LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité entre
les femmes et les hommes

RAPPORT D'ACTIVITE 2019

Mars 2020

Introduction 4

I. Budget du ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes 5

II. Organes de consultation et de collaboration du ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes (MEGA) 8

A. Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes (CI) 8

B. Comité du Travail Féminin (CTF) 8

C. Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence 9

D. Comité des actions positives 10

E. Réseau des délégués à l'égalité dans la Fonction publique 11

F. Réseau des délégués à l'égalité du personnel communal 11

III. Représentation du ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes dans les organes gouvernementaux 13

IV. Activités du ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes au niveau national 14

A. Le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes 14

1. Plan d'égalité 14
2. Politique communale d'égalité des femmes et des hommes 15
3. Formations 16
4. Education 17
5. Emploi 20
6. Domaine social 21
7. Sensibilisation et information 21

B. Activités conventionnées par le ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes dans le domaine social et autres 23

1. Services pour filles, femmes et femmes avec enfants 23
2. Garderies internes 24
3. Foyers d'accueil et de dépannage 24
4. Centres de consultation 24
5. Service d'assistance aux victimes de violence domestique (SAVVD) 25
6. Centre parental 25
7. Centre de réinsertion et d'insertion 26
8. Service prenant en charge les auteurs de violence domestique 26
9. Service d'assistance aux victimes de la traite des êtres humains 26

C. Manifestations patronnées par le ministère 26

V. Activités du ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes au niveau européen et international 27

A. 63ème session de la Commission de la condition de la femme (ONU) 27

B. Réunions du groupe de fonctionnaires à haut niveau sur l'intégration de la dimension du genre (High Level Group) 27

C. Comité Consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes 27

D. Conseil de l'Europe 28

E. Conférences 28

Introduction

Suite aux élections législatives, fin 2018, le ministère de l'Egalité s'est doté d'un nouveau nom pour mettre davantage en avant sa mission pour les femmes et les hommes. Un nom qui, tout en s'ancrant sur les avancées du passé, est porteur d'un formidable élan. Avec le « Ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes » le gouvernement renforce la valeur fondamentale de l'égalité entre les sexes et la volonté d'assurer une même reconnaissance des droits sociaux et économiques. C'est un signal fort vers l'extérieur, au niveau national et international.

Au sein du ministère, les missions sont rassemblées autour de quatre départements. Ces quatre piliers thématiques sont l'égalité dans l'Education, l'Emploi, la Société et les Communes. L'objectif est d'établir un équilibre entre les femmes et les hommes au quotidien dans tous les domaines de la vie. Car l'égalité se vit à l'école et au travail, dans les espaces publics des villes et villages, au sein du couple comme dans les échanges entre collègues.

« Faisons de l'égalité une réalité » résume ainsi la ministre Taina Bofferding pour souligner l'importance de la solidarité et d'une prise de conscience commune. Si d'importantes bases légales sont à ce jour posées, il reste tant à faire pour atteindre un véritable partage des responsabilités au niveau économique et politique. Il s'agit aussi d'ancrer plus fortement l'égalité dans les pratiques au niveau professionnel, d'encourager les citoyen-ne-s à prendre la parole lorsqu'elles/ils sont témoins d'injustices et de violences liées au sexe, et de sensibiliser les jeunes aux stéréotypes. « Faisons de l'égalité une réalité » se veut un appel à poursuivre les démarches avec toutes les forces vives du pays.

100 ans après l'instauration du droit de vote pour les femmes au Luxembourg, la marche vers l'égalité continue. Une mixité bénéfique à toutes et tous se construit ensemble. Soyons les actrices et acteurs du changement.

I. Budget du ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes

Le budget du Ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes (MEGA) pour 2019 s'est élevé à 19 492 563.- euros, ce qui représente 0,11% du budget des dépenses courantes de l'Etat luxembourgeois.

Les différents articles ont été ventilés comme suit :

Indemnités pour services extraordinaires	2.300
Indemnités pour services de tiers	1.400
Frais de route et de séjour, frais de déménagement	42.000
Frais d'experts et d'études	428.000
Frais d'experts et d'études du programme « Actions positives » et préparation des élections	389.265
Colloques, séminaires, stages et journées d'études, frais d'organisation et de participation	60.000
Frais en relation avec des actes et manifestations de la vie publique à caractère protocolaire ou social ; dépenses diverses	36.000
Frais d'exploitation et frais administratifs	41.100
Entretien et exploitation d'immeubles	15.500
Frais de l'Observatoire de l'Egalité des chances	60.000
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	370.000
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	16.098.376

Participation financière de l'Etat aux frais des activités du Conseil National des femmes du Luxembourg	325.263

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	90.000

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 »	50.000

Participation de l'Etat à la réalisation d'actions positives dans le domaine de l'emploi	60.000

De loin la plus grande dépense, 82,58 % des crédits budgétaires du Ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes (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. Des postes ont été créées dans le but de renforcer le travail psychologique avec les enfants vivant dans le milieu de la violence domestique mais aussi de soutenir les auteurs de la violence domestique.

Le crédit budgétaire relatif à la « préparation Elections » pour sensibiliser surtout le « sexe sous-représenté » a été reconduit sous la section budgétaire du MEGA.

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 plusieurs campagnes dans le cadre du 100ème anniversaire du droit de vote des femmes au Luxembourg avec le but de sensibiliser le public vis-à-vis des stéréotypes toujours existants entre les femmes et les hommes. De nouvelles idées innovatrices ont été explorées pour atteindre un public-cible d'enfants et adolescents par l'organisation d'événements comme le Rock de Rack ou la coopération avec le Centre de Musiques Amplifiées Rockhal le « Screaming field contest ». En outre, le MEGA a organisé une grande campagne d'information au sujet de la « Convention d'Istanbul ».

II. Organes de consultation et de collaboration du ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes (MEGA)

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

Le ministre de l'Egalité a reçu les membres du Comité interministériel pour un premier tour de table en date du 10 juillet 2019. Taina Bofferding y a présenté les priorités du ministère et a souligné l'importance du comité en tant que plateforme pour échanger les idées et actions favorisant l'égalité entre femmes et hommes à tous les niveaux et dans toutes les actions publiques.

Les participants ont ensuite esquissé des possibilités de collaborations interministérielles renforcées au niveau de :

- l'inclusion digitale
- des actions positives et des inégalités salariales
- de la lutte contre les stéréotypes
- du recrutement du sexe sous-représenté dans certains secteurs

Une seconde réunion du comité s'est tenu le 23 octobre 2019 pour poursuivre les discussions amorcées. Le Premier Conseiller du ministère y a présenté les résultats du Luxembourg dans le Gender Equality Index 2019, une étude européenne menée par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE).

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'Egalité entre les femmes et les hommes, 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 2019, le Comité du Travail féminin s'est réuni en assemblée plénière le 3 avril, le 23 mai, le 12 juillet, le 27 septembre et le 8 novembre.

La première réunion du CTF pour la nouvelle période législative s'est déroulée en présence de la ministre de l'Egalité entre les femmes et les hommes, Madame Taina Bofferding. Elle a encouragé le comité à faire des propositions concrètes et à apporter de nouvelles idées au sujet des thèmes d'actualité, notamment concernant l'égalité salariale, la conciliation vie professionnelle/ vie privée ainsi que l'adaptation de la dénomination et de la structure du comité à sa mission.

Le premier sujet à traiter par le comité est le nouveau plan d'action national pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui n'est plus, comme pour les périodes législatives précédentes, un plan fixe pour une période donnée, mais un plan évolutif pouvant être adapté en cours de route.
Il est soumis par le ministère pour consultation à la chambre des députés, au public, aux organisations partenaires et au comité qui est invité à apporter des pistes.

Un projet d'avis concernant le plan d'action national pour l'Egalité entre les femmes et les hommes, a été préparé lors des deux commissions réunies les 20 juin et 4 juillet. Il a été discuté et finalisé lors des réunions plénières du 12 juillet et du 27 septembre.

L'avis du CTF concernant le plan d'action national pour l'égalité entre les femmes et les hommes, adopté définitivement par les membres lors de la réunion plénière du 8 novembre, a été transmis à la ministre de l'Egalité.

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

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 et 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 2019, le Comité s'est réuni à quatre reprises : le 22 janvier, le 19 mars, le 24 septembre et le 3 décembre. Le rapport au gouvernement du Comité pour l'année 2018 a été analysé et adopté par le Conseil de gouvernement dans sa réunion du 11 juin 2019.

Le comité est composé des représentants du Ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes, du Ministère de la Justice, du Ministère de la Sécurité intérieure, de la Police grand-ducale, du Parquet du Tribunal d'Arrondissement Luxembourg, du Parquet du Tribunal d'Arrondissement Diekirch, du Service d'assistance aux victimes de violence domestique, d'Alternatives - Centre de consultation pour enfants et adolescents victimes de violence, et du Service d'aide aux auteurs de violence domestique.

Dans sa **réunion du 22 janvier 2019**, le Comité a reçu les représentantes de la société anglaise « Broad Cairn Associates Consultancy Services » pour présenter la pratique des « Domestic Homicide Reviews » (par la suite « DHR ») appliquée au Royaume-Uni depuis 2011 sur base de la loi anglaise et galloise « Domestic Violence Crime and Victims Act » de 2004.

Les DHR n'ont pas pour objectif de culpabiliser les agences/institutions/organisations ou l'environnement privé impliqués dans un dossier d'homicide domestique, mais d'identifier tous les éléments en amont de l'homicide ayant conduit l'auteur à l'acte et qui ont pu être évités, ainsi que les failles dans la chaîne d'intervention entre les différentes parties impliquées. L'objectif est aussi

de formuler des recommandations destinées aux gouvernements locaux, afin qu'ils améliorent le dispositif de protection au profit des futures victimes potentielles.

Dans la **réunion du 19 mars 2019**, le Comité a analysé la présentation des DHR par les expertes anglaises du 22 janvier 2019. Le Comité a exprimé ses réserves par rapport à l'idée de donner cette mission à une entreprise privée, mais a plutôt plaidé plutôt en faveur d'un service étatique chargé de faire des audits de qualité évaluant le travail effectué par les différents acteurs impliqués dans les affaires criminelles, y compris les homicides à la suite de violences domestiques. Le Comité a souligné la nécessité de neutralité pour assumer la mission de contrôle.

Le Comité conclut que ce système serait potentiellement un outil de prévention en amont.

Dans la **réunion du 24 septembre 2019**, le Comité a discuté des récentes situations, ainsi que du soutien aux victimes mineures de VD qui ne sont pas concernées par la loi du 8 septembre 2003 sur la VD (faisabilité d'un soutien proactif, délais pour la mise en place de mesures de soutien…). Dans le contexte du rapport au gouvernement 2018, le Comité a décidé de formuler deux recommandations majeures, à savoir la professionnalisation des statistiques et l'analyse ex post des cas graves de violence domestique. Par rapport à la professionnalisation des statistiques, le Comité a notamment décidé de coopérer activement au projet du ministère de l'Egalité entre les femmes et des hommes de l'« Observatoire de l'Egalité » en commençant avec le domaine de la violence.

Dans la **réunion du 3 décembre 2019**, le Comité a reçu les représentant(e)s de la société GOPA dans le cadre du premier volet « Violence domestique » dudit « Observatoire de l'Egalité », projet initié par le ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes pour mettre sur pied des statistiques probantes dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Autre sujet abordé par le Comité a été l'adaptation, voire la création d'un dispositif de protection tant pour les victimes que pour le personnel chargé d'encadrer les cas graves de 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 2019, le Comité des Actions Positives s'est réuni trois fois, à savoir le 18 janvier, le 12 février et le 10 décembre 2019.

Suite aux présentations des plans d'actions, les projets d'actions positives ont avisés favorablement par le comité et l'agrément ministériel valable pour une durée de deux ans ont été accordé à :

- ISTA et TEMENOS
- Muller & Wegener et WW+Architektur
- CDCL (Compagnie de Construction Luxembourgeoise) et Allen & Overy

Les entreprises Caceis Bank, Compass Group et Ferber Group ont, après avoir obtenu le label, fait procéder à une évaluation. Cette évaluation, financée par le ministère, permet de mesurer l'impact et l'efficacité des actions positives ainsi que les progrès réalisés en matière d'évolutions organisationnelles et structurelles de l'entreprise et en terme de satisfaction des salariés.

Le 13 novembre 2019 a eu lieu la cérémonie des « Awards Actions Positives », à l'Athénée, où la ministre Taina Bofferding a remis des trophées aux six entreprises lauréates: ATOS, AXA Assurances, Brink's Security Luxembourg, FOYER Assurances, LuxairGroup et ONET. Depuis 2013, le ministère décerne chaque année le label actions positives, pour récompenser les entreprises qui ont obtenu l'agrément ministériel et transposé leur plan d'actions avec succès.

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 par règlement en date du 17 septembre 2017.[i]

Sur invitation du ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes, les délégués à l'égalité se réunissent au moins une fois par an pour un échange d'informations et discuter des actions communes.

Le 4 décembre 2019 s'est tenu un premier tour de table. La réunion a rassemblé plus d'une cinquantaine de délégué-e-s, dont bon nombre de personnes entament un premier mandat.

L'accent a ainsi été mis sur le rôle du/de la délégué-e à l'égalité en général. Les échanges ont porté sur la mission qui vise à assurer l'égalité femme-homme à travers des avis, propositions de projets en interne, rapports et missions de conseils, d'une part, et à surmonter les inégalités (p.ex. en matière d'accès à des formations, promotions, ou encore des cas de discriminations liées au sexe), d'autre part.

Les participants ont marqué un vif intérêt pour les formations sur les aspects théoriques et pratiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes et qui sont dispensées à l'INAP.

F. Réseau des délégués à l'égalité du personnel communal

Prestataire de services publics aux résident-e-s, chaque commune est aussi un employeur et doit assumer ses responsabilités sociales vis-à-vis de ses employé-e-s. Ainsi, les responsables politiques doivent veiller à respecter l'égalité de traitement en assurant notamment que les femmes et les hommes aient les mêmes conditions de promotion et d'accès à des postes de décision. À côté de la structure des effectifs, il faut que la commune permette à ses employé-e-s de concilier vie privée et professionnelle, carrière et éducation des enfants ou soins de personnes dépendantes. Valeur fondamentale, l'égalité de traitement n'améliore non seulement le bien-être des employé-e-s, mais favorise également la fourniture de services de meilleure qualité.

Ainsi, au niveau interne, ce sont particulièrement les délégué-e-s à l'égalité du personnel qui peuvent exercer une grande influence sur le bien-être de leurs collègues sur le lieu de travail, en promouvant le traitement des femmes et des hommes à un pied d'égalité, notamment aux niveaux de l'accès à l'emploi, de la formation professionnelle et des conditions de travail. De plus, les

délégué-e-s sont en charge d'arbitrer des conflits internes et d'être toujours à l'écoute des doléances de leurs collègues.

Nomination et mise en réseau

La désignation d'une personne déléguée à l'égalité du personnel communal est ancrée dans le règlement grand-ducal du 11 septembre 2006[1], fixant à la fois les modalités de désignation, ainsi que les droits et les devoirs des délégué-e-s à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes. Le ou la délégué-e est nommé-e par le conseil communal parmi les agents ayant posé leur candidature. À défaut d'une candidature, le conseil communal détermine une personne parmi le personnel remplissant les conditions de nomination requises.

Ayant reconnu l'utilité d'une collaboration entre et avec les délégué-e-s à l'égalité du personnel communal, leur mise en réseau est considérée comme un des piliers du programme ministériel, visant à renforcer l'égalité des sexes à tous les niveaux dans les communes.

Une première réunion d'information pour les délégué-e-s à l'égalité du personnel communal a été organisée le 24 octobre 2019, en collaboration avec le SYVICOL, le CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) et le REga (*Réseau national des chargé-e-s de mission à l'égalité entre femmes et hommes*). Lors de cet événement, les participant-e-s ont été informé-e-s sur les droits et devoirs de leur fonction, le cadre légal de leur mandat, ainsi que sur l'importance de la *Charte européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local, guide politique pour* tous les niveaux d'actions locales. La réunion s'est terminée par un tour de table permettant d'échanger sur des actions et expériences concrètes.

[1] Règlement grand-ducal du 11 septembre 2006 fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégués à l'égalité entre femmes et hommes au sein des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, Mémorial A, N° 177 du 5 octobre 2006.

III. Représentation du ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes dans les organes gouvernementaux

En 2019, le ministère de l'Egalité a été représenté dans les organes suivants :

- Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes (présidence)
- Comité interministériel à la Jeunesse, Enfance et Droits de l'Enfant
- Comité interministériel de l'intégration
- 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
- Comités de suivi et d'évaluation du programme « Compétitivité régionale et emploi 2014-2020 » 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 oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique
- Commission interdépartementale du développement durable
- Commission interministérielle de l'informatique
- Conseil supérieur de la Protection nationale
- Réseau interministériel « Europe 2020 »
- Commission paritaire réglant les relations entre l'Etat et les organismes oeuvrant 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 »
- Comité interministériel Santé affective et sexuelle
- Comité interministériel CESAS
- 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)
- Comité permanent du travail et de l'emploi
- Forum de l'orientation
- High Level Gender Mainstreaming
- Conseil de l'Europe
- Groupe de Travail BENELUX
- Groupe de travail « Loi à l'archivage »
- Comité de coordination interministérielle pour la coopération transfrontalière
- Comité Inspiring Luxembourg

IV. Activités du ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes au niveau national

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

1. Plan d'égalité

Le Plan d'égalité 2015-2018 contenait 128 mesures concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Au 15 juillet 2018, 93,7% de ces mesures étaient soit réalisées soit en cours de réalisation.

Le programme gouvernemental de 2018 prévoit que

> « *Compte tenu des conclusions du bilan du plan d'action national de l'égalité des femmes et hommes (2015-2018), un nouveau plan d'action sera élaboré. Dans ce cadre, les inégalités de fait entre femmes et hommes seront analysées dans tous les domaines et les statistiques y relatives seront recueillies en généralisant entre autres la ventilation par sexe des statistiques officielles.* »

Une égalité de fait entre les femmes et les hommes ne sera atteinte que grâce à une mobilisation de la société entière englobant aussi bien les acteurs institutionnels du monde politique, du monde économique et de la société civile que chaque citoyen-n-e au niveau individuel.

Sur base du constat qu'une réelle égalité entre femmes et hommes nécessite un engagement de la part de l'ensemble des actrices et acteurs d'une société, une multitude d'entre eux ont été impliqués dans l'élaboration du Plan d'égalité post 2018 par le biais d'une large consultation écrite et orale au préalable :

- Un débat de consultation a eu lieu à la Chambre des Députés le 28 mars 2019
- Les chambres professionnelles ont été invitées à soumettre leurs propositions écrites, discutées dans la suite en réunions bilatérales avec la ministre de l'Egalité entre femmes et hommes
- Le Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes ainsi que le Comité du travail féminin, organe consultatif à composition quadripartite, ont également été invités à introduire des contributions
- En tant que partenaires de longue date et interlocuteurs privilégiés en la matière, le Syndicat des villes et communes du Luxembourg (SYVICOL), le réseau des services communaux à l'égalité (REGA), la Confédération générale de la jeunesse luxembourgeoise (CGJL), le Parlement des jeunes, le Conseil national des Femmes (CNFL) et la Commission consultative des Droits de l'Homme (CCDH) ont eu l'occasion de s'échanger de vive voix sur les défis actuels et des pistes concrètes pour atteindre une réelle égalité entre femmes et hommes au Luxembourg.

Afin de permettre aux particuliers de donner leur avis sur des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, le MEGA avait invité les résident-e-s ainsi que toutes les personnes actives sur le marché de l'emploi luxembourgeois à participer à une consultation publique via questionnaire en

ligne pendant trois semaines. Les quelque 1800 réponses qui témoignent de l'intérêt de la population porté à un juste équilibre entre les sexes, ont également alimenté le nouveau Plan d'égalité entre femmes et hommes au même titre que les avis des institutions, partenaires sociaux et autres acteurs institutionnels.

Le nouveau Plan d'égalité prendra la forme d'un document ouvert non limité dans le temps et sera finalisé au cours du premier trimestre 2020.

Le gouvernement considère l'égalité entre hommes et femmes comme priorité politique transversale.

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

Depuis la création du ministère en 1995, le rôle des communes en tant qu'acteurs prioritaires a été mise en valeur de manière continue. Dans cette tradition, le programme gouvernemental a reconfirmé l'importance du rôle des communes pour mettre en œuvre l'égalité de traitement des sexes au niveau local – une priorité gouvernementale qui s'est traduite en 2019 par la création d'un nouveau service au sein du ministère, intitulé « Egalité dans les communes ».

En ligne avec les principes de la dimension de genre et l'aspect transversal de la thématique, le service « Egalité dans les communes » a démarré son travail en mai 2019 sur l'élaboration d'une stratégie cohérente qui vise un service de conseil personnalisé aux communes, en phase avec leurs besoins réels. En partant de ce principe, le ministère envisage un renforcement du caractère participatif non seulement des communes, mais aussi de tous les partenaires, autres acteurs locaux et consultants.

Lors des réflexions du service « Egalité dans les communes », trois principaux instruments ont été définis en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau communal : (1) l'état des lieux (quantitatif et qualitatif) réalisé dans les communes, (2) la convention de collaboration entre l'Etat et la commune, ainsi que (3) la Charte européenne de l'égalité des femmes et des hommes au niveau local permettant la promotion de l'égalité de traitement au niveau communal.

État des lieux – cartographie nationale

Pour définir les actions prioritaires et mesurer les progrès il est important d'avoir des analyses quantitatives et qualitatives de la situation actuelle dans les 102 communes du pays.

Étant donné que chaque commune agit non seulement en tant qu'employeur (évaluation interne), mais aussi comme fournisseur de bon nombre de services à sa population (évaluation externe), une analyse en question sera spécifique pour chaque commune. Au-delà du simple inventaire, la sensibilisation sera également un élément de cette analyse afin de valoriser les communes dans leurs efforts et de rendre ces actions plus visibles.

Un questionnaire exhaustif, s'adressant autant aux responsables politiques qu'aux agent-e-s communaux actifs dans le domaine de l'égalité des sexes a été développée pour être mis en ligne début 2020.

Bien que ledit questionnaire en ligne sur l'état des lieux constitue la partie centrale de l'analyse qualitative, celle-ci est complétée par l'intégration d'autres informations recueillies, notamment

lors de contacts et entretiens avec le Réseau national des chargé-e-s de mission à l'égalité entre femmes et hommes (REga), le Syndicat des villes et communes luxembourgeoises (SYVICOL), le Conseil national des femmes du Luxembourg (CNFL), les délégué-e-s à l'égalité du personnel communal, ainsi que des échanges ponctuels avec des services et commissions de communes.

La Charte européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local

L'outil le plus efficace pour faire émerger des domaines d'intervention prioritaires dans une commune est la Charte européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local. Établie en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE), en collaboration avec ses associations nationales, la charte est la compilation des différentes visions de l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe.

En effet, la charte énumère non seulement de manière exhaustive – dans ses 30 articles – tous les domaines dans lesquelles une commune est impliquée de façon directe ou indirecte par ses décisions, activités ou ses services offerts à sa population, mais propose également des pistes concrètes dans tous les champs d'action communaux.

Bien que juridiquement non contraignante, les acteurs locaux, en signant la charte, prennent un engagement public fort sur le principe d'égalité. Pour assurer la mise en œuvre de ses engagements, la commune signataire rédige un plan d'action (en principe dans un délai de deux ans après la signature) pour l'égalité entre femmes et hommes qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

C'est notamment via les futures conventions individuelles que le ministère envisagera de soutenir les communes dans leurs démarches.

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.

Formations de base pour stagiaires (INAP)

La formation comporte six heures de cours qui s'inscrivent dans le cadre du programme des formations au choix des stagiaires de la fonction publique, fonctionnaires et employés, travaillant auprès de l'Etat. En principe, deux à quatre séminaires sont proposés par an pour les participant-e-s.

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.

Le cours est obligatoire pour les stagiaires des communes et syndicats de communes. L'accent y est mis plus particulièrement à l'intégration transversale de la politique de l'égalité et la mise en œuvre d'un plan d'action local en matière d'égalité entre femmes et hommes.

Formations continues pour délégué-e-s à l'égalité

Depuis 2014, un cycle de formation continue est proposé aux personnes qui remplissent la fonction de délégué-e à l'égalité dans la Fonction publique. A partir de 2020, un tel cours est également proposé aux délégué-e-s à l'égalité dans les communes.

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 participant-e-s. Une journée d'exercices pratiques en matière de communication interne et de médiation de gestion de conflits complète la partie théorique.

Formations spécifiques sur demande dans les communes

Le ministère offre des séances d'information et de formations dans les communes pour les élu-e-s locaux ou agent-e-s communaux, ainsi que pour les membres des commissions consultatives.

Le module sur l'égalité tient compte du contexte de la commune et s'appuie sur des cas concrets traitant de l'égalité des sexes en droit, en politique et au quotidien. Ces formations sont organisées en collaboration avec les partenaires du ministère (Syvicol, CNFL, REga).

4. Education

Les jeunes, aujourd'hui, ont la chance de grandir dans un monde qui leur offre les mêmes droits – indépendamment de leur sexe. L'égalité des droits est acquise et intouchable.

Dans la vie quotidienne, les jeunes peuvent être touchés par des inégalités qui subsistent à différents niveaux. Ce sont surtout les préjugés et les stéréotypes de genre qui empêchent que l'égalité devienne une réalité quotidienne. Ces rôles attribués au sexe influencent aussi de manière inconsciente. Ils déterminent ce que nous pensons et ce que nous associons aux filles et aux garçons, comment nous percevons notre propre place dans la société et comment nous agissons. C'est pourquoi il est important de déjouer et de surmonter ces stéréotypes.

L'éducation à l'égalité entre les sexes étant une des priorités du ministère, l'année 2019 était marquée par une panoplie d'actions et d'événements ciblant les enfants et les jeunes :

- Une étroite collaboration entre jeunes lycéen(ne)s et personnages âgées était entamée dans le cadre de la Journée Internationale des Femmes en mars : Des classes du Lycée Belval et du Atert Lycée ont eu un échange intergénérationnel avec des résident(e)s du CIPA Sanem et du Home pour personnes âgées de Rédange au sujet de l'égalité dans le passé et le présent.

- En avril, le MEGA a suivi l'invitation de l'Université du Luxembourg et a organisé un atelier interactif dans le cadre de leur Journée Filles et Maths. Une trentaine de jeunes lycéennes

pouvaient alors participer à un captivant voyage dans le temps, mettant en évidence des femmes scientifiques pionnières du monde entier.

- Dans le cadre du centenaire du droit de vote des femmes, le MEGA a lancé une exposition itinérante, illustrant les étapes-clés des droits des femmes au Luxembourg. L'exposition a connu un franc succès ; elle voyage dès lors dans les écoles, communes et administrations dans le pays entier.

- La camionnette du MEGA, le « Megajumper », a commencé à faire le tour des écoles à l'été 2019. A bord : Des gadgets et du matériel de sensibilisation. Une équipe réalise des ateliers pédagogiques autour du sujet de l'égalité. Le « Megajumper » a également fait partie du cortège officiel de la procession aux flambeaux lors de la Fête Nationale Luxembourgeoise.

- Nombreux étaient les lycées qui ont contacté le MEGA directement avec une demande d'offrir des ateliers spécifiques lors de, par exemple, leur fête d'école ou des journées thématiques.

- Le MEGA a collaboré étroitement avec la Rockhal et le Rocklab en tant que partenaire du Screaming Fields Song Contest. De nombreux/ses jeunes artistes ont soumis leurs idées pour une chanson sur le thème de l'égalité entre femmes et hommes. Le succès de cette initiative a prouvé l'intérêt que les jeunes apportent à ce sujet.

- Le ministère était aussi partenaire du Makerfest et du Digirallye, deux événements organisés par le Service national de la Jeunesse et placés (SNJ) sous le thème de la créativité digitale. Le MEGA y pouvait interagir avec des enfants de tous les âges et placer ses messages de façon ludique.

- En octobre, le MEGA a lancé la brochure « We are equal », destinée à sensibiliser les jeunes de 12 à 20 ans par rapport à l'égalité des sexes au quotidien. Elle aborde les principaux champs d'action de la politique de l'égalité et invite les jeunes à une réflexion critique des stéréotypes de genre. La brochure est bilingue – en français et allemand – et illustrée par Heather Kremer, étudiante luxembourgeoise en arts.

- L'événement phare du MEGA était le festival « Rock de Rack » en date du 17 octobre. Plus de 200 lycéen-n-e-s provenant de dix écoles ont participé à des ateliers pédagogiques et au débat interactif « Rock de Krees ». Le festival qui fût clôturé par un concert des vainqueur-e)-s du Screaming Fields Song Contest, était lui-aussi placé sous le thème du centenaire du droit de vote des femmes au Luxembourg.

- En novembre, le MEGA a participé traditionnellement à la Foire de l'Etudiant ; lieu idéal pour entrer en contact direct avec les jeunes. Pendant que le « Megajumper » offrait un cadre chaleureux pour des échanges passionnants avec des jeunes, plus de 300 personnes ont saisi l'opportunité de participer à une étude internationale menée par l'Université du Luxembourg sur les stéréotypes et l'usage des médias sociaux. Enfin, le photowall les a invités à s'exprimer de façon ludique sur le thème de l'égalité et à emporter à la maison un souvenir hors du commun.

Lutte contre les stéréotypes

MADAK – Méi Männer an der ausserschoulescher Kannererzéiung – Suite (2018-2019)

Déjà en février 2018, le gouvernement a présenté sa stratégie pour contrer les stéréotypes qui persistent en matière des différents rôles perçus pour les hommes et les femmes dans notre société. Les perceptions de ce qui est supposé être une profession «typique», voire «atypique», pour une femme ou un homme sont encore bien répandues, et continuent d'avoir une grande influence sur l'orientation professionnelle des jeunes. Les enfants se voient confrontés à des stéréotypes sexués dès leur plus jeune âge. La campagne **#changeyourperspective** a voulu remettre en question ces stéréotypes sexués dans notre société en utilisant la symbolique du mur pour montrer l'effet contraignant et néfaste des stéréotypes ainsi que d'un marteau, servant à se libérer de cette vision astreignante.

En juin 2018, le MEGA a clôturé à travers une conférence pluridisciplinaire la première phase d'un projet intitulé « Méi Männer an der ausserschoulescher Kannererzéiung » (MADAK), réalisé par le bureau de consultation pour hommes et garçons en situation de détresse, INFOMANN, en coopération avec l'Institut für Gender und Diversity à Berlin et le Praxisbüro de l'Université du Luxembourg. Partant du constat que le choix pour les études et les professions est trop souvent guidé par des stéréotypes liés au genre, ce projet a eu l'ambition de démontrer cette influence des stéréotypes sexués par un exemple concret, à savoir la profession de l'éducateur/l'éducatrice, qui est plus fréquemment exercée par des femmes. L'étude propose un certain nombre de pistes pour augmenter l'attractivité des professions sociales de manière générale, et auprès des garçons en particulier, sachant qu'il faut une plus grande mixité dans les professions sociales, car ce sont ces professions qui ont le contact direct avec les personnes concernées – filles, garçons, femmes et hommes – et qui doivent refléter l'égalité entre les genres dans notre société moderne.

En mai 2019, ce projet est entré dans sa deuxième phase avec notamment l'objectif de mettre sur pied une base de données sur le ratio f/h dans la profession de l'éducateur/-rice au niveau de l'éducation non-formelle des enfants et d'élaborer cinq projets pilotes promouvant la profession de l'éducateur par des organisations qui ont un intérêt d'avoir plus d'hommes dans leurs staffs respectifs et qui souhaitent promouvoir la profession en tant que telle.

#lëtzstereotype18 / Etude « From Stereotypes to Hostile Sexism - A Psychological Analysis of Conceptions about Gender »

En date du 4 juin 2019, le ministère et l'Université du Luxembourg ont présenté les résultats de l'étude **#lëtzstereotype18**[2] portant sur les stéréotypes liés aux sexes. L'étude analyse les causes et les facteurs influents sur la construction de stéréotypes auprès de jeunes adolescent-e-s luxembourgeois-e-s âgé-e-s entre 14 et 30 ans qui ont été appelé-e-s à répondre entre novembre et décembre 2018 à un questionnaire exhaustif sur les attitudes, préjugés et stéréotypes qui existent réciproquement auprès des deux sexes.

La présentation des résultats de l'étude #lëtzstereotype18 a été le coup d'envoi pour une coopération triennale entre le MEGA et l'Université du Luxembourg dans le cadre d'un projet de thèse doctorale s'étirant sur trois ans intitulée **« From Stereotypes to Hostile Sexism - A Psychological Analysis of Conceptions about Gender »** réalisée par Miriam-Linnea Hale sous la

[2] #letzstereotype18 est téléchargeable sur le site de l'Université du Luxembourg http://orbilu.uni.lu/handle/10993/38642.

direction de M. Dr. André Melzer. C'est une grande première qu'une telle analyse scientifique approfondie sera réalisée au Luxembourg.

5. Emploi

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

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

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

Des plans d'actions, avec des mesures en faveur de l'égalité ont été élaborés en 2019 avec six entreprises, à savoir Allen & Overy, CDCL (Compagnie de Construction Luxembourgeoise) ISTA, Muller & Wegener, TEMENOS et WW+Architektur. Les six 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.

L'idée est de responsabiliser les entreprises et de les pousser à créer une véritable culture de l'égalité au sein de leur établissement.

Le ministère a également commencé par procéder à une évaluation du programme actuel. Une éventuelle refonte du programme sont attendus pour 2020.

Remise de l'Award Actions Positives

Le 13 novembre 2019 a eu lieu la cérémonie des « Awards Actions Positives », édition 2019, à l'Athénée, où Madame Taina Bofferding, ministre de l'Egalité entre les femmes et les hommes a remis les trophées aux six entreprises lauréates de cette année : ATOS, AXA Assurances, Brink's Security Luxembourg, FOYER Assurances, LuxairGroup et ONET. Depuis 2013, le ministère de l'Egalité 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 dans le cadre de leur participation au programme des actions positives.

Consultation d'organisations actives dans l'emploi et l'entrepreneuriat

Le département de l'Emploi a eu tout au long de l'année 2019 une série d'échanges et réuni les représentant-e-s d'organisations et associations (Equilibre ; ILA ; Femmes Leaders du Luxembourg, Maison du Coaching, Mentoring et Consulting ; Gender Diversity Lobby ; Féderation des femmes cheffes d'entreprises, McKinsey Luxembourg et SWEBELUX & NOBELUX) afin de discuter des défis rencontrés par les femmes salariées et cadres dans les différents secteurs d'activité. Les discussions ont notamment porté sur la question de la rétention des talents.

6. Domaine social

Campagne « La violence fait mal ! Défends-toi, il y a de l'aide »

En date du 26 septembre 2019, le ministère a lancé sa nouvelle campagne d'information, de prévention et de sensibilisation « La violence fait mal ! Défends-toi, il y a de l'aide ». Cette campagne est calquée sur celle en matière 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, communément appelée « Convention d'Istanbul » lancée en décembre 2018. Le site web www.convention-istanbul.lu renseigne sur les différentes formes de violence couvertes par la convention et comment elles sont incriminées au Luxembourg et fournit toutes les adresses utiles pour se faire aider. Le deuxième volet de la campagne contenait des dépliants ainsi que des grandes affiches distribuées dans tout le pays.

Observatoire de l'Egalité

En décembre 2019, le ministère a lancé le premier volet de l'« Observatoire de l'Egalité » portant sur la violence domestique. Pour ce faire, le ministère coopère étroitement avec la société GOPA spécialisée en matière de statistiques sociales et travaillant ensemble avec STATEC et EUROSTAT dans le cadre d'autres projets statistiques d'envergure. Pour la réalisation de ce premier volet, GOPA se base entre autres sur les rapports annuels du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence et sur les différentes données administratives disponibles auprès des instances qui sont censées recueillir des données en matière de violence domestique. C'est après la mise sur pied de ce volet que l'« Observatoire de l'Egalité » sera étendu à d'autres volets tels que l'emploi ou la compatibilité entre vie privée et vie professionnelle afin de disposer d'un instrument de mesurage des progrès et des régressions en terme d'égalité entre les femmes et les hommes. L'observatoire sera ainsi le correspondant national du « Gender Equality Index »[3] d'EIGE à Vilnius.

7. Sensibilisation et information

Campagne Vote5050

En vue des élections européennes, le 26 mai 2019, le ministère a appelé les citoyen-ne-s à favoriser la parité entre les femmes et les hommes pour les mandats de député-e au Parlement européen. La campagne, d'une durée de deux semaines comprenait des actions directes dans l'espace public et des informations sur différents supports médiatiques.

La campagne #vote5050 a mis en exergue l'importance de la mixité au Parlement européen. Un message clé résumait : « Les femmes forment la moitié de la population. Le Parlement européen, qui est au cœur de la démocratie, doit être à l'image de la population. Soutenir autant les femmes que les hommes candidats aux élections, c'est contribuer à une société juste, équitable et inclusive. »

La mixité parmi les députés au Parlement européen permet d'avoir des regards différents pour nourrir le débat. Il s'agissait ainsi de souligner qu'une représentation équilibrée:

- favorise les différents points de vue et expériences ;

[3] https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019

- assure une reconnaissance des femmes qui constituent la moitié de la population ;
- reflète l'esprit démocratique;
- contribue à une société plus juste

Débats et rencontres avec le grand public

La campagne s'est articulée autour de messages de sensibilisation sur les réseaux sociaux ainsi que dans les médias traditionnels, en ligne et en version papier. Des spots radios ont été diffusés en luxembourgeois, en français et en portugais.

Une table ronde, le 16 mai 2019, sur le thème de « la mixité, un modèle et moteur européen » a permis d'approfondir les défis à relever pour atteindre un véritable partage des responsabilités entre les femmes et les hommes tant au niveau politique qu'économique.

Des activités de sensibilisation ont également eu lieu au centre-ville afin de rendre le grand public attentif aux enjeux d'une représentation équilibrée.

Pour cette campagne, le ministère a pu compter sur le soutien et la collaboration de partenaires tels que le Bureau au Luxembourg du Parlement européen, le Conseil national des femmes du Luxembourg ainsi que le CID Fraen an Gender à travers notamment des contributions pour le site thématique 50-50.lu

Consultation publique PAN Egalité

(voir le chapitre sur le plan d'égalité)

Sur les réseaux sociaux

Le MEGA a développé sa présence sur les réseaux sociaux tout au long de l'année 2019. Et ce, en diffusant plus régulièrement des messages sur Facebook et Twitter à destination du grand public, et en établissant à partir du mois de juin 2019 un compte Instagram surtout dédié à l'information des jeunes.
Les différentes campagnes du MEGA ont ainsi été relayées sur ces plateformes. En outre, le ministère a réalisé des vidéos pour promouvoir des thématiques spécifiques.

Pour la Journée internationale de l'homme, le ministère a notamment mis en avant la relation père-enfant. Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, le MEGA a récolté des témoignages vidéos de pères et d'hommes qui appellent à concilier travail et vie familiale.

Dans la lignée de son programme Actions positives, le MEGA a réalisé 24 vidéos soulignant que l'égalité entre femmes et hommes, c'est une vie professionnelle et vie privée équilibrée. Du 1er au 24 décembre 2019, des salarié-e-s ainsi que des responsables d'entreprises privées et d'organisations publiques ont dévoilé leurs convictions et bonnes pratiques au travail pour un véritable équilibre de vie. Ces 24 messages vidéos (sous forme de calendrier de l'Avent) reflètent des expériences personnelles. Ils permettent de surmonter les stéréotypes dans le recrutement et dans les promotions.

Exposition itinérante, MEGA Jumper et activités avec les jeunes

(voir le chapitre sur les activités dans l'Education)

B. Activités conventionnées par le ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes dans le domaine social et autres

Considérations générales

Le ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes subventionne des activités dans le domaine social. Pour ce faire, le ministère et les organismes gestionnaires signent des conventions fixant les conditions générales, les types d'activités, la participation financière de l'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.

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***[4], le ***service de logements encadrés***[5] et le ***service de logements en milieu ouvert***[6]. 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

[4] 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.

[5] 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.

[6] 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.

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

2. Garderies internes

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

3. Foyers d'accueil et de dépannage

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

4. Centres de consultation

- Les centres de consultation offrent des prestations de consultation, d'information, d'orientation, d'assistance et de guidance aux femmes, aux filles et/ou à leur entourage, 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 Fraen a Gender 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

- « 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'asbl « Act together » qui gère le service « infoMann » pour garçons et hommes en situation de détresse

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

L'objet de ce service géré par Femmes en détresse a.s.b.l. consiste à assister, guider et conseiller des personnes victimes de violence domestique en recherchant activement leur contact dans le cadre prévu par la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique. Le SAVVD est représenté au sein du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence et fournit chaque année à la présidence du Comité des statistiques détaillées dans le cadre de l'évaluation du rapport annuel à remettre au Conseil de Gouvernement.

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 Psy-ea 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 nuit de façon permanente et temporaire des femmes et des jeunes filles enceintes ou accompagnées de leur(s) enfant(s) en bas âge, des hommes ou des couples accompagnés de leur(s) enfant(s) en bas âge.

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

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

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

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

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

7. Centre de réinsertion et d'insertion

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

8. Service prenant en charge les auteurs de violence domestique

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

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

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

C. Manifestations patronnées par le ministère

23 septembre:
Conférence "Cross-Mentoring pour femmes et hommes en position de cadre"

4 octobre 2019 – 14 junin 2020:
"BeNeLux Mentoring Program – Educate to Lead – Women for Women" Union Luxembourgeoise du Soroptimist International A.sb.l.

5 octobre:
"Broschtkriibslaf 2019" Europa Donna Luxembourg A.s.b.l.

7 novembre:
"Femmes et sport" Femmes Pionnières du Luxembourg A.s.b.l.

2 décembre:
"The non-executive Director Role in Luxembourg: on the way to professionalization" conférence conjointe du Female Board Pool et de Korn Ferry

10 décembre:
"Egalité entre les femmes et les hommes" Commission consultative des Droits de l'Homme

V. Activités du ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes au niveau européen et international

A. 63ème session de la Commission de la condition de la femme, Organisation des Nations Unies, New York

La ministre de l'Egalité entre les femmes et les hommes, Taina Bofferding, est intervenue du 11 au 13 mars 2019 à la 63e session de la Commission de la condition de la femme (CSW) à New York.

La CSW est le plus grand rendez-vous mondial pour faire rayonner dans l'enceinte de l'ONU la cause des femmes et œuvrer pour des changements positifs dans l'ensemble des États membres.

Taina Bofferding y a présenté les engagements du Luxembourg pour l'autonomisation des femmes et a encouragé des actions internationales concertées pour l'égalité entre les sexes.

Lors de sa visite de travail à New York, la ministre a également eu des entretiens bilatéraux avec la directrice exécutive adjointe d'ONU-Femmes, Asa Regner; la haut-commissaire des Nations unies aux droits de l'Homme, Michelle Bachelet ; le conseiller fédéral Suisse, Alain Berset; la ministre néerlandaise Ingrid van Engelshoven et la ministre turque Zehra Zümrüt Selcuk.

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

Le High Level Group on Gender Mainstreaming s'est réuni à Bucharest en Roumanie en date des 18 et 19 février 2019. Le sujet de la conférence portait sur l'écart de salaire entre femmes et hommes.

Au cours de la réunion les hauts fonctionnaires ont présenté les mesures mises en œuvre dans leurs pays respectifs en vue de combattre l'écart de salaire entre femmes et hommes.

Malgré les initiatives importantes prises durant les dernières années pour contrecarrer les inégalités salariales en termes de genre, les pays représentés en sont venus à la conclusion qu'il reste du chemin à faire pour atteindre une égalité salariale parfaite.

En effet en dépit des législations déjà en place dans certains pays, et des programmes de travail, les méthodes de sensibilisation et l'accompagnement des entreprises doivent être renforcés en ce qui concerne la lutte contre les discriminations salariales.

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

Le ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes représente le Grand-Duché aux réunions d'information et d'échanges du Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men) à la Commission européenne (DG justice et consommateurs / Unité Gender Equality) à Bruxelles. Ces réunions ont lieu deux fois par an.

Le comité, qui existe depuis 1981, a pour mission d'assister la Commission européenne dans l'élaboration et dans la mise en œuvre des actions de l'Union européenne visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la société. Outre les pays membres de l'Union européenne représentés, les fédérations et syndicats européens font également partie du comité consultatif.

Lors de sa réunion le 21 mai 2019, la Commission a discuté de manière approfondie le rôle et la fonction du Comité consultatif et comment ceux-ci devraient évoluer à l'avenir au vu de l'évolution européenne de la politique de l'égalité.

Lors de sa réunion en date du 26 novembre 2018, la nouvelle Commission a été présenté, ainsi que les grandes orientations en matière de politique d'égalité. La Commission sous la présidence de Mme Van der Leyen entend promouvoir davantage l'application transversale du genre et mettre une priorité sur la politique de l'égalité (entre femmes et hommes. En début 2020, une nouvelle stratégie sera rendue publique en cette matière.

Sur l'ordre du jour des deux réunions ont également figuré, comme d'habitude, le suivi des présidences du Conseil en cours et un point info sur les évolutions récentes au niveau de la politique européenne en matière d'égalité femmes-hommes. En matière d'égalité et de transparence salariale notamment, la commission entend prendre l'Initiative assez rapidement et développer des outils supplémentaires, promouvoir l'évaluation des mesures contraignantes dans les entreprises.

Les avis à formuler par le comité consultatif en 2019 ont porté sur les deux thèmes suivants :

1. « Défis de l'égalité entre femmes et hommes dans une société vieillissante »
2. « Les aspects en matière d'intersections au niveau des lois, politiques et pratiques »

Un groupe de rédaction formé par des membres du Comité consultatif a présenté les documents avisés en novembre, lors de la deuxième réunion annuelle. L'adoption finale a été faite entre décembre 2019 et janvier 2020. Le Luxembourg a participé à l'élaboration de l'avis sur la société vieillissante. La présidence du comité les a ensuite transmis à la Commission européenne[7]. Les documents du comité consultatif de l'égalité sont accessibles sur le site de la Commission européenne sous http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/

D. Conseil de l'Europe- Commission de l'Egalité de genre (CEG)

La Commission de l'Egalité de genre (CEG) du Conseil de l'Europe s'est réunie à deux reprises, du 22 au 24 mai et du 13 au 15 novembre 2019 au bâtiment AGORA du Conseil de l'Europe.

E. Conférences

Mutual Learning Programme de l'UE en Islande

Au Mutual Learning Programme de l'UE qui s'est tenu les 27 et 28 mai à Reykjavik, en Islande, le Luxembourg était représenté par une personne du MEGA et une personne du LISER.

[7] http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2185_470_ENG

Il s'agissait de partager avec les représentants des autres pays membres les états des lieux et solutions préconisées en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes.

Les représentant-e-s de l'Islande ont pour leur part expliqué leur méthode pour accompagner les entreprises à revoir leurs grilles de salaire. Et ce notamment à travers un système de certifications proche du modèle ISO que les entreprises doivent appliquer pour établir leurs barèmes de salaires.

FemCities conférence 2019

Fem*Cities*[8] est un réseau pour l'égalité de genre dans les villes et communes européennes, créé par la ville autrichienne de Vienne il y a vingt ans. Tous les ans, la capitale autrichienne organise une conférence au niveau européen. Au Luxembourg, plusieurs communes sont membres du réseau et le ministère est partenaire associé.

Le Luxembourg a une longue tradition dans l'inspiration de bonnes pratiques réalisées à l'étranger. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes n'y fait pas exception. Bien que le Luxembourg soit le seul pays au sein de l'Union européenne qui dispose d'un ministère doté du mandat exclusif de la promotion de l'égalité de genre, la majorité des autres Etats-membres de l'UE gèrent un service à l'égalité au sein de leur ministère ayant la famille dans ses attributions. De plus, les grandes villes en Europe, dirigent souvent des services à l'égalité très développés qui appliquent la dimension de genre dans toutes les actualités de leur municipalité.

Le ministère est déjà bien connecté au niveau international, notamment via l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE), ou encore dans Fem*Cities*, le réseau pour l'égalité de genre dans les villes européennes, créé par la ville autrichienne de Vienne. Au niveau de la recherche, des sites comme la banque de données des bonnes pratiques de *UN-Habitat*, l'institut *Gunda Werner* de la fondation *Heinrich Boell*, ou encore le réseau *Sister Cities Going Gender*, initié par la ville de Francfort-sur-Main et regroupant les bonnes pratiques de sept villes européennes, sont autant de sources d'informations pour le ministère, pour notamment constituer un recueil de bonnes pratiques.

A l'avenir, il serait envisageable de nouer des contacts avec d'autres ministères européens ayant l'égalité dans leurs attributions, avec des instituts étrangers de recherche, des syndicats communaux ou avec des services à l'égalité de villes européennes, ce qui permettrait un échange de stratégies et de bonnes pratiques. Comme un élément de la stratégie ministérielle pour les communes consiste notamment en la création d'un recueil de bonnes pratiques, le ministère ne pourra se passer de collecter des cas à l'étranger, de les adapter à la situation des communes luxembourgeoises et de les diffuser via sa plateforme.

Le 24 septembre 2019, les fonctionnaires du service « Egalité dans les communes » ont participé à la conférence annuelle de Fem*Cities* à Vienne, où il y a eu des échanges prometteurs avec des collègues serbes sur l'organisation pratique d'un état des lieux national auprès des communes de leur pays.

---

[i] Legilux.lu

---

[8] Cf. www.femcities.lu