 10 juillet 2014**

Le système de congé parental en vigueur est présenté par Patrick Thoma, Conseiller de direction 1<sup>re</sup> classe au Ministère de la Famille et de l'Intégration. L'introduction du congé parental en 1999 est le résultat de la transposition de la directive européenne qui définit le congé parental comme un droit individuel pour les travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour pouvoir s'occuper de cet enfant.

Le congé parental est un droit individuel non transférable et non fractionnable qui visait trois objectifs politiques au départ: la conciliation vie familiale/vie professionnelle, l'égalité homme/femme et la lutte contre le chômage étant donné que le congé parental non fractionnable de 6 mois est pris consécutivement au congé de maternité.

Un des parents doit prendre le congé parental consécutivement à la naissance de l'enfant à la fin du congé de maternité. Le deuxième parent pourra prendre son congé parental avant que l'enfant n'ait atteint ses 5 ans.

Le congé parental est pris soit 6 mois à plein temps ou 12 mois à temps partiel.

Les indépendants exerçant une profession libérale peuvent également bénéficier du congé parental.

Les bénéficiaires du congé parental sont majoritairement des femmes. Elles représentent ¾ des bénéficiaires et optent plutôt pour le 1<sup>er</sup> congé parental tandis que les hommes prennent plutôt le 2<sup>e</sup> congé parental et optent plutôt pour un congé à temps partiel.

Suite à la demande de la ministre de la famille les propositions à faire par le CTF concernant la flexibilisation du congé parental seront discutées lors d'un prochain groupe de travail.

#### **Réunion du 21 octobre 2014**

Le document préparé lors de la précédente réunion de groupe de travail concernant les réflexions du CTF en matière d'adaptation du congé parental est finalisé suivant les modifications apportées par certains membres

Suite à la nomination des nouveaux membres, effectif et suppléant, représentant la CLC consécutivement au départ de Nathalie Wagner, l'assemblée a élu Silvia Teixeira nouvelle vice-présidente du CTF.

#### **Réunion du 18 décembre 2014**

Madame Corinne Cahen, Ministre de la Famille a rencontré les membres du CTF pour un échange de vues concernant la flexibilisation du congé parental. Le gouvernement entend modifier le

congé parental, l'objectif de cette mesure de politique familiale étant d'inciter davantage de parents à prendre le congé parental aussi bien les pères que les mères.

De nouvelles mesures vont compléter le congé parental existant, dans l'intention d'intéresser également les pères à le prendre.

## **C. Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence**

### **Introduction**

Créé par règlement grand-ducal du 24 novembre 2003, le Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence est un organe consultatif. Le Comité centralise et étudie les statistiques visées à l'article III de la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique. Il examine en outre la mise en œuvre ainsi que les problèmes d'application pratique de la loi. Le Comité assume ainsi un rôle indispensable de forum de discussion entre les différents acteurs concernés en vue d'une meilleure coopération dans cette matière sensible.

Au cours de l'année 2014, le Comité s'est réuni à quatre reprises : le 6 février, le 18 mars, le 17 juin, le 14 octobre et le 16 décembre. Le rapport au gouvernement pour l'année 2013 a été analysé et adopté par le Conseil de gouvernement dans sa réunion du 9 mai 2014.

### **Composition**

Suite au départ à la retraite de Mme Paulette Steil pour le 1<sup>er</sup> octobre 2014, le Parquet auprès du Tribunal d'arrondissement de Diekirch est dorénavant représenté par M. Aloyse Weirich comme membre effectif, et Mme Caroline Godfroid en tant que membre suppléante.

### **Résumé des travaux du Comité au cours de 2014**

Dans une réunion du 6 février 2014, la nouvelle Ministre de l'Égalité des Chances, Mme Lydia Mutsch, avait rencontré les membres du Comité pour exposer les priorités du gouvernement au niveau de la politique sociale en général, et au niveau de la politique de prévention, d'information et de sensibilisation en matière de violence domestique, en particulier. Les membres à leur tour avaient présenté leurs institutions respectives et leurs fonctions en matière de l'encadrement tant des victimes que des auteurs de violence domestique.

Dans sa réunion du 18 mars 2014, le Comité avait analysé et adopté le rapport au gouvernement pour l'année 2013 et avait poursuivi les discussions concernant l'étude du CRP Santé sur les causes de la violence domestique au Luxembourg.

Dans sa réunion du 17 juin 2014, le Comité avait discuté la procédure de la radiation de la personne expulsée auprès des registres communaux. De plus, les membres avaient examiné le meurtre et le suicide d'un couple macédonien survenus à la Clinique Sainte-Zithe le 29 mai 2014. Dans la foulée de ces discussions, le Comité avait souligné l'importance d'un flux de communication des informations optimisé entre les différents acteurs.

Dans sa réunion du 14 octobre 2014, le Comité avait invité M. Gilles Hubert, dorénavant criminologue, pour présenter sa thèse de mémoire sur le sujet de la violence domestique. De plus, le Comité a analysé les premiers résultats de la phase « Auteurs » de l'étude du CRP Santé.

Dans sa réunion du 16 décembre 2014, le Comité avait évoqué l'état d'avancement de la phase finale de l'étude du CRP Santé et avait préparé la grande conférence programmée au 5 mars 2015 pour présenter les études avec participation d'expertes et experts internationaux. Le Comité avait également fait une mise au point de l'application de la loi modifiée sur la violence domestique suite aux modifications introduites à travers la réforme introduite en juillet 2013.

## **D. Comité des actions positives**

Le Comité des Actions Positives a été créé par un règlement grand-ducal du 25 octobre 1999 dans le cadre de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Composé de personnes représentant les chambres de commerce, des métiers et des salariés ainsi que de différents ministères et administrations, le Comité des Actions Positives est chargé d'émettre un avis sur tout projet d'action positive.

En 2014, le Comité des Actions Positives s'est réuni trois fois, à savoir le 4 février, le 9 novembre et le 8 décembre.

### **Réunion du 4 février 2014**

Suite à la présentation de leur plan d'action par l'entreprise familiale Nettoservice, active dans le domaine du nettoyage et de l'entretien et par la société Ceratizit, active dans le domaine de la métallurgie des poudres, les projets d'action positive des deux entreprises sont avisés favorablement par le comité et l'agrément ministériel valable pour une durée de deux ans est accordé à Nettoservice et à Ceratizit en même temps qu'une subvention pour la mise en œuvre de leur projet d'action positive.

Le Comité est informé des actions positives en cours :

- les résultats de l'analyse des données et de l'enquête auprès du personnel de e-Kenz, MCM Steel, CIMALUX et de Victor Buck Services ont été présentés en décembre 2013
- les résultats de l'analyse des données et de l'enquête auprès du personnel de l'Hôtel Le Royal et de Vorsorge Lebensversicherung Luxemburg ont été présentés en janvier 2014
- Les résultats de l'enquête ont été présentés en 2013 à la banque KBL et le plan d'action sera finalisé en 2014
- Le programme des actions positives a été présenté par le ministère chez Caceis Banque Luxembourg et KPMG en vue d'une demande de participation au programme prochainement et des rendez-vous sont prévus chez Axa assurance et le Foyer pour une présentation du programme des actions positives par le ministère.

#### **Réunion du 11 novembre 2014**

Suite à la présentation de leur plan d'action par la banque KBL, et par la société Cimalux, active dans le domaine de la cimenterie, les projets d'action positive des deux entreprises sont avisés favorablement par le comité et l'agrément ministériel valable pour une durée de deux ans est accordé à la banque KBL et à Cimalux, en même temps qu'une subvention pour la mise en œuvre de leur projet d'action positive.

Le Comité est informé des actions positives en cours :

- les résultats de l'enquête de Caceis Banque Luxembourg et de Capita ont été présentés en octobre 2014, les plans d'action sont en voie de réalisation et seront finalisés début 2015
- les plans d'action de MCM Steel et de Vorsorge Lebensversicherung sont en voie de finalisation et seront présentés au comité en décembre 2014
- les plans d'action de l'Hôtel Le Royal et de e-Kenz sont en voie de finalisation pour être présentés au comité AP début 2015
- l'enquête auprès du personnel est réalisée en novembre 2014 chez Eurest
- le Foyer a fait sa demande de participation et l'enquête auprès du personnel sera réalisée en décembre 2014
- CFL Multimodal a fait sa demande de participation en 2014 et l'enquête sera réalisée en janvier 2015
- Stëftung Hëllef Doheem qui a fait une demande de participation au programme actions positives va démarrer son projet en janvier 2015
- le programme des actions positives a été présenté par le ministère chez Axa Assurances, Ernst and Young, le Groupe Saint Paul et Randstad en vue d'une participation au programme et une présentation est prévue en décembre chez CDCL (Compagnie de construction luxembourgeoise)

#### **Réunion du 8 décembre 2014**

Suite à la présentation de leur plan d'action par MCM Steel, et par Vorsorge Lebensversicherung Luxembourg les projets d'action positive des deux entreprises sont avisés favorablement par le comité et l'agrément ministériel valable pour une durée de deux ans est accordé à MCM Steel et Vorsorge Lebensversicherung Luxembourg en même temps qu'une subvention pour la mise en œuvre de leur projet d'action positive.

Le Comité est informé des actions positives en cours dans le secteur privé:

- l'enquête auprès du personnel a été réalisée en novembre 2014 chez Eurest
- l'enquête auprès du personnel est réalisée en décembre 2014 chez Le Foyer assurances
- l'enquête auprès du personnel sera réalisée en janvier 2015 chez CFL Multimodal
- les plans d'action de l'Hôtel Le Royal et e-Kenz sont en voie de finalisation seront présentés au comité en février 2015
- les deux projets Stëftung Hëllef Doheem et Groupe Saint Paul vont démarrer en janvier 2015.
- le programme actions positives a été présenté par le ministère chez CDCL (Compagnie de construction luxembourgeoise) en vue d'une participation au programme des actions positives au printemps 2015

Le Comité est informé des actions positives en cours dans le secteur public:

- l'enquête auprès du personnel a été réalisée en novembre 2014 auprès de l'administration communale de Pétange et sera réalisée en janvier 2015 à Schifflange et à Bettembourg

Depuis 2011, le ministère de l'Égalité des chances organise chaque année des sessions de participation au programme des actions positives pour le secteur public.

En 2011 c'étaient l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg (STATEC), l'Agence pour le développement de l'emploi (l'ADEM), l'Institut national d'administration publique (INAP), l'Administration du personnel de l'État (APE), qui ont participé au programme des actions positives et en 2012 c'étaient l'Administration des Contributions directes, l'Administration des Douanes et Accises, la Caisse nationale des Prestations familiales, les Maisons d'Enfants de l'État, le Département des Transports. Finalement en 2013 les participants étaient : le Ministère de la Culture, l'Administration de la Gestion de l'Eau, le Commissariat aux Assurances, la Direction du Contrôle financier, le Fonds National de Solidarité.

Depuis 2013 les administrations communales peuvent également participer au programme des actions positives. Les 3 premières à participer en 2013 étaient les communes de Dudelange, de Differdange et d'Esch-sur-Alzette.

### **III. Représentation du ministère de l'Égalité des chances dans les organes gouvernementaux**

En 2014, le ministère de l'Égalité des chances a été représenté dans les organes suivants :

- Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes
- Comité interministériel à la Jeunesse
- Comité interministériel de l'intégration
- Comité interministériel aux droits de l'enfant
- Comité interministériel de coordination de la coopération transfrontalière au sein de la Grande région
- Comité interministériel de coordination de la politique européenne
- Comité interministériel de la stratégie pour l'inclusion sociale
- Comité interministériel pour la coopération au développement
- « Groupe Mondorf » – chargés des relations publiques des départements ministériels
- Comité à la Simplification administrative
- Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence
- Comité de sélection du Fonds Asile, Migration et Intégration (AMIF)
- Comité de suivi de la lutte contre la traite des êtres humains
- Comité des actions positives
- Comité des correspondants européens
- Comité du travail féminin
- Comité national pour la promotion de l'esprit d'entreprise
- Comités de suivi et d'évaluation du programme « Compétitivité régionale et emploi 2007-2013 » du Fonds social européen, de LEADER+, d'INTERREG et du FEDER
- 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 œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique
- Commission des Domiciliations
- Commission interdépartementale du développement durable
- Commission interministérielle de l'informatique
- Commission spéciale en matière de harcèlement
- Conseil supérieur de la Protection nationale
- Groupe de suivi du Guide « L'Égalité dans la communication publique »
- Réseau interministériel « Europe 2020 »
- Comité de surveillance du SIDA
- Commission paritaire réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines sociale, familial et thérapeutique
- Comité interministériel pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH) et du Plan d'action « Handicap »
- Groupe de travail « Plan d'action national Suicide »
- Groupe de travail interministériel « Plan d'action national Education sexuelle et affective »

- Groupe de travail interministériel « Troubles psychiques et psychologiques dans le secteur conventionné »

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

### A. Le domaine législatif

#### 1. Projet de règlement grand-ducal portant

1. 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 ;
2. exécution de l'article 2, paragraphes (1) point a) et (2) et (4) et de l'article 10 de la loi du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains et modifiant le Nouveau Code de procédure civile.

*(p.m.) Le projet de règlement grand-ducal couvre deux volets :*

- *la modification des dispositions réglementaires concernant l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services pour filles, femmes et femmes avec enfants (sur base de la législation ASFT) ;*
- *les mesures d'assistance aux victimes de la traite des êtres humains.*

*Il est justifié à double titre :*

1) *Lors de sa 1<sup>ère</sup> modification par le règlement grand-ducal du 19 janvier 2004 créant la base légale des services d'assistance aux victimes de la violence domestique qui se doit d'accueillir aussi bien les victimes de sexe féminin, que celles de sexe masculin, il y a eu oubli de saisir l'opportunité conséquente d'adapter en même temps la terminologie du texte en une terminologie neutre.*

*Entretemps, d'autres services de consultation, conventionnés avec le ministère de l'Égalité des chances, réservés au départ exclusivement aux femmes, ont également ouvert leurs portes aux hommes, respectivement aux parents des deux sexes, tels que « Initiativ Rem Schaffen » et « Initiativ Liewensufank », ou encore le service « Drop-In » pour prostitué-e-s.*

*Deux autres services de consultation conventionnés avec le ministère de l'Égalité des chances ont entretemps vu le jour et s'adressent à un public-cible majoritairement, sinon exclusivement, masculin : le service de consultation pour auteurs de la violence domestique « Riicht Eraus » et le service d'information et de consultation pour hommes et garçons « infoMann ».*

*Il suit de ce qui précède que la modification de la réglementation ASFT s'impose non seulement en vue d'y rajouter les services d'assistance aux victimes de la traite des êtres humains, quels que soient le sexe et l'âge, mais également et surtout en vue de régulariser un certain nombre d'agréments délivrés par le ministre de l'Égalité des chances à des services ne prenant pas uniquement en charge des femmes, des filles ou des femmes avec enfants, mais aussi ou seulement des hommes, des garçons ou des hommes avec enfants respectivement des femmes et des hommes.*

*Afin de parer à toute éventuelle insécurité juridique existante ou à venir, il est proposé de formuler de manière neutre en termes de genre le règlement grand-ducal du 19 mars 1999 concernant l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services pour filles, femmes et femmes avec enfants, tel que modifié.*

*Enfin, la liste des services figurant à l'article 3 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, tel que modifié, est complétée par un nouveau service déjà en place depuis un certain nombre d'années, à savoir le centre parental, pouvant également prendre la forme de centre maternel, respectivement de centre paternel. Le centre parental a pour objectif de permettre à la mère et/ou au père de se connecter respectivement de se reconnecter à l'enfant à naître ou né et aux jeunes parents de renouer et de se stabiliser en tant que couple et en tant que famille avec l'enfant.*

2) *Le projet de règlement a été élaboré modifié en application de la loi du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains qui prévoit en son article 2 (1) a) qu'en vue de leur rétablissement physique, psychique et social, les victimes se voient accorder, entre autres, un hébergement, une assistance sociale et socio-éducative, une assistance matérielle et financière, et une assistance médicale, psychologique ou thérapeutique, selon leurs besoins et en son article 2(4) qu'un règlement grand-ducal précise les conditions et détermine les modalités d'application des différents types d'aide cités et plus particulièrement de l'assistance financière.*

*L'élaboration du projet de règlement est également liée à la modification de la législation en vigueur en raison de la transposition en droit national de la directive 2011/36/UE de l'Union européenne en ce qui concerne le volet assistance des victimes de la traite des êtres humains.*

*C'est la raison pour laquelle les auteurs du présent projet de règlement grand-ducal ont attendu l'approbation par le Conseil de Gouvernement en date du 13 mars 2013 de l'avant-projet de loi renforçant le droit des victimes de la traite des êtres humains et portant modification*

*(1) du Code pénal ;*

*(2) du Code d'instruction criminelle ;*

*(3) de la loi du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains ;*

*(4) de la loi modifiée du 12 mars 1984 relative à l'indemnisation de certaines victimes de dommages corporels résultant d'une infraction et à la répression de l'insolvabilité frauduleuse ;*

*(5) de la loi du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration,*

*avant de ne finaliser leurs travaux.*

*L'avant-projet de loi ne modifie la loi du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains que sur le volet de la tutelle des victimes mineures non accompagnées et n'a donc qu'une incidence très limitée sur le contenu du présent avant-projet de règlement grand-ducal.*

*Le champ d'application de la législation sur la traite des êtres humains concerne quatre catégories différentes de victimes, qui doivent toutes être protégées et assistées au même titre et quel que soit la forme de la traite, à savoir :*

- des hommes majeurs,
- des femmes majeures,
- des garçons mineurs,
- des filles mineures.

*Les victimes de la traite des êtres humains, identifiées au cours des années passées, étaient dans leur majorité des femmes adultes, victimes principalement de l'exploitation sexuelle, prises en charge par les centres d'accueil classiques respectivement les services de consultation pour femmes, conventionnés avec le ministère de l'Égalité des chances et agréés en tant que tels par ce dernier.*

*Néanmoins, les autorités luxembourgeoises ont également été confrontées au cas d'une victime masculine, respectivement de victimes mineures.*

*Afin d'assurer une prise en charge et un encadrement individuels, en fonction de ses besoins, à toute victime de la traite des êtres humains, quels que soient notamment son sexe et son âge, il est par conséquent nécessaire de pouvoir disposer de mesures d'assistance, et en premier lieu de possibilités de logement, pour femmes, hommes, filles et garçons.*

*C'est pourquoi il y a lieu de compléter la réglementation dite ASFT, c'est-à-dire le règlement grand-ducal du 19 mars 1999 concernant l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services pour filles, femmes et femmes avec enfants, tel que modifié, par l'ajout d'un nouveau genre de service, le service d'assistance aux victimes de la traite des êtres humains.*

*Au vu, d'une part, la diversité et l'étendue de l'offre, des compétences et des expériences de services d'accueil et des services de consultation existant au stade actuel auprès des différents gestionnaires œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique (ASFT) et bénéficiant d'un agrément gouvernemental ASFT soit au niveau du ministère de la Famille et de l'Intégration, soit au niveau du ministère de la Santé, soit au niveau du ministère de l'Égalité des chances et au vu, d'autre part, le nombre très limité de victimes de la traite des êtres humains identifiées au cours des années passées, il n'est pas jugé opportun de créer un nouveau cadre pour l'assistance aux victimes en question.*

*Chaque gestionnaire intéressé à prendre en charge des victimes de la traite des êtres humains pourra demander une extension de son agrément existant auprès de son ministère de tutelle. Ils devront démontrer qu'ils sont en mesure de garantir, eux-mêmes ou grâce à l'intervention de tiers, l'ensemble des mesures d'assistance prévues par l'article 2 de la loi du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains.*

*Afin de pouvoir bénéficier des mesures d'assistance, les victimes doivent obligatoirement se faire assister par un service agréé d'assistance aux victimes de la traite des êtres humains, dénommé ci-après « service agréé ».*

*Les mesures d'assistance pourront commencer à courir le jour où la police dispose d'indices qu'une personne est victime présumée de la traite des êtres humains.*

*Le bénéfice des mesures d'assistance prendra fin au plus tard dans un délai de 3 mois après la décision de la juridiction qui a statué définitivement sur l'action publique, ou si la victime de la traite des êtres humains, après une décision passée en force de chose jugée en matière répressive,*

*obtient une décision sur les intérêts civils, trois mois après que la décision judiciaire sur les intérêts civils est coulée en force de chose jugée , sauf circonstances exceptionnelles à déterminer par le Comité institué sur base du règlement grand-ducal relatif à la composition, à l'organisation et au fonctionnement du Comité de suivi de la lutte contre la traite des êtres humains.*

*Les mineurs bénéficient des mesures d'assistance jusqu'à leur majorité.*

*L'accompagnement social de la victime peut être assorti d'une aide matérielle en nature ou en espèces, déterminée en fonction des besoins individuels de la victime par le ministre ayant délivré l'agrément, sur base d'une proposition dûment motivée du service agréé.*

*Le montant d'une éventuelle aide financière ne pourra pas dépasser le montant de l'aide sociale prévue au chapitre 3 du règlement grand-ducal du 8 juin 2012 fixant les conditions et modalités d'octroi d'une aide sociale aux demandeurs de protection internationale.*

Le Conseil d'Etat a rendu son avis le 4 avril 2014.

Le règlement grand-ducal a été publié au Mémorial du 11 septembre 2014.

Le texte coordonné du règlement grand-ducal du 19 mars 1999 concernant l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de « services oeuvrant dans l'intérêt de l'égalité des hommes et des femmes » a été publié au Mémorial du 4 décembre 2014.

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

### **1. Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018**

La méthode d'élaboration du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 a été modifiée en vue d'y associer de manière plus directe et plus concrète chaque département ministériel.

Le chapitre du programme gouvernemental en matière d'égalité des femmes et des hommes est ambitieux et ne saurait être mis en œuvre par le seul MEGA : la réalisation des objectifs politiques en la matière est une responsabilité à la fois collective et transversale.

C'est pour cette raison que chaque département ministériel a été invité à identifier 3 à 5 objectifs spécifiques à réaliser dans les années à venir dans son domaine de compétences respectif.

L'association d'une multitude de départements ministériels aux travaux d'élaboration du nouveau Plan d'égalité a eu comme conséquence de rallonger quelque peu les délais.

Un projet de Plan d'égalité a été circulé au niveau des fonctionnaires en décembre 2014 et sera soumis pour approbation au Conseil de gouvernement le 11 février 2015.

## 2. Egalité dans la prise de décision

En date du 12 septembre 2014, le Gouvernement a arrêté sa stratégie pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision économique et politique. Cette stratégie tend à mettre en œuvre les objectifs ambitieux fixés par le nouveau Gouvernement en la matière et constitue une étape importante vers un partage plus équilibré des rôles et responsabilités entre hommes et femmes dans tous les domaines de la vie.

La stratégie en question contient 9 mesures visant le monde économique, à savoir

- Procédure formelle et transparente lors de la nomination, par le Gouvernement, de membres des conseils d'administration des établissements publics ;
- Procédure formelle et transparente lors de la nomination, par le Gouvernement, de membres des conseils d'administration des entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations ;
- Rappel systématique des objectifs fixés aux acteurs externes au Gouvernement proposant des membres dans les conseils d'administration des établissements publics et des entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations ;
- Suivi systématique et professionnel de l'évolution de la situation en matière d'égalité dans la prise de décision économique par le Ministère de l'Economie ;
- Cofinancement, extension et promotion d'une banque de données comprenant des profils de femmes prêtes à prendre un mandat dans un conseil d'administration ;
- Support actif de la proposition de directive de la Commission européenne concernant les sociétés cotées en bourse ;
- Incitation des entreprises ne tombant sous aucune catégorie mentionnée ci-avant à se fixer des objectifs volontaires concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision ;
- Extension du programme des actions positives ;
- Mise en réseau des entreprises participant au programme des actions positives.

La stratégie contient 2 mesures visant le monde politique, à savoir

- Modification de la législation sur le financement des partis politiques en introduisant des sanctions financières pour les partis politiques qui ne respectent pas le quota de 40% du sexe sous-représenté ;

Le système suivant de sanctions est proposé :

- si les listes électorales présentées par le parti contiennent 40% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 100% de la dotation financière publique à laquelle il a droit sur base de la législation existante en la matière ;
- si les listes électorales présentées par le parti contiennent entre 35% et 39% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 75% de la dotation financière publique à laquelle il a droit ;

- si les listes électorales présentées par le parti contiennent entre 30% et 34% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 50% de la dotation financière publique à laquelle il a droit ;
- si les listes électorales présentées par le parti contiennent moins de 30% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 25% de la dotation financière publique à laquelle il a droit.

Le système sera applicable pour les élections législatives et les élections européennes.

Le paramètre utilisé pour contrôler le respect des 40% sera la moyenne des candidatures du sexe sous-représenté figurant sur les listes présentées dans les quatre circonscriptions électorales.

- Suivi systématique et professionnel de l'évolution de la situation en matière d'égalité dans la prise de décision politique par le Ministère d'Etat.

Entre septembre et décembre 2014, Madame la Ministre Lydia Mutsch a rencontré une multitude d'acteurs et notamment la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers, la Chambre des salariés, la CGFP/FGFC et le LCGB dans le but de présenter la stratégie du gouvernement et de sensibiliser les forces vives de la nation afin de s'associer aux objectifs ambitieux fixés.

### **3. Marché de l'emploi**

#### **3.1. Programme des actions positives dans le secteur privé de l'économie**

Le programme des actions positives permet aux entreprises soucieuses de créer une égalité de fait au sein de leur structure, de souscrire à la transposition de l'égalité hommes/femmes dans trois domaines prioritaires, savoir :

- 1) égalité de traitement des femmes et des hommes,
- 2) égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision,
- 3) égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Cette année encore des entreprises provenant de différents secteurs d'activité de l'économie ont participé au programme des actions positives.

À l'issue de la présentation de leur plan d'actions au comité des actions positives, chacune de ces entreprises a obtenu un agrément de même qu'un aide financière de la part de l'État. L'idée est de responsabiliser les entreprises en matière d'égalité des sexes, et les pousser à créer une véritable culture de l'égalité au sein de leur établissement.

Les entreprises concernées sont les suivantes :

- la société anonyme Cimalux S.A.
- la société anonyme e-Kenz S.A.
- la société anonyme Hôtel Royal S.A.
- la société anonyme KBL European Private Bankers S.A.
- la société à responsabilité limitée MCM Import-Export S. à R.L.

- la société anonyme Victor Buck Services S.A.
- la société anonyme Vorsorge Luxemburg Lebensversicherung S.A.

### I) Définition de l'action positive

L'action positive est un ensemble de mesures permettant 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 constitue la base légale pour le ministère de l'Égalité des chances pour soutenir les entreprises dans la réalisation de mesures spécifiques dans le but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes. Ces dispositions légales ont été intégrées dans le Code du travail.

### 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. Les actions positives sont une des mesures du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes adopté en 2006 par le gouvernement de l'époque et reconduit par le gouvernement de 2009. Pour le nouveau gouvernement en place depuis le 4 décembre 2013 le programme des actions positives reste une priorité dans le domaine du travail et de l'emploi. Le nouveau programme gouvernemental préconise le renforcement de mesures d'encouragement concrètes telles que les actions positives aussi bien au niveau des entreprises privées qu'au niveau des institutions publiques.

Le programme des actions positives est en effet l'outil premier de sensibilisation des acteurs économiques dans la mesure où il permet aux entreprises participantes d'élaborer un plan d'actions axé sur trois thèmes prioritaires :

- l'égalité de traitement des femmes et des hommes,
- 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.

La transposition de la directive européenne de 2002 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement des femmes et des hommes concernant l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, vient renforcer la base légale des actions positives.

### III) Thèmes prioritaires du programme

Le programme des actions positives comprend les 3 thèmes prioritaires suivants :

- l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans la vie professionnelle avec égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale, égalité au niveau recrutement et engagement, égalité au niveau formation et qualification professionnelles, égalité en matière de culture d'entreprise,

- l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision avec égalité dans la formation et la promotion professionnelles et accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilité,
- 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'actions positives soumettent une lettre de motivation au ministère de l'Égalité des chances avec un aperçu de la situation actuelle concernant l'égalité hommes/femmes dans l'entreprise, une fiche portrait de l'entreprise ainsi que 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.

Le dossier de l'entreprise est soumis pour avis 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, une convention, définissant les conditions de collaboration dans le cadre de l'élaboration d'un projet d'actions positives, est conclue entre le ministère de l'Égalité des chances et l'entreprise.

##### *1) Phase d'analyse*

Des experts conseils sont chargés de faire, aux frais du ministère de l'Égalité des chances, une analyse scientifique des données de l'entreprise ainsi qu'une enquête auprès du personnel.

##### *2) Phase d'élaboration d'un projet d'actions positives*

Un groupe de projet est créé, qui se compose, d'une part pour l'entreprise, de membres de la direction, du/de la responsable des ressources humaines, de la délégation du personnel, le cas échéant du Comité mixte de l'entreprise ainsi que du/de la délégué-e à l'égalité et d'autre part de fonctionnaires de l'Etat et d'experts conseils associés. Le groupe de projet est chargé de sensibiliser et d'informer le personnel de l'entreprise concernant le projet d'actions positives, de l'encourager à participer à l'enquête. Les résultats de l'enquête et de l'analyse sont communiqués à la direction de l'entreprise, au groupe de projet et au personnel. Le groupe de projet élabore, en fonction des résultats de l'enquête et de l'analyse, un projet d'actions positives comprenant des mesures en faveur de l'égalité.

##### *3) Phase de réalisation du projet d'actions positives*

L'entreprise fait une demande d'obtention d'agrément ministériel et de subvention pour le projet d'actions positives finalisé qui est présenté pour avis au Comité des actions positives.

En cas d'approbation, l'entreprise obtient l'agrément ministériel et une subvention pour les actions mises en place.

#### *4) Phase d'évaluation*

Toutes les mesures réalisées sont documentées et évaluées afin de pouvoir être transférées à d'autres entreprises. L'agrément ministériel est valable pour une durée de deux ans. Les entreprises s'engagent à réaliser les mesures de leur plan d'actions dans les deux ans qui suivent la remise de l'agrément ministériel.

Un label « actions positives » est décerné chaque année aux entreprises qui ont intégralement transposé leur plan d'actions dans le cadre de leur participation au programme susmentionné et leur adhésion à un réseau spécialement créé à cet effet leur permettra d'échanger leurs bonnes pratiques.

### **3.2. Programme des actions positives dans le secteur public de l'économie**

Tout comme le secteur privé, le secteur public de notre économie profite du programme des actions positives, lui permettant de faire un bilan de sa situation dans le cadre de l'égalité entre hommes et femmes.

Ainsi dans la deuxième moitié de l'année, trois administrations communales ont posé leur candidature pour participer au programme des actions positives, à savoir :

- L'Administration communale de Pétange
- L'Administration communale de Schifflange
- L'Administration communale de Bettembourg

## **4. Domaine social**

### **4.1. Violence domestique – Etude scientifique sur les causes de la violence domestique**

Au cours de l'année 2014, le Luxembourg Institute of Health, sous la direction de Mme Laurence Fond-Harmant, Docteur en sociologue et chef de projet de recherche, avait continué les travaux relatifs à la réalisation d'une étude scientifique sur les causes de la violence domestique au Luxembourg. L'état d'avancement des travaux de recherche et de rédaction était régulièrement discuté par le Comité de pilotage composé de représentantes du CRP Santé et de représentants du MEGA pour assurer le respect des délais imposés. L'étude a été finalisée en janvier 2015, tandis que la présentation publique des résultats de l'étude a eu lieu le 5 mars 2015 dans le cadre d'une grande conférence internationale à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme.

### **4.2. Prostitution**

En octobre 2012, le ministère avait instauré une plateforme « Prostitution » qui avait rassemblé les acteurs directement impliqués dans l'encadrement de la prostitution au Luxembourg : le service Dropln et la HIV Berodung de la Croix-Rouge Luxembourgeoise, le ministère de l'Egalité des chances, le service d'intervention sociale de la Ville de Luxembourg, le Parquet Général ainsi que la Police Grand-Ducale. L'objectif de cette plateforme était de finaliser un concept global pour améliorer l'encadrement de la prostitution en tenant compte des aspects de la sécurité, de la santé et de l'assistance psychosociale. Les éléments à discuter se résumaient comme suit :

- l'amélioration des conditions d'encadrement au profit des travailleurs sexuels, tant au niveau de la santé et de la sécurité ;
- l'élaboration d'un concept pour une stratégie de sortie pour les travailleurs sexuels souhaitant quitter le milieu de la prostitution ;
- le renforcement du « street work » en collaboration avec la Ville de Luxembourg ;
- l'action concertée en vue de la réduction du phénomène de la traite des êtres humains ;
- la réduction de la violence perpétrée à l'égard des prostitué(e)s ;
- la protection des mineurs.

Dans le cadre d'une réunion jointe du 6 novembre 2014 des commissions parlementaires de la Santé, de l'Égalité des chances et de la Justice, les ministres de l'Égalité des chances et de la Justice, Lydia Mutsch et Felix Braz, avaient présenté les grandes lignes de la démarche gouvernementale en matière de prostitution au Luxembourg. Cette démarche est basée sur le rapport intermédiaire de la plateforme « Prostitution » et comporte notamment les éléments suivants :

#### Permettre aux prostitué(e)s de quitter le milieu de la prostitution

En coopération avec le « dropIn » de la Croix-Rouge Luxembourgeoise et l'Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM), le ministère de l'Égalité des chances va d'abord élaborer une stratégie dite « EXIT » afin de permettre aux prostitué(e)s de quitter le milieu. Selon la ministre de l'Égalité des chances, l'encadrement psychosocial durant ce processus difficile est primordial. Les concerné(e)s nécessitent des conditions qui leur permettent de stabiliser leur situation, surtout au niveau du logement et de l'emploi. La Croix-Rouge luxembourgeoise s'est déclarée prête à mettre deux studios à disposition du MEGA. L'ADEM a proposé d'intégrer les candidat(e)s potentiel(le)s dans les mesures sociales qui offrent également des formations. La ministre a finalement insisté sur la nécessité de créer des synergies en rassemblant des ressources existantes afin de créer de réelles alternatives au milieu, tout en sachant que ce processus peut être long et assorti d'échecs.

#### Mettre un accent sur l'éducation sexuelle et affective

La ministre entend mettre un accent particulier sur l'éducation sexuelle dans nos écoles. Pour cette raison, elle veut accélérer les travaux dirigés par le ministère de la Santé relatifs au Plan d'action national en matière d'éducation sexuelle et affective. Dans le contexte de la prostitution, l'éducation sexuelle peut aider aux adolescents à développer une éthique sexuelle qui est basée sur les valeurs du respect et de la responsabilité mutuels dans les relations de couple. De plus, l'éducation sexuelle doit informer sur les dangers des maladies sexuellement transmissibles.

#### Renforcer la coopération dans la lutte contre le proxénétisme et la traite des êtres humains

Les ministres de l'Égalité des chances et de la Justice se sont également prononcés en faveur d'une meilleure coopération dans la lutte contre le proxénétisme et la traite des êtres humains. Des formations permettant de mieux identifier les victimes de la traite des êtres humains, destinées notamment aux agents de police et au personnel des services sociaux y revêtent une importance cruciale. Dans le même contexte, les deux ministres comptent sur les travaux du comité interministériel « Traite » dans le domaine des campagnes d'information et de sensibilisation.

## Seul un modèle luxembourgeois peut être adapté à la situation de la prostitution sur le territoire luxembourgeois

Concernant le cadre légal, le gouvernement luxembourgeois suit de très près le débat actuellement mené en France et en Allemagne, deux pays qui entendent changer leurs législations respectives en matière de prostitution. Ces changements peuvent également avoir des répercussions sur le Grand-Duché.

Une attention particulière est attribuée aux différents modèles législatifs appliqués dans le monde, où il faut distinguer entre trois modèles. Le régime prohibitionniste pénalise toutes les actions relatives à la prostitution. Le régime abolitionniste vise à moyen terme l'abolition de la prostitution. Les prostitué(e)s sont considérés comme victimes et ne sont pas pénalisés. La traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle, le proxénétisme ou encore l'établissement de bordels sont toutefois interdits. Le régime réglementariste tolère le phénomène de la prostitution comme un mal nécessaire et la met sous contrôle étatique. Leurs législations respectives prévoient des conditions d'autorisation pour les établissements (Bordels, EROS-Center) ainsi que la soumission à l'impôt, l'enregistrement ou encore des contrôles réguliers en matière de santé.

Le gouvernement n'a pas encore tranché en la matière et préfère attendre les résultats du débat de consultation à la Chambre des Députés sur base des travaux préliminaires de la plateforme « Prostitution ».

### **4.3. Groupe de travail interministériel – Troubles psychiques graves dans les structures du secteur conventionné**

Depuis septembre 2012, un groupe de travail interministériel se composant de représentants des ministères de la Santé, de l'Education nationale, de la Famille et de l'Intégration et de l'Egalité des chances est chargé de trouver une solution durable aux problèmes se posant au personnel des structures et centres du secteur conventionné concernant les personnes ayant des troubles psychiques graves. Cette question concerne l'entièreté du secteur conventionné, voilà une approche interministérielle a été choisie pour remédier au problème de proposer un encadrement spécifié pour ces personnes.

L'idée initiale a été de réaliser un état des lieux des cas présentant des troubles psychiques graves dans le secteur conventionné. Le groupe de travail a toutefois vite constaté qu'un tel exercice se heurte à des difficultés terminologiques de qualifier ces « troubles » pour une clientèle, dont le vécu est souvent un cumul d'expériences difficiles qui peuvent ou ne peuvent pas être accompagnées de troubles psychiques. Voilà pourquoi, le Conseil de gouvernement a proposé dans sa réunion du 8 janvier 2013, de

- de mettre en place des formations continues obligatoires, spécifiquement adaptées aux besoins des différents secteurs (détresse, handicap, personnes âgées, enfance, violence) et axées sur une meilleure connaissance et sensibilisation aux problèmes psychiques, sur leur identification, l'encadrement et l'orientation précoce vers des services de prise en charge appropriée (des cas relevant de la santé mentale, dont les troubles psychiques, voire psychiatriques), à l'attention du personnel encadrant des gestionnaires

du secteur conventionné et plus spécifiquement ceux conventionnés avec le MEGA et le MIFA ;

- de mettre en place des réseaux et des conventions entre acteurs de terrain spécialisés et structures concernées.

Le groupe de travail est actuellement en train de coopérer avec le Centre d'Information et de Prévention (CIP) d'une part, pour évaluer les besoins en matière de formation et de supervision, et d'autre part, pour mettre sur pied des formations ciblées permettant au personnel travaillant dans le secteur conventionné de mieux encadrer les personnes présentant des troubles psychiques graves. Un autre accent doit être mis sur le travail en réseaux afin d'orienter les cas précités vers les offres adéquates.

Les premières formations sont prévues au cours de l'année 2015.

## **5. Sensibilisation et information**

### **La nouvelle campagne du MEGA**

#### La situation actuelle

Le ministère de l'Égalité des chances a pour mission d'assurer la non-discrimination entre les sexes à tous les niveaux de la société luxembourgeoise. Parmi ses attributions, nous retrouvons notamment la mise en œuvre d'actions de promotion en faveur de l'égalité des sexes. Dans ce contexte, le ministère a lancé une campagne de sensibilisation grand public pour inciter à la réflexion contre toute forme de préjugés quant aux différentes situations de vie des femmes et des hommes. Une priorité, parmi d'autres, est le changement des mentalités quant aux rôles des femmes et des hommes dans le monde du travail.

Pour le ministère de l'Égalité des chances et le gouvernement en général, la représentation équilibrée homme / femme constitue une priorité politique qui engagera notamment des mesures contraignantes envers les conseils d'administration du secteur public.

A l'heure actuelle, aucune loi n'est prévue pour réglementer ces dispositions dans le secteur privé.

La situation actuelle des femmes au niveau de leur représentation dans les instances décisionnelles, publiques et privées.

Diverses analyses réalisées confirment que les femmes sont sous-représentées dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse, dans les conseils d'administration dans lesquelles l'État détient des participations, dans les conseils d'administration des établissements publics, et n'occupent qu'environ un cinquième des postes à responsabilité dans les entreprises privées, ainsi que dans la fonction publique.

Suite aux élections communales de 2011 dans les communes qui votent d'après le système de la majorité absolue, 19,4 % des conseillers communaux sont des femmes, 23,9 % dans les communes qui votent à la proportionnelle.

Actuellement, 16 des 60 membres de la Chambre des Députés sont des femmes (26,6 %). Avec 5 sur 18, les femmes forment 27,7 % du gouvernement actuel.

Le suivi de la mise en œuvre d'objectifs concrets et chiffrés est un suivi régulier et rigoureux de l'évolution de la situation. Le ministère de l'Égalité des chances s'engage à réaliser ce suivi de manière systématique.

Le caractère transversal des activités du ministère implique un grand nombre de partenaires appelés à s'investir dans la mise en œuvre de l'égalité homme - femme à travers leurs projets respectifs.

Etant donné que la plupart des mesures ne produiront leurs effets qu'à moyen, voire long terme, il est essentiel de les compléter notamment par une politique d'information et de sensibilisation. L'égalité homme - femme ne touche pas que la représentation équilibrée entre les sexes dans les instances décisionnelles, mais concerne aussi d'autres sujets de société. Pour le ministère de l'Égalité des chances, les mesures de formation constituent l'un des piliers de son travail de sensibilisation à moyen et long terme pour accélérer un changement des mentalités.

#### Une nouvelle campagne comme véhicule pour le basculement des mentalités

La nouvelle campagne du ministère de l'Égalité des chances, lancée en septembre 2014, s'attaque aux préjugés touchant à certaines situations d'inégalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle : l'inégalité aux postes de décision, l'inégalité salariale ou encore des discriminations vécues dans la conciliation et l'organisation de travail. Ces préjugés touchent à la fois les femmes et les hommes. C'est la raison pour laquelle les quatre mises en scènes dans les spots TV/cinéma, annonces print et banner internet, montrent alternativement des femmes écartées dans leur carrière professionnelle, et des hommes discriminés parce qu'ils souhaitent se consacrer davantage à leur famille.

Les mises en scène sélectionnées pour les premières vagues de la campagne montrent le dialogue entre « employé-e » et « l'employeur-e », homme ou femme. En effet, les préjugés traditionnels et culturels sont collectifs et ancrés tout aussi bien dans la tête des hommes que dans celle des femmes. Des sondages dans les entreprises sur des attitudes du personnel, dans le contexte des actions positives, ont d'ailleurs confirmés qu'il faut rester vigilant à cet égard et ne pas attribuer automatiquement des attitudes figées à l'un ou à l'autre sexe.

En vue de parvenir à cette fin, le ministère a choisi cette campagne qui joue sur l'humour et qui montre la thématique, voir la problématique des mentalités pas encore en phase avec le développement et les besoins de la société et du monde économique, de façon quelque peu dérisoire, donnant un caractère absurde et quelque peu surréaliste aux idées et mentalités « machistes » et discriminatoires que l'on rencontre encore trop souvent dans ce domaine.

Ainsi, la campagne met en scène un singe en tant que PDG dans une entreprise et celui-ci répond avec inflexibilité et de façon très bornée aux demandes sérieuses et raisonnables de ces employé(e)s, désireux (ses) de réduire leur temps de travail, de prendre congé pour la famille ou tout simplement tentant de se faire embaucher.



Bien que l'approche traditionnelle est ridiculisée de cette façon et exposée comme n'étant pas encore « aboutie » ou « évoluée » pleinement, cette campagne insolite et un peu provoquante ne cache pas les faits non plus : à la fin de chaque spot et sur chaque affiche et annonce, les chiffres et les faits réels de la situation exposée sont mis en évidence afin de rappeler la gravité des enjeux.

Loin de vouloir diaboliser les patrons d'entreprise (et les hommes tout court) en limitant la perception de ce que représente les singe. La campagne est prévue d'être déclinée en plusieurs autres domaines tels que l'orientation professionnelle pour jeunes, la répartition des charges domestiques quotidiennes etc., domaines, dans lesquels on retrouve aussi une grande variété de clichés et de stéréotypes, freinant, chacun de son côté, l'évolution vers une société plus juste et plus égalitaire pour femmes et pour hommes.

On retrouvera donc le singe dans différents environnements et reprenant différents rôles, aussi celui de femmes et l'on s'apercevra alors que le singe ne représente pas une couche de la société et des personnes bien distinctes, mais une mentalité arriérée, pas du tout en phase avec le 21<sup>e</sup> siècle. Le singe peut donc symboliser tout le monde, homme ou femme, qui s'oppose à l'avancement de l'égalité dans notre société.

Toute campagne d'information et de sensibilisation veut accrocher son public, interpeller et provoquer la réflexion ou même entrainer un changement de comportement. Ceci est d'autant plus vrai quand le message véhiculé est complexe et touche aux préjugés collectifs.

## Faire découvrir l'Égalité aux plus jeunes de façon ludique



Il s'agit en fait d'une version du jeu « Memory » qui consiste à retrouver une paire de cartes correspondantes en carton, alors qu'elles affichent toutes un côté « verso » neutre et identique pour chaque carte. Les professions « typiques » et « atypiques » pour hommes et femmes au recto font ainsi l'objet de la version MEGA du jeu Memory, et il convient de retrouver un homme et une femme exerçant le même métier, la même profession, en enlevant les paires déjà résolues ainsi, en procédant jusqu'à la fin par élimination. (un électricien avec une électricienne, une coiffeuse avec un coiffeur et ainsi de suite)

Le ministère de l'Égalité des chances veut ainsi thématiser les clichés et les stéréotypes qui peuvent encore se trouver dans le monde professionnel et économique, tout en amenant déjà les plus jeunes à réfléchir à la thématique, en jouant un jeu aussi ludique qu'intéressant.

De cette manière les jeunes peuvent déjà mettre en question les clichés que l'on rencontre encore trop souvent dans ce domaine, y réfléchir et ils/elles seront, de ce fait, déjà plus ouverts à d'autres possibilités dans leur orientation professionnelle dans le futur. Leur mentalité aura peut-être déjà évolué bien loin des stéréotypes sus-mentionnés.

Ce jeu et les idées qui s'y rattachent, furent présentés au public une première fois en mars 2014 à Sanem et un rappel fut lancé fin juin 2014 à Dudelange.

### La « Foire de l'Étudiant(e) 2014 »

En novembre chaque année, le stand du ministère à la Foire de l'Étudiant(e) récapitule toutes les mesures prises durant le cours de l'année et complète le travail de sensibilisation et d'orientation par une série de discussions interactives sur le stand avec des experts et professionnels travaillant dans des professions « atypiques » pour leur sexe et répondaient aux nombreuses questions des jeunes.

Ces discussions se basent chaque année sur le thème choisi par les organisateurs de la Foire en soulignant l'aspect « égalité hommes-femmes » de cette thématique en particulier.

Parallèlement il y avait, cette année encore, la possibilité de participer à un questionnaire en vue de se faire établir un bilan de ses propres compétences en guise d'aide à l'orientation pour la future profession des élèves.



Comme la thématique choisie était les métiers et professions de la Santé, le MEGA a décidé de collaborer étroitement avec le ministère de la Santé, vu que les deux organismes étatiques sont dirigés par la même ministre et que les deux thématiques offrent de nombreux points de rencontre, pertinents aussi bien pour l'un que pour l'autre ministère. Une collaboration étroite s'imposait dès lors et les collègues du ministère de la Santé ont partagé le même stand situé au 3A25 avec le MEGA.

La Foire fut un réel succès pour cette édition encore. Outre la borne tactile informatique du ministère de la Santé qui affichait à tour de rôle les portails du ministère de la Santé et celui de l'Égalité des chances, les jeunes avaient aussi à nouveau la possibilité de découvrir les curriculums de femmes-chirurgiennes, d'hommes infirmiers, etc., tout en pouvant poser leurs questions aux interlocuteurs et interlocutrices sur place.

Le jeu « Dr Maboul géant » assurait la détente ludique, tout en restant dans la thématique et permettait aux jeunes participant(e)s de gagner des prix lors d'une extraction sans faute.

Le bilan d'orientation et de compétences professionnelles assurait aussi un franc succès avec 157 participant(e)s durant les deux jours, se divisant en 104 filles/femmes et 53 garçons/hommes en tout.

Il reste à préciser que deux facteurs ont contribué à renforcer la différence significative dans le nombre des participant(e)s durant les deux jours ainsi qu'en rapport avec le nombre de participant(e)s l'année précédente : au lieu de 8 ordinateurs disponibles pour ce test il n'y avait que 6 en tout en 2014, et il y avait une soirée « nocturne » jeudi, durant laquelle la Foire était ouverte au public jusqu'à 20h00 heures du soir au lieu d'uniquement jusqu'à 18h00 heures, comme ce fut le cas les années précédentes.

En somme, il convient de remarquer que la coopération entre les deux ministères sur le stand à la Foire de l'Etudiant(e) 2014 s'est bien déroulée et s'est prouvée comme étant mutuellement enrichissante.

## 6. Education et formation

### Les cours obligatoires à l'INAP

Depuis 2011, le ministère de l'Egalité des chances dispense une formation générale en matière de politique d'égalité des femmes et des hommes qui s'inscrit dans le cadre du programme des formations initiales obligatoires destinés aux agents stagiaires de la fonction publique, les fonctionnaires aussi bien que les employés, du secteur étatique et communal.



Cette formation initiale s'étend sur six heures en total, divisés d'abord en deux séances de trois heures et plus tard dans trois séances de deux heures respectivement. De manière interactive, les différents aspects de la politique de l'égalité des femmes et des hommes sont ainsi abordés et discutés en classe.

L'objectif de cette formation initiale des agents de l'Etat et des communes est double.

D'une part, des exemples concrets et des discussions servent à illustrer de quelle manière le sujet de l'égalité de droit et de fait ainsi que de l'absence d'égalité nous touche personnellement dans notre vie privée et professionnelle, aussi bien dans les médias, la publicité, dans notre façon de penser, dans notre comportement, dans notre façon de concevoir les rôles traditionnels et contemporains des femmes et des hommes dans la société, dans notre choix d'études et de métiers ainsi qu'au niveau de la législation, des mesures politiques.

D'autre part le cours informe aussi sur les bases juridiques nationales, européennes et internationales, sur les principes de la politique d'égalité et les mécanismes institutionnels qui traduisent cette volonté politique. Tandis que la première partie du cours démontre que la thématique nous concerne toutes et tous dans notre quotidien, cette deuxième partie du cours cible plus particulièrement les agents du service public dans l'exercice de leur future fonction.

**Nombre total de participants au cours à l'INAP en 2014: 369**  
**Dont 176 femmes et 193 hommes.**  
**Chargés de cours :**  
**Isabelle Wickler et**  
**Patrick Kleinbauer**  
**Pour plus d'informations :**  
**[info@mega.public.lu](mailto:info@mega.public.lu)**

Hormis le contenu théorique et explicatif du cours, les discussions et l'échange de prises de positions sont encouragés en vue de démontrer que la thématique touche les participant(e)s dans leur vie quotidienne et professionnelle et de mettre en rapport ces témoignages personnels

avec la manière dont la fonction publique traite le sujet et de quelle façon ceci se reflète sur la société.



On se rend ainsi compte de l'actualité et de l'omniprésence de la thématique et on peut en même temps mieux comprendre les démarches spécifiques de la politique entreprises au niveau national, européen et international.

#### La formation pour délégué(e)s à l'égalité

En octobre 2014 ont débuté des formations pour délégués et déléguées à l'égalité dans la Fonction publique. En partenariat avec l'Institut national d'Administration publique, le ministère de l'Égalité des chances a proposé trois modules sur une durée de deux jours de formation :

- un premier module de 3 heures sur les concepts clé de genre, la politique de l'égalité entre femmes et hommes, son contexte européen et national, les mécanismes nationaux et le programme des actions positives pour le secteur public ;
- un deuxième module de 3 heures sur le cadre légal international, européen et national en matière d'égalité entre femmes et hommes et de non-discrimination, la revue des directives européennes, les lois et règlements nationaux, les missions des délégués en matière de harcèlement ;
- un troisième module de 6 heures propose aux participants un workshop interactif sur la communication et la gestion de conflits.

La formation a rencontré un vif succès et a affiché complet trois fois de suite. L'évaluation par les participants aux trois séances a montré que les modules rencontraient les besoins et attentes des délégués à l'égalité pour remplir leurs missions. Par la suite, il est prévu d'organiser deux formations par an.

#### Constitution d'un réseau des délégués à l'égalité

En décembre 2014, une première réunion d'échanges a été organisée pour les délégués à l'égalité sous l'égide du ministère de l'Égalité des chances. Ce type de rencontre pour échanger des bonnes pratiques ou des conseils et démarches sera intensifié en 2015. Lors de cette première rencontre, il a été décidé de créer des groupes de travail pour réaliser des projets communs.

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

Le ministère de l'Égalité des chances subventionne des activités dans le domaine social. Pour ce faire, le ministère et les organismes gestionnaires signent des conventions fixant les conditions générales, les types d'activités, la participation financière de l'État pour les frais du personnel et les frais de fonctionnement, ainsi que les obligations réciproques tant au niveau des ministères, qu'au niveau des organismes gestionnaires. Ces derniers sont de vrais partenaires, engagés et dévoués, sans lesquels le ministère ne pourrait pas accomplir une bonne partie de ses missions sociales dans le cadre de sa politique d'égalité des chances entre femmes et hommes.

Les conventions se basent essentiellement sur les dispositions, d'une part, de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique, communément appelée loi dite « ASFT », et d'autre part, sur le règlement grand-ducal modifié du 19 mars 1999 concernant l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services pour filles, femmes et femmes avec enfants. Pour l'exercice 2015, ce règlement grand-ducal a été adapté en 2014 pour tenir compte des changements intervenus au niveau du public cible du ministère, qui se comprend comme ministère au service tant des femmes que des hommes. Le règlement grand-ducal tient finalement compte des obligations du ministère en matière de l'encadrement des victimes de la traite des êtres humains. Le ministère a finalement procédé à une révision fondamentale des conventions à conclure entre le ministère et les gestionnaires du secteur conventionné en fonction des adaptations précitées.

### 1. Services 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**<sup>1</sup>, le **service de logements encadrés**<sup>2</sup> et le **service de logements en milieu ouvert**<sup>3</sup>. 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 des situations de détresse familiale, professionnelle, sociale et personnelle et de lutter contre et de prévenir l'exclusion sociale en vue d'atteindre à long terme

---

<sup>1</sup> Un service ayant pour objet d'accueillir et d'héberger en placement jour et nuit de façon permanente et temporaire plus de trois femmes simultanément, le cas échéant accompagnés de leurs enfants, se trouvant en situation de détresse aiguë, et nécessitant d'urgence une aide spécialisée durant la journée sous forme d'un accompagnement éducatif, psychologique, social et thérapeutique adapté à leurs besoins individuels. Priorité sera donnée à l'accueil de femmes victimes de violence et/ou des femmes dans des situations de grossesse ou de maternité problématiques.

<sup>2</sup> Un service dont l'objet est d'accueillir et d'héberger en placement jour et nuit, de façon permanente et temporaire des femmes accompagnées de leurs enfants se trouvant en situation de détresse sociale, ou alors des femmes stabilisées provenant d'un centre d'accueil classique. Il vise en priorité à procurer aux femmes un logement temporaire, une aide pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle, pour la gestion de leurs situations financière et juridique et une aide pour l'intégration et la participation sociale. Il vise par ses activités à procurer aux femmes une amélioration de leur qualité de vie en général, un renforcement de leurs compétences psychiques et sociales afin qu'elles puissent organiser leur vie quotidienne de façon autonome.

<sup>3</sup> Un service organisé au départ d'un centre d'accueil classique ou d'un service de logements encadrés et qui vise à assurer un soutien à des femmes en difficultés, mais où le degré d'autonomie de la femme est tel qu'un encadrement sporadique suffit.

une société plus égalitaire. Notons que de telles structures sont actuellement gérées par la Fondation Maison de la Porte ouverte, Femmes en détresse a.s.b.l., le Conseil National des Femmes et la Fondation Pro Familia.

Il y a lieu de souligner que la situation financière et professionnelle de la majorité des femmes accueillies dans un service d'hébergement reste précaire. Par conséquent, beaucoup de femmes sont contraintes à rester plus longtemps que prévu dans un centre d'accueil.

## **2. Garderies internes**

Les garderies internes ont pour objet d'offrir un accueil aux enfants des femmes encadrées par les services agréés pour femmes, pendant une partie de la journée. Elles garantissent un accompagnement éducatif, psychologique, social et thérapeutique par des activités variées et adaptées aux besoins des jeunes et permettent aux usagers de chercher un emploi et de procéder à diverses démarches dans le cadre de leur insertion voire réinsertion et leur autonomisation. Notons que de telles structures sont actuellement gérées par la Fondation Maison de la Porte ouverte et par Femmes en détresse a.s.b.l.

## **3. Foyers d'accueil et de dépannage**

Les foyers d'accueil et de dépannage (FADEP) sont des services qui sont destinés aux placements urgents jour et nuit pour filles âgées de 12 à 21 ans victimes de violence. Par ailleurs, l'organisme gestionnaire offre des services annexes aux services d'hébergement. Actuellement Femmes en détresse a.s.b.l. est la seule à gérer une telle structure pour jeunes filles.

## **4. Centres de consultation**

Les centres de consultation offrent des prestations de consultation, d'information, d'orientation, d'assistance et de guidance aux femmes, aux filles et/ou à leur entourage. De tels centres sont actuellement gérés par

- la Fondation Pro Familia qui offre un centre de consultation à Dudelange ;
- le Conseil National des Femmes qui gère un centre de consultation et d'information à Esch/Alzette ;
- l'a.s.b.l. Femmes en détresse gérant les centres de consultation
  - VISAVI (Luxembourg, Esch/Alzette) ;
  - Centre pour femmes et familles monoparentales (Luxembourg) ;
  - Service Krank Kanner doheem (Luxembourg) qui offre une garde à domicile pour enfants malades dont les parents exercent une activité professionnelle
  - Kopplabunz (Luxembourg) ;
  - Service psychologique pour enfants et adolescents victimes de violences domestiques (Luxembourg) qui s'adresse à tout enfant et adolescent(e) victime de violences domestiques ;
  - OXYGENE (Luxembourg) ;
  - Interface familiale (Luxembourg).

- le CID-Femmes qui gère leur centre de consultation et de documentation des femmes (Luxembourg) ;
- la Croix-Rouge luxembourgeoise qui gère le centre de consultation « Drop-In pour prostitué(e)s » à Luxembourg
- l' « Initiativ Rem Schaffen » qui gère ses trois centres de consultation à Luxembourg, Esch-Alzette et à Ettelbruck ;
- la Fondation Maison de la Porte ouverte qui gère le Centre Ozanam à Luxembourg ainsi que le Centre Ozanam Nord à Wiltz ;
- l'asbl « Act together » qui gère le service « infoMann » pour garçons et hommes en situation de détresse

## **5. Service d'assistance aux victimes de violence domestique (SAVVD)**

L'objet de ce service géré par Femmes en détresse a.s.b.l. consiste à assister, guider et conseiller des personnes victimes de violence domestique en recherchant activement leur contact dans le cadre prévu par 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 présidence du Comité des statistiques détaillées dans le cadre de l'évaluation du rapport annuel à remettre au Conseil de Gouvernement.

## **6. Centre parental**

Un service ayant pour objet l'accueil et l'hébergement en placement jour et de nuit de façon permanente et temporaire des femmes et des jeunes filles enceintes ou accompagnées de leur(s) enfant(s) en bas âge, des hommes ou des couples accompagnés de leur(s) enfant(s) en bas âge.

Le centre parental peut prendre trois formes de structure d'encadrement et d'hébergement, à savoir le centre parental proprement dit, le centre maternel et le centre paternel.

Le centre parental est spécialisé dans l'accompagnement des usagers ayant à se construire comme parent en tissant des liens avec leur(s) enfant(s). L'équipe éducative veille au bien-être de l'enfant et de ses parents dans leur parentalité mais également, s'il y a lieu et en cas de besoin, dans leur conjugalité.

Le centre maternel est un centre d'accueil spécifique spécialisé dans l'accueil et l'hébergement de jour et de nuit de façon permanente et temporaire, exclusivement des femmes enceintes accompagnées ou non d'un enfant en bas âge et/ou des femmes jeunes mères, élevant leur(s) enfant(s) en bas âge, afin de leur permettre de se construire, respectivement de se reconstruire comme mère en tissant des liens avec leur(s) enfant(s) à naître et/ou né(s). Cet accompagnement pluridisciplinaire offre un encadrement intensif (24h / 24h) et dure au maximum jusqu'à l'âge des 3 ans de l'enfant.

Le centre paternel sera un centre d'accueil spécifique accessible aux hommes jeunes pères accompagnés d'enfants en bas âge et sera supposé fonctionner à l'instar du concept du centre maternel.

Notons qu'actuellement la Fondation Maison de la Porte Ouverte gère trois centres maternels et un Centre Parental à la Maison Rouge.

### 7. Centre de réinsertion et d'insertion

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

### 8. Service prenant en charge les auteurs de violence domestique

Un service prenant en charge les auteur(s) de violence domestique au sens de la loi modifiée du 8 septembre 2013 est géré par la Croix-Rouge Luxembourgeoise. Le service Riicht eraus est un centre de consultation qui propose un travail thérapeutique aux auteurs de violence domestique et est, depuis 2013, représenté au sein du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence au même titre que le SAVVD.

### 9. Service d'assistance aux victimes de la traite des êtres humains

Deux services d'assistance aux victimes de la traite des êtres humains au sens de la loi modifiée du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains et modifiant le Nouveau Code de procédure civile, sont actuellement gérés par l'asbl Femmes en détresse et la Fondation Maison de la Porte ouverte.

## Tableaux récapitulatifs du secteur conventionné pour l'année 2014

### Centres d'accueil classique (pour l'année 2014)

### Centres d'accueil classique (pour l'année 2014)

Centres d'accueil Classique 2011	Nombre de lits conventionnés	Population : Femmes et enfants	Femmes	Enfants Filles	Enfants Garçons	Motifs d'hébergement				
						Problème de violence	Problèmes familiaux	Problèmes de logement	Lien mère-enfant	Autres
<b>Porte Ouverte Total :</b>	<b>101</b>	<b>200</b>	<b>85</b>	<b>52</b>	<b>63</b>	<b>46</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Hôtel Maternel	10	17	7	5	5	2	0	2	3	0
Paula Bové	30	80	35	22	23	20	0	10	0	5 2 victimes TEH 1 dépannage temporaire 2 problèmes financiers
Sichem /Maison Rouge/Jeunes Mamans	25 (1.1.-30.5) 44	52	21	11	20	9	0	2	7	3 (1 problème psych. ; 1 handicapé)

	(1.6.- 31.12)									mental ; 1 enfant avec un cancer)
Foyer Edith Stein	17	51	22	14	15	15	2	3	0	2
<b>Femmes en Détresse Total :</b>	<b>27</b>	<b>59</b>	<b>38</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>50</b>	<b>14</b>	<b>4</b>		<b>0</b>
Fraenhaus	17	59	28	16	15	27	0	1		0
Meedercheshaus	10	0	10	30	0	23	14	3		0
<b>Conseil National des Femmes Foyer Sud</b>	<b>22</b>	<b>67</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>3</b>		<b>2</b> <b>(logement et enceinte)</b>
<b>Pro Familia</b>	<b>20</b>	<b>57</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>5</b>		<b>2<sup>4</sup></b>
<b>TOTAL :</b>	<b>170</b>	<b>383</b>	<b>184</b>	<b>129</b>	<b>110</b>	<b>137</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

### Logements encadrés et logements en milieu ouvert (pour l'année 2014)

	Popula- tion : Femmes et enfants	Femmes	Enfants	Problème de violence	Problèmes familiaux	Problèmes de logement	Autres
<b>Porte Ouverte Total<sup>5</sup> :</b>	<b>51</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>
Logements encadrés	0	0	0	0	0	0	0
Logements en milieu ouvert	51	25	26	8	0	17	0
<b>Femmes en Détresse Total :</b>	<b>99</b>	<b>43</b>	<b>56</b>	<b>62</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>0</b>
Logements en milieu ouvert	72	29	43	42	11	19	0
Logements encadrés	27	14	13	20	1	6	0
<b>Conseil National des Femmes Total</b>							
Logements en milieu ouvert	24	7	16	7			
<b>Pro Familia : Total</b>	<b>88</b>	<b>39</b>	<b>49</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>2<sup>6</sup></b>
Logement en milieu ouvert	62	30	32	14	6	8	2
Logements encadrés	26	9	17	5	1	3	-
<b>Noémi-Accueil Total :</b>	<b>n.c.</b>	<b>n.c.</b>	<b>n.c.</b>	<b>n.c.</b>	<b>n.c.</b>	<b>n.c.</b>	<b>n.c.</b>
Logement en milieu ouvert :							

<sup>4</sup> En 2014, pour deux femmes le motif d'hébergement était la traite des êtres humains

<sup>5</sup> Les chiffres pour 2014 concernant les logements encadrés et les logements en milieu ouvert sont établis d'après les définitions du CAG 2015 de la FMPO. Les logements en milieu ouvert sont les logements mis à disposition par le Fonds du Logement, par la Wunnengshëllef, par l'Agence Immobilière sociale et par la Ville de Luxembourg avec un suivi effectué par le Centre Ozanam.

<sup>6</sup> En 2014, pour deux femmes le motif d'hébergement était la traite des êtres humains

Logements encadrés							
<b>TOTAL :</b>	<b>238</b>	<b>107</b>	<b>131</b>	<b>89</b>	<b>19</b>	<b>53</b>	<b>2</b>

### **Services d'information et de consultation pour adultes (pour l'année 2014)**

Services de consultation pour adultes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Familles	Transsexuels	Consultations	Nombre d'appels téléphoniques
Croix Rouge : Riicht eraus	41	425	0	0	1749	2829
Femmes en détresse : SAVVD	273	47	0	0	409	1308
Femmes en détresse : VISAVI	423	0	0	0	1263	3248
Femmes en détresse : SAVTEH	4	6	1 mineur masculin	0	77	223
Femmes en détresse : CFFM	476	25	0	0	1439	2246
Femmes en détresse : Fraentelefon	270	21	0	0	0	291
Croix-Rouge : Drop-In	616	109	35	16	10286 <sup>7</sup>	
Fondation Maison de la Porte Ouverte : Centre Ozanam Luxembourg	417	0	0	0	801	3728
Fondation Maison de la Porte Ouverte : Centre Ozanam Nord	36	0	0	0	40	136
Conseil National des Femmes : Foyer Sud	135				657 <sup>8</sup>	452
Fondation Pro Familia <sup>9</sup>	310	3	-	-	126	511
Initiativ Rem Schaffen	424	102			705	3375
<b>Total :</b>	<b>3425</b>	<b>738</b>	<b>36</b>	<b>16</b>	<b>17552</b>	<b>18347</b>

## **10. Médias et Publicité**

Basculer vers un changement de mentalité

Comment faire avancer l'égalité de fait entre femmes et hommes dans un monde dans lequel les médias sont omniprésents et, selon certain(e)s, omnipotents? Que faire au juste pour promouvoir une image de l'égalité des sexes et rendre visible, en rompant notamment avec des clichés traditionnels, leurs rôles diversifiés dans la société ?

<sup>7</sup> Ce chiffre inclut également les appels téléphoniques.

<sup>8</sup> Ce chiffre inclut 27 consultations, 58 demandes d'admission ainsi que 572 consultations d'anciennes usagères du Foyer Sud, y compris les sept femmes vivant dans un logement encadré.

<sup>9</sup> Par consultations, il s'agit des rendez-vous au sein des locaux de la fondation. Les appels téléphoniques incluent également les courriels et autres écrits.

Le Plan d'action national d'égalité des femmes et hommes a tracé les grandes lignes en mettant l'accent à la fois sur la sensibilisation du grand public et des professionnels de la communication. Ainsi, de 2009 à 2013, des campagnes médiatiques ont ciblées à tour de rôle les jeunes, les employeurs, les familles ... En ce qui concerne les communicateurs, le ministère de l'Égalité des chances a conclu dès 2010 un partenariat avec le Conseil de la Publicité, et dont la Commission éthique en publicité pour lancer une analyse en genre sur le corpus publicitaire au Luxembourg, pour organiser une table ronde sur les clichés des femmes et hommes résistant à l'évolution sociétale, ou encore, pour mettre sur pieds une exposition internationale sur la lutte contre les discriminations dans la publicité avec la participation enthousiaste des agences de publicité luxembourgeoises.

Expertisa.lu, une banque de données pour femmes expertes afin de fournir des noms et coordonnées aux professionnels de la presse, a été mise en ligne en octobre 2013. Elle fut créée par l'association Cid-femmes en collaboration avec le ministère de l'Égalité des chances, et continue à grandir et à se faire un nom parmi son cercle grandissant d'utilisateurs et utilisatrices. Nous constatons tous que les femmes et hommes suivent un certain schéma traditionnel dans la pub, mais est-ce que ces images stéréotypes influencent-elles notre comportement et l'image que nous nous faisons de nous-même ?

Une étude pluriannuelle de l'Université de Luxembourg, avec le soutien du ministère de l'Égalité des chances, a été conduite en vue de mettre en lumière les effets des caractères de jeux vidéo sur le comportemental des joueurs.

Les résultats, parfois surprenants, de cette étude seront présentés au grand public lors d'une conférence de presse prévue dans le cadre de la présidence de l'UE du Grand-Duché de Luxembourg en automne 2015.

Ne se limitant pas qu'aux jeux vidéo uniquement, cette étude a également pris en compte les effets que peuvent avoir toutes sortes de médias purement divertissants, tels par exemple aussi les paroles des chansons que l'on peut entendre à la radio. Il existe des chansons aux paroles discriminatoires, voire sexistes. Ceci peut-il avoir un effet négatif sur la persistance des stéréotypes liés au genre ou non ?

Finalement, le nouveau portail internet qui est en ligne début fin février 2014, a fait l'objet d'un test qualité ventilé par sexe à l'aide de « traceurs de regards » (eye-tracking), par une équipe de l'université de Lorraine (Metz).

Une évaluation des résultats a été faite par les spécialistes et le défi pour les années à venir consistera en l'implémentation de certaines recommandations à ce sujet dans l'architecture structurelle du portail internet du ministère de l'Égalité des chances.

## **D. Manifestations et publications**

### **1. Manifestations organisées ou co-organisées par le ministère de l'Égalité des chances**

#### **Lancement du « MEGASPILL »**

A l'occasion de la Journée Internationale de la Femme, le MEGA avait présenté et lancé le «MEGASPILL » en mars 2014, dont l'objectif est de rompre avec les stéréotypes existant dans le milieu professionnel. Le jeu est basé sur le concept du « Memory » et contient 16 paires de cartes avec chaque fois une représentante féminine et un représentant masculin d'un métier, ceci pour montrer que l'exercice d'une profession par un homme ou une femme ne doit pas se heurter aux stéréotypes de sexe y attribués.

En coopération avec la Chambre des Métiers et les communes de Sanem (7.3.2014) et Dudelange (20 septembre 2014), le ministère avait présenté le jeu à des classes de l'enseignement fondamental. Le ministère pouvait compter sur la participation de professionnels sur place, qui, à travers leurs outils de travail, fournissaient de façon interactive des explications sur leurs professions respectives.

Des actions similaires sont planifiées au cours de 2015.

### **2. Manifestations patronnées par le ministère de l'Égalité des chances**

22 septembre : Cross-Mentoring pour femmes et hommes, International Cross Mentoring Program

4 octobre : Broschkriibslaf, Europa Donna

7 novembre : Weltmännerdag 2014, Commune de Sanem

21 novembre : Concert avec mélodies de compositrices luxembourgeoises, CID-Femmes

## **V. Activités du ministère de l'Égalité des chances au niveau européen et international**

### **A. Commission de la condition de la femme, Organisation des Nations Unies, New York**

#### **Commission sur le statut de la femme, Organisation des Nations Unies, New York (58<sup>ème</sup> session)**

La ministre de l'Égalité des chances Lydia Mutsch a assisté en mars 2014 à la 58e Session de la Commission de la condition de la femme (CSW) à l'Assemblée générale des Nations Unies à New York.

Cette plateforme annuelle dans les quartiers généraux des Nations unies permet de rassembler tous les pays membres de l'ONU pour analyser les différentes situations des femmes dans le monde en vue de prendre des résolutions communes et d'adopter des recommandations à faire aux pouvoirs dirigeants dans les pays membres.

Le débat-clé de 2014 était concentré sur les objectifs du millénaire placés sous l'angle de vue de la situation des femmes et des filles dans le monde.

Dans son intervention devant l'Assemblée générale des 194 pays membres, Madame Mutsch a confirmé le plein engagement du Luxembourg, en tant membre de l'Union européenne, pour la cause des femmes dans le monde, notamment pour atteindre les objectifs du millénaire pour le développement. Elle a mis en avant l'engagement du gouvernement luxembourgeois de vouloir lutter contre les inégalités fondées sur le sexe tant au niveau national que dans le contexte de ses programmes de coopération avec les pays tiers.

En marge des travaux de la Commission, la ministre luxembourgeoise a été reçue par Madame Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directrice exécutive d'ONU-Femmes, l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Fidèle à la vision de l'égalité pour tous et pour toutes inscrite dans la Charte des Nations Unies, ONU Femmes oeuvre, entre autres, pour

- l'élimination de toute discrimination à l'encontre des femmes et des filles ;
- l'autonomisation des femmes ;
- l'égalité entre hommes et femmes en tant que partenaires et bénéficiaires du développement, des droits de l'homme, de l'action humanitaire, de la paix et de la sécurité.

La haute représentante d'ONU-Femmes a remercié le gouvernement luxembourgeois pour le soutien à la fois politique et financier de son entité. Madame Mutsch a confirmé vouloir continuer cet engagement de même que l'attribution de 1% du RNB à la politique de coopération au développement.

Madame Mutsch a présenté les grandes lignes du nouveau programme gouvernemental en matière d'égalité des hommes et des femmes en mettant un accent sur l'égalité dans la prise de décision.

La ministre luxembourgeoise a également participé à la concertation de haut niveau des ministres francophones et y a soutenu la proposition de mettre en place un groupe de travail des ministres francophones pour préparer les discussions de l'après-2015.

Tout au long de son séjour à New York, Madame Mutsch a activement recherché le contact avec ses homologues des pays connus pour leurs performances en matière d'égalité des femmes et des hommes, en particulier dans le domaine de la prise de décision.

Elle a ainsi eu des échanges de vues avec ses collègues suédoise, finlandaise et néerlandaise et s'est particulièrement intéressée aux divers instruments mis en oeuvre par ces Etats pour améliorer l'équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

Lors du CSW 58, 4 résolutions ont été adoptées :

“Situation of and assistance to Palestinian women”

“Release of women and children taken hostage, including those subsequently imprisoned, in armed conflicts”

“Gender equality and the empowerment of women in natural disasters”

“Women, the girl child and HIV and AIDS”

## **B. Comité Consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**

Le ministère de l'Egalité des chances assiste deux fois par an aux réunions d'échanges du comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men) à Bruxelles. Ce Comité, qui existe depuis 1981, a pour tâche d'assister la Commission dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre des actions de la Communauté visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Au cours de l'année 2014, le Comité consultatif s'est penché sur trois avis, à savoir :

- Un regard sur l'égalité des femmes et des hommes à mi-parcours de la Stratégie Européenne 2020 (avis ad hoc).

L'Agenda 2020 se fonde sur l'engagement de l'Union Européenne à réaliser une économie durable, inclusive et prospère. L'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante de cette démarche. Le genre est en effet inclus, de manière directe ou indirecte dans les objectifs clés de l'Horizon 2020 pour corriger des inégalités persistantes et atteindre une croissance économique et sociale stable. Un effort est à faire en matière de communication et de synergies entre les différents acteurs en tant que condition essentielle à la réussite à long terme des objectifs poursuivis.

- Les défis et les priorités qui restent d'actualité au XXI<sup>e</sup> siècle pour atteindre l'égalité entre femmes et les hommes ; Dans sa dernière stratégie englobant la période 2010-2015, la Commission européenne avait cerné cinq domaines d'actions : indépendance

économique, égalité de salaire, égalité dans la prise de décision, dignité, intégrité et lutte contre la violence, ainsi que l'égalité hors Union européenne. Certains thèmes transversaux seront notamment encore à inclure dans les réflexions notamment les stéréotypes de genre y compris la ségrégation dans l'éducation et l'emploi et les expériences vécues par les hommes en matière d'égalité. Ces thèmes doivent faire parties de toute nouvelle stratégie dans les années à venir et nécessitera un effort commun de tous les acteurs.

- Comment améliorer la collecte de données quantitatives sur la violence à l'égard des femmes au niveau national et européenne ? Cet avis fait d'abord un état des lieux des acteurs en matière de collecte de données sur le plan national et européen. Le monitoring reste un outil essentiel pour suivre l'évolution du combat contre la violence à l'égard des femmes. Il nécessite néanmoins une centralisation des données sur le plan européen et impliquer activement tous les institutions d'analyse et d'étude. Il devrait être investi davantage à l'analyse des raisons à la base de la violence à l'égard des femmes afin de mieux la cerner et introduire des mesures politiques plus adaptées.

Les rapports du Comité sont téléchargeables sur le site de la Commission européenne: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/advisory-committee/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/advisory-committee/index_en.htm)

### **C. Réunions du groupe de fonctionnaires à haut niveau sur l'intégration de la dimension du genre (High Level Group)**

Le HLG s'est réuni à Athènes en date des 6 et 7 février 2014, accueilli par la présidence hellénique.

À l'ordre du jour figuraient :

Le suivi de la déclaration du trio des présidences du Conseil de l'Union européenne.

La présidence grecque et le futur trio des présidences a fourni quelques détails sur son programme.

Ainsi la Lettonie a apporté une première vue d'ensemble sur son programme présidentiel. Une réunion de haut niveau va avoir lieu dans la deuxième/troisième semaine de janvier 2015. La Présidence lettonne assistera à la prochaine réunion de la commission de la condition de la femme qui se tient chaque année à New York, et fera une déclaration au nom de l'Union européenne. Une autre conférence sera organisée à Riga en coopération avec l'EIGE en juin portant sur l'index de l'égalité des genres.

Le Luxembourg quant à lui a déclaré porter son attention principalement sur la prise de décision dans les domaines de l'économie, de la politique et de la vie sociale.

Le HLG s'est réuni à Rome les 18 et 19 septembre 2014 avec à l'ordre du jour notamment les points suivants :

- Suivi de la déclaration du Trio de Présidences (Italie, Lettonie, Luxembourg) ;

- Egalité entre hommes et femmes dans un contexte global : une approche stratégique en vue du 20<sup>ème</sup> anniversaire de la Plate-forme de Pékin ;
- Promotion de l'égalité entre hommes et femmes et intégration de la dimension du genre dans la stratégie Europe 2020 ;
- Egalité entre hommes et femmes après 2015 : perspectives au niveau de l'Union européenne et dans les Etats membres ;
- Sources de financement pour promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

## **D. Conférences**

### **Conférence organisée par la Représentation permanente de la Suède auprès des institutions européennes sur la législation suédoise en matière de prostitution et de lutte contre la traite des êtres humains.**

Le 26 novembre 2014 avait lieu une conférence organisée par la Représentation permanente de la Suède auprès des institutions européennes sur la législation suédoise en matière de prostitution et de lutte contre la traite des êtres humains. Cette conférence avait rassemblé des experts suédois travaillant directement sur le terrain et représentant les institutions directement impliquées, à savoir la Police et les instances judiciaires. Le ministère de l'Égalité des chances était représenté à cette conférence.

### **Conférence « Egalité salariale et égalité des genres »**

Le Land de Hesse a organisé avec le soutien du fond social européen une conférence à Fulda les 3 et 4 novembre 2014 concernant le sujet de l'égalité salariale entre hommes et femmes au niveau fédéral, national et européen.

Même si l'égalité salariale figure depuis 1957 parmi les principes fondamentaux de l'Union Européenne, un écart salarial de 22% subsiste toujours en Allemagne dont les causes demeurent multiples, comme le temps partiel (presque 50% des femmes travaillent à temps partiel) les interruptions de carrière, une rémunération moindre des métiers typiquement féminins (soins, éducation, nettoyage...).

Le gouvernement de Hesse a mis en place un certain nombre de mesures en matière de conciliation vie privée/vie professionnelle, les priorités politiques en matière d'emploi et d'égalité des chances étant l'élimination des répercussions de l'interruption de carrière ainsi que la promotion de l'emploi féminin. Dans ce contexte une importance particulière a été accordée à l'égalité salariale notamment par l'introduction de l'outil Logib-D que le gouvernement fédéral allemand met à la disposition des entreprises pour analyser l'égalité salariale.

Un juge du tribunal fédéral du travail d'Erfurt a présenté la situation en matière d'inégalité salariale en Allemagne, notamment dans le contexte de la législation nationale, de la transposition des directives et de la jurisprudence européennes en la matière (les plaintes pour discrimination salariale sont pratiquement inexistantes en Allemagne et pour les conventions collectives on omet de procéder à des vérifications en matière de discriminations).

Un représentant de la Commission Européenne a donné un aperçu de la situation en matière d'égalité salariale au niveau européen. C'est en Estonie qu'on trouve l'inégalité salariale la plus élevée : 30 %. En Slovénie elle est la plus basse : 2,5 %. La moyenne européenne est 16,4%. Le Luxembourg se situe donc sous la moyenne européenne avec une inégalité salariale de 8,6%. La commission européenne insiste sur l'application correcte de la directive européenne 2006/54/EG-Art 4 et sur davantage de transparence salariale. Elle a lancé des campagnes d'informations et d'échanges de bonnes pratiques en la matière ainsi que des actions comme la journée européenne de l'égalité salariale. Elle préconise également la mise en place de systèmes d'évaluation et de classification des fonctions neutres en genre, l'utilisation d'outils de vérification de l'égalité salariale (à l'instar de LOGIB-D pour l'Allemagne), l'intégration de l'aspect égalité salariale dans les négociations de conventions collectives. La commission entend également augmenter le nombre de femmes dans des fonctions bien rémunérées grâce à la proposition de directive visant l'augmentation du nombre de femmes membres des conseils d'administration. Les états membres indiqueront pour le 31 décembre 2015 les actions entamées pour que la commission soit en mesure d'évaluer les progrès réalisés.

L'organisation internationale du travail (ILO) dont les principaux domaines d'action sont l'abolition du travail des enfants et du travail forcé, la liberté d'association et l'élimination de toute discrimination, soutient les recommandations de la commission européenne et insiste sur la consultation et l'implication des partenaires sociaux pour l'établissement de la structure salariale et la fixation des salaires suivant une grille salariale équitable et neutre en genre. En effet si l'égalité salariale est une obligation, les moyens pour atteindre l'objectif restent flexibles. L'ILO offre soutien et conseil aux partenaires sociaux dans leurs démarches et met l'outil « equity » à leur disposition pour une évaluation des fonctions neutre en genre en matière d'égalité salariale.

Finalemment différentes stratégies appliquées par d'autres états membres de l'Union Européenne en matière de lutte contre l'inégalité salariale ont été présentées, à savoir le Portugal, la Suisse, la Suède, l'Autriche et le Luxembourg.

Les mesures en place en Suède et en Autriche ont été présentées par l'université de Kassel. En Suède (inégalité salariale : 13%) les entreprises établissent tous les trois ans un plan d'action en matière d'égalité salariale et les progrès réalisés sont justifiés dans le plan suivant. Si cette stratégie clairement définie est appliquée dans les secteurs public et privé se fait prioritairement sur base volontaire, des vérifications sont possibles à tout moment et des sanctions pouvant aller jusqu'à 20.000 euros (très rares) sont prévues.

A l'instar de ce qui se pratique en Suède, en Autriche (inégalité salariale : 24%) les entreprises établissent tous les deux ans un rapport en matière de structure salariale.

L'exemple suisse a été présenté par l'université de Zurich. En Suisse (inégalité salariale : 17,9%) le taux d'emploi des femmes a bien progressé pour atteindre 78% (40% en 1970) toutefois le taux de femmes travaillant à temps partiel est très élevé : 58%). Le congé parental est inexistant et un congé de maternité de 14 semaines a été introduit à partir de 2005 et les structures d'accueil restent insuffisantes. Depuis 1996 il y a eu environ 125 cas de procédures judiciaires en matière de discrimination salariale. En 2003 la Suisse a introduit l'instrument Logib pour vérifier l'égalité salariale auprès des entreprises qui participent aux soumissions publiques. Les entreprises qui participent volontairement à une vérification de l'égalité salariale moyennant le logiciel LOGIB

disposent de quatre ans pour régulariser leur situation en cas d'inégalité significative constatée dépassant le seuil de 5%.

Au Portugal (inégalité salariale: 18% et taux de chômage plus ou moins identique pour les hommes et les femmes : 15%) même si 54% des diplômés universitaires sont des femmes elles sont peu représentées au niveau des fonctions supérieures. Malgré le niveau élevé de protection juridique des femmes ayant une activité professionnelle le Portugal a dû mettre en place des mesures non législatives pour lutter contre la discrimination salariale. Une commission tripartite de l'égalité dans l'emploi comprenant des représentants du gouvernement et des partenaires sociaux a été créée. Celle-ci veille à l'application de la loi en faveur de l'égalité, développe des projets de sensibilisation, de formation et coopère avec les entreprises et les syndicats en matière de conventions collectives. La commission récompense chaque année les entreprises qui poursuivent une politique exemplaire en matière d'égalité par le prix « L'égalité c'est l'égalité ».

Le ministère de l'égalité des chances du Luxembourg a donné un aperçu de sa politique et des stratégies mises en place en faveur de l'égalité dans le domaine du travail, et a notamment présenté dans ce cadre son programme actions positives comprenant entre autres des mesures en faveur de l'égalité salariale, celle-ci faisant partie des domaines d'actions du programme. Au Luxembourg l'inégalité salariale est passée de 16,4% il y a douze ans à 8,6% actuellement et le taux d'emploi des femmes est passé de 38,6% il y a 30 ans à 59% aujourd'hui. Le ministère soutient financièrement les entreprises dans la réalisation de mesures spécifiques dans le but de promouvoir l'égalité sur le lieu du travail. Ce soutien financier trouve sa base légale dans la loi concernant la mise en œuvre du plan d'action national pour l'emploi et ces dispositions légales ont été intégrées dans le code du travail. Par son premier plan d'action national de l'égalité des femmes et des hommes de 2006 le gouvernement luxembourgeois s'est engagé en faveur de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes et ce plan d'action a été reconduit par les gouvernements suivants et comprend entre autres un certain nombre de mesures en faveur de l'égalité salariale. Dans le cadre de ce plan d'action le ministère de l'égalité des chances a fait réaliser une analyse juridique concernant l'égalité homme/femme dans les conventions collectives. En matière de dispositions légales relatives à l'égalité homme/femme, l'égalité de rémunération fait l'objet d'un article de loi concernant les conventions collectives qui doivent contenir obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations et portant entre autres sur l'égalité entre femmes et hommes. Les différentes dispositions légales en matière d'égalité de traitement portant transposition de la directive européenne 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, ont été reprises dans le code du travail et stipulent que les négociations porteront sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunération ainsi que sur les moyens mis en œuvre pour favoriser la réintégration de personnes sur le marché de l'emploi après une interruption de carrière notamment grâce à l'accès aux formations continues. Des mesures spécifiques en faveur de l'égalité sont mises en place comme l'implication formelle des partenaires sociaux, le renforcement des politiques d'égalité, l'obligation de négocier, la désignation de délégués à l'égalité, le programme d'actions positives du ministère de l'égalité des chances portant sur l'analyse des inégalités sur le lieu de travail et la mise en place de mesures pour améliorer la situation avec extension du programme d'actions positives du secteur privé au secteur public.

Le ministère de l'égalité des chances organise régulièrement en coopération avec la Chambre des salariés et la Chambre de Commerce des formations en matière d'évaluation et de classification des fonctions, destinées aux cadres et aux dirigeant-e-s d'entreprise, respectivement aux

gestionnaires en ressources humaines et notamment aux personnes en charge de l'établissement de grilles de salaire dans l'entreprise ainsi que les responsables syndicaux qui participent aux discussions de négociation des conventions collectives. La méthode pédagogique proposée dans le cadre de ces séminaires a pour objectif de familiariser les participants avec les techniques d'établissement d'une grille de salaire parfaitement équitable. Depuis 2009 le ministère met gratuitement à la disposition des entreprises un outil, le logiciel LOGIB, qui a été développé pour le Bureau Fédéral suisse de l'égalité. Cet instrument qui est également utilisé en Allemagne permet une autoévaluation de la structure salariale et les entreprises peuvent ainsi vérifier si elles garantissent ou non l'égalité salariale. Des séances de formation gratuites sont organisées par le ministère pour les représentants des entreprises et les représentants syndicaux.

Les femmes sont sous-représentées dans la prise de décision économique puisqu'elles n'occupent que 20% des fonctions dirigeantes. Si les femmes constituent presque la moitié des fonctionnaires de la carrière supérieure de l'Etat, seul un quart d'entre elles occupe une fonction de direction. Par son plan d'action national de l'égalité entre femmes et hommes le Gouvernement s'est engagé à promouvoir la parité dans tous les domaines et à tous les niveaux. Ainsi il entend aboutir à une représentation de 40% du sexe sous-représenté jusqu'en 2019 dans les conseils d'administration des établissements publics et des sociétés dans lesquelles l'Etat détient des participations. En 2014 sur 170 nominations d'administrateurs décidées par le Gouvernement 66 étaient des femmes ce qui représente 39%. Ainsi la proportion de femmes au sein des conseils d'administrations publics est passée de 19,2% fin 2013 à 21,2% fin 2014. Le programme gouvernemental prévoit des mesures concrètes d'encouragement telles que les actions positives qui seront renforcées. Les entreprises participant au programme des actions positives établissent, après une analyse détaillée de la situation de leur personnel, un plan d'action comprenant des mesures spécifiques en matière d'égalité de traitement au niveau recrutement, conditions de travail, formation, rémunération, culture d'entreprise, et comprenant également des mesures en matière d'égalité dans la prise de décision où les entreprises se fixent des objectifs concrets en vue d'augmenter la participation du sexe sous-représenté dans leurs organes de décision ainsi que des mesures en matière de conciliation vie professionnelle, vie privée. Un réseau d'échange est mis en place regroupant la centaine d'entreprises concernées pour discuter des thématiques communes concrètes et intéresser d'autres entreprises à suivre l'exemple. L'entreprise dont le projet d'actions positives est avisé favorablement obtient un agrément ministériel et une subvention pour les actions mises en place. Un label « actions positives » est décerné chaque année aux entreprises qui ont intégralement transposé leur plan d'actions dans le cadre de leur participation au programme.

### **« Gender Equality – An unfinished business ? »**

En date des 23 et 24 octobre 2014, la ministre de l'Egalité des chances, Lydia Mutsch, a participé à la Conférence ministérielle organisée à Rome par la présidence italienne du Conseil de l'Union européenne sur la situation de l'égalité des femmes et des hommes en Europe.

Au cours d'une table-ronde ministérielle, les responsables politiques ont été unanimes à constater que, malgré les progrès réalisés au cours des dernières décennies, beaucoup d'inégalités de fait entre hommes et femmes subsistent de nos jours. C'est pourquoi il est indispensable d'accélérer l'action politique pour y remédier, et ce aux niveaux national, communautaire et international.

Madame Mutsch a identifié comme principales priorités des politiques futures l'égalité dans la prise de décision, la lutte contre les stéréotypes basés sur le genre et le travail en partenariat.

Ensemble avec ses homologues italien et letton, la ministre luxembourgeoise a signé la Déclaration du trio de présidences en matière d'égalité des hommes et des femmes. Les États membres qui détiennent la présidence travaillent en effet en étroite coopération par groupes de trois, appelés 'trios'. Ce système a été introduit par le traité de Lisbonne en 2009.

Le trio fixe les objectifs à long terme et élabore un programme commun définissant les thèmes et les grandes questions qui seront traités par le Conseil au cours d'une période de dix-huit mois. Sur la base de ce programme, chacun des trois pays élabore son propre programme semestriel plus détaillé.

Le trio actuel est composé des présidences italienne, lettonne et luxembourgeoise.

Au cours de ses entrevues bilatérales, Madame Mutsch a présenté les grandes lignes de la Présidence luxembourgeoise en matière d'égalité entre hommes et femmes. Les thèmes prioritaires seront

- l'égalité dans la prise de décision économique et politique ;
- l'augmentation du taux d'emploi : rendre le marché du travail plus attractif pour les femmes ;
- la lutte contre les stéréotypes de genre ;
- l'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques ;
- la place des hommes dans les politiques d'égalité entre hommes et femmes dans l'agenda de l'après-2015.

En marge de la Conférence, la ministre de l'Égalité des chances a eu des entrevues bilatérales avec

- Monsieur Uldis Augulis, ministre du Bien-être social de Lettonie ;
- Madame Asa Regnér, ministre en charge des Enfants, des Personnes âgées et de l'Égalité des chances de Suède ;
- Madame Elke Ferner, Secrétaire d'Etat au ministère allemand de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse ;
- Madame Pascale Boistard, Secrétaire d'Etat chargée des Droits des femmes en France ;
- Madame Martine Reicherts, Membre de la Commission européenne chargée de la justice, des droits fondamentaux et de la citoyenneté.

Les discussions ont porté sur des sujets d'actualité des politiques d'égalité et plus particulièrement sur les instruments et méthodes à mettre en œuvre pour atteindre un meilleur équilibre dans la prise de décision politique et économique et sur le cadre légal de la prostitution.

Tous les responsables politiques ont exprimé le souhait d'organiser des échanges plus réguliers des ministres en charge de l'égalité des chances. Madame Mutsch a finalement présidé une réunion de travail avec la Commission européenne sur le rapport « Les femmes et la prise de décision » que l'Institut européen pour l'égalité des femmes et des hommes préparera pour la présidence luxembourgeoise en 2015.