



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination à l'égard
des femmes**

Distr. générale
14 mars 2002

Original: français

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**

**Examen des rapports présentés par les États parties
conformément à l'article 18 de la Convention
sur l'élimination de toutes les formes de discrimination
à l'égard des femmes**

Quatrième rapport périodique des États parties

Luxembourg*

* Pour le rapport initial présenté par le Gouvernement luxembourgeois, voir CEDAW/C/LUX/1, qui a été examiné par le Comité à sa dix-septième session. Pour le deuxième rapport périodique présenté par le Gouvernement luxembourgeois, voir CEDAW/C/LUX/2, qui a été examiné par le Comité à sa dix-septième session. Pour le troisième rapport périodique présenté par le Gouvernement luxembourgeois, voir CEDAW/C/LUX/3, qui a été examiné par le Comité à sa vingt-deuxième session.



SOMMAIRE

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes	1
Examen des rapports présentés par les États parties conformément à l'article 18 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	1
Quatrième rapport périodique des États parties	1
Luxembourg*	1
Introduction	4
Article 2 - Elimination de la discrimination	7
1) Inscription du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Constitution ..	7
2) Lois adoptées visant le principe de l'égalité des hommes et des femmes	7
3) Loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe	8
4) Loi du 26 mai 2000 concernant le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois,	10
5) Commission luxembourgeoise pour l'éthique en publicité.....	12
6) La Féminisation des titres et dénominations féminines des fonctions et professions: Féminin-Masculin: Métiers, Titres et Fonctions (1998)	12
7) Situation dans les centres pénitentiaires	12
8) Pékin + 5.....	13
Article 3 – Mécanisme de sauvegarde des droits de l'homme.....	15
9) Loi du 7 juillet 1998 portant sur l'institution d'un-e délégué-e à l'égalité dans les entreprises du secteur privé	15
10) Observatoire de la participation politique des femmes aux élections de 1999 et étude sur la participation des femmes aux élections politiques	16
11) Action internationale	16
12) Pékin + 5:.....	17
Article 4 - Mesures temporaires de promotion.....	19
13) Prix Féminin de l'Entreprise	19
14) Journée internationale de la femme.....	19
15) Marche mondiale des femmes: "Contre la pauvreté et la violence"	20
16) Analyse quantitative sur l'aménagement du temps de travail dans la Fonction Publique	20
17) Loi du 1 ^{er} août 2001 concernant sur la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes.....	21
18) Pékin + 5:.....	23
Article 5 - Modèle de comportement	24
19) Recherche sur l'importance de l'aspect du genre pour le développement personnel et professionnel des agents éducatifs et sociaux.	24
20) La campagne "Fini les compromis"	24
21) Violence domestique	25
22) Parité parentale	32
23) Changement et évolution des rôles et des responsabilités des femmes et des hommes.	32
24) Sensibilisation, information et publications	33

25) Services d'accueil de jour et de nuit, services d'urgence des ONG et associations sans but lucratif	36
26) Services d'informations, de formation et de consultations pour femmes	37
27) Etude sur les femmes au foyer	39
28) Les femmes et le travail non rémunéré	41
29) Pékin + 5.....	42
Article 6 - Exploitation et traite des femmes.....	44
30) Service d'aide destinés aux prostituées.....	44
31) Mesures contre la traite des êtres humains et l'exploitation des enfants	44
32) Débat à la Chambre des Députés sur la traite des femmes.....	45
Article 7 – Vie politique et publique	47
33) Observatoire de la participation politique des femmes aux élections de 1999 et étude "Les femmes et la politique"	47
34) Etude "Les femmes et la politique"	48
35) Femmes dans la prise de décision de 1999 et de 2000.....	48
36) Politique communale de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	54
37) Motions en faveur d'une égalité de fait	56
38) Répartition des Fonctionnaires par rubrique et sexe	57
39) Pékin + 5.....	66
Article 12 - SANTE.....	128
40) L'espérance de vie.....	128
41) La mortalité générale.....	128
42) La mortalité par maladies de l'appareil circulatoire.....	129
43) La mortalité par cancer.....	129
44) La mortalité par cause externe.....	134
45) Les comportements influant sur la santé.....	135
46) La mortalité maternelle:	136
47) Pékin + 5:.....	137
Article 13 – Vie économique et sociale	138
48) Le plan d'action national pour l'inclusion sociale (2001-2003).....	138
49) La dispense de participation aux activités d'insertion professionnelle prévue dans le cadre du revenu minimum garanti (RMG).....	138
50) Mesures en faveur des bénéficiaires de pensions à faible revenu 1 ^{ière} mesure:.....	139
51) Adaptation du régime général d'assurance pension : la loi du 6 avril 1999	139
52) Pékin + 5.....	141
Article 14 – La femme rurale	143
53) Loi du 24 juillet 2001 concernant le soutien au développement rural	143
Article 15 – Egalité devant la loi	144
Article 16 – Droits personnels et familiaux.....	145
54) Régulation du nom patronymique	145
55) Motion adoptée par la Chambre des Députés en sa séance publique du 12.05.1999 ...	149

Introduction

En date du 2 février 1989 le Luxembourg a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, approuvée par la loi luxembourgeoise du 15 décembre 1988. Conformément à l'article 27, paragraphe 2 de la Convention, elle est entrée en vigueur à l'égard du Luxembourg en date du 4 mars 1989.

En janvier 1996 le Luxembourg a rendu son rapport initial. Le 2^e rapport périodique couvre la période de janvier 1996 à mars 1997 et le 3^e rapport celle de mars 1997 à décembre 1998. Il fut présenté par la Ministre de la Promotion Féminine au Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en date du 19 janvier 2000.

Le rapport et les recommandations formulées par le Comité ont fait l'objet du débat d'orientation sur l'égalité entre les femmes et les hommes organisé à la Chambre des Députés sur proposition de la Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine qui a eu lieu le 4 mars 1998. Le rapport et les recommandations du Comité ont été remis aux ministres, aux député-e-s parlementaires et aux ONG oeuvrant dans l'intérêt de l'égalité des femmes et des hommes et de la promotion féminine. A la suite de la remise du 3^e rapport périodique le manuel à l'intention des jeunes de 16 à 18 ans portant sur la mise en œuvre de la Convention CEDAW a été mis à jour en collaboration avec une classe d'élèves de l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales et a été distribué en 2000 et 2001 en 10.000 exemplaires aux élèves des lycées d'enseignement secondaire classique et technique.

Donnant suite aux recommandations du Comité, la Ministre de la Promotion Féminine a veillé à ce que le Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes intègre les recommandations dans la stratégie-cadre et le plan d'action national pour la mise en œuvre des recommandations et de la déclaration de l'Assemblée générale extraordinaire de l'ONU, intitulée "L'égalité des sexes, développement et paix au 21^e siècle". Le Plan d'action national Pékin +5 (PAN Pékin +5) fut adopté après délibération du Conseil de Gouvernement du 29 juin 2001. Il introduit l'approche du mainstreaming de l'égalité des femmes et des hommes c'est-à-dire que toute action politique est à analyser quant à son effet éventuellement différent sur les femmes et les hommes.

Le Gouvernement y réaffirme son engagement pour

- l'application de l'approche du mainstreaming de la dimension du genre dans tous les domaines politiques et
- l'organisation d'actions positives et la prise de mesures positives temporaires pour établir l'égalité de fait entre femmes et hommes dans tous les domaines où subsistent ou existent des discriminations.

Le présent engagement complète le Plan d'Action 2000. Le Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes est chargé d'élaborer chaque année un plan de mise en œuvre pour le Gouvernement qui reprend les actions et initiatives envisagées par les différents départements ministériels. Aussi longtemps qu'il existe encore des inégalités entre femmes et hommes, il importe de mener une politique active en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Les

éléments plus précis pour les différents axes prioritaires seront présentés en fin du chapitre traitant l'article correspondant de la Convention.

Le présent rapport relate la mise en œuvre de la Convention CEDAW et de la mise en œuvre de la plate-forme d'action et de la déclaration de Pékin et de Pékin +5 et couvre la période de 1998 à 2002. Il relève spécifiquement les suites données aux recommandations du Comité lors de l'examen du 3^e rapport en date du 19 janvier 2000.

Répondant à la demande du Comité concernant l'inscription du principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la Constitution, le projet de révision élaboré par la Commission des Institutions et de la Révision Constitutionnelle de la Chambre des Députés propose le texte suivant pour l'article 11, paragraphe 2 de la Constitution: "Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'Etat peut adopter des mesures spécifiques en vue d'assurer l'égalité de fait dans l'exercice des droits et devoirs." Dans la formulation du texte la Commission s'est laissée guider par l'article 141, paragraphe (4) du Traité de l'Union européenne. L'adoption des textes proposés pour la révision de la Constitution est prévue pour la période législative de 2000 à 2004.

Concernant les réserves formulées lors de la ratification de la Convention CEDAW, le Luxembourg avait apporté une réserve par rapport à l'article 7 de la Convention dans la mesure où les règles de la transmission de la couronne du Grand-Duché de Luxembourg, qui se font par ordre de descendance mâle, relèvent de la Constitution; la disposition constitutionnelle dont s'agit n'est cependant pas déclarée révisable. Or il faut savoir que l'agencement constitutionnel luxembourgeois actuel ne permet pas de déclarer révisable une disposition constitutionnelle en cours de législature (article 114). L'article 114 quant à lui a cependant été déclaré révisable à la fin de la période législative précédente. Il prévoit la modification de texte de la Constitution suivante: "Le pouvoir législatif a le droit de déclarer qu'il y a lieu de procéder à la révision de telle disposition constitutionnelle qu'il désigne".

Les travaux législatifs permettant la levée de la deuxième réserve concernant le nom patronymique de l'enfant (article 16) sont en cours. Le projet de loi relatif au nom patronymique des enfants a été déposé le 13 septembre 2001 à la Chambre des Députés.

Pour ce qui concerne le changement de comportements et de mentalités basés sur les traditions et stéréotypes, les politiques engagées se situent à plusieurs niveaux. Dans le domaine législatif y contribuent l'introduction du congé parental pour le père et la mère, l'obligation dans le cadre des négociations de conventions collectives de négocier un plan d'égalité, l'introduction d'actions positives dans les entreprises du secteur privé et la loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

Les actions d'information et de formation engagées en faveur du personnel éducatif, enseignant et formateur dans le cadre du projet "Partageons l'égalité - Gläichheet delen - Gleichheit teilen" ont été multipliées et les campagnes publicitaires amplifiées. La dimension du genre est inscrite comme axe transversal dans le nouveau programme "Vivre demain au Luxembourg" du Fonds National de la Recherche et sera analysée dans l'étude "L'importance de l'aspect du genre pour le développement personnel et professionnel des agents éducatifs et sociaux". De nombreuses actions de sensibilisation et d'orientation sont organisées à l'intention des femmes désirant

réintégrer le marché de l'emploi et de leur participation à la vie économique dans le cadre du plan d'action national en faveur de l'emploi.

La situation des femmes sur le marché du travail est analysée annuellement dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'action national en faveur de l'emploi. Le taux d'activité des jeunes femmes se caractérise par une progression constante. Le Gouvernement a prévu une large campagne sur l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, qui implique les autorités publiques, les partenaires sociaux et les ONG oeuvrant dans l'intérêt des femmes (2001). Le projet subventionné par la Commission européenne dans le cadre de son programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001 - 2005) est intitulé "L'égalité de salaire et défi du développement démocratique et économique". Les partenaires internationaux sont le Ministère Fédéral Belge de l'Emploi et du Travail - Direction de l'égalité des chances, le Ministère de l'Egalité - Commission pour l'égalité au travail et à l'emploi - Portugal, le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité - Service des droits des femmes et de l'égalité - France et la Confédération Européenne des Syndicats (CES).

Dans la déclaration gouvernementale du 12 août 1999, le Gouvernement s'est engagé pour une mesure législative concernant l'expulsion de l'auteur de violence du domicile conjugal. Le projet de loi portant sur les violences domestiques a été déposé à la Chambre des Députés en date du 17 mai 2001. Cette loi prévoit notamment de doter le Gouvernement d'outils nécessaires pour la collecte de données sur le phénomène de la violence domestique.

Concernant le domaine de la santé, le présent rapport fournit les données chiffrées demandées par le Comité.

Concernant l'amendement à l'article 20.1 de la Convention CEDAW portant sur la modification du temps de réunion nécessaire au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes pour l'analyse des rapports et concernant la ratification du Protocole facultatif à la Convention qui introduit un droit de pétition au profit des particuliers et/ou groupes de particuliers, au cas où un Etat partie à la Convention ne respecterait pas les modalités de celle-ci, les voies de recours interne devant avoir été épuisées au préalable, un projet de loi y relatif sera soumis sous peu au Conseil de Gouvernement.

Le présent rapport décrit le processus en cours au Luxembourg pour arriver à l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

Article 2 - Elimination de la discrimination

Les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :

- a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;**
- b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;**
- c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;**
- d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation ;**
- e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;**
- f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;**
- g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes;**

a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe.

1) Inscription du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Constitution

Le projet de révision élaboré par la Commission des Institutions et de la Révision Constitutionnelle de la Chambre des Députés propose le texte suivant pour l'article 11, paragraphe 2 de la Constitution: "Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'Etat peut adopter des mesures spécifiques en vue d'assurer l'égalité de fait dans l'exercice des droits et devoirs." Dans la formulation du texte la Commission s'est laissée guider par l'article 141, paragraphe (4) du Traité de l'Union européenne. L'adoption des textes proposés pour la révision de la Constitution est prévue pour la période législative de 2000 à 2004.

2) Lois adoptées visant le principe de l'égalité des hommes et des femmes

Les lois suivantes ont été adoptées depuis le remise du 3^{ème} rapport en 1998:

- La loi du 7 juillet 1998 modifiant 1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel; 2) la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes (voir article 3, point 9)

- La loi du 12 février 1999 portant sur le Plan d'action national (PAN), introduisant notamment
 - l'obligation de discuter de l'établissement d'un plan d'égalité au moment de la négociation des conventions collectives dans le secteur privé
 - les actions positives
 - le congé parental et le congé pour raisons familiales
 - différentes mesures en faveur de l'emploi féminin (voir sub article 11)
- La loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension.
- La loi-cadre du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue (voir article 11, point 65)
- La loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois (voir article 2, point 4)
- La loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (voir article 2, point 3)
- La loi du 1^{er} août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes (voir article 4, point 17) .

b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;

3) Loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe

Le projet de loi n° 4707 relatif à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe a été adopté par la Chambre des Députés le 17 mai 2001 et a été publié au Mémorial le 31 juillet 2001. Voici le texte des articles 1^{er} à 3 de la loi:

« Art. 1er. Définitions:

- le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement.
- une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés.

Art. 2. Champ d'application:

La présente loi s'applique à tout litige dans le cadre d'une procédure civile ou administrative des secteurs public et privé ayant pour objet l'accès à l'emploi, la rémunération, les possibilités de promotion et de formation professionnelle, l'accès à une profession indépendante, les conditions de travail ainsi que les régimes professionnels de sécurité sociale.

Art. 3. Charge de la preuve:

Dès qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui

permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. »

c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;

4) Loi du 26 mai 2000 concernant le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois,

Définition du phénomène:

En vertu de la loi du 26 mai 2000, tombe sous la notion "harcèlement sexuel" tout comportement physique, verbal ou non-verbal fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions est remplie:

- le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;
- le fait que la personne visée refuse ou accepte ce comportement est utilisée comme base d'une décision affectant ses droits en matière professionnelle;
- le comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait objet.

Il suffit que l'une des trois conditions soit remplie afin qu'un comportement puisse être qualifié de harcèlement sexuel. L'élément intentionnel est présumé.

Il appartient à la victime de prouver la matérialité des faits et à l'auteur de prouver qu'il ne savait pas et ne pouvait savoir que son comportement affecterait la dignité d'une personne au travail.

Les victimes:

Les personnes qui peuvent bénéficier de la protection de la loi du 26/5/2000 sont spécifiées à l'article 1^{er} de la loi du 26 mai 2000. Il s'agit des catégories de personnes suivantes:

- les salariés tels que définis à l'article 1^{er} de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail;
- les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires;

Les dispositions modificatives de la loi établissent une protection des fonctionnaires de l'Etat et des communes.

Les auteurs d'un harcèlement sexuel:

Le texte de loi concerne le harcèlement sexuel "à l'occasion des relations de travail"; ceci englobe non seulement les comportements répréhensibles sur les lieux mêmes du travail, mais également tous ceux qui ont lieu à l'occasion d'un voyage d'affaires ou au domicile privé de la personne harcelée.

Tombe sous le champ d'application de la loi du 26/5/2000 le harcèlement sexuel qui émane de l'employeur, du supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail, d'un client ou d'un fournisseur.

Les obligations de l'employeur.

Afin de protéger les travailleurs, l'employeur est chargé d'instituer un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel en prenant des mesures préventives et en faisant cesser tout harcèlement sexuel dont il a connaissance, que ce comportement émane d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur. Les mesures de prévention comportent obligatoirement des mesures d'information. Depuis la loi du 26/5/2000 les conventions collectives de travail doivent prévoir les sanctions disciplinaires qui peuvent être prises par l'employeur en cas de harcèlement sexuel.

A aucun moment, des mesures peuvent être prises à l'encontre de la victime du harcèlement.

La protection de la victime et du témoin de harcèlement sexuel

Le travailleur ne peut en aucun cas, faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à des faits de harcèlement sexuel émanant de l'une des catégories d'auteurs potentiels (article 5(1) de la loi du 25/5/2000).

Le même principe s'applique à un travailleur témoin d'un harcèlement sexuel (article 5(2) de la loi du 25/5/2000).

Toute disposition ou tout acte pris en violation de cet article, et notamment tout licenciement en violation des dispositions de l'article 5, est nul de plein droit. La victime ou le témoin dont le contrat de travail a été résilié en violation de cet article 5, peut demander sa réintégration par simple requête au président de la juridiction du travail.

Au cas où l'employeur resterait inactif nonobstant son obligation légale de faire cesser tout acte de harcèlement sexuel dont il a connaissance, la victime peut demander au président du tribunal de travail d'enjoindre à l'employeur de mettre fin, dans le délai qu'il fixe, à tous agissements qu'il reconnaît comme constituant un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

La victime peut démissionner sans préavis avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. La faute de l'employeur dans ce contexte sera appréciée par référence aux obligations qui lui sont imposées par la nouvelle loi, à savoir l'obligation de s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel, de faire cesser tout harcèlement sexuel dont il a connaissance et de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail.

Les actions du délégué et de la déléguée à l'égalité dans les entreprises du secteur privé

Le/la délégué-e chargé-e de veiller à l'égalité entre femmes et hommes ou, à son défaut, la délégation du personnel, a la mission de veiller à la protection du personnel contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. Il/elle a de même compétence pour assister et conseiller le travailleur qui fait objet d'un harcèlement sexuel. Il/elle est tenu-e de respecter la confidentialité des informations qu'il/elle peut recevoir de la part du travailleur, sauf s'il/elle en est dispensé-e par le travailleur. Le travailleur a également le droit de se faire assister par un-e délégué-e dans toute entrevue avec l'employeur ou son représentant qui aurait lieu dans le cadre d'une enquête sur le harcèlement sexuel.

Cette assistance de la part du/de la délégué-e constitue un élément important de la loi en vue de la protection de la victime. Il est essentiel qu'elle puisse se confier à une personne, capable de l'aider et de l'assister dans ses démarches. L'attitude de la victime qui dénonce un harcèlement sexuel au lieu de se réfugier est primordiale pour assurer sa protection.

d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation ;

e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;

5) Commission luxembourgeoise pour l'éthique en publicité

La Commission luxembourgeoise pour l'éthique en publicité est un organe, qui s'occupe des questions d'éthiques en publicité. Différentes plaintes concernant l'image des femmes dans la publicité lui ont été soumises pour avis par le Ministère de la Promotion Féminine. Le rôle de la commission consiste à prendre position et d'exprimer leur avis à l'adresse du Ministère de la Promotion Féminine. Le ministère transmet l'avis à l'annonceur et, le cas échéant, l'invite à y donner une suite.

f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;

6) La Féminisation des titres et dénominations féminines des fonctions et professions: Féminin-Masculin: Métiers, Titres et Fonctions (1998)

Un guide a été élaboré à l'intention du grand public concernant la féminisation des titres et dénominations féminines des fonctions et professions, intitulé: *Féminin-Masculin: Métiers, Titres et Fonctions (1998)*.

Ce guide propose des dénominations de métiers, de titres et de fonctions masculines et féminines en allemand, français et luxembourgeois. Il est le résultat des travaux d'un groupe de travail de femmes, institué depuis 1997 au Ministère de la Promotion Féminine.

Le guide entend renforcer la prise de conscience en faveur du droit des femmes d'exercer un métier ou une profession. Ce sont les dénominations féminines pour les métiers qui font contrepois à la discrimination des femmes par rapport aux hommes. Une femme a le droit à se faire appeler et à utiliser le juste nom de son métier, de son titre, de sa fonction.

Une adaptation du guide à l'évolution de la langue et du monde du travail est en cours (cf. rapport annuel Ministère de la Promotion Féminine 1999).

g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes;

7) Situation dans les centres pénitentiaires

En ce qui concerne la situation légale des détenus face à l'accès au régime semi-ouvert, femmes et hommes sont égaux selon l'art.100 du Code pénal: les deux peuvent bénéficier d'un régime semi-ouvert.

Or, le Luxembourg dispose de deux centres pénitentiaires qui fonctionnent selon des régimes différents. Un centre pénitentiaire fonctionne selon un régime semi-ouvert et s'adresse exclusivement aux détenus masculins (Givenich), tandis que le deuxième accueille une population mixte et fonctionne pour les détenus masculins selon le seul régime fermé, alors qu'il accueille des femmes en régime fermé *et en régime semi-ouvert* (Schrassig).

La différence dans les régimes se situe donc au niveau d'une égalité de fait et non de droit. Les autorités, avec l'accord du Ministre de la Justice, en 1999, ont décidé d'ouvrir un pavillon pour femmes au sein du centre pénitentiaire à régime semi-ouvert (Givenich). On se heurte toujours à la difficulté de trouver le personnel féminin suffisamment nombreux pour encadrer ce projet (voir publication Foxtrott art. 5, point 24.3.).

8) Pékin + 5

Signalons en fin de ce chapitre que dans le cadre de la stratégie-cadre et du Plan d'action national pour la mise en œuvre d'une politique d'égalité entre femmes et hommes - le PAN Pékin + 5 - adopté le 29 juin 2001 par décision du Gouvernement une priorité absolue sera donnée à la levée des deux réserves formulées lors de la ratification de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes: ceci concerne la transmission de la couronne héréditaire de la Maison des Nassau et le choix du nom patronymique de l'enfant.

En deuxième lieu, le Gouvernement entend mettre en œuvre différentes actions qui se situeront dans le cadre de 12 axes prioritaires. Signalons les intentions des autorités formulées dans le cadre des axes 8, 9 (partiellement) et 12:

Axe prioritaire 8: Mécanismes de promotion

L'objectif des mécanismes de promotion de l'égalité entre femmes et hommes est d'instaurer l'égalité de fait entre femmes et hommes dans tous les domaines de la société. A cet effet, différentes mesures d'information, de sensibilisation, de formation et de persuasion sont nécessaires. Les lieux de promotion diffèrent aussi selon les domaines.

L'intégration systématique des conditions, des priorités et des besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou de mobiliser toutes les politiques et les mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation (communication de la Commission COM(96) 67 final du 21 février 1996):

- Inscription dans la constitution du principe de l'égalité des femmes et des hommes en droits et devoirs ainsi que l'adoption des mesures spécifiques en vue d'assurer l'égalité de fait dans l'exercice des droits et devoirs.
- Redéfinition de la mission du Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes avec renforcement de la tâche des membres du Comité recevant la gestion d'un groupe de travail intraministériel chargé d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action propre au ministère et de le coordonner au niveau du Comité interministériel chargé de l'accompagnement et du suivi de la mise en œuvre du plan d'action national (PAN Pékin + 5).

Axe prioritaire 9: Exercice des droits fondamentaux

En adhérant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, l'Etat luxembourgeois a reconnu l'importance des droits fondamentaux des femmes. La violence à l'égard des femmes constitue une violation de leurs droits fondamentaux et de leurs libertés premières. Le phénomène de violence caractérise le changement de relation entre les femmes et les hommes dans notre société. Les structures traditionnelles hiérarchiques disparaissent, la démocratisation s'installe dans les relations entre les sexes et génère des incertitudes dans les comportements, souvent cachées par des actes de maintien de pouvoir. Des changements d'ordre structurel et social sont donc indispensables au niveau des mentalités, des attitudes et des comportements. La participation égale à la vie publique et privée avec le partage des responsabilités y compris en matière de sexualité et de santé génésique présupposent une coopération et une communication ouverte entre les femmes et les hommes:

- Inscription du principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la Constitution.

Axe prioritaire 12: Discrimination à l'égard des filles

Les stéréotypes traditionnels des rôles des femmes et des hommes sont toujours bien ancrés dans notre société. Ils influencent l'éducation des enfants et empêchent des filles et des garçons à développer des potentialités qui ne sont pas considérées comme appartenant à leur sexe.

C'est ainsi qu'on propose de mener des actions se situant dans les mesures suivantes:

- Intégration de la pédagogie du genre dans les curricula de formation du personnel enseignant de l'enseignement
- Intégration des expériences et du matériel didactique élaboré dans le cadre du projet "Partageons l'égalité - Gläichheet delen - Gleichheit teilen" dans l'enseignement précoce, préscolaire et primaire.
- Appui et information des filles choisissant des professions et métiers non traditionnels.
- Prolongation de l'offre spécifique de formation en informatique à l'intention des enseignants.
- Etude sur la transmission des rôles traditionnels et des stéréotypes dans les systèmes d'enseignement.

Article 3 – Mécanisme de sauvegarde des droits de l'homme

Les Etats parties prennent dans tous les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur base de l'égalité avec les hommes.

9) Loi du 7 juillet 1998 portant sur l'institution d'un-e délégué-e à l'égalité dans les entreprises du secteur privé

La loi du 7 juillet 1998 modifie 1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et 2) la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

L'institution d'un-e délégué-e à l'égalité dans les entreprises qui disposent d'une délégation du personnel donne aux travailleurs des deux sexes la possibilité d'avoir une personne de contact qui défend leurs intérêts spécifiques.

La loi prévoit que le/la délégué-e a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail.

Le/la délégué-e peut à cet effet:

- émettre son avis et formuler des propositions sur toute question ayant trait, directement ou indirectement, à l'égalité de traitement dans ses domaines de compétence;
- proposer à l'employeur/euse des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise;
- préparer et à présenter à l'employeur/euse un plan d'actions
- présenter à l'employeur une réclamation, individuelle ou collective;
- prévenir et à aplanir les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié;
- saisir, à défaut d'un règlement amiable des différends susmentionnés, l'Inspection du Travail et des Mines de toute plainte ou observation;
- convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe;
- veiller à la formation à l'égalité des apprenti-e-s dans l'établissement
- collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage;
- donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'établissement soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le/la délégué-e à l'égalité doit se mettre d'accord avec le/la chef d'établissement sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur le crédit d'heures;
- émettre son avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'établissement.

Il/elle dispose

- d'un crédit d'heures rémunérées proportionnel à l'effectif des travailleurs (féminins et masculins) qu'il/elle représente conformément à la règle suivante:

- si l'établissement occupe régulièrement entre 15 et 25 travailleurs/euses, le crédit est de quatre heures rémunérées par mois;
 - si l'établissement occupe régulièrement entre 26 et 50 travailleurs/euses, le crédit est de six heures rémunérées par mois;
 - si l'établissement occupe régulièrement entre 51 et 75 travailleurs/euses, le crédit est de huit heures rémunérées par mois;
 - si l'établissement occupe régulièrement entre 76 et 150 travailleurs/euses, le crédit est de dix heures rémunérées par mois.
 - si l'établissement occupe régulièrement plus de 150 travailleurs/travailleuses, le crédit est de quatre heures par semaine.
- d'un congé-formation, en vue du perfectionnement de ses connaissances économiques, juridiques, sociales et psychologiques utiles à l'exécution de sa mission ;

et

- d'un local approprié;
- du droit de quitter le poste de travail de commun accord avec le chef d'établissement;
- du droit d'être indemnisé-e de ses frais de séjour et de déplacement;
- d'une protection spéciale contre le licenciement.

De son côté, il/elle doit respecter le règlement intérieur et de respecter le secret professionnel.

Le/la délégué-e à l'égalité dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année (= au total 5 journées pour la durée de son mandat). La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail.

Les dépenses de rémunération afférentes sont à charge de l'Etat en ce qui concerne les établissements dont le nombre total des travailleurs/euses n'excède pas 150.

Suivant les dernières statistiques de l'Inspection du Travail et des Mines¹, sur 1732 entreprises au niveau des différents secteurs d'activités, 583 délégué-e-s à l'égalité ont été enregistré-e-s, dont 269 femmes et 314 hommes.

Au niveau sectoriel, les banques universelles détiennent la plus haute part avec 59 délégués à l'égalité dont 40 femmes, à savoir 67.8% .

10) Observatoire de la participation politique des femmes aux élections de 1999 et étude sur la participation des femmes aux élections politiques

Voir article 7, point 34.

11) Action internationale

La **conférence des femmes de la Francophonie**, consacrée au thème "Femmes, Pouvoir et Développement" s'est tenue au Luxembourg les 4 et 5 février 2000. Le Grand-Duché de Luxembourg avait accueilli des chefs d'Etat, des membres de gouvernement, des expertes et experts en matière d'égalité en provenance des 55 Etats membres de l'Organisation Internationale des Femmes (OIF) de la Francophonie.

Organisée par l'Agence inter-gouvernementale de la Francophonie et le Grand-Duché, cette conférence était à placer dans le contexte du suivi de la 4e conférence sur les femmes, organisée

¹ Statistiques couvrant la période du 1.10.1998 au 28.03.2001

par l'ONU en 1995 à Pékin. Elle a permis à ses membres de préparer la participation à la session extraordinaire de l'Assemblée Générale des Nations Unies prévue en juin 2000 à New York. La conférence a permis également aux pays membres de développer des stratégies politiques nécessaires pour améliorer le statut des femmes dans les Etats membres de la Francophonie.

La **Déclaration de Luxembourg**, élaborée par les expertes et experts et adoptée lors de la conférence, vise à favoriser le progrès social des femmes de l'espace francophone, développer et garantir leurs droits, proposer des actions concrètes sur le terrain dans les domaines de l'éducation et de la formation - elle vise notamment

- la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes dans toutes les actions politiques;
- l'étude prospective sur la place des femmes dans les parlements de la Francophonie;
- l'intégration des femmes au niveau décisionnel dans les actions de promotion de la paix et de la démocratie, ainsi que dans le domaine de la prévention et du règlement des conflits ;
- la promotion des femmes aux postes de consultation, de décision et de responsabilité à tous les niveaux de l'OIF;
- la sensibilisation de tous les Etats membres à l'importance de procéder à la signature, à la ratification, à la diffusion et à l'application effective de tous les instruments juridiques internationaux pertinents, notamment du protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- l'encouragement de tous les Etats membres à se préoccuper constamment de la mise en oeuvre effective de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et à examiner la possibilité de lever les réserves formulées lors de la ratification;
- la nécessité de prendre des mesures pour la mise en oeuvre effective de la Convention relative aux droits de l'Enfant ;
- la mise en oeuvre d'une politique dynamique de coopération avec d'une part les autres Organisations internationales ou régionales et, d'autre part, les organisations internationales non gouvernementales féminines et de coopération au développement, dans le cadre de la Francophonie;
- le maintien de la concertation la plus étroite entre les Etats et Gouvernements membres de la Francophonie en vue de veiller au respect de ces objectifs et à leur réalisation.

L'objectif de la conférence était de développer une solidarité concrète entre les femmes francophones en initiant des réseaux de partenariat, d'information et d'échanges, afin de faciliter l'accès des femmes au pouvoir et au développement.

12) Pékin + 5:

Signalons en fin de chapitre les intentions des autorités formulées dans le cadre des axe 7 et 9 de la Stratégie-cadre et du Plan d'Action National pour la Mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes (juin 2001):

Axe prioritaire 7: Prise de décision

La participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision constitue non seulement une exigence de simple justice ou de démocratie, mais doit être également considérée comme une condition indispensable à la prise en compte des intérêts des femmes. La division inégale du

travail et des responsabilités dans la vie privée empêche les femmes de trouver le temps d'investir et d'acquérir les connaissances nécessaires à leur participation à la prise de décision politique et économique.

- Appui renforcé à la promotion de la politique communale d'égalité entre femmes et hommes - formations à l'intention des femmes
- Recherches sur:
 - les réussites et obstacles rencontrés par les femmes et les hommes dans l'exercice de leur mandat politique (étude à réaliser par le Centre de Recherche Public-Gabriel Lippmann)
 - la participation des femmes à la prise de décision dans le monde économique (étude à réaliser par le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques socio-économiques)
- Formations des délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé
- Appui aux formations de promotion de carrière professionnelle à l'intention des salariées dans les entreprises privées (actions positives)
- Réflexion et sensibilisation à l'encouragement et au développement éventuel de la création d'entreprises par les femmes.

Axe prioritaire 9: Exercice des droits fondamentaux

En adhérant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, l'Etat luxembourgeois a reconnu l'importance des droits fondamentaux des femmes. La violence à l'égard des femmes constitue une violation de leurs droits fondamentaux et de leurs libertés premières. Le phénomène de violence caractérise le changement de relation entre les femmes et les hommes dans notre société. Les structures traditionnelles hiérarchiques disparaissent, la démocratisation s'installe dans les relations entre les sexes et génère des incertitudes dans les comportements, souvent cachées par des actes de maintien de pouvoir. Des changements d'ordre structurel et social sont donc indispensables au niveau des mentalités, des attitudes et des comportements. La participation égale à la vie publique et privée avec le partage des responsabilités y compris en matière de sexualité et de santé génésique présupposent une coopération et une communication ouverte entre les femmes et les hommes

- Inscription du principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la Constitution
- Adoption de la loi concernant l'expulsion de l'auteur d'actes de violence du domicile commun
- Propagation des droits de la femme dans l'enseignement aux jeunes à tout âge auprès du personnel enseignant, des forces de l'ordre, des responsables patronaux et syndicaux, des magistrats
- Appui aux ONG dans leurs actions d'informations sur les droits des femmes
- Diffusion du manuel "Droits égaux pour filles et garçons, femmes et hommes" portant sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Article 4 - Mesures temporaires de promotion

a) L'adoption par les Etats parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini par la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.

b) L'adoption par les Etats parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.

a) L'adoption par les Etats parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini par la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.

13) Prix Féminin de l'Entreprise

Le Prix Féminin de l'Entreprise est organisé par le Ministère de la Promotion Féminine en collaboration avec le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, le Ministère du Travail et de l'Emploi, la Chambre des Métiers, la Chambre des Employés Privés, la Chambre de Commerce, la Chambre du Travail et le Lycée Technique des Arts et Métiers.

Le Prix Féminin de l'Entreprise de l'année 1998 a été attribué à une jeune entreprise luxembourgeoise du domaine des hautes technologies qui appuyait l'emploi des femmes dans ce domaine et en 2000 à une banque promouvant la culture de l'égalité au sein de l'entreprise.

14) Journée internationale de la femme

Les services à la condition féminine des communes de Bettembourg et de Sanem organisent chaque année des manifestations pour la journée internationale de la femme. Des séminaires ont porté

en 1998 sur "les femmes et la culture"

en 1999 sur "valoriser et intégrer le potentiel économique des femmes"

en 2000 sur "les politiques communales à l'égalité entre femmes et hommes"

en 2001 sur "l'introduction du congé parental".

Le Conseil National des Femmes du Luxembourg a invité toutes les communes à organiser à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme 2001 un meeting ou une autre activité relative à l'égalité des chances entre femmes et hommes, sous le thème "L'égalité des chances entre femmes et hommes, un sujet de discussion dans notre commune" (D'Chancegläichheet vu

Fraen a Männer ass och en Thema an eiser Gemeng). Le Conseil National des Femmes du Luxembourg appuie les manifestations locales par une affiche et un dépliant.

Bien d'autres manifestations sont organisées dans le cadre du 8 mars par différentes communes et autres organismes oeuvrant dans l'intérêt des femmes.

15) Marche mondiale des femmes: "Contre la pauvreté et la violence"

Au Luxembourg les activités relatives à la Marche mondiale ont été coordonnées par un groupe de 15 organisations².

16) Analyse quantitative sur l'aménagement du temps de travail dans la Fonction Publique

La Ministre de la Promotion Féminine et le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative ont présenté, en 1998, les résultats de l'enquête menée auprès du personnel de la fonction publique. Les questions posées aux 21.000 personnes avaient trait, à la fois à l'organisation actuelle du temps de travail, à la carrière et à la formation professionnelle ainsi qu'aux options pour de nouvelles formes d'organisation du travail.

Voici quelques résultats:

- le travail à plein temps se présente comme la règle générale dans l'ensemble des affectations de la Fonction Publique, c'est le cas pour pratiquement tous les hommes et 60% de femmes, la fréquence de travail à plein temps augmente avec l'âge des enfants;
- une majorité des personnes ayant répondu au questionnaire sont parents d'au moins un enfant;
- concernant la garde des enfants, le mode de garde préféré de presque 60 % des parents est leur partenaire, c'est le cas pour ¾ des hommes, 40% des femmes préfèrent faire garder leur enfants par le partenaire et 20 % par une aide-familiale privée;
- en moyenne, plus de 60% des parents préfèrent le niveau communal pour l'installation des infrastructures de garde. C'est principalement le cas des hommes et des personnes de plus de 40 ans;
- de manière globale, les offres de garde existantes sont considérées par un peu de moins de la moitié des parents comme insuffisantes et par plus d'un tiers comme onéreuses, cette tendance est amplifiée à travers les réponses féminines;
- ce sont surtout les femmes qui ne profitent pas des possibilités de carrière, plus de 70% d'entre elles n'ont pas participé à l'examen de promotion, plus de 70% ne suivent pas les formations continues de l'Institut de Formations Administratives, la tendance négative se retrouve renforcée au niveau des personnes travaillant à temps réduit;
- moins de la moitié des personnes déclarent être satisfaites de leur situation actuelle de travail;

² Le groupes suivants ont participé: Agir contre le chômage, Centre d'Information et de Documentation des Femmes "Thers Bodé", Déi Greng Fraen (les femmes vertes), département Femmes de l'OGB-L (un des deux syndicats les plus représentatifs du Grand-Duché), Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg, Femmes Communistes, Femmes socialistes, la Fédération Nationale des Cheminots, Travailleurs du Transport, Fonctionnaires et Employés, Luxembourg", Fraeforum, la Gauche- Groupe Femmes, Femmes en détresse, LIDIA (Liaison Action Discussion), Rosa Lila, Stroosekanner Sao Paolo, Union des Femmes Luxembourgeoises, Unione delle donne italiane, Zarabina

- concernant l'horaire actuel de travail, presque 2/3 du personnel répondant déclare que celui-ci répond toujours à l'organisation du service;
- pour presque la moitié des personnes, leur horaire semble s'accorder avec leur demande individuelle de flexibilité;
- concernant les options pour de nouvelles formes d'organisation du travail, en priorité, les personnes répondantes ont choisi l'horaire mobile, surtout ceux appartenant à la catégorie d'âge de moins de 25 ans, pour la catégorie des plus de 40 ans une réduction du temps de travail est plus intéressante;
- le mode de travail individuel choisi par presque 60 % du personnel optant pour de nouveaux modèles d'organisation du temps de travail, est rattaché à la durée du travail hebdomadaire, le modèles de la durée de 4 jours par semaine qui prévaut pour 40% des réponses;
- moins de la moitié se prononcent pour un aménagement basé sur la durée journalière de travail, les préférences varient entre 6 et 9 heures par jour, avec pour les femmes une préférence d'un horaire plus court et pour les hommes un horaire plus long;
- les principaux obstacles à l'encontre d'une réduction du temps de travail sont pour un tiers des personnes l'organisation du service et la perte de revenu;
- de manière équivalente chez les femmes et les hommes, la famille serait la motivation principale à une réduction du temps de travail pour plus de la moitié du personnel intéressé;
- 38% du personnel des institutions publiques (surtout les femmes, les fonctionnaires, personnel de l'administration générale et de l'enseignement) accepterait une réduction du temps de travail avec diminution proportionnelle de salaire;

(cf. Aménagement du temps de travail dans la Fonction Publique, analyse quantitative, mars 1998, Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative, Ministère de la Promotion Féminine).

Dans le cadre de la réforme du statut général du fonctionnaire, dont le projet de loi 4891 a été déposé le 19 décembre 2001, il a été tenu compte de plusieurs éléments de cette enquête.

b) L'adoption par les Etats parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire

17) Loi du 1^{er} août 2001 concernant sur la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes

Définition:

Issu du projet de loi no 4661 adopté par la Chambre des Députés en sa séance publique du 5 juillet 2001 et inscrit au Mémorial le 20 août 2001, la loi du 1^{er} août 2001 vise la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes.

Elle s'applique à toutes les femmes, sans distinction d'âge ou de nationalité, mariées ou non, qui sont liées par un contrat de travail ou d'apprentissage ou qui sont occupées en tant qu'élèves ou étudiantes pendant les vacances scolaires, pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

Les objectifs sont les suivants :

- mettre en conformité avec la directive 92/85/CEE du Conseil du 19.10.1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail le champ d'application des mesures de droit du travail ayant trait à la protection des femmes enceintes ou allaitantes. Il s'agit d'étendre le champ d'application de la loi modifiée du 3.7.1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail à toutes les femmes qui sont liées par un contrat de travail ou d'apprentissage ou qui sont occupées en tant qu'élèves ou étudiantes pendant les vacances scolaires.
- assouplir l'interdiction absolue du travail de nuit des femmes enceintes ou allaitantes. L'interdiction du travail de nuit est désormais limitée aux cas où le travail de nuit présente un risque pour la sécurité ou la santé de la femme enceinte ou allaitante et où la femme concernée désire se prévaloir de la protection. C'est le médecin du travail compétent qui, à l'initiative de la femme, se prononce sur la nécessité de son écartement du poste de travail de nuit. Lorsque l'interdiction du travail de nuit est nécessaire du point de vue de la sécurité ou de la santé de la femme, l'employeur est tenu de transférer la femme à un poste de travail de jour avec maintien de son salaire antérieur, étant entendu que l'assurance maladie maternité remboursera à l'employeur les majorations pour travail de nuit. Si un tel transfert n'est pas possible ou ne peut être raisonnablement exigé, l'employeur est obligé de dispenser la femme de travailler, les frais de la dispense de travail étant à charge de la collectivité;
- au vu de l'expérience acquise depuis la mise en vigueur de la loi du 7.7.1998 portant modification de la loi du 3.7.1975, rendre plus flexible le système de protection des femmes enceintes ou allaitantes contre certains agents, procédés et conditions de travail établi par les articles 5 et 6 de la loi du 3.7.1975. La loi imite l'approche duale adoptée par la directive 92/85/CEE. Comme la directive, elle prévoit deux listes d'agents, de procédés et de conditions de travail. Pour la première liste, qui figure à l'annexe I de la loi, une évaluation de la nature, du degré et de la durée de l'exposition de la femme enceinte ou allaitante est imposée. Ce n'est que si l'évaluation révèle un risque pour la santé ou la sécurité ainsi qu'une répercussion sur la grossesse ou l'allaitement d'une femme salariée enceinte ou allaitante qu'un aménagement du poste, respectivement un changement d'affectation ou encore une dispense de travail est requis. En ce qui concerne la deuxième liste, insérée sous l'annexe II à la loi, l'article 14 de la loi prévoit que la femme enceinte ou allaitante ne peut en aucun cas être tenue d'accomplir des activités qui risquent de les exposer aux agents ou conditions de travail qui y sont repris;
- préciser les voies de recours en matière de travail de nuit et en matière d'agents, de procédés et de conditions de travail à risque. A l'instar de ce qui est prévu par l'article 24 de la loi du 17.6.1994 concernant les services de santé au travail, les avis des médecins du travail peuvent depuis la loi du 1^{er} août 2001 faire l'objet d'une demande en réexamen auprès de la Direction de la Santé, Division de la Santé au Travail. Contre la décision du médecin chef de division de santé au travail, un recours peut être formé devant le conseil arbitral des assurances sociales. Contre le jugement du conseil arbitral un appel peut être interjeté devant le conseil supérieur des assurances sociales. Toutefois, contrairement aux recours établis par l'article 24 de la loi du 17.6.1994 précité, la procédure mise au point par la loi du 1/8/2001 est une procédure sommaire, la matière requérant une célérité particulière.

18) Pékin + 5:

Signalons en fin de chapitre les intentions des autorités formulées dans le cadre de l'axe 8 de la Stratégie-cadre et du Plan d'Action National pour la mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes (juin 2001):

Axe 8: Mécanismes de promotion

L'objectif des mécanismes de promotion de l'égalité entre femmes et hommes est d'instaurer l'égalité de fait entre femmes et hommes dans tous les domaines de la société. A cet effet, différentes mesures d'information, de sensibilisation, de formation et de persuasion sont nécessaires. Les lieux de promotion diffèrent aussi selon les domaines.

L'intégration systématique des conditions, des priorités et des besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou de mobiliser toutes les politiques et les mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation (communication de la Commission COM(96) 67 final du 21 février 1996):

- Inscription dans la constitution du principe de l'égalité des femmes et des hommes en droits et devoirs ainsi que l'adoption des mesures spécifiques en vue d'assurer l'égalité de fait dans l'exercice des droits et devoirs.
- Redéfinition de la mission du Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes avec renforcement de la tâche des membres du Comité recevant la tâche de la gestion d'un groupe de travail intraministériel chargé d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action propre au ministère et de le coordonner au niveau du Comité interministériel chargé de l'accompagnement et du suivi de la mise en œuvre du plan d'action national (PAN Pékin + 5).

Article 5 - Modèle de comportement

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour:

- a) Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou de l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;**
 - b) Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas;**
-

a) Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou de l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;

19) Recherche sur l'importance de l'aspect du genre pour le développement personnel et professionnel des agents éducatifs et sociaux.

Voir article 10, point 51.

20) La campagne "Fini les compromis"

La Déclaration des Nations Unies de 1993 concernant l'élimination de la violence à l'égard des femmes reconnaît le large éventail des formes de violences faites aux femmes comme violations des Droits de l'Homme. C'est dans cette optique que le Ministère de la Promotion Féminine a mené en 1999 une campagne nationale contre la violence à l'égard des femmes et des filles. La campagne était placée sous le haut patronage de S.A.R. la Grande-Duchesse et conduite en collaboration avec une trentaine d'associations féminines luxembourgeoises. (cf. Rapport annuel Ministère de la Promotion Féminine 1998).

Le slogan de la campagne luxembourgeoise était: "Fini les compromis, contre la violence à l'égard des femmes et des filles".

Cette campagne prenait la relève de celle de 1993, axée principalement sur "briser le silence" et sur la prise en charge des femmes et enfants ayant subi des violences conjugales.

Le programme couvrait les domaines suivants:

- Informer le public sur les réalités existantes de violence
- Sensibiliser le public pour lutter contre les actes de violence
- Renseigner sur les mesures de prévention de la violence

- Briser les tabous et éliminer les mythes et les préjugés
- Responsabiliser les coupables
- Analyser les lois
- Mettre en place des systèmes d'intervention coordonnés du point de vue légal et institutionnel
- Former les experts dans les diverses disciplines d'intervention
- Soutenir les victimes et assister juridiquement les femmes et les enfants maltraités

Une trentaine d'organismes et d'associations de femmes ont participé activement à cette campagne. Les manifestations ont compris des conférences et tables rondes, des événements culturels, des sensibilisations, des formations, des publications etc.

21) Violence domestique

21.1. Débat d'orientation (2001)

Dans le cadre du débat d'orientation sur la violence à domicile qui a eu lieu le 13/3/2001, des motions ont été adoptées par la Chambre des Députés:

- l'organisation de diverses formations pour les professionnels concernés pour leur permettre de réagir de façon efficace au phénomène de la violence domestique,
- l'organisation d'une campagne de sensibilisation très large sous le patronage de tous les départements ministériels concernés,
- projet de loi sur l'éloignement de l'auteur des actes de violence dans les plus brefs délais.

21.2. Le dépôt de projet de loi sur la violence domestique

Le 17 mai 2001 la Ministre de la Promotion Féminine a déposé le projet de loi n° 4801 sur la violence domestique 4801 portant modification 1) de la loi du 31 mai 1999 sur la police et l'inspection générale de la police; 2) du code pénal; 3) du code d'instruction criminelle; 4) du nouveau code de procédure civile et 5) du code civil.

Il vise à mettre en œuvre l'accord de coalition d'août 1999 qui prévoit que "les deux partenaires de coalition se mettent d'accord pour assurer que, en cas de violence envers la femme dans le cadre d'un ménage, ce ne soit dorénavant plus la femme qui soit obligée de quitter le domicile conjugal. Il faudra veiller à ce que celui qui est à l'origine des violences se voit interdit l'entrée au domicile".

L'expulsion de l'auteur de violences domestiques annoncée dans l'accord de coalition est une mesure innovatrice qui, seule, ne suffit pas à réaliser les trois objectifs suivants que le Gouvernement s'est donnés:

- la prévention des actes de violence domestique;
- la responsabilisation des auteurs de violence;
- la prise de conscience au niveau de la société de la gravité et de la spécificité de la violence domestique.

C'est pourquoi le projet de loi n°4801 propose un concept global composé d'un ensemble de mesures cohérent.

Ce concept repose sur cinq éléments intimement liés les uns aux autres:

1. les circonstances aggravantes,
2. l'expulsion par la police de l'auteur de violences,

3. les procédures de référé spéciales
4. le renforcement du rôle des associations de défense des droits des victimes
5. la suppression de l'excuse du "flagrant délit adultère"

Ad. 1) les circonstance aggravantes:

Une condition nécessaire à l'application effective de la mesure d'expulsion est la prise de conscience au niveau de la société, en général, et des organes de poursuite et de répression, en particulier, que la violence domestique n'est pas une peccadille, qu'au contraire elle constitue une catégorie de violence particulièrement grave. Vu que l'auteur de l'action violente est le plus souvent une personne à laquelle la victime est attachée sentimentalement, la souffrance de cette dernière est amplifiée.

Les circonstances aggravantes s'inspirent de celles prévues pour les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne par le code pénal français (articles 222-8, 222-10, 222-12, 222-13 du nouveau code pénal français).

Toujours à l'image du code pénal français, le projet de loi attache des aggravations de peine à la circonstance que le fait a été commis à l'égard du conjoint ou du concubin, à l'égard d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à sa maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connu de son auteur, à l'égard d'un ascendant légitime ou naturel ou des pères ou mère adoptifs ou à l'égard d'un témoin, d'une victime ou d'une partie civile, soit en raison de sa dénonciation, de sa plainte ou de sa déposition.

Contrairement à ce qui vaut en France sont ajoutées aux victimes dont la qualité joue en tant que circonstance aggravante par le projet de loi, les personnes suivantes:

- l'ex-conjoint ou l'ancien concubin;
- le frère ou la sœur de l'auteur;
- les père et mère légitimes, naturels ou adoptifs, les ascendants naturels ou légitimes, les descendants et les frères et sœurs du conjoint, ex-conjoint, concubin ou ex-concubin;
- la personne qui est tenue à l'égard du coupable par des liens de subordinations.

Ces circonstances aggravantes sont valables non seulement pour les violences physiques, comme c'est le cas en France, mais aussi pour les violences psychologiques et sexuelles, à savoir les menaces d'attentat, les injures, l'attentat à la pudeur, le viol, la détention et l'arrestation arbitraires ainsi que la violence au domicile.

Ad. 2) l'expulsion par la police:

L'intervention policière en matière de violence domestique détient une forte signification symbolique, parce qu'elle constitue chronologiquement la première réaction des autorités publiques à la violence domestique. Dans le cadre de la lutte contre la violence domestique il est important de rendre plus efficace la responsabilisation du coupable.

Par conséquent il a été préconisé d'introduire une mesure de police administrative qui permet à la police d'expulser de son domicile une personne qui met en danger une personne avec laquelle elle cohabite.

En vertu des dispositions pertinentes du projet de loi, la police prendra cette mesure uniquement avec l'autorisation du Procureur d'Etat et s'il existe des indices graves, précis et concordants qu'une personne s'apprête à commettre l'une des infractions pénales visées. Avant de le faire, elle pourra consulter un fichier pénal constitué par des données relatives notamment aux interventions policières et aux plaintes et dénonciations antérieures (article 1er du projet de loi) qui tient compte des prescriptions figurant au projet de loi nr.4735 relatif à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel).

La durée de la mesure sera de 14 jours au maximum.

La police pourra employer la force pour assurer le respect de la mesure d'expulsion. Si l'expulsé s'introduit dans le logement en violation de la mesure d'expulsion, il commet l'infraction de la violation du domicile, en application de l'article 439, alinéa 2 du code pénal tel qu'il est proposé de le modifier.

Ad. 3) Les procédures de référé:

Le projet de loi prévoit trois sortes de mesures de protection que les victimes de violences domestiques peuvent solliciter en justice:

- l'interdiction de retour consécutive à la mesure d'expulsion prise par la Police (cf. article 1017-1 du nouveau code de procédure civile, tel que proposé);
- l'expulsion de l'auteur et l'interdiction de retour (cf. article 1017-8 du nouveau code de procédure civile, tel que proposé);
- une série d'interdictions qui ont vocation à jouer surtout après une séparation définitive de l'auteur et de la victime ou en complément à une interdiction de retour (cf. article 1017-9 du nouveau code de procédure civile, tel que proposé), par exemple l'interdiction de fréquenter certains endroits, de prendre contact avec la victime etc.

Il convient de préciser que le cercle des personnes qui peuvent solliciter le bénéfice de ces mesures de référé est le même que celui qui profite, le cas échéant, de la protection d'une mesure d'expulsion. En même temps, il est plus restreint que celui des personnes dont la qualité est prise en considération en tant que circonstance aggravante: les personnes âgées, handicapées, enceintes, infirmes ou subordonnées sans lien de parenté avec l'auteur ou le conjoint en sont en effet exclues.

Ad 4) Le renforcement du rôle des associations de défense des droits de victimes:

Une lutte renforcée contre la violence domestique implique un renforcement du rôle des associations de défense des droits des victimes, qui par leur expérience, leur expertise et leur contact avec les victimes sont des partenaires indispensables dans cette matière.

Ce renforcement du rôle sera assuré par trois mesures:

- a) la création des conditions nécessaires à l'adoption d'un rôle actif par les associations en cas de situation aiguë: Collaboration obligatoire entre la police et un service d'assistance aux victimes de violence domestique;
- b) la possibilité pour la victime de se faire assister ou représenter par un(e) collaborateur(trice) d'un service d'assistance aux victimes de violence domestique;
- c) la possibilité pour les associations de défense des droits de la victime de mettre en marche l'action publique.

Le service d'assistance aux victimes de violence domestique

Une nouvelle disposition obligera la police en cas d'expulsion de l'auteur de violences d'avertir de la mesure prise un service d'assistance aux victimes de violence domestique. Ce service aura la mission de prendre contact, de sa propre initiative, avec la victime pour lui procurer un soutien approprié et l'informer de la possibilité de porter plainte et de demander en référé d'autres mesures de protection adéquates.

Assistance dans le cadre d'une procédure de référé

La victime pourra se faire assister voire représenter par un collaborateur(trice) d'assistance aux victimes de violence domestique tant dans le cadre d'une procédure tendant à faire prononcer une interdiction de retour au domicile consécutive à la mesure d'expulsion que dans celui d'une procédure ayant pour objet d'autres mesures civiles, telles que proposées.

Droit d'action collectif pour les associations

A l'image de ce qui existe déjà en matière de discrimination illégales (voir article VI de la loi du 19 juillet 1997 complétant le code pénal en modifiant l'incrimination du racisme et en portant incrimination du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales), il est prévu d'accorder à toute association d'importance nationale la possibilité d'exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les faits de violence domestique ou de violence à l'égard de certaines catégories de victimes particulièrement vulnérables (personnes handicapées, âgées, enfants) portant un préjudice aux intérêts collectifs qu'elles défendent.

Ad. 5) le "flagrant délit adultère":

En dernier lieu, le projet de loi vise à abroger l'article 413 du Code pénal qui rend excusables le meurtre et les coups ou blessures commis par l'un des époux sur l'autre époux et son "complice", à l'instant où il les surprend en "flagrant délit adultère". En effet, cet article est devenu désuet et se trouve en contradiction avec la philosophie du présent projet de loi, qui condamne toute sorte de violence domestique, indépendamment du motif sous-jacent. Les termes "complices" et "flagrant délit d'adultère" sont anachroniques, puisque depuis une vingtaine d'années le délit d'adultère n'existe plus.

Le projet de loi prévoit également la collecte de données statistiques en matière de violence

21.3. Le service du téléphone pour femmes ("Fraëntelefon")

Depuis le 14 mars 1998, l'association sans but lucratif "Femmes en détresse" offre le service "**Fraëntelefon** 12344". La permanence est assurée par une équipe multidisciplinaire. L'objectif de cette initiative est d'offrir un accueil téléphonique aux femmes aussi bien par des entretiens que par des renseignements portant sur les domaines suivants: famille, travail, logement, questions d'argent, violence/viol, sexualité, maternité, santé psychique et physique, vieillesse, immigration, loisirs, etc. (cf. rapport annuel, Ministère de la Promotion Féminine, 1998, 1999).

21.4. Activités de la part du Ministère de la Promotion féminine

Diverses activités ont été organisées par le Ministère de la Promotion Féminine dans le cadre de l'année contre la violence à l'égard des femmes en 1999 et 2000:

- Conférence et Workshop par le Professeur Dr Alberto Godenzi, Suisse. Exposition des recherches englobant des statistiques concrètes et alarmantes du point de vue potentiel de la violence existant chez les hommes, 1999,

- Conférence à Luxembourg du Dr. Albin Dearing: "Wegweisung und Rückverbot der Täter häuslicher Gewalt" ("direction et interdiction de celui qui se rend coupable de la violence domestique"), 2000,
- Conférence sur la violence familiale en rapport avec la loi du 31 mai 1999 (mesures contre la trait des êtres humains) en comparaison avec la législation autrichienne,
- Le Ministère de la Promotion Féminine a organisé des cours d'autodéfense qui s'adressaient aux femmes et aux adolescentes,
- Un spot télévisé, mis à disposition par la Commission Européenne, a été adapté en luxembourgeois et diffusé durant quinze jours. Des articles de presse étaient publiés dans les quotidiens luxembourgeois et dans les périodiques s'adressant spécialement aux femmes,
- Un sigle a été élaboré spécialement pour la campagne et diffusé sous forme de pin. L'administration des postes et télécommunications a apposé une flamme oblitérante du sigle de la campagne durant le mois de novembre sur tout le courrier timbré,
- L'affiche de sensibilisation à la campagne a été éditée en collaboration avec le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle. Le contenu, ainsi que l'élaboration a mis l'accent sur la prévention et la sensibilisation des jeunes,
- En collaboration avec les refuges pour femmes 3 dépliants concernant la violence et le viol ont été élaborés et diffusés,
- Une journée de solidarité a clôturé la campagne officielle en date du 27 novembre 1999. Cette journée a connu un grand succès avec une participation active d'une trentaine d'associations³.

21.5. Les mesures de la police grand-ducale

Dans le cadre du cycle des nouvelles formations policières et plus particulièrement l'instruction de base de la carrière de l'inspecteur art. 3 et l'instruction de base de la carrière du brigadier art. 5 du projet de règlement grand-ducal fixant les modalités de fonctionnement de l'Ecole de Police adopté en Conseil des Ministères le 6 décembre 2000 et sur l'avis du Ministère de la Promotion Féminine de l'importance d'introduire des modules ayant traits au phénomène de violence à l'égard des femmes, des séminaires relatifs ont été proposés.

En générale, les mesures prises par la police grand-ducale dans le domaine de la prévention et de la répression de la violence contre les femmes dans le cadre des actions policières proposées par l'ONU concernant l'analyse du 3^e rapport périodique portant sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, sont de trois ordres:

³AFP- Services association sans but lucratif, Aidsberodung Croix Rouge, Association Nationale des Infirmières Luxembourgeoises, Amnesty International, Fondation Caritas, Carrière, CID Femmes, CLAE, Conseil National des Femmes Luxembourgeoises, Foyer Sud Fraen an Nout, Femmes Chrétiennes-Sociales, Femmes en Détresse asbl, CFFM -Fraenhaus - Kannerhaus - Mederchershaus, Femmes Socialistes, Fondation Kannerschlass, Fondation Maison de la Porte Ouverte, Fondation Pro Familia Foyer Bethlehem, Fraëforum association sans but lucratif, Foxtrott, Groupe Lidia, Info-Handicap, Initiativ Liewensufank, Jugendtreff -Reiden, Kiwanis Luxembourg Aalstad, Noémi asbl, Oekumenische Forumsgruppe, Participation action femmes immigrées, Planning Familial, Rosa Lila, Service à la condition féminine de l'Administration communale de Bettembourg, Union des Femmes Luxembourgeoises, Union Luxembourgeoise des Femmes Baha'ies, Lycée Technique des Arts et Métiers, NAMASTE du Lycée Hubert, Clement, Lycée Technique de Bonnevoie, Lycée Technique du Centre, Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, Ministère de la Famille, Ministère de la Force Publique, Ministère de la Jeunesse, Ministère de la Justice, Ministère de la Santé.

- 1) mesures concrètes au niveau de la formation du personnel
- 2) mesures concrètes au niveau de la prévention
- 3) mesures concrètes au niveau de la répression

1) Formation du personnel

➤ Formation de base à l'Ecole de Police:

Un cours de 8 séances intitulées « aide aux victimes », qui aborde en particulier la thématique des violences à domicile, est dispensé aux futurs inspecteurs de police. En outre, ce programme comporte plusieurs exposés sur le thème en question présentés par des conférenciers en provenance du secteur privé (ONG oeuvrant dans l'intérêt des femmes, notamment les refuges pour femmes, foyer «Porte Ouverte», Fondation Pro Familia, Femmes en détresse association sans but lucratif et un médecin).

Par ailleurs, le cours intitulé « comportement en situation de violences » comporte un exercice pratique relatif à l'intervention policière en milieu familial en cas de violences physiques (cf. règlement grand-ducal du 20 juin 2001 concernant les conditions de recrutement, d'instruction et d'avancement du personnel du cadre policier et les conditions d'admission à des services particuliers).

Sous le point C) du chapitre II. – La carrière de l'inspecteur de police et sous le point D) du chapitre III. – La carrière du brigadier de police, article 19 sont définies les matières figurant à l'examen d'admission définitive, y figurent aussi un cours d'application pratique de la maîtrise de la violence.

➤ Formation continue:

Au cours des dernières années, le personnel des sections de recherche et d'enquête criminelle ont suivi, en collaboration avec une fondation pour enfants en difficulté familiale:

- Interview cognitive;
- Abus sexuel: La recherche de la vérité ;
- Violences dans la famille: De l'indifférence à l'indifférenciation intergénérationnelle.

Dans le cadre de la formation de base et de la formation continue, les cours sont suivis aussi bien par le personnel masculin que féminin. Le taux du personnel féminin s'élève actuellement à 5,40%.

2) Prévention

Un dépliant comportant des conseils aux parents pour protéger leurs enfants contre l'abus sexuel a été élaboré et distribué dans les écoles.

En outre, ils ont été déposés à la réception respectivement dans les salles d'attente des commissariats de Police aux fins de sensibiliser le public et notamment les parents.

Afin de sensibiliser la population contre la criminalité en général (cambriolages, attaques, agressions à caractère sexuel), des dépliants et affiches "Réduisons le risque", ont été élaborés en 1999 par le bureau de conseil de la Police. Les dépliants ont été distribués respectivement tenus à la disposition du public. Les affiches ont été fixées à des emplacements bien visibles par l'intermédiaire des communes voire des commerçants.

La brochure "Les abus sexuels à enfants" éditée en 1999 par le Ministère de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse, a été mise à la disposition de chaque unité de la Police.

3) Répression

En cas de plainte pour violences sexuelles à l'égard d'une femme, l'enquête judiciaire est d'office confiée à la section de recherche et d'enquête criminelle territorialement compétente. Celle-ci procède aux constatations nécessaires, mène l'enquête et établit le procès-verbal. Pour l'audition de la victime, les enquêteurs se font assister par du personnel policier féminin.

En juin 2000, un nouvel outil de travail de police technique, le "Set Agression Sexuelle" (SAS), a été introduit. Ce set servira comme instrument de conservation des traces d'une victime d'une agression sexuelle et les membres du Corps s'en serviront, de l'accord de la victime, sur ordre du parquet respectivement du juge d'instruction, lors d'enquêtes en matière de viol et tentatives de viol. Les SAS, qui sont destinés à une utilisation exclusive par le médecin requis pour les besoins de l'enquête, contiennent les instruments et récipients nécessaires au prélèvement, à la préservation et à la conservation des traces produites par une agression sexuelle.

21.6. Les différents services d'aide

Les victimes d'une agression sexuelle peuvent rechercher de l'aide auprès du Planning familiale, de l'association De Wäisse Rank (l'anneau blanc) ou auprès du service du Service de Psychologie et d'Orientation Scolaire.

b) Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas

22) Parité parentale

Sous la Présidence suédoise de l'Union européenne a eu lieu à Luxembourg un colloque en date du 11 janvier 2001 abordant le sujet "Parité professionnelle - parité parentale". Ce colloque a été organisé par le Ministère de la Promotion Féminine, la Ville de Luxembourg et l'ambassade de Suède et a réuni des participants luxembourgeois-e-s et suédois-e-s, des représentant-e-s politiques et des expert-e-s.

L'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les deux pays a été débattue. 220 personnes y ont assisté.

23) Changement et évolution des rôles et des responsabilités des femmes et des hommes

Le projet «Paternité active, dès le début» de l'association sans but lucratif "Initiativ Liewensufank" (Initiativ pour le commencement de la vie) offre un cadre pour sensibiliser et préparer les futurs pères à leur paternité. Par des mesures appropriées, les collaboratrices et collaborateurs de l'Initiativ Liewensufank informent, sensibilisent et accompagnent les futurs et jeunes pères afin de les encourager et de les initier à vivre activement leur rôle de père dans la vie quotidienne. Le projet a aussi pour objectif d'obtenir une répartition plus égale des charges familiales entre femmes et hommes.

Lors de la journée internationale de la Femme 2001, sont organisées des conférences, séminaires et des expositions sur le sujet "Kanner sin fir den Pappencongé" (les enfants sont pour le congé des pères) par les Services à la Condition Féminine des Communes de Bettembourg et de Sanem. Le rapport y afférent présente une étude sur le congé parental en Suède et le compte rendu de différents ateliers.

24) Sensibilisation, information et publications

24.1. Spots télévisés

Depuis 1998, le Ministère de la Promotion Féminine a lancé une campagne télévisée qui a pour but de sensibiliser le grand public à court, à moyen et à long terme,

- à un meilleur partage des tâches professionnelles et privées entre les deux partenaires;
- à un changement des rôles stéréotypés aussi bien des femmes que des hommes;
- à l'importance du choix professionnel des jeunes filles.

La campagne est composée de deux volets, à savoir le partage des responsabilités familiales et professionnelles entre femmes et hommes au sein du couple et le choix des filles pour une qualification professionnelle axée sur l'avenir.

En 2000, le Ministère de la Promotion Féminine a fait produire trois spots télévisés, montrés en alternance sur la chaîne de télévision luxembourgeoise et portant sur les femmes qui ont choisi des métiers non traditionnels pour femmes:

- mécanicienne d'autos
- ingénieur civil
- caméra-femme

Le slogan de la campagne est: L'égalité est le futur.

Au cours de l'année 2001, le Ministère de la Promotion Féminine a fait réaliser deux spots télévisés destinés au grand public :

- Deux enfants, une petite fille et un petit garçon montent à partir de deux tas de sable séparés un grand tas de sable commun. Ils y poseront une crémaillère, résultat de leur travail d'équipe. Message : L'égalité entre les femmes et les hommes se développe dès l'enfance.
- Deux jeunes gens, une fille et un garçon, s'amuse ensemble devant l'écran d'un ordinateur. A tour de rôle, ils introduisent du texte en se corrigeant mutuellement. Le résultat final montré aux spectateurs et spectatrices est le slogan du Ministère de la Promotion Féminine « Gläichheet ass d'Zukunft » (L'égalité est le futur). Satisfaits, la fille et le garçon se tapent la main dans un geste de solidarité. Message : L'égalité entre les femmes et les hommes implique les jeunes, filles et garçons, au même degré.

Au niveau des actions positives, le Ministère de la Promotion Féminine a fait élaborer un nouveau concept publicitaire. En 2001, la création et l'insertion de quatre annonces dans la presse spécialisée luxembourgeoises ont été réalisées et planifiées à l'issue d'une soumission publique. Les quatre visuels montrent des femmes dans des métiers qui sont le plus souvent associés aux

hommes (pilote, chirurgien, ..) accompagnés de slogans à double sens : "Aujourd'hui de plus en plus d'hommes confient leur vie à des femmes (chirurgienne) ou "Aujourd'hui, de plus en plus de femmes sont à la hauteur (pilote)".

L'objectif de cette série d'annonces étant de susciter l'attention des responsables d'entreprises aux efforts à entreprendre pour atteindre une égalité des chances entre les femmes et les hommes en milieu professionnel et de les inciter à réaliser des projets d'actions positives au sein de leur organisation.

En 2001, le Ministère de la Promotion Féminine a fait remanier son site Internet www.MPF.lu avec l'aide du Service Information et Presse, du Centre Informatique de l'Etat ainsi que d'une société externe. La refonte graphique du site a permis de créer une présentation plus adaptée aux règles standards (emplacement des logos, des rubriques de navigation et de support...). La rubrique calendrier reprend tous les événements du Ministère et offre également cet emplacement aux associations œuvrant dans l'intérêt des femmes pour l'annonce de leurs propres manifestations.

24.2. Groupes de réflexion:

Des groupes de réflexion régionaux fonctionnaient depuis 1996 sous la coordination du Ministère de la Promotion Féminine. Ils avaient pour but d'intensifier l'information des femmes sur tous les sujets qui les concernent, d'élaborer des mesures en faveur d'une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle ainsi que des mesures relatives à une meilleure intégration des femmes dans le monde du travail.

En date du 12 novembre 1998, les différents groupes se sont constitués en association sans but lucratif sous le nom de 'FRAEFORUM' (forum des femmes).

Le but du 'FRAEFORUM' est d'œuvrer en faveur de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines, de propager des informations utiles aux femmes, de discuter des thèmes concernant les femmes et d'organiser des actions en rapport avec ce but. Il est subventionné par le Ministère de la Promotion Féminine.

Depuis sa création, l'association FRAEFORUM a également assuré une fonction de conseil pour femmes confrontées à des problèmes spécifiques comme le divorce, la violence. Le FRAEFORUM organise des conférences régionales entre autres sur les droits de la femme, les assurances-pension, les femmes et les finances et la lutte contre la violence.

24.3. Publications:

- Droits égaux pour femmes et hommes, filles et garçons – Gleiche Rechte für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer

La Ministre de la Promotion Féminine a présenté en date du 11 mai 2000 à l'Institut d'Etudes éducatives et Sociales la 2^e édition du livre portant sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes en présence des élèves et des autrices qui ont participé à l'élaboration du livre.(cf. rapport annuel Ministère de la Promotion Féminine 2000)

- La Féminisation des titres et dénomination féminine des fonctions et professions: Féminin-Masculin: Métiers, Titres et Fonctions (1998) (voir article 2, point 6)

- Foxtrott "Femmes sans barreaux"

L'association sans but lucratif Foxtrott s'est constituée en février 1999 dans le but de promouvoir et de soutenir des actions en faveur de la formation et de l'éducation des personnes détenues au Centre Pénitentiaire de Luxembourg. Elle se compose de membres du personnel du Centre Pénitentiaire de Luxembourg, d'intervenants occasionnels en prison et de personnes intéressées à la condition des personnes détenues.

Le 3 mars 1999, une présentation d'un livre écrit par des femmes détenues au Centre Pénitentiaire de Luxembourg a eu lieu. Il contient sur 90 pages des poèmes, des réflexions et des interviews en langues allemande, française, luxembourgeoise, portugaise et espagnole, entre autres 9 illustrations et 14 photos illustrent la vie en prison (cf. rapport annuel, Ministère de la Promotion Féminine 1999).

25) Services d'accueil de jour et de nuit, services d'urgence des ONG et associations sans but lucratif

La plupart des centres accueillent des femmes seules ou avec enfants en hébergement jour et nuit confrontées à des situations de détresse, telles que problèmes de violence, de dissociation familiale, de logement, de surendettement, de grossesse difficile, de détresse sociale, etc. Ces services sont financés par l'Etat.

Dans une première phase, les femmes sont accueillies sans charge financière avec leurs enfants dans des maisons où un encadrement éducatif leur est offert durant la journée. Après une phase de stabilisation personnelle, les femmes ont la possibilité de profiter, durant une période limitée, des logements dits de deuxième phase, où le personnel des centres d'accueil pour femmes leur assurent un suivi. Ces logements sont mis à disposition des femmes moyennant un loyer adapté à leurs ressources jusqu'à ce que le processus d'autonomisation leur permette de réintégrer un cadre de vie non protégé.

Voici une présentation des activités des différents services (d'accueil de jour et de nuits, services d'urgence):

➤ Maison de la porte ouverte

La Fondation de la Maison de la Porte Ouverte accueille des femmes enceintes ou des femmes avec leur nouveau – né dans le foyer Hôtel Maternel.

La plupart des jeunes femmes accueillies à l'Hôtel Maternel ou au groupe jeunes mamans sont enceintes à leur arrivée. Elles quittent le foyer après avoir construit pour elle et le bébé une relation de vie stable (travail, Revenu Minimum Garanti, logement ou organisation d'une poursuite éventuelle des études interrompues).

Le Foyer Paula Bové est un service d'hébergement pour femmes à critères d'admission mixte. Les femmes accueillies ont été victimes de violence, ou/et se trouvent dans des situations de détresse aiguës telles que problèmes familiaux, problèmes de logements etc.

Le service social Centre Ozanam aide les femmes dans leurs démarches administratives et est responsable des admissions dans l'un des foyers de la Fondation.

Le foyer Sichem est une structure pour femmes en détresse qui accueille des femmes seules et des femmes enceintes avec enfants.

La Maison « Jeunes Mamans » accueille des femmes enceintes ou jeunes mamans avec bébés. De nombreux accueils concernent des jeunes mamans mineures enceintes.

La Maison Rouge est une structure de logements encadrés aménagée en deux appartements et deux studios. Cette maison sert en principe de seconde phase pour les femmes accueillies précédemment dans les deux autres foyers.

Au Foyer Sichem et à la Maison Rouge, la priorité est donnée aux problèmes de relations conjugales (p.ex. séparation d'un conjoint violent).

Beaucoup de femmes sont régulièrement confrontées aux problèmes de violence morale, physique, économique et sexuelle. Après un certain temps, elles confient avoir été victimes d'abus sexuel et d'attouchements dans leur enfance. Ces expériences néfastes ont été maintes fois à l'origine de problèmes dans le couple et les ont empêchées à construire une relation basée sur la confiance mutuelle.

➤ **Femmes en détresse**

Femmes en Détresse asbl gère le refuge 'Fraenhaus'(Maison) pour femmes battues, le Medercheshaus (Maison pour filles) et des logements encadrés pour femmes et filles victimes de violence.

Le Fraenhaus applique de manière systématique la dévictimisation et l'intervention féministe dans la problématique de la violence conjugale. Un des objectifs de cette technique est de ne pas reproduire des situations de revictimisation, de violence institutionnelle, c.à.d. éviter des situations où les femmes ne peuvent pas développer leurs capacités de se prendre en charge, de prendre des décisions pour leurs enfants et pour la vie future. Les éducatrices accompagnent les femmes dans leur quête de rétablir leur estime de soi par des entretiens intensifiés. Il s'agit de rendre les femmes conscientes de leur incapacité apprise et des symptômes liés au syndrome de stress post - traumatique.

Le Mederchershaus de 'Femmes en Détresse asbl' accueille des adolescentes, victimes d'abus sexuel, physique ou psychique.

➤ **Le Conseil National des Femmes du Luxembourg**

Les critères d'admission du Foyer Sud du Conseil National des Femmes du Luxembourg sont mixtes. La violence conjugale est dans la plupart des cas la première raison d'admission, suivi des problèmes de logement.

➤ **La Fondation Pro Familia**

La Fondation Pro Familia, gère un foyer pour femmes à critères d'admission mixte. Le foyer accueille des femmes en cas de détresse psychique, sociale ou matérielle résultant de violence familiale, de séparation ou instance de divorce, de perte de travail, de difficultés de logement, de problèmes relationnels ou sociaux.

➤ **Noémi asbl**

Le critère principal d'admission du foyer de Noémi asbl est l'accouchement anonyme.

Le foyer accompagne les femmes avec leurs enfants sur le plan éducatif et psychosocial : pendant leur grossesse, dans l'éducation de leurs enfants, dans leurs problèmes personnels, relationnels, de surendettement et de détresse sociale.

26) Services d'informations, de formation et de consultations pour femmes

Les bureaux d'informations et de consultations

L'Etat assure le financement de ces services à l'intention des femmes. Les bureaux d'information et de consultation de Femmes en détresse asbl, du Conseil National des Femmes du Luxembourg et de la Fondation Pro Familia offrent des consultations d'ordre psychologique, social et juridique.

➤ **Femmes en détresse**

Cette association dispose de plusieurs services:

Le **service de consultation psychologique** s'adresse aux femmes et aux familles monoparentales en situation de crise personnelle, conjugale ou familiale. Les motifs de consultation sont: la guidance de vie, la dépression, la solitude, les problèmes conjugaux et familiaux, la séparation, le divorce, l'exercice du droit de garde et du droit de visite, les familles recomposées.

Le **service de consultation pédagogique** s'adresse aux femmes et familles monoparentales ayant des questions relevant de l'éducation des enfants. Les motifs de consultation sont: les problèmes comportementaux, problèmes scolaires, réflexion sur le rôle de mère et comment être une "bonne" mère, réflexion sur l'impact du multiculturalisme sur l'éducation des enfants dans des familles d'origine étrangère, réflexion sur les limites et les conséquences en cas de non-respect des limites, etc..

Le service « **Nei-Ufank** » (Re-départ) offre une aide pratique aux femmes qui veulent travailler, réintégrer le marché de l'emploi, suivre une formation ou qui ont une demande sociale et des démarches administratives à faire. En consultation individuelle ou en groupe, il propose également un soutien socio-pédagogique tel que gestion de conflits, recherche et affirmation de soi, réduction de stress.

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

Le « **Service Krank Kanner Doheem** » offre une garde à domicile pour enfants malades dont les parents travaillent à l'extérieur du foyer.

Un tiers des demandes de prise en charge d'un enfant malade provient d'une famille monoparentale, (exclusivement de mères célibataires).

Le **Fraentëlëfon** 123 44 (Téléphone pour femmes) fonctionne 24h/24h.

L'objectif du Fraentëlëfon est de mettre à la disposition des femmes des informations sur les démarches et procédures administratives, sur leurs droits, sur des cours de formation, sur des possibilités de réorientation.

➤ **Initiativ Rëm schaffen**

L'association (Initiative Re-travailler) oriente et conseille les femmes qui désirent réintégrer le marché de travail. Elle offre à chaque femme à la recherche d'un travail un accueil personnalisé et individualisé. Après une évaluation de la motivation, un projet professionnel est établi.

La clientèle se compose à presque 75% de femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi, dont la grande majorité n'est pas encore inscrite à l'administration de l'emploi.

➤ **Initiativ Liewensufank**

L'association (Initiative pour le début de la vie) offre un large éventail de cours et de groupes pré- et postnataux ainsi que des conférences ayant trait à ce sujet à l'intention des femmes, des familles et des professionnel-l-es de santé. Les consultations téléphoniques et personnelles ainsi que le service «Doula» ont apporté à de nombreuses familles les informations et l'appui demandés pour traverser la période périnatale, vécue souvent comme difficile.

➤ CID - Femmes

Le Centre d'Information et de Documentation pour Femmes Thers Bodé, agit au niveau socioculturel. Le CID-Femmes dispose d'une bibliothèque avec périodiques et d'une discothèque. Le CID-Femmes dispose de 1.550 partitions musicales de compositrices. Un archivage des articles de presse ayant trait à la situation des femmes au Luxembourg est réalisé et peut être consulté sur place. Le CID-info, journal périodique, est largement diffusé et publié 5 fois par an. Le CID-info informe sur les activités culturelles ou sociales des femmes au Luxembourg et dans les régions limitrophes, ainsi que sur l'évolution des projets européens dans le domaine de l'égalité des sexes en cours de réalisation au Luxembourg. Le CID-Femmes a organisé de nombreuses conférences, expositions et manifestations culturelles.

Dans le cadre du programme culturel, en 2001 l'accent a été mis sur les activités de sensibilisation en milieu scolaire (conservatoires et écoles de musique, mais aussi écoles primaires et préscolaire), dans le cadre des activités socioculturelles l'accent a été mis sur la collaboration avec les syndicats pour le projet sur le congé parental (projet « Pappecongé ») et avec les communes. Un projet de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes en milieu scolaire est en préparation.

27) Etude sur les femmes au foyer⁴

L'étude suivante a été effectuée sur l'initiative du Ministère de la Promotion Féminine en 1997 et les résultats ont été publiés en 1998. 1549 interviews individuels ont été réalisés. Voici quelques constats :

- Plus de la moitié des femmes au foyer sont âgées de plus de 54 ans. Les femmes au foyer de moins de 25 ans sont extrêmement rares.
- La plupart des femmes au foyer sont mariées et mères d'au moins deux enfants, elles vivent avec leurs maris.
- Environ 10% des femmes au foyer interviewées sont veuves.
- Rares sont les femmes au foyer qui ont des enfants sans être mariées.
- Une majorité des femmes au foyer habitent dans leurs propres maisons ou appartements et se trouvent dans une situation économique plutôt aisée, à part les femmes au foyer venant de l'Europe du sud, notamment du Portugal dont le mari est souvent travailleur non qualifié.
- La plupart des femmes au foyer sont catholiques, cependant un pourcentage non négligeable se dit d'être athées ou agnostiques.
- Parmi les femmes au foyer, beaucoup disposent seulement d'un diplôme de fin d'études primaire, ce n'est seulement dans la catégorie d'âge en dessous de 25 ans que le pourcentage des personnes ayant un diplôme de fin d'études secondaires est plus important.
- Une majorité des femmes au foyer disposent d'une expérience professionnelle plus ou moins longue, et ceci dans un domaine typiquement féminin (employée) et qui ne permettait ni de subvenir au besoin financier du ménage, ni de garantir un épanouissement personnel de la femme.

⁴Hausfrauen in Luxembourg, Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, par SFS, Frau Ellen Hilf, Sozialforschungsinstitut, Dortmund Landesinstitut, 1998

- Le profil de qualification des femmes au foyer plus jeunes, laisse supposer que la grossesse constitue la cause de l'arrêt des études ou d'un mauvais départ dans la vie professionnelle.
- Une des causes premières pour les femmes au foyer de rester à la maison est l'arrivée d'enfants, d'un côté parce qu'elles veulent s'en occuper elles-mêmes, de l'autre côté parce que les possibilités offertes concernant la garde d'enfants ne favorisaient pas une continuation d'une occupation professionnelle. Surtout les femmes au foyer plus âgées se sont vues contraintes, à l'époque, de rester au foyer, soit suite à la demande de leur mari, soit à cause du renvoi de la part des employeurs.
- En général, les femmes au foyer effectuent seules les travaux ménagers. Dans la plupart des ménages, les enfants sont une aide non régulière, de même que les maris qui s'occupent, à part l'élimination des déchets, traditionnellement des tâches plus masculines (jardinage, etc.), cependant l'approvisionnement hebdomadaire se fait en famille. Les femmes au foyer les plus appuyées dans leurs tâches quotidiennes sont les femmes d'employés ou de chômeurs.
- Une partie des pères ne s'occupent pas du tout des enfants. Les pères plus jeunes ou de familles nombreuses, cependant, effectuent des activités allant au-delà du jeu et de la consolation.
- Un appui concernant l'éducation des enfants est recherché auprès des grands-mères ou auprès d'une aide externe, surtout dans les familles plus aisées.
- A part le ménage, les femmes au foyer effectuent une multitude de travaux non rémunérés, par exemple la prise en charge d'autres enfants, ou de membres de famille nécessitant des soins plus ou moins intensifs. Le bénévolat est un domaine où les femmes au foyer sont actives.
- En général la journée de travail d'une femme au foyer compte dix heures. Les avantages du fait de rester au foyer, constituent l'organisation individuelle du travail et le plaisir d'accompagner les enfants dans leur évolution quotidienne.
- Le plus grand problème constitue l'absence d'une reconnaissance sociale du travail des femmes au foyer.
- Concernant la dépendance financière, seulement une minorité des femmes ne disposent d'accès direct aux moyens financiers du ménage. Elles profitent d'une assurance sociale, liée aux droits dérivés de l'assurance de sécurité sociale de leur mari. Cependant elles ne considèrent le mariage pas en tant qu'institution de soutien ou d'assistance, mais comme union fondée sur des sentiments. Cette vision est soulignée par les propositions concernant le divorce. En effet les femmes au foyer déclarent que les arguments financiers n'entrent pas en compte lors d'une prise de décision de divorce. Seulement les femmes au foyer plus âgées affirment que la situation sur le marché du travail peu encourageante joue en tant que facteur inhibant le divorce. La présence d'enfants ne joue pas de rôle. Une majorité des femmes interviewées préfèrent élever leurs enfants dans un milieu monoparental que dans un milieu plus aisé mais conflictuel.
- La question des pensions reste un des problèmes les plus importants pour les femmes au foyer.
- Le désir de réintégrer la vie professionnelle est en relation avec l'âge des femmes interviewées. Plus elles sont jeunes, plus, leur désir est grand de reprendre un travail rémunéré. Cependant une vision concrète fait souvent défaut.
- Le concept de la femme au foyer à vie disparaît de plus en plus et l'on remarque une émergence d'une vision plus égalitaire de la vie familiale avec distribution des tâches

familiales entre femmes et hommes et une période plus ou moins longue consacrée à l'éducation des enfants.

- Pour réaliser cette vision, les femmes désirent une structure plus performante et adaptée aux besoins concrets de prise en charge des enfants (structure d'accueil, horaires mobiles). Voir article 11, dans le cadre du Plan d'Action National 1999, une augmentation des places de garde d'enfants et de structures d'accueil est prévue.
- Aussi longtemps que la représentation sociale du travailleur à plein temps est égale à une personne masculine sans obligations familiales et sans besoin de consacrer plus de temps aux enfants ou à la famille, aussi longtemps il incombera à la femme de choisir entre une vie de femme au foyer dépendante financièrement ou une vie en surmenage permanent du à une double voir triple tâche. Voir l'article 3, dans le cadre du Plan d'Action National sont visés le congé parental et le changement de comportement.
- Beaucoup de jeunes femmes au foyer ont l'impression de devoir se justifier pourquoi elles refusent de prendre sur eux la charge de la double tâche et acceptent la dépendance financière. Les femmes travailleuses et mères, par contre, se voient confrontées au doute permanent sur le bien-être de leur enfants. Souvent si elles ont les moyens financiers, elles engagent une aide externe qui s'occupe du ménage et des enfants.
- Cependant les deux groupes de femmes exigent une intervention de l'Etat, que ce soit un système réduisant le risque personnel issu de la dépendance financière sous forme d'un salaire éducatif et d'une pension prenant en compte les années d'éducation, ou que ce soit sous forme d'un système de prise en charge des enfants et de généralisation des horaires mobiles et du travail à temps partiel.

En général, les femmes au foyer expriment le désir que l'Etat mette en place des structures et des réformes adaptées à la nouvelle vision de la famille. Le Gouvernement a intégré nombreuses de ces revendications dans ses actions politiques.

28) Les femmes et le travail non rémunéré

Un débat d'orientation sur l'égalité des chances avait lieu en date du 26 février 1998 (cf. *rapport adopté par la Commission de l'égalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion Féminine, NR. 4387, Chambre des Députés, session ordinaire 1997-1998, en date du 26.2.1998*). Voici des extraits du rapport de la commission parlementaire:

Définitions:

Un travail non rémunéré:

- peut être défini comme étant un travail qui ne connaît ni une contrepartie financière immédiate (salaire), ni une contrepartie financière différée (pension ou retraite),
- inclut aussi bien le travail domestique (charges ménagères, occupations familiales c'est à dire la prise en charge des enfants et de personnes âgées), que les activités bénévoles dans les domaines caritatifs, sociaux, culturels ou sportifs,
- est effectué, au Luxembourg, par un pourcentage élevé de femmes, par rapport aux autres pays de l'Union Européenne,
- possède néanmoins une valeur économique non négligeable,
- est majoritairement effectué par les femmes, ainsi les hommes consacrent trois quarts de leur temps de travail au travail rémunéré, alors que les femmes n'y consacrent qu'un tiers de leur temps de travail,

- est majoritairement effectué par les femmes, puisque ce sont elles qui renoncent au travail salarié pour s'adonner aux tâches domestiques. Leur vie est donc beaucoup plus marquée par les nécessités familiales que celle des hommes.

Problématiques:

- le conjoint aidant est actif en faveur de son partenaire effectuant, dans la plupart des cas un travail non rémunéré,
- pour ce cas tout comme celui de la femme au foyer, il y a absence d'une affiliation à la sécurité sociale ou l'assurance pension,
- notons une dépendance financière totale du mari,
- en cas de divorce, le conjoint aidant n'a pas droit à une pension propre.

Conclusions:

Il serait souhaitable

- de valoriser le travail non rémunéré par son introduction dans le produit intérieur brut,
- d'attribuer au travail non rémunéré le droit à l'affiliation à la sécurité sociale et le droit à pension,
- d'ajuster les droits de pension concernant les baby-years, ceci pour les femmes ayant travaillé ou pas avant leur maternité comme par exemple l'allocation d'éducation,
- de procéder, en cas de divorce, aux partages des droits à pension,
- d'utiliser obligatoirement toutes les possibilités légales dans le cas des conjoints aidants,
- d'évaluer le travail non rémunéré ainsi que la contribution réelle des femmes à l'économie mondiale par des outils statistiques."

Cf. l'étude "Individualisation dans le système de la sécurité sociale" du Conseil National des Femmes du Luxembourg, article 11, point 67.

29) Pékin + 5

Signalons en fin de chapitre les intentions des autorités formulées dans le cadre de l'axe 4 de la Stratégie-cadre et du Plan d'Action National pour la mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes (juin 2001):

Axe prioritaire 4: Violence

Les femmes et les filles sont victimes de violences physiques, sexuelles et psychologiques et ce, quels que soient le revenu, la classe sociale et la culture. La violence à l'égard des femmes et des filles se manifeste aussi bien au sein de la famille et sur le lieu de travail qu'au sein de la communauté et de la société. Les actes de violence à l'égard des femmes constituent une violation de leurs droits fondamentaux, entravent leur développement personnel en limitant leur accès aux ressources. Ils maintiennent l'inégalité entre les sexes.

- Adoption d'une loi portant sur l'expulsion du domicile commun de l'auteur de l'acte de violence
- Campagnes de sensibilisation et de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles
- Recueil de données statistiques sur les actes de violences ventilées par sexe
- Programme d'éducation et de sensibilisation à l'égalité des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans les écoles

- Recueil de données statistiques sur les actes de harcèlement sexuel ventilés par sexe
- Formation à l'intention de tous les acteurs et de toutes les actrices concerné-e-s.

Article 6 - Exploitation et traite des femmes

Les Etats parties prennent les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour réprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes

30) Service d'aide destinés aux prostituées

Le dispensaire de la Croix Rouge "Drop-In" offre aux prostituées et surtout aux personnes plus fragilisées des services professionnels de soutien sanitaire, de consultation et d'assistance médico-psycho-sociale.

Les sex-workers utilisent les locaux du Drop-In pour organiser des réunions, des concertations, des journées de réflexions et d'informations.

Les thèmes abordés au cours des séances avec le psychologue touchent à l'identité sexuelle, l'usage de drogues, la violence sexuelle, la réinsertion, la remise en confiance, la médiation et l'autodétermination. L'approche pluridisciplinaire (médecin, assistante sociale, éducatrice, psychologue etc.) permet d'offrir des solutions aux situations problématiques rencontrées.

31) Mesures contre la traite des êtres humains et l'exploitation des enfants

Le Luxembourg a adopté la *loi du 31 mai 1999 visant à renforcer les mesures contre la traite des êtres humains et l'exploitation sexuelle des enfants et portant modification du code pénal et du code d'instruction criminelle*.

Il y a lieu de noter les particularités suivantes:

- L'article 379 du code pénal tel que modifié, prévoit deux nouveaux comportements qui sont incriminés à savoir l'exploitation d'un mineur à des fins de prostitution ou de production de matériel pornographique (art. 379.2) et le trafic de mineurs aux fins d'exploitation (art. 379.3).
- L'article 379bis nouveau prévoit, dans son point 1 alinéa 2 une circonstance aggravante supplémentaire dans l'hypothèse d'un abus d'une personne particulièrement vulnérable en raison de sa situation administrative illégale ou précaire, d'un état de grossesse, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou mentale.
- L'article 384 nouveau du code pénal punit le fait de posséder du matériel à caractère pédophile.
- L'article 5-1 du code d'instruction criminelle tel que modifié procède à une extension de l'application de la loi luxembourgeoise pour certaines infractions commises à l'étranger par un luxembourgeois ou un étranger trouvé au Luxembourg. Cette nouvelle disposition permettra de réprimer toutes formes de tourisme sexuel.
- L'article 48-1 nouveau du code d'instruction criminelle permet l'enregistrement sonore ou audiovisuel de l'audition d'un mineur ou d'un témoin. Cette nouvelle solution facilitera l'audition d'une personne ayant des difficultés de s'exprimer lors d'une audition ordinaire ou lorsque la parution ultérieure de la personne sera difficile (thérapie, résidence à l'étranger) ou inopportune (victimes d'abus sexuel).

La loi précitée du 31 mai 1999 renforce de manière générale les sanctions prévues au code pénal.

32) Débat à la Chambre des Députés sur la traite des femmes

En date du 20 septembre 2000, un débat sur la traite des femmes a eu lieu à la Chambre des Députés suite auquel une motion a été adoptée visant les sujets suivants:

- le statut des artistes de cabaret, les visas d'entrée et les permis de travail temporaires,
- la protection sociale des artistes de cabaret
- les mesures de prévention
- les possibilités de protection, d'accueil, et d'aide aux victimes de traite humaine,
- la possibilité de mettre en place une législation pour protéger les victimes,
- la déclaration de La Haye du 24-26 avril 1997 qui prévoit la mise en place d'une-e rapporteur-euse national-e pour lutter contre la traite de femmes,
- les mesures envisagées par le Gouvernement luxembourgeois pour lutter contre le trafic d'êtres humains,
- la politique d'octroi de visas des ambassades
- la législation actuelle et les réformes nécessaires.

Les motions proposées sont toujours en cours d'analyse dans les commissions spécifiques.

Article 7 – Vie politique et publique

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique et, en particulier, leur assurant, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit:

- a) **De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;**
- b) **De prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;**
- c) **De participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie politique et publique du pays.**

a) De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;

33) Observatoire de la participation politique des femmes aux élections de 1999 et étude "Les femmes et la politique"

L'observatoire de la participation des femmes aux élections de 1999, créé en automne 1998, par le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL), subventionné par le Ministère de la Promotion Féminine, a réalisé une analyse de l'évolution de la participation des femmes en général et de l'évolution de la participation des femmes au niveau des différents partis politiques lors des trois élections, à savoir les élections nationales et européennes en juin 1999 ainsi que les élections communales en octobre 1999.

Les analyses ont porté également sur les différents programmes politiques se rapportant à la promotion de la femme dans tous les domaines et à tous les niveaux. Ensuite, l'observatoire a analysé en détail les résultats des élections et les a publiés sous forme de statistiques.

En dépit d'un travail considérable réalisé par le Ministère de la Promotion Féminine, en dépit de multiples campagnes du CNFL, d'actions de sensibilisation et d'initiatives prises par certains partis politiques, on peut constater que tout juste le statut quo a été gardé:

Ancienne Chambre des Députés: (60 député-e-s)

- 11 femmes soit 18.3 %
- 4 candidates, membres de l'ancien Gouvernement ont été réélues.
- 7 anciennes députées n'ont pas été réélues.
- 4 anciennes députées ont été réélues.

Nouvelle Chambre des Députés: (60 député-e-s)

- 12 femmes (20%) ont été élues directement.

Femmes élues: Résultats par parti politique

Elues directes	ADR Comité d'action pour la démocratie et les pensions	CSV Parti chrétien- social	Déi Lenk Parti communiste	Déi Greng Parti écologique	DP Parti démocratique	LSAP Parti socialiste
1994	0	5	0	1	3	3
1999	0	5	0	1	4	2

Résultats par députée élue

Députées	ADR Comité d'action pour la démocratie et les pensions	CSV Parti chrétien- social	Déi Lenk Parti communiste	Déi Greng Parti écologique	DP Parti démocratique	LSAP Parti socialiste
1994	0	5	0	1	3	2
1999	0	3	0	1	3	3

(cf. rapport annuel Ministère de la Promotion Féminine 1999)

34) Etude "Les femmes et la politique"

L'étude "Les femmes et la politique", réalisée à l'occasion des élections législatives et communales de 1999" par le Centre de Recherche Publique Gabriel Lippmann (Luxembourg) a pour objectif la compréhension du champ politique luxembourgeois. Elle explique les différents mouvements de la politique féminine à commencer par des débats actuels au sujet de l'exclusion des femmes; par la suite sont exprimés des opinions au sujet de la participation des femmes à la vie politique ainsi que le comportement électoral des femmes.

Le système électoral et le panachage sont profondément ancrés dans les mœurs politiques luxembourgeoises, cependant, la promotion du vote des femmes passe par l'introduction du vote proportionnel au détriment du vote personnalisé. Les quatre propositions suivantes ont été faites:

35) Femmes dans la prise de décision de 1999 et de 2000

Notons trois événements dans le cadre de ce chapitre: le débat d'orientation à la Chambre des Députés sur le sujet ainsi que le prix de la meilleure pratique de politique communale d'égalité entre les femmes et les hommes.

35.1. Débat d'orientation sur la participation des femmes dans la prise de décision 25 février 1999:

Ce débat a été dédié aux femmes dans le processus décisionnel et avait pour objet la participation des femmes dans la prise de décision (pour tout: cf. Rapport de la commission de l'égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine du 25.2.1999 document parlementaire n°4498 Chambre des Députés session ordinaire 1998-1999).

Avant propos (Extraits)

Si la participation des femmes dans les différents domaines de la prise de décision est loin d'être suffisante, on constate que les femmes gagnent lentement en terrain. Cependant, il faut également constater une renaissance des anciens schémas de pensée et de partage des rôles, encouragée d'un côté, par l'organisation du travail (horaires de travail, mobilité) et d'un autre côté, les attributions étatiques favorisant toujours les schémas anciens.

Or, il est un fait que monter l'échelle de carrière et participer à la prise de décision nécessite une disponibilité importante et des moyens logistiques et financiers, dont les femmes ne disposent pas encore suffisamment à l'heure actuelle.

Le mode de vie et le rôle accordé aux femmes dans notre société ne leur permet pas de se libérer assez pour pouvoir remplir pleinement les fonctions de décideur.

Les mentalités, qui, comme on le sait, ne changent que très lentement, ne sont pour une grande partie de notre société pas encore prêtes à accorder aux femmes la place qui leur revient, tant par leur nombre (52% de femmes contre 48% d'hommes) que par leur qualification et leur compétence.

Les femmes elles-mêmes doivent cependant apprendre à mieux défendre leurs intérêts et à ne plus se satisfaire du rôle que le monde masculin veut leur accorder. Elles doivent mettre sur pied et utiliser les mêmes créneaux de relations que les hommes pour arriver à pouvoir concurrencer avec eux.

En plus, les autorités doivent offrir aux femmes la possibilité de s'investir autant que les hommes dans la vie professionnelle et la vie politique. Les revendications de longue date concernant des structures de garde adéquate pour les enfants, des horaires scolaires adaptés aux horaires de travail, des mesures de formation continue ouvertes à toutes et à tous restent d'autant plus de mise que la participation égale des deux sexes dans la prise de décision n'est pas encore réalisée.

Conclusions et recommandations

La commission de l'égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine a fait des recommandations concrètes, qui devraient permettre une participation accrue des femmes dans la prise de décision politique et économique

au Gouvernement:

- dès l'enfance, il faut initier les jeunes à l'égalité des sexes et les préparer à agir dans un monde dans lequel femmes et hommes participent de façon égalitaire à la prise de décision. Une éducation civique plus poussée préparant les jeunes dès l'enseignement post-primaire à cette parité entre femmes et hommes serait le moyen propice pour arriver à une société dans laquelle les responsabilités seraient partagées de façon plus équitable;
- discuter l'opportunité de limiter à deux tiers des candidatures le nombre de candidats d'un sexe sur les listes des candidatures aux différentes élections, à l'exemple du modèle belge;
- il faut motiver les femmes de participer plus intensément à la prise de décision politique et économique. L'information et la formation sont les prémisses d'une telle participation. S'y ajoute la possibilité de jouir du temps nécessaire. C'est pourquoi, les femmes doivent être aidées sur le plan de la vie familiale pour leur permettre de s'adonner à d'autres tâches que les tâches familiales;
- mettre en oeuvre une stratégie visant à présenter un plan politique national. Ce plan national pour la réalisation de l'égalité des chances portera aussi bien sur les domaines de l'éducation et de la formation, que sur les domaines économiques et politiques;

au Syvicol (Syndicat des villes et communes du Luxembourg):

- préciser le champ d'application de ses recommandations et de tirer un bilan provisoire de sa campagne qui risque de s'arrêter à la bonne volonté d'une minorité de responsables locaux ou aux déclarations d'intention;
- la Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine est unanime pour s'exprimer en faveur de la création d'un cadre légal pour le développement d'une politique communale en faveur des femmes;

aux Communes:

- la commission recommande à tous les responsables politiques communaux de prévoir l'instauration d'un service à la condition féminine à l'image des services de Bettembourg et de Sanem.

En complément à ce qui précède, la Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine a renvoyé:

- au "Plan d'action 2000", c'est-à-dire à la mise en oeuvre de la déclaration et du programme d'action adoptés par la 4e conférence mondiale sur les femmes organisée par l'ONU à Pékin
- à la "prise de position et revendications du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises en vue du débat parlementaire du 3 mars 1999 sur les femmes dans la prise de décision".

35.2. Débat d'orientation "Les femmes et les élections de 1999 – analyse et perspectives" (9 mars 2000)

Ce débat a eu pour objet l'analyse de la participation des femmes aux élections législatives, européennes et communales de 1999 ainsi que la vision de dessiner des perspectives pour garantir une plus forte représentation des femmes dans les organes de décisions politiques (Rapport de la commission de l'égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine NR.4610 Chambre des Députés session ordinaire 1999-2000, en date du 9.3.2000).

Les questions suivantes marquent l'évolution du débat:

Par rapport aux élections précédentes y a-t-il eu des changements marquants?

- Est-ce que les candidatures féminines ont été plus nombreuses?
- Est-ce que les différents partis politiques ont encouragé leurs militantes d'effectuer le pas vers une participation accrue dans la prise de décision?
- Est-ce que les femmes sont mieux représentées aux différents niveaux de prise de décision politique, ou est-ce le contraire?

Les conclusions:

- La présence des femmes dans la prise de décision politique au Luxembourg laisse toujours à désirer. Malgré les élections législatives, européennes et communales qui ont eu lieu en 1999 et pour lesquelles un nombre plus important de femmes ont posé leur candidature, le nombre de femmes dans la Chambre des Députés, le gouvernement, le Parlement européen ou encore les conseils communaux n'a évolué positivement que sur le niveau communal.

- Au sein des différents partis, les femmes doivent avoir la possibilité de participer davantage à la vie politique. C'est pourquoi, une discussion sur l'intégration plus poussée des femmes dans les rouages politiques est de mise dans les partis, notamment dans ceux où les taux de candidats féminins lors des trois échéances législatives de 1999 n'a pas atteint un tiers.
- Les enquêtes qui ont été menées au sujet des élections montrent clairement que la situation n'est pas considérée comme satisfaisante par une assez large majorité de la population. L'opinion publique serait donc favorable à une participation accrue des femmes dans la politique.
- Ce résultat est encore renforcé par le fait que 57% des personnes interrogées par le Centre de Recherche Public Gabriel Lippmann et l'ILReS (Institut de marché et sondages d'opinion) déclarent être en faveur d'une parité sur les listes électorales. De ces 57%, seulement 11% pourraient cependant s'imaginer une assise légale d'une telle parité.
- Au sein de la population, il existe donc la volonté non seulement de ne pas exclure la moitié de la population des décisions politiques, mais de l'y intégrer de façon proportionnelle.
- Dans ce contexte, il est cependant très intéressant de voir que l'acceptation de quotas diminue avec le niveau de qualification.
- Si l'on veut que les femmes participent plus activement aux prises de décisions politiques, et si une majorité de la population semble même être favorable à une parité entre les sexes au niveau des listes électorales, il faut garantir que les femmes aient la possibilité de concilier vie privée/vie familiale et vie publique/vie politique.
- Dans le point 4.7. de son rapport concernant le débat d'orientation sur la participation des femmes dans la prise de décision de 1999, la commission avait mis en exergue les raisons de la sous-représentation des femmes dans la prise de décision politique.
- Une de ses conclusions retenait que les conditions générales d'organisation de vie soient favorables à l'engagement des femmes. Il faut avoir des structures de garde et d'accueil pour les enfants à horaire suffisamment flexible pour permettre un engagement politique. En plus, le travail politique doit pouvoir se faire dans des plages horaires compatibles avec la vie familiale.

La commission s'est exprimée en faveur d'un suivi des élections dans le but d'analyser ce que sont devenues les femmes élues en 1999.

Une autre nécessité est l'éducation et la formation des femmes et des hommes à l'égalité. La commission attire depuis des années l'attention sur le fait qu'il faut offrir la formation nécessaire aux femmes pour qu'elles puissent mieux participer aux prises de décision de la société. Cette formation doit débiter dès le bas âge, c'est-à-dire à la maison, à l'enseignement précoce, préscolaire et primaire à l'instar du projet "Partageons l'égalité, Gläichheet deelen, Gleichheit teilen" (cf. article 10, point 50).

En outre, les femmes doivent avoir accès à des formations spéciales qui les préparent à la participation dans la prise de décision. Ces formations doivent être dispensées de façon à permettre au plus grand nombre de femmes de pouvoir y participer. La revendication de la commission de décentraliser les cours offerts aux femmes compte également pour les cours de formation politique.

En ce qui concerne les solutions envisageables pour augmenter la participation féminine dans la prise de décision politique, la commission a souhaité évoquer, outre une formation politique accrue, les possibilités suivantes:

- 1) le tutorat,
- 2) une aide financière accordée pour la présence de candidates sur les listes électorales liée à l'emploi de cet argent pour la formation, la promotion des candidates,
- 3) rendre obligatoire les commissions de l'égalité des chances dans les communes et y instaurer des délégués à l'égalité des chances,
- 4) accroître la coopération entre les instances publiques et les organisations féminines en ce qui concerne les actions destinées à promouvoir la présence féminine dans la prise de décision,
- 5) promouvoir une meilleure représentation des femmes au sein du Conseil d'Etat.

ad 1) Le tutorat

Le *tutorat* consiste à ce que des femmes soient systématiquement amenées à s'engager dans la politique et soutenues dans leur activité politique. En effet, les femmes croient souvent manquer de la qualification nécessaire pour la politique. Un système de tutorat pourrait les convaincre du contraire. Ainsi, des femmes qui veulent prendre part aux décisions politiques seront introduites dans les rouages de la politique et auront ainsi les connaissances et l'assise nécessaire pour une carrière politique. Il semble évident que le système du tutorat ne portera ses fruits qu'après un certain nombre d'années. Il garantira cependant que les femmes qui se présenteront aux élections seront disposées à s'investir pleinement dans leur travail politique.

ad 2) L'aide financière

L'*aide financière* serait un moyen à inciter davantage les partis de présenter des candidates aux élections. L'aide financière accordée aux partis serait d'autant plus importante que le nombre de femmes présentes sur les listes est élevé. Une telle approche rejoindrait l'approche que le Luxembourg a introduite par son Plan d'Action National pour l'Emploi, c'est-à-dire d'avantager le sexe sous-représenté (cf. article 11, point 62 (i)). L'aide financière devra être utilisée en vue de la formation et de la promotion des candidates.

ad 3) Les commissions communales de l'égalité des chances

La commission a attiré l'attention que beaucoup de communes n'ont pas encore instauré une *commission de l'égalité des chances*. La commission parlementaire de l'égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine demande que ces commissions doivent être introduites obligatoirement. Ceci aura certainement des répercussions favorables sur prise de conscience générale du sujet. De même, le poste de *délégué(e) à l'égalité* dans les communes devra être généralisé. La généralisation de cette fonction pourra garantir que l'égalité des chances entre femmes et hommes sera renforcée. Si l'enquête CRP Gabriel Lippmann/ILReS révèle que 67% des personnes interrogées ne connaissent pas la fonction de délégué à l'égalité, des actions concrètes s'imposent donc à ce niveau, d'autant plus que cette fonction contribuerait également à promouvoir une participation accrue des femmes dans la prise de décision politique.

ad 4) Les organisations féminines

Les *organisations féminines* font un très bon travail dans la promotion d'une plus grande participation féminine dans la prise de décision. La commission parlementaire est d'avis que les partis politiques et les instances décisionnelles du pays devraient collaborer de façon plus intensive avec ces organisations pour obtenir plus rapidement une représentation adéquate des femmes dans la prise de décision politique.

ad 5) Le Conseil d'Etat

La commission demande que les partis politiques, le gouvernement et la Chambre des Députés favorisent des candidates lors des propositions de nomination des membres du *Conseil d'Etat*. En effet, comme les membres du Conseil d'Etat sont nommés et non pas élus, une représentation adéquate des femmes devrait être plus facilement réalisable. Il appartient aux instances de nomination de veiller à une présence accrue des femmes dans le Conseil d'Etat et de garantir de par-là que les intérêts de 51% de la population soient mieux pris en compte:

Quatre femmes ont été nommées dans le Conseil d'Etat. La première a été nommée en 1975. Elle a démissionné pour limite d'âge en 1999. Deux nominations ont eu lieu en l'an 2000 et la dernière nomination en 2001.

35.3. Prix de la meilleure pratique de politique communale d'égalité entre les femmes et les hommes

Ce prix, institué en 2001, sera attribué dorénavant chaque année après un concours lancé par le Ministère de la Promotion Féminine, sur proposition d'un jury, composé de délégué-e-s du Ministère de la Promotion Féminine, du Ministère de l'Intérieur, du Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du Conseil National des Femmes du Luxembourg, à la commune qui fait preuve d'activités exemplaires en faveur des femmes et promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes.

La remise du prix par la Ministre de la Promotion Féminine aux autorités communales de Bettembourg et de Sanem s'est faite en présence de représentant-e-s de la population en date du 23 janvier 2002.

36) Politique communale de l'égalité entre les femmes et les hommes

2000 - 2005:

Suite à une convention/contrat conclu-e avec le Ministère de la Promotion Féminine, le CNFL a pu engager à partir de septembre 1997 une diplômée en sciences politiques sur un poste de travail à mi-temps, pour appuyer le travail bénévole des membres du conseil d'administration du CNFL. Le CNFL a encouragé et soutenu les efforts des communes par une vaste panoplie de mesures : organisations de réunions semestrielles des organes communaux d'égalité des chances, diffusion d'invitations et de documentations entre autres sur les activités des organes communaux d'égalité des chances, organisation de conférences et tables-rondes, organisation de formations, enquêtes sur la présence des femmes dans les commissions consultatives, collaboration aux travaux de « l'Observatoire de la participation politique des femmes aux élections de 1999 », actions de lobbying (p.ex. plantation du « Fraebësch » (forêt des femmes) dans une commune du Nord, appui de manifestations locales pour la Journée Internationale de la Femme et diverses autres activités.

Le Ministère de la Promotion Féminine assiste aux réunions semestrielles d'information des organes communaux d'égalité des chances, organisées par le Conseil National des Femmes du Luxembourg dans les communes ayant institué une commission d'égalité des chances entre femmes et hommes. Il appuie ce réseau d'information et d'échange de bonnes pratiques entre les organes communaux d'égalité des chances des communes et finance des formations à l'intention des délégué-e-s communaux/ales.

Distribution des organes communaux d'égalité des chances

	1999	2000	2001
Communes ayant nommé un-e délégué-e à l'égalité des chances parmi les membres du conseil communal	48	71	70
Communes ayant institué une commission consultative d'égalité des chances entre femmes et hommes	13	35	41
Communes ayant institué un service avec du personnel rémunéré qualifié	2	2*	2

Communes ayant institué un service avec du personnel rémunéré qualifié	2	2*	2
Communes ayant institué au moins un organe d'égalité des chances susmentionnés	58	83	87

Plusieurs autres communes envisagent de créer un service dans un proche avenir

37) Motions en faveur d'une égalité de fait

37.1. Première motion de la Chambre de Députés du 15.03.2000:

Les députés invitent le Gouvernement à continuer ses efforts dans le domaine de la participation politique des femmes, notamment:

- en faisant compléter l'étude "Les femmes et la politique" réalisée par le Centre de Recherche Public Gabriel Lippmann par un volet traitant des expériences des femmes dans la vie politique concrète;
- en explorant les possibilités de mettre à disposition du public -par exemple par Internet - la banque de données élaborée par *l'Observatoire sur la participation politique des femmes*, rassemblant les informations sur la participation politique féminine à Luxembourg depuis 1945;
- en s'engageant à assurer dans ce domaine la mise a disposition de moyens financiers suffisants aux deux organismes mentionnés.

Le Ministère de la Promotion Féminine a, à la suite de la motion, chargé le Centre de recherche public Gabriel Lippmann de l'étude ELU-E-S (cf Article 7, point 34). Les données recueillies dans le cadre de l'observatoire sont accessibles via Internet, www.cnfl.lu.

37.2. Deuxième motion de la Chambre de Députés du 15.03.2000:

Les députés invitent le Gouvernement à continuer ses efforts afin

- d'entamer une politique de promotion féminine telle que retenue par l'accord de coalition et la loi PAN du 12 février 1999,
- de s'orienter aux recommandations et conclusions du rapport présenté par la commission de l'égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine, adopté avec une grande majorité,
- d'instituer, dans ce contexte, un organe permanent faisant une analyse continue de la participation des femmes dans la prise de décision politique,
- d'œuvrer à sensibiliser les communes à instaurer une commission à l'égalité des chances, et à créer, le cas échéant, dans le cadre d'une synergie, le poste de délégué(e) l'égalité.

b) De prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;

38) Répartition des Fonctionnaires par rubrique et sexe

La répartition de femmes et d'hommes dans les différents régimes de la fonction publique se présente comme suit:

Répartition des individus par statut et par sexe dans la Fonction Publique en 2001⁵

Statut professionnel	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires	7846	4559	12405	63,2	36,8	100,0	80,0	53,2	67,5
Employés	993	2733	3726	26,7	73,3	100,0	10,1	31,9	20,3
Ouvriers	964	1278	2242	43,0	57,0	100,0	9,8	14,9	12,2
Total*	9803	8570	18373	53,3	46,7	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Administration du Personnel de l'Etat (APE)

* Le total englobe les fonctionnaires, les employé-e-s et les ouvriers et les ouvrières travaillant à plein temps et à temps partiel. Les fonctionnaires comprennent les stagiaires, mais pas les ministres.

Aux effectifs réguliers de la Fonction Publique, il faut ajouter les personnes à la recherche d'un emploi et qui bénéficient d'un contrat d'auxiliaire temporaire du secteur public ; elles étaient au nombre de 688 au mois de février 2001, dont près de 60 % de femmes.

38.1. Les fonctionnaires de la Fonction Publique

Le détail par type d'administration révèle une répartition plus ou moins équilibrée entre les hommes et les femmes dans la Magistrature et dans l'Enseignement. Par contre, les femmes sont nettement sous-représentées dans la Force Publique (64 femmes contre 1352 hommes) et les Douanes (27 femmes contre 410 hommes):

Répartition des fonctionnaires* par type d'administration et par sexe en 2001¹

Type d'administration	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administration Générale	3368	1339	4707	71,6	28,4	100,0	42,9	29,4	37,9
Magistrature	78	87	165	47,3	52,7	100,0	1,0	1,9	1,3
Force Publique	1352	64	1416	95,5	4,5	100,0	17,2	1,4	11,4
Enseignement	2625	3037	5662	46,4	53,6	100,0	33,5	66,6	45,6
Fonctions spéciales	13	5	18	72,2	27,8	100,0	0,2	0,1	0,1
Douanes	410	27	437	93,8	6,2	100,0	5,2	0,6	3,5
Total	7846	4559	12405	63,2	36,8	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère de la Fonction Publique

* Y compris les stagiaires, non compris les ministres du culte.

⁵ Chiffres mis à jour en août 2001.

38.1.1. Les fonctionnaires travaillant à plein temps

Les fonctionnaires à plein temps travaillent au moins 40 heures par semaine:

Répartition des fonctionnaires* à plein temps toutes carrières confondues par type d'administration et par sexe en 2001¹

Type d'administration	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentage en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administration Générale	3343	1011	4354	76,8	23,2	100,0	42,9	26,5	37,5
Magistrature	78	87	165	47,3	52,7	100,0	1,0	2,3	1,4
Force Publique	1349	51	1400	96,4	3,6	100,0	17,3	1,3	12,1
Enseignement	2597	2644	5241	49,6	50,4	100,0	33,3	69,2	45,1
Fonctions spéciales	13	5	18	72,2	27,8	100,0	0,2	0,1	0,2
Douanes	410	24	434	94,5	5,5	100,0	5,3	0,6	3,7
Total	7790	3822	11612	67,1	32,9	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère de la Fonction Publique

* Y compris les stagiaires, non compris les ministres du culte.

Au sein de chacune de ces administrations, les femmes se situent à des niveaux de carrière différents de ceux des hommes.

L'Administration Générale:

La majorité des femmes travaillant au sein de l'Administration Générale occupent une carrière moyenne (51 %). L'autre moitié se répartit à 35 % dans des carrières inférieures et à 14 % dans les carrières supérieures. La répartition des hommes est différente, ils sont majoritairement présents dans les carrières inférieures (49 %), seulement un tiers dans les carrières moyennes et 17 % dans les carrières supérieures:

Répartition des fonctionnaires à plein temps dans l'Administration Générale par type de carrière et par sexe en 2001¹

Carrière	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Inférieure	1652	354	2006	82,4	17,6	100,0	49,4	35,0	46,1
Moyenne	1124	519	1643	68,4	31,6	100,0	33,6	51,3	37,7
Supérieure	567	138	705	80,4	19,6	100,0	17,0	13,6	16,2
Total	3343	1011	4354	76,8	23,2	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère de la Fonction Publique

* Y compris les stagiaires.

La Magistrature:

Globalement, la répartition des hommes et des femmes dans la Magistrature est plus ou moins équilibrée, même si les femmes sont un peu moins représentées dans la carrière de Magistrat du

¹ Chiffres mis à jour en août 2001

¹ Chiffres mis à jour en août 2001

Tribunal Administratif et celle de Magistrat du Parquet (toutefois, elles représentent toujours au moins un tiers du personnel). Par contre, elles sont fortement représentées dans la carrière de Magistrat du Tribunal d'Arrondissement (72 % des magistrats).

Il faut préciser que les changements de fonctions sont une pratique très fréquente dans la magistrature (parfois tous les 6 mois). Que les femmes soient plus représentées dans une fonction ou une autre est une question d'opportunités (sauf pour les hautes fonctions de procureur):

Répartition des fonctionnaires à plein temps de la carrière supérieure dans la Magistrature par sexe en 2001¹

Carrière supérieure	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
MCA	3	2	5	60,0	40,0	100,0	3,8	2,3	3,0
MCSJ	16	13	29	55,2	44,8	100,0	20,5	14,9	17,6
JP	12	15	27	44,4	55,6	100,0	15,4	17,2	16,4
MTAD	8	4	12	66,7	33,3	100,0	10,3	4,6	7,3
MP	22	12	34	64,7	35,3	100,0	28,2	13,8	20,6
MTA	16	41	57	28,1	71,9	100,0	20,5	47,1	34,5
PGE	1	0	1	100,0	0,0	100,0	1,3	0,0	0,6
Total	78	87	165	47,3	52,7	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère de la Fonction Publique

Définition des carrières :

- MCA : Magistrat de la Cour Administrative
MCSJ : Magistrat de la Cour Supérieure de Justice
JP : Juge de Paix
MTAD : Magistrat du Tribunal Administratif
MP : Magistrat du Parquet
MTA : Magistrat du Tribunal d'Arrondissement
PGE : Procureur Général d'Etat

La Force Publique:

La Force Publique est quasi exclusivement masculine : à peine 3,6% de femmes y travaillent. La Force Publique rassemble des secteurs traditionnellement masculins comme l'armée, la gendarmerie, la police:

Répartition des fonctionnaires à plein temps dans la Force Publique par type de carrière et par sexe en 2001¹

Carrière*	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Inférieure	68	0	68	100,0	0,0	100,0	5,0	0,0	4,9
Officier de la Force Publique	79	3	82	96,3	3,7	100,0	5,9	5,9	5,9
Sous-officier de la Force Publique	1202	48	1250	96,2	3,8	100,0	89,1	94,1	89,3
Total	1349	51	1400	96,4	3,6	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère de la Fonction Publique

¹ Chiffres mis à jour en août 2001

* Y compris le personnel militaire.

L'enseignement:

Dans cette administration, les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes (2644 femmes contre 2597 hommes). Selon les carrières considérées, certaines différences apparaissent entre les deux sexes.

En effet, les femmes sont plus présentes dans les carrières moyennes (73 % des femmes) et moins nombreuses dans les carrières supérieures (27 % des femmes), alors que la tendance est inversée chez les hommes. Les hommes sont 46 % à occuper une carrière moyenne et 53 % à occuper une carrière supérieure:

Répartition des fonctionnaires* à plein temps de l'Enseignement par type de carrière et par sexe en 2001¹

Carrière	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Inférieure	20	4	24	83,3	16,7	100,0	0,8	0,2	0,5
Moyenne	1201	1920	3121	38,5	61,5	100,0	46,2	72,6	59,5
Supérieure	1376	720	2096	65,6	34,4	100,0	53,0	27,2	40,0
Total	2597	2644	5241	49,6	50,4	100,0	100,0	100,0	100,0

* Y compris les stagiaires.

Source : Ministère de la Fonction Publique

Les Fonctions spéciales:

Cette rubrique regroupe, d'une part, le Président de la Cour des Comptes et, d'autre part, les 14 membres du Gouvernement. Parmi ces derniers, il y a 10 hommes et 4 femmes.

Les Douanes:

Comme pour la Force Publique, l'administration des Douanes enregistre une très forte sous-représentation féminine: seulement 4,6% de femmes y travaillent:

Répartition des fonctionnaires à plein temps des Douanes par type de carrière et par sexe en 2001¹

Carrière*	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentage en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Inférieure	341	15	356	95,8	4,2	100,0	83,2	62,5	82,0
Moyenne	69	9	78	88,5	11,5	100,0	16,8	37,5	18,0
Total	410	24	434	94,5	5,5	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère de la Fonction Publique

* Sous la rubrique des douanes, il n'y a pas de carrière supérieure, le total englobe également les stagiaires.

38.1.2. Les fonctionnaires travaillant à temps partiel:

Le temps partiel dans la fonction publique ne signifie pas la même chose que dans le secteur privé ; actuellement, il n'existe que deux formes de travail pour les fonctionnaires et employé-e-s de l'Etat : mi-temps et plein temps.

¹ Chiffres mis à jour en août 2001

En août 2001, 93,5% des fonctionnaires travaillent à plein temps et 6,5% à temps partiel. 16,5% des fonctionnaires féminins sont concernés par le temps partiel contre seulement 0,7 % des fonctionnaires masculins.

Part des fonctionnaires travaillant à temps partiel par type d'administration et par sexe en 2001 (en %)¹

Type d'administration	Hommes	Femmes
Administration Générale	0,8	25,6
Magistrature	-	-
Force Publique	0,7	16,5
Enseignement	1,1	13,1
Fonctions spéciales	-	-
Douanes	-	11,1
Total	0,7	16,5

Source : Ministère de la Fonction Publique
- = résultat rigoureusement nul

Le temps partiel n'est pas présent dans toutes les administrations. C'est dans l'Administration Générale que ce temps de travail est le plus courant (25% des femmes travaillent à mi-temps dans l'Administration générale), alors que d'autres administrations n'en comptent pas.

L'analyse de la répartition des fonctionnaires à mi-temps met en évidence la prépondérance des femmes dans ce régime de travail:

Répartition des fonctionnaires à temps partiel dans la Fonction Publique toutes carrières confondues par type d'administration et par sexe en 2001¹

Type d'administration	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administration Générale	25	325	350	7,1	92,9	100,0	44,6	44,5	44,5
Magistrature	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Force Publique	3	13	16	18,8	81,3	100,0	5,4	1,8	2,0
Enseignement	28	393	421	6,6	93,4	100,0	50,0	53,3	53,1
Fonctions spéciales	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Douanes	0	3	3	0,0	100,0	100,0	0,0	0,4	0,4
Total	56	737	793	7,1	92,9	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère de la Fonction Publique

Dans l'Administration Générale, les postes à temps partiel sont un peu moins développés dans les carrières supérieures (20% de femmes dans les carrières supérieures travaillent à temps partiel contre 26% dans l'ensemble des postes occupés par des femmes dans l'Administration Générale). Dans l'enseignement, c'est dans les carrières moyennes que le temps partiel des femmes est le moins présent (11 % des femmes des carrières moyennes travaillent à temps partiel contre 13 %

¹ Chiffres mis à jour en août 2001

¹ Chiffres mis à jour en août 2001

dans l'ensemble des postes féminins de l'enseignement). Par contre, il est mieux représenté dans les carrières inférieures (28% de femmes dans les carrières inférieures) et les carrières supérieures (18 %).

Part des fonctionnaires à temps partiel par type d'administration, par type de carrière et par sexe en 2001 (en %)¹

Carrière et type d'administration	Hommes	Femmes
Administration Générale		
Inférieure	0,7	28,4
Moyenne	0,9	25,0
Supérieure	0,5	20,0
Total Administration Générale	0,8	25,6
Enseignement		
Inférieure	-	28,4
Moyenne	0,5	11,1
Supérieure	1,6	18,3
Total Enseignement	1,1	13,1

- = résultat rigoureusement nul

Source : Ministère de la Fonction Publique

38.2. Les employé-e-s de la Fonction Publique

Les femmes sont largement majoritaires parmi les employé-e-s du secteur public : 73 % sont des femmes. Etant donné que les femmes sont nombreuses parmi les employé-e-s, le temps partiel y est fortement développé : 42 % des emplois sont des emplois à mi-temps, et 52 % des femmes le pratiquent:

Répartition des employé-e-s du secteur public toutes carrières confondues travaillant à temps plein et à temps partiel en 2001¹

Temps de travail	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Temps plein	824	1317	2141	38,5	61,5	100,0	83,0	48,2	57,5
Temps partiel	169	1416	1585	10,7	89,3	100,0	17,0	51,8	42,5
Total	993	2733	3726	26,7	73,3	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère de la Fonction Publique

38.3. Les ouvriers et ouvrières de la Fonction Publique

Parmi les ouvriers et ouvrières, la différence d'effectifs entre hommes et femmes est moins forte que dans le reste de la Fonction Publique (57 % de femmes contre 43 % d'hommes). Mais, si les femmes sont en majorité, elles ne sont fortement représentées que dans un type de carrière, à

¹ Chiffres mis à jour en août 2001.

savoir la carrière A (aides ménagers, aides ouvriers et ouvrières et porteurs de journaux) où elles représentent 98,6 % de l'effectif. Dans les autres carrières, elles sont peu nombreuses:

Répartition des ouvriers et ouvrières du secteur public par type de carrière et par sexe en 2001¹

Carrière	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	15	1085	1100	1,4	98,6	100,0	1,6	84,9	49,1
B	684	162	846	80,9	19,1	100,0	71,0	12,7	37,7
C	98	19	117	83,8	16,2	100,0	10,2	1,5	5,2
D	80	1	81	98,8	1,2	100,0	8,3	0,1	3,6
E	87	11	98	88,8	11,2	100,0	9,0	0,9	4,4
Total	964	1278	2242	43,0	57,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère de la Fonction Publique

Définition des carrières :

- A : Aides ménagers, aides ouvriers, porteurs de journaux
- B : Aides cuisiniers, ménagers, ouvriers, ouvriers de tri postal
- C : Chefs ménagers, cuisiniers sans CATP, ouvriers à tâche artisanale
- D : Chauffeur professionnel, magasinier avec CATP
- E : Artisans avec CATP

C'est également dans la carrière A que le pourcentage de temps partiel est élevé : 80 % des femmes ouvrières travaillent à mi-temps en août 2001:

Part des ouvriers et ouvrières du secteur public à temps partiel par type de carrière et par sexe en août 2001

Carrière	Hommes	Femmes
A	6,7	79,7
B	1,5	30,9
C	4,1	15,8
D	2,5	-
E	5,7	-
Total	2,3	71,8

Source : Ministère de la Fonction Publique

38.4. La réforme du statut général du fonctionnaire

Le projet de loi n°4891 (déposé le 19 décembre 2001) modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat prévoit un certain nombre de mesures favorisant l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la fonction publique. Il s'agit plus particulièrement

1. de mesures en faveur de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ainsi que
2. de la mise en place de délégué(e)s à l'égalité entre femmes et hommes dans la fonction publique.

En ce qui concerne les nouvelles mesures assurant une meilleure conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle, elles sont proposées en faveur des deux sexes dans la réforme du Statut général du Fonctionnaire. Les principales mesures sont les suivantes :

ad 1: mesures en faveur de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

(i) L'élargissement des possibilités de travail à **temps partiel**. Cela a été l'une des principales mesures retenues dans l'accord salarial dans la Fonction Publique du 29 mai 2000. A ce titre, la loi du 28.07.2000 a inscrit le service à temps partiel à raison de vingt-cinq pour cent, cinquante pour cent ou soixante-quinze pour cent dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Le projet de loi n°4891 confirme la possibilité pour le fonctionnaire de travailler à temps partiel et, en même temps en précise les modalités et conditions d'application. Ainsi, en vertu du projet de loi, chaque administration peut librement et individuellement, selon ses contraintes et besoins particuliers, organiser l'horaire de chaque prestataire à temps partiel, respectivement de chaque agent en congé pour travail à mi-temps sur une partie de chaque jour ou encore sur une partie d'une semaine, d'un mois ou d'un an.

En outre, l'exercice d'une activité à temps partiel ne pourra être envisagé qu'à la condition que l'intérêt du service ne s'y oppose pas. Les avis du chef d'administration, de la représentation du personnel ou du/de la délégué-e à l'égalité entre femmes et hommes ainsi que du ministre de la Fonction Publique sont à demander avant que le ministre du ressort ne prenne sa décision définitive.

Les fonctionnaires-stagiaires tout comme les personnes qui occupent un poste à responsabilité sont exclus du cercle de bénéficiaires potentiels du service à temps partiel.

Le nombre maximum d'agents pouvant bénéficier du service à temps partiel est fixé pour chaque administration et chaque carrière à vingt pour cent de l'effectif total de chaque administration et de chaque carrière. Le but évident est d'éviter une dispersion excessive des tâches susceptibles d'entraver ou d'hypothéquer le bon fonctionnement du service.

(ii) **La bonification intégrale de dix années en cas de congé sans traitement, congé pour travail à mi-temps ou service à temps partiel pour s'occuper de ses enfants de moins de quinze ans.** Il s'agit de la mise en compte intégrale du temps de service pendant une durée maximale de dix ans pour l'application des avancements en traitement et en échelon (y compris les majorations d'indice), pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

(iii) **La réintégration des fonctionnaires de sexe féminin obligés de démissionner avant 1984** en vue de se consacrer à l'éducation de leurs enfants. Cette mesure améliore la situation des fonctionnaires de sexe féminin qui, sous l'empire de l'ancienne législation en matière de congés sans traitement et de congés pour travail à mi-temps, se voyaient très souvent dans l'obligation d'abandonner leurs fonctions pour pouvoir se consacrer à l'éducation de leurs enfants. Or, toute démission comporte la perte de l'emploi, une reprise du service n'étant possible que par le biais d'un nouvel examen-concours, d'une nouvelle période de stage, donc par un départ pour ainsi dire à zéro dans la carrière. Dans la mesure où, au cours des dernières années, un nombre important de fonctionnaires de sexe féminin concernés ont manifesté leur désir de reprendre le travail à un moment où leurs enfants ont atteint l'âge adulte, la nouvelle disposition leur permettra de réintégrer leurs anciennes fonctions dans leur administration d'origine. Leur situation de carrière telle qu'elle s'est présentée au moment de la démission sera rétablie auprès une période obligatoire de recyclage.

(iv) La création d'une base légale pour le télétravail. Le Gouvernement estime que le télétravail peut répondre tant à certains besoins de l'Etat-patron qu'à certaines aspirations des agents. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement souhaite procéder à une ouverture en matière de télétravail dans le secteur public tout en adoptant une approche prudente. Il est particulièrement soucieux que la mise en œuvre des pratiques de travail peu familières ne se fasse pas au dépens de la sécurité de l'emploi, de l'égalité de traitement, de la vie privée, de la santé et des droits des fonctionnaires et employés de l'Etat.

(v) Le renforcement des droits des fonctionnaires à l'issue des différents congés, et l'affirmation du droit à la réintégration le cas échéant par la voie d'un changement d'administration, grâce à un assouplissement des conditions et modalités de la loi modifiée du 27 mars 1986 relative au changement d'administration.

(vi) La possibilité de prolonger respectivement de cesser prématurément les congés sans traitement et les congés pour travail à mi-temps sans faire l'objet de la constatation de circonstances exceptionnelles par le Gouvernement en conseil. L'intérêt du service sera seul déterminant pour la prise en compte du droit à la prolongation ou à la suppression prématurée de ces congés.

(vii) La formation continue du fonctionnaire après une période de congé sans traitement d'une durée supérieure à deux ans. La réintégration sera subordonnée à la participation préalable à des cours de formation continue organisés par l'Institut National d'Administration Publique ou par un autre organisme de formation.

(vii) Le congé pour travail à mi-temps pour les couples fonctionnaires. Deux conjoints-fonctionnaires pourront bénéficier tous les deux d'un congé pour travail à mi-temps pour élever leur(s) enfant(s).

(viii) Les congés sans traitement et pour travail à mi-temps de quelques mois. Pour des raisons d'une plus grande flexibilité, **les congés sans traitement et les congés pour travail à mi-temps pourront à l'avenir** être demandés non seulement par années entières, mais aussi **par mois entiers.**

(ix) Flexibilisation dans l'organisation du temps de travail. En cas de congé pour travail à mi-temps ou de service à temps partiel, il est dorénavant possible, si l'intérêt du service le permet, de répartir le temps de travail sur une partie de la semaine, sur une partie du mois, voire sur une partie de l'année.

ad 2: mesures relatives à l'instauration du (de la) délégué(e) à l'égalité entre femmes et hommes.

Parmi les autres innovations prévues par le projet de loi n°4891 modifiant le statut général des fonctionnaires de l'Etat figure, entre autres, **l'introduction d'un-e délégué-e à l'égalité.**

S'agissant d'une mesure qui a pour objet de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les agents de sexe féminin et ceux de sexe masculin, elle devra contribuer à améliorer le climat de travail et permettre de renforcer la motivation des agents grâce à la suppression de mécontentements occasionnés par les discriminations.

Bien qu'au niveau du secteur public, l'égalité de l'accès à la Fonction Publique soit garantie par des concours d'admission lors du recrutement, il n'en demeure pas moins qu'au niveau des conditions de travail et de l'accès à la formation, une protection contre la discrimination s'avère être aussi indispensable pour le secteur public que pour le secteur privé.

Le/la délégué-e à l'égalité a pour mission notamment de formuler des propositions sur toute question ayant trait directement ou indirectement à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes travaillant auprès de l'administration, du service ou de l'établissement, en ce qui concerne plus particulièrement l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail, de proposer au ministre du ressort des actions de sensibilisation du personnel ainsi que des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, de donner des consultations à l'intention du personnel au sujet de toutes ces questions et de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement sexuel ou professionnel à l'occasion des relations de travail.

39) Pékin + 5

Mentionnons à cet endroit les intentions des autorités formulées dans le cadre de l'axe 7 de la Stratégie-cadre et du Plan d'action National pour la Mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes (juin 2001):

Axe prioritaire 7: Prise de décision

La participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision constitue non seulement une exigence de simple justice ou de démocratie, mais doit être également considérée comme une condition indispensable à la prise en compte des intérêts des femmes. La division inégale du travail et des responsabilités dans la vie privée empêche les femmes de trouver le temps d'investir et d'acquérir les connaissances nécessaires à leur participation à la prise de décision politique et économique.

- Appui renforcé à la promotion de la politique communale d'égalité entre femmes et hommes - formations à l'intention des femmes
- Recherches sur:
 - les réussites et obstacles rencontrés par les femmes et les hommes dans l'exercice de leur mandat politique (étude à réaliser par le Centre de Recherche Public Gabriel Lippmann)
 - la participation des femmes à la prise de décision dans le monde économique (étude à réaliser par le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-économiques)
- Formations des délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé
- Appui aux formations de promotion de carrière professionnelle à l'intention des salariées dans les entreprises privées (actions positives)
- Réflexion et sensibilisation à l'encouragement et au développement éventuel de la création d'entreprises par les femmes.

Article 8 – Représentation internationale

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.

40) Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau international

Le Ministère de la Promotion Féminine représente le Gouvernement dans le Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe à Strasbourg de même que dans le Comité Consultatif pour l'Egalité des femmes et des hommes de la Commission Européenne à Bruxelles.

Il est membre du Comité de gestion pour la mise en œuvre de la stratégie cadre et du programme de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2001 - 2005).

Il a participé au Comité de gestion du 4^e Programme d'Action Communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1996-2000).

41) Conférences et réunions relatives à l'égalité des femmes et hommes

Le Ministère de la Promotion Féminine a participé aux activités organisées

dans le cadre des présidences du Conseil des Ministères de l'Union Européenne:

- Conférence des ministres européens chargés de la condition féminine à Belfast du 5 au 6 mai 1998, "L'employabilité des femmes et l'importance de la garde des enfants",
- Conseil informel sous Présidence autrichienne à Innsbruck, le 8 et 9 juillet 1998, "Amélioration de l'égalité des chances et renforcement de ces objectifs d'égalité dans les lignes directrices 1999: Approche du Mainstreaming",
- Séminaire à Prague du 2 au 4 juillet 1998. "Egalité de droit et de chances entre femmes et hommes",
- Conférence de suivi de la plate-forme d'action de la 4^e Conférence mondiale sur les femmes à Madrid, le 23 et 24 novembre 1998 "Mainstreaming",
- Conférence européenne à Vienne le 3 et 4 décembre 1998, "Combattre les discriminations : orientations futures",
- Conférence européenne sur la violence envers les femmes à Cologne, les 29 et 30 mars 1999,
- Conférence européenne "Femmes et Hommes au pouvoir, une société solidaire, une économie dynamique, une ambition européenne", à Paris du 15 au 17 avril 1999,
- Réunion informelle des ministres responsables de l'égalité entre les femmes et les hommes à Berlin les 14 et 15 juin 1999,
- Conférence organisée par la Présidence de l'union européenne, "L'égalité des chances et la politique d'emploi" à Helsinki, les 29 et 30 septembre 1999, (cf. Rapport annuel Ministère de la Promotion Féminine 1999),
- Conférence des ministres de l'égalité entre les femmes et les hommes à Paris, le 27 octobre 2000,

- Conférence "Violence à l'égard des femmes: tolérance zéro" clôture de la campagne européenne", Lisbonne du 4 au 6 mai 2000, (cf. Rapport annuel Ministère de la Promotion Féminine 2000);

dans le cadre du Conseil de l'Europe:

- Conférence organisée à l'occasion du 50^e anniversaire du Conseil de l'Europe, "Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes: une chance pour le 21^e siècle" Athènes, du 16 au 18 septembre 1999, (cf. Rapport annuel Ministère de la Promotion Féminine 1999),
- Conférence sur la violence familiale, Chypre du 26 au 30 novembre 2000, (cf. Rapport annuel Ministère de la Promotion Féminine 2000);

dans le cadre des Nations Unies:

- Conférence préparatoire pour l'assemblée générale extraordinaire de l'ONU, "Les femmes en l'an 2000, égalité des sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle" New York, le 3 mars 2000, (cf. Rapport annuel Ministère de la Promotion Féminine 2000),
- Conférence de l'ONU "Pekin + 5", " Les femmes en l'an 2000, l'égalité entre les deux sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle", New York le 5 juin 2000, (cf. Rapport annuel Ministère de la Promotion Féminine 2000);

dans le cadre de l'Organisation Internationale de la Francophonie:

- Le Ministère de la Promotion Féminine a participé à la préparation de la Conférence "Femmes, Pouvoir et Développement", Préparation de la conférence des femmes francophones prévue pour les 4 et 5 février 2000" au Gabon du 6 au 12 décembre 1999,
- Conférence des femmes francophones "Femmes, pouvoir et développement" Luxembourg le 4 et le 5 février 2000 (voir article 3, point 11).

42) Représentation des femmes dans les organes de prise de décision au niveau international

Les femmes accèdent sur un pied d'égalité avec les hommes aux fonctions au niveau international. La décision quant à la représentation du Luxembourg au niveau européen et international se fait en fonction des compétences et non du genre.

La représentation des femmes dans les organes de prise de décision du Ministère des Affaires Etrangères est la suivante:

Représentation des femmes auprès du Ministère des Affaires Etrangères

niveau		nbr. et femmes/hommes
politique	Ministre des affaires étrangères	femmes
fonctionnaires dirigeants	ambassadeurs/directeurs	32, dont 3 femmes
corps diplomatique		74, dont 19 femmes

données: Ministère des Affaires Etrangères

La proportion accrue des femmes dans le recrutement des membres du corps diplomatique au courant des dernières années devrait permettre à terme une meilleure représentation des femmes dans les organes de prise de décision du Ministère des Affaires Etrangères.

43) Projets luxembourgeois de coopération au développement visant la promotion des femmes

Le Service de la coopération luxembourgeoise accorde une importance particulière à la promotion des femmes dans de nombreux projets bilatéraux et autres, surtout dans les domaines de la santé et de l'éducation. Dans le processus de l'identification et de l'élaboration de tous les projets, les aspects d'égalité bénéficient d'une attention particulière.

D'ailleurs la loi du 6 janvier 1996 prévoit la promotion de la condition féminine comme un des secteurs dans les pays en développement où le fonds de la coopération au Développement peut intervenir. En plus lorsqu'une organisation non gouvernementale agréée présente un programme ou projet, le ministre peut accorder à cette organisation dans les limites des moyens budgétaires disponibles, un cofinancement ou donation globale s'élevant jusqu'à un seuil d'intervention de trois cents pour cent de l'apport financier investi par cette organisation dans le programme ou projet.

A côté des projets financés par le Service de la coopération, la Direction des Affaires Politiques du Ministère des Affaires Etrangères soutient un certain nombre de projets visant à promouvoir les droits des femmes.

43.1 Projets bilatéraux

(i) Mali - Alphabétisation fonctionnelle et promotion des femmes en zone périurbaine de Bamako: quartier de Lassa

Depuis janvier 1998, le Grand-Duché de Luxembourg finance un projet bilatéral au Mali qui vise la promotion multiforme de groupes de femmes analphabètes en zone périurbaine à travers l'alphabétisation, la formation professionnelle et l'éducation socio-sanitaire.

Ce projet est désormais entré dans une deuxième phase et le Luxembourg finance son exécution par un montant de 793.00 euros. La durée de ce projet a été fixé d'octobre 2000 à septembre 2003. Le projet vise à contribuer à améliorer les conditions de vie et de travail de 300 femmes et jeunes filles défavorisées (âgées de 15 à 45 ans), à valoriser leur participation dans le processus de développement du pays, à renforcer leur pouvoir de décision et à mettre en œuvre la politique nationale de la promotion des femmes.

Les principales activités qui seront menées pour opérer un changement qualitatif dans la vie de ces femmes sont la construction d'un centre de formation et de production, l'installation d'aménagements hydrauliques, la formation en alphabétisation fonctionnelle sur des thèmes pratiques (santé, environnement, élevage, agriculture, maraîchage, gestion etc.), l'appui aux activités génératrices de revenus (et l'octroi de petits prêts pour financer les micro-entreprises de femmes) et l'installation de moulins pour alléger le travail de pilage de céréales.

La phase 2 du projet mettra l'accent sur les développement des capacités d'autogestion de la coopérative des femmes, créée pendant la phase 1, afin de permettre aux femmes de Lassa de gérer toutes les activités introduites par le projet. L'équipe de la DNAFLA, l'agence d'exécution du projet, se retirera au fur et à mesure de Lassa pendant la phase de consolidation.

(ii) Mali - Alphabétisation fonctionnelle et d'appui aux initiatives de développement des femmes et des jeunes du quartier de Missabougou (Bamako)

Le projet a été signé entre le Grand-Duché et la République du Mali en janvier 2001, pour une durée de cinq ans. La contribution financière du Luxembourg est de 2.038.000 euros. Le projet se propose de réaliser les activités suivantes :

- Construction et équipement d'un centre d'apprentissage mixte (mécanique, menuiserie, maçonnerie, plomberie, électricité, teinture, couture) qui assurera la formation professionnelle de 1000 personnes dont 325 jeunes filles, 325 jeunes hommes, 200 femmes néo-alphabètes et 150 membres de la coopérative (alphabétisés ou non).
- Installation d'une caisse d'épargne et de crédit.
- Approvisionnement en eau potable.
- Equipement du Centre de Santé et approvisionnement en médicaments essentiels.
- Assainissement du quartier.
- Maraîchage.
- Construction d'un jardin d'enfants.
- Alphabétisation fonctionnelle et sensibilisation multi-sectorielle.

(iii) Rwanda – Projet de réhabilitation et de développement rural au Bugesera

En janvier 2000 l'accord bilatéral pour le Projet de Réhabilitation et de Développement Rural au Bugesera a été signé. Le projet se propose de concentrer les activités dans la région du Bugesera, au Sud-Est de Kigali, une des régions qui étaient le plus touchées lors du génocide de 1994. Le projet cible principalement les couches les plus démunies de la région et du Rwanda, c'est-à-dire les jeunes et les femmes. Il s'agit d'un projet à vocation principalement agricole, mais avec une très forte implication dans le secteur de la formation ainsi que la réinsertion socio-économique de la population.

D'un côté le projet contribue à la remise en route du centre de formation de Mayangé, qui est principalement à vocation agricole et dispose d'une ferme qui permettra au centre de formation de s'autofinancer. Par l'intervention du projet, 150 jeunes (filles et garçons) recevront une formation agricole adaptée aux conditions difficiles de la région du Bugesera.

De l'autre côté le projet appuie l'association de femmes Benimpuhwe. Cette organisation est composée de femmes rapatriées, des veuves dans la majorité des cas, qui accueillent au sein de leurs familles monoparentales des orphelins et se sont installées au village de Ririma (environ 180 familles). Si l'appui est principalement axé également sur l'agriculture (fourniture d'un premier stock pour s'établir, formation), il va cependant au-delà puisque des petites activités de formation primaire et secondaire, l'alphabétisation, les activités de l'artisanat seront incluses également.

Ces deux pôles de développement sont liés par le fait que 50 promoteurs agricoles seront formés spécifiquement (tant au centre de formation Mayangé qu'à Ririma) pour transmettre le savoir et le savoir-faire à leurs Groupements de Promotion Agricole (incluant plus ou moins 15 à 20 agriculteurs), tant en matière d'agriculture, mais aussi au-delà comme animateur social plus général. Les promoteurs agricoles seront donc l'effet multiplicateur qui permettra d'atteindre environ 750 agriculteurs au Bugesera.

La contribution financière du Luxembourg est de 75 millions de francs luxembourgeois / 1.859.201,436 euros sur une durée de 3 ans (2000 à 2003).

43.2. Projets multilatéraux **Contributions budgétaires à l'UNIFEM**

Les contributions que le Luxembourg verse aux ressources budgétaires du Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme (UNIFEM) sont en augmentation constante. Elles ont atteint environ 20 millions flux (495 787 euros) en 2001, contre 18 millions flux en 2000 et 16 millions en 1999.

UNIFEM- programme « Peace and Security »

En 2001, le Luxembourg a décidé de contribuer 1.000.000 US\$ au programme intitulé « UNIFEM Peace and Security Programme ». Convaincu de l'importance des travaux de l'UNIFEM en général, le Luxembourg estime en outre que ce programme permettra d'agir plus spécifiquement en faveur de la promotion des femmes dans les pays affectés par un conflit ou dans les situations de maintien et de gestion de la paix.

FNUAP- projet d'appui aux femmes afghanes

En 2001, le Luxembourg a contribué 4,5 millions US\$ au projet d'appui du Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP) des femmes afghanes en Afghanistan même et dans les pays avoisinants ; appui en matière de santé pré- et postnatale, de soutien psychologique et de planning familial.

Mali - Appui à l'Éducation de base des Filles et des Femmes dans les régions du Nord (Gao-Tombouctou-Kidal)

Ce projet, qui vise à introduire une culture de la paix au niveau de l'enseignement fondamental, se situe dans le cadre du Programme Décennal de l'Éducation. Le projet a été agréé pour la période allant de 1999 à 2003. Il contribue à l'établissement de systèmes d'éducation mieux adaptés aux besoins des communautés du nord du Mali tout en promouvant un accès égal des filles et femmes à l'éducation.

Il s'agit d'un projet mixte (multilatéral-bilatéral) avec le PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement). Le coût total de ce projet s'élève à 6.300.000 US\$ et la contribution du Luxembourg se situe à la hauteur de 500.000 US\$.

43.3. Projets cofinancés d'organisations non gouvernementales

Dans la période couverte par le présent rapport, le Ministère des Affaires étrangères a cofinancé plusieurs projets de promotion des femmes de différentes organisations non gouvernementales.

en 1998:

- « Aide à l'Enfance de l'Inde », Appui à un centre de ressources pour femmes, Tamil Nadu, Inde, projet terminé, coût total : 1.628.264.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 1.085.401.-LUF,
- « Pro Niños Pobres », Formation pour les délégués de 60 organisations solidaires de femmes, Santiago, Chili, projet terminé, coût total : 1.963.314.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 1.308.876.-LUF,
- « SOS Faim », Programme triennal d'activités du Centre Béninois pour le développement d'initiatives à la Base (CBDIBA), volet promotion féminine, Bénin, projet terminé (exercice 1998), coût total : 7.895.637.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 2.692.939.-LUF;

1999

- « Action Solidarité Tiers Monde », La femme dans le processus de développement communal, Lima, Pérou, projet terminé, coût total : 3.167.654.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 2.096.488.-LUF,
- « Eng Breck mat Latainamerika », Création et consolidation de la confédération de l'organisation des femmes de Pérou, projet terminé, coût total : 6.002.836.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 3.961.872.-LUF,
- « Chiles Kinder », Mise en place d'un fonds de roulement et appui à la coopérative de femmes « Fortaleza de mujer LTDA », projet terminé, coût total : 2.664.545.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 1.998.409.-LUF,
- « Frères des Hommes », Formation et échange d'expériences Sud/Sud des animatrices et des femmes de groupements (CBDIBA), projet terminé, coût total : 444.734.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 333.550.-LUF,
- « Aide à l'Enfance de l'Inde », Création d'un centre de réhabilitation pour les prostituées mineures, Mumbai, Inde, projet terminé, coût total : 6.717.904.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 5.038.429.-LUF,
- « Aide à l'Enfance de l'Inde », Programme de développement écologique et d'organisation de coopératives de coopératives et de groupements de femmes dans 13 villages Koya, première et deuxième phase (deux projets distincts), Andhra Pradesh, Inde, projet terminé, coût total : 858.596.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 643.947.-LUF,
- « Aide à l'Enfance de l'Inde », Programme de développement écologique et d'organisation de coopératives de coopératives et de groupements de femmes, Andhra Pradesh, Inde, projet terminé, coût total : 727.974.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 485.248.-LUF,
- « Pharmaciens sans Frontières, Education sans Frontières », Pune, Inde, projet terminé, coût total : 726.379.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 484.253.-LUF,
- « Zena Bih », Programme visant à donner un refuge aux femmes victimes de la violence domestique, Mostar, Bosnie-Herzégovine, part Ministère des Affaires Etrangères: 1.500.000 .- LUF;

en 2000

- « Chiles Kinder », Equipement nouveau de la cuisine de l'école « Clotario Blest » en vue d'un enseignement professionnel en gastronomie industrielle, Huechuraba, Chili, projet terminé, coût total : 372.536.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 248.357.-LUF,
- « Aide à l'Enfance de l'Inde », Programme de conscientisation et de santé centré sur les femmes, Mustang, Népal, projet terminé, coût total : 1.010.797.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 673.838.-LUF,
- « Zena Bih », Programme visant à donner un refuge aux femmes victimes de la violence domestique, Mostar, Bosnie-Herzégovine, part Ministère des Affaires Etrangères: 1.000.000 .- LUF,
- « Kharkiv Centre for Women 's Studies », Programme de promotion des droits de la femme, Ukraine, part Ministère des Affaires Etrangères: 2.000.000 .- LUF;

en 2001

- « Chrëschte Mam Sahel », Construction et équipement d'un centre de promotion féminine à Obala, Cameroun, projet terminé, coût total : 613.050.-LUF, part Ministère des Affaires Etrangères: 408.904.-LUF,
- « Zena Bih », Programme visant à donner un refuge aux femmes victimes de la violence domestique, Mostar, Bosnie-Herzégovine, part Ministère des Affaires Etrangères: 25.000 .- EUR.
- « Kharkiv Centre for Women 's Studies », Programme de promotion des droits de la femme, Ukraine, part Ministère des Affaires Etrangères: 12.400 .- EUR,
- « Femmes Africa Solidarité », Création de réseaux de solidarité féminins à travers l'Afrique, part Ministère des Affaires Etrangères: 20.056 .- EUR.

44) Pékin + 5

Soulignons ici les intentions du Gouvernement formulées dans le cadre de l'axe 7 de la Stratégie-cadre et du Plan d'Action National pour la mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes (juin 2001):

Le nombre de conflits armés et d'autres types de conflits, conflits ethniques et religieux donnent lieu à de graves violations des droits fondamentaux des femmes, notamment sous forme de meurtres, de tortures, de viols systématiques et d'autres abus

- Valoriser le rôle des femmes dans la planification et la résolution des conflits
- Encourager la participation des femmes aux prises de pouvoir et de décisions, afin d'arriver à un partage plus équitable du pouvoir garant de la démocratie.

Article 9 – Nationalité

1. **Les Etats parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.**
2. **Les Etats parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.**

Les dispositions législatives en vigueur ont été explicitées dans le rapport initial du CEDAW.

Lors de l'examen du rapport initial et du 3^e rapport périodique en février 1998, les informations fournies par l'article 9 n'ont donné lieu à aucune observation de la part du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

45) La loi du 24 juillet 2001 sur la nationalité luxembourgeoise,

Le projet de loi NR 4743⁵ portant modification de la loi du 22 février 1968 a été adopté par la Chambre des Députés le 4 juillet 2001

Par cette loi, on entend simplifier et accélérer la procédure de nationalisation, notamment en :

- réduisant la durée de la résidence obligatoire au Grand-Duché de Luxembourg de dix à cinq ans,
- harmonisant les règles concernant l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise par voie de naturalisation ou par voie d'option,
- harmonisant la procédure de l'introduction des demandes en naturalisation et de demandes en option,
- supprimant la condition de l'âge maximum de 25 ans concernant les déclarations volontaires en vue d'obtention la nationalité luxembourgeoise, de sorte que ces déclarations pourront se faire à n'importe quel moment de la vie de la personne concernée, du moment qu'elle a atteint l'âge de 18 ans et remplit les autres conditions légales, rendant la procédure d'option gratuite.

Cependant sera exigé en plus

- une connaissance active et passive suffisante d'au moins une des trois langues prévues par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, et, au cas où le demandeur n'a aucune connaissance de la langue luxembourgeoise, la preuve, par un certificat, qu'il a suivi des cours de la langue luxembourgeoise.

Article 10 - Education

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:

- a) Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;
- b) L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;
- c) L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;
- d) Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;
- e) Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;
- t) La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;
- g) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;
- h) L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.

Le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports dispose d'un article budgétaire pour honorer le personnel enseignant ou des experts chargés de la mise en oeuvre de projets concrets en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes dans les lycées.

a) **Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;**

46) **L'accès à la formation initiale et les résultats**

L'accès des filles aux différents ordres d'enseignement est égal à celui des garçons.

46.1. Enseignement primaire

Dans l'enseignement primaire, le taux de garçons ayant des difficultés d'apprentissage est supérieur à celui des filles.

Dans les *classes d'attente*, qui accueillent des élèves à difficultés d'apprentissage et qui dispensent le programme de la 1^{ière} et 2^{ième} année d'études en 3 ans ont été inscrits en 1999/2000, 43 % de filles et 57% de garçons.

Dans les *classes spéciales* pour élèves en difficultés d'apprentissage de l'enseignement primaire, on trouve quasiment la même répartition : 42% de filles et 58% de garçons.

46.2. Enseignement secondaire (lycée)

Dans l'enseignement secondaire général, il y a quasiment 10 % plus de filles que de garçons.

Total des élèves dans l'enseignement secondaire général

Année	Garçons	%	Filles	%
1994/95	3 699	46,1	4 333	53,9
1995/96	3 765	45,2	4 570	54,8
1996/97	3 792	45,3	4 582	54,7
1997/98	3746	44,9	4594	55,1
1998/99	3765	45,3	4548	54,7
1999/2000	4306	44,7	5335	55,3

source: MENFP

46.3. Enseignement secondaire technique

Dans l'enseignement secondaire technique le nombre de filles est inférieur (+/- 5%) à celui des garçons:

Total élèves dans l'enseignement secondaire technique

Année	Garçons	%	Femmes	%
1994/95	8 885	53,5	7 710	46,5
1995/96	9 558	52,7	8 571	47,3
1996/97	9 962	52,4	9 058	47,6
1997/98	10487	52,3	9552	47,7
1998/99	10883	52,4	9880	47,6
1999/2000	10950	52,2	10012	47,8

source: MENFP

En général, les **filles réussissent mieux que les garçons**, mais souvent leur réussite scolaire ne se transforme pas encore en réussite professionnelle.

En analysant les résultats d'examens de l'enseignement postprimaire, on constate que le taux de réussite des filles est supérieur à celui des garçons. A titre d'exemple, les résultats de l'examen de fin d'études de l'enseignement secondaire.

Résultats: examen de fin d'études secondaires

Année	Garçons admis	%	Filles admises	%
1993-94	315	89,5%	436	90,3%
1994-95	366	84,7%	453	85,8%
1995-96	413	87,3%	457	87,7%
1996-97	387	83,2%	517	87,8%
1997-98	468	82,5%	564	88,1%
1998-99	394	85,1%	577	88,4%
1999-2000	416	83%	543	88,4%

source: MENFP

On rencontre souvent le préjugé que les filles ont plus de difficultés en mathématiques que les garçons et que ces difficultés sont à l'origine du fait que les filles sont minoritaires dans les formations techniques et scientifiques. Pour vérifier le bien fondé d'une telle hypothèse, le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports a entamé une brève analyse des résultats scolaires des filles et garçons dans les branches principales du cycle inférieur de l'enseignement secondaire et secondaire technique :

Notes insuffisantes en langues et en mathématiques au cycle inférieur dans l'enseignement secondaire (ES) 1998/99 :

ES classe	branche	filles ayant une note insuffisante	garçons ayant une note insuffisante
7 ^{ème}	Mathématiques	12,7%	10%
	Français	10%	13,8%
	Allemand	5,2%	7,7%
6e moderne	Mathématiques	13%	15,9%
	Français	10,7%	20,6%
	Allemand	3,8%	6,6%
	Anglais	6,2%	11,9%
6 ^e classique	Mathématiques	3%	1,7%
	Français	1,5%	2,6%
	Allemand	1,5%	3,4%
	Latin	3,7%	1,7%
5e moderne	Mathématiques	25,2%	23,5%
	Français	17,6%	25,9%
	Allemand	3,5%	6%
	Anglais	9,5%	16,4%
5 ^e classique	Mathématiques	4,8%	7,8%
	Français	1,8%	3,4%
	Allemand	0	0,8%
	Anglais	3%	1,7%
	Latin	3%	0,8%

source: MENFP

Notes insuffisantes en langues et en mathématiques au cycle inférieur dans l'enseignement secondaire technique (EST) 1998/99:

EST 1998/99 classe	branche	filles ayant une note insuffisante	garçons ayant une note insuffisante
7 ^e	Mathématiques	19,2%	18,1%
	Français	16,4%	25,1%
	Allemand	12,4%	16,8%
8 ^e théorique	Mathématiques	21,7%	21,7%
	Français	16,1%	24%
	Allemand	7,1%	12,3%
	Anglais	12,8%	16,8%
8 ^e polyvalente	Mathématiques	29,2%	24,9%
	1 ^{ere} langue	8,8%	14,2%
	2 ^e langue	21,6%	32%
9 ^e théorique	Mathématiques	19,3%	20,6%
	Français	14,7%	22,2%
	Allemand	7,9%	12,5%
	Anglais	15,2%	23,4%
9 ^e polyvalente	Mathématiques	19%	20,5%
	1 ^{ere} langue	3,9%	10,6%
	2 ^e langue	11,6%	25,6%
9 ^e pratique	Mathématiques	11,2%	7,8%
	Français	8,5%	16%
	Allemand	5,8%	10,6%

source: MENFP

Dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement secondaire technique, le nombre des notes insuffisantes en mathématiques chez les filles ne diffère pas significativement de celui des garçons. Par contre, les données suggèrent des difficultés au niveau de l'apprentissage des langues pour les garçons.

Il est évident que cette analyse des résultats scolaires sur base de notes insuffisantes n'est pas assez exhaustive pour expliquer les différences entre filles et garçons au niveau de l'apprentissage, des connaissances et des préférences.

Néanmoins de telles analyses sont importantes pour prévenir la reproduction de faux préjugés et d'images stéréotypées.

46.4. Apprentissage

En ce qui concerne l'**apprentissage** seront présentées des statistiques provenant des deux Chambres professionnelles concernées: la Chambre des Employés Privés et la Chambre des Métiers:

➤ Chambre des Employés Privés:

La Chambre des Employés Privés surveille, avec la Chambre patronale compétente, l'apprentissage commercial, industriel et artisanal des apprenti-e-s tombant sous le statut légal des employé-e-s privés.

Les femmes représentent 62 % des apprenti-e-s inscrits à la CEPL. La filière la plus attractive, tant pour les hommes que pour les femmes, est celle de la vente (35 % des hommes et 61 % des femmes).

Les femmes sont majoritaires dans la presque totalité des formations d'apprentissage, en dehors des métiers de magasinier et cuisinier et des métiers de l'industrie.

**Répartition des apprenti-e-s sous contrat d'apprentissage en formation
au cours de l'année 2000-2001**

	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<i>Formation préparant au CATP⁶</i>									
Industrie									
Mécanicien industriel et de maintenance	37	0	37	100,0	0,0	100,0	10,1	0,0	3,8
Mécanicien d'usinage	10	1	11	90,9	9,1	100,0	2,7	0,2	1,1
Mécanicien d'avions	12	0	12	100,0	0,0	100,0	3,3	0,0	1,2
Electronicien en énergie	35	0	35	100,0	0,0	100,0	9,5	0,0	3,6
Dessinateur du bâtiment	47	14	61	77,0	23,0	100,0	12,8	2,3	6,2
Commerce									
Vendeur	110	272	382	28,8	71,2	100,0	29,9	44,6	39,1
Magasinier	6	3	9	66,7	33,3	100,0	1,6	0,5	0,9
Agent de comptoir	15	65	80	18,8	81,3	100,0	4,1	10,7	8,2
Décorateur-étalagiste	1	7	8	12,5	87,5	100,0	0,3	1,1	0,8
Décorateur-publicitaire	2	7	9	22,2	77,8	100,0	0,5	1,1	0,9
Employé administratif et commercial	39	127	166	23,5	76,5	100,0	10,6	20,8	17,0
Horeca									
Cuisinier	14	2	16	87,5	12,5	100,0	3,8	0,3	1,6
Serveur	4	7	11	36,4	63,6	100,0	1,1	1,1	1,1
<i>Formation préparant au CITP⁷</i>									
Commerce-Vente	20	103	123	16,3	83,7	100,0	5,4	16,9	12,6
Horeca									
Cuisinier	14	0	14	100,0	0,0	100,0	3,8	0,0	1,4
Serveur	2	2	4	50,0	50,0	100,0	0,5	0,3	0,4

⁶ Certificat d'aptitude technique et professionnelle qu'on obtient après trois années d'apprentissage pratique et théorique.

⁷ Certificat d'initiation technique et professionnelle qu'on obtient après une première année d'apprentissage pratique et théorique - première année que les apprentis à problèmes scolaires et autres accomplissent en deux années scolaires.

Total	368	610	978	37,6	62,4	100,0	100,0	100,0	100,0
--------------	------------	------------	------------	-------------	-------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Source : CEPL 2000/2001

➤ **Chambre des Métiers:**

La participation des femmes aux apprentissages que propose la Chambre des Métiers est faible, elles ne représentent que 27 % des inscriptions pour l'année 2000 (pour information : en 1996, elles étaient 30 %). L'orientation masculine générale des formations proposées justifie en partie cette sous-représentation alors que dans le domaine de la mode et de l'hygiène, les femmes sont fortement représentées (90 % des inscrits).

Répartition des apprenti-e-s inscrit-e-s à la Chambre des Métiers selon les filières de formation et le sexe pour 2000/2001

Groupes de métiers	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Alimentation	35	14	49	71,4	28,6	100,0	4,0	4,3	4,1
Mode et Hygiène	30	273	303	9,9	90,1	100,0	3,4	84,3	25,3
Services et Biens Mécaniques	296	4	300	98,7	1,3	100,0	33,9	1,2	25,1
Bâtiment	422	9	431	97,9	2,1	100,0	48,3	2,8	36,0
Parachèvement	57	19	76	75,0	25,0	100,0	6,5	5,9	6,2
Métiers divers	33	5	38	86,8	13,2	100,0	3,8	1,5	3,2
Total Artisanat	873	324	1197	72,9	27,1	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Chambre des Métiers

b) L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications du même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;

47) Orientation scolaire et professionnelle

En ce qui concerne l'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité, il n'y a rien à signaler.

Cependant, l'orientation professionnelle des filles mène toujours vers les filières traditionnelles avec pour effet des résultats produisant la ségrégation professionnelle (cf art. 11, point 62. (j)).

Les choix scolaires et professionnels des filles et des garçons sont différents:

Les filles sont sur-représentées dans les sections littéraires de l'enseignement secondaire général et dans les filières tertiaires de l'enseignement secondaire technique.

Les filières scientifiques et technologiques industrielles et artisanales restent majoritairement choisies par les garçons.

Le choix scolaire a des répercussions sur le choix professionnel : Ainsi les femmes sont plus nombreuses dans les emplois du secteur tertiaire, alors que les hommes s'orientent davantage vers l'artisanat et la production.

47.1. Enseignement secondaire (lycée classique) :

La répartition des élèves selon le sexe et selon l'orientation littéraire ou scientifique au cycle polyvalent de la division supérieure (4e et 3e), se fait comme suit:

4e	ORIENTATION LITTÉRAIRE		ORIENTATION SCIENTIFIQUE	
	F	M	F	M
1994/95	241 72.4 %	92 27.6 %	483 49.7 %	489 50.3 %
1995/96	206 73.6 %	74 26.4 %	531 53.3 %	466 46.7 %
1996/97	154 73.0 %	57 27.0 %	546 50.2 %	541 49.8 %
1997/98	151 69,9%	65 30,1%	570 52,1%	524 47,9%
1998/99	174 73,1%	64 26,9%	534 47,8%	583 52,2%
1999/2000	146 70,5%	61 29,5%	630 53,0%	558 47,0%

source: MENFP

- Les sections à orientation scientifique regroupent un nombre beaucoup plus important d'élèves - filles et garçons - que les sections à orientation littéraire;
- dans les sections à orientation scientifique, le nombre des filles et des garçons est plus ou moins équilibré;
- dans les sections à orientation littéraire les filles sont par contre largement sur-représentées.

Au cycle de spécialisation de la division supérieure (2e et 1ère) les élèves optent pour les sections suivantes:

2e 1999/2000 effectifs des sections par sexe														
sections	A1	%	A2	%	B	%	C	%	D	%	E	%	F	%
masculin	26	19	109	46	107	77	126	45	128	51	24	23	13	48
féminin	111	71	130	54	32	23	157	55	123	49	82	77	14	52

source: MENFP

a) orientation littéraire

A1 section langues vivantes ; A2 sciences humaines et sociales ; E arts plastiques ; F musique

b) orientation scientifique

B mathématiques - sciences physiques ; C mathématiques - sciences naturelles ; D mathématiques - sciences économiques

- Les sections à orientation scientifique regroupent la majorité des élèves.
- Les filles sont plus nombreuses et sur-représentées dans l'ensemble des sections à orientation littéraire et tout particulièrement dans les sections A1 et E (cf. ci-dessous).
- Dans les sections à orientation scientifique, l'équilibre entre les sexes persiste plus ou moins dans les sections C et D, mais les filles sont largement sous-représentées dans la section B (cf. ci-dessous).

47.2. Enseignement secondaire technique :

L'enseignement secondaire technique se subdivise en trois régimes:

- le régime technique
- le régime du technicien
- le régime professionnel (apprentissage).

La répartition par sexe sur les différents régimes du cycle moyen se fait comme suit:

a) Régime technique 1999/2000 Classe de 10^{ième}

Section	%féminin	% masculin	Total élèves
Administrative et commerciale	61,4	38,6	448
Technique générale	31,1	68,9	286
Paramédicale et sociale	84,8	15,2	348

source: MENFP

b) Régime Formation de Technicien 1999/2000 Classe de 10^{ième}

Division	% F	% M	Total
Agricole	23,3	76,7	43
Artistique	69,9	30,1	73
Génie civil	32,9	67,1	70
Chimie	73,7	26,3	19
Administrative et commerciale	69,0	31,0	378
Electrotechnique	3,8	96,2	132
Informatique	4,4	95,6	92
Hôtellerie et tourisme	57,1	42,9	28
Mécanique	3,6	96,4	56

source: MENFP

c) Régime professionnel 1998/99

Apprentissage	F	% F	M	% M	Total
régime plein temps	546	31,8	1170	68,1	1716
régime concomitant	957	40,4	1409	59,5	2366
Total	1503	36,8	2579	63,1	4082

source: MENFP

- Filles et garçons se répartissent de façon inégale sur les différents régimes de l'enseignement secondaire technique: les filles s'orientent davantage vers le régime technique, alors que les garçons sont sur-représentés dans le régime professionnel et dans le régime formation de technicien.
- Dans le régime technique, les filles sont sur-représentées dans la section administrative et commerciale et surtout dans la section paramédicale et sociale; les garçons prédominent dans la section technique générale.
- Dans le régime formation de technicien, les filles sont sur-représentées dans la division artistique, dans la division administrative et commerciale, dans la division hôtellerie tourisme et dans la division chimie tandis que les garçons prédominent dans les autres divisions. Dans les divisions électrotechnique, informatique et mécanique, le pourcentage de filles est inférieur à 5%.
- Les filles sont sous-représentées dans le régime professionnel ; il y a presque 2 fois plus d'hommes que de femmes.
- Dans quelques formations du régime plein-temps, il y a une présence masculine exclusive, tandis que les formations d'aide-soignant, commerce et ménage sont majoritairement

fréquentées par des filles. Les domaines techniques (mécanique, électrique, menuiserie) sont dominés par les garçons.

- Dans les formations en alternance (apprentissage dual selon le système allemand, qui se fait à l'école **et** à l'entreprise), il y a environ 40 % de filles. On observe de nouveau une forte ségrégation: les filles sont principalement présentes dans la vente et la coiffure et largement sous-représentées dans les domaines techniques.

47.3. Garçons et filles face aux TIC

Les différentes études⁸, que le Ministère de l'Education Nationale effectue pour accompagner l'intégration des TIC dans l'enseignement montrent qu'ils existent des différences entre filles et garçons.

Il semble que les filles montrent moins d'intérêt pour les TIC. Très peu de filles choisissent les nouvelles voies de formation (technicien informatique et Certificat d'aptitude technique et professionnelle en informatique) dans le domaine de l'informatique.

Les personnes interrogées sont unanimes pour affirmer, qu'en général, les garçons s'intéressent plus pour les TIC.

Filles et garçons n'utilisent pas les TIC de la même façon. Ainsi, les filles sont plutôt attirées vers des domaines créatifs, les garçons plutôt vers les domaines scientifiques. Filles et garçons ont également d'autres préférences par rapport à l'Internet. Les filles sont beaucoup plus intéressées aux potentialités interactives de l'Internet.

Pour diversifier le choix professionnel des filles, différentes actions de sensibilisation ont eu lieu :

- Une action de sensibilisation «**devenir femme ingénieur industriel; un avenir optimiste**» a eu lieu en collaboration avec l'Institut Supérieur de Technologie, les Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires et le Service de la Formation Professionnelle.
- «**Fraen a Wëssenschaft an Technik**» ("femmes et sciences et techniques"): L'objectif du projet est de donner aux jeunes, garçons et filles, la possibilité de prendre connaissance de la contribution importante des femmes dans les domaines de la science et des technologies et de promouvoir la diversification des choix scolaires et professionnels des filles et des femmes. Un élément central de cette action est l'exposition «*l'autre moitié de la science*», que la commission européenne a mis à disposition des Etats membres. L'exposition a été complétée par des informations sur les femmes luxembourgeoises dans les domaines de la science et des technologies et par un dossier pédagogique facilitant l'utilisation de l'exposition dans les écoles.

⁸ par exemple a) "ICT and the quality of learning - études de cas sur le succès de l'implantation des nouvelles technologies dans l'enseignement secondaire au Grand-Duché de Luxembourg; première étude de cas : Athénée de Luxembourg; cf. http://www.script.men.lu/activinno/ict_etude_ocde/ict_etude_athenee.phtml et b) "ICT and the quality of learning - études de cas sur le succès de l'implantation des nouvelles technologies dans l'enseignement secondaire au Grand-Duché de Luxembourg; deuxième étude de cas : Lycée Technique Nic. Biever, Dudelange; cf. http://www.script.men.lu/activinno/ict_etude_ocde/ict_etude_ltnb.phtml

- Rappelons encore une fois les actions menées dans le cadre du projet " Partageons l'égalité - Gläichheet delen - Gleichheit teilen " (voir article 10, point 50).

Pour obtenir plus de renseignements sur la situation et l'avenir professionnel des filles dans les divisions techniques de l'enseignement secondaire, une étude est en préparation.

La ségrégation horizontale, existante au niveau des formations et des emplois choisis par les femmes se poursuit au niveau de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Les femmes suivent surtout les formations linguistiques, administratives, sociales et informatiques qui leur donnent la possibilité d'accéder respectivement de promouvoir dans les emplois qu'elles ont choisis.

c) L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;

48) Elimination des stéréotypes et formation des formatrices et formateurs

Un guide pratique, dénommé, « Respecter l'égalité et valoriser la diversité par l'éducation et la formation » a été élaboré par le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports. Ce guide met l'accent sur le rôle important du personnel enseignant, des formateurs et des formatrices au niveau de l'élimination des stéréotypes. Des questions clés concernant les domaines comportements, modes de vie, monde du travail et société sont destinées à faciliter une analyse critique des manuels et programmes scolaires.

"Pour respecter l'égalité et valoriser la diversité, il faut s'appuyer sur une éducation et une formation qui évitent la reproduction de toute image stéréotypée des êtres humains. L'objectif est de promouvoir les potentiels des femmes et des hommes de manière égale et de développer des méthodes nouvelles pour ce faire. De ce point de vue, le rôle des acteurs et des actrices du monde de l'éducation et de la formation est fondamental afin d'éviter la transmission de stéréotypes et de valoriser la diversité et les acquis de la mixité et du multiculturalisme.

A la base d'une éducation et d'une formation reniant toute image stéréotypée des êtres humains se trouve **la sensibilité et l'ouverture d'esprit** des personnes qui enseignent.

Concrètement il s'agit:

- de reconnaître les inégalités provenant du genre, des différences culturelles et sociales,
- d'analyser les origines des ces différences et inégalités,
- de se rendre compte de ses propres rôles et images stéréotypées appris et acquis tout au long de la vie,
- de thématiser les différences et inégalités dans l'enseignement et d'offrir à ceux et celles qu'on enseigne la possibilité d'un développement individuel transgressant les rôles traditionnels".

Au sujet du respect de la perspective du genre, une publication : « Gender Mainstreaming, guide pour promoteurs de projets nationaux et européens », a été élaborée d'un projet européen dans lequel étaient impliqués le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, le Ministère de la Promotion Féminine et l'Administration de l'Emploi.

Pour les besoins de l'enseignement secondaire et secondaire technique (année scolaire 2001-2002) sont considérées comme prioritaires les activités de formation continue favorisant l'approche d'une pédagogie différenciée.

Dans le cadre de la formation continue du personnel enseignant des séminaires au sujet de l'intégration de la perspective du genre ainsi que des cours d'initiation dans le domaine des TIC ont été organisés. Certains des cours dans le domaine des TIC sont réservés au personnel enseignant féminin et rencontrent une demande élevée. Ils sont dispensés par une formatrice qui a adapté son approche pédagogique au besoin d'un public féminin désirant se familiariser avec les TIC.

49) Fem-Training-Net

C'était un projet réalisé par le Ministère de l'Education nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, en collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine et du Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'Administration de l'Emploi, dans le cadre du projet européen Léonardo da Vinci.

L'objectif prioritaire du projet luxembourgeois était la création et l'animation d'un réseau de personnes en matière de formation, d'éducation et d'égalité des chances.

Le réseau était une plate-forme de coopération, de réflexion conjointe et de formation continue pour les représentant(e)s des Ministères et administrations impliquées.

Les promoteurs du projet envisageaient d'améliorer la qualité et la quantité des offres d'information, de formation et d'insertion pour les filles et pour les femmes par l'information, la sensibilisation, la coopération, la mise en réseau et la formation des collaborateurs/trices des autres Ministères et des associations qui s'engagent dans ce domaine. De même qu'ils visent la création d'un réseau de correspondant(e)s à l'égalité des chances au niveau des établissements post-primaires. Ils offrent une aide à l'élaboration de projets pilotes dans le cadre de programmes nationaux et européens et organisent des activités conjointes (séminaires, visites de projets) avec les partenaires transnationaux.

Voici les résultats de ce projet qui a été clôturé en février 2001:

- "Gender Mainstreaming", intégration de la dimension du genre, guide pour les responsables de projets et de programmes, réalisé dans le cadre du programme Leonardo da Vinci; Fem-Training-Net. Le concept du "gender mainstreaming" est basé sur la reconnaissance des différences entre les sexes et d'y attacher une analyse plus ou moins profonde, par exemple, les femmes et les hommes développent souvent, par voie de conséquence, de centres d'intérêt, des besoins et des modes de communication différents. Le "gender mainstreaming" vise à instaurer des changements au niveau de la prise de conscience et au niveau structurel, par exemple, il vise à changer les structures et les représentations, qui sont à l'origine des disparités et des discriminations liées au sexe. L'égalité des femmes et des hommes serait atteinte, si les deux sexes étaient impliqués au même degré dans la vie privée et familiale, dans la vie professionnelle, dans la vie politique et sociale, avec les mêmes droits et les mêmes responsabilités. Le concept du "gender mainstreaming" comporte 10 lignes directrices pour les responsables de

programme, 25 lignes directrices pour les responsables de projets. Les lignes directrices peuvent se classer selon 8 thématiques suivants:

- s'assurer le concours d'expertes et d'experts en matière d'égalité des chances,
 - une action holistique et spécifiquement adaptée à différents groupes-cibles implique le recours à des méthodes et des approches plurielles,
 - prendre en compte la complexité des situations de la vie des femmes,
 - ne pas renoncer, pour autant aux actions de promotion des femmes,
 - prévoir le création de groupes homogènes en fonction du sexe,
 - promouvoir activement le changement des rôles et le développement des perspectives personnelles et professionnelles,
 - utiliser un langage non sexiste, non discriminatoire à l'égard des femmes,
 - prendre en compte la perspective du genre dans les études et les analyses.
- Guide pratique "Comment présenter les femmes et les hommes (1) en respectant leur dignité, (2) en valorisant toutes les compétences, (3) en évitant le reproduction de stéréotypes?". Ce guide a été élaboré dans le cadre du programme Leonardo da Vinci, Fem-Training-Net, par les responsables du projet "réseau femmes-formation" et s'inspire d'un guide édité par le Ministère de l'Education autrichien; la conception et la rédaction ont été assurées par le Ministère de l'Education Nationale. Le guide s'adresse à toutes celles et tous ceux qui conçoivent des programmes, élaborent du matériel didactique et choisissent des manuels, aux élèves, aux parents et aux stagiaires de la formation continue, de même qu'à toutes personnes qui enseignent et forment des enfants, des jeunes et des adultes. Le guide incite à appliquer trois niveaux d'analyse au matériel didactique notamment:
 - des critères quantitatifs analysant la présence d'hommes et de femmes ainsi que d'autres groupes sociaux,
 - des critères qualitatifs analysant les rôles attribués aux femmes et aux hommes ainsi qu'autres groupes sociaux et
 - finalement un langage qui respecte la perspective du genre.
 - Enquête des promoteurs luxembourgeois du projet "fem-training-net" au sujet des besoins d'action en matière de formation et égalité des chances, réalisé en collaboration avec les partenaires autrichiens dans la cadre du programme européen Léonardo da Vinci;
 - "Femmes à la recherche d'un emploi", guide, sous forme de dépliant, qui propose une aide lors des démarches nécessaires pour trouver un emploi. Il contient des informations sur les offres de soutien de l'administration de l'emploi et sur les formations.

50) "Partageons l'égalité - Gläichheet deelen - Gleichheit teilen"

Dans le cadre du 4^e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1996-2001), le Ministère de la Promotion Féminine avait initié le projet 'Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen'. Le projet était né après Pékin dans le cadre des réflexions sur la mise en œuvre au Luxembourg du programme d'action de la 4^e conférence mondiale sur les femmes. La subvention du projet par la Commission européenne a expiré le 30 juin 2001, fin du 4^e programme communautaire. Le projet sera continué au niveau national.

Le projet comporte 2 volets dont le premier est intitulé 'Education à l'égalité' et le deuxième 'Formation à l'égalité'.

Rappelons les objectifs du projet :

- la réalisation de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes dans le respect de la diversité des sexes
- le changement des rôles des femmes et des hommes.

L'approche méthodologique appliquée est celle de la pédagogie du genre qui part des prémisses suivantes :

- les rapports entre les sexes ne sont pas immuables,
- les rôles attribués aux deux sexes sont en constante évolution,
- les rôles se sont construits dans le cadre d'un processus historique, influencé par des facteurs sociaux,
- les rôles sont le fruit de notre culture qui donne plus de pouvoir à un sexe qu'à l'autre.

L'intégration du concept de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les mentalités de tous les membres de notre société doit se faire dès le plus jeune âge chez les enfants des deux sexes si, plus tard, nous désirons que ces hommes et ces femmes puissent trouver un environnement équitable dans la vie professionnelle.

Le projet poursuit un double but : il agit de manière préventive en commençant à la base, au niveau de l'enseignement préscolaire, et propose d'avoir une mission progressive par une intervention formative auprès de ceux et de celles qui se trouvent en plein processus professionnel.

Le second volet du projet vise un changement des attitudes dans le monde du travail. Un programme de formation à l'égalité est élaboré à l'attention des responsables de la formation et des personnes qui ont un rôle clé dans la gestion des ressources humaines d'une société, PME ou grande entreprise, et à l'intention des délégué-e-s des syndicats, notamment les délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé.

50.1. Les formations

Le Ministère de la Promotion Féminine a organisé en juin 2001 un séminaire intitulé 'Train the Trainer in Gender' à l'intention de formatrices et de formateurs.

Un groupe d'expert-e-s en genre a élaboré un module de base pour une formation continue offrant une spécialisation en genre. Basée sur des connaissances théoriques et pratiques, la formation habilite le personnel formateur à réfléchir sur ses méthodes d'enseignement et à répondre aux besoins spécifiques d'apprentissage des hommes et des femmes.

La première application du module a été réalisée dans le cadre d'une formation continue au cours de la période de janvier à juin 2001. 12 personnes y ont participé dont 5 étaient des hommes.

Le contenu de la formation continue a entre autres porté sur:

- le rôle des femmes et le rôle des hommes
- les différences dans l'apprentissage des femmes et des hommes
- l'intégration de la dimension du genre et les actions positives
- la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

La méthode comporte une conscientisation des stéréotypes propres, adoptés au fil de la socialisation et véhiculés inconsciemment. Cette prise de conscience renforce l'auto-réflexion sur les pratiques pédagogiques.

Les participant-e-s de la première formation sont actifs/actives dans le milieu économique, membre de conseil d'entreprise et responsables de formation continue. L'encadrement du premier groupe s'est poursuivi de 2001 à 2002.

Une deuxième formation a commencé en automne 2001. Les participant-e-s viennent du domaine des formations et des domaines social et politique.

Dans le cadre du projet les syndicats OGB-L (Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg) et LCGB (Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens) ont développé un module de formation pour les délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises.

En outre, le Ministère de la Promotion Féminine a collaboré avec l'LCGB dans le cadre d'une formation pour délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé.

Les réseaux, nationaux et sectoriels, de délégué-e-s intéressé-e-s à l'égalité entre les femmes et les hommes créés par l'OGBL et l'LCGB constituent des plates-formes favorisant le développement de la culture d'égalité dans les entreprises. Ils permettent une circulation rapide d'information et la dissémination d'exemples de bonne pratique en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Dans le cadre d'une formation de formateurs en informatique organisée par la Chambre des Employés privés – Luxembourg (CEP-L), le Ministère de la Promotion Féminine a assuré un module de formation portant sur l'application de la pédagogie du genre. 14 personnes ont suivi la formation (12 hommes et 2 femmes).

Le cours 'Wie entwickeln Mädchen und Jungen sich zu starken Persönlichkeiten' (Comment les filles et les garçons développent leur personnalité) à l'intention des enseignant-e-s de la ville de Luxembourg, a été intégrée dans l'offre de formation continue de la ville. Il traite de l'intégration de la dimension du genre dans la pratique pédagogique quotidienne des enseignant-e-s des classes de l'enseignement préscolaire et primaire.

Les enseignantes participant au projet depuis son début en 1996 ont continué leurs réunions périodiques d'échange d'expériences et de bonnes pratiques. Elles ont poursuivi leurs travaux d'élaboration de matériel pédagogique.

50.2. Les conférences et séminaires

- Dans le cadre d'une sensibilisation au respect du genre, le Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland (Allemagne ; Hambourg) a tenu une conférence pour le grand public sur le thème *Kinder werden zu Mädchen und Jungen* (Les enfants se développent et deviennent des filles et des garçons). La conférence a eu lieu le 10 mai 2001 et a rassemblé une audience de 100 personnes. Cette conférence était organisée par le Ministère de la Promotion Féminine, l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales (IEES) et le CID-Femmes.
- En date du 11 mai 2001, lors du séminaire *Bedeutung der Geschlechterrollen in Erziehung und Ausbildung* (L'importance des rôles des sexes dans l'enseignement et la formation), le Prof. Dr. Faulstich-Wieland a donné deux exposés à l'IEES à l'attention des formatrices et des formateurs qui ont été suivis de workshops : 'Entwicklung von Geschlechtsidentitäten während der Lebensphasen Kindheit-Jugend-Erwachsenenalter-

Lebensabend' (Développement d'identités sexuelles pendant les périodes enfance – jeunesse - âge d'adulte - fin de vie) et 'Welchen Beitrag leisten pädagogische und Bildungsinstitutionen zur Entwicklung von Geschlechtsidentitäten? Sind Alternativen in Sicht?' (Le rôle des institutions de formation dans le développement de l'identité – y-a-t-il des alternatives?). Le séminaire a réuni une cinquantaine de personnes.

- Le 10 novembre 2001 a eu lieu, en présence de LL.AA.RR. le Grand-Duc et la Grande-Duchesse le séminaire : "Erziehung und Bildung in einer sich verändernden Welt - Verknüpfung von Theorie und Praxis zum Thema Persönlichkeitsentwicklung" (Education et enseignement dans un monde en évolution – Liaison étroite entre théorie et pratique dans le domaine du développement de l'identité). Le séminaire a réuni 160 personnes.

50.3. La recherche

Les instituts de formation et de recherche, à savoir l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales (IEES), l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques (ISERP) ont créé des groupes de travail et de réflexion pour préparer la recherche sur 'L'importance de la dimension du genre dans le développement personnel et professionnel du personnel enseignant et socio-éducatif'. La recherche a débuté le 15 novembre 2001 par l'engagement par le Ministère de la Promotion Féminine d'une chercheuse sous contrat de travailleuse intellectuelle indépendante. Un groupe de recherche sous la direction du Ministère de la Promotion Féminine et composé de deux membres respectivement de l'IEES, de l'ISERP et du Centre Universitaire de Luxembourg encadre et collabore à la recherche.

50.4. Les produits

Les produits du projet reflètent la diversité des actions. Le gain en plus-value grâce à une intense collaboration au niveau européen est manifeste.

- dépliants de sensibilisation en langue allemande et française,
- brochure sur la stratégie appliquée dans le projet en langue française avec CD-Rom afférent
- études dans le domaine de l'éducation en langue allemande réalisées par l'Institut Charlotte Bühler pour la recherche sur la petite enfance, Vienne:
 - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule: Erfahrungen und Einstellungen der Lehrerinnen / Projektjahr 1996/1997
Expériences et points de vue des institutrices du préscolaire
 - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule: Momentaufnahmen vom Spielverhalten von Mädchen und Jungen / Projektjahr 1997/1998
Observations momentanées du comportement face au jeu des enfants du préscolaire
 - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule: Veränderungen im Spielverhalten von Mädchen und Jungen / Projektjahr 1998/1999
Changements de comportement face au jeu des enfants du préscolaire
 - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule: Evaluationen / Projektjahr 1999/2000

- et publications
 - Module de base pour formations de formateurs/formatrices en genre ‘Train the Trainer in Gender’
 - Geschlechtssensible Pädagogik im Kindergarten : Praxisberichte aus Österreich
 - Geschlechtssensible Pädagogik in der Vorschule
 - Conte et dossier pédagogique (Pédagogie du genre au préscolaire): D’Lüsterprinzessin an de Ritter Schuddereg (La princesse au lustre et le chevalier peureux), avec cassette-vidéo afférente en langues luxembourgeoise, française, allemande et portugaise
 - Dossier pédagogique : Muttertag, Vatertag - Elterntag (Jour de la mère, jour du père – jours des parents) (Pédagogie du genre au gardien d'enfants, exemples de bonne pratique d'Autriche)

51) L’aspect du genre pour le développement personnel et professionnel des agents éducatifs et sociaux

L’étude "L’importance de l’aspect du genre pour le développement personnel et professionnel des agents éducatifs et sociaux" sera réalisée par le Ministère de la Promotion Féminine en collaboration avec l’Institut d’Etudes Educatives et Sociales (Fentange / Livange), l’Institut Supérieur d’Etudes et de Recherches Pédagogiques (Walferdange) et le Centre Universitaire de Luxembourg département de la formation pédagogique (Luxembourg).

S’il est vrai que l’émergence de l’égalité entre hommes et femmes a incontestablement fait des progrès au courant du dernier siècle (en témoignent par exemple l’accessibilité à l’emploi et la réduction des différences en matière de formation), il n’en demeure pas moins que *les théories implicites concernant les rôles restent extrêmement présentes dans nos représentations et nos actes au quotidien.*

Dans ce contexte, il semble essentiel de se rendre compte du *rôle primordial* que peuvent jouer *les pratiques éducatives opérées par les agents éducatifs et sociaux – professeurs, instituteurs/institutrices, éducateurs/éducatrices et éducateurs/trices gradué-e-s.* Ces pratiques éducatives peuvent être considérées comme des corollaires inéluctables découlant de la construction des représentations auprès des acteurs impliqués.

La construction des représentations, présidant explicitement ou implicitement à l’action, se fait sous l’action de pressions sociétales engageant l’individu dans une certaine optique favorisée plus spécialement par son environnement direct.

Dès lors, il est tangible que dans l’acquisition des compétences professionnelles, *la formation et les valeurs qui la sous-tendent jouent un rôle essentiel.*

51.1. Objectifs:

La recherche vise à étudier auprès des personnes des groupes-cibles la construction, déconstruction et reconstruction des identités personnelles et professionnelles relatives au sexe:

- représentations, images, associations actuelles concernant les rôles liés au sexe («gender roles») en général et, en particulier, par rapport à soi-même,
- justifications, théories implicites de ces représentations et images,

- contextes de socialisation et d'éducation liés aux représentations et images,
- perspectives d'avenir, visions, utopies y relatives.

Il est évident que pour bien pouvoir situer les résultats ainsi obtenus, il est indispensable *d'analyser certains éléments choisis de la structure* respective de chaque institut de formation.

Il s'agit, en somme, de réaliser une banque de données empiriques sur les contenus, les formes, les expressions et la genèse des représentations servant de base à l'ancrage de la dimension du genre dans les programmes des études éducatives et sociales au Luxembourg.

Le projet implique aussi une mise en réseau des différents partenaires ainsi que le développement et la continuation de la formation des formateurs/formatrices qui a déjà été entamée à l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales.

51.2. Structure globale des activités de recherche:

Les groupes-cibles des études à mener sont, en principe, toutes les personnes suivant et ayant suivi des études éducatives (pédagogiques) et sociales au Luxembourg (respectivement à l'étranger pour les professionnel-le-s) ainsi que de toutes les personnes qui participent en tant qu'enseignant-e-s à ces études.

Il s'agit, en l'occurrence,

- des étudiant-e-s, élèves et fonctionnaires-stagiaires inscrit-e-s dans les études de l'instituteur-trice de l'enseignement primaire et de l'éducation précoce et préscolaire, les études de l'éducateur-trice gradué-e et de l'éducateur-trice, le stage du professeur de l'enseignement secondaire et secondaire technique ;
- des professionnel-le-s correspondant-e-s en exercice ;
- des enseignant-e-s employé-e-s dans ce contexte par les trois instituts.

Au 1^{er} janvier 2002,

- 708 étudiant-e-s étaient inscrites à l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales, (IEES)
- 393 à l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques, (ISERP)
- 243 au Centre Universitaire Luxembourg.

Le nombre des professionnel-le-s en exercice s'élève à plusieurs milliers, de sorte qu'il sera crucial de réaliser un échantillonnage adéquat et qu'en revanche les résultats escomptés auront une portée non négligeable.

d) Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;

52) Octroi des bourses

L'octroi des bourses et subsides se fait indépendamment du sexe.

e) Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;

53) Education des adultes et formation pour chômeurs/euses

En ce qui concerne **l'éducation des adultes**, il faut mentionner les textes juridiques suivants:

- La loi du 19 juillet 1999 portant création d'un Service de la formation des adultes et donnant un statut légal au Centre de langues Luxembourg.
- Le règlement grand-ducal du 31 mars 2000, ayant pour objet de fixer les modalités de contrats conventionnant des cours pour adultes et les conditions d'obtention d'un label de qualité et d'une subvention.

L'accès aux programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie se fait indépendamment du sexe.

En ce qui concerne **la formation des personnes à la recherche d'un emploi ou désirant réintégrer le marché de l'emploi**, présentons les dispositifs suivants :

- Les formations dispensées par le Centre national de formation professionnelle continue.
- Les formations dispensées par les associations, les entreprises et les services communaux.

Pour l'ensemble des offres de formation, on constate une augmentation des effectifs durant les dernières années. Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'Action National pour l'Emploi, le Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports réalisera une enquête supplémentaire en vue de disposer de plus amples détails sur l'évolution de l'offre des formations au niveau quantitatif et qualitatif.

Aussi peut-on constater que parallèlement au taux d'emploi féminin croissant, la participation des femmes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie augmente (cf. également chap. 8 concernant l'art. 11 sur l'emploi). Ainsi, la participation des femmes aux dispositifs de l'éducation et la formation tout au long de la vie est étroitement liée à l'emploi féminin.

Au niveau de la fonction publique et de son institut de formation, on note que le taux de participation des femmes aux cours

- de méthodologie (organisation, management, communication, accueil) est de 51%
- de bureautique et microinformatique est de 43%

est donc nettement supérieur à la moyenne (38 %).

La loi-cadre de la formation professionnelle continue du 22 juin 1999 ainsi que la législation portant sur les conventions collectives intègrent la dimension de l'égalité des chances entre femmes et hommes au niveau de *l'accès à l'emploi et à la formation continue*. Ces réformes étant assez récentes, des informations au sujet de la participation effective des femmes ne sont pas encore disponibles.

Au niveau de *l'accès individuel à la formation professionnelle continue*, on constate qu'un nombre croissant de femmes employées dans le secteur tertiaire profite des multiples offres de formation dans les domaines administration, gestion et informatique.

Au niveau de *l'éducation des adultes*, il n'existe pas de statistiques ventilées par sexe sur les nombreuses offres de l'Education Nationale, des communes et association.

Depuis quelques années, le Service de l'Education des Adultes soutient des communes et des associations qui offrent des cours d'*initiation en informatique* et en Internet pour femmes.

Au niveau de *la formation des personnes à la recherche d'un emploi* ou désirant réintégrer le marché de l'emploi, le nombre d'offreurs de formation, d'offres de formations et de participant-e-s a augmenté durant les dernières années.

En vue d'augmenter le taux d'emploi féminin, la *formation des femmes à la recherche d'un emploi* et des femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière pour raisons familiales est une des priorités du Plan d'Action National pour l'Emploi et du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

En collaboration avec l'Administration de l'Emploi et des associations femmes, diverses actions ont été menées en vue de

- de diversifier le choix professionnel des femmes à la recherche d'un emploi,
- d'encourager les femmes à se former dans le domaine des TIC,
- de diversifier l'offre de formations,
- d'encourager les femmes à profiter de toutes les mesures existantes, y inclus de celles dont profitaient jusqu'à présent prioritairement les hommes,
- de promouvoir l'apprentissage des adultes auprès des femmes,
- de sensibiliser le personnel chargé de la formation et du conseil à la perspective du genre,
- de rechercher et de développer des formations complémentaires liées à un emploi spécifique,
- de promouvoir la certification des formations.

Le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports a établi des conventions de coopération avec les organismes, qui dispensent des formations exclusivement pour femmes. Ces conventions prévoient la certification des formations par le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports. Cette certification comporte :

- un programme de formation détaillé avisé par le Service de la formation professionnelle,
- une définition préalable des critères et des modes d'évaluation avisés par le Service de la formation professionnelle et
- une évaluation formelle des acquis des stagiaires.

Les certificats sont délivrés par le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports et signés par le directeur à la formation professionnelle.

Les formations réservées aux femmes, respectivement les formations ou participant majoritairement des femmes visent des emplois dans les domaines suivants :

- Bureautique, aide-bureau, réceptionniste, call-center, «moderne Bürokommunikation» (communication de bureau moderne), formatrice en applications informatiques, formation bancaire, relais socioculturel, aide médicale
- Assistante maternelle, aide et services aux personnes, parents de jour, employée de maison
- Aide-vente, Certificat d'initiation technique et professionnelle⁹-vente, horticulture et vente de fruits et légumes, métiers du supermarché et vente spécialisée.

Pour soutenir et conseiller les femmes en quête de travail, un guide pour femmes à la recherche d'un emploi a été élaboré par l'Administration de l'Emploi et le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

En ce qui concerne l'apprentissage des adultes cf. art. 11 point 65.3.

Signalons encore que l'accès aux **programmes d'alphabétisation** est ouvert à toute personne indépendamment du sexe.

f) La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;

54) Abandon des études

Le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports poursuit les projets de réforme visant à réduire le taux d'abandons dans le système scolaire luxembourgeois par des actions se situant au niveau de l'orientation scolaire, au niveau de la certification ainsi qu'au niveau de l'offre de perspectives de formation et d'insertion aux élèves en difficulté d'apprentissage. Toutes ces actions concernent filles et garçons. Cependant, il faut remarquer que le taux de réussite scolaire des filles est plus élevé que celui des garçons et les filles sont moins nombreuses à abandonner leurs études. Voici quelques exemples d'actions proposées dans le cadre des Plans d'Action Nationaux, qui ne sont, évidemment pas significatives en termes de sexe:

- Le passage d'une orientation par l'échec vers une orientation plus centrée sur une évaluation réaliste des aptitudes de l'élève et l'éducation à un choix responsable. En 2000, le Centre de psychologie et d'orientation scolaires a poussé plus loin ses efforts en matière de promotion de méthodes d'orientation améliorées. L'action se situe sur deux plans : promouvoir les concepts de l'éducation au choix et favoriser la formation continue du personnel chargé de l'orientation scolaire.
- Certaines réformes au niveau de la certification, dont notamment la promotion des voies de formation à caractère essentiellement manuel ou à finalité socioprofessionnelle (Certificat d'initiation technique et professionnelle et Certificat de capacité manuelle) ainsi que l'introduction d'un certificat national sanctionnant la réussite du cycle moyen de l'enseignement secondaire technique.
- Par une étroite collaboration entre l'enseignement secondaire technique (régime préparatoire) et le Centre national de formation professionnelle continue, le Ministère de

⁹qu'on obtient après une première année d'apprentissage pratique et théorique - première année que les apprentis à problèmes scolaires et autres accomplissent en deux années scolaires.

l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports s'efforce à ouvrir des perspectives de formation et d'insertion aux élèves en difficulté d'apprentissage. On préconise des possibilités de réintégration pour des jeunes éjectés du système scolaire et des jeunes en situation de fin d'obligation scolaire, qui ne progressent plus au régime préparatoire, ceci dans le cadre

- d'un dispositif de transition à la vie active pour les plus jeunes (15-18 ans) et
- d'un dispositif d'insertion pour les adultes de plus de 18 ans.
- Une 2^e session aux examens de fin d'études secondaires et secondaires techniques est introduite depuis l'année scolaire 2001/2002.
- Etant donné que dans l'enseignement secondaire technique, le nombre d'échecs est particulièrement élevé en classe de 10^e (première année du cycle moyen), notamment dans le régime de la formation de technicien, la possibilité de faire transiter les futurs techniciens au préalable par une formation de type CATP est à l'étude.
- D'intensifier les efforts au niveau de l'orientation scolaire et professionnelle :
Concrètement il s'agit :
 - de mettre en place un système d'orientation scolaire et professionnelle prenant en compte à la fois les besoins économiques et les désirs et aptitudes des élèves,
 - d'actualiser tous les deux ans l'étude visant « les besoins en qualification de demain », menée conjointement par la Fédération des industriels luxembourgeois, la Chambre de Commerce et l'Administration de l'Emploi,
 - de prévoir des études similaires pour d'autres secteurs économiques,
 - de favoriser l'éducation aux choix des élèves de 12 à 15 ans,
 - de mieux informer les élèves sur l'apprentissage,
 - de mieux informer le personnel enseignant impliqué dans l'orientation scolaire et professionnelle sur le monde du travail,
 - de renforcer le personnel des services chargés de l'orientation scolaire et professionnelle,
 - **de prévoir des moyens financiers supplémentaires pour la création de matériel d'information et de matériel didactique sur les métiers et professions.**
- En vue d'une amélioration des systèmes d'analyses statistiques sur l'éducation et la formation au Luxembourg en vue de mieux mesurer l'impact des différentes mesures prises pour réduire le nombre de jeunes quittant prématurément le système scolaire, il s'agit :
 - de créer la base légale pour la mise en place et l'exploitation appropriée d'un fichier d'élèves centralisé, notamment concernant l'évaluation des parcours scolaires,
 - d'intégrer les résultats de l'enquête PISA (programme for international student assessment), disponible fin de l'an 2001, dans les projets de réforme visant à prévenir l'échec scolaire,
 - d'exploiter les résultats d'une enquête ciblée au sujet des jeunes ayant accompli l'obligation scolaire et sortant du système scolaire sans perspective de qualification,
 - de prévoir l'engagement de personnel supplémentaire pour permettre l'évaluation des réformes éducatives et de la réussite et de l'échec scolaire,

- d'évaluer le régime préparatoire sous sa forme actuelle, 6 ans après son introduction, en vue de l'élaboration de propositions concrètes pour une réforme du système modulaire et du régime préparatoire.

g) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;

55) Participation aux sports et à l'éducation physique

Dans l'enseignement primaire et secondaire les filles et les garçons ont les mêmes possibilités de participer activement à l'éducation sportive et aux activités sportives parascolaires.

Au niveau de l'organisation de l'éducation sportive dans l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire technique la législation prévoit la coéducation. Au niveau de l'enseignement secondaire classique la séparation des filles et garçons pour les leçons d'éducation sportive est prévue.

En pratique la majorité des cours sont dispensés dans des groupes mixtes. Néanmoins pour des raisons d'organisation ou pour des raisons pédagogiques, les établissements de l'enseignement post-primaire ont la possibilité de séparer filles et garçons pour les cours d'éducation sportive.

On peut constater qu'au niveau des différentes fédérations, des différences significatives existent entre le nombre de licenciés masculins et le nombre de licenciés féminins. Seulement dans quatre fédérations le nombre de licenciés actifs compétiteurs féminins est plus élevé. Il s'agit de l'équitation, de la gymnastique, de la natation et du volley-ball. En général, le pourcentage de femmes est plus élevé au niveau des licenciés loisirs (femmes 50% ; hommes 50%) qu'au niveau des licenciés actifs compétiteurs (femmes 19% ; hommes 81%). La répartition plus équilibrée au niveau des licenciés loisirs est due au grand nombre de femmes dans la discipline gymnastique.

NOMBRE DES LICENCES DES FEDERATIONS SPORTIVES AU 1.1.2000

Fédérations disciplines par ordre alphabétique	Licenciés actifs compétiteurs			Licenciés loisirs			Licences	Dirigeants	Juges/ Arbitres	Entraîneurs	Total des licences	Nombre des clubs
	Masc.	Fém.	Total	Masc.	Fém.	Total	Jeunes					
Aéronautisme	672	42	714	412	40	452		90	58	50	1,364	30
Alpinisme (*)			0			0				3	370	
A.L.P.A.P.S.	200	160	360			0		12		47	419	38
Arts martiaux	1,932	812	2,744	246	121	367		(96)	(37)	(45)	3,111	48
Athlétisme	944	581	1,525	178	42	220	919		180		1,925	21
Automobilisme	136	6	142			0		5			147	9
Badminton	435	387	822	35	18	53	490	70	6	6	957	24
Basketball	3,071	1,657	4,728	103	28	131	3,429	780	(151)	(417)	5,639	36
Billard	277	13	290	54	15	69	31		(5)	(1)	359	19
Boules et pétanques	459	62	521			0	17	13	11	2	547	15
Boxe	16	0	16	10	1	11	15	38	13	6	84	6
Canoe/Kayak	38	10	48	17	2	19		34	4	2	107	5
Cricket	60	13	73	55	10	65	20	20	4	5	167	5
Cyclisme	299	51	350	1,028	232	1,260	299	1057	121	118	2,906	35
Danse	54	54	108	31	31	62	88		(9)	(3)	170	6
Darts	158	35	193			0					193	16
Echecs	637	37	674			0	152		(203)		674	19
Equitation	286	431	717	214	258	472	417		(3)	(2)	1,189	13
Escrime	60	6	66	69	16	85	50	25	1	6	183	6
Football	21,950	403	22,353			2,779	9,520		259		25,391	120
American Football	80	27	107	4	3	7	28	8		5	127	5
Football corporatif	1,729		1,729			0		260	8		1,997	51
Golf	2,220	1,078	3,298			0	322	(6)	(3)	(15)	3,298	6
Golf sur pistes	44	17	61	32	21	53	4	8	6	1	129	4
Gymnastique	780	2,137	2,917	333	3,751	4,084	2,469	461	6	101	7,569	60
Haltéroph/lutte/powerl.	127	10	137	38	11	49	59	35	15	5	241	5
Handball	1,574	694	2,268			0	1,487	176	78	55	2,577	19
Handicapés	35	10	45	107	25	132		14	6	7	204	5
Hockey sur gazon	64	27	91	14	6	20	43	2	3	1	117	1
Hockey sur glace	269	16	285			0	189	25	24	4	338	4
Korfbal	20	18	38	8	7	15	13				53	1
Marche populaire			0	1,728	851	2,579					2,579	45
Moto-cyclisme	107		107			0					107	10
Muscul./body-building	55	0	55	43		43		(10)	(7)		98	8
Natation/sauvetage	443	510	953	369	396	765	714	227			1,945	11
Pêche sportive	2,693	313	3,006	87	6	93	284	(644)	(89)	(88)	3,099	83
Quilles	3,855	345	4,200			0		(42)	6	(7)	4,206	319
Rugby	266	17	283	45	12	57	161	25	6	10	381	3
Ski	86	39	125	2	5	7	75	37			169	9
Ski nautique	53	11	64	94	42	136	17	44	11	6	261	8
Squash	200	65	265	63	20	83	14	3	6	1	358	12
Sports de glace	60	59	119	38	281	319	53	43	7	11	499	7
Sports santé			0	346	45	391		74			465	1
Sports sub-aquat.	446	183	629			0		(42)			629	13
Tennis	2,155	1,069	3,224			11,000	1,002	193	112	100	14,629	56
Tennis de table	2,805	921	3,726	315	221	536	1,679	(510)	(57)	(78)	4,262	103
Tir à l'arc	199	45	244			0	75	9	5	2	260	9
Tir aux armes sportives	3,291	263	3,554				101	127	25	14	3,720	22
Voile	410	75	485	290	51	341		94	16	12	948	7
Volleyball	465	778	1,243	246	131	377	707	105	83	3	1,811	26
Totaux: 50 fédér.	56,215	13,487	69,702	6,654	6,699	13,353	24,943	5,464	1,644	1,239	102,978	1,384

source: demandes de subside 2000, MENFP

Remarques:

(*) une nouvelle fédération (FLERA) a été créée en 2001 réunissant 8 clubs d'escalade, de randonnée sportive et d'alpinisme
Les chiffres entre parenthèses ont déjà été repris sous une autre rubrique

Les membres des ligues scolaires (LASEL et LASEP) et des mouvements scouts sont à ajouter au total des licenciés actifs.

g) Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle;

Signalons l'intervention du Ministère de la Promotion Féminine auprès des organisateurs d'activités sportives ou de loisirs qui donnent droits à des primes attribuées et qui ne respectent pas l'engagement envers des mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes.

h) L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille

56) Education à la santé et au bien-être des familles

Dans le souci de soutenir les enfants et les adolescent-e-s dans leur bien-être, le Luxembourg participe depuis 1999 à l'étude '**Health Behaviour Among School-aged Children (HBSC)**' afin de constituer une banque de données utiles à la promotion de la santé des jeunes.

Les objectifs de l'étude "Health Behaviour among School-aged Children" (HBSC), placée sous le patronage du Bureau européen de l'Organisation Mondiale de la Santé, sont :

- Observer les comportements de santé des jeunes à travers le temps ;
- Identifier les facteurs qui influencent les comportements de santé ;
- Etudier la permanence temporelle et interculturelle de la relation entre déterminants et comportements.

L'étude comprend des questions sur la situation démographique et personnelle des jeunes, leur santé et bien-être (aspects de santé liés à l'école, santé psychosociale, famille, drogues, loisirs,...).

L'analyse systématique des données en fonction du sexe permettra de définir et d'évaluer les politiques de santé relatives aux filles, de comprendre les déterminants des modes de vie favorables ou non à la santé et de planifier des actions adaptées.

L'information et le conseil relatifs à la planification de la famille font partie des programmes scolaires du cycle inférieur de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique.

57) Accès des femmes handicapées

Etant donné qu'au Luxembourg, tout enfant âgé de moins de 15 ans est soumis à l'obligation scolaire depuis l'entrée en vigueur de la loi de 1973 portant création de services et d'instituts d'éducation différenciée, la personne handicapée de sexe féminin ou masculin dispose d'un accès à l'éducation égal à celui de toute autre personne.

Quant aux mesures en faveur d'un accès égal des femmes handicapées à l'éducation, il y a lieu de préciser que les textes pertinents ne font aucune distinction entre la personne handicapée de sexe masculin ou féminin et les autres personnes.

Il faut souligner que le terme «égal» ne vise que l'accès à la formation, tandis que l'enseignement proprement dit doit être différencié afin de répondre aux besoins particuliers des élèves pris en charge.

Dans le but d'assurer cette différenciation, un plan éducatif individualisé est établi pour chaque élève au début de l'année scolaire.

Toujours est-il que dans les écoles de l'Education différenciée, les garçons sont sur-représentés par rapport aux filles.

Part des élèves féminins à l'enseignement différencié

année scolaire	féminin
1999/2000	35.3%
1999/2000	36.9%

source: Education différenciée; les données pour 1998/99 et 2001/02 ne sont pas disponibles

58) Pékin + 5

Signalons en fin de chapitre les intentions des autorités formulées dans le cadre de l'axe 7 de la Stratégie-cadre et du Plan d'Action National pour la mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes (juin 2001):

"L'éducation et la formation professionnelle initiale et continue sont des domaines privilégiés importants permettant de promouvoir le respect de l'égalité des femmes et des hommes et pour prévenir les disparités entre les sexes, notamment dans l'orientation et les choix professionnels, les sciences et les technologies où l'impact du genre est la plus pertinente.

- Promotion de l'intégration de la dimension du genre et de la promotion des femmes dans l'ensemble des politiques d'éducation et de formation
- Intégration de la pédagogie du genre dans les curricula de formation du personnel enseignant
- Formation de formateurs/formatrices à l'égalité entre femmes et hommes
- Elimination de stéréotypes sexistes dans les manuels et les outils d'éducation et de formation
- Ventilation sexospécifique des données statistiques
- Intégration des expériences et du matériel didactique élaboré dans le cadre du projet "Partageons l'égalité - Gläichheet delen - Gleichheit teilen" dans l'enseignement précoce, préscolaire et primaire
- Inscription du principe de l'égalité entre femmes et hommes comme objectif d'éducation dans la loi scolaire lors de la réforme de la loi de 1912
- Renforcement de la politique de l'information sur l'offre de formation continue, notamment à l'intention des femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi
- Offre de formations et de nouvelles formations dans des domaines à forte demande sur le marché de l'emploi
- Programmes et actions de lutte contre la violence à l'école."

Article 11 - Emploi

1. Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:

- a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;**
- b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;**
- c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;**
- d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;**
- e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;**
- t) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.**

2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet:

- a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;**
- b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;**
- c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;**
- d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.**

3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

59) Stratégie Européenne pour l'Emploi

La politique de l'emploi en faveur des femmes a radicalement changé avec l'intervention de la **Stratégie Européenne pour l'Emploi** pour, enfin, se faire sous forme d'un mainstreaming.

Voici l'historique luxembourgeois et européen, les deux étant étroitement liés:

En novembre 1997, le sommet du Conseil européen extraordinaire sous présidence luxembourgeoise a retenu le lancement de cette stratégie qui devait combattre le chômage en Europe, les Etats membres ont lancé leurs plans d'action nationaux au rythme annuel. Chaque année, ce plan est établi sur base des lignes directrices des quatre piliers de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. Ces lignes directrices font toujours objet de modification et d'adaptation aux besoins actuels et constituent le canevas des politiques nationales.

Au printemps de chaque année, les Etats membres soumettent leur Plan d'Action National à la Commission, qui contiennent des résumés quantitatifs et qualitatifs de la situation de l'année écoulée et de nouvelles propositions de la part des Etats membres. La Commission Européenne évalue et prononce des recommandations dans le cadre du Rapport Conjoint sur l'Emploi de l'Union Européenne.

Toute cette procédure implique donc un monitoring permanent de la part de la Commission Européenne, une révision de la politique nationale de la part des Etats membre et a eu pour effet des résultats positifs.

Comme le Luxembourg avait la présidence du sommet en novembre 1997 et que le Premier Ministre et Ministre du Travail et de l'Emploi du Luxembourg avait lancé cette idée d'une stratégie qualitative et quantitative, le Luxembourg après avoir soumis son premier Plan d'action national (1998) avait proposé dès le début de le mettre en oeuvre sous forme d'un texte de loi pour affirmer la *volonté politique d'une application de droit à l'adresse des usagers*. Les propositions du Plan d'action national se font sur base de négociations tripartites (syndicats, patronat, Gouvernement) au sein du Comité de coordination Tripartite. Ainsi, les partenaires sociaux sont impliqués dès le premier moment. Le Luxembourg est le seul pays à faire adopter ses Plans d'Action Nationaux en faveur de l'emploi par les trois partenaires sociaux avant même de les soumettre à la Commission Européenne.

En vue de promouvoir l'emploi féminin et de lutter contre les discriminations horizontales et verticales auxquelles sont confrontées les femmes actives, ainsi que celles désirant réintégrer le marché de l'emploi, le Plan d'action national a prévu un ensemble de lois dont différentes dispositions contribuent au renforcement d'autres mesures déjà engagées.

60) Situation du marché de l'emploi

Afin de donner une image plus ou moins complète de la situation de l'emploi au Luxembourg les statistiques suivantes sont indispensables:

Indicateurs d'emploi				
	1997	1998	1999	2000
Total employment growth	3.2	4.3	5.0	5.5
Idem, men (a)	3.2	4.6	5.2	
Idem, women (a)	3.8	4.4	5.6	
Total employment growth (residents only)	1.3	2.0	2.5	2.7
Total employment rate	59.8	60.1	61.6	62.7
Idem, men	74.1	74.5	74.4	75.0
Idem, women	45.2	45.6	48.5	50.1

Source : STATEC (EFT); (a):salaried employment only; (b) :average (1995 – 98)

En général, le marché de l'emploi luxembourgeois se caractérise par

- une forte croissance de l'emploi
- une participation massive et de plus en plus importante des frontaliers et en général des étrangers (résidents ou frontaliers)
- par une participation trop basse des salariés de plus de 50 ans
- par une participation trop basse des femmes luxembourgeoises
- par une forte ségrégation professionnelles des femmes et des hommes.

60.1. La part des frontaliers

La croissance massive que connaît le marché de l'emploi du Luxembourg depuis plusieurs années a pu se faire grâce à l'afflux de frontaliers venant des trois pays limitrophes: Allemagne, Belgique et France. Leur part à l'emploi intérieur (les salariés travaillant sur le territoire luxembourgeois, donc y compris les frontaliers) a continuellement et considérablement augmenté:

La part des frontaliers du marché de l'emploi intérieur				
	1998	1999	2000	2001
frontaliers	33.0%	34.3%	36.0%	38%

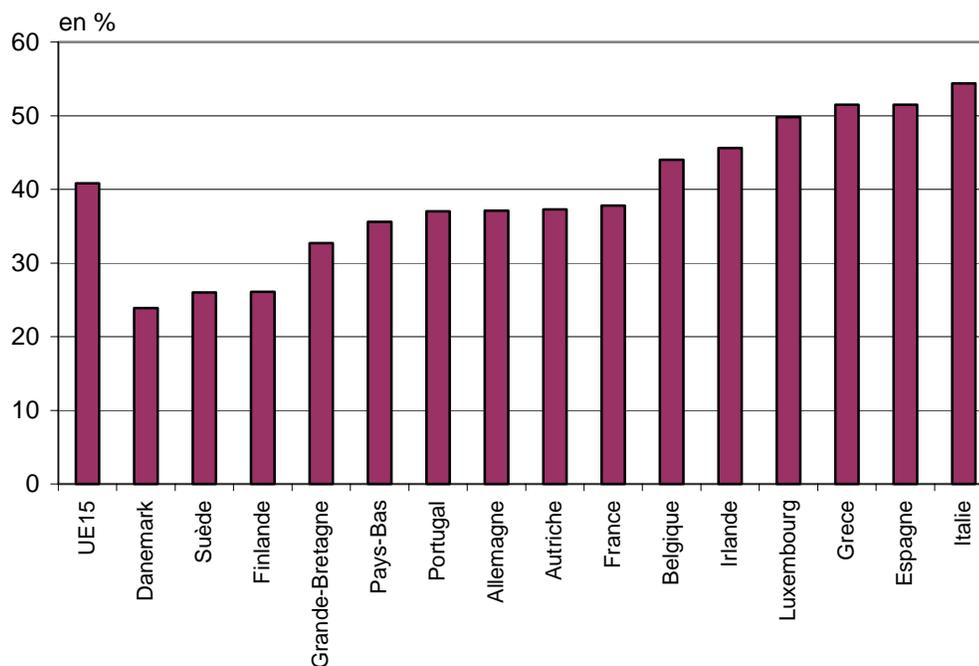
source: PAN, ADEM

La part des frontaliers est en croissance permanente, celle des résidents étrangers l'est aussi, cependant plus modestement, alors que la part des salariés luxembourgeois est en diminution continue. L'accroissement de cette dernière partie (cf. tableau "indicateurs d'emploi" ci-dessus) peut être attribuée à une participation en augmentation des femmes résidentes.

60.2. La participation des femmes luxembourgeoises

L'inactivité des femmes, et notamment des femmes luxembourgeoises (cf. tableau "Répartition des salarié-e-s par lieu de résidence et par sexe en 1988 et 2000") au Luxembourg est significative comparée aux autres pays européens:

Taux d'inactivité¹⁰ des femmes dans les pays de l'Union Européenne en 1999



Source : Eurostat

Le taux d'emploi a augmenté

- chez les femmes luxembourgeoises : d'un peu plus de 35% à près de 60%
- chez les femmes étrangères: d'environ 40% à un peu plus de 60% ¹¹.

Notons aussi que la part des salariées étrangères résidentes était et est toujours plus importante que celle des femmes luxembourgeoises - ceci concerne toujours le marché de l'emploi intérieur.

¹⁰ Taux d'inactivité = (nombre de personnes inactives et chômeurs / population totale) pour les 15-64 ans.

¹¹ STATEC, Statistiques sociales, Participation à la vie économique 1983-2000, mars 2001

Répartition des salarié-e-s par lieu de résidence et par sexe en 1988 et 2000¹

Résidence	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1988									
Résidants	83692	45837	129529	64,6	35,4	100,0	82,5	87,1	84,1
Dont :									
-									
Luxembourgeois	59725	31139	90864	65,7	34,3	100,0	58,9	59,1	59,0
- Etrangers	23967	14698	38665	62,0	38,0	100,0	23,6	27,9	25,1
Frontaliers	17754	6813	24567	72,3	27,7	100,0	17,5	12,9	15,9
Total	101446	52650	154096	65,8	34,2	100,0	100,0	100,0	100,0
2000									
Résidants	95390	62475	157865	60,4	39,6	100,0	62,5	69,7	65,2
Dont :									
-									
Luxembourgeois	55547	35307	90854	61,1	8,9	100,0	36,4	39,4	37,5
- Etrangers	39843	27168	67011	59,5	40,5	100,0	26,1	30,3	27,7
Frontaliers	57224	27178	84402	67,8	32,2	100,0	37,5	30,3	34,8
Total	152614	89653	242267	63,0	37,0	100,0	100,0	100,0	100,0

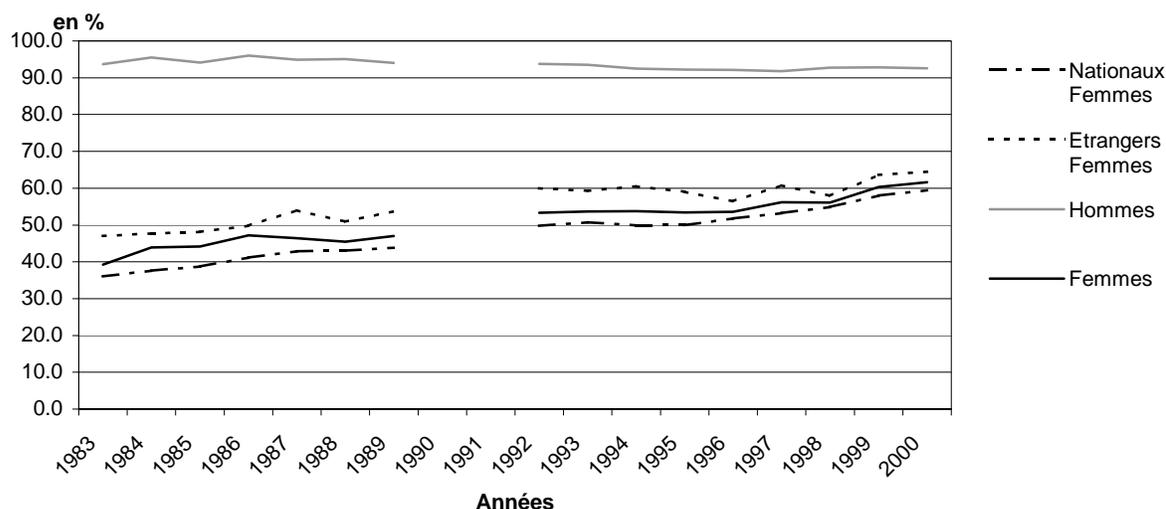
Source : Inspection Générale de la Sécurité Sociale

D'une manière générale, la part des étrangères a augmenté dans la population active féminine (tranche d'âge 15-64 ans) et l'écart entre femmes luxembourgeoises et étrangères s'est davantage creusé¹² d'après les dernières analyses chiffrées:

¹ Chiffres aux 31 mars 1988 et 2000

¹² STATEC, Statistiques sociales, Participation à la vie économique 1983-2000, mars 2001

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



* Données de 1990 à 1991 non fournies par le Statec

Source : Enquêtes Forces de Travail - STATEC

Précisons que la participation accrue des femmes étrangères UE est plus élevée que celle des femmes luxembourgeoises et étrangères hors UE, ce qui s'explique par les difficultés d'obtention d'un permis de travail qui dans le cas de familles de demandeurs d'asile est - traditionnellement - demandé par les hommes:

Taux d'activité par sexe et par nationalité en 2000

	Hommes	Femmes	Ensemble
Luxembourg	75,9	47,9	62,9
Portugal	79,5	63,1	71,1
Italie	68,9	41,4	56,2
France	84,3	58,1	69,9
Belgique	77,6	65,0	70,7
Allemagne	73,2	46,7	59,3
Yougoslavie	68,6	31,4	50,9
Autres	78,3	58,1	67,0
Ensemble	76,4	51,7	64,2

Source : Enquête Forces de Travail 2000 - STATEC

En général, l'OCDE note que la croissance du taux d'emploi des femmes est de 6% depuis 1995 alors que celui des hommes reste plutôt stable¹³. Selon le *Plan d'action national 2001* (p. 3), "le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans est passé de 63.2% en 1996 à 66% en 1999. Cette hausse est uniquement due à la participation accrue des femmes, dont le taux d'emploi est passé au cours de la même période de 46.4% à 52.1%".

¹³ Rapport OCDE, février 2001.

Pour ce qui est de la population active après 50 ans, le taux des femmes luxembourgeoises et étrangères a constamment augmenté depuis 1983, ce qui s'explique par une évolution du mode de vie et un changement de mentalité. Chez la population active plus âgée, on observe encore la prédominance du partage des rôles traditionnels avec majoritairement des femmes au foyer. Le taux d'emploi de 55 à 59 ans n'est que d'environ 20% pour les femmes contre plus de 50% pour les hommes. Dans le groupe d'âge 50-64 ans, les raisons de l'inactivité chez les femmes sont le plus souvent déclarées comme étant les responsabilités familiales.

En guise de conclusion retenons que la participation des femmes au marché de l'emploi s'est nettement améliorée au cours des deux dernières années.

60.3. La ségrégation professionnelle

La ségrégation professionnelle est très accentuée, ce qui se présente comme suit:

Répartition des salarié-e-s par branche d'activité économique et par sexe en 2000¹

Branche économique	d'activité	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agriculture, chasse, sylviculture		230	1000	1230	18.7	81.3	100,0	0.3	0.7	0.5
Pêche, Aquaculture		0	6	6	0.0	100.0	100,0	0.0	0.0	0.0
Industries extractives		26	283	309	8.4	91.6	100,0	0.0	0.2	0.1
Industries manufacturières		5924	28362	34286	17.3	82.7	100,0	6.6	18.6	14.2
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau		109	802	911	12.0	88.0	100,0	0.1	0.5	0.4
Construction		1598	24450	26048	6.1	93.9	100,0	1.8	16.0	10.8
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques		15109	18162	33271	45.4	54.6	100,0	16.9	11.9	13.8
Hôtels et restaurants		5182	4950	10132	51.1	48.9	100,0	5.8	3.2	4.2
Transports et communication		3607	16698	20305	17.8	82.2	100,0	4.0	10.9	8.4
Intermédiation financière		13023	15870	28893	45.1	54.9	100,0	14.6	10.4	11.9
Immobilier, Location et services aux entreprises		12578	17465	30043	41.9	58.1	100,0	14.1	11.4	12.4
Administration publique		12486	17445	29931	41.7	58.3	100,0	14.0	11.4	12.4
Education		715	416	1131	63.2	36.8	100,0	0.8	0.3	0.5
Santé et action sociale		10782	2425	13207	81.6	18.4	100,0	12.1	1.6	5.5
Services collectifs sociaux et personnels		3627	2671	6298	57.6	42.4	100,0	4.1	1.8	2.6
Services domestiques		3114	73	3187	97.7	2.3	100,0	3.5	0.0	1.3
Activités extra-territoriales		521	234	755	69.0	31.0	100,0	0.6	0.2	0.3
Autres activités		711	1294	2005	35.5	64.5	100,0	0.8	0.8	0.8
Total		89342	152606	241948	36.9	63.1	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Inspection Générale de la Sécurité Sociale

¹ Chiffres au 31 mars 2000

La répartition des femmes dans les différentes branches d'activités diffère selon le pays de résidence et la nationalité.

Ce qui vaut pour l'ensemble des salariés résidents luxembourgeois vaut également pour les femmes : leur présence est prépondérante au niveau des emplois où la nationalité luxembourgeoise est, ou a été, requise lors du recrutement (notamment les administrations publiques et le secteur de production d'énergie et d'eau).

Plus encore que les hommes, les femmes résidentes étrangères sont particulièrement actives dans les services aux entreprises.

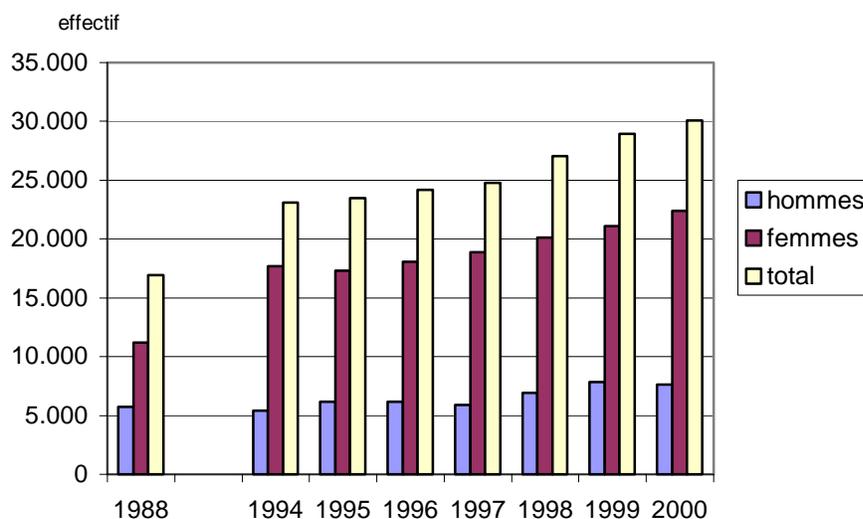
La ségrégation professionnelle se présente également au niveau des options prises par les filles et femmes (salariées et chômeuses) au moment du choix professionnel: 70% des filles optent pour une des trois (sur 106) professions typiquement féminines, à savoir vendeuse, coiffeuse et secrétaire, alors que seulement 30% des garçons choisissent les trois professions masculines les plus préférées, (mécanicien, électricien, installateur) (*Plan d'action national, 1999: 50*).

Cette ségrégation subsiste malgré des efforts au niveau du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, et dans le cadre du projet " Partageons l'égalité - Gläichheet delen - Gleichheit teilen" (cf. article 10, point 50).

60.4. Travail à temps partiel très réduit

Le travail à temps partiel est réglementé par la loi du 26 février 1993, et est défini comme suit : "Est considéré par la loi comme salarié à temps partiel, le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période".

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



Source : Inspection Générale de la Sécurité Sociale

Depuis 1988, de plus en plus de femmes travaillent moins de 120 heures par mois. Même si la part des hommes reste faible, elle augmente aussi légèrement.

61) Le chômage des femmes

Le chômage des femmes se présente comme suit:

Moyennes des chômeurs/demandeurs d'emploi

année	femmes	hommes	total	% face à la population active
1995	2227 43.4%	2903 56.6%	5130	3.0%
1998	2587 46.7%	2947 53.3%	5534	3.1%
1999	2523 47.2%	2828 52.8%	5351	2.9%
2000	2333 47.0%	2631 53.0%	4964	2.6%
2001	2312 46.9%	2615 53.1%	4927	2.6%

source: Rapports d'activité du Ministère du Travail et de l'Emploi

La participation des femmes au marché de l'emploi est modeste, mais leur taux de chômage a toujours été et est plus élevé, tout en restant stable.

Les femmes ne semblent cependant pas être plus fréquemment au chômage de longue durée que les hommes, leur part variant entre 41 % et 54 % selon la durée d'inscription à l'ADEM.

Demandes d'Emploi Non Satisfaites par durée d'inscription et par sexe en 2001 ¹

Durée d'inscription	Effectifs			Pourcentages en lignes		
	Homme s	Femme s	Total	Homme s	Femme s	Total
moins de 1 mois	447	374	821	54,4	45,6	100,0
entre 1 et 3 mois	609	544	1153	52,8	47,2	100,0
entre 3 et 6 mois	441	517	958	46,0	54,0	100,0
entre 6 et 9 mois	208	226	434	47,9	52,1	100,0
entre 9 et 12 mois	188	173	361	52,1	47,9	100,0
plus de 12 mois	811	558	1369	59,2	40,8	100,0
Total	2704	2392	5096	53,1	46,9	100,0

Source : ADEM

Les jeunes femmes, notamment celles entre 15 et 24 ans rencontrent plus de difficultés que leurs homologues masculins.

¹ Chiffres au 28 février 2001

Taux de chômage par âge et par sexe en 2000

	Hommes	Femmes	Ensemble
15-24 ans	5,6	7,3	6,4
25-34 ans	2,0	4,6	3,2
35-44 ans	1,2	2,0	1,5
45-54 ans	1,2	1,0	1,1
55-64 ans	2,0	0,0	1,4
Ensemble	1,8	3,1	2,4

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

1. Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:

a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;

62) Les mesures des Plans d'action nationaux en faveur de l'emploi

Seront présentées ici les mesures des différents Plans d'Action Nationaux (de 1998 jusqu'en 2001), notamment les mesures fixées par la loi du 12 février 1999 ainsi que les résultats obtenus. Les mesures proposées dans le cadre du Plan d'Action National, de 1998 ont pour l'essentiel été reprises dans le cadre de la loi du 12 février 1999 qui est en vigueur depuis le 1^{er} mars 1999. Voici des mesures de lutte contre la discrimination d'un des deux sexes de la loi du 12 février 1999¹⁴:

1. **Le défi majeur est celui de l'augmentation du taux d'activité féminin**
2. **Le deuxième point fort consiste à rendre plus équilibrée la représentation des femmes et des hommes dans certains secteurs d'activité. Les mesures mentionnées ci-dessous sont l'expression des deux objectifs principaux (Plan d'action national, 1998: 45).**

ad 1:

a) Des mesures spécifiques pour chômeuses/demandresses d'emploi

Vu les différences au niveau du chômage féminin/masculin, on préconise un soutien spécifique aux chômeuses, une sensibilisation du personnel de l'ADEM, une collaboration entre les services impliqués (Service de la formation professionnelle, Ministère de la Promotion Féminine, ONG etc.) et une élaboration de programmes et d'idées (Plan d'action national, 1999: p.50.)

b) La création d'emplois

De nouvelles lois ont, en effet, favorisé l'emploi féminin à l'aide de la création de nouveaux **services de proximité** favorisant l'emploi de femmes (*Plan d'action national, 1998: 33ss*):

- la loi du 19 juin 1998 instaurant l'**assurance-dépendance**
- la loi du 8 septembre 1998 réglant les **relations entre l'Etat et les organismes oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique**
- la loi du 23 décembre 1998 portant création de **deux nouveaux centres pour personnes âgées**
- et la création de 1000 places de garde d'enfants supplémentaires.

¹⁴ Différentes mesures répondent à plusieurs articles: elles seront présentées une seule fois et des renvois permettront de les situer également dans le cadre d'autres articles.

C'est la mise en vigueur de la loi instaurant l'Assurance-dépendance qui a eu l'impact le plus important en matière de création de services. Or jusqu'à présent, l'effet précis (nombre d'emplois effectivement créés) n'a pas encore été calculé.

c) L'analyse des besoins de garde de personnes dépendantes

Le Ministère de la Famille se propose d'évaluer l'ensemble des besoins du secteur des structures de garde, ceci notamment avec les administrations communales afin de définir un plan d'élargissement (*Plan d'action national, 1999: 52s*). Ce relevé est en voie de réalisation. Etant donné que la mise en place de **structures locales** couvrant les besoins de proximité notamment de garde d'enfants et de personnes dépendantes facilite l'intégration et le retour des femmes sur le marché de l'emploi, le Plan d'Action National 2001 (p. 42s) propose d'appuyer 3 à 5 communes dans les différentes régions du pays pour la réalisation de projets pilotes intégrant les structures et organismes existant sur le territoire de la commune (crèches, foyers de jours, etc.).

d) Les actions positives en entreprise privée. La loi du 12 février 1999 a procuré aux actions positives une base légale et a déterminé des critères d'éligibilité pour leur subventionnement. Il s'agit de mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou à compenser des désavantages de la carrière professionnelle, (Plan d'action national, 1998: 46; loi du 12 février 1999, art. XXVII; règlement grand-ducal du 26 octobre 1999 relatif aux modalités de mise en oeuvre des critères d'éligibilité des projets d'actions positives). Les actions positives peuvent être des actions de nouvelle organisation du travail, de recrutement, de formation, de changement de métiers etc.

En 1998, quatre actions ont été retenues:

- dont une d'aménagement d'une salle pour les enfants des clients et du personnel d'un salon de coiffure
- dont trois des actions de formation
 - pour horticultrices,
 - pour vendeuses en confection (en vue d'un poste de responsable de département),
 - pour femmes de charges pour devenir chef d'équipe de nettoyage.

En 1999, 9 actions ont été retenues

- dont deux des formations destinées aux femmes
 - soit en vue d'une carrière plus solide
 - soit en vue de l'intégration de femmes rentrantes en secteur bancaire
- dont une action de job sharing de femmes rentrantes avec des formations supplémentaires
- dont une analyse de l'emploi des femmes au sein de l'entreprise en vue d'une amélioration de la situation
- dont une action de sensibilisation en matière de stress, communication et gestion de conflits liés au genre
- dont deux actions de formation à leur personnel (quasi exclusivement féminin) en vue de postes de responsabilité et de gestion de conflits typiquement féminins
- dont une école pour formatrices en informatique qui a l'intention d'augmenter la part des femmes dans les nouvelles technologies.

Les expériences de l'année 2000 ont montré que les points suivants sont importants pour la mise en œuvre d'actions positives:

- Collaboration avec les chambres professionnelles pour une meilleure visibilité et une plus grande acceptation des actions positives au sein des entreprises en général
- Soutien des syndicats
- Echanges structurés avec le Comité pour actions positives et avec les administrations
- Engagement formel de la part de la direction de l'entreprise, facteur essentiel
- Participation active au projet de la (du) délégué-e à l'égalité
- Accompagnement individualisé et de longue durée des entreprises dès la première prise de contact
 - pendant l'élaboration du projet
 - pendant la procédure de soumission du dossier au Comité
 - pendant la mise en œuvre du projet
 - pour le suivi du projet
- Appui des consultants externes engagés par l'entreprise
- Présence publicitaire régulière dans la presse spécialisée et la presse hebdomadaire
- Multiplication des contacts individuels et actions de mailing avec les responsables, les entreprises.

L'intervention persistante nécessaire démontre qu'une action positive ne constitue pas une mesure ponctuelle, mais qu'elle est un processus de longue durée. Ce processus commence bien avant la présentation du dossier au Comité et ne se termine pas à la fin du projet. Le but de l'action positive est de déclencher des changements à tous les niveaux de l'entreprise, c.à.d. d'ancrer le respect du principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la philosophie et la culture de l'entreprise. Ceci implique que cette valeur soit communiquée au personnel en vue d'une évaluation régulière de l'application et la prise de mesures adéquates d'accompagnement pour permettre au personnel d'intérioriser ce changement de culture.

Les actions positives ont lieu dans un cadre économique et social en mutation. Un besoin de main d'œuvre se fait de plus en plus ressentir. Les entreprises y adaptent leurs mesures de fidélisation de leurs salarié-e-s. Le personnel féminin est reconnu comme potentiel porteur. L'évolution requiert un changement au niveau de la culture d'entreprise. Pour rester concurrentielles sur un marché économique globalisé, les entreprises doivent adapter leur culture interne. Les femmes profitent de cette évolution.

La stratégie de sensibilisation

L'égalité entre les femmes et les hommes, les stéréotypes existants et le changement de mentalité sont des thèmes qui requièrent des actions de sensibilisation à long terme utilisant différents canaux de communication.

Prospection directe:

Au cours de cette année, des contact personnels ont été noués avec plus de soixante entreprises luxembourgeoises en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mailings:

Des actions de mailing à l'attention des responsables des entreprises de nettoyage et du commerce ont été lancées en début d'année.

Campagne médiatique:

En parallèle, une campagne médiatique pour actions positives a été lancée en début d'année et un plan médiatique a été élaboré afin de couvrir la presse luxembourgeoise, générale et spécialisée.

Des spots télévisés et en salles ont été montrés sur le thème de l'égalité entre femmes et hommes et plus spécialement sur des professions atypiques exercées par des femmes comme "mécanicienne", "ingénieure" et "camerawoman".

Site internet:

L'Internet est un outil de communication dont l'impact va être croissant dans les années à venir. En octobre 2000, le site www.MPF.lu a été activé. Dans un premier stade, la présentation a été axée sur des informations autour d'actions ponctuelles, de projets à moyen et à long terme et de diverses publications du Ministère avec la possibilité de commandes en ligne.

Au cours de l'année 2001, deux actions positives commencées en 2000 dans des entreprises du secteur privé ont été poursuivies et deux nouvelles actions positives ont pu être entamées.

Une entreprise est présente dans différents secteurs d'activités comme le nettoyage, la blanchisserie, la restauration de collectivités, la surveillance et les installations de sécurité. Elle entame une analyse des besoins et des motivations auprès du personnel.

Une entreprise spécialisée dans la vente des services de téléphones mobiles, secteur de technologie de pointe, a intégré des modules de sensibilisation du personnel aux différents aspects de communication entre femmes et hommes ("Gendertraining"), dans ses formations internes.

Evolution

Les activités de l'an 2001 ont montré la nécessité de consolider l'approche proactive. Les contacts personnels dans les entreprises noués les années précédentes ont été renforcés pendant l'année. De nouvelles entreprises ont été contactées.

Avant d'aboutir à un projet d'action positive soumis au Comité, l'action demande une période d'élaboration. Ce processus peut durer plusieurs mois même plusieurs années, sans garantie d'aboutissement. Le travail d'élaboration d'un projet est souvent le point de départ d'un changement de culture d'entreprise. Il présuppose des contacts répétés avec les responsables de la direction et des ressources humaines, ainsi qu'avec la délégation du personnel notamment les délégué-é-s à l'égalité.

La collaboration du Ministère de la Promotion Féminine avec une trentaine d'entreprises comporte à ce stade entre autres :

- des informations sur les actions positives
- une sensibilisation à la thématique de l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail
- une collaboration à l'analyse des possibilités d'actions dans l'entreprise
- la mise en réseau des personnes clés de l'entreprise
- l'élaboration de stratégies pour la présentation des actions positives à différents organes de décision au sein de l'entreprise
- l'élaboration d'une stratégie de communication pour l'ensemble des employé-é-s
- l'accompagnement de l'élaboration de projet
- le soutien des personnes clés
- la mise à disposition de statistiques et d'analyse de la situation des femmes et des hommes dans le monde du travail.

Pendant l'étape préliminaire des changements de culture d'entreprise se font remarquer. Des groupes de réflexion, de pilotage et autre se mettent en place. L'égalité entre hommes et femmes est discutée à plusieurs niveaux de l'entreprise. Ainsi on peut dire que certaines actions positives commencent longtemps avant la soumission du dossier au Comité pour l'allocation de subvention.

En 2001, le choc du 11 septembre 2001 et la récession latente de l'économie ont eu des effets négatifs sur la mise en œuvre des actions positives. Suite à l'incertitude quant à l'évolution économique future 3 projets d'action positive ont été bloqués momentanément.

* Le 18 juin 2001 la Ministre de la Promotion Féminine a été reçue avec une délégation du ministère par le groupe du Conseil Economique et Social de la Fédération des Industriels Luxembourgeois (FEDIL) pour discuter divers sujets concernant le marché de l'emploi et les femmes :

- le temps partiel
- l'orientation et la formation des femmes vers les métiers non traditionnels
- les femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi
- les actions positives

Il a été décidé de mener, lors de la Foire des Etudes et des Formations en novembre 2002, une action commune de sensibilisation professionnelle des jeunes filles avec des femmes ayant des métiers non traditionnels.

* En mars 2001, les responsables des actions positives du Ministère de la Promotion Féminine ont présenté les actions positives au personnel de l'Administration de l'Emploi. Une quarantaine de personnes, consultants et placeurs, qui sont en relation permanente avec les entreprises, assistaient à la réunion en présence de la directrice et de la déléguée à l'emploi féminin. Le but de cette rencontre était de fournir à l'assistance les renseignements souhaités sur les actions positives dans les entreprises du secteur privé et les démarches effectuées par le ministère dans ce domaine. Par ce flux d'informations entre l'Administration de l'Emploi et le Ministère le contact avec les entreprises sera facilité.

* A titre de diffusion généralisée, des campagnes de sensibilisation en matière d'actions positives ont été réalisées en collaboration avec les Chambres professionnelles (Chambre des Métiers et Chambre de Commerce).

e) Plan d'égalité dans les conventions collectives

Toutes les négociations collectives doivent obligatoirement porter sur l'établissement d'un plan d'égalité (*Plan d'action national, 1999: 46, article I de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998*).

f) Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Suivant les intentions du *Plan d'action national 1998* (p. 45), la loi du 26 mai 2000 portant sur la protection contre le harcèlement sexuel apporte une protection des travailleurs et travailleuses contre le risque de harcèlement sexuel (voir article 2, point 4).

Les éléments essentiels de la loi sont les suivants :

- la définition du harcèlement sexuel

- l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures préventives et de faire cesser le harcèlement dont il a connaissance
- la protection de la victime et des témoins contre les représailles: interdiction de licenciement et de toutes autres représailles, possibilité de demander l'annulation du licenciement illégal et de demander la réintégration (partage de la charge de la preuve)
- l'assistance de la victime par une personne de confiance (délégué-e à l'égalité)
- le champ d'application couvre le secteur public et le secteur privé.

g) Organisation du travail

L'organisation du travail a dû être rendue plus flexible par l'introduction des périodes de référence proposées dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (POT; cf. *loi du 12 février 1999, art. VI et VII pour ouvrier et employés privés*). Cette mesure vise à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et familiale et à favoriser la proposition de nouveaux types d'organisation du travail, plus particulièrement du temps de travail. Toutes les négociations collectives doivent obligatoirement porter sur ce thème.

h) Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi

En général, l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi, est chargé d'analyser les mesures du Plan d'action national en faveur de l'emploi sous l'aspect du genre.

L'Observatoire fonctionne sous l'égide du Comité permanent de l'emploi. Les organismes chargés de l'égalité entre femmes et hommes seront consultés aux différentes étapes de conception, de mise en œuvre et du suivi des mesures en faveur de l'emploi.

Une étude d'évaluation sur l'introduction du congé parental est en cours de réalisation.

Signalons encore

- des mesures de **conciliation entre vie professionnelle et familiale** (*Plan d'action national, 1998: 46ss*) traités ci-dessous point 69),
- une incitation des entreprises et de la fonction publique de **soutenir les femmes sortantes et potentiellement rentrantes par des mesures de formation pour maintenir le savoir-faire professionnel** (*Plan d'action national, 1998: 49; cf. ci-dessous point 65.1.*),
- la fonction publique a instauré différents cours de formation à l'intention des femmes qui réintègrent les services après des périodes consacrées à l'éducation de leurs enfants (cf également point 65.1.).

ad 2:

La loi du 12 février 1999 préconise:

i) Remboursement avantageux pour le sexe sous-représenté dans le cadre de mesures de réemploi

Le Plan d'Action National 1998 prévoit le remboursement de 65% (au lieu de 50%) de la quote part de l'indemnité versée en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans *des secteurs d'activité et/ou dans des professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes*, que ce soit

- des jeunes (moins de 30 ans) en **contrat d'auxiliaire temporaire** pour les moins de 30 ans
- des jeunes (moins de 30 ans) en **stage d'insertion**

- des demandeurs et demanderesses d'emploi (plus de 30 ans) en **stage de réinsertion**
- des demandeurs/demandereses d'emploi engagé-e-s à la place d'un **salarié passé du travail à plein temps vers le travail à temps partiel**, à condition que l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée

(cf. loi du 12 février 1999, 1^{er} chapitre; 2^{ème} chapitre; art. 44).

Avec ces mesures, on vise la rotation des chômeurs/demandeurs d'emploi.

La formulation neutre, "d'un des deux sexes" a été adoptée afin de ne pas discriminer les hommes sous-représentés dans des secteurs typiquement féminins (cf. point 60.3. ci-dessus).

La définition des *secteurs à sous-représentation d'un des deux sexes* sera retenue dans le cadre d'un règlement grand-ducal, qui est en voie de finalisation.

j) Orientation professionnelle des filles

Le *Plan d'action national, 1998 (p.45)* évoque des projets pilotes orientant les filles vers un choix professionnel plus diversifié et vers des formations d'avenir, notamment dans les secteurs techniques et scientifiques.

Malgré les efforts, le choix professionnel des jeunes filles se fait toujours encore selon des modèles traditionnels et des métiers typiquement féminins. Un changement de comportement à ce niveau nécessite des efforts de sensibilisation à long terme, non seulement des jeunes gens et des enfants, mais également des parents et du corps enseignant.

k) Etude: les femmes dans la prise de décision:

Le Ministère de la Promotion Féminine, en collaboration avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, a réalisé une étude sur **les femmes dans la prise de décision économique** (cf. point 63 ci-dessous).

1 b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;

63) La participation des femmes à la prise de décision économique

Le Ministère de la Promotion Féminine, en collaboration avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, a réalisé une étude sur "**Les femmes dans la prise de décision économique**", réalisée par Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques socio-économiques.

En janvier 2001, près de 1300 entreprises représentatives implantées au Luxembourg ont été interrogées sur la participation des femmes aux instances de décision dans l'entreprise: les conseils d'administration, la direction des entreprises, la prise de décision parmi les salarié-e-s de l'entreprise et les délégations du personnel ont été questionnés.

Voici un résumé des résultats:

(i) La participation des femmes aux conseils d'administration

La participation des femmes en tant que membres des conseils d'administration est largement inférieure à leur représentation dans l'ensemble des salarié-e-s. Alors qu'elles représentent 33% des salarié-e-s des entreprises disposant d'un conseil d'administration, elles ne sont que 16% à en être membres.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les femmes sont sous-représentées dans ces conseils. Leur absence de participation est particulièrement forte dans les grandes entreprises de plus de 100 salarié-e-s où la part des femmes parmi les salarié-e-s représente 3,5 fois celle des femmes au sein de ces conseils.

(ii) La participation des femmes à la direction des entreprises

En raison de modes de gestion différents, une distinction des entreprises de moins de 15 salarié-e-s et de plus de 15 salarié-e-s a été faite dans le questionnaire d'enquête et dans l'analyse. L'organisation du travail y est très différente et les termes à employer pour décrire le concept de prise de décision et le contenu des postes occupés sont, par conséquent, peu compatibles. De plus, l'effectif salarié minimum légal imposant la création d'une délégation du personnel est de 15 salarié-e-s.

Dans les petites entreprises de moins de 15 salarié-e-s:

- Considérant les entreprises dirigées par *un-e seul-e* chef d'entreprise (92% des entreprises), on constate que les femmes sont largement sous-représentées parmi les chefs d'entreprise : seulement 12% des petites entreprises sont dirigées par une femme.
- Considérant *toutes les entreprises* et non seulement les entreprises dirigées par un-e chef d'entreprise unique, la part des femmes aux postes de direction ne leur est pas beaucoup plus favorable : elles représentent 16% de l'ensemble des chefs d'entreprises contre 40% des effectifs salarié-e-s.

Dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s:

L'unicité du chef d'entreprise est moins courante dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s : 67% sont dirigées par une seule personne, 18% par deux personnes, 7% par trois personnes et 8% par quatre personnes ou plus.

Sachant que les femmes représentent 33% des effectifs salarié-e-s, elles sont, comme dans les petites entreprises, sous-représentées parmi les chefs d'entreprise puisqu'elles n'en constituent que 11% ; leur part relative parmi les salarié-e-s représente donc trois fois leur part relative parmi les dirigeant-e-s d'entreprises.

Dans les petites entreprises de moins de 15 salarié-e-s:

Dans la moitié des entreprises de moins de 15 salarié-e-s, le/la chef d'entreprise est seul-e à prendre les décisions ; 22% de ces entreprises ont une personne qui accompagne le/la chef d'entreprise dans sa prise de décision ; 14%, deux personnes et 14%, trois personnes ou plus.

Globalement, la part des personnes ayant un pouvoir décisionnel dans l'entreprise est de 35% : une personne sur trois parmi les salarié-e-s des entreprises de moins de 15 salarié-e-s a un pouvoir décisionnel dans l'entreprise et engage l'entreprise par son action.

Les femmes sont sous-représentées dans la prise de décision par rapport à leurs effectifs puisqu'elles ne représentent que 31% de l'ensemble des personnes prenant des décisions pour 40% des effectifs salarié-e-s.

Dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s

Dans 23% des entreprises de plus de 15 salarié-e-s, le/la chef d'entreprise est seul-e à prendre des décisions.

Les femmes sont sous-représentées dans la prise de décision puisqu'elles ne constituent que 27% des personnes prenant des décisions tout en représentant 33% de l'ensemble des salarié-e-s.

La participation des femmes aux délégations du personnel

Les femmes représentent seulement 23% des membres de la délégation effective du personnel alors qu'elles représentent 33% de l'ensemble des salarié-e-s¹. La même tendance est observée en ce qui concerne la délégation suppléante : les femmes constituent 26% des membres.

Il est manifeste que les femmes sont largement sous-représentées à tous les postes de la délégation du personnel, hormis les postes de secrétaire et les postes de délégué-e à l'égalité :

- 15% des président-e-s sont des femmes alors qu'elles représentent 33% des salarié-e-s,
- 17% des vice-président-e-s sont des femmes,
- concernant le poste de "secrétaire de la délégation", les femmes sont représentées à la hauteur de leurs effectifs (32%),
- seulement 10% des délégué-e-s à la sécurité sont des femmes,
- concernant le poste de délégué-e à l'égalité, elles sont sur-représentées puisque autant d'hommes que de femmes y sont élu-e-s : elles représentent 51% des délégué-e-s à l'égalité contre 33% des effectifs salariés.

64) Les mesures des Plans d'action nationaux en faveur de l'emploi

Différentes mesures ont été proposées par les différents Plans d'Action Nationaux:

Remboursement avantageux

voir point 62 ad 2 (i).

Délégué-e à l'égalité dans les entreprises du secteur privé

L'introduction d'un-e **délégué-e à l'égalité dans les entreprises du secteur privé** (*Plan d'action national, 1998: 46*) a été l'objet de la loi du 7 juillet 1998; voir article 3, point 9).

1 c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente.

65) La formation professionnelle continue

Dans cette partie, sera présentée l'évolution de la formation professionnelle, due aux modifications importantes suite à la mise en vigueur de la loi-cadre de la formation professionnelle continue du 22 juin 1999 présentant des résultats à plusieurs niveaux:

1. la formation professionnelle des salariés et des chômeurs/ses (cf. points 65.1. - 65.2.)

¹ Sélection uniquement des entreprises ayant au moins une délégation du personnel.

2. la formation professionnelle continue réalisée par les grands promoteurs
3. les mesures du Plan d'Action National
4. l'intervention des Fonds Structurels, notamment celle du Fonds Social Européen.

65.1. La formation destinée aux salarié-e-s

En juin 1999, le Luxembourg s'est doté d'une nouvelle loi-cadre ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue (loi du 22 juin 1999). Par rapport à la spécificité de la situation économique générale et du marché de la formation professionnelle continue en particulier, le Gouvernement luxembourgeois a entendu mettre en place par ce biais des structures nouvelles et performantes pour soutenir l'économie dynamique et notamment ses besoins en ressources humaines qualifiées.

En adoptant cette loi, le Gouvernement définit un cadre à l'intérieur duquel le marché de la formation professionnelle continue peut se développer. L'objectif de cette loi est donc d'inciter davantage d'entreprises à investir plus dans des actions de formation professionnelle. Ainsi, on espère non seulement augmenter la compétitivité des entreprises et améliorer l'employabilité des salarié-e-s, mais aussi à promouvoir un niveau de qualité plus élevé au sein des actions de formation.

Les objectifs sont au nombre de trois et se résument comme suit:

- l'adaptation de la qualification du travailleur et du chef d'entreprise par la mise à niveau de leurs compétences aux techniques et technologies d'organisation, de production ou de commercialisation;
- le recyclage du travailleur et du chef d'entreprise en vue d'accéder à une autre activité professionnelle;
- la promotion du travailleur par le biais de sa préparation à des tâches ou des postes plus exigeants ou à plus grande responsabilité et la mise en valeur de compétences et de potentiels non ou incomplètement utilisés.

L'intérêt spécifique pour les femmes est le suivant:

Cette loi permet aux personnes bénéficiant d'un congé de quelque nature que ce soit (maternité, congé parental, congé pour raisons familiales) ou ayant quitté temporairement l'entreprise pour des raisons personnelles de participer également aux mesures de formation.

Une évaluation quantitative, notamment en ce qui concerne la part des femmes n'est pas encore disponible.

La part des femmes au **Centres nationaux de la formation professionnelle continue** qui s'adresse surtout aux chômeurs/demandeurs d'emploi, mais également aux salariés, se présente comme suit:

Salariés en CNFPC masculins / féminins

	1999	2000
Nombres de personnes inscrites au différents cours	34% femmes 66% hommes	23% femmes 77% hommes

source: Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports

Il s'agit soit de formations sur mesure pour les entreprises, soit de formations destinées aux salariés individuels (promotion sociale). Tout comme pour les formations destinées aux chômeurs (cf. 65.2.), c'est l'offre des formations qui détermine cette répartition plutôt traditionnelle.

65.2. La formation destinée aux chômeurs/demandeurs d'emploi masculins/féminins

Les Centres nationaux de la formation professionnelle continue s'adressent surtout aux chômeurs/demandeurs d'emploi (ainsi qu'aux salariés); les formations sont, en général, de plusieurs mois à raison d'un plein temps, voire d'un horaire scolaire en respectant les vacances scolaires, alors que les formations à l'adresse des salariés sont de plusieurs heures seulement:

Chômeurs/demandeurs d'emploi masculins/féminins en Centres nationaux de la formation professionnelle continue

	1999	2000
Nombres de personnes inscrites au différents cours	44% femmes 56% hommes	43% femmes 57% hommes

source: Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports

Au cours des dernières années, la part des femmes a considérablement augmenté; elles fréquentent des cours de coiffure, couture, aide-vente, service restauration et la bureautique.

Le Ministère de la Promotion Féminine concentre ses campagnes sur une sensibilisation des jeunes filles pour des métiers non-traditionnels. La sensibilisation des jeunes filles à diversifier leur choix professionnel restera un défi dans les années à venir (cf. art. 10, point 47).

65.3. Apprentissage

En ce qui concerne l'apprentissage des adultes, introduit par l'article XV de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN en faveur de l'Emploi 1998, le Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports note l'évolution suivante:

Apprentissage des adultes		
	2000	2001
demandes enregistrées	227	494
ont commencé	82	205
en apprentissage au 15.1.2002	31 femmes 36 hommes	86 femmes 119 hommes

source: ADEM: Service de l'Orientation Professionnelle de l'ADEM, 15.1.2002

Le Ministère de l'Education Nationale (Plan d'Action National 2001) stipule:

Pour accompagner et favoriser la **réintégration professionnelle des femmes**, les mesures suivantes seront réalisées:

- information ciblée et actualisée sur les offres de formation
- la promotion de l'apprentissage des adultes offrant à la fois une grande diversité de formations (une centaine de métiers) et une certification nationale et la garantie d'un soutien financier
- l'offre de formations qui donnent accès à des emplois à temps partiel ou à des activités professionnelles flexibles ou indépendantes.

L'offre spécifique d'encadrement social et psychologique à la réinsertion des femmes au marché de l'emploi, organisée et gérée par des ONG, est et sera fortement appuyée. Les actions de formation spécifiques en faveur des femmes sont promues par un nombre limité de promoteurs au pays (3 en tout) qui s'adressent essentiellement aux femmes rentrantes (plus de 25 ans). Les offres de cours spécifiques pour femmes ont été diversifiées et considérablement augmentées.

65.4. Les mesures du Plan d'action national de 1998 à 2001

Les Plans d'Action Nationaux préconisent des mesures suivantes concernant la formation professionnelle continue:

(i) Multiplication et diversification de l'offre

Une multiplication et une diversification des formations (Plan d'Action National, 1998: 45) avec des offres spécifiques comme des

- formations pour formatrices en informatique,
- formation pour assistante en pharmacie,
- ateliers d'orientation "Fraen op der Sich no Aarbecht" (les femmes à la recherche d'un emploi) etc.

Notons à cet égard aussi "Fem - training -net" article 10, point 49.

(ii) Régionalisation de l'offre

Une régionalisation de l'offre de formation est également préconisée (*Plan d'action national, 1998: 46*).

Les ONG offrent des cours d'orientation, de mise à niveau pour travaux de secrétariat et de bureautique, d'utilisation des NTI etc au niveau régional.

(iii) Formation après des congés de plus longue durée pour femmes rentrantes

Le PAN incite les entreprises et la fonction publique de soutenir les femmes sortantes et potentiellement rentrantes par des mesures de formation pour maintenir le savoir-faire professionnel. Les entreprises seront invitées à ouvrir le cadre de la formation continue aux femmes en congé pour des raisons familiales (*Plan d'action national, 1998: 48*). Cette mesure a été reprise par la Loi-cadre de la formation professionnelle continue du 22 juin 1999 (*Plan d'action national, 1998: 48*) de même qu'on oblige les entreprises de donner accès à la formation continue pour les salariés absents (congé parental, congé de maternité, congé sabbatique etc. afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique (loi du 12 février 1999, art. V., art. 4bis).

(iv) L'institut national d'administration publique / Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative offre des cours pour le personnel rentrant. Bien que tous les séminaires proposés soient en principe accessibles aux agents en congé prolongé et au personnel rentrant, la partie IV (Personnel rentrant) prévoit des cours de formation qui leur sont spécialement réservés et qui ont pour objectif d'adapter leurs connaissances à l'évolution la plus récente dans le domaine de l'administration. Cette partie propose quatre modules de mise à niveau, à savoir:

- un module concernant les questions en relation avec le statut des fonctionnaires;
- un module concernant la réforme administrative;
- un module concernant les nouvelles technologies de l'information;
- un module relatif à l'organisation et à la communication.

Ces séminaires sont assurés par des formateurs étrangers ou luxembourgeois.

Méthodes: exposés, jeux de rôles, études de cas, travaux dirigés, etc.

(v) Prise en charge des frais de voyage et de garde

Voir point 69.2. (d) ci-dessous.

65.5. Le Fonds Social Européen

Dès que les Etats membres de l'Union Européenne ont mis en place la Stratégie Européenne pour l'Emploi, le Fonds Social Européen, un des trois Fonds Structurels, est devenu l'outil d'appui et d'aide à la mise en vigueur de cette nouvelle approche. Le Fonds Social fournit des moyens financiers ainsi qu'un cadre avec de grandes lignes politiques en vue d'une amélioration de la situation dans les différents Etats membres; les objectifs de la Stratégie Européenne pour l'Emploi sont les suivants:

- protection et promotion de l'emploi,
- lutte contre le chômage, la discrimination et l'exclusion sociale
- appui de l'esprit d'entreprise et du life long learning
- lutte en faveur d'une égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre des activités subventionnées par le FSE des actions spécifiques ciblées sur les besoins de certains groupes de personnes en âge d'activité professionnelle sont mises en oeuvre. Il soutient des actions de formation professionnelle initiale et continue et toute autre action qui est nécessaire à l'accomplissement d'un programme de formation, voire de ré-insertion socioprofessionnelle.

Quant à l'axe "égalité des chances", deux mesures sont mises en oeuvre,

1. une de formation continue en faveur d'une amélioration de l'employabilité des femmes rentrantes
2. une d'amélioration de la qualité et à long terme de la quantité de l'offre en matière de garde d'enfants

Les mesures de formation sont mises en oeuvre par trois associations sans but lucratif

- Femmes en Détresse,
- Zarabina et
- Initiativ Rëm Schaffen ("Initiative re-travailler").

En guise de conclusion, résumons que l'offre et la demande en matière de formation destinée aux salarié-e-s se sont fortement développées, ceci concerne surtout des mesures en faveur de salarié-e-s d'entreprises qui bénéficient de formations sur mesure pour les entreprises - cette amélioration peut être imputée à la mise en vigueur de la loi-cadre de la formation professionnelle continue ainsi qu'aux mesures prises dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. L'impact sur les femmes ne peut pas encore être défini.

1 d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;

66) Projets: L'égalité des salaires, un défi pour le développement démocratique et économique

Dans le cadre du programme communautaire pour la mise en oeuvre de la stratégie-cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes, est développé un projet d'action, sous la responsabilité du Ministère de la Promotion Féminine, avec échange d'expériences et de bonnes pratiques

comportant des séances d'information et de formation portant sur l'analyse des inégalités à l'origine des **écarts de salaire**, combiné avec des ateliers transnationaux à l'intention des partenaires sociaux, portant sur la classification des métiers et professions et sur le principe de l'égalité à intégrer dans les conventions collectives et notamment les négociations salariales. L'action sera complétée par le recueil des données statistiques et des études existantes.

Le projet est réalisé en collaboration avec les partenaires du Comité de coordination Tripartite, les ministères, les partenaires sociaux et les ONG.

1 e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés

67) Etude comparative concernant le système de la sécurité sociale "Individualisation dans le système de la sécurité sociale et de la fiscalité"

Le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a réalisé en 2000 "l'Etude descriptive et comparative de la situation des femmes et des hommes dans le système de la sécurité sociale et de la fiscalité", financée par le Ministère de la Promotion Féminine¹.

Ce rapport présente le contexte de la recherche action "Individualisation dans le système de la sécurité sociale et de la fiscalité", l'évolution de la situation de la femme dans le droit civil et social, les caractéristiques du système social et fiscal luxembourgeois, comparé à d'autres systèmes ainsi que des propositions de réformes et de modèles culturels.

Le CNFL conclut ce rapport en proposant trois voies possibles d'évolution du système de sécurité sociale et du système fiscal :

- rester dans la logique du mariage et des ayants-droits
- introduire une individualisation des droits avec reconnaissance du partage des rôles entre femmes et hommes
- introduire une individualisation des droits avec reconnaissance d'égalité.

68) Le projet de loi n° 4887 adaptant le régime général et les régimes spéciaux de pension

Le législateur vise non seulement à élever le niveau général des pensions, mais aussi surtout à améliorer la situation des bénéficiaires de pensions de faible niveau et à valoriser le travail éducatif des parents au niveau des pensions.

Pour ce qui concerne les pensions de faible niveau, l'analyse des statistiques a dégagé que des 15.000 pensions de faible niveau les bénéficiaires sont essentiellement des femmes qui ont interrompu leur vie professionnelle pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants et aux tâches familiales.

¹ Projection vers un système d'individualisation des droits sociaux et fiscaux – Octobre 2000 – Ministère de la Promotion Féminine et Conseil National des Femmes du Luxembourg – ISBN 2-919876-35-X

Les bénéficiaires de pensions de faible niveau profiteront également de la revalorisation générale des pensions prévue par le projet de loi. Mais, de surcroît, le projet de loi cherche à remédier à leur situation par :

- le relèvement des pensions minima,
- des modifications au niveau des pensions de survie. A ce titre, le projet de loi prévoit que la pension de survie du conjoint survivant ne sera plus réduite par rapport à celle à laquelle l'ayant droit décédé aurait pu prétendre, si elle se situe en dessous du niveau de la pension minimum,
- des modifications de la législation relative au revenu minimum garanti.

Quant à la valorisation du travail éducatif des parents, elle s'inscrit dans le cadre de deux mesures :

- l'attribution d'un droit à un forfait d'éducation, à partir de l'âge de 65 ans ou à partir de l'octroi d'une pension personnelle, à tout parent qui s'est consacré à l'éducation d'un enfant à condition que sa pension ou celle de son conjoint ne comporte pas pour l'enfant en question la mise en compte d'un baby-year,
- la révision des dispositions concernant les « baby-years », dans le but d'atteindre un effet pécuniaire équivalent avec le forfait d'éducation.

L'individualisation des droits de pension sera discutée dans un groupe de travail quadripartite à instituer en 2002 au Ministère de la Sécurité Sociale. Le Ministère de la Fonction Publique, le Ministère de la Promotion Féminine et le Conseil National des Femmes du Luxembourg seront représentés au sein de ce groupe.

2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet:

2 a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;

2 b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;

2 c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;

69) Les mesures des Plans d'Action Nationaux

Les mesures de **conciliation entre vie professionnelle et familiale** suivantes (*Plan d'action national, 1998: 46ss*) font partie des mesures de la Stratégie nationale pour l'emploi:

69.1. Le congé parental

Suite à la directive communautaire 96/34/CE, le congé parental a été institué par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales (loi du 12 février 1999: art. XXIV.1 à 18). Il s'agit d'un droit individuel du père et de la mère d'un congé de 6 mois à plein temps ou de 12 mois (à mi-temps) non transférable, avec une garantie d'emploi à la fin du congé.

D'après l'analyse faite par le Ministère de la Famille en collaboration avec la Caisse nationale des prestations familiales et l'Administration de l'Emploi

- la formule du congé parental connaît un large succès
- le congé pris à temps plein prévaut largement sur celui pris à temps partiel
- le congé à temps partiel est en augmentation.

Le congé parental ne se limite pas aux seules considérations relatives à la conciliation de la vie professionnelle et privée¹⁵, c'est une mesure qui vise également la rotation des chômeurs (bénéficiant, le cas échéant, d'un engagement de contrat à durée déterminé).

Depuis l'introduction jusque et y compris le mois de novembre 2001, le total des congés accordés s'élève à :

Total des congés accordés

	Tous	mères	pères
Total au 12.01	8.833 cas	7.834	999

source: Ministère de la Famille

L'utilisation de cette mesure est très satisfaisante: le nombre de personnes-bénéficiaires augmente d'un mois à l'autre:

Congés parentaux au 31 décembre 2001

au mois X de l'année Y	Total des congés indemnisés	Congés plein-T	Congé T- partiel
janvier 2000	1488	1073	415
janvier 2001	2037	1280	757
décembre 2001	2297	1393	904

Source Ministère de la Famille

Si l'égalité entre femmes et hommes est ancrée dans la législation nationale, l'égalité de fait est pourtant loin d'être atteinte et les femmes continuent à assumer la majeure partie des charges familiales en dépit de leur activité professionnelle.

¹⁵ Document conjoint du MFA, de la CNPF et de l'ADEM de février 2001, pages 2 et 3

Ce sont à 90% les femmes qui prennent le congé parental avec une préférence prédominante pour le temps plein. Chez les hommes qui constituent les 10% restant, le nombre de congés à temps plein ou à temps partiel se trouvent équilibrés.

La sur-représentation de congés parentaux dans les secteurs du commerce et des finances n'est pas étonnant, comme il s'agit de secteurs qui occupent une majorité de femmes.

Les hommes devraient assumer leur part de responsabilité pour les tâches domestiques afin d'arriver à un partage plus équitable des charges domestiques entre les conjoints. Etant donné que le deuxième congé peut être pris pendant une période allant jusqu'à l'âge de cinq ans de l'enfant, il est encore trop tôt d'évaluer l'impact du congé parental sur les pères. Le Ministère de la Famille estime que les pères profitent à un tiers du congé parental tandis que pour les femmes, c'est la presque totalité des mères.

A l'inverse, les hommes qui « osent » prendre leur congé parental – même s'il leur revient de droit – souffrent souvent de l'incompréhension de leurs supérieurs et de leurs collègues.

Au niveau des entreprises des actions de sensibilisation des responsables sont préconisées en vue de diminuer les résistances au **congé parental** pris par les hommes en particulier (*Plan d'action National 2001: p. 42*).

La part des frontaliers parmi les bénéficiaires du congé parental est élevée, mais peut être considérée comme étant une conséquence nécessaire d'une forte participation des frontaliers sur le marché de l'emploi luxembourgeois.

Pour sensibiliser les employeurs à encourager la prise du congé parental par les hommes, le Ministère de la Promotion Féminine a organisé en janvier 2002 le colloque "Parité parentale - Parité professionnelle" (cf. art.5, point 22).

69.2. Congé pour raisons familiales

Le congé pour raisons familiales a été introduit par la loi du 12 février (art. XVIII, art. 29 ter et art. XXIV) pour les salariés et fonctionnaires qui doivent rester auprès de leur enfant âgé de moins de 15 ans, gravement malade. La durée est de 2 jours/enfant/an qui ne peut être dépassée qu'en cas d'une maladie extrêmement grave.

Le congé n'est utilisé que modestement - les raisons sous-jacentes ne sont pas connues.

69.3. Amélioration de l'offre en matière de garde d'enfants

Selon le Plan d'action national de 1998 (p. 46), il est prévu de créer 1000 places de garde d'enfant supplémentaires (cf. Plan d'action national, 1999: 53).

Pour ce qui est des places en crèches conventionnées, l'offre de la part du **Ministère de la Famille** a évolué comme suit:

Places entières¹⁶ conventionnées¹⁷ pour enfants de 2 mois à plus de 6 ans

1997	1998	1999	2000	2001	augment. depuis 1997
1188	1568	1706	1756	1977	789 + 73.5 total: 862.5
	+ 32 %	+ 7.8%	+2.9 %	+12.6%	+66.4%

les Plans d'Action Nationaux

Les inscriptions à plein temps versus celles à mi-temps se sont développées en faveur d'une utilisation de plus en plus importante à plein temps:

Inscriptions: "plein temps" versus "mi-temps"

Inscriptions	1998	1999	2000
Plein-temps	71,4 %	75 %	75,70 %
mi-temps	20,5 %	20,21 %	18,35 %
<5 demi-journ./ sem.	8,1 %	4,79 %	5,95 %

Source Ministère de la Famille

42,49 % des parents des enfants inscrits dans une structure conventionnée travaillent à plein temps.

Depuis 2000, le Ministère de la Famille **loue des places dans les crèches privées** en vue de les sous-louer aux familles à revenu modeste, ce qui a été annoncé dans le cadre de la déclaration sur l'état de la nation (10 mai 2000).

Places louées par Ministère de la Famille

2000	2001
58 chaises à plein temps	76 chaises à plein temps

données: Ministère de la Famille

Depuis 2001, le Ministère de la Famille gère la **prise en charge des enfants (4 à 12 ans) en dehors de l'horaire scolaire** (prise en charge matinale avant les heures de cours ; cantine scolaire ; aide aux devoirs et activités récréatives jusqu'à 18.30 heures ; activités de vacances). Ceci se fait en collaboration étroite avec les Communes.

L'Etat, suite à une convention entre le Ministère de la Famille et les communes intéressées, prend en charge 50% du solde déficitaire et 50% des coûts d'infrastructure. Les structures diffèrent par leur offre: accueil matinal, restauration et prise en charge à midi, aide aux devoirs, activités de récréation, activités de vacances. Ces offres engendrent la création d'emplois de proximité. Les ressources locales sont intégrées aux activités de récréation et sportives.

¹⁶ à plein temps, qui peuvent être occupées par 1 enfant à plein temps ou par 2 enfants à mi-temps.

¹⁷ A côté des foyers de jour conventionnés, il existe encore des foyers privés (commerciaux), communaux et ceux d'entreprises et ceux des institutions de l'Union Européenne qui ne sont pas comptabilisés ici.

La mise à disposition de **crèches pour les membres du personnel de l'entreprise** constitue un élément essentiel pour arriver à une meilleure articulation de la vie professionnelle et familiale au personnel de l'entreprise.

En principe, le Ministère de la Famille appuie par son aide technique, mais aussi par une participation aux frais d'infrastructure, les structures d'accueil créées par une personne morale à l'intention de son personnel. La structure d'accueil ainsi créée peut tenir compte des spécificités de l'entreprise, telles que l'horaire de travail (ex. les institutions hospitalières) ou la provenance linguistique du personnel (ex. les institutions européennes).

En collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine, le service participe à la sensibilisation d'entreprises privées à toutes formes d'**actions positives**, dont un modèle peut être la création d'une crèche, d'un jardin d'enfant, d'une offre de garde en dehors des horaires scolaires pour les enfants du personnel de l'entreprise.

Frais de voyage et de garde d'enfants

L'Etat prend en charge les frais de voyage et de garde d'enfants encourus par des parents monoparentaux disposant d'un revenu égal ou inférieur à 1.5 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés du fait d'une participation à une formation (*loi du 12 février 1999: art. 45 et Plan d'action national, 1998: 49*)

Depuis la mise en vigueur de la loi (1^{er} mars 1999), 9 femmes ont bénéficié de cette mesure. Les raisons sous-jacentes à l'utilisation modeste ne sont pas connues.

2 d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

70) La protection de la grossesse

Notons

- en premier la loi du 7 juillet 1998 portant modification de la loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femmes au travail et 2. la modification de l'art. 13 du code des Assurances sociales et
- deuxièmement la loi du 1^{er} août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes remplaçant la loi du 3 juillet 1975 précitée a été présentée sous l'article 4, point 17.

3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

Article 12 - SANTE

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les Etats parties fourniront aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

ad 1: Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

La situation actuelle se présente comme suit:

71) L'espérance de vie

L'espérance de vie à la naissance est de 79,6 années pour les femmes et de 73,5 années pour les hommes (1995-97). Depuis le début des années 80, elle a augmenté de 2,9 années chez les femmes et de 3,5 années chez les hommes. L'écart entre les hommes et les femmes a diminué légèrement.

Par contre, l'écart entre les hommes et les femmes a augmenté pour l'espérance de vie à 70 ans : les femmes ont gagné 2,3 années (de 13 à 15,3) et les hommes 2 années (de 9,9 à 11,9)¹⁸.

72) La mortalité générale.

Le taux de mortalité brut, inférieur à 10 pour mille depuis le début des années 90, continue à diminuer régulièrement chez les hommes et chez les femmes. L'écart entre le taux des populations masculine et féminine se rapproche, mais le taux des femmes reste inférieur à celui des hommes.

Les principales causes de décès sont les mêmes pour les deux sexes, à savoir:

- les maladies de l'appareil circulatoire, dont les cardiopathies ischémiques et les maladies cérébro-vasculaires représentent la part la plus importante,
- les cancers,
- les causes externes.

Au cours de la dernière quinzaine d'années, la part des maladies de l'appareil circulatoire a diminué et celle des cancers a augmenté chez les hommes et les femmes. La part des causes externes a augmenté chez les hommes tandis qu'elle a diminué chez les femmes.

¹⁸ STATEC. Annuaire statistique. 2000.

La répartition des principales causes de décès est différente pour la mortalité prématurée (décès avant l'âge de 65 ans). Les causes externes occupent le premier rang dans la mortalité avant l'âge de 25 ans, aussi bien chez les femmes que chez les hommes, les tumeurs passent au premier rang chez les femmes dans les groupes d'âge de 25 à 64 ans, leur poids étant particulièrement important dans le groupe de 45 à 64 ans.

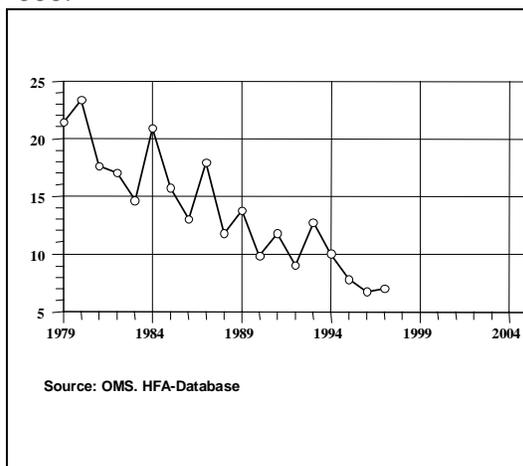
73) La mortalité par maladies de l'appareil circulatoire.

La mortalité prématurée (décès de moins de 65 ans) par maladies de l'appareil circulatoire a diminué de 45% chez les femmes au cours des vingt dernières années. La baisse est plus importante pour les cardiopathies ischémiques que pour les maladies cérébro-vasculaires.

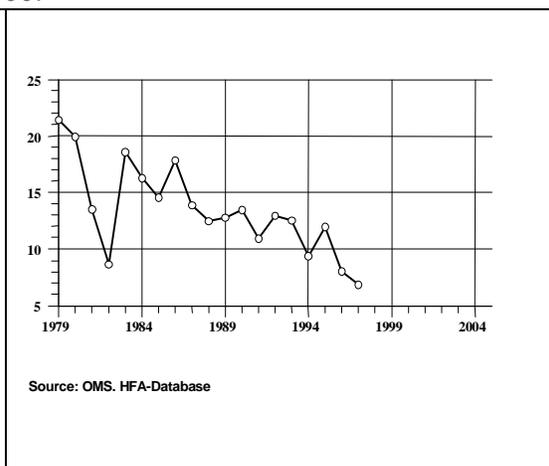
L'évolution de la mortalité prématurée par cardiopathie ischémique est plus favorable chez les femmes que chez les hommes, alors que l'inverse est observé pour l'évolution de la mortalité par maladies cérébro-vasculaires.

La mortalité due aux maladies de l'appareil circulatoire a également diminué dans le groupe de plus de 65 ans, mais dans une proportion moindre.

Evolution de la mortalité prématurée (0-64 ans) par cardiopathie ischémique chez les femmes. Taux standardisés pour 100 000.



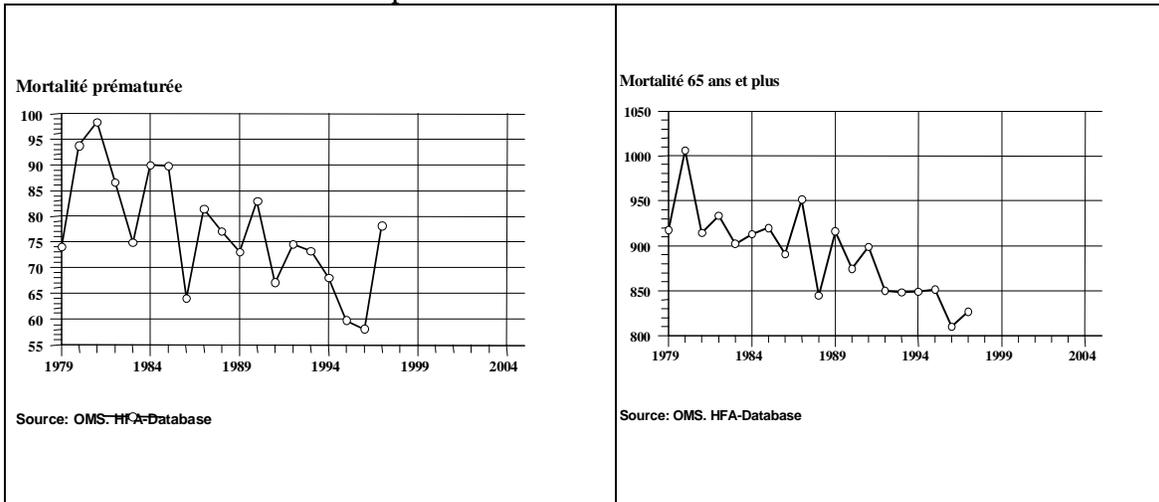
Evolution de la mortalité prématurée (0-64 ans) par maladies cérébro-vasculaires chez les femmes. Taux standardisés pour 100 000.



74) La mortalité par cancer.

De 1979 à 1997, la mortalité totale et la mortalité prématurée par cancer ont diminué. La baisse est plus importante pour la mortalité prématurée que pour la mortalité totale, et elle est plus importante chez les femmes que chez les hommes:

Evolution de la mortalité par cancer chez les femmes.
Taux standardisés pour 100 000:

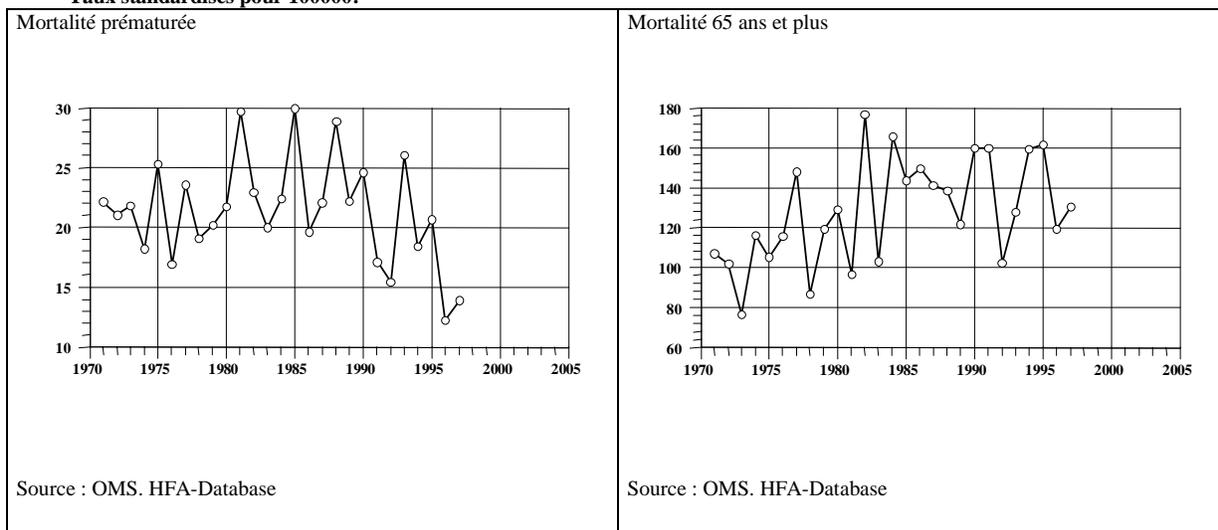


Dans la mortalité par cancer chez les femmes, les tumeurs les plus fréquentes (1998-2000) sont :

- les cancers du sein (16,5%)
- les cancers colo-rectaux (14,6%)
- les cancers du poumon (10,6%)
- et les cancers gynécologiques (ovaire, corps et col de l'utérus, 6,2%).

Les développements les plus manifestes qui peuvent être observés au cours de la dernière dizaine d'années sont la diminution de la proportion des cancers du sein et l'augmentation de celle des cancers du poumon.

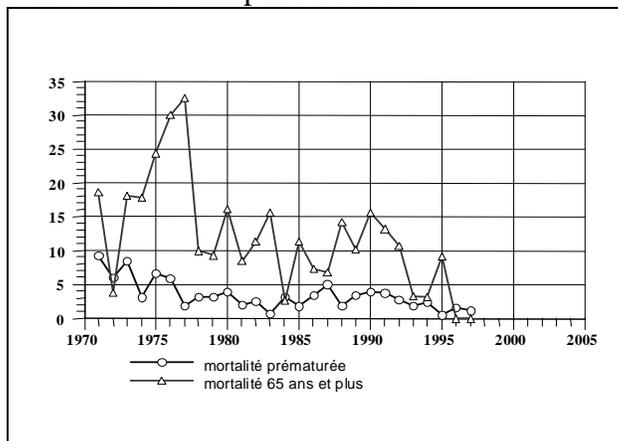
Evolution de la mortalité par cancer du sein chez les femmes.
Taux standardisés pour 100000:



La mortalité par cancer du sein diminue exclusivement avant l'âge de 65 ans, le développement s'accroît à partir de la moitié des années 90. La mortalité augmente dans le groupe de plus de

65 ans. La baisse de la mortalité prématurée pourrait être un premier effet du programme national de dépistage précoce du cancer du sein par mammographie.

Evolution de la mortalité par cancer du col de l'utérus.
Taux standardisés pour 100000:



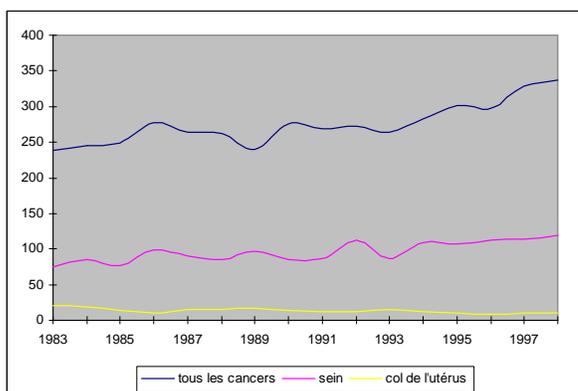
Source : OMS. HFA-Database

Depuis l'introduction du dépistage précoce du cancer du col de l'utérus (1964), le taux de mortalité a atteint un niveau très bas. Les taux continuent à diminuer régulièrement tant pour la mortalité prématurée que pour la mortalité après l'âge de 65 ans.

Incidence des cancers, du cancer du sein et du cancer du col de l'utérus.

Taux standardisés lissés pour 100000 (population européenne):

Source : Registre morphologique des tumeurs.

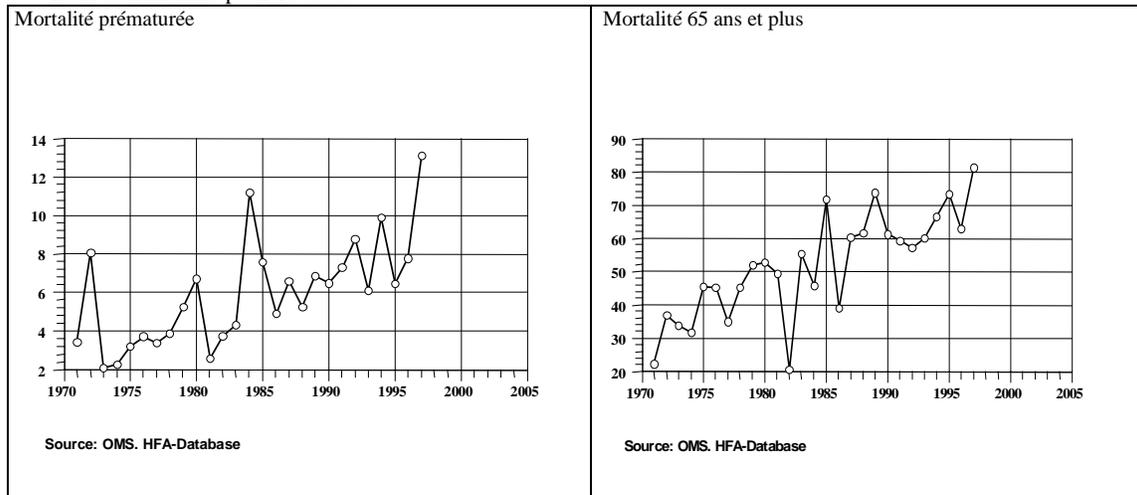


L'incidence totale des cancers augmente légèrement chez les femmes et chez les hommes. Cette évolution est expliquée, en partie, par des meilleures techniques de diagnostic et les dépistages précoces systématiques.

En ce qui concerne le cancer du sein, le palier le plus apparent coïncide avec le démarrage du programme de dépistage précoce systématique du cancer du sein par mammographie (1992). Le développement semble donc bien en relation avec un meilleur dépistage.

Une diminution régulière est observée pour le cancer du col de l'utérus:

Evolution de la mortalité par cancer du poumon chez les femmes.
Taux standardisés pour 100000:



Les cancers du poumon sont au premier rang de la mortalité totale par cancer avec un rapport hommes/femmes de 3 à 1 (1998-2000). Alors que le taux de mortalité par cancer du poumon a légèrement diminué chez les hommes au cours de la dernière vingtaine d'années (1978-1997), il a augmenté considérablement chez les femmes. L'augmentation est plus sensible pour la mortalité prématurée (moins de 65 ans).

Les dépistages précoces de cancers.

Depuis le début du programme « mammographie » (mammographie bi-annuelle pour toute femme résidente) en 1992 et jusqu'à la fin de l'année 2000, 71.047 mammographies ont été réalisées, 32.776 femmes ont participé au moins une fois au programme:

Résultats de l'année 1999 et quelques résultats préliminaires de 2000 :

	1999	2000
Nombre d'invitations envoyées	16 190	17 615
Nombre de femmes ayant participé	9 677	10 538
Taux de participation	60%	60%
Taux de rappel pour une procédure diagnostique	7,44%	6,59%
Médecins sollicités		
Gynécologues	82%	83%
Généralistes	15%	14%
Internistes et autres	3%	3%
Cancers dépistés (N)	55	81
Taux de détection de cancers	5.7/1000	7.7/1000
Cancers invasifs dépistés (N) (%)	49 (89%)	62 (79%)
Cancers in situ dépistés (N) (%)	6 (11%)	16 (21%)
Chirurgie :		
Mastectomie/ Exérèse (%)	71 / 29%	73 / 27%
Ratio biopsies bénigne/maligne	(27/55) = 0.50	24/78 = 0.30

source: Ministère de la Santé

Assurance/ qualité:

Le rapport sur « l'assurance qualité technique en mammographie, 1998/1999 » a été finalisé en 2000. Afin de pouvoir continuer le programme «Incitant Qualité en Mammographie » initié par l'Entente des hôpitaux et l'Union des Caisses de Maladie, l'élaboration d'une charte portant sur la qualité en mammographie a été discutée. Le but essentiel de cette charte est de poursuivre les efforts de qualité et de maintenir les résultats acquis lors du programme « Incitant Qualité en Mammographie », en assurant la prise en charge et la gestion, par chaque centre, de la qualité de la chaîne mammographique.

Prone-table :

Une table digitalisée dédiée à la microbiopsie du sein sous stéréotaxie a été installée dans une clinique à Luxembourg. L'accès est garanti pour chaque femme répondant aux critères des indications établies par les experts en la matière.

Formation continue:

Les séances de deuxième lecture réunissant le radiologue expert du programme Mammographie et plusieurs assistantes techniques en mammographie sont poursuivies.

Les responsables du programme Mammographie participent à des congrès et des formations à l'étranger ainsi qu'aux conférences annuelles du réseau européen et international.

Campagnes de sensibilisation :

- Des conférences ayant comme thème le programme « mammographie », la ménopause et l'ostéoporose ont eu lieu dans plusieurs localités,
- Une permanence du « Bus Santé » a été organisée à l'occasion de différentes manifestations populaires attirant un public nombreux (marchés, braderies etc.),
- Une enquête a été réalisée auprès des femmes non-participantes, ayant reçu 4 invitations, (2500 femmes) dans le but de mieux cerner les raisons de la non-participation. Une évaluation sera faite au cours du premier trimestre de l'année 2001,
- Un website - www.etat.lu/MS/MAMMO - en langue française et anglaise (allemand en cours), a été créé pour informer et sensibiliser le grand public d'une part et les professionnels de santé d'autre part,
- Des brochures et affiches portant le slogan : «Vous arrive-t-il de penser à vous ? » et « Les cancers féminins », ont été diffusées,
- L'étude portant sur l'« Evaluation épidémiologique du Programme national de dépistage du cancer du sein au Grand-Duché de Luxembourg, 1992-1997 » a été finalisée. Le corps médical et les services de radiologie ont reçu le sommaire de cette étude.

Extension du programme

-En 2001, le programme « mammographie » a été étendu aux femmes âgées de 65 à 69 ans, toutes les femmes âgées de 50 à 69 ans seront dorénavant invitées tous les 2 ans.

-Il est envisagé d'introduire en 2002 un projet-pilote d'unité mobile de dépistage du cancer du sein par mammographie digitale pour les femmes appartenant au groupe d'âge de 45 à 49 ans.

Dépistage du cancer du col de l'utérus.

Le programme de dépistage précoce du cancer du sein prévoit un examen de médecine préventive avec un dépistage du cancer du col de l'utérus, de sorte qu'on pouvait s'attendre à une meilleure couverture chez les femmes appartenant au groupe-cible du programme mammographie. Le

nombre des examens cytologiques effectués par la division de cytologie clinique du Laboratoire national de santé augmente effectivement.

Dépistage précoce du cancer du colon

La promotion de la détection précoce du cancer du colon (qui occupe le 2^e rang dans la mortalité par cancer) a débuté en 2000 avec notamment l'information et la sensibilisation des médecins et du public, l'introduction du test Hemoccult auprès des médecins généralistes, internistes et gastro-entérologues et la mise en place d'un centre national de lecture de l'Hemoccult auprès du Laboratoire national de santé pour évaluer l'incidence des cancers colo-rectaux après un résultat positif.

Promotion de modes de vie sains.

La promotion de modes de vie sains avec notamment la promotion d'une alimentation saine et d'une activité physique régulière ainsi que la prévention des dépendances (tabac, alcool, drogues) font l'objet de campagnes systématiques à l'adresse de la population générale et des jeunes en particulier.

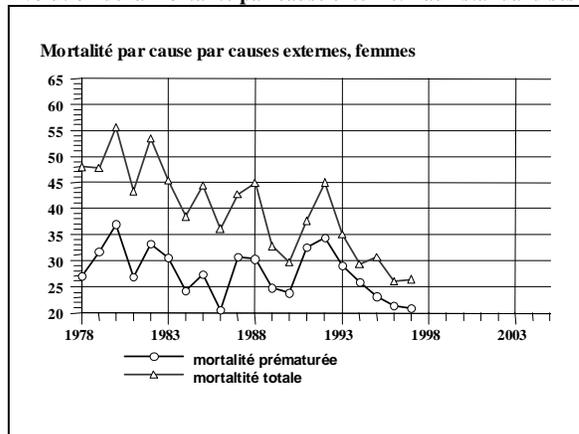
Une première campagne de prévention du tabagisme s'adressant aux femmes a été lancée par la Fondation luxembourgeoise contre le cancer en 2001.

75) La mortalité par cause externe.

Pour la période de 1998 à 2000, un tiers des décès dus à des causes externes sont des décès féminins. Le rapport est plus favorable pour les décès par accident de la circulation (22.8% de femmes) et par suicide (26.3% de femmes), qui sont les causes les plus fréquentes dans la mortalité totale par causes externes.

Remarque : Les suicides incluent les décès par lésions causées d'une manière indéterminée quant à l'intention.

Evolution de la mortalité par cause externe. Taux standardisés pour 100 000.

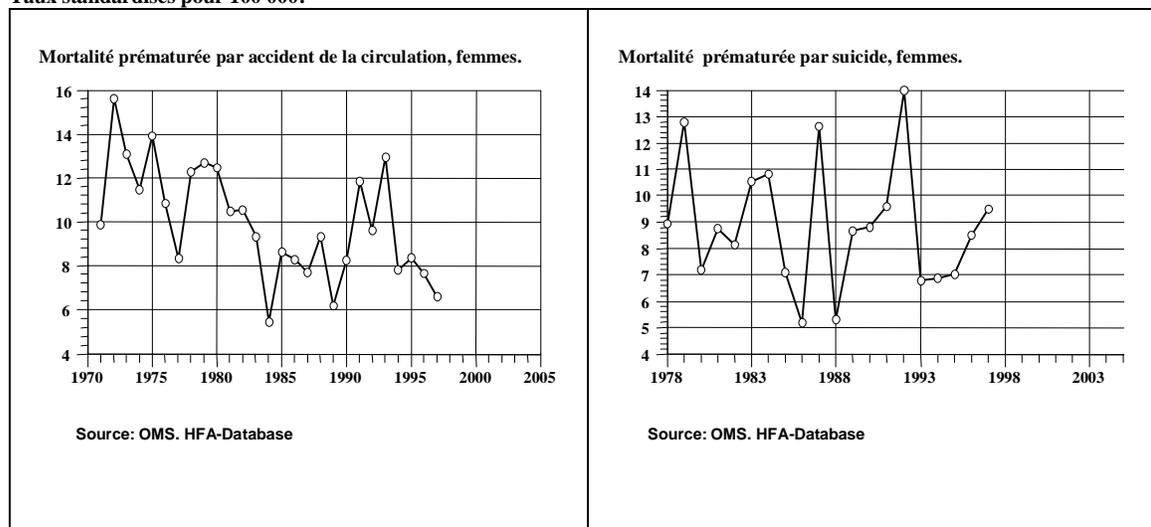


Source : OMS. HFA-Database.

La mortalité totale par cause externe a diminué de 40% chez les femmes au cours des vingt dernières années avec une diminution moindre de la mortalité prématurée (-22.6%). Celle-ci peut être mise en relation avec une baisse plus modérée de la mortalité prématurée due aux accidents

de la circulation. La mortalité prématurée par suicide évolue un peu plus favorablement que la mortalité totale par suicide.

**Evolution de la mortalité prématurée par accident de la circulation et par suicide.
Taux standardisés pour 100 000:**



76) Les comportements influant sur la santé.

Tabac et drogues.

Le taux de fumeurs chez les femmes reste assez stable alors qu'une diminution est observée chez les hommes. La différence entre les taux dans la population masculine et la population féminine se resserre.

Evolution de la proportion des fumeurs dans la population de 15 ans et plus selon le sexe. Taux en %.

	1987	1993	1998	2000
Taux de fumeurs	33	29	32	30
Hommes	41	32	39	34
Femmes	25	26	27	26

Source : Fondation Luxembourgeoise contre le cancer. ILReS. Le tabac dans la société luxembourgeoise. Enquêtes 1987, 1993, 1998, 2000.

La situation est plus alarmante chez les jeunes. Il ressort d'une étude récente sur la santé des jeunes (la première de ce type faite au Luxembourg)¹⁹ que 25% des élèves âgés entre 12 et 20 ans fument tous les jours. La proportion des fumeurs réguliers est légèrement plus élevée chez les filles (25.8%) que chez les garçons (24.5%). A l'âge de 18 ans, le taux des filles qui fument tous les jours dépasse nettement celui des garçons (39.6% respectivement 35.2%).

¹⁹ Dr Wagener Yolande. L'état de santé des jeunes au Luxembourg. Drogues légales et illégales. Mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme d'Université de santé publique. Université Henri Poincaré Nancy. Faculté de Médecine. Ecole de Santé Publique. 1999/2000.

La proportion des femmes (1999 : 23%) chez les usagers de drogues à problèmes reste stable depuis 1994²⁰.

Alimentation et exercice physique

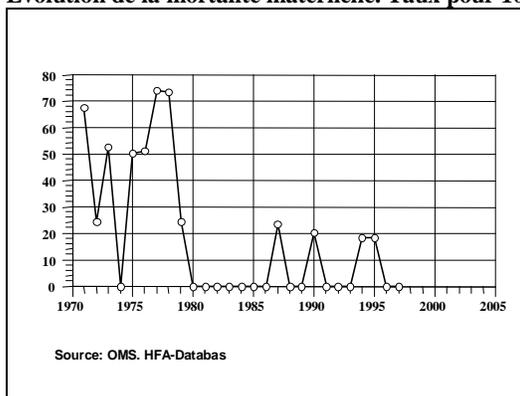
Les femmes sont davantage conscientes du rôle de l'alimentation dans la prévention des maladies et plus attentives aux problèmes liés à l'alimentation, mais elles sont moins nombreuses à pratiquer un sport pour rester en bonne santé²¹.

ad 2: Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les Etats parties fourniront aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

77) La mortalité maternelle:

Les décès maternels sont très rares : deux décès sont enregistrés par période de cinq ans depuis 1986. Une chute spectaculaire coïncide avec l'introduction de la surveillance médicale de la grossesse.(1977-78).

Evolution de la mortalité maternelle. Taux pour 100000 naissances vivantes.



Remarque : les pointes du graphique correspondent à un décès maternel par an à partir de 1987.

Une enquête sur les attentes des femmes concernant la grossesse et l'accouchement²² a fait ressortir que toutes les femmes interrogées ont bénéficié d'une surveillance médicale de leur grossesse. Toutefois, 46% des futures mères n'ont pas eu de contact avec une sage-femme au cours de la grossesse et 35% seulement ont participé à des cours de préparation à l'accouchement.

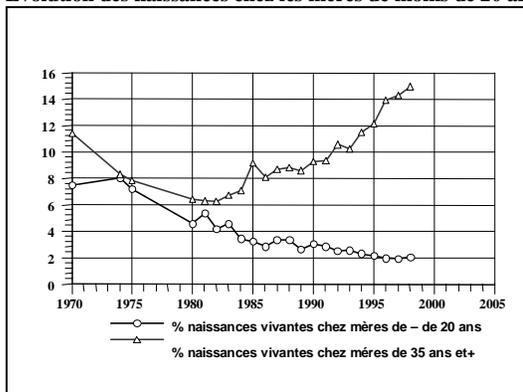
²⁰ Origer Alain. Rapport national sur l'état du phénomène des drogues et des toxicomanies au Grand-Duché de Luxembourg. (Rapport RELIS 2000). Ministère de la Santé/ Direction de la Santé. Point focal OEDT.

²¹ Aubrun Anne. Les Luxembourgeois se sentent-ils en bonne santé et que font-ils pour la préserver. CEPS/Instead. Document PSELL no 108. 1997.

²² Ministère de la Santé. ILReS. Les attentes des femmes concernant la grossesse et l'accouchement. 1996. Document interne.

Une augmentation éventuelle du nombre des grossesses à risque peut être liée à l'âge plus élevé des mères au moment des naissances.

Evolution des naissances chez les mères de moins de 20 ans et de plus de 35 ans. Taux en %.



Source : OMS. HFA-Database

La législation concernant la protection de la grossesse de la femme au travail a été modifiée et assouplie, étant donné que certaines dispositions se sont avérées contre-productives - cf. à cet égard l'art. 4, point 17 et l'art. 11, point 70.

78) Pékin + 5:

Signalons en fin de chapitre les intentions des autorités formulées dans le cadre de l'axe 3 de la Stratégie-cadre et du Plan d'action National pour la Mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes (juin 2001):

Axe 3: Santé

L'établissement de relations égales entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la responsabilité partagée des rapports sexuels et de la procréation, présuppose le respect mutuel et le partage des conséquences du comportement sexuel.

La violence sexuelle, y compris les violences physiques et psychologiques, la traite des femmes et l'exploitation sexuelle font courir aux femmes et aux filles des risques de traumatisme physique et psychique, de maladie et de grossesse non désirée. Le phénomène de la violence dans la famille est non négligeable et a des conséquences sur la santé des personnes concernées.

- Programmes de promotion de la santé des femmes appartenant à différents groupes d'âge et différents groupes sociaux: diminution des facteurs de risque, prévention et dépistages précoces, santé mentale
- Recherches sur la santé des femmes: mortalité et morbidité (maladies chroniques), comportements à risque (toxicomanie, maladies sexuellement transmissibles, etc)
- Sensibilisation et information des jeunes sur le comportement sexuel et la procréation responsable
- Assistance, prise en charge et suivi des victimes de violence
- Protection de la femme enceinte au travail.

Article 13 – Vie économique et sociale

Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier:

- a) Les droits de prestations familiales;**
- b) Le droit aux prêt bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;**
- c) Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle;**

Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier:

79) Le plan d'action national pour l'inclusion sociale (2001-2003)

Lors du Conseil européen de Lisbonne en mars 2000, l'Union Européenne s'est fixé un nouvel objectif stratégique pour la décennie à venir, à savoir de devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. La promotion de l'intégration sociale étant un axe essentiel de cette stratégie globale. Au sommet à Nice en décembre 2000, les Etats membres du Conseil européen conviennent des objectifs à réaliser dans le cadre des plans nationaux d'action pour l'inclusion sociale (PAN-incl).

Dans le cadre des mesures énumérées par le PAN-incl luxembourgeois, il est précisé que l'objectif de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale qui les sous-tend sera mis en oeuvre par des politiques transversales intégrant notamment la promotion de l'égalité entre hommes et femmes²³ (cf. Convention ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Contribution du Ministère de la Famille de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse en date du 14 septembre 2001).

80) La dispense de participation aux activités d'insertion professionnelle prévue dans le cadre du revenu minimum garanti (RMG)

Selon la loi du 29 avril 1999, l'objectif des activités d'insertion professionnelle est de permettre l'insertion du bénéficiaire dans la vie active et d'échapper à une situation potentielle de risque de pauvreté. La faculté de dispense de participation aux activités d'insertion professionnelle constitue une *exception* à ce principe, justifiée notamment par le fait que le bénéficiaire est en charge de l'éducation d'un ou de plusieurs enfants. La pratique des années avant la modification de la loi était celle d'une dispense presque automatiquement.

²³ page 30 du PAN-inclusion du Grand-Duché de Luxembourg

Ce système permet à une femme élevant seul un ou plusieurs enfants et qui de ce fait se trouverait dans l'impossibilité de participer aux activités d'insertion professionnelle de bénéficier de la faculté de dispense tout en touchant l'allocation du RMG.

En égard à l'objectif visé par les activités d'insertion professionnelle, il y a lieu de souligner le caractère facultatif de la mesure de dispense permettant à son bénéficiaire de participer à tout moment aux activités d'insertion professionnelle lorsque les motifs sérieux par rapport à l'enfant justifiant la dispense de ces activités viennent à défaillir.

Cette modification constitue un pas important en direction d'une activation accrue des femmes ayant à charge l'éducation des enfants en vue d'une réintégration professionnelle.

81) Mesures²⁴ en faveur des bénéficiaires de pensions à faible revenu 1^{ière} mesure:

Au Grand-Duché de Luxembourg aucune pension de vieillesse ne peut être inférieure à 90% du montant de référence, lorsque l'assuré a accompli un stage de 40 années. Ce montant de référence bénéficiera d'un relèvement de 4,8%, ce qui constitue une augmentation des pensions minimum. Compte tenu du relèvement, notamment des majorations forfaitaires (augmentations linéaires concernant les majorations forfaitaires) – il est proposé d'augmenter le taux de majoration de 1,78% à 1,85% pour toutes les pensions.

2^{ième} mesure :

En ce qui concerne les pensions peu élevées provenant du fait que la durée de cotisation des assurés était inférieure à 40 ans: La mesure proposée par la Ministre de la Famille consiste à augmenter le niveau du revenu minimum garanti au profit des personnes actives et pensionnées moyennant un relèvement du taux d'immunisation à 30 pour cent (à l'heure actuelle le taux d'immunisation est de 20%).

3^{ième} mesure:

Le montant de l'immunisation de l'actif de la succession du bénéficiaire décédé sera relevé à 7 millions de francs.

Bien que ces mesures s'adressent aussi bien aux hommes qu'aux femmes, elles bénéficient surtout aux femmes ayant des carrières d'assurance tronquées. Dans ce contexte, il convient de mentionner deux autres mesures améliorant la situation du conjoint-survivant d'un bénéficiaire de pension, à savoir :

- En ce qui concerne les pensions de survie, la pension du conjoint ne sera plus réduite dans le cas où le conjoint décédé aurait touché ou aurait eu droit à une pension minimum.
- Les dispositions anti-cumul en faveur des survivants en cas de concours d'une pension de conjoint survivant avec les pensions d'orphelin seront abolies.

82) Adaptation du régime général d'assurance pension : la loi du 6 avril 1999

La loi du 6 avril 1999 a apporté des modifications ponctuelles au régime général pour améliorer la protection contre les risques vieillesse, invalidité et décès en faveur des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour des raisons familiales :

²⁴ Ces mesures prises depuis le 1^{er} janvier 1998 devront encore être adoptées par la Chambre des Députés

- Ainsi les dispositions concernant la mise en compte des années bébés ont été assouplies. Les années bébés, introduites par la loi du 27 juillet 1987, correspondent aux périodes pendant lesquelles l'Etat prend à charge la cotisation à l'assurance pension (au maximum 48 mois), à condition que le demandeur ait accompli un stage de 12 mois d'assurance obligatoire au cours des 36 mois précédant celui de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Désormais les parents peuvent se partager le bénéfice des années bébés et il n'y a plus de délai pour en faire la demande. Par ailleurs la base de référence pour la détermination des cotisations à prendre en charge par l'Etat a été modifiée de manière à la rendre plus favorable pour les bénéficiaires. Elle est constituée par la moyenne des revenus cotisables des douze mois précédant immédiatement l'accouchement ou l'adoption.

- Une assurance facultative à l'assurance pension a été introduite. Les conditions pour contracter cette assurance volontaire sont les suivantes:
 - ne pas exercer d'activité professionnelle ou bien avoir réduit son activité professionnelle pour des raisons familiales,
 - résider au Luxembourg,
 - avoir été affilié pendant douze mois au moins à l'assurance pension luxembourgeoise, être âgé de moins de 60 ans,
 - ne pas avoir droit à une pension personnelle,
 - avis favorable du contrôle médical.

- La législation prévoit désormais la possibilité de couvrir rétroactivement par un achat rétroactif des périodes pendant lesquelles une personne a abandonné ou réduit son activité professionnelle pour des raisons familiales. Les conditions d'admission sont les mêmes que pour l'assurance facultative énumérées ci-dessus.

Par ailleurs une possibilité de restitution de cotisations remboursées antérieurement est prévue. A remarquer que la législation actuelle ne prévoit plus la possibilité de se faire rembourser des cotisations à l'assurance pension, du moins pas avant l'âge de 65 ans et dans ce cas, uniquement si les conditions d'octroi d'une pension ne sont pas remplies.

- La méthode de déterminer les durées d'assurance en matière d'assurance pension a été améliorée, ce qui profite aux personnes qui travaillent à temps partiel. En effet, les heures de travail inférieures au nombre de 64 par mois, qui étaient jusqu'ici négligées pour la détermination du stage requis pour avoir droit à une pension, sont reportées et cumulées jusqu'au mois où elles atteignent ce seuil. Ce mois compte alors comme un mois d'assurance. Les mesures suivantes ont été adaptées par la loi de coordination des régimes légaux de pension du 28 juillet 2000 :
 - suppression du délai d'une année pour la restitution des cotisations remboursées,
 - introduction d'une limite d'âge de 65 ans pour la restitution de cotisations,
 - suppression de l'exigence d'un avis favorable du contrôle médical pour la restitution de cotisations et l'achat rétroactif de périodes d'assurance,
 - relèvement de la limite d'âge à 65 ans pour l'assurance facultative et l'achat de périodes.

Rentendësch

Lors de la Déclaration sur la situation économique, sociale et financière du pays du 10 mai 2000, le Premier Ministre avait convié à une table ronde sur les pensions (« Rentendësch »).

Les mesures suivantes ont été retenues:

(i) Mesures en faveur des bénéficiaires de pensions à faible revenu

Les discussions menées dans le cadre du Rentendesch ont montré que les pensions de faible niveau aussi bien en ce qui concerne les personnes qui ont effectivement accompli un stage de 40 ans que celles qui n'ont pas réussi à avoir un stage de cette durée, constituent un réel enjeu de société auquel il s'agit de faire face par les moyens appropriés suivants

- En ce qui concerne la pension minimum, le relèvement du montant de référence est de 4.8%, ce qui va permettre de relever la pension au niveau du salaire social minimum.
- En ce qui concerne les pensions dites de « misère » provenant du fait que la durée de cotisation des assurés était inférieure à 40 ans, le « Rentendesch » se rallie aux mesures proposées par le Ministre de la Famille consistant à augmenter le niveau du Revenu minimum garanti au profit des personnes actives et pensionnées moyennant un relèvement du taux d'immunisation à 30 pour cent. Le coût de cette mesure s'élève à un montant de 200 millions de francs à charge du budget de l'Etat.
- Le montant de l'immunisation de l'actif de la succession du bénéficiaire décédé sera relevé à 7 millions de francs.

Ces mesures profiteront surtout aux femmes ayant des carrières d'assurance tronquées.

- Tout en restant dans le domaine des pensions minima, en ce qui concerne cette fois les pensions de survie, la pension du conjoint ne sera plus réduite dans le cas où le conjoint décédé aurait touché ou aurait eu droit à une pension minimum.
- Les dispositions anti-cumul en faveur des survivants en cas de concours d'une pension de conjoint survivant avec des pensions d'orphelin seront abolies.

Les répercussions financières de ces deux dernières mesures sont d'environ LuF 400 millions.

(ii) Mesures en faveur des femmes se consacrant à l'éducation de leurs enfants

Le « Rentendesch » peut se rallier aux mesures proposées suivantes, sous condition qu'elles soient assumées par le budget de l'Etat

- Extension des baby years pour les naissances antérieures au 1^e janvier 1988;
- Introduction d'un forfait d'éducation d'un ordre de grandeur de 3000.- francs par mois et par enfant accordé aux femmes qui n'ont pu bénéficier des baby years.

L'interférence et la cohérence de ces deux mesures ainsi que les modalités de leur application restent à examiner.

Les mesures arrêtées lors du "Rentendes" ont été intégrées dans le projet de loi 4887 adaptant le régime général et les régimes spéciaux de pension.

83) Pékin + 5

Signalons en fin de chapitre les intentions des autorités formulées dans le cadre de l'axe 3 de la Stratégie-cadre et du Plan d'action National pour la Mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes (juin 2001):

Axe 1: Pauvreté/lutte contre l'exclusion sociale

Les causes de pauvreté et d'exclusion sociale qui touchent plus les femmes que les hommes sont diverses, entre autres, structurelles. Les transformations de l'économie mondiale et nationale influencent et modifient la situation des femmes. Elles participent toujours de manière inégale au

partage du pouvoir économique et à la prise de décision. L'appauvrissement des femmes est lié à leur faible taux de participation aux ressources économiques et leur manque d'autonomie. La protection sociale reposant sur le principe d'un emploi rémunéré continu ne tient pas suffisamment compte de la situation des femmes qui ont interrompu leur travail à cause d'une répartition déséquilibrée du travail rémunéré et non rémunéré entre femmes et hommes. Les femmes d'un certain âge se heurtent à de grands obstacles lorsqu'elles veulent réintégrer le marché de l'emploi. En outre, suite à l'augmentation des divorces, les femmes se retrouvent souvent dans des situations démunies de couverture sociale.

En plus, l'évolution des nouvelles technologies et de la société de l'information risque d'accélérer l'exclusion du marché de l'emploi des personnes inactives. Tout agenda social devra tenir compte d'une formation initiale et continue dans des nouvelles technologies comme vecteur d'inclusion sociale et économique des femmes et d'une structure de protection sociale prévenant l'exclusion sociale.

- Etablissement d'un plan d'action de lutte contre l'exclusion sociale et mise en œuvre de ce plan
- Recherche/Etude sur l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale et de fiscalité
- Introduction du partage des droits à pension parallèlement dans le secteur privé et dans le secteur public sans effet rétroactif.

Article 14 – La femme rurale

1. Les Etats parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important pour ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.

2. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit,

a) de participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;

b) d'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;

c) de bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;

d) de recevoir tout type de formation et d'éducation scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;

e) d'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;

f) de participer à toutes les activités de la communauté;

g) d'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriés, et de recevoir un traitement égal comme les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;

h) de bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.

84) Loi du 24 juillet 2001 concernant le soutien au développement rural

La loi du 24 juillet 2001 concernant le soutien au développement rural a pour objet, en conformité avec les principes de la politique agricole commune, de promouvoir une agriculture multifonctionnelle, durable et compétitive en liaison avec un développement intégré des zones rurales en favorisant, entre autres, la suppression des inégalités et la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes (art. 1^{er})

Article 15 – Egalité devant la loi

- 1. Les Etats parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.**
 - 2. Les Etats parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.**
 - 3. Les Etats parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.**
 - 4. Les Etats parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.**
-

Aucune nouvelle mesure n'a été adoptée.

Article 16 – Droits personnels et familiaux

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurant, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:

- a) **Le même droit de contracter le mariage;**
- b) **Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;**
- c) **Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;**
- d) **Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;**
- e) **Les mêmes droits de décider librement en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour permettre d'exercer ces droits;**
- f) **Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;**
- g) **Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation;**
- h) **Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.**

2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, seront prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurant, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:

85) Régulation du nom patronymique

Suite aux requêtes de femmes mariées concernant le maintien de leur nom patronymique dans les actes officiels, alors qu'il est coutume d'y ajouter le nom de l'époux, le Ministre de la Promotion Féminine a déposé une demande de clarification de cette coutume auprès du Ministère de l'Intérieur.

Dans la réponse du Ministère de l'Intérieur il est souligné que selon la législation actuellement en vigueur, l'épouse n'acquiert pas, par le mariage, le nom du mari. Bien au contraire, elle conserve

le nom acquis lors de sa naissance, ceci en vertu de l'article 1^{er} du décret du 6 fructidor an II qui dispose qu' «aucun citoyen ne pourra porter de nom ni de prénom autres que ceux exprimés dans son acte de naissance». Il n'y a d'ailleurs aucun texte législatif qui prévoit l'obligation d'inscrire le nom de l'époux sur les actes officiels.

Par ailleurs, un projet de loi relatif au nom patronymique des enfants no 4843 (Chambre des Députés, session ordinaire 2000-2001) a été déposé le 13.9.2001 à la Chambre des Députés par le Ministère de la Justice.

Le nom patronymique, élément de l'état civil, est en principe attribué impérativement à la personne en fonction de sa filiation. Cette attribution se fait de manière différente selon la qualité de la filiation, légitime, naturelle ou adoptive.

Dans notre pays, comme dans ceux qui nous entourent, les enfants légitimes prennent généralement le seul nom de leur père. Cette règle est d'origine coutumière.

Le nom de l'enfant naturel est réglé différemment selon que la filiation de cet enfant a été ou non établie, le principe étant, selon l'article 334-2 du code civil, que l'enfant naturel acquiert le nom de celui de ses deux parents à l'égard de qui sa filiation est établie en premier lieu. Il acquiert le nom de son père, si la filiation est établie simultanément à l'égard de ses deux parents. Les règles d'attribution du nom de l'enfant naturel sont donc totalement indépendantes de l'existence d'une vie commune entre les parents. A noter toutefois que le législateur a prévu plusieurs possibilités de substitution du nom initial de l'enfant naturel (voir à cet effet article 334-2 du code civil in fine, article 334-3 du code civil et article 334-5, alinéa 1^{er} du code civil).

Ainsi qu'on vient de le voir, la plupart des enfants prennent, à la naissance, le nom du père. Ce principe, qui est enraciné dans l'histoire de notre pays repose sur le principe du père et mari considéré comme chef de famille.

Or, cette règle est aujourd'hui mise en question en raison de nos engagements internationaux, récusant les discriminations fondées sur le sexe, et du principe constitutionnel consacrant l'égalité des Luxembourgeois devant la loi.

Le projet de loi se distingue par les caractéristiques suivantes:

- l'enfant portera ou le nom du père ou celui de la mère;
- pour les enfants légitimes le choix du nom par les parents s'opérera au moment du mariage des parents;
- si les parents ne peuvent pas se mettre d'accord sur le nom à donner à leur enfant, celui-ci aura le nom du parent qui précède le nom de l'autre parent dans l'ordre alphabétique;
- les enfants ayant les mêmes père et mère porteront le même nom patronymique.

Les nouvelles règles valent non seulement pour les enfants légitimes mais aussi pour les enfants naturels et adoptifs, quitte à en adapter le contenu aux différentes sortes de filiation.

Le siège des nouvelles dispositions sera le code civil et surtout l'article 57 de celui-ci.

Le texte du projet de loi est le suivant:

« Art. 1er.- Les articles suivants du code civil sont respectivement modifiés ou complétés comme suit:

1) Art. 56. La naissance de l'enfant sera déclarée par l'un des parents ou, à défaut, par les médecins, sages-femmes ou autres personnes qui auront assisté à l'accouchement.

L'acte de naissance sera rédigé immédiatement.

2) Art. 57. L'acte de naissance énonce le jour, l'heure et le lieu de la naissance, le sexe de l'enfant, le nom et les prénoms qui lui sont donnés, les prénoms, noms, profession et domicile des père et mère ainsi que les lieux et leurs dates de naissance pour autant qu'ils sont connus.

Lorsque la filiation d'un enfant est établie simultanément à l'égard de ses deux parents, ces derniers choisissent le nom qui lui est dévolu. L'enfant peut acquérir soit le nom de son père, soit celui de sa mère. En cas de désaccord entre les parents sur le nom à conférer à l'enfant, celui-ci acquiert le nom de celui qui est le premier dans l'ordre alphabétique.

Lorsque la filiation d'un enfant est établie successivement à l'égard de ses deux parents, l'enfant acquiert le nom du parent à l'égard de qui sa filiation est établie en premier lieu.

Lorsque la filiation d'un enfant est établie à l'égard d'un seul parent, il acquiert le nom de celui-ci.

Les enfants issus des mêmes père et mère portent un nom identique.

Si les père et mère de l'enfant naturel ou l'un d'eux ne sont pas désignés à l'officier de l'état civil, il n'est fait sur les registres aucune mention à ce sujet.

Si l'acte dressé concerne un enfant naturel l'officier de l'état civil en donne, dans le mois, avis au juge des tutelles compétent du lieu de naissance. Si l'enfant est déclaré de père et de mère inconnus, l'avis est donné dans les vingt-quatre heures.

3) Art. 76. On énoncera, dans l'acte de mariage:

- les prénoms, noms, professions, lieux et dates de naissance et domicile des époux;
- les prénoms, noms, professions et domiciles des père et mère;
- le consentement des père et mère, aïeuls et aïeules, celui du conseil de famille et celui du tuteur ad hoc, dans les cas où ils sont requis;
- les prénoms et nom du précédent conjoint de chacun des époux;
- les publications dans les divers domiciles;
- le choix du nom des enfants, conformément aux dispositions prévues par l'article 57, alinéas 2 et 5;
- la déclaration des contractants de se prendre pour époux, et le prononcé de leur union par l'officier public.

Il sera fait mention de la célébration du mariage en marge de l'acte de naissance de chacun des époux.

Un extrait des conventions matrimoniales des époux est transmis, à la diligence du notaire qui les aura reçues, au parquet général à fin de conservation au répertoire civil et d'inscription dans un fichier, faute de quoi les clauses dérogatoires au droit commun ne pourront être opposées aux tiers qui ont contracté avec les époux dans l'ignorance de ces conventions matrimoniales.

4) Art. 79-1. Lorsqu'un enfant est décédé avant que sa naissance ait été déclarée à l'état civil, l'officier de l'état civil établit un acte de naissance et un acte de décès sur production d'un certificat médical indiquant que l'enfant est né vivant et viable et précisant les jours et heures de sa naissance et de son décès.

A défaut du certificat médical prévu à l'alinéa précédent, l'officier de l'état civil établit un acte d'enfant sans vie. Cet acte est inscrit à sa date sur les registres de décès et il énonce les jour, heure et lieu de l'accouchement, le sexe de l'enfant, le nom et les prénoms qui lui sont donnés, les prénoms et noms, profession et domicile des père et mère ainsi que les lieux et dates de naissance pour autant qu'ils sont connus. L'acte dressé ne préjuge pas de savoir si l'enfant a vécu ou non; tout intéressé pourra saisir le tribunal d'arrondissement à l'effet de statuer sur la question.

5) Art. 321. La possession d'état d'enfant légitime s'établit par une réunion suffisante de faits qui indiquent le rapport de filiation et de parenté entre un individu et la famille à laquelle il est dit appartenir.

La possession d'état doit être continue.

Les principaux de ces faits sont:

- que l'individu a toujours porté le nom du père ou de la mère dont on le dit issu,
- que le père et la mère l'ont toujours traité comme leur enfant et qu'il les a traités comme ses père et mère,
- qu'ils ont, en cette qualité, pourvu à son éducation, à son entretien et à son établissement,
- qu'il est reconnu pour tel dans la société et par la famille,
- que l'autorité publique le considère comme tel.

6) Art. 334-2. Le nom de l'enfant naturel est déterminé selon les règles énoncées à l'article 57.

Lorsque la filiation d'un enfant naturel est établie simultanément à l'égard de ses deux parents, celui qui déclare la naissance de l'enfant à l'officier de l'état civil en application de l'article 56 remet (à ce dernier une déclaration conjointe, signée par les père et mère de l'enfant, indiquant le nom à conférer à celui-ci.

7) Art. 334-3. Lors même que sa filiation n'aurait été établie qu'en second lieu à l'égard d'un parent, l'enfant naturel pourra prendre le nom de celui-ci par substitution, si, pendant sa minorité, ses deux parents en font la déclaration conjointe devant le juge des tutelles. Il en sera fait mention en marge de l'acte de naissance de l'enfant. A cet effet, le juge des tutelles transmettra une copie de la déclaration actée à l'officier de l'état civil du lieu de naissance de l'enfant.

Si l'enfant a plus de quinze ans, son consentement personnel est nécessaire.

8) Art. 334-5, al. 1er. En l'absence de filiation paternelle ou maternelle établie, le mari de la mère ou l'épouse du père peut conférer, par substitution, son propre nom à l'enfant de celle-ci ou de celui-ci par une déclaration qu'il ou elle fera conjointement avec la mère ou le père, sous les conditions prévues à l'article 334-3 ci-dessus.

9) Art. 359. L'adoption confère à l'adopté le nom de l'adoptant.

En cas d'adoption par deux époux, le nom conféré à l'adopté est déterminé selon les règles énoncées à l'article 57.

Si l'adoptant est une personne mariée, le tribunal peut, dans le jugement d'adoption, décider du consentement du conjoint de l'adoptant que le nom de ce dernier est conféré à l'adopté.

En cas d'adoption par une personne mariée de l'enfant de son conjoint, l'adopté garde son nom. Le tribunal peut, sur demande, conférer le nom de l'adoptant ou de son conjoint à l'adopté.

Sur la demande du ou des adoptants, le tribunal peut modifier les prénoms de l'adopté.

10) Art. 368-1. En cas d'adoption par deux époux, le nom conféré à l'adopté est déterminé selon les règles énoncées à l'article 57.

En cas d'adoption par une personne mariée de l'enfant de son conjoint, l'adopté garde son nom. Le tribunal peut, sur demande, conférer le nom de l'adoptant ou de son conjoint à l'adopté. »

Sur la demande du ou des adoptants, le tribunal peut modifier les prénoms de l'adopté.

Art. II.- Le décret du 4 juillet 1806 concernant le mode de rédaction lorsqu'un enfant est présenté sans vie à l'officier de l'état civil est abrogé.

Art. 111.- La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2002.

Les anciennes dispositions restent applicables aux époux déjà mariés et aux enfants déjà nés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, ainsi qu'à leurs frères et sœurs nés postérieurement, dans la mesure où ils ont un père et une mère communs.

Pour l'application du présent article l'adoption est assimilée à la naissance"

Par l'adoption de ce projet de loi le gouvernement luxembourgeois espère pouvoir lever la réserve formulée lors de la rectification de la convention CEDAW en 1989 et portant sur le choix du nom patronymique de l'enfant.

86) Motion adoptée par la Chambre des Députés en sa séance publique du 12.05.1999

La Chambre des Députés invite le Gouvernement:

- à adapter la législation en vue de permettre le traitement de la violence familiale,
- à modifier la législation en vue de permettre expulsion immédiate et l'interdiction de retour de l'auteur des violences au domicile,
- à promouvoir la coopération entre les différents intervenants ainsi que le développement des moyens pour permettre la protection et la sécurité des victimes de violence.

Le Ministère de la Promotion féminine a déposé un projet de loi sur la violence domestique, (cf. à cet égard voir article 5 point 21.2.).