



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

RAPPORT D'ACTIVITE 2017

Février 2018

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 (MEGA)	8
A. Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes (CI)	8
B. Comité du Travail Féminin (CTF)	9
C. Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence	10
D. Comité des actions positives	12
E. Réseau des délégués à l'égalité dans la Fonction publique	14
III. Représentation du ministère de l'Égalité des chances dans les organismes gouvernementaux	17
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	18
1. Plan d'égalité	18
2. Politique communale d'égalité des femmes et des hommes	19
3. Formations	20
4. Education et marché du travail	22
5. Domaine social	27
6. Sensibilisation et information	30
C. Activités conventionnées par le ministère de l'Égalité des chances dans le domaine social et autres	40
1. Services pour filles, femmes et femmes avec enfants	41
2. Garderies internes	42
3. Foyers d'accueil et de dépannage	42
4. Centres de consultation	42
5. Service d'assistance aux victimes de violence domestique (SAVVD)	43
6. Centre parental	43
7. Centre de réinsertion et d'insertion	44
8. Service prenant en charge les auteurs de violence domestique	44
9. Service d'assistance aux victimes de la traite des êtres humains	44
D. Manifestations et publications	44
1. Manifestations organisées ou co-organisées par le MEGA	44
2. Manifestations patronnées par le MEGA	46
3. Publications	46

V.	Activités du ministère de l’Egalité des chances au niveau européen et international	50
A.	61 ^{ème} session de la Commission de la condition de la femme (ONU)	50
B.	Déplacements de Madame la Ministre	51
C.	Réunions du groupe de fonctionnaires à haut niveau sur l’intégration de la dimension du genre (High Level Group)	51
D.	Comité Consultatif de l’égalité des chances entre les femmes et les hommes	53
E.	Conseil de l’Europe	53
F.	Conférences	54

Introduction

En date du 11 octobre 2017, l'Institut européen pour l'égalité des femmes et des hommes (EIGE) a rendu publique l'actualisation de son indice d'égalité entre les sexes.

Depuis 2005, l'indice en question, qui est subdivisé en six domaines principaux (le travail, l'argent, le savoir, le temps, le pouvoir et la santé) mesure l'égalité des sexes dans l'Union européenne et dans ses Etats membres.

L'indice est réactualisé tous les deux ans. Les résultats s'inscrivent sur une échelle allant de 0 (inégalité totale) à 100 (égalité totale).

Le Luxembourg passe de 65,9 à 69

Alors qu'il se situait à 65,9 sur ladite échelle de 100 en 2015, le résultat publié pour le Luxembourg en 2017 est de 69.

La moyenne générale pour l'ensemble des Etats membres de l'Union européenne (UE 28) est de 66,2. Au classement par Etat membre, le Luxembourg gagne deux places et occupe désormais le 9ème rang.

Le Luxembourg se situe au-delà de la moyenne UE 28 dans tous les domaines analysés, à l'exception de celui de la prise de décision.

Sérieux bond en avant pour l'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision

En matière d'égalité dans la prise de décision, le résultat du Luxembourg passe de 34,9 en 2015 à 43,5 en 2017.

Madame la ministre de l'Egalité des chances Lydia Mutsch voit la politique d'égalité du gouvernement luxembourgeois clairement confirmée et se réjouit particulièrement que les efforts entrepris en matière de prise de décision politique et économiques commencent à porter leurs fruits.

Dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes et la violence domestique, les travaux à la fois intensifs et complexes ont abouti au dépôt, en octobre 2017, du projet de loi portant approbation de la Convention dite d'Istanbul du Conseil de l'Europe sur l'élimination de toutes formes de violences à l'égard des femmes et la violence domestique.

I. Budget du ministère de l'Egalité des chances

Le budget du Ministère de l'Egalité des chances (MEGA) pour 2017 s'est élevé à 15 412 347.- euros, ce qui fait 0,11% du budget des dépenses courantes de l'Etat luxembourgeois.

Les différents articles ont été ventilés comme suit :

Indemnités pour services extraordinaires	2.500
Indemnités pour services de tiers	1.500
Frais de route et de séjour, frais de déménagement	47.000
Frais d'experts et d'études	256.500
Frais d'experts et d'études du programme « Actions positives » et préparation des élections	430.000
Colloques, séminaires, stages et journées d'études, frais d'organisation et de participation	70.000
Frais en relation avec des actes et manifestations de la vie publique à caractère protocolaire ou social ; dépenses diverses	14.000
Frais d'exploitation et frais administratifs	70.348
Entretien et exploitation d'immeubles	20.000
Frais de l'Observatoire de l'Egalité des chances	102.500
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	280.000
Mise en œuvre d'actions nationales dans le cadre des programmes communautaires ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes	100
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des centres d'accueil et des bureaux de consultations du secteur conventionné	13.607.045

Participation financière de l'Etat aux frais des activités du Conseil National des femmes du Luxembourg	286.754
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	100
Participation financière de l'Etat à des actions des organisations non étatiques œuvrant en faveur de l'égalité des femmes et des hommes	69.000
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 2015 – 2018 »	65.000
Participation de l'Etat à la réalisation d'actions positives dans le domaine de l'emploi	90.000
Acquisitions de machines de bureau	6.000

De loin la plus grande dépense, 88,29 % des crédits budgétaires du Ministère de l'Egalité des chances (MEGA), ont été destinés aux frais de fonctionnement de structures d'accueil et de centres de consultation en activité en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

En raison de l'importance de la masse salariale dans ces frais de fonctionnement et l'adaptation régulière de celle-ci notamment aux coûts de la vie, les crédits en question sont en constante augmentation.

La prise en considération des demandes de postes de personnel supplémentaire est réduite au minimum et tient compte des besoins suites aux réorganisations dans le secteur, renforce le travail social avec les jeunes mamans et leurs bébés, et tient aussi compte de la nouvelle demande d'accompagnement social par des hommes auprès du service de consultation pour hommes « InfoMann ».

Le crédit budgétaire relatif à la « préparation Elections » pour sensibiliser surtout le « sexe sous-représenté » a été reconduit sous la section budgétaire du MEGA. Ces moyens financiers ont servi à supporter diverses organisations pour lancer des séminaires et workshops ayant pour but d'expliquer le système politique du Grand-Duché afin d'intéresser davantage de femmes à se porter candidates pour les élections communales de 2017 et de leur offrir une certaine assistance dans leurs démarches.

Les crédits budgétaires en faveur du Conseil national des femmes sont surtout constitués par des frais de personnel.

Pour ce qui est des crédits budgétaires propres au MEGA, ils respectent les lignes fixées par la circulaire budgétaire et sont, pour leur grande majorité, destinés à épauler les priorités politiques en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Les participants au programme des actions positives ont été remerciés pour leurs efforts par l'attribution de l'AWARD Actions Positives. Ce programme incite les entreprises à élaborer un plan d'action couvrant les domaines de l'égalité de traitement, de l'égalité dans la prise de décision et de l'égalité dans la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, en augmentant le nombre d'entreprises participantes et en mettant en place un réseau d'échanges de bonnes pratiques.

L'information et la sensibilisation à la thématique de l'égalité entre hommes et femmes reste un volet important du travail du MEGA étant donné qu'une évolution de la société en vue d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes à tous les niveaux reste tributaire d'un changement des mentalités dans de nombreux domaines.

Le MEGA a lancé une campagne publicitaire sous le slogan « Votez égalité » avec le but d'encourager les femmes à s'engager comme candidates lors des élections communales de 2017. A côté des actions dans divers médias, le MEGA a organisé des soirées d'information pour des personnes intéressées au fonctionnement des communes.

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)

Vu sa composition, le Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes est prédestiné à servir de plate-forme pour suivre la mise en œuvre, au niveau du gouvernement, des politiques d'égalité des femmes et des hommes, et plus particulièrement du Plan d'égalité 2015-2018.

C'est dans cette optique que le règlement grand-ducal du 15 décembre 2016 portant

1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères
2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence
3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

a modifié la base réglementaire du Comité interministériel pour y intégrer cette nouvelle mission de suivi de la mise en œuvre du Plan égalité.

Afin de permettre au Comité de se consacrer pleinement au suivi de la mise en œuvre du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 ainsi qu'à l'étude de toute autre question liée à l'égalité entre hommes et femmes, il est déchargé de sa mission de consultation sur les projets de loi susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité des femmes et des hommes.

Pendant la première moitié de l'année 2017, les membres du Comité interministériel ont activement collaboré au 2^{ème} rapport intermédiaire de mise en œuvre du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018. (voir page 18)

Le Comité s'est réuni en date du 1 décembre 2017 avec à l'ordre du jour les points suivants.

1. Remarques introductives
2. Genre et culture : présentation par Madame Danièle Kohn-Stoffels et Monsieur Jo Kox, Ministère de la Culture et discussion
3. Le PIB du bien-être...pour les femmes et pour les hommes : présentation par Madame Chiara Peroni et Monsieur Francesco Sarracino, Unité de recherche, STATEC et discussion
4. Divers

Vu l'intérêt pour cette approche thématique, il a été retenu de discuter, au cours de la première réunion du Comité en 2018, la dimension du genre dans la mise en œuvre des Objectifs du développement durable et de l'Agenda 2030, d'une part, et des politiques de sécurité et de défense, d'autre part.

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.

Le comité se compose de 21 membres titulaires ainsi que d'un nombre égal de membres suppléant-e-s, nommé-e-s par la Ministre pour un terme renouvelable de trois ans. Il comprend :

- quatre représentant-e-s des associations féminines proposé-e-s par le Conseil National des Femmes du Luxembourg ;
- quatre représentant-e-s des organisations professionnelles des employeurs ;
- quatre représentant-e-s des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national ;
- neuf représentant-e-s du Gouvernement

En 2017, le Comité du Travail féminin s'est réuni en assemblée plénière, le 7 février et le 13 juin.

Réunion du 7 février 2017

L'assemblée propose certaines modifications par rapport au projet d'avis du CTF concernant le projet de loi 6996 portant réforme du divorce et compte tenu de la complexité du sujet, il est décidé de convoquer une commission le mardi 21 février pour finaliser l'avis du CTF concernant le projet de loi portant réforme du divorce et de le présenter lors de la prochaine réunion plénière.

La vice-présidente Anik Raskin soumet à l'assemblée la candidature de Cristelle Cervellati pour succéder à la vice-présidente Danielle Haustgen qui a démissionné. L'assemblée procède à l'élection de la vice-présidente et la candidate Madame Cervellati est élue.

Réunion du 13 juin 2017

Cristelle Cervellati, juriste en droit des affaires, nouvelle vice-présidente du CTF, qui succède à Danielle Haustgen, démissionnaire, se présente à l'assemblée.

L'avis du CTF concernant le projet de loi 6996 portant réforme du divorce est adopté sous condition d'y apporter les adaptations de texte retenues lors de la plénière.

Dans son avis concernant le nouveau projet de loi le CTF demande des précisions quant aux conditions restrictives en matière de rachat de droits à pension dans la mesure où cette possibilité est prévue pour les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour des raisons familiales pendant au moins 5 ans. Tout comme le Conseil d'Etat, le CTF s'interroge sur la définition de la période de 5 ans. S'agit-il d'un calcul au prorata sur un temps plein? Les 5 années peuvent-elles résulter d'un cumul de plusieurs périodes résultant de plusieurs interruptions ou

réductions ou bien doivent-elles être continues ? L'assemblée veut inclure le partenariat qui n'est pas compris dans le texte du projet de loi.

Pour conclure, le CTF rappelle que le partage obligatoire des droits à pension en cas de divorce doit être conçu comme mesure exclusivement transitoire. Le partage obligatoire des droits à pension en cas de divorce n'est pas à confondre avec l'individualisation des droits à pension se basant sur un système fiscal et social considérant l'individu, et non le ménage, comme unité de base de calcul ou d'accès à un droit.

L'individualisation des droits à pension dans un système fiscal et social non-individualisé ainsi que les mesures politiques qui la réaliseront seront forcément très différentes d'une individualisation des droits à pension dans un système fiscal où l'unité d'imposition serait l'individu.

La présidente propose de préparer un projet d'avis concernant le projet de loi portant réforme du RMG et de le transmettre aux membres du CTF. Une commission sera convoquée à cet effet en vue de finaliser le projet d'avis du CTF qui sera soumis aux membres du CTF pour approbation lors d'une plénière.

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 2017, le Comité s'est réuni à quatre reprises : le 17 janvier, le 2 mai, le 24 octobre et le 21 novembre. Le rapport au gouvernement pour l'année 2016 a été analysé et adopté par le Conseil de gouvernement dans sa réunion du 12 mai 2017.

Composition

Au cours de 2017, la composition du Comité a connu des changements. Depuis février 2017, Mme Andrée Birnbaum remplace Mme Joëlle Schranck comme membre effective pour le compte du SAVVD. Depuis novembre 2017, Mme Nassim Nouri remplace Mme Caroline Godfroid comme membre suppléante représentant le Parquet auprès du Tribunal d'arrondissement Diekirch. Mme Chantal Martin remplace depuis novembre 2017 M. Thierry Jacobs comme membre suppléant représentant la Police Grand-Ducale. Depuis mai 2017, le ministère de la Justice est représenté par Mme Tara Désorbay comme membre effective et Mme Pascale Millim comme membre suppléante. Depuis décembre 2017, Mme Anouck Kerschen en tant que membre effective et Mme Jana Barthels en tant que membre suppléante remplacent Mme Martine Schmit et M. Marc Becker pour représenter le ministère de la Sécurité Intérieure au sein du Comité.

En raison du fait que le règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence n'a pas encore été modifié, le service « Alternatives » n'est momentanément que représenté à titre d'observateur aux travaux du Comité en les personnes de Mmes Pierrette Meisch et Béatrice Ruppert.

La composition du Comité au 31 décembre 2017 a été donc la suivante :

	Membres effectifs	Membres suppléants
Ministère de l'Égalité des chances	Isabelle Schroeder (Présidence) Ralph Kass (Vice-Présidence)	Henri Feltgen Andrée Hauptert
Ministère de la Justice	Tara Désorbay	Pascale Millim
Ministère de la Sécurité intérieure	Annouck Kerschen	Jana Barthels
Police Grand-Ducale	Kristin Schmit	Chantal Martin
Parquet du Tribunal d'Arrondissement Luxembourg	Laurent Seck	
Parquet du Tribunal d'Arrondissement Diekirch	Aloyse Weirich	Nassim Nouri
Service d'assistance aux victimes de violence domestique	Andrée Birnbaum Chantal Ronkar	Olga Strasser Céline Gérard
Service d'aide aux auteurs de violence domestique	Laurence Bouquet Gilles Dhamen	Daniela Cabete Rita Thill

Résumé des travaux du Comité au cours de 2017

Dans sa réunion du 17 janvier 2017, le Comité a notamment discuté la baisse des clients auprès du Riicht eraus et des possibilités du service d'approcher les auteurs qui ont déjà connu plusieurs interventions policières, mais qui n'ont pas été sujets d'une expulsion. Un deuxième point évoqué a été les cas de violence domestique à l'étranger entre parties résidentes au Luxembourg et notamment la question de l'optimisation de la protection et de l'assistance des victimes au-delà des frontières et au retour au Grand-Duché de Luxembourg, ainsi que la coopération transfrontalière entre acteurs de terrain. Un dernier point de l'ordre du jour a été l'applicabilité de la loi sur la violence domestique aux cas de violence au sein des structures d'accueil pour femmes en détresse.

Dans la réunion du 2 mai 2017, le Comité a discuté et adopté le rapport au gouvernement pour l'année 2016, pour lequel un certain nombre d'améliorations ont été proposées au niveau de la rédaction et au niveau de la collecte et de l'analyse des statistiques. De plus, le Comité a discuté d'un projet d'étude mené par le STATEC en matière de violence, dont la violence domestique.

La réunion du 24 octobre 2017 a été consacrée à la présentation du projet de loi n°7167 portant approbation de la Convention de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique signée à Istanbul le 11 mai 2011 et modifiant le Code pénal, le Code de procédure pénale, la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence

domestique et la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et de l'immigration. Un autre aspect évoqué a été celui du bilan des expulsions pour 2017.

Dans sa réunion du 21 novembre 2017, le Comité avait invité des représentant(e)s de la « Opferambulanz » du Laboratoire National de la Santé pour mettre le point sur le développement du projet. La réunion a servi de faire un premier point sur les différentes procédures envisagées et pour identifier les pistes de collaboration avec les instances représentées au sein du Comité (comme la Police, le Parquet et les services sociaux). Un autre point discuté a été celui de la saisine et de la coordination entre les deux services de consultation pour enfants et adolescents victimes de violence domestique, Alternatives et Psysea, en tant que services d'assistance aux victimes mineures de violence domestique agréés dans le cadre de la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique.

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 2017, le Comité des Actions Positives s'est réuni trois fois, à savoir le 28 mars, le 6 avril et le 20 juillet.

Réunion du 28 mars 2017

Suite à la présentation de son plan d'action par l'entreprise ATOS, le projet d'action positive de l'entreprise est avisé favorablement par le comité et l'agrément ministériel valable pour une durée de deux ans est accordé à ATOS, en même temps qu'une subvention financière pour la mise en œuvre de son projet d'action positive.

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

- L'enquête vient d'être réalisée chez Muller & Wegener, chez Ernst & Young et chez Arendt et Medernach
- Les résultats de l'enquête réalisée chez Polygone, la Crèche les P'tits Bouchons et chez Wavestone (anciennement Kurt Salmon) viennent d'être présentés
- Les plans d'action de Luxair et de Brink's sont en voie de finalisation et celui de Luxair sera présenté au comité des actions positives lors de la prochaine réunion en avril 2017
- Le programme AP a été présenté par le MEGA chez Ampacet, chez Autopolis, chez Avery Dennison, chez DuPont de Nemours, chez RTL Group, chez WW + Architektur en 2016 en vue d'une demande de participation au programme en 2017. Des rendez-vous sont prévus chez Arcelor Mittal, Randstad, KPMG et Husky en vue d'une présentation du programme AP

Le comité est informé que le ministère de l'Égalité des chances a participé le 8 mars à une table ronde « The Woman Effect-Invest Differently » organisée par la BIL concernant la position de la femme dans la société ainsi que la diversité en tant que levier important.

Réunion du 6 avril 2017

Suite à la présentation de son plan d'action par l'entreprise LUXAIR, le projet d'action positive de l'entreprise est avisé favorablement par le comité et l'agrément ministériel valable pour une durée de deux ans est accordé à LUXAIR, en même temps qu'une subvention financière pour la mise en œuvre de son projet d'action positive.

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

- Les résultats de l'enquête réalisée chez Ernst & Young ont été présentés en mars 2017
- Les résultats de l'enquête réalisée chez Arendt & Medernach seront présentés en mai 2017

Réunion du 20 juillet 2017

Suite à la présentation de son plan d'action par l'entreprise BRINKS, le projet d'action positive de l'entreprise est avisé favorablement par le comité et l'agrément ministériel valable pour une durée de deux ans est accordé à BRINKS, en même temps qu'une subvention financière pour la mise en œuvre de son projet d'action positive.

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

- Les résultats de l'enquête réalisée chez Arendt et Medernach ont été présentés en mai 2017
- Cinq entreprises ont fait une demande de participation au programme des actions positives et vont signer une convention avec le ministère de l'Égalité des chances en vue de réaliser un projet actions positives, à savoir Ampacet, Ista, Schrodgers, Temenos et WW+Architektur+
- Le 16 novembre 2017 aura lieu la cérémonie des « Awards Actions Positives », édition 2017, au Biodiversum à Remerschen, où Madame la Ministre remettra les trophées aux six entreprises lauréates de cette année : Cimalux, E-Kenz, Ergo Life, KBL, MCM, Nettoservice. Depuis 2013, le ministère de l'Égalité des chances remet chaque année le label actions positives, pour récompenser les entreprises qui ont obtenu l'agrément ministériel et transposé leur plan d'actions avec succès
- Des rendez-vous sont prévus prochainement chez Baloise Assurances, SES et Paypal en vue d'une présentation du programme AP

Il est retenu que le ministère de l'Égalité des chances présentera son programme des actions positives en faveur de l'égalité des femmes et des hommes sur le lieu de travail dans les entreprises du secteur privé au comité de l'égalité de la chambre des salariés.

E. Réseau des délégués à l'égalité dans la Fonction publique

Le réseau des délégués à l'égalité dans la Fonction publique trouve sa base légale dans le règlement grand-ducal du 5 mars 2004 fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégués à l'égalité entre femmes et hommes au sein des départements ministériels et administrations, modifié en date du 17 septembre 2017.¹

Sur invitation du ministère de l'Egalité des chances, les délégués se réunissent au moins une fois par an pour un échange d'informations et pour décider d'actions communes.

Au 1^{er} décembre 2017, 116 délégués à l'égalité sont nommés dans la Fonction publique, dont 89 femmes et 27 hommes. Au 1^{er} décembre 2017, il s'avère que 36 administrations n'ont pas encore nommé une personne à cette fonction.

Le 14 décembre 2017 a eu lieu la réunion plénière des délégués.

A la demande de certains délégués de disposer d'un accès à une documentation plus large sur les thèmes ayant trait au Gender mainstreaming et à la politique à l'égalité des femmes et hommes, le MEGA avait invité Christa Brömmel et Katrin Eckart du Centre de documentation Cid-femmes, 14 rue Beck, à Luxembourg-Ville pour présenter leur bibliothèque accessible au public.

Comme on peut le lire sur le site <http://cid-fg.lu/fr/>, l'a.s.b.l. Cid-femmes (Centre d'Information et de Documentation des femmes 'Thers Bodé') a été créée en 1992 sur initiative d'un groupe de femmes qui partageaient la motivation de promouvoir le rôle des femmes dans la société et plus particulièrement au Luxembourg. La bibliothèque propose une large panoplie de livres et documents à consulter sur place ou à emprunter. Cid-Femmes met également un espace de travail à disposition et propose son aide à la recherche documentaire.

Conventionnée avec le ministère de l'Egalité des chances, l'association serait disposée à mettre à profit son savoir-faire aux personnes déléguées pour se documenter sur un sujet précis, ou simplement consulter les différents catalogues de bibliothèques en réseaux. Toute demande de livres ou documents par les délégués à l'égalité pourra également faire l'objet d'un achat par le Cid-femmes.

Lors de la réunion, plusieurs thèmes ont déjà été évoqués dont notamment : « work-life balance – Frauen in Führungspositionen; harcèlement moral et sexuel; Le plafond de verre au Luxembourg? Europe?; Comparaison du secteur privé et le domaine politique; dans quels domaines, les femmes sont défavorisées; égalité sur le lieu du travail. »

Actions positives: quel rôle à jouer pour les délégués et déléguées à l'égalité ?

Les délégués sont amenés à jouer un rôle clé dans le programme des actions positives. Une fois par an, le ministère de l'Egalité des chances et le ministère de la Fonction publique lancent conjointement une circulaire aux administrations pour promouvoir la participation aux actions positives.

En début d'année, la circulaire 2018 sera envoyée en temps réel par le ministère de l'Egalité des chances par mail aux délégués pour information. L'ancienne circulaire 2017 sera mise sur le site

¹ www.legilux.lu

du ministère afin que les délégués puissent en prendre connaissance. Dès publication de la circulaire, les délégués à l'égalité sont invités à sensibiliser leur hiérarchie en vue d'une participation éventuelle au programme.

Contrairement aux actions positives dans le secteur privé, il s'agit avant tout de faire une enquête de satisfaction avec le personnel de l'administration. Cette enquête est gérée et suivie par un bureau de consultation externe chargé par le ministère. Les données sont traitées avec toute la confidentialité exigée.

Le délégué jouera un rôle proactif pour motiver les collègues à participer et leur donner toutes les informations nécessaires pour remplir le questionnaire. En effet, les délégués font partie intégrante d'un projet d'action positive dès le départ et restent partenaires privilégiés pour mettre en place des actions concrètes. En général, les taux de participation aux enquêtes sont élevés avec un seuil inférieur de 60%. En principe, tout le personnel participe à l'enquête y inclus le personnel de nettoyage. Afin de garantir l'anonymat, un nombre minimum de 25-30 participants est néanmoins requis. A la demande de l'administration, il est possible d'intégrer des questions spécifiques, liées à un contexte particulier (comme p.ex. dans le contexte d'un lycée). Une assistance tout au long de l'enquête est assurée par le ministère de l'Egalité des chances.

Les délégués à l'égalité des lycées se sont particulièrement intéressés aux différentes activités scolaires et leur impact sur les actions positives en interne, et vice-versa. A ce jour, il n'y a pas eu de projets d'action positive auprès du personnel d'une école. Une telle analyse pourrait éventuellement permettre de détecter et de rendre visible des discriminations entre femmes et hommes à l'intérieur des différents statuts du corps d'enseignants. 10-12 administrations ont déjà participé au programme des actions positives. Parmi les administrations qui continuent sur leur lancée, le Statec et la Douane organisent des formations ou séances d'information régulières, notamment pour les nouveaux fonctionnaires, sur le thème de la diversité ou l'égalité de traitement. Afin de donner aux délégués à l'égalité l'occasion de se familiariser avec les démarches et actions éventuelles à mettre en œuvre, une réunion sera organisée au ministère qui traitera exclusivement de cas pratiques autour des actions positives dans la Fonction publique.

Modifications réglementaires

Le règlement grand-ducal du 17 septembre 2017 apporte certaines modifications au règlement du 5 mars 2004 fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégués à l'égalité.

Les deux règlements peuvent être consultés ou téléchargés sur le site du ministère ou sur legilux.lu.

Quelques points présentés à la réunion:

Article 1 – Qui sont les entités concernées ?

Les termes « le service, l'administration ou l'établissement » sont remplacés par les termes « le département ministériel ou l'administration »

Article 2 – Les missions sont reformulées

1° L'égalité de salaire a été supprimée comme thème à traiter. Les missions sont notamment recentrées, et l'accent des propositions d'amélioration à formuler est mis sur « l'organisation du travail, la formation et l'évolution professionnelle »

3° En matière de harcèlement, le terme « professionnel » est remplacé par le terme « moral ». Les délégués restent en charge de la protection du personnel contre le harcèlement et sont appelés à proposer au ministre du ressort toute action de prévention jugée nécessaire. D'autre part, il est prévu que les délégués assistent et conseillent les collègues dans ces situations. Il est d'autant plus important de pouvoir disposer d'un service psychosocial qui propose son aide et sa compétence à ce sujet. Ce sera l'objet d'une prochaine réunion des délégués en début d'année 2018.

5° Les réunions de concertation annuelles sont organisées par le ministère de l'Egalité des chances et non plus, comme prévu auparavant, par le ministère de la Fonction publique. A ce titre, l'énoncé du règlement rejoint la pratique des dernières années. En effet, le MEGA organise des réunions d'échanges régulières entre délégués à l'égalité depuis fin 2014.

III. Représentation du ministère de l’Egalité des chances dans les organes gouvernementaux

En 2017, le ministère de l’Egalité des chances a été représenté dans les organes suivants :

- Comité interministériel de l’égalité des femmes et des hommes (présidence)
- 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 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 (présidence)
- 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 interdépartementale du développement durable
- Commission interministérielle de l’informatique
- Conseil supérieur de la Protection nationale
- Groupe de suivi du Guide « L’Egalité dans la communication publique »
- Réseau interministériel « Europe 2020 »
- 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 interministériel « Plan d’action national Education sexuelle et affective »
- Comité pour l’éducation du développement durable (CIEDD)
- Réseau des délégués à l’égalité dans la Fonction publique (présidence)
- Comité interministériel des droits de l’Homme
- Plate-forme Prostitution (présidence)

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

A. Le domaine législatif

Au cours de l'année 2017, des représentants du ministère de l'Égalité des chances ont activement collaboré aux travaux autour de deux projets de loi ayant des liens intenses avec la thématique de l'égalité entre hommes et femmes, à savoir

- le projet de loi n° 7008 renforçant la lutte contre l'exploitation de la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains à des fins sexuelles et modifiant 1) le Code de procédure pénale ; 2) le Code pénal
- le projet de loi n° 7167 portant approbation de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, signée à Istanbul le 11 mai 2011 et modifiant 1) le Code pénal ; 2) le Code de procédure pénale ; 3) la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique ; 4) la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

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

1. Plan d'égalité

Dans sa réunion du 17 février 2016, le Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes a retenu la méthode de travail pour assurer le suivi de la mise en œuvre du PAN Egalité 2015-2018.

Le 21 février 2017, les membres du Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes ont été invités à fournir des informations sur l'état de la mise en œuvre des différentes mesures tombant sous leur champ de compétences sur base d'une ventilation établie par le Ministère de l'Égalité des chances. Par la même occasion était posée la question de l'implication active des délégués à l'égalité des départements respectifs dans la mise en œuvre du PAN Egalité.

Le délai de réponse était fixé au 7 avril 2017 et a été prolongé au 19 avril 2017.

Un projet du deuxième rapport détaillé de mise en œuvre du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 a été renvoyé aux membres du Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes et a été approuvé par procédure écrite tacite se terminant le 19 juin 2017.

Lors de l'établissement du 1^{er} rapport intermédiaire, le niveau de réalisation des mesures a été subdivisé en 3 catégories, à savoir

Niveau 1 = mesure réalisée

Niveau 2 = mesure en cours de réalisation

Niveau 3 = mesure dont la réalisation est reportée

Sur proposition du Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes, un quatrième niveau de réalisation a été ajouté à la liste afin de tenir compte du caractère permanent de certaines mesures comme par exemple l'organisation de formations, l'établissement de statistiques ventilées par sexe, la prise en compte de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques ou encore une représentation équilibrée d'hommes et des femmes dans les organes de prise de décision.

Niveau 4 = mesure à caractère permanent

19 départements ministériels distincts ont contribué à l'élaboration du PAN Egalité 2015-2018 et sont responsables pour la mise en œuvre de leurs mesures respectives.

En complément aux actions et travaux du Ministère de l'Egalité des chances, le PAN Egalité comprend 104 mesures différentes dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes.

Au 1^{er} juillet 2017,

- 16 mesures ont été réalisées (16%)
- 33 mesures sont en cours de réalisation (32%)
- 16 mesures ont été reportées (16%) et
- 39 mesures ont un caractère permanent (38%).

En résumé, 85% de mesures contenues dans le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 sont donc soit réalisées, soit en cours de réalisation ou encore ont un caractère permanent.

Les délégués à l'égalité ont été impliqués 43 fois en ce qui concerne les 88 mesures réalisées, en cours de réalisation ou permanent (49% des cas).

2. Politique communale de l'égalité des femmes et des hommes

Au niveau de l'égalité dans la prise de décision locale, l'année 2017 était marquée par les élections communales du 8 octobre 2017.

Tout au long de l'année 2017, le ministère de l'Egalité des chances a mis en œuvre, en coopération avec une multitude d'acteurs sur le terrain comme le SYVICOL et le Conseil national des femmes, une large campagne nationale de mobilisation comprenant notamment

- la mise en place du site Internet votezegalite.lu/wieltegaliteit.lu
- l'organisation de six soirées d'information et de rencontre
- la participation aux journées portes ouvertes organisées par une vingtaine de communes luxembourgeoises
- le recueil et la diffusion de témoignages de soutien individuels en provenance de 47 personnalités connues au Luxembourg.

Les efforts entrepris se sont soldés par une augmentation du nombre de candidatures féminines pour les élections communales du 8 octobre 2017 : 1274 des 3575 candidats étaient des femmes, ce qui équivaut à un pourcentage de 35,6% par rapport à 32% en 2011.

Sur les listes présentées par les partis politiques dans les communes à système de vote à majorité proportionnelle, le pourcentage des femmes a même atteint 39,5%.

Cette évolution positive se constate également au niveau des résultats dans la mesure où le pourcentage de femmes élues se situe à 24,85% par rapport à 22,2% aux élections communales de 2011 (pour le détail de la campagne votzeegalite.lu, prière de consulter les passages y relatifs sous information/sensibilisation respectivement manifestations).

La politique communale d'égalité chances était dominé par la campagne « votezégalité » pour promouvoir plus d'égalité dans la prise de décision au niveau communal. La campagne d'information avait comme but d'informer le public sur l'état des lieux, mobiliser surtout le sexe sous-représenté à participer en tant que candidate et de sensibiliser le grand public. Le ministère a collaboré avec le SYVICOL (le syndicat des villes et communes luxembourgeoise) pour organiser des workshops avec des élu(e)s pour répondre aux questions du public, ainsi que des portes ouvertes des communes ayant comme but d'expliquer le fonctionnement de la commune.

Analysant les résultats des élections municipales en octobre 2017, 1274 sur 3575 candidates étaient des femmes. Sur les 102 bourgmestres, 11 sont des femmes. 50 échevins de 223 et 212 de 789 membres du conseil communal sont des femmes. Les observations officielles par l'Observatoire de la participation politique des femmes aux élections seront publiées en printemps 2018.

La commune de Mamer a inauguré un nouveau service à l'égalité. Les communes sont partenaires privilégiés pour le ministère de l'Égalité des chances et jouent un rôle important dans le domaine de la politique de l'égalité des chances parce qu'elles sont près des citoyens.

Mamer est la 11^e commune à introduire un service dédié à l'égalité entre femmes et hommes.

3. Formations

Inscrites dans les Plans d'action national d'égalité des femmes et des hommes successifs du gouvernement luxembourgeois depuis 2006, les formations constituent un instrument de la politique de l'égalité des femmes et des hommes et, en particulier, de la mise en œuvre d'un changement de mentalité.

Plus particulièrement, le domaine de la formation est l'un des piliers du travail de sensibilisation du ministère de l'Égalité des chances.



Depuis 2011, le ministère dispense un cours de base sur l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre de la formation initiale des stagiaires à l'Institut National d'Administration publique (INAP). Depuis 2014, une formation est proposée dans le cadre de la formation continue pour

délégués à l'égalité dans la Fonction publique. Sur demande, le ministère de l'Égalité des chances organise également des séances d'information ou de formation sur des thèmes spécifiques concernant l'égalité des femmes et des hommes.

Formations de base obligatoires à l'INAP

La formation obligatoire comporte six heures de cours qui s'inscrivent dans le cadre du programme des formations initiales obligatoires destinés aux agents stagiaires de la fonction publique, les fonctionnaires, aussi bien que les employés, travaillant dans le secteur étatique et les communes.

La formation se veut être une introduction aux différentes notions de la politique d'égalité tout en présentant les mesures prioritaires du gouvernement en la matière. 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 dans notre vie privée et professionnelle, aussi bien à travers 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 nos choix professionnels, 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.

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.



Formation continue pour les personnes qui remplissent la fonction de délégué à l'égalité

Le contenu de cette formation traite des différents concepts et aspects du genre, ainsi que du cadre international, européen, national et communal de la politique de l'égalité entre femmes et hommes. L'objectif du cours est

d'approfondir le contexte législatif national moyennant des exemples pratiques tout en prenant

en compte le contexte de travail des participants et participantes. Une journée d'exercices pratiques en matière de communication interne et de médiation de gestion de conflits complète la partie théorique.

Formations proposées aux élus locaux, femmes et hommes

Dans le cadre du cycle de formation pour élus locaux, organisé par le SYVICOL et l'Institut national d'administration publique (INAP) fin 2017, le ministère de l'Egalité des chances a également proposé un module sur l'égalité des femmes et des hommes en présentant notamment cas concrets traitant de l'égalité des sexes en droit, en politique et au quotidien.

4. Education et marché du travail

Livre Pixi

Les livres pour enfants Pixi ont une longue tradition en Allemagne, leur pays d'origine, et au Luxembourg.

C'est à Hambourg, auprès de la maison d'édition Carlsen qu'ils ont vu le jour en 1954.

Cette série de livres d'images très populaire a connu un énorme succès, surtout avec son protagoniste principal, Pixi, qui fait partie des personnages les plus connus de la maison d'édition Carlsen, parmi lesquels on peut citer Petzi, Conni, Max, et bien d'autres encore.

Pixi, qui a pris corps lui-même dans certains de ses livres, fait aujourd'hui partie intégrante de la couverture de chaque livre de la série.

Les histoires, aussi intéressantes que variées, ont ainsi servi d'inspiration au ministère de l'Egalité des chances pour créer un livre de poche, en collaboration avec la maison d'édition Carlsen.

Le livre qui existe en version allemande et française est intitulé « Mama ist Bürgermeisterin / Maman est bourgmestre ».

Ce livre qui est le premier d'une série de trois histoires, tend à sensibiliser les enfants à s'engager sur une voie professionnelle et privée, libre de tout préjugé en termes de genre.

Il devra servir de référence aux enfants, et plus particulièrement aux jeunes filles, pour les encourager à s'intéresser à la vie politique.

La prise de décision politique est en effet un des domaines où le déséquilibre entre hommes et femmes est le plus flagrant : le présent livret s'inscrit dans le cadre d'un effort de mobilisation national tendant à sensibiliser plus de femmes à s'engager en politique.

Ainsi en date du 26 juin 2017, la ministre de l'Egalité des chances a présenté son livre à des enfants de la Maison Relais « Villa Reebou » à Pétange.

La ministre leur a expliqué que tous les enfants, filles et garçons sont égaux en droits et en obligations mais également et surtout qu'ils sont libres de faire leurs choix d'études, de profession et de vie respectifs indépendamment de leur sexe.

La présentation s'est achevée par une discussion interactive avec les enfants.

Il importe de montrer aux enfants, dès leur plus jeune âge, que dans une société moderne, hommes et femmes se partagent les responsabilités de manière équitable à tous les niveaux.



Actions positives dans les entreprises du secteur privé

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 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 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 axées 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'État 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.

V) Actions positives réalisées

Les premières actions positives ont été organisées au sein des entreprises du secteur privé de l'économie à partir de 1999.

Au cours de l'année 2017, cinq entreprises ont signé une convention avec le ministère de l'Égalité des chances en vue de participer au programme des actions positives, à savoir Ampacet, Ista, Schroders, Temenos, WW+Architektur+.

Des plans d'actions, avec des mesures en faveur de l'égalité hommes/femmes, ont été élaborés en 2017 avec trois entreprises, à savoir Atos, Luxair et Brinks.

Les trois projets d'actions positives présentés au Comité des actions positives ont tous été avisés favorablement par le Comité et l'agrément ministériel valable pour une durée de deux ans leur a été accordé.

Une subvention pour la mise en œuvre de leur projet d'actions positives a également été allouée à toutes ces entreprises ayant obtenu l'agrément ministériel.

Les actions positives ont pour objectif de réaliser l'égalité de fait dans le monde du travail, d'assurer le bien-être des salariés sur le lieu de travail, d'augmenter leur motivation et de réduire les fluctuations du personnel. Il en résulte une meilleure qualité du service.

Une bonne gestion des ressources humaines stimulant les capacités du personnel tant féminin que masculin contribue à l'épanouissement de tout un chacun et par conséquent augmente la performance.

Il s'agit de mettre à profit la diversité des compétences, du savoir-faire et des expériences des hommes et des femmes, leurs valeurs étant complémentaires.

L'objectif des actions positives est l'élimination des inégalités qui malgré une évolution lente, mais positive, subsistent toujours dans le monde du travail.

Jusqu'à présent soixante-dix-sept entreprises de différents secteurs, industriel, construction, commerce, nettoyage, restauration, services, communication, bancaire, financier, assurance et santé ont déjà participé au programme des actions positives, et un succès non négligeable a pu être enregistré auprès des sociétés qui se sont engagées en faveur de l'égalité homme/femme de sorte qu'il est dans l'intérêt de tous les acteurs impliqués de poursuivre les actions positives et le cas échéant de parfaire la méthode.

Les projets d'actions positives réalisés servent d'exemples de bonne pratique et, le cas échéant, d'autres promoteurs de projets d'actions positives auront la possibilité d'appliquer des mesures identiques adaptées à leur propre situation et besoins, l'intérêt étant de faire bénéficier un maximum de promoteurs des expériences et bonnes pratiques réalisées dans le cadre du programme des actions positives.

La Direction Générale Emploi de la Commission Européenne qui a fait réaliser une étude au niveau européen concernant les initiatives prises en faveur des employeurs afin de promouvoir l'égalité homme/femme sur le lieu de travail, a retenu le programme des actions positives comme une des bonnes pratiques qui ont été présentées et discutées lors d'une conférence à Bruxelles.

La mise en œuvre du programme actions positives dans les entreprises du secteur privé s'étant ainsi avérée fructueuse en matière de transposition de l'égalité de droit entre les femmes et les hommes dans la pratique, le Gouvernement avait décidé par son programme gouvernemental de 2009-2014 de l'étendre au secteur public.

Le jeudi 16 novembre 2017 lors de la cérémonie des « Awards Actions Positives », édition 2017, qui s'est déroulée au Biodiversum à Remerschen, Madame la Ministre Lydia Mutsch a remis les trophées aux six entreprises lauréates de cette année : Cimalux, E-Kenz, Ergo Life, KBL, MCM, Nettoservice. Depuis 2013, le ministère de l'Égalité des chances remet chaque année le label actions positives, pour récompenser les entreprises qui ont obtenu l'agrément ministériel et transposé leur plan d'actions avec succès.

En 2017 le programme des actions positives a franchi une étape supplémentaire, le ministère ayant lancé son projet d'évaluation du programme.

L'évaluation permet aux entreprises qui ont transposé leur plan d'actions, de mesurer aussi bien les évolutions organisationnelles, que les évolutions en terme de satisfaction des collaborateurs, depuis leur première participation au programme des actions positives.

L'évaluation permet de mesurer l'impact et l'efficacité du programme des actions positives. En 2017 trois entreprises, le cabinet d'orthodontie Becker et associés, le Pall Center et PWC ont décidé de participer à l'évaluation de leur projet action positive.

Programme des actions positives dans le secteur public de l'économie

Depuis 2011, vingt-quatre administrations publiques et départements ministériels et depuis 2013 dix communes ont participé au programme des actions positives. En 2017 c'étaient l'administration des services de secours et l'administration pénitentiaire qui ont posé leur candidature de participation au programme.

5. Domaine social

Orange Week 2017

Du 19 au 26 novembre 2017, le ministère de l'Egalité des chances et la section luxembourgeoise du Zonta International ont organisé ensemble l'« Orange Week » dans le cadre du projet UNiTE d'ONU Femmes. Cette campagne a été lancée en 2008 par le Secrétaire-général des Nations Unies dans le but de sensibiliser le grand public par rapport à la violence envers les femmes et pour mettre fin à la violence sexiste. Dans ce contexte, ONU Femmes invite tous les gouvernements, ONG, individus, les médias et le secteur privé de s'unir autour de ce thème.

Durant cette première édition de l'« Orange Week » avait lieu un ensemble d'évènements et de manifestations, dont entre autres l'illumination par la couleur orange de certains bâtiments publics et non-publics, de monuments et de lieux touristiques, comme symbole visible de solidarité. La « Marche Orange » à Luxembourg-Ville à l'occasion du 25 novembre 2017 - la Journée Internationale contre la violence à l'égard des femmes - avait clôturé l'« Orange Week ».

Le Luxembourg dispose d'un dispositif législatif et social performant et en partenariat étroit avec les ONG. La Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique est en voie de ratification. Les travaux au parlement ont été entamés. Ce traité international est le premier texte international qui vise à protéger les femmes contre toutes les formes de violence. Il s'agit du premier acte juridique international contraignant qui reconnaît que la violence à l'égard des femmes représente une violation du principe d'égalité entre femmes et hommes, une discrimination fondée sur le sexe et une violation des droits humains et de la personne.

Toutes les citoyennes et tous les citoyens ont été encouragés à participer à l'« Orange Week » pour donner un signal fort et pour témoigner que la violence à l'égard des femmes est un fait inacceptable et intolérable, qu'il faut mettre au centre du débat public, pour le rendre plus visible et pour donner des réponses pérennes et effectives à ce fléau sociétal. Au-delà de l'illumination orange et de la « Marche Orange », la participation à l'« Orange Week » a pu se faire sous plusieurs formes :

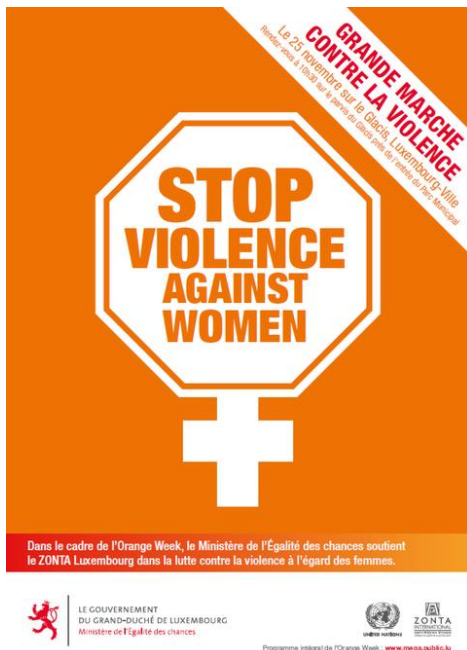
- L'organisation d'activités autour du sujet de la violence à l'égard des filles et des femmes (conférence, soirée-débat, exposition, soirée cinématographique, soirée de lecture etc...);
- L'organisation d'autres activités dont le bénéfice revient à la section luxembourgeoise du Zonta International, qui finance par la suite des projets et initiatives d'organisations nationales et internationales actives dans le domaine de la lutte contre la violence à l'égard des filles et des femmes ;
- La mise à disposition d'infrastructures (salle de conférence, foyer, surface d'exposition etc...) afin de pouvoir organiser un événement dans le contexte de l'« Orange Week » ;
- La réalisation d'un don au compte de la section luxembourgeoise du ZONTA International qui finance par la suite des associations et des organisations nationales et internationales actives dans le domaine de la lutte contre la violence à l'égard des filles et des femmes.

Le programme détaillé a été présenté lors d'une conférence de presse commune du ministère de l'Egalité des chances et la section luxembourgeoise du Zonta International le 9 novembre au Casino Luxembourg.

Les partenaires de l'« Orange Week 2017» étaient:

- Aarbechtskrees Meederchersaarbecht
- Association des banques et banquiers Luxembourg
- The Bank of New York Mellon SA/NV, Luxembourg Branch
- Banque centrale du Luxembourg
- Banque et caisse d'épargne de l'État
- Banque internationale à Luxembourg
- BGL BNP Paribas
- Bibliothèque de la Ville de Luxembourg
- Casino Luxembourg – Forum d'Art contemporain
- Clearstream International S.A.
- Commune de Betzdorf
- Commune de Mertert
- Commune de Sandweiler
- CDCL – Compagnie de construction luxembourgeoise
- Chambre des députés
- CID – Fraen an Gender
- Cinémathèque de Luxembourg
- Confédération générale des jeunes du Luxembourg
- Confédération luxembourgeoise du commerce
- Conseil national des femmes du Luxembourg – Foyer SUD
- Cour grand-ducale
- Entente des gestionnaires des maisons des jeunes
- EY
- Femmes en détresse A.S.B.L.
- Fondation Maison de la Porte ouverte
- Fondation Pro Familia
- Fonds Belval
- Grand Théâtre de la Ville de Luxembourg

- ING
- KINPOLIS
- KPMG
- Lycée Aline Mayrisch Luxembourg
- Ministère des Affaires étrangères
- Ministère de l'Égalité des chances
- Ministère d'État
- Ministère de la Santé
- Orange Communications Luxembourg S.A.
- PayPal (Europe) SARL Cie SCA
- Philharmonie Luxembourg
- PWC
- Royal Bank of Canada
- U.S. Embassy in Luxembourg
- Villa Vauban
- Ville d'Esch-sur-Alzette
- Ville de Luxembourg
- Zonta International Luxembourg



Une approche interactive – Le Théâtre de prévention « Histoires – Théâtre-Débat »

Le ministère de l'Égalité des chances et la Confédération des Communautés portugaises luxembourgeoises (CCPL), avec la collaboration des différents acteurs du terrain y associés (la Police, le Parquet, le Service d'assistance aux victimes de la violence domestique et le Service prenant en charge les auteurs de violence domestique), proposent depuis 2013 le projet intitulé « HISTOIRES - THEATRE-DEBAT » - Théâtre éducatif dans la prévention de la violence domestique. Cet outil est interactif et adapté, notamment, à la culture et à la langue de la communauté lusophone. Ce projet est l'élément clé de la campagne de sensibilisation pour une meilleure

prévention de la violence domestique à l'attention de la communauté lusophone au niveau local respectivement régional.

Les premières représentations du théâtre éducatif et de prévention de la violence domestique ont eu lieu sous l'intitulé « A outra verdade » (« L'autre vérité ») en 2013 au niveau national à Esch/Alzette, à Luxembourg-Hollerich et à Ettelbruck et ont été poursuivies par des représentations en 2016 sous l'intitulé « Estorias » (« Histoires ») au niveau local et régional dans les communes de Junglinster et d'Esch/Alzette. Ces présentations ont toutes connu un grand succès auprès du public.

En 2017, des représentations avaient lieu dans les communes de Contern et de Bascharage, ainsi que conjointement dans les communes de Bertrange et de Strassen. Il est prévu d'étendre le projet du théâtre éducatif et de prévention de la violence domestique à d'autres communautés non luxembourgeoises vivant au Luxembourg.

Formation Traite

Le Comité de suivi de la lutte contre la traite est, entre autres, en charge du suivi et de la coordination des activités de prévention et de l'évaluation du phénomène de la traite. A ce titre, il a développé au-delà de la campagne stoptraite.lu, d'autres outils de sensibilisation et d'information autour du symbole « stoptraite » à la fois à l'attention du grand public et des professionnels de terrain. Dans ce sens une formation a été mise en place par le biais du Comité au sein de l'INAP tant à l'attention des agents de l'Etat et des agents communaux et des travailleurs sociaux des ONG. Ceci est une mesure du PAN contre la traite des êtres humains. Cette formation est assurée par certains de ses membres, le ministère de la Justice, le ministère de l'Egalité des chances, la Police judiciaire et les Services d'assistance aux victimes de la traite, le SAVTEH et le COTEH.

En 2017, six formations INAP ont été programmées : les deux premières ont eu lieu en janvier et en mars à l'INAP, la troisième fin mars au Dropln, la quatrième en mai au service Réfugiés de la Direction de l'Immigration, la cinquième a eu lieu en juin à l'INAP et la sixième a été tenue en octobre à l'INAP. Des agents de toute carrière et de divers administrations et départements ministériels y ont assistés notamment de l'OLAI, la Douane, le Centre de Rétention, les communes de Luxembourg et Esch, l'ITM...

6. Sensibilisation et information

Campagne de mobilisation tendant à un meilleur équilibre entre hommes et femmes en politique communale au Luxembourg

En vue de soutenir un effort national pour augmenter la part du sexe sous-représenté dans le domaine de la politique, le ministère de l'Egalité des chances, avec ses partenaires, a décidé de sensibiliser le grand public à ces enjeux.

Les trois années électorales consécutives (communales, nationales et européennes) de 2017 à 2019 offrent une chance unique d'analyser la thématique sous l'angle de l'égalité entre les sexes. Force est de constater un flagrant déséquilibre persistant, concernant la représentation des femmes et des hommes en politique. On s'aperçoit que les femmes demeurent sous-représentées tant sur les listes de candidatures qu'en exécution de mandat.

Il semblerait que les mentalités dans notre société ne soient pas encore tout à fait abouties afin de permettre à tout le monde de pouvoir réaliser ses ambitions (son potentiel) dans le domaine de la politique.

Ce constat vaut surtout pour les femmes et fut soulignée par un sondage public en la matière. http://www.mega.public.lu/fr/societe/votez-egalite/TNS-ILRES-MEGA-Participation-politique-des-femmes_v24022016.pdf

Un défi de taille

Le besoin d'agir et de sensibiliser s'imposa alors pour le ministère de l'Égalité des chances, qui, ensemble avec le syndicat des Villes et Communes luxembourgeoises (SYVICOL), décida de changer la donne par une grande campagne de sensibilisation ambitionnée et stratifiée en trois volets distincts.

Si on introduit une campagne sur un thème comme la participation égale en politique on risque de passer inaperçu par le grand public car cette thématique n'interpelle pas tout le monde au même titre au premier abord.



Un tel sujet s'approche au mieux avec un angle quelque peu provocateur, avec de l'humour aussi, mais contrasté par des chiffres concrets et réels qui fassent réaliser l'ampleur du déséquilibre, ainsi que le besoin d'agir, à tout un chacun.

Le visuel choisi pour cette campagne est une cabine, couverte par un rideau blanc, évoquant à la fois une cabine d'élection et une cabine d'essayage dans un magasin de vêtements.

Le jeu avec les stéréotypes les plus associées avec les femmes risque de choquer, voir même d'indigner le public, mais ne le laissera surtout pas indifférent au sujet et dès que l'on a son attention, on peut véhiculer des faits et des messages importants.

Phase 1 : Informer



Pour ce premier volet de la campagne, il s'agit surtout d'éveiller une certaine curiosité auprès du public en ne révélant presque rien, le rideau reste fermé et l'on ne sait pas encore s'il s'agit d'une cabine d'essayage ou de vote.

Sur le rideau sont projetés des chiffres et pourcentages actuels concernant la représentation féminine dans les différents domaines de la politique locale du Grand-Duché de Luxembourg. Il en résulte une prise de conscience de la situation, de l'ampleur du déséquilibre.

Phase 2 : Mobiliser



Dans une deuxième phase de la campagne le rideau de la cabine d'élection est entrouvert, laissant entrevoir une main de femme qui s'apprête à recevoir l'écharpe d'insigne, symbole du mandat politique au niveau communal, avec le slogan : « **Une femme en politique ?** ».

Cette illustration vise à mobiliser les femmes pour s'inscrire au listes de candidat(e)s pour les prochaines élections, une action appuyée par les constats faits lors de la première phase de la campagne.

Phase 3 : Soutenir



L'année 2017 a vu la révélation de la 3^e phase de la campagne « un défi de taille ». Une femme dynamique apparaît derrière le rideau, maintenant complètement ouvert, portant l'écharpe d'insigne officielle qui symbolise la nomination à un mandat de bourgmestre.

Avec ce geste, la campagne cherche à mobiliser le grand public en vue de considérer aussi des femmes pour les mandats publics lors des élections.

L'élément central de la campagne

Il est important de faire en sorte que les informations rassemblées restent accessibles afin de permettre au public de s'informer continuellement sur les idées véhiculées dans la campagne. Le ministère de l'Égalité des chances a donc mis en ligne un site internet thématique, dédié à cette campagne, sur lequel on trouve de nombreuses informations sur les ateliers thématiques organisés ensemble avec le SYVICOL dans les 4 coins du pays, les journées portes ouvertes, organisées par différentes communes participantes sous le slogan « Comment fonctionne ma commune », un fil rouge expliquant les démarches à suivre en vue de se présenter en tant que candidat(e) potentiel(le) pour les élections, et une hotline téléphonique afin de répondre immédiatement aux questions liées à cette thématique.



www.wieltegaliteit.lu et www.votezegalite.lu

Bien que le site internet soit l'élément central de la campagne, celle-ci ne s'arrête pas là. Il y a aussi une présence multi-médiatique conséquente qui passe d'annonces dans la presse au bannering sur les sites web les plus consultés au Luxembourg, par des spots et clips radio et audio-visuels diffusés dans les cinémas et à la télévision.

Le Clip audio-visuel

En guise de récapitulation avant les vacances d'été, un clip audio-visuel a été produit qui montre une femme (tout d'abord cachée derrière le rideau d'une cabine d'essayage dans un magasin de vêtements) qui se plaint de ne pas trouver de vêtements qui lui plaisent et qui représentent ce qu'elle veut faire professionnellement.



Un vendeur lui propose alors l'écharpe d'insigne pour lui dire que cette tenue va pouvoir combler ses attentes.

Après l'avoir mise, la femme s'avance alors de sa cabine, accompagnée du slogan nous renseignant que les « Costume politique va aussi bien aux femmes qu'aux hommes ». Ce clip a été diffusé dans les cinémas du pays, ensemble avec les clips de la campagne témoignage durant la période estivale 2017.

Affichage de la campagne dans les lieux publics

Outre la publication d'annonces dans les organes de la presse écrite, la phase 3 de la campagne s'est aussi vue diffusée proche de la population, dans des lieux bien fréquentés, en vue de toucher un maximum de la population pour les sensibiliser aux enjeux :

L'affichage grand format dans les parkings souterrains et P & R de la ville de Luxembourg



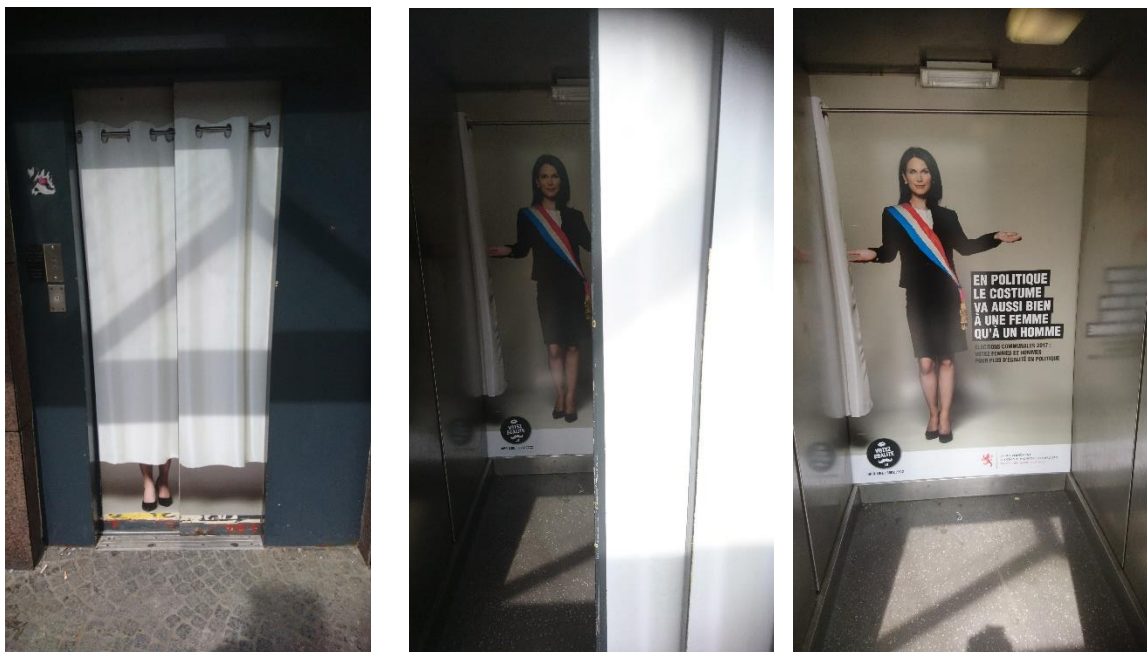
Cet affichage était visible sur les grands porte-affiches des différents parkings sous terrains durant l'été 2017. Chaque utilisatrice/utilisateur des parkings passait devant à l'entrée et à la sortie.

L'affichage sur cul-de-bus par autocollants apposés :



Durant toute la période estivale et jusqu'en début d'automne 2017, 4 bus avec des autocollants de la troisième et dernière phase de la campagne circulaient dans la région centre-ville et alentours.

Des autocollants « interactifs » montrant les trois phases de la campagne en conséquence dans les ascenseurs des parkings souterrains et P & R de la ville de Luxembourg :



Cette action, lancée en automne 2017, peu avant les élections et en pleine période des marchés de rue et des braderies, a récapitulé les trois phases de la campagne de façon visuelle, tout en actionnant simplement le bouton pour activer l'ascenseur.

L'autocollant sur la porte extérieure fermée montrait le rideau fermé, laissant entrevoir les pieds de la femme derrière le rideau. Puis, une fois l'ascenseur arrivé à niveau, la portière glissait de côté, tout comme prévu par la phase 2 de la campagne pour faire apparaître le dénouement prévu par la troisième phase de la campagne au fond de la cabine de l'ascenseur.

La « Spring Break 2017» (anc. Foire du Printemps)





Comme la campagne de sensibilisation tendant à un meilleur équilibre entre femmes et hommes se limita au 8 octobre 2017, journée des élections, une participation à la Foire de l'Étudiant(e), à l'instar de la participation en 2016, n'était pas possible. Partant, le MEGA a décidé de participer à la « Foire du Printemps » (dès lors nommée « Spring Break ») avec la cabine de Photomaton, habillée avec les visuels de la campagne, en vue de motiver les visiteurs de tout âge de s'imaginer occupant un mandat officiel.

Les visiteurs ont ainsi pu prendre une photo d'eux-mêmes, portant cette écharpe d'insigne.

La photo a été gratuitement remise aux participant(e)s, avec la seule et unique demande de compéter la phrase « **Je vote pour l'Égalité, car.....** » par un message, une raison personnelle, pour les faire réfléchir sur la thématique ainsi que de leur montrer que tout le monde est impliqué dans le discours.

En plus de la photo et du message personnel, les participant(e)s ont aussi reçu un dépliant informatif, résumant les enjeux et visuels de la campagne en cours, pour leur donner du contenu et des idées après le côté « fun » de la prise de vue.



Ce moyen ludique et interactif a connu un franc succès avec plus de 500 participant(e)s durant les deux jours de la foire. De belles images ont ainsi été recueillies en vue de renforcer une deuxième piste de la campagne, celle des « témoignages » publics, démontrant une solidarité et un engagement personnel des participant(e)s pour venir renforcer et soutenir cet effort à l'échelle nationale.



CAMPAGNE « TEMOIGNAGES »

Pour renforcer le message de la campagne il semblait opportun d'impliquer d'avantage le public. Pour ce faire il fallait trouver un moyen d'accentuer l'émotionalisation ainsi que la créativité des spectatrices et spectateurs. Une « campagne bis » vint alors renforcer les thèmes énoncés au cours du « défi de taille ». Le ministère de l'Égalité des chances a donc recruté une bonne quarantaine de personnes et de personnalités de la vie publique, connues partout dans le pays, parmi le monde de la politique, du sport, de la musique, de l'économie, des médias et des associations.

Puis, on a demandé à ces « VIP » de trouver une façon originelle et personnelle de terminer la phrase « **Je vote pour l'Égalité, car.....** » en vue d'assurer le soutien de notre campagne par un public aussi large que possible.



Un éventail de maisons d'édition et de sociétés de diffusion audio-visuelle se sont associées à cette action en tant que partenaires pour ensuite s'engager à diffuser ces affiches, clips et spots radio aussi souvent que possible.

Parallèlement, tous les témoins ont reçu la photo/affiche avec leur propre message et l'ont diffusé dans leurs propres réseaux sociaux et messageries électroniques. Ainsi, ce volet de la campagne a pris une vie et un parcours bien particulier.



Les médias sociaux TWITTER

Le ministère dispose d'un compte TWITTER depuis la deuxième moitié de 2015. Initialement instauré en vue d'accompagner les événements organisés lors de la présidence de l'UE du Luxembourg par des tweets sporadiques, le MEGA a entretemps plus de deux cent cinquante « followers » et beaucoup des tweets ont été partagés et ré-envoyés par ces utilisateurs. Au cours de l'année 2017, le ministère a augmenté le nombre de ses tweets et projette des publications régulières concernant des thématiques variées mensuellement.



https://twitter.com/Equality_MEGA

FLICKR

Un domaine du ministère a aussi été mis en place dans FLICKR en automne 2016. Ce programme permet de gérer des grandes galeries photos qui seraient trop volumineuses pour le portail internet du MEGA. En y sauvegardant toutes les photos prises lors d'un événement du MEGA, un lien est créé qui peut facilement être intégré dans un texte ou un document se référant au même événement sans pour autant déborder les capacités de sauvegarde attribués à ce document/cette page internet.

<https://www.flickr.com/photos/144347555@N08/albums/with/72157665177931849>

Cette galerie a bien servi lors de la campagne « votezegalite.lu » et au-delà, dans le cadre de l'ORANGE WEEK en novembre 2017.

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

Le ministère et les organismes gestionnaires signent des conventions fixant les conditions générales, les types d'activités, la participation financière de l'Etat 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'Etat et les organismes œuvrant 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.

En 2017, un nouveau service de consultation de la fondation Pro Familia a officiellement vu le jour, alors que le service avait d'ores et déjà entamé ses travaux en 2016. Le 13 novembre 2017, le nouveau centre de consultation pour enfants et adolescents victimes de violence domestique de la fondation Pro Familia, ALTERNATIVES, a été inauguré en présence de la ministre de l'Égalité des chances. La ministre a salué cette initiative supplémentaire de la Fondation Pro Familia, ayant déjà une grande expérience dans le domaine de la prise en charge des enfants en détresse.

Le nouveau service ALTERNATIVES est un partenaire important, incontournable et complémentaire aux structures en place en matière de prise en charge et de protection des enfants victimes de violence domestique. Le nouveau service permet de donner un visage et une voix aux enfants et adolescents victimes de violence domestique. Les enfants sont toujours victimes, qu'ils vivent ou subissent la violence domestique sous ses multiples visages, certains

dès la naissance, d'autres à différentes étapes de leur vie, directement ou de manière indirecte comme témoin actif ou passif, le plus souvent sinon toujours, de la part des personnes auxquelles ils sont attachés et à qui ils ont donné leur confiance. Les enfants d'aujourd'hui étant les adultes de demain, le soutien actif à tous les enfants victimes de violence et le renforcement de l'offre de prestations par la diversification conceptuelle, la régionalisation, la création de nouveaux partenariats et la mise en place de synergies, sont cruciaux pour le développement de l'offre de services encadrant les enfants victimes de violence domestique.

Le « Meederchershaus » de l'a.s.b.l. Femmes en détresse a célébré le 13 septembre 2017 son 20^e anniversaire à l'Abbaye de Neumunster. La ministre de l'Egalité des chances Lydia Mutsch a souligné que le travail effectué par les responsables en matière de l'encadrement des filles victimes de violence contribue à la cohésion de la société luxembourgeoise. Les jeunes adolescentes et jeunes femmes âgées entre 12 et 21 ans se sont vu créer de nouvelles perspectives de vie après des crises parfois très dures vécues dans leur environnement familial. Le nombre impressionnant des 611 filles ayant passé le « Meederchershaus » entre 1997 et 2017 illustre que la violence dans toutes ses formes reste une réalité au Luxembourg qui exige un effort permanent et commun de tous professionnels, si l'on veut durablement lutter contre ce fléau sociétal. Voilà pourquoi, la ministre a souligné que le gouvernement actuel restera vigilant et engagé en la matière à travers les moyens budgétaires importants alloués aux gestionnaires du secteur conventionné actif dans le domaine de l'encadrement des filles et femmes en détresse.

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**², le **service de logements encadrés**³ et le **service de logements en milieu ouvert**⁴. 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 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.

² 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 aigue, 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.

³ 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.

⁴ 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.

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, ainsi qu'aux victimes de la traite des êtres humains. De tels centres sont actuellement gérés par

- la Fondation Pro Familia qui offre un centre de consultation à Dudelange. En novembre 2016, la Fondation a présenté son service « ALTERNATIVES - Centre de consultation pour enfants et adolescents victimes de violence ».
- 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, le Centre Ozanam Nord à Wiltz ;
- l'a.s.b.l. « 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.

Les services « Alternatives » de la Fondation Pro Familia a reçu en date du 12 octobre 2017 un agrément pour l'exercice de l'activité de service d'assistance aux victimes mineures de violence domestique au même titre que le service Psyeva de Femmes en détresse a.s.b.l.

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'a.s.b.l. Femmes en détresse (SAVTEH) et la Fondation Maison de la Porte ouverte (COTEH).

D. Manifestations et publications

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

Orange Week 2017

Du 19 au 26 novembre 2017, le ministère de l'Égalité des chances et la section luxembourgeoise du Zonta International ont organisé ensemble l'«Orange Week» dans le cadre du projet UNiTE d'ONU Femmes. Pour le détail de cette manifestation, il est renvoyé à la section « Activités du ministère de l'Égalité des chances au niveau national – Domaine social ».

Ciné-Débat à la Cinémathèque de la Ville de Luxembourg

Dans le cadre de la Journée Internationale de la Femme et de la campagne votezegalite.lu, le ministère de l'Égalité des chances et le collège des bourgmestre et échevins de la Ville de Luxembourg, avaient organisé un « Ciné-Débat » à la Cinémathèque de Luxembourg sur le thème de « Femmes en politique » avec la projection du film « The Iron Lady », suivi d'un débat avec Uta Kletzing de la Europäische Akademie für Frauen in Wirtschaft und Politik de Berlin. La soirée, qui avait lieu mercredi, le 1er mars à partir de 18.00 heures, fut animée par Christiane Kremer.

Dans son discours d'allocution, la ministre de l'Égalité des chances, Lydia Mutsch, avait d'abord relevé l'importance de la Journée Internationale de la Femme qui permet toujours de mettre le focus sur un thème précis en matière de l'égalité entre femmes et hommes. Cette année-ci, le ministère a opté pour le sujet de la participation des femmes en politique communale, dont

l'évolution depuis des années est au statu quo: seulement 243 des 1125 mandataires dans les conseils communaux sont des femmes. Avec 13 sur 105, respectivement 42 sur 231, les femmes restent également sous-représentées au niveau des postes de bourgmestre et d'échevin dans les communes luxembourgeoises.

A l'occasion de cette soirée ciné, les élues locales étaient invitées par le ministère de l'Egalité des chances à participer à un programme de « mentoring » pour encadrer de nouvelles candidates potentielles aux prochaines élections communales. Selon la ministre, s'investir en politique communale permet d'être proche des préoccupations journalières des concitoyen(ne)s. Une meilleure représentation des femmes dans les organes décisionnels dans les communes garantit également une meilleure prise en compte des intérêts spécifiques des femmes et d'une société plus égalitaire entre les genres.

La ministre avait souligné les efforts du ministère de l'Egalité des chances en faveur d'un meilleur équilibre entre femmes et hommes dans la prise de décision communale dans le cadre de la campagne votzegalite.lu, qui se déclinait en plusieurs volets :

- un sondage sur l'attitude des femmes portée à l'égard de la politique ;
- des soirées d'information avec les élu(e)s pour discuter les défis se posant au niveau d'un engagement politique dans les communes ;
- l'organisation de portes ouvertes dans les communes pour s'informer sur leur fonctionnement politique et administratif ;
- les subsides attribués aux différents acteurs (communes, partis politiques...) pour toute initiative destinée à promouvoir les femmes en politique communale ;
- la campagne médiatique associant des personnalités issues du monde politique et économique, du milieu culturel et artistique, du monde des sports et de la société civile, partageant l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes.

A travers cette campagne, le gouvernement poursuit l'ambition d'inciter plus de femmes à s'engager politiquement dans les communes.

En sa qualité d'échevine à l'égalité entre les hommes et les femmes de la Ville de Luxembourg, Colette Mart souleva la question si une femme politique doit nécessaire être « de fer », comme le suggère le film sur la dame de fer Margaret Thatcher. L'oratrice estima de son côté qu'une femme politique doit avant tout être soi-même, avoir un engagement sincère et savoir utiliser les anciens et les nouveaux médias pour se faire mieux connaître et trouver des électeurs.

Madame la Ministre Mutsch avait conclu que la soirée cinéma représentait un élément important de votzegalite.lu pour discuter des défis se posant aux femmes qui souhaitent participer davantage au processus décisionnel communal, tels que la rupture des stéréotypes liés au genre, la capacité d'agir en tant que femme dans un monde qui reste largement dominé par les hommes ou encore la conciliation entre famille, profession et politique.

Remise de « l’Award Actions Positives 2017 »

L'édition 2017 de la cérémonie de remise des "Awards Actions Positives" a eu lieu le 16 novembre au Biodiversum à Remerschen. Elle a réuni de nombreuses entreprises, des partenaires et personnalités qui ont suivi la remise de prix par la ministre de l'Égalité des chances, Madame Lydia Mutsch.

Les six lauréats de l'année 2017 étaient :

- Cimalux
- e-Kenz
- ERGO-Life
- KBL European Private Bankers
- MCM Import-Export
- Nettoservice

La 4ème édition de remise de l'"Award Actions Positives" a eu lieu dans le but de distinguer les six entreprises qui sont issues de différents secteurs de notre économie, pour leur engagement exemplaire en matière d'égalité entre femmes et hommes et pour la transposition de leur plan d'actions.

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

8 mars : « une rose pour chaque femme » ROTARY CLUB SCHUMANN

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

4 octobre: W.I.D.E.: Women Founders Event # 2: Aiming higher

7 octobre : Broschkriibslaf, Europa Donna

19 octobre : Commune Esch/Alzette : Expo « Le visage de la violence » dans le cadre de l'Orange Week 2017

3. Publications

Rapport du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence de l'année 2016

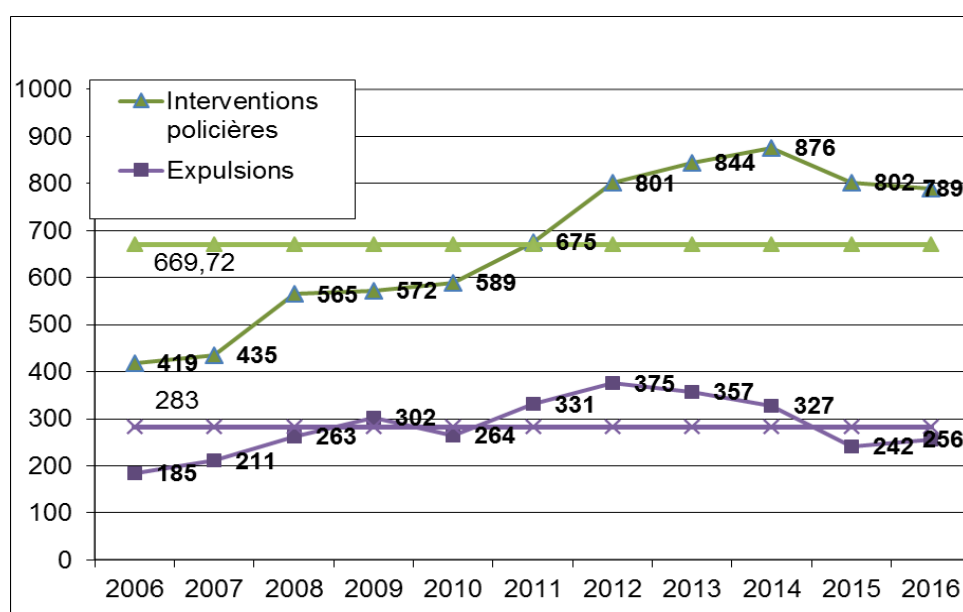
En date du 12 mai 2017, le Conseil du gouvernement a pris acte du rapport pour l'année 2016 du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence (ci-après « Comité »). Ce document contient e. a. le recueil des statistiques présentées en matière de violence domestique par les différentes instances représentées au sein du Comité, à savoir le Parquet auprès des Tribunaux d'arrondissement de Luxembourg et de Diekirch, la Police Grand-Ducale, le Service d'assistance aux victimes de violence domestique (SAVVD) ainsi que le service prenant en charge les auteurs de violence domestique Riicht Erasus.

Au moment de la présentation du rapport, Lydia Mutsch a souligné qu'il faut continuer, voire intensifier la lutte contre la violence domestique au vu des chiffres stables, mais toujours trop élevés des interventions policières et des expulsions en 2016. Elle insiste particulièrement sur le fait que les chiffres officiellement publiés aux rapports au gouvernement du Comité Violence risquent de ne pas refléter l'intégralité des actes de violence domestique perpétrés au Luxembourg au vu du nombre d'éventuels cas non communiqués et non détectés.

La ministre de l'Égalité des chances renvoie aux efforts d'information, de sensibilisation et de prévention contre la violence domestique. En ce qui concerne plus particulièrement les différentes communautés non luxembourgeoises au Grand-Duché, le ministère a initié des projets et des campagnes en plusieurs langues, tels que la campagne « La violence fait du mal à toute la famille » ou encore le théâtre de prévention « Histoires – Théâtre-Débat » avec la Confédération des Communautés Portugaises au Luxembourg. Ces projets sont réalisés en étroite coopération avec des associations partenaires nationales et étrangères pour mieux cibler les différentes mesures ayant comme objectif une meilleure compréhension du phénomène de la violence domestique dans notre pays.

Le graphique ci-dessous présente l'évolution des interventions policières et des expulsions autorisées en matière de violence domestique pendant les années 2006 à 2016.

Graphique – Interventions policières et expulsions 2006-2016



Sources : Police Grand-Ducale, Parquets auprès des tribunaux d'arrondissement de Luxembourg et de Diekirch ; Graphique : Ministère de l'Égalité des chances

Au cours de l'année 2016, la Police Grand-ducale a procédé à 789 interventions. Elle a constaté que le nombre des coups et blessures avec ou sans arrêt de travail s'élevait à 231 (40,4 % des délits répertoriés). Les menaces de mort enregistrées sont en augmentation pour se chiffrer à 53 en 2016 (42 en 2015). Concernant les interventions policières, il y a lieu de relever que 62,4 % des victimes ont été de sexe féminin et 37,6 % de sexe masculin, ce qui représente un statu quo par rapport à 2015.

Quant aux auteurs, 68,1 % ont été de sexe masculin (en 2015 : 66,7 % hommes ; 33,3 % femmes). En 2016, les Parquets auprès des Tribunaux d'arrondissement de Luxembourg et de Diekirch ont autorisé 256 expulsions, parmi lesquelles 210 des auteurs étaient de sexe masculin (91,41 %). La violence domestique concerne majoritairement la violence de couple.

En 2016, la violence exercée par un enfant à l'égard d'un adulte est par rapport au chiffre global des expulsions en légère progression avec 24 cas sur 256 expulsions, ce qui correspond à un taux de 10,16 % (15 cas/242 expulsions en 2015). La violence exercée par un adulte sur un enfant a régressé de cinq unités par rapport à 2015 pour atteindre sept expulsions (12 en 2015).

Les statistiques du Service d'assistance aux victimes de violence (SAVVD) ont révélé qu'en 2016, 72,66 % des victimes ont été originaires d'un Etat membre de l'Union européenne, dont 27,34 % ont été de nationalité luxembourgeoise et 30,56 % de nationalité portugaise. Parmi les victimes issues d'un pays tiers représentant 25,78 %, 8,20 % ont été de nationalité cap-verdienne et 2,34 % de nationalité monténégrine. En tout, le SAVVD a compté 36 nationalités, dont 13 nationalités de l'Union européenne et 23 de nationalités de pays tiers.

En 2016, le service prenant en charge les auteurs de violence domestique Riicht Eraus a traité 453 dossiers, dont 256 dans le cadre d'une expulsion (56,52 %). Concernant les 197 dossiers restants (43,48 %), il s'agit notamment de clients qui se sont dirigés de manière volontaire au service ainsi que des clients dans le cadre d'un avertissement, d'un contrôle judiciaire, d'un sursis probatoire ou d'une injonction du Tribunal de la Jeunesse (obligation judiciaire). 91,84 % des auteurs ayant consulté le service Riicht Eraus étaient de sexe masculin. Le Riicht Eraus a encadré des auteurs originaires de 48 pays différents. La majorité des clients du Riicht Eraus en 2016 étaient de nationalité luxembourgeoise (28 %), suivi des clients de nationalité portugaise (27 %).

Pour l'intégralité des statistiques, il est renvoyé au rapport au gouvernement pour l'exercice 2016, qui est téléchargeable sur le site Internet du ministère de l'Egalité des chances (www.mega.public.lu).

Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique au Luxembourg

Cette étude qui est la quatrième édition d'un rapport commandité par le ministère de l'Egalité des chances en 2000, en 2004 et en 2011, nous livre des chiffres concrets quant à l'évolution de la représentation des hommes et des femmes dans la prise de décision économique.

Alors que nous vivons dans un monde qui évolue à grands pas, l'égalité de traitement entre hommes et femmes, notamment sur le lieu de travail, peine à se développer. Les statistiques mettent en évidence une forte prépondérance masculine aux postes de pouvoir et de décision.

La violence domestique fait du mal à toute la famille (réédition dépliant 6 pages)

« La violence domestique fait du mal à toute la famille » ainsi s'intitule un dépliant grand public distribué notamment auprès des centres d'accueil et des cabinets de médecins généralistes sur base de la loi modifiée du 30 juillet 2013 sur la violence domestique. Ce dépliant peut être commandé gratuitement auprès du ministère de l'Egalité des chances en plusieurs versions de langue.



L'égalité salariale : une des priorités du gouvernement (brochure 6 pages)

Le 15 décembre 2016, la Chambre des Députés a voté la loi portant :

1. modification du Code du Travail ;
2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

Cette loi vient d'inscrire dans le Code du Travail le principe de l'égalité salariale, selon lequel aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination en matière de rémunération.

Sous peine de se rendre coupable d'une infraction, l'employeur doit dorénavant éviter de prendre en considération le sexe d'une personne pour prendre une mesure liée à sa rémunération.



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

A. 61^{ème} session de la Commission de la condition de la femme, Organisation des Nations Unies, New York

Madame la ministre de l'Égalité des chances Lydia Mutsch a participé à la 61^{ème} session de la Commission sur le statut de la femme qui s'est tenu au siège des Nations Unies à New York.

Lors de son allocution devant l'Assemblée plénière, le 15 mars 2017, elle a souligné que le renforcement et la défense des droits des femmes restent plus que jamais d'actualité.

"Face à la remise en question systématique des droits des femmes par beaucoup de responsables politiques de par le monde, il faut unir nos forces pour défendre de manière décidée les acquis politiques et sociaux pour lesquels des générations avant nous ont tant lutté".

Lydia Mutsch a participé à de nombreuses entrevues bilatérales et réunions entre ministres afin de mettre le point sur les aspects qui lui tiennent particulièrement à cœur, comme l'autonomisation économique des femmes et l'amélioration globale du taux d'emploi et des conditions de travail des femmes.

Dans ce contexte la ministre a insisté sur le fait que dans de nombreux pays des écarts salariaux importants persistent. Cet écart se situait à l'époque à 8,6% au dépit des femmes au Grand-Duché; il était encore nettement plus élevé dans certains pays voisins (Allemagne: 21,6%, France: 15,2%, Belgique: 9,8%...)

Lors d'une table ronde sur le thème de l'écart salarial, Lydia Mutsch a présenté la loi du 15 décembre 2016, une loi qui a inscrit l'égalité salariale dans le Code du travail, tout en instaurant des sanctions en cas de non-respect des dispositions prévues dans cette loi.

Elle a aussi présenté le programme des actions positives qui intervient sur la base d'une collaboration volontaire avec les entreprises privées aussi bien qu'avec les administrations et institutions du secteur public.

Outre ces mesures concrètes visant à contrer les inégalités sur le marché du travail, la ministre a aussi rappelé qu'un effort de la société est indispensable si on veut changer les mentalités.

En marge de la réunion plénière, Lydia Mutsch a abordé, dans le cadre d'une réunion bilatérale avec Isabelle Simonis, ministre belge de l'Enseignement, de la Promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des femmes et de l'Égalité des chances, le droit à l'avortement. La veille de l'ouverture de la 61^{ème} session, la ministre a participé à une réunion de préparation des ministres socialistes, une tradition datant de la présidence luxembourgeoise.

La ministre a pris la parole lors du débat public du Conseil de sécurité des Nations Unies sur la "Traite d'êtres humains dans les situations de conflit : travail forcé, esclavage et autres pratiques similaires", durant lequel elle a rappelé les engagements aux niveaux national et international, pris par le gouvernement luxembourgeois pour renforcer la lutte contre la traite des êtres humains.

Le 15 mars 2017, Madame la Ministre Mutsch a été reçue par Madame Lakshmi Puri, Directrice exécutive adjointe d'UN-Women. Cette dernière a félicité la ministre luxembourgeoise pour les réformes législatives récentes mises en place et notamment l'introduction de quotas en politique et l'inscription de l'égalité de salaires au Code du travail. Madame Puri a remercié le gouvernement luxembourgeois pour son soutien financier et en particulier l'augmentation de 18% de la contribution volontaire au budget de base de ONU-Femmes.

B. Déplacements de Madame la Ministre

Ensemble avec Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Lydia Mutsch, ministre de l'Egalité des chances a représenté le gouvernement luxembourgeois à la réunion informelle des ministres de l'emploi et de l'égalité de l'Union européenne qui a eu lieu à Tallinn les 19 et 20 juillet 2017.

Les liens intenses entre politiques de l'emploi et politiques d'égalité avaient été mis à l'agenda du Conseil EPSCO sous présidence luxembourgeoise en 2015.

A Tallinn, les ministres luxembourgeois ont présenté les réformes législatives importantes réalisées respectivement entamées dans un passé récent notamment dans les domaines de la fiscalité, du congé parental, du congé de paternité, du congé pour raisons familiales et de l'organisation du travail.

Lydia Mutsch a souligné « qu'à côté d'un cadre légal et réglementaire incitant femmes et hommes à s'investir dans la garde respectivement les soins de membres de famille, il est nécessaire de provoquer un changement fondamental des mentalités alors que les femmes continuent encore trop souvent à être considérées comme prédestinées à assumer les responsabilités familiales dans un sens large ».

Face à un cadre légal ouvert et favorable aux hommes et aux femmes et face à l'intérêt particulier des hommes à profiter davantage des possibilités qui leur sont ouvertes en termes d'organisation flexible du travail et de congés familiaux, tous les acteurs concernés aux différents niveaux doivent faire preuve d'une ouverture d'esprit quant au partage des responsabilités familiales de garde et de soins entre hommes et femmes.

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 la première fois à Valetta en date des 1 et 2 février 2017, accueilli par la présidence maltaise.

À l'ordre du jour figurait un état des lieux de la déclaration du trio des présidences du Conseil de l'Union européenne qui se compose des Pays Bas, de la Slovaquie et de Malte.

La présidence maltaise et le futur trio des présidences ont fourni quelques détails sur leur programme, axé fortement sur la lutte contre la violence domestique. La présidence a présenté ses travaux sur les conclusions du Conseil pour l'EPSCO en mars.

L'Estonie a apporté une première vue d'ensemble sur son programme présidentiel visant surtout sur les femmes et le futur du travail. Sous leur présidence, l'Estonie, en collaboration avec EIGE, va présenter le rapport semestriel sur les femmes et la ségrégation homme/femme dans l'éducation, la formation et sur le marché du travail.

Les membres du HLG ont été informés sur la possibilité d'une enquête européenne sur la violence fondée sur le genre qui sera réalisée par ESTAT en collaboration avec les bureaux statistiques nationaux. L'enquête sera basée sur les travaux de l'enquête réalisée par l'agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) en 2014.

La Présidence maltaise 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. La présidence a aussi indiqué leur volonté d'organiser une réunion ministérielle en marge de la CSW.

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.

La deuxième réunion du HLG a eu lieu à Tallinn les 8 et 9 septembre 2017, sur invitation de la présidence estonienne.

La présidence estonienne a abordé le thème de leur présidence en matière de genre, mettant l'accent sur les femmes et le futur du travail, le thème principal de la présidence. Un rapport préparé par EIGE sur ce thème a été présenté lors de la réunion. Ce dernier constitue la base pour les conclusions du Conseil pour l'EPSCO en décembre 2017.

La présidence estonienne a suivi l'exemple de la présidence luxembourgeoise et a mis à l'ordre du jour de l'EPSCO informel en juillet 2017 un point dédié à l'égalité des chances, surtout la participation des hommes dans la conciliation vie privée, vie professionnelle. Le Luxembourg a félicité la présidence estonienne pour l'initiative de continuer l'effort de promouvoir la thématique de l'égalité au niveau ministériel.

La Commission a présenté l'état des lieux de la nouvelle initiative sur la conciliation sur la vie privée-vie professionnelle et ses priorités concernant la lutte contre la violence domestique.

La Commission a lancé un rappel aux États membres pour participer aux séminaires d'apprentissage mutuel, organisés et financés par la Commission. La Commission a également demandé des propositions de thèmes pour les prochains séminaires ainsi que des pays hôtes pour les séminaires à venir.

En préparation pour la 62^e CSW ayant comme thème l'autonomisation des femmes et des filles rurales, la Commission a fait bilan concernant des activités et des événements proposés par les États membres.

D. Comité Consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Un représentant du ministère de l'Égalité des chances assiste deux fois par an aux réunions d'information et d'échanges des membres 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 œuvre des actions de la Communauté visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Au cours de l'année 2017, le Comité consultatif s'est réuni le 2 juin 2017 pour informer sur la rédaction des avis en cours, le suivi des présidences du Conseil en cours, faire le point des nouvelles évolutions au niveau de la politique européenne en matière d'égalité femmes-hommes, les enquêtes Eurobaromètre sur l'égalité des hommes et des femmes, ainsi que pour présenter la nouvelle plateforme 'Women in Transport – EU Platform for Change'.

La deuxième réunion du Comité consultatif a eu lieu le 7 décembre 2017. Cette réunion de travail fut notamment l'occasion pour les présidents des groupes ad hoc de présenter aux membres du comité consultatif les avis respectifs :

1. Gender pay Gap
2. Gender balance in decision-making in politics

L'avis sur la prise de décision a été présidé par le Luxembourg, via la représentante du ministère de l'Égalité des chances. Le texte a été adopté en réunion plénière.

Quant à l'avis sur l'écart de salaire, celui-ci n'a pas trouvé un consensus lors de l'assemblée réunie en décembre et a dû être révisé au cours des mois de janvier et de février avant finalisation.

Après validation par l'assemblée, les avis ont été communiqués à la Commission européenne et mis en ligne pour être accessibles au public. Les rapports détaillés du Comité consultatif de l'égalité sont disponibles sur le site de la Commission européenne:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/advisory-committee/index_en.htm

E. Conseil de l'Europe

La Commission de l'Égalité de genre (CEG) du Conseil de l'Europe s'est réunie à deux reprises, du 5 au 7 avril 2017 à Strasbourg, et du 14 au 17 novembre 2017 à Prague. A chaque réunion, un représentant du Ministère de l'Égalité des chances était présent. Les deux réunions étaient avant tout consacrées à la discussion et l'adoption de la nouvelle Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2018-2023.

F. Conférences

EIGE – Conférence à l’occasion de la présentation du « Gender Equality Index 2017 »

Le 11 octobre 2017, EIGE, *l’European Institute for Gender Equality* a présenté le « Gender Equality Index » pour l’année 2017 dans le cadre d’une conférence à Bruxelles. Un représentant du Ministère de l’Egalité des chances y a participé.