

N° 5250

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

DEBAT D'ORIENTATION

sur l'égalité des chances entre femmes et hommes:
suivi des initiatives parlementaires

* * *

RAPPORT DE LA COMMISSION DE L'EGALITE DES CHANCES
ENTRE FEMMES ET HOMMES ET DE LA PROMOTION FEMININE

(3.3.2004)

La Commission se compose de: Madame Ferny NICKLAUS-FABER, Présidente-Rapportrice; Mme Nancy ARENDT, MM. Jeannot BELLING, Jean COLOMBERA, Mmes Lydie ERR, Lydia MUTSCH, Maggy NAGEL, Dagmar REUTER-ANGELSBERG, MM. Marco SCHANK, John SCHUMMER et Mme Nelly STEIN, Membres.

*

ANTECEDENTS

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine s'est réunie en date du 15 octobre 2003 afin de débattre du sujet sur lequel porterait le débat d'orientation du mois de mars 2004. Lors de sa réunion du 2 décembre 2003, la commission parlementaire a retenu comme sujet „**Débat d'orientation sur l'égalité des chances entre femmes et hommes: suivi des initiatives parlementaires**“. Au cours de cette même réunion, la commission parlementaire a désigné sa Présidente Madame Ferny NICKLAUS-FABER comme rapportrice. Afin de cerner le sujet, la commission parlementaire s'est proposée de rassembler dans un premier temps toutes les informations et données statistiques disponibles auprès des ministères, mais également auprès d'organisations oeuvrant dans le domaine de l'égalité des chances comme l'asbl „Femmes en détresse“, l'asbl „Zarabina“, „Initiativ Rëm Schaffen“ ou encore le Planning familial.

Au courant des mois de janvier et février 2004, différents ministères, faisant suite à un courrier leur adressé en date du 15 respectivement 16 janvier 2004 par la Chambre des Député-e-s, ont fourni un certain nombre de données devant servir à la préparation du présent rapport. Il s'agit du Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche; du Ministère de l'Intérieur; du Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports; du Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse; du Ministère de la Promotion féminine; du Ministère de la Santé; du Ministère de la Sécurité sociale et du Ministère du Travail et de l'Emploi.

Le 22 janvier 2004, une entrevue a eu lieu entre la commission et des représentant(e)s du Planning familial. Le 3 février 2004, la commission a entendu les représentantes de l'asbl Femmes en détresse.

Les 17 et 20 février, des entrevues ont eu lieu avec des représentant(e)s du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Culture et de la Recherche et/ou de l'Université de Luxembourg – campus Walferdange, sur le principe du „Gender mainstreaming“ dans la formation initiale des enseignant(e)s et du Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports sur le principe du „gender mainstreaming“ dans les programmes scolaires et dans la formation continue des enseignant(e)s.

Le présent rapport a été adopté par la commission parlementaire au cours de sa réunion du 3 mars 2004.

*

INTRODUCTION

Le présent débat d'orientation est le neuvième dédié aux questions et problèmes spécifiquement féminins. Les débats antérieurs avaient pour objet:

- „La situation des femmes“ (1996)
- „Les femmes et l'emploi“ (1997)
- „Les femmes et le travail non rémunéré“ (1998)
- „La participation des femmes dans la prise de décision“ (1999)
- „Les femmes et les élections de 1999 – analyses et perspectives“ (2000)
- „La violence domestique“ (2001)
- „La dimension du genre dans l'éducation, la formation et l'emploi“ (2002)
- „La situation économique et sociale des femmes“ (2003)

A la fin de cette période législative, la Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine a estimé que le moment est venu de dresser un bilan et de vérifier si les débats d'orientation des dernières années ont contribué à améliorer la situation des femmes. Le présent rapport essaie de faire le suivi des initiatives parlementaires en examinant les différentes motions déposées au cours des débats d'orientation antérieurs.

I. La situation des femmes (1996)

Motions 1 à 4 (pages 6-8);

Motions 25 à 28 (pages 19-20);

Motion 5 (pages 8-9);

Motions 29 à 32 (pages 20-22);

Motions 6 à 17 (pages 9-16);

Motions 33 et 34 (pages 23-24)

Motions 18 à 24 (pages 16-18);

II. Les femmes et l'emploi (1997)

Motion 35 (page 25)

Voir également pages 11,12 et 18

III. Les femmes et le travail non rémunéré (1998)

Motion 36 (page 26);

Motions 39 à 45 (page 28);

Motion 37 (page 26);

Motion 46 (page 28)

Motion 38 (pages 26-28);

IV. La participation des femmes dans la prise de décision (1999)

Motions 47 à 58 (pages 30-33);

Motions 59 à 62 (page 34)

V. Les femmes et les élections de 1999 – analyses et perspectives (2000)

Motions 63 à 66 (pages 35-36);

Motions 67 et 68 (page 36)

VI. La violence domestique (2001)

Motions 69 à 72 (page 37);

Motions 77 à 79 (page 41)

Motions 73 à 76 (pages 38-40);

Voir également pages 20-22

VII. La dimension du genre dans l'éducation, la formation et l'emploi (2002)

Motions 80 et 81 (page 42)

Voir également pages 9-14

VIII. La situation économique et sociale des femmes (2003)

Motions 82 et 83 (page 43)

*

„La réalisation des droits de la femme ne relève pas de la seule responsabilité des femmes, c'est notre responsabilité à tous“

Message de Kofi Annan, secrétaire général des Nations Unies, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2002.

*

I. La situation des femmes (1996)

Dans le cadre du débat d'orientation à la Chambre des Député-e-s consacré à l'avancée de la condition féminine (doc. parl. 4121) deux motions furent adoptées le 7 mars 1996.

La première motion avait invité le Gouvernement

au niveau international et européen

- à oeuvrer en vue de la levée des réserves formulées lors de la ratification de la convention contre l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York, le 18 décembre 1979 et approuvée par la loi du 15 décembre 1988; (1)
- à oeuvrer dans le cadre de la Conférence intergouvernementale, notamment en ce qui concerne les politiques sectorielles, à ce que les intérêts des femmes soient respectés dans les modifications du Traité de Maastricht; (2)
- à oeuvrer à faire inscrire le principe de l'égalité des chances dans le Traité de l'Union; (3)
- à oeuvrer au sein du Conseil de l'Europe en vue de la consécration du principe de l'égalité de la femme et de l'homme comme droit fondamental de la personne humaine dans un protocole additionnel à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales; (4)

au niveau national

- à soutenir les initiatives de la Chambre en ce qui concerne l'inscription du principe de l'égalité des chances dans la Constitution lors de la présente révision, de telle sorte qu'il permette l'introduction d'actions positives temporaires jusqu'à ce que la représentation des deux sexes ne soit pas inférieure à 40%; (5)
- à adopter des mesures en faveur de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnelle (6)
 - a) en veillant à ce que l'orientation, respectivement la réinsertion professionnelle prenne dûment compte des aspirations, dons et aptitudes particulières des personnes cherchant conseil, et ceci indépendamment de leur sexe; (7)
 - b) en élaborant des statistiques pour cerner la situation actuelle de l'évolution professionnelle des femmes au Luxembourg; (8)
 - c) en élaborant sur base de ces statistiques des programmes en faveur de l'orientation des femmes vers des professions, dans lesquelles les femmes sont typiquement sous-représentées; (9)
 - d) en promouvant des programmes spécifiques fondés sur les actions positives; (10)
 - e) en éliminant les stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires; (11)
 - f) en envisageant de créer des cours obligatoires de formation à l'égalité tant pour les jeunes que pour les formateurs; (12)
 - g) en élaborant un concept qui tienne compte des problèmes éducatifs et linguistiques des femmes immigrées, en leur facilitant l'apprentissage de la langue luxembourgeoise; (13)
 - h) en invitant le Gouvernement à bannir de l'usage linguistique des stéréotypes sexistes; (14)

- i) en soulignant la nécessité d'organiser la vie professionnelle, et notamment par l'aménagement du temps de travail, de telle sorte qu'elle rende possible la conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle, en introduisant notamment le congé parental pour enfants malades; (15)
 - j) en assurant un véritable libre choix aux parents qui veulent s'occuper de leurs enfants tout en s'adonnant à une occupation rémunérée; (16)
 - k) en multipliant les capacités d'infrastructures de gardes d'enfants, de cantines scolaires, d'internats; (17)
- à adopter des mesures en faveur de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le domaine du travail (18)
 - a) en amendant la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives dans le sens que les entreprises tombant sous le champ de l'application de ladite loi établissent des plans d'actions positives d'égalité des chances négociées dans le cadre desdites conventions collectives et en prévoyant la désignation d'une déléguée aux femmes au sein des entreprises dans la législation afférente; (19)
 - b) en établissant un concept d'information et de formation des femmes rentrantes, et ceci en étroite collaboration avec les associations oeuvrant dans le domaine; (20)
 - c) en veillant à ce que l'exploitation des nouveaux gisements d'emploi ne crée pas un deuxième marché du travail moins protégé et que ces nouveaux emplois n'accentuent pas davantage la ségrégation liée au sexe; (21)
 - d) en nommant à l'ADEM des responsables à l'égalité des chances; (22)
 - e) en introduisant l'octroi de l'indemnité de chômage pour femmes rentrantes en formation; (23)
 - f) en facilitant le rachat existant des cotisations sociales; (24)
- à adopter des mesures tendant à réaliser l'égalité des chances sur le plan social aussi bien des femmes au foyer que de celles qui travaillent (25)
 - a) en initiant la réflexion sur un futur système d'assurance sociale individuelle; (26)
 - b) en prévoyant dans le cadre de la réforme de la législation sur le RMG des mesures d'accompagnement pour femmes rentrantes et familles monoparentales afin qu'elles puissent plus facilement être réintégrées dans le processus de travail; (27)
 - c) en adoptant des mesures légales, réglementaires et/ou administratives tendant à assurer l'intégrité physique et les droits à l'assurance sociale des prostitué(e)s; (28)
- à parfaire, voire adopter des mesures tendant à assurer l'intégrité physique et psychique des femmes (29)
 - a) en veillant à ce que soient poursuivis les auteurs dans tous les cas de violence à l'égard des femmes et/ou enfants; (30)
 - b) en instaurant un service de lutte dans le cadre de la police judiciaire contre la violence à l'égard des femmes, et ceci notamment pour pouvoir réagir avec des spécialistes de façon adéquate au phénomène de violence à l'égard des femmes; (31)
 - c) en élaborant un projet de loi réglant le harcèlement sexuel. (32)

ad (1)

Le Luxembourg a formulé deux réserves lors de la ratification de la Convention contre l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979.

Nonobstant un consensus des instances compétentes de modifier la disposition qui réserve dans le droit de succession au trône du Grand-Duché de Luxembourg une priorité aux descendants mâles de la maison de Nassau, l'article 3 de notre Constitution ne peut à l'heure actuelle être modifié, alors que cet article n'a pas été déclaré révisable en 1999. Il faut néanmoins noter dans ce contexte que l'article 114 révisé de la Constitution ne prévoit plus de déclaration de révision préalable à la révision proprement dite, de sorte que désormais tout article de la Constitution est révisable, sous réserve des conditions prévues à l'article 114 nouveau.

La deuxième réserve concerne le nom patronymique des enfants. 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 rôle de chef de famille généralement attribué au père et mari. Or, depuis de nombreuses années déjà cette règle fait l'objet de multiples critiques notamment au niveau des instances européennes. Le Gouverne-

ment a souhaité tenir compte des changements de mentalité et abroger la disposition jugée discriminatoire afin d'établir une stricte égalité entre le père et la mère par le biais du projet de loi 4843, déposé le 13 septembre 2001 relatif au nom patronymique des enfants. Ce projet 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 de leur mariage;
- si les parents ne peuvent pas se mettre d'accord sur le nom à donner à leur enfant, celui-ci prendra le nom de celui des parents qui est prioritaire dans l'ordre alphabétique;
- les enfants ayant les mêmes père et mère porteront le même nom patronymique.

Les nouvelles règles valent aussi bien pour les enfants légitimes que pour les enfants naturels et adoptifs.

Le Gouvernement est d'avis que le projet 4843 respecte l'autonomie familiale dans le choix du nom patronymique. L'avis du Conseil d'Etat date du 25 novembre 2003. La Haute Corporation soulève un certain nombre de questions et ses objections face aux deux textes (le projet de loi 4843 et la proposition de loi 3873), l'amènent à annoncer dès aujourd'hui un refus de la dispense du deuxième vote.

Ad (3)

Le Traité de Maastricht ne contient aucune référence à l'égalité entre les femmes et les hommes et il n'est pas prévu d'apporter le moindre changement à ce niveau, alors que le Traité d'Amsterdam qui modifie sur certains points le Traité sur l'Union européenne, le Traité instituant la Communauté européenne, respectivement la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier et la Communauté de l'énergie atomique, ainsi que certains actes connexes, inscrit clairement le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes parmi les missions de l'Union européenne.

L'article 2 modifié du Traité instituant la Communauté européenne dispose, en effet, que: „*La Communauté a pour mission, par l'établissement d'un marché commun, d'une Union économique et monétaire et par la mise en oeuvre des politiques ou des actions communes visées aux articles 3 et 3 A, de promouvoir dans l'ensemble de la Communauté un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques, un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, **l'égalité entre les hommes et les femmes**, une croissance durable et non inflationniste, un haut degré de compétitivité et de convergence des performances économiques, un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement, le relèvement du niveau et de la qualité de vie, la cohésion économique et sociale et la solidarité entre les Etats membres.*“

Parmi les autres dispositions du Traité instituant la Communauté européenne relatives à l'égalité entre femmes et hommes on peut citer l'article 3 modifié qui prévoit que la Communauté doit chercher „à éliminer les inégalités (...) entre les hommes et les femmes“ ou encore le nouvel article 141 (ancien article 119) qui se lit comme suit:

„1. Chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique:

- a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure;
- b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

3. Le Conseil, statuant selon la procédure visée à l'article 251 et après consultation du Comité économique et social, adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter

des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.“

Il résulte de ce qui précède que le principe de l'égalité des chances est suffisamment ancré dans les textes européens de base.

ad (4)

Le Conseil de l'Europe, dont l'un des objectifs principaux est de promouvoir le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, veille à l'éradication des formes de discriminations entre femmes et hommes qui peuvent encore exister. Un programme additionnel a été signé par le Luxembourg le 4 novembre 2000.

ad (5)

A l'heure actuelle, l'égalité formelle des femmes et des hommes n'est toujours pas inscrite expressément dans notre Constitution. En effet, l'article 11 alinéa 2 de la Constitution luxembourgeoise dispose que „*Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi*“ sans distinguer entre les Luxembourgeoises et les Luxembourgeois. Il est cependant admis que le terme de „Luxembourgeois“ est neutre et que l'article 11 alinéa 2 de notre Constitution garantit l'égalité de tous les Luxembourgeois devant la loi, y compris les Luxembourgeoises.

Il convient encore de relever que la Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle avait proposé en 2000 le texte suivant pour les paragraphes (1) et (2) de l'article 11 de la Constitution: „(1) L'Etat garantit les droits fondamentaux de la personne humaine. (2) 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 cette formulation, la commission s'est laissée guider par l'article 141 § (4) du Traité de l'Union européenne. Dans son avis du 25 février 2003, la Haute Corporation critique ces propositions. A l'égard du premier paragraphe, elle estime: „Le nouveau texte risque dès lors de soulever plus de difficultés qu'il n'en résout, et le Conseil d'Etat maintient dès lors sa préférence pour le texte actuel, malgré tous les aléas qu'il présente, pour reprendre les termes de son avis du 27 avril 1999.“

A propos du deuxième paragraphe, concernant les mesures positives, le Conseil d'Etat estime: „Le nouveau texte proposé ne rencontre qu'en partie les critiques émises par le Conseil d'Etat dans son avis du 27 avril 1999. Tel que le texte est présentement formulé, il relève toujours d'une déclaration d'intention peu engageante ne conférant aucun droit. Le texte n'épouse toujours pas en termes exprès l'idée de ses auteurs de couvrir les actions positives. Le Conseil d'Etat maintient dès lors ses réserves précédemment émises également à l'égard du texte amendé. Le Conseil d'Etat pourrait, compte tenu de l'évolution au plan communautaire ci-dessus esquissée, marquer son accord à voir compléter le texte par lui proposé comme suit:

„L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes.“

Le 2 juin 2003, la Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine a émis un deuxième avis et a proposé une version de texte tenant compte des propositions de l'avis complémentaire du 25 février 2003 du Conseil d'Etat et de la Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle:

„Les femmes et les hommes sont égaux en droits et devoirs.

L'Etat promeut activement l'élimination des discriminations pouvant exister en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et adopte des actions positives en vue d'assurer l'égalité de fait dans l'exercice des droits et devoirs.“

Après avoir examiné notamment la proposition de texte du Conseil d'Etat du 25 février 2003 et celle de la Commission de l'Egalité des Chances du 2 juin 2003, et après une entrevue au sujet de cette problématique avec une délégation du Conseil National des Femmes du Luxembourg, entrevue au cours de laquelle ladite délégation s'est prononcée en faveur de la proposition de texte de la Commission de l'Egalité des Chances, la Commission des Institutions a finalement retenu, en sa majorité, le texte suivant qui tient compte en partie des différentes propositions de texte prémentionnées:

„Art. 11. (1) L'Etat garantit les droits fondamentaux de la personne humaine.

(2) Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs.

L'Etat adopte des mesures visant à éliminer les entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes et à promouvoir l'égalité de fait dans l'exercice des droits et devoirs.

Cet amendement adopté par la Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle a été envoyé au Conseil d'Etat en date du 7 octobre 2003.

ad (6), ad (7), ad (8) et ad (9)

Des mesures ont été adoptées par le Gouvernement en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes au niveau de l'enseignement et de la formation professionnelle qu'il s'agisse de l'organisation de cours de formation professionnelle s'adressant exclusivement aux femmes aux campagnes de sensibilisation ayant pour but de diversifier les choix scolaires des filles en passant par les projets ambitieux „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“ et „Fem-Training-Net“ qui proposent des méthodes et des pratiques d'éducation et de formation innovatrices.

Le Plan national d'action pour l'inclusion sociale 2003-2005 prévoit des formations en genre qui seront offertes aux membres du comité interministériel en la matière et aux porteurs de projet.

Le Ministère de la Promotion féminine prévoit également l'organisation d'une formation en genre à l'attention des directeurs des ressources humaines des entreprises du secteur privé.

Le Ministère du Travail et de l'Emploi offre une formation en genre à tous les porteurs de projets subventionnés dans le cadre du Fonds social européen. Cette formation est organisée en collaboration avec le Ministère de la Promotion féminine.

Le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme administrative réserve une attention particulière à l'aspect du genre dans le cadre des cours de management public et de communication. Des cours de formation spécifiques, notamment en ce qui concerne cet aspect seront organisés à l'attention des personnes déléguées à l'égalité entre les femmes et les hommes, dès que celles-ci auront été désignées dans les administrations et services de l'Etat suite à l'adoption du projet de réforme générale du statut des fonctionnaires de l'Etat.

Toute formation en genre prévoit entre autres les sujets suivants:

- 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
- la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'objectif global du projet „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“ est la réalisation du principe du mainstreaming, c'est-à-dire la mise en place des bonnes pratiques à travers le développement d'une réelle culture du genre dans la société. Cet objectif devient opérationnel à travers les deux volets de ce projet, concernant notamment l'éducation et la formation professionnelle. En 2002 ces deux volets ont convergé en un seul et large domaine: la formation en pédagogie du genre. L'analyse des multiples actions et études dans le domaine de l'éducation, les conférences, les séminaires, les soirées d'information et les activités de formation, qui ont été organisés ces dernières années, a montré le besoin de formation en pédagogie du genre de tous les acteurs et actrices au niveau de l'enseignement, de la formation, des syndicats et des entreprises.

Dans ce contexte, on peut par exemple citer les deux séminaires intitulés „Train the Trainer in Gender“ organisés en 2001 et 2002 par le Ministère de la Promotion féminine à l'intention de formatrices et de formateurs. Un groupe d'expert-e-s en genre a pour ce but élaboré un module de base pour une formation continue offrant une spécialisation en genre. On peut également citer les formations pour délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé ainsi que la formation pour les professeurs-orienteurs au sujet de l'orientation professionnelle. Les enseignantes participant au projet depuis son début en 1996 ont continué leurs réunions périodiques d'échange d'expériences et de bonnes pratiques. Ils ont poursuivi leurs travaux d'élaboration de matériel pédagogique.

Les départements ministériels, les administrations, les communes ainsi que les syndicats, les associations et les organisations non-gouvernementales oeuvrant dans l'intérêt des femmes ont continué à diffuser les informations, à collaborer et à organiser des actions de sensibilisation et de formation.

Une campagne de sensibilisation récente avait comme but d'attirer l'intérêt des jeunes filles et femmes vers les sciences, les technologies de l'information et de la communication. Malgré tous les

efforts, on constate que le choix professionnel des jeunes filles se fait toujours selon des modèles traditionnels et porte encore assez souvent sur des métiers „typiquement féminins“. Selon les derniers chiffres du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports les choix scolaires et professionnels des filles et des garçons sont différents: Les filles sont surreprésentées dans les sections littéraires de l'enseignement 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. Dans l'enseignement technique, filles et garçons se répartissent de façon inégale sur les différents régimes. Dans le régime technique, les filles sont surreprésentées dans la section administrative et commerciale et surtout dans la section paramédicale et sociale; les garçons prédominent dans la section technique générale, même si l'on peut observer une légère augmentation du taux de filles. Dans le régime „Formation de Technicien“, les filles sont surreprésentées dans la division artistique, dans la division administrative et commerciale, dans la division hôtellerie-tourisme tandis que les garçons prédominent dans les autres divisions. Dans les divisions électrotechnique, informatique et mécanique, le pourcentage de filles est très faible (autour de 5%). Le choix scolaire a des répercussions sur le choix professionnel: Ainsi les femmes sont-elles plus nombreuses dans les emplois du secteur tertiaire, alors que les hommes s'orientent davantage vers l'artisanat et la production.

Un changement du 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. Il faut donc encourager par des actions d'information et de sensibilisation les filles et les jeunes femmes à valoriser leur formation de base sur le marché de l'emploi et à s'engager dans des formations menant à des emplois et des carrières où elles sont sous-représentées. A noter encore que le „Girls' day“, organisé par le Cid-femmes en collaboration avec le Ministère de la Promotion féminine et le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, les syndicats, les villes d'Esch-sur-Alzette et de Luxembourg, connaît un succès incontestable.

La réintégration dans la vie active des femmes, qui ont quitté leur emploi pour s'occuper de leur famille, constitue assurément une priorité de la loi dite „PAN“. Le plan national pour l'emploi prévoit annuellement des mesures en faveur de l'emploi des femmes. Il intègre des activités du Ministère de la Promotion féminine en matière d'égalité de salaire, de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale, de la participation des femmes à la prise de décision économique et de stratégie en faveur des femmes créatrices d'entreprises.

Afin de permettre aux femmes de retrouver rapidement un emploi, il est indispensable de leur offrir une formation professionnelle adéquate. Dans les formations pour demandeurs d'emploi dispensées par le Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC) le taux des femmes inscrites a augmenté continuellement et varie autour de 50%, ce qui représente annuellement entre 400 et 500 jeunes filles et femmes. Dans les formations du domaine bureautique, le CNFPC a organisé en modules et adapté les contenus de formation notamment en ce qui concerne les technologies d'information et de communication. Il a offert des nouvelles formations telles que „formatrice en applications informatiques“ et offre depuis 2002 aussi la possibilité de suivre une formation à distance. En complément à l'offre du CNFPC, le ministère a établi des conventions de coopération avec les organismes qui dispensent des formations exclusivement pour femmes. Ces conventions prévoient l'approbation des programmes de formation et la certification des formations par le ministère.

L'apprentissage des adultes offert depuis 2002 est une opportunité supplémentaire de formation et d'insertion professionnelle. Sur la période 2000-2002, 480 personnes ont suivi l'apprentissage des adultes, dont 41% de femmes.

On peut encore noter le grand intérêt de la part des femmes de s'initier aux technologies d'information et de communication. Depuis la rentrée scolaire 2003/2004, le département de l'éducation des adultes dispose de chiffres ventilés par sexe pour les cours organisés par des communes respectivement d'autres organismes de formation. Dès septembre 2003, 1.586 personnes ont été inscrites dans des cours informatiques. Pour 1.016 inscriptions il est possible d'établir une saisie des données par sexe. Sur ces 1.016 personnes inscrites, 620 sont des femmes ce qui représente 61%.

Dans le cadre du Fonds social européen, des projets comme „Moien“ ont été réalisés en vue d'une meilleure insertion sociale des femmes étrangères.

L'a.s.b.l. „Initiativ Rëm Schaffen“ (IRS) oriente et conseille les femmes qui désirent réintégrer le marché du 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. A côté des consulta-

tions individuelles, divers séminaires, des ateliers d'initiation au PC et des stages pratiques en entreprise ont été organisés. En l'an 2000, le projet NOW a été clôturé et un projet de formation professionnelle „aide au cabinet médical“ a été cofinancé par le Fonds Social Européen (FSE). En 2000, 15 candidates parmi 83 ont été retenues pour la formation professionnelle „aide au cabinet médical“ du nouveau projet FSE. Les 15 candidates ont réussi la formation et la majorité a trouvé un emploi six mois après la formation. En 2001, 12 candidates ont réussi la même formation, 9 femmes ont trouvé un emploi. En 2002, 12 femmes ont commencé et ont terminé avec succès la formation. Sur la période de novembre 2002 à avril 2003, 12 femmes ont terminé avec succès la formation en question, 9 femmes ont trouvé un emploi dont 6 dans le secteur administratif. La dernière formation a débuté le 5 novembre 2003 et va durer jusqu'au 30 avril 2004. 11 femmes poursuivent actuellement la formation.

Sur la totalité de la période 1994 à 2003, il y a une croissance constante à noter en ce qui concerne le nombre de femmes nouvellement entrées en contact avec l'IRS. En 2003, 327 nouvelles demandes étaient enregistrées, le nombre de consultations téléphoniques se chiffrait à 1.428 consultations, celui des consultations individuelles à 387. Depuis l'ouverture en 1989 des services de consultation de l'IRS 2.350 femmes ont été enregistrées. On peut encore noter que la clientèle se compose à presque 75% de „femmes rentrantes“, dont la grande majorité n'est pas encore inscrite à l'Administration de l'Emploi. Enfin, 40% des femmes à la recherche d'un emploi en 2003 ont déjà réussi à trouver un travail et la moitié dans les trois premiers mois.

L'asbl „Femmes en détresse“ avec son Centre de Formation pour Femmes, Familles et Familles Monoparentales (CFFM) répond aux besoins des femmes et parents isolés. Leur service de consultation, d'information et d'orientation „Nei-Ufank“ offre une aide pratique aux femmes qui veulent travailler, réintégrer le marché de l'emploi, suivre une formation ou ont besoin de conseils spécifiques. En 2001, le nombre de consultations a augmenté: on a compté 576 consultations ce qui représente une augmentation de 27% par rapport à 2000. En 2002, le service a traité 564 consultations individuelles et 575 appels téléphoniques. Les besoins des clientes étaient multiples: recherche d'un emploi, reprise de l'activité professionnelle après une pause plus ou moins longue, informations sur des formations continues etc.

Le projet NAXI, Centre d'Insertion Professionnelle par la Formation pour Femmes, est un autre service de l'a.s.b.l. „Femmes en détresse“. Il est subventionné par le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Fonds Social Européen dans le Cadre d'un programme d'aide à l'insertion professionnelle. Par l'intermédiaire de l'offre de mesures de formation pour femmes, l'objectif recherché est l'optimisation du profil professionnel et des chances d'embauche du public cible. L'objectif principal du projet consiste dans la (ré)insertion directe et de façon durable des femmes sur le marché de l'emploi régulier. La population cible sont des femmes majeures inscrites à l'Administration de l'Emploi à la recherche d'un emploi ayant interrompu leur carrière professionnelle (raison privée/familiale ...), désirant réactualiser leur formation scolaire dévalorisée ou n'ayant pas de projet professionnel précis. Depuis l'année 2000 jusqu'en 2003, 395 femmes ont participé aux diverses formations (en 2000: 109 participantes; en 2001: 85 participantes; en 2002: 114 participantes et en 2003: 87 participantes).

Depuis 1997, des cours de formation approfondie en bureautique, d'une durée de 10 mois, spécifiquement conçus pour un groupe de 12 femmes, sont organisés par Zarabina asbl en collaboration avec le Centre de Formation professionnelle continue d'Esch-sur-Alzette. La majorité des femmes ont été engagées dans les entreprises dans lesquelles elles ont fait leur stage. Le 12 janvier 2004, l'asbl Zarabina a lancé pour la septième fois ces cours de formation approfondie en bureautique.

ad (10), ad (12), ad (13)

Le Ministère de la Promotion féminine soutient financièrement les entreprises qui se distinguent par la mise en place de mesures positives ayant pour but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes. Ces mesures sont destinées notamment à éliminer certains obstacles qui se dressent devant l'insertion et la réussite des femmes. Des campagnes de sensibilisation ont été lancées et réalisées notamment en collaboration avec les Chambres professionnelles et l'Administration de l'Emploi pour présenter des cas de bonnes pratiques offrant aux femmes des opportunités professionnelles égales à celles des hommes. Au cours de l'année 2000, des actions positives ont été entamées dans neuf entreprises du secteur privé. En 2001, deux nouvelles actions positives ont pu être entamées, en 2002 le nombre d'actions positives se chiffrait à dix unités.

Un guide pratique a été élaboré par le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports destiné au personnel enseignant. Ce guide intitulé „Respecter l'égalité et valoriser la diversité par l'éducation et la formation“ met l'accent sur le rôle important des enseignant(e)s et des

formateurs et formatrices au niveau de l'élimination des stéréotypes. Des questions clés concernant les domaines comportements, mode de vie, monde du travail et société sont destinées à faciliter une analyse critique des manuels et programmes scolaires.

Les objectifs du projet de recherche „Importance de l'aspect du genre (gender) pour le développement personnel et professionnel des agents éducatifs et sociaux“, commandité par le Ministère de la Promotion féminine, qui se déroule actuellement à l'Université du Luxembourg – campus Walferdange, peuvent être résumés comme suit:

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 et visions y relatives.

L'Institut d'Etudes Educatives et Sociales (IEES) a établi un plan d'action pour intégrer l'aspect du genre dans la structure de l'institution. Le document sur les objectifs à atteindre, les stratégies, les contenus et les formes pour intégrer la dimension du genre dans l'institut portent sur

- le respect du genre dans les curricula de formation pour éducateurs/éducatrices
- l'utilisation d'un langage respectant le genre
- femme et homme dans leur rôle d'enseignant-e à l'IEES.

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.

Des étudiant-e-s et des enseignant-e-s de l'IEES ont collaboré à la réédition du manuel „Droits égaux pour filles et garçons, femmes et hommes“, portant sur la mise en oeuvre par le Luxembourg de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Les actions tombent sur la mise en oeuvre de la Convention pendant la 4^e période de 1998 à 2002.

Pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'éducation et la formation, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle a mis un accent particulier sur la sensibilisation du personnel enseignant et sur la promotion d'une pédagogie différenciée. Dans le cadre de la formation continue du personnel enseignant des formations au sujet de la pédagogie en genre ont été organisées.

Un module sur „La pédagogie du genre“ a été intégré dans les cours de formation pédagogique au MENFPS-SCRIPT à l'intention des stagiaires-professeur-e-s, futur-e-s enseignant-e-s dans les lycées secondaires classiques et techniques. En 2002-2003, 217 formations ont eu lieu, d'une durée variant de 2 à 80 heures. Dans le souci de bénéficier de la richesse d'un travail en équipe interdisciplinaire, l'offre de formation continue s'adresse à tout le personnel enseignant et socio-éducatif. En 2002-2003, 3.841 enseignant(e)s (2.115 femmes et 1.726 hommes) se sont inscrits dans les divers cours de formation continue.

Un cours de pédagogie du genre (une journée et demie) s'est tenu dans le cadre de l'offre de formation continue des enseignant-e-s de la Ville de Luxembourg.

ad (11)

L'élimination des stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires fait partie des préoccupations des personnes responsables de l'élaboration des nouveaux manuels auprès du Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports. Toutefois, il échet de noter que, malgré des efforts considérables, les références à connotation sexiste sont encore nombreuses dans les livres scolaires et les outils pédagogiques.

ad (14)

Le Ministère de la Promotion féminine a veillé à la diffusion du guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre „Mettre au féminin“.

En 1998, le Ministère de la Promotion féminine a élaboré, avec l'appui d'un groupe de travail, le guide intitulé „féminin-masculin: Métiers, Titres et Fonctions“ proposant des dénominations au féminin en langues luxembourgeoise, française et allemande, diffusé en 10.000 exemplaires. La réussite du guide au cours des dernières années et l'intérêt qui a grandi de manière continue a rendu nécessaire une réédition.

Cette deuxième édition revue et corrigée, introduit les désignations des grades de l'Armée luxembourgeoise et de la Police grand-ducale, les dénominations des métiers auprès des Postes et Télécommunications, les professions dans le domaine des nouvelles technologies et différentes professions de la justice. La troisième édition est sortie en 2003.

ad (15), ad (16), ad (17)

Le Gouvernement a pris certaines mesures pour inciter les communes à mettre en place l'enseignement précoce, la prise en charge des enfants en dehors des heures de classe, l'aide aux devoirs et les cantines scolaires et ce dans le but de faciliter la conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle. Il n'en demeure pas moins qu'il existe des disparités entre communes, alors que toutes n'offrent pas les mêmes facilités. La ville de Luxembourg a fait des efforts considérables et a introduit des infrastructures parascolaires (prise en charge des enfants, cantines, ...) pour tous les enfants, y compris la garde pendant les vacances scolaires (admission seulement suivant la situation familiale).

Depuis l'introduction de l'éducation précoce en 1998-1999, le cycle préscolaire s'étend sur trois années. L'éducation préscolaire constitue la base de notre système scolaire. Elle n'a plus comme jadis, la fonction de garder et d'occuper les enfants, mais il lui incombe d'éduquer et de favoriser le développement de la personnalité de chaque enfant. En s'inscrivant dans un processus pédagogique et éducatif, elle contribue à augmenter les chances de succès des futurs élèves et prépare progressivement à la première année de l'enseignement primaire.

De 1998/1999 jusqu'à l'année 2003/2004, l'éducation précoce connaît une très forte évolution et un succès indéniable. Si en 1998/1999 seulement 22 des 118 communes ont offert l'éducation précoce, ce chiffre s'est quadruplé en 2003/2004 pour arriver à 88 communes qui offrent l'éducation précoce ce qui correspond à 75% de toutes les communes. Le nombre d'enfants inscrits dans les groupes d'éducation précoce fonctionnant dans les différentes communes s'élève en 2003/2004 à 3.270 enfants ce qui correspond à une augmentation de 286,34% par rapport à l'année 1998/1999 (1.142 enfants inscrits).

En ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement de l'éducation précoce au sein des communes, les modèles pratiqués diffèrent largement d'une commune à l'autre. On peut par exemple citer le nombre de communes accueillant les enfants avant et après l'horaire normal ainsi que pendant la pause de midi

N. Com.		matin		midi		après-midi	
		avant l'horaire normal	après l'horaire normal	pause de midi	cantine	avant l'horaire normal	après l'horaire normal
98/99	22	12	7	1	2	8	12
99/00	52	26	22	3	3	14	20
00/01	59	39	32	4	6	24	20
01/02	70	46	34	6	7	32	23
02/03	76	45	38	7	9	35	30
03/04	88*	*	*	*	*	*	*

(*) Chiffres provisoires au 18/11/2003, Relevé 2003/2004> envoi aux communes prévu pour le début du troisième trimestre 2003/2004

Source: Ministère de l'Education Nationale

On voit très clairement que les différentes structures d'accueil ne sont pas offertes dans toutes les communes qui offrent l'éducation précoce. Depuis janvier 2004, cinq nouvelles communes accueillent les enfants de l'éducation précoce au sein de leurs cantines scolaires et offrent une prise en charge pendant la pause de midi. D'autres communes ont développé des synergies avec des crèches.

Le congé pour raisons familiales en cas de maladie des enfants a été inséré dans la loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998. On peut cependant noter que le congé n'est utilisé que modestement. Dans des cas exceptionnels ce congé peut être étendu.

Le plan d'action en faveur de l'emploi 2003 prévoit d'élargir, en coopération avec les instances responsables de la politique familiale, les dispositifs d'encadrement en dehors des horaires scolaires pour ainsi permettre aux parents de poursuivre leur carrière professionnelle.

La Commission parlementaire met de nouveau l'accent sur le nombre insuffisant de crèches à travers le pays, le prix élevé des places et les conditions strictes et imposées au niveau des infrastructures. Vu l'absence de données actualisées concernant cette problématique au moment de la finalisation de ce rapport, il était impossible de faire une évaluation sur les capacités d'infrastructures de garde d'enfants, de cantines scolaires et d'internats à travers le pays.

ad (18) et ad (19)

Si l'objectif majeur du PAN est la réduction du chômage ainsi que la création d'emplois nouveaux, de nombreuses mesures ont aidé à augmenter le taux d'activité des femmes et à mener à long terme à un changement de culture en faveur du partage égal des responsabilités publiques et privées entre femmes et hommes. La loi du 12 février 1999 portant sur la mise en oeuvre du PAN 1998 a donné une base légale à l'organisation d'actions positives dans les entreprises du secteur privé. Dans le cadre de ces actions positives subventionnées par le Ministère de la Promotion féminine il est constaté que les délégué-e-s à l'égalité sont systématiquement impliqué-e-s depuis la conception d'une action positive jusqu'au stade final, c'est-à-dire l'évaluation. A noter que par les actions positives la culture d'entreprise change et que le travail des délégué-e-s à l'égalité est mieux apprécié et ainsi facilité. Au cours de l'année 2000, des actions positives ont été entamées dans neuf entreprises du secteur privé. En 2001, deux nouvelles actions positives ont pu être entamées, en 2002 le nombre d'actions positives se chiffrait à dix unités.

Il est rappelé que la question de l'aménagement et de la réduction du temps de travail relève en premier lieu de la compétence des partenaires sociaux. Les revendications que l'on entend le plus fréquemment concernent actuellement la recherche d'un emploi, la qualification ou l'acquisition d'une nouvelle qualification par les voies de formation continue et la sauvegarde des emplois.

Pour mieux informer les femmes à profiter des formations professionnelles continues, le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports a élaboré dans le cadre du projet Leonardo da Vinci „Femmes Training Net“ un guide sur toutes les mesures de formations offertes dont les femmes peuvent profiter.

Le projet Leonardo da Vinci a été clôturé en février 2001 et voici les résultats: le concept du „gender mainstreaming“ vise à instaurer des changements au niveau de la prise de conscience et au niveau structurel et vise à changer les structures et les représentations, qui sont à l'origine des disparités et des discriminations liées au sexe. Selon les résultats du projet, 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.

Une formation pour les délégué-e-s à l'égalité, réalisée par les différents syndicats dans le cadre du projet „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“ pour l'égalité des chances entre femmes et hommes a été organisée. Les syndicats ont recours au Ministère de la Promotion féminine pour des formations spécifiques en genre qu'ils offrent aux délégué-e-s. Vu le besoin manifeste en formations signalé par les syndicats, le Ministère de la Promotion féminine a organisé au cours de l'année 2000 des formations spécifiques pour formateurs et formatrices à l'égalité. D'autres modules de formation ont aussi été réalisés: pour le personnel enseignant, pour les délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises et délégué-e-s des syndicats ainsi qu'une formation pour les professeurs-orienteurs au sujet de l'orientation professionnelle.

Etant donné que les mesures de formation et de mise à l'emploi organisées via le Centre National de Formation Professionnelle Continue (CNFPC) ne font pas l'objet d'un suivi, il est donc difficile de savoir si les femmes qui trouvent un emploi suite à ces formations, l'occupent toujours au bout d'un an.

Le projet „Egalité de salaire, défi du développement économique et démographique“ a été mené en 2002 par le Ministère de la Promotion féminine en collaboration avec le Ministère du Travail et de l'Emploi. Le but du projet était de rechercher les causes des écarts de salaires.

Adopté par le Comité permanent de l'Emploi et le Comité de Coordination Tripartite, le projet a été inscrit dans le PAN-emploi 2002 et réunissait les partenaires sociaux et le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL).

Même si au Luxembourg le cadre légal détermine une égalité en matière de rémunération, il a été constaté par les études réalisées par le CEPS et le STATEC qu'il existe un écart salarial horaire moyen de 28%. Après prise en compte des différences structurelles de l'emploi féminin et masculin, c'est-à-dire des catégories de postes occupés, des interruptions de carrière, des emplois à temps partiel, il subsiste un écart de 12% expliqué uniquement par le fait d'être une femme.

Les partenaires sociaux ont élaboré un plan d'action comprenant des propositions de mesures concernant la flexibilisation du temps de travail, ou la formation des représentants de syndicats et du patronat en matière de mise en place de systèmes d'évaluation et de classification des fonctions.

Une action prioritaire du PAN-emploi était l'offre de formations aux employeurs et aux représentants des syndicats en matière d'évaluation et de classification des fonctions. Cette formation sera répétée en 2003 et 2004 sous la responsabilité du Ministère de la Promotion féminine et en collaboration avec les organismes de formation continue.

La loi du 7 juillet 1998 portant institution d'un-e délégué-e à l'égalité stipule que les délégué-e-s dans le cadre de leur mission sont habilité-e-s à proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise: c) à préparer et à présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes telles que couvertes par l'article 2 (3) in fine de la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Les formations en faveur des délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé sont offertes à l'Ecole supérieure du travail (EST).

De 2001 à 2003, 203 délégué-e-s (107 hommes et 96 femmes) ont participé aux formations qui sont assurées par le Ministère du Travail et de l'Emploi, accessoirement par l'ADEM en collaboration avec un psychologue. On peut cependant noter que vers la fin des mandats syndicaux la participation aux formations, dont le contenu varie d'une année à l'autre, diminue. Les délégué-e-s en contact avec le Ministère de la Promotion féminine demandent en général une formation plus intensive (plus d'heures) pour acquérir et perfectionner leurs connaissances en matière d'égalité et d'aspect du genre, économiques, juridiques, sociales et psychologiques nécessaires à la compréhension et l'exercice de leur mission.

ad (20) et ad (21)

Le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports mène, en collaboration avec l'Administration de l'Emploi et diverses associations féminines, différentes actions en vue d'encourager les femmes à profiter des mesures de formation existantes. L'accent des travaux de l'emploi féminin de l'ADEM est mis sur le soutien aux demandeurs d'emploi de sexe féminin et aux femmes rentrantes et ce en étroite collaboration avec le Service de la Formation Professionnelle du MENFPS, les associations de femmes oeuvrant dans le domaine de l'emploi féminin et le Ministère de la Promotion féminine. Par ailleurs l'ADEM organise des ateliers spécifiques pour femmes afin de mieux informer et de mieux préparer les femmes aux exigences du monde du travail. Ces ateliers, organisés en collaboration avec les services de l'Orientation professionnelle et Placement, représentent un soutien très important pour les demandeurs d'emploi de sexe féminin. Ils offrent une aide quant à l'orientation professionnelle, accompagnée d'amorces de solutions, ainsi que pour la recherche précise d'un emploi. Le suivi des femmes participant à une formation est garanti soit par l'ADEM (pendant la phase de recrutement, lors de la durée de la formation et à la fin d'une année en dressant le bilan final) soit par l'organisme de formation (après la fin de la formation).

Par ces actions, le Gouvernement espère entre autres inciter les femmes à se former dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Malgré ces efforts, l'orientation professionnelle des filles reste toujours axée vers les filières traditionnelles avec pour effet des résultats produisant la ségrégation professionnelle. En 2001, les secteurs privilégiés par les femmes étaient le commerce, la santé, le secteur social, l'éducation et la restauration. Seulement 7% des emplois féminins étaient localisés dans l'industrie contre 32% des emplois masculins. Afin de remédier à cette situation, une

campagne de sensibilisation récente avait comme but d'attirer l'intérêt des jeunes filles et femmes vers les sciences, les technologies de l'information et de la communication.

ad (22)

Suite au débat d'orientation „Les femmes et l'emploi“, un poste de responsable à l'égalité des chances a été créé à l'ADEM.

ad (23)

Les femmes désireuses de réintégrer le marché de l'emploi et inscrites auprès de l'ADEM profitent d'un remboursement des frais de garde des enfants et des frais de route. Selon des informations peu de femmes profitent de cette mesure. Il faudrait peut être réfléchir à intensifier la diffusion de l'information sur les mesures existantes.

ad (24)

La loi du 6 avril 1999 adaptant le régime général d'assurance pension (doc. parl. 4340) et la loi du 28 juillet 2000 ayant pour objet la coordination des régimes légaux de pension et modifiant a) le Code des assurances sociales, b) la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat, c) la loi du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes, ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois (projet de loi 4605) permettent le rachat dans le domaine de l'assurance pension vieillesse.

ad (25)

La loi du 28 juin 2002 1. adaptant le régime général et les régimes spéciaux de pension; 2. portant création d'un forfait d'éducation; 3. modifiant la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti prévoit plusieurs mesures en faveur des femmes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de l'éducation de leurs enfants.

Afin de valoriser le travail éducatif des parents au niveau des pensions deux mesures ont été retenues:

- la mise en compte des „baby years“ pour les enfants nés avant le 1er janvier 1988,
- l'introduction d'un forfait d'éducation de 10 euros, nombre indice 100, base 84, c'est-à-dire 75,82 euros (3.059 LUF) par enfant pour les intéressés qui ne peuvent bénéficier d'une mise en compte de ce travail éducatif au niveau de leur pension.

Dans le but d'assurer la plus grande cohérence entre le forfait d'éducation et les „baby years“, certaines modalités concernant ces derniers ont été revues.

D'après les dispositions en vigueur, la mise en compte des „baby years“ est subordonnée à l'accomplissement d'une période d'assurance minimale d'une année au cours des trois années précédant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Afin d'atténuer cette condition, il est prévu que la période de référence de trois ans peut être étendue à raison des périodes d'éducation d'enfants (jusqu'à six ans par enfant).

Dans le but d'atteindre un effet pécuniaire équivalent avec le forfait d'éducation, le minimum porté en compte pour le calcul des „baby years“ a été relevé à un montant correspondant à environ 1,5 fois le salaire social minimum, à savoir 270,28 euros, nombre indice 100, base 84, c'est-à-dire 2.049,15 euros (82.662 LUF). Ainsi, pour une personne ayant gagné 1.500 euros (60.510 LUF) avant la naissance de son enfant, les „baby years“ sont calculées en fonction de 2.049,15 euros (82.662 LUF); si son revenu était supérieur à ce minimum, ils continuent à être calculés en fonction du revenu effectif antérieur.

Ce minimum est déterminé par enfant de sorte que, si un assuré se consacre à l'éducation simultanée de plusieurs enfants en bas âge, le minimum est multiplié en fonction du nombre des enfants. Ainsi, en cas de naissance de jumeaux, le minimum est porté à 4.098,30 euros (165.324 LUF).

Pour la mise en compte des „baby years“ se situant avant 1988 des modalités forfaitaires ont été prévues, tant en ce qui concerne l'imputation des périodes qu'en ce qui concerne le montant pris en compte. En principe le minimum est porté en compte, sauf s'il est documenté que le revenu antérieur était supérieur à ce minimum.

Le financement des „baby years“ n'est plus réalisé par le biais de cotisations, mais l'Etat prendra en charge les majorations proportionnelles résultant des „baby years“. A ce titre les cotisations versées

jusqu'à présent seront considérées comme avances sur le paiement des prestations dues au titre des „baby years“ échus ou venant à échéance.

Les pensions comportant des „baby years“ seront recalculées en fonction des nouvelles modalités. Toutefois, il n'y aura pas de réexamen des pensions échues, ne comportant pas des „baby years“, alors que les intéressés pourront prétendre au forfait d'éducation.

Le droit au forfait d'éducation est accordé 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.

Le droit au forfait d'éducation est ouvert à partir de l'âge de 60 ans ou au moment de l'octroi d'une pension personnelle.

Le montant du forfait d'éducation est fixé à 10 euros, nombre indice 100, base 84, c'est-à-dire 75,82 euros (3.059 LUF); ce montant est adapté à l'indice du coût de la vie et ajusté au niveau de vie à l'instar des pensions. Il est soumis aux mêmes charges sociales et fiscales que les pensions.

Le forfait d'éducation est intégralement à charge de l'Etat.

ad (26)

L'individualisation des droits sociaux est toujours à l'étude au sein du Ministère de la Sécurité sociale. Un groupe de travail a été instauré suite au „Rentendësch“ pour élaborer des propositions d'individualisation en matière de sécurité sociale et de fiscalité. Il est composé de représentant-e-s du Ministère de la Sécurité sociale, de l'Inspection générale de la Sécurité sociale, du Ministère de la Promotion féminine, des syndicats OGBL, LCGB et CGFP, du Conseil national des femmes du Luxembourg, ainsi que d'un expert délégué par le Ministère des Finances.

Le Centre d'Information et de Documentation des Femmes a présenté en date du 21.10.2003 les résultats d'une enquête représentative auprès des citoyennes et citoyens sur des thèmes spécifiquement féminins. Les résultats ont démontré l'importance de l'individualisation des droits sociaux dans la population parce que 88% des gens recensés (92% des femmes et 83% des hommes) se sont prononcés en faveur de l'individualisation des droits sociaux.

ad (27) et ad (28)

Aucune mesure d'accompagnement spécifique pour familles monoparentales n'a été prévue. Cependant les femmes désireuses de réintégrer le marché de l'emploi et inscrites auprès de l'ADEM profitent d'un remboursement des frais de garde des enfants et des frais de route. Quant aux mesures tendant à assurer les droits à l'assurance sociale des prostitué(e)s, le Gouvernement a tenu à rappeler que toute personne peut s'assurer à titre individuel. Par ailleurs, depuis la dernière réforme de la loi, une affiliation à la sécurité sociale n'est plus liée à une activité professionnelle antérieure.

ad (29), ad (30)

La campagne contre la violence à l'égard des femmes et des filles a été initiée en 1999 par le Ministère de la Promotion féminine, sous le Haut Patronage de S.A.R. la Grande-Duchesse, en collaboration avec de nombreuses associations oeuvrant dans l'intérêt des femmes.

Au cours de l'année 2001 et 2002, le Ministère de la Promotion féminine a continué et intensifié la lutte contre la violence à l'égard des femmes et de leurs enfants. L'accent de la campagne 2002 a été mis sur la formation, l'information et la sensibilisation.

Le 15 juillet 2003, le projet de loi sur la violence domestique a été adopté par la Chambre des député-e-s avec 59 voix pour et une abstention.

Cette nouvelle loi sur la violence domestique portant modification 1) du code pénal; 2) du code d'instruction criminelle; 3) de la loi du 31 mai 1999 sur la Police et l'Inspection générale de la Police et 4) du nouveau code de procédure civile comprend un canevas diversifié de mesures destinées à prévenir les actes de violence domestique et de responsabiliser les auteurs de ces actes.

Il prévoit ainsi des circonstances aggravantes dans le cas de violences physiques, psychologiques ou sexuelles commises notamment à l'égard du conjoint ou concubin, à l'égard d'un ascendant ou d'autres personnes proches, ou à l'égard de personnes âgées, malades ou handicapées.

Une autre mesure est l'expulsion du domicile de la personne qui met en danger une personne proche avec laquelle elle cohabite, mesure prise par la police qui dure dix jours au maximum. Si l'expulsé(e)

tente de s'introduire dans le logement en violation de la mesure d'expulsion, il ou elle commet l'infraction de la violation du domicile.

Cette mesure est complétée par des procédures de référé spéciales, qui, entre autres, permettront de prolonger la durée de l'éloignement de la personne violente jusqu'à trois mois et de prendre une série de mesures de protection complémentaires à l'éloignement (comme p. ex. l'interdiction de fréquenter certains endroits, de prendre contact avec la victime).

Finalement, 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 d'adultère“.

Depuis la mise en vigueur de la loi et jusque fin février 64 hommes ont été écartés de leur milieu familial suite à des actes de violence. La ligne téléphonique „Täterhotline“ fonctionne depuis le premier décembre 2003. Trois régions et/ou pays y participent: l'Autriche (Oberösterreich), Hambourg et le Grand-Duché de Luxembourg. Le but du service téléphonique consiste à atteindre les personnes, auteurs de violence qui ne sont pas détectées à travers les interventions des autorités.

Le Planning familial ne s'attend cependant pas à une affluence importante dès l'ouverture du service, étant conscient du fait que les auteurs ne réalisent souvent pas qu'ils ont un problème. Vu les 64 hommes arrêtés par la police grand-ducale et une population masculine globale de 221.000 hommes vivant au Luxembourg, il faut, statistiquement parlant, compter qu'à peu près 25.000 hommes luxembourgeois sont ou ont été des auteurs de violence.

Le service d'assistance aux victimes de violence domestique est un service de Femmes en Détresse asbl qui existe depuis la mise en vigueur de la loi sur la violence domestique. Ce service est agréé et conventionné par le Ministère de la Promotion Féminine. Son objectif consiste à assister, guider et conseiller les personnes victimes de violence domestique en recherchant le contact.

ad (31)

Un service de lutte autonome dans le cadre de la police judiciaire contre la violence à l'égard des femmes n'a pas encore été instauré à ce jour. Néanmoins la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique qui est entrée en vigueur le 1er novembre 2003 prévoit la mise en place d'une procédure de référé destinée à assurer une réelle protection à la victime de violences domestiques.

L'intervention policière constitue, très souvent la première réaction des autorités publiques face à la violence domestique. Conscient de l'impact et de l'importance qu'une intervention policière peut revêtir dans le contexte de la lutte contre la violence domestique, cette loi permet aux autorités policières d'expulser de son domicile une personne qui met en danger son conjoint ou la personne avec laquelle elle vit habituellement, ainsi que ses ascendants et ses descendants légitimes, adoptifs ou naturels ou ceux de son conjoint ou de son concubin. La mesure d'expulsion ne pourra être prise que sur autorisation du Procureur d'Etat et s'il existe des indices qu'une personne s'apprête à commettre à l'égard d'une personne proche avec laquelle elle cohabite une infraction contre la vie ou l'intégrité physique, ou qu'elle se prépare à commettre à nouveau à l'égard de cette personne, déjà victime, une infraction contre la vie ou l'intégrité physique. L'expulsion, qui s'inspire directement de la loi autrichienne, entraîne l'interdiction pour la personne expulsée d'entrer au domicile et ses dépendances. La durée de cette mesure est en principe de dix jours au maximum, mais elle peut être complétée par une interdiction de retour d'une durée maximale de trois mois dans le cadre d'une procédure judiciaire. Afin de permettre aux associations de jouer un rôle plus actif dans la défense des droits des victimes de violence domestique, le projet de loi prévoit que la police devra informer un service d'assistance aux victimes de violence domestique de la mesure d'expulsion prise. La police devra aussi communiquer l'identité et l'adresse de la personne protégée au service d'assistance.

Onze formatrices en matière de violence ont été formées par une experte canadienne. Ces formatrices, issues de diverses ONG féminines (Maison de la Porte Ouverte, Pro Familia, Noémi, Conseil national des femmes – Foyer Sud), de concert avec le Ministère de la Promotion Féminine organisent des formations qui s'adressent notamment aux autorités policières et judiciaires pour les rendre attentives au problème de la violence domestique. Ces formations sont organisées avec des experts étrangers et les formatrices. Des activités de supervision et d'intervision sont également organisées en collaboration avec des experts externes.

ad (32)

La Chambre des Député-e-s a voté le projet de loi 4432 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois. Cette loi vise toutes les formes de harcèlement sexuel que l'on puisse rencontrer. Elle prend en compte, non seulement le harcèlement d'un collègue de travail, mais aussi celui d'un client ou d'un fournisseur. La charge de la preuve est partagée entre la victime et l'auteur. L'employeur est obligé de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser un harcèlement dont il a connaissance et d'adopter des mesures préventives, notamment d'information. La loi s'applique au secteur privé et au secteur public.

La deuxième motion adoptée par la Chambre des Député-e-s le 7 mars 1996 invitait le Gouvernement

- à étudier, sur base de pratiques existantes et de modèles élaborés dans d'autres pays, des mesures législatives, des programmes de sensibilisation et des incitations économiques pour les entreprises et les travailleurs et travailleuses en vue d'améliorer la compatibilité de la carrière professionnelle et des tâches inhérentes à la famille, à l'éducation et au ménage pour les hommes et les femmes, ceci en vue d'une répartition équitable entre les deux partenaires, (33)
- à mettre en oeuvre, sur base de ces études, un paquet de mesures performantes qui réalisent le plus rapidement et le plus efficacement possible les différentes stratégies visant l'objectif de partage des responsabilités équitable. (34)

ad (33) et ad (34)

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du PAN 1998 fournit la base légale au Ministère de la Promotion féminine pour soutenir les entreprises dans la réalisation de mesures spécifiques dans le but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

Cette loi a également introduit le congé parental qui est encore aujourd'hui une mesure peu prise par les hommes. Dès son instauration, près de neuf congés parentaux sur dix ont été pris par les femmes. Cependant, les dernières statistiques relatives aux congés parentaux de la Caisse nationale des prestations familiales montrent que les hommes profitent de plus en plus du congé parental. En janvier 2002, la Caisse nationale des prestations familiales a indemnisé 2.283 congés parentaux dont 1.383 congés à plein temps et 900 à temps partiel. Les 2.283 congés parentaux étaient divisés entre 1982 femmes et 315 hommes. En janvier 2003, 2.604 congés parentaux ont été indemnisés. Le nombre d'hommes s'élevait à 510 unités, ce qui correspond à une augmentation de près de 60% par rapport à l'année précédente. Les derniers chiffres datent de janvier 2004. On a recensé en tout 2.918 congés parentaux, 606 pris par les hommes et 2.312 pris par les femmes. En moyenne (période 1.1.2002-31.1.2004) 377 nouveaux congés parentaux sont accordés chaque mois par la Caisse nationale des prestations familiales (301 aux femmes et 76 aux hommes). A noter encore que depuis l'introduction du congé parental, le total des congés accordés jusqu'au 31.1.2004 s'élève à 18.250 cas.

La répartition équitable des tâches et des responsabilités entre les deux partenaires constitue le sujet de plusieurs campagnes de sensibilisation ou de programmes tel que le projet „Partageons l'égalité, – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“. Le projet comporte 2 volets dont le premier est intitulé „Education à l'égalité“ et le deuxième „Formation à l'égalité“.

Le premier volet du 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.

La loi du 19 mai 2003 modifiant le statut général des fonctionnaires de l'Etat a introduit une série d'innovations en rapport avec l'égalité entre femmes et hommes en prévoyant notamment des dispositions destinées à améliorer la situation des fonctionnaires tant féminins que masculins désireux de concilier leur activité professionnelle avec l'éducation de leurs enfants. L'introduction du service à temps partiel constitue sans conteste une des mesures les plus importantes de cette réforme du statut général du fonctionnaire de l'Etat. En effet, la mise en place du service à temps partiel à raison de vingt-cinq pour cent, cinquante pour cent ou soixante-quinze pour cent rompt avec le régime classique de la tâche complète.

Cette loi prévoit également que des conjoints fonctionnaires peuvent bénéficier simultanément d'un congé pour travail à mi-temps, ce qui leur permettra de mieux se partager les charges familiales. Il sera instauré le droit au congé sans traitement et au congé pour travail à mi-temps à la suite d'un congé parental lorsque ce dernier se situe consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil. Dorénavant, les fonctionnaires auront la possibilité d'intercaler une période de congé de récréation entre le congé de maternité et une période de congé sans traitement respectivement de congé pour travail à mi-temps.

Une autre disposition de cette loi vise à donner aux fonctionnaires de sexe féminin, qui bien souvent ont dû quitter leurs fonctions sous le régime de l'ancienne législation en matière de congés sans traitement et de congés pour travail à mi-temps afin de pouvoir se consacrer à l'éducation de leurs enfants, la possibilité de réintégrer la fonction publique.

La fonction de délégué-e à l'égalité entre femmes et hommes sera uniquement introduite dans les administrations ne disposant pas de délégation du personnel. Dans le cas contraire, ce sera la délégation du personnel qui se chargera des questions ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes.

II. Les femmes et l'emploi (1997)

Lors du débat d'orientation sur les femmes et l'emploi (doc. parl. 4260) le Gouvernement a été invité via motion adoptée en séance publique du 10 juin 1997

- à élaborer une vaste stratégie d'information et de sensibilisation pluriannuelle visant à présenter les atouts d'un partage équitable de la vie professionnelle, des tâches inhérentes au foyer et l'accompagnement éducatif entre femmes et hommes. (35)

ad (35)

Le plan d'action 2000 et son complément le plan d'action Pékin +5 définissent la stratégie du Gouvernement luxembourgeois à court et moyen terme en matière de politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces plans fixent les domaines où le Gouvernement souhaite s'engager par priorité. Il s'agit notamment du domaine de l'éducation et de la formation, de la santé, de la violence, du monde économique, de la prise de décision, des médias, de l'environnement.

Le Comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes en assure le suivi et en fait rapport. Le nombre de femmes s'occupant des tâches familiales a diminué pour passer de 76.000 à 58.000, alors que le nombre d'hommes au foyer a doublé pour passer de 900 à 1.800. Pour le détail du congé parental voir sous ad (33) et ad (34).

III. Les femmes et le travail non rémunéré (1998)

La motion du 10 mars 1998 adoptée au cours du débat d'orientation (doc. parl. 4387) sur la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) invitait le Gouvernement

- à oeuvrer en vue de la levée des réserves formulées lors de la ratification de la CEDAW approuvée par la loi du 15 décembre 1988; (36)
- à appuyer la Chambre des Député-e-s dans ses démarches futures en vue d'inscrire le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la Constitution; (37)
- à développer des stratégies propres à assurer une représentation équilibrée des femmes aux postes de responsabilité dans tous les domaines de la vie économique et sociale du pays; (38)
- à prendre des mesures concrètes afin d'assurer la mise en pratique des conclusions de la Déclaration de La Haye pour supprimer le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution, en particulier: (39)
 - a) punir pénalement le fait de tenir quelqu'un en dépendance; (40)
 - b) réprimer ceux qui exploitent le tourisme sexuel; (41)
 - c) assurer la protection des témoins dans le cadre de la lutte contre l'exploitation de la prostitution et du proxénétisme; (42)
 - d) informer les personnes non communautaires qui demandent un permis de séjour sur base d'un contrat dit contrat d'artiste sur les risques inhérents à une telle demande; (43)

- e) à créer des services pour les prostitué(e)s qui veulent se réorienter professionnellement; (44)
- f) permettre aux personnes qui s'adonnent à la prostitution, de séjourner aussi longtemps que nécessaire sur le territoire luxembourgeois en vue de pouvoir déposer comme témoin dans un procès pénal; (45)
- à procéder à une analyse des besoins spécifiques des femmes en matière de santé et de poursuivre des campagnes de sensibilisation en matière de procréation libre et responsable, en ce sens il est important: i) de permettre sous certaines conditions l'accès gratuit aux différents moyens de contraception; ii) d'établir un bilan de la loi actuelle sur les IVG aux fins d'examiner si des modifications s'avèrent nécessaires. (46)

ad (36) et (37)

Voir sous ad (1)

ad (38)

Une étude sur les femmes dans la prise de décision économique a été réalisée en 2000/2002 par la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers en collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine. Par la mise en oeuvre d'actions positives dans les entreprises du secteur privé, le Ministère de la Promotion Féminine appuie les entreprises dans leurs démarches de promouvoir les femmes aux postes de prise de décision.

Cependant, dans le secteur privé, les femmes sont encore largement sous-représentées aux positions de prise de décisions. Cette constatation est le résultat de l'enquête réalisée auprès de 1.300 entreprises représentatives de l'ensemble des entreprises implantées au Luxembourg.

Cette sous-représentation est particulièrement marquée:

- dans les conseils d'administration: les femmes représentent 16% des membres des conseils d'administration, alors qu'elles représentent 33% des effectifs totaux des entreprises ayant un conseil d'administration. La sous-représentation est encore plus forte dans les entreprises de plus de 100 salariés;
- à la direction d'entreprise:
 - 16% des chefs d'entreprise de moins de 15 salarié(e)s sont des femmes, alors qu'elles représentent 40% des effectifs;
 - 11% des chefs d'entreprise de plus de 15 salarié(e)s sont des femmes alors qu'elles représentent 33% des effectifs;
- dans „les postes de prise de décision“, y compris celui de chef d'entreprise:
 - les femmes ne représentent que 31% des personnes prenant des décisions dans les entreprises de moins de 15 salarié(e)s, et elles sont surtout présentes aux postes de secrétariat,
 - elles ne sont que 27% des personnes prenant des décisions dans les entreprises de plus de 15 salarié(e)s; et surtout dans les postes administratifs, comptables, de la gestion des ressources humaines ou de la communication,
- dans les délégations du personnel: les femmes représentent 23% des membres de la délégation effective dans les entreprises de plus de 15 salarié(e)s.

La quasi-invisibilité des femmes au niveau de la prise de décision s'explique par les structures actuelles du pouvoir qui ne favorisent pas l'accès des femmes aux postes de décision.

A cela s'ajoute que le préjugé selon lequel une femme n'est pas crédible à des postes de responsabilité a encore de beaux jours devant lui. Diverses études ont permis d'affirmer qu'en ce début de XXI^e siècle, certaines entreprises refusent de recruter des femmes aux postes d'encadrement d'équipes masculines dans les secteurs traditionnellement masculins, alors qu'elles craignent qu'une telle présence risquerait de déstabiliser la cohésion sociale au sein de l'entreprise. Il s'ensuit que les femmes ne sont pas seulement moins recrutées à certains postes, mais qu'elles sont également moins encouragées à affronter les défis d'un poste de direction, et moins souvent contactées lorsque de nouveaux postes doivent être pourvus.

Depuis sa création en 1993, le Prix Féminin de l'Entreprise a été décerné pour la septième fois, en 2003 aux entreprises Luxplan et PriceWaterhouseCoopers pour leurs efforts de promotion des femmes à des postes de prise de décision.

Aux dernières élections politiques en 1999, la participation des femmes a légèrement augmenté par rapport aux élections précédentes. Néanmoins, le nombre de candidates et d'élues reste inférieur à celui des hommes. Le pourcentage de candidates étant de 29,4% avec 126 femmes sur 428 candidat-e-s. Parmi ces 126 candidates, 74 femmes soit 59,2% se sont présentées pour la première fois aux élections législatives. 29 candidates, soit 23% avaient un mandat politique au moment des élections. Les femmes élues constituent 20% de la totalité des élu-e-s. Au niveau de la Chambre des Député-e-s, les femmes occupent 12 des 60 sièges.

Les femmes figurent également parmi les abonnés absents au niveau du pouvoir politique communal. Sur les cent dix-huit communes, onze seulement sont actuellement dirigées par des bourgmestres femmes (9,3%). Elles étaient encore douze fin 2002. Elles ne représentent que 13,7% des échevins et 16,7% des conseillers communaux. Même si le taux de participation des femmes aux collèges échevinaux et conseils communaux est en hausse, cette progression est loin d'être fulgurante, bien au contraire. Les femmes n'ont gagné en présence qu'un peu plus de 10% en presque vingt ans au niveau des collèges échevinaux.

La sous-représentation féminine dans la prise de décision politique se vérifie également au niveau européen. Actuellement, le Luxembourg est représenté au Parlement européen par deux femmes sur un total de six députés. Dans ce contexte, il échet de souligner que cette représentation est inférieure à celle connue pendant les périodes législatives précédentes où les femmes représentaient avec trois mandats la moitié des députés luxembourgeois au sein du Parlement européen. Autre fait négatif à souligner: lors des élections de 1999, aucune femme n'a été élue directement au Parlement européen. Il s'agit d'une première depuis l'introduction de l'élection directe à ce niveau. Le seul membre de la Commission européenne représentant le Luxembourg est toutefois une femme.

ad (39) à (46)

Le Ministre de la Justice a instauré un groupe de travail devant examiner la situation et la question si le Luxembourg est en conformité avec les règles internationales.

Le dispensaire de la Croix-Rouge „Drop-In“ a été mis en place pour offrir aux prostitué-e-s et surtout aux personnes nécessiteuses des services professionnels de soutien sanitaire, de consultation et d'assistance médico-psychosociale et de les aider à élaborer un projet de vie. En 2000, 1.765 personnes ont été accueillies dans les locaux du Drop-In, dont 84% étaient des femmes. Durant l'année 2001, le service a accueilli 2166 clients (dont 1.835 femmes) et en 2002 le nombre s'est élevé à 2.662 clients, dont 2.066 femmes.

IV. La participation des femmes dans la prise de décision (1999)

Dans le cadre du débat d'orientation sur la prise de participation des femmes dans la prise de décision (doc. parl. 4498) deux motions ont été adoptées le 3 mars 1999.

La première motion invitait le Gouvernement

au niveau politique

- à continuer les efforts entrepris par le Ministère de la Promotion féminine d'établir des statistiques concernant plus particulièrement la situation des femmes, notamment en ce qui concerne leur représentation au sein des organes de décision; (47)
- à introduire, en se conformant au principe du mainstreaming, l'établissement généralisé de données statistiques ventilées par sexe dans tous les ministères et services publics chargés par l'Etat de l'établissement de telles statistiques; (48)
- à préparer la présentation d'un programme d'action national lors de la prochaine déclaration gouvernementale avec des objectifs précis et un calendrier réaliste; (49)
- à oeuvrer en vue d'une meilleure coopération entre les différents Ministères; (50)
- à doter le Ministère de la Promotion féminine des moyens financiers et en personnel pour réaliser les mesures lui incombant du plan d'action 2000 pour élargir son champ d'action en vue d'une meilleure représentation des femmes dans tous les domaines de la prise de décision; (51)
- à prendre au moment de leur expiration tous les projets bénéficiant d'une dotation européenne (fonds sociaux, programmes spécifiques, initiatives locales), réalisés en collaboration avec les ministères compétents qui oeuvrent en vue d'une meilleure intégration des femmes à tous les niveaux; (52)

- à discuter l’opportunité de limiter à deux tiers le nombre de candidats d’un même sexe sur les listes de candidatures aux différentes élections à l’exemple du modèle belge; (53)
- à inciter par le biais de subventions les partis politiques à se fixer des objectifs précis en vue d’une plus grande représentation des femmes; (54)
- à inciter les responsables politiques communaux et intercommunaux de prévoir l’instauration d’un service de la condition féminine à l’image des services existants à Bettembourg et Sanem; (55)

concernant la vie économique

- à soutenir davantage les entreprises dans leurs efforts de promouvoir les femmes, notamment en augmentant les crédits libérés en vue de soutenir les entreprises qui s’engagent à introduire des mesures d’actions positives en faveur de leurs employées; (56)
- à offrir dans le cadre de la formation continue des cours en vue de promouvoir les femmes dans des positions de responsabilité; (57)
- à informer régulièrement la Chambre des Député-e-s sur les progrès réalisés en la matière. (58)

ad (47)

L’observatoire de la participation politique des femmes institué auprès du Conseil national des femmes en 1998 avait pour objectif de dresser une banque de données en matière de participation des femmes à la vie politique luxembourgeoise et d’analyser notamment l’évolution de la participation des femmes à la vie politique en général et au niveau des partis politiques en particulier. Le point de départ furent les élections législatives de 1999. L’analyse se présente sous forme de statistiques qui peuvent être téléchargées notamment à partir du site du Conseil national des femmes luxembourgeoises (www.cnfl.lu).

Une suite sera donnée à l’Observatoire dont les activités se dérouleront sur deux années, étant donné que les électrices et électeurs luxembourgeois(es) seront appelé(e)s à élire leurs représentants nationaux en 2004 et locaux en 2005. Une étude sur l’intégration de la dimension du genre dans les programmes et structures des partis sera réalisée par le CNFL comme partenaire du projet „Equilibre entre femmes et hommes dans la prise de décision – défi démocratique, politique et économique“ que le Ministère de la Promotion féminine a mis en oeuvre comme projet pilote du programme de mise en oeuvre de la stratégie-cadre communautaire pour l’égalité entre les femmes et les hommes et qui est subventionné par l’Union européenne.

L’ILRES a réalisé pour les besoins du Centre d’information et de documentation-femmes un sondage sur certaines questions concernant plus spécifiquement les femmes. Le sondage s’est déroulé à un an des élections. Les résultats ont été présentés en octobre 2003.

Les résultats ont démontré que la population a, huit mois avant les élections législatives, des visions concrètes sur les problèmes de société et que des solutions et propositions concrètes s’imposent. En tête de liste, on retrouve les thèmes suivants:

- le marché de l’emploi en général et un salaire égal en particulier (94%)
- inscription dans la Constitution du principe de l’égalité des chances entre hommes et femmes (89%)
- l’individualisation des droits sociaux (88%).

Les réponses pertinentes montrent l’intérêt et la prise de conscience de la population pour les problèmes d’ordre social, mais soulignent également l’aspiration à une vie plus sûre. Les personnes interrogées articulent d’une part clairement leurs attentes de la part des responsables politiques au sein du Parlement et du Gouvernement. D’autre part, on aperçoit une certaine hésitation lorsqu’il s’agit de proposer des alternatives concrètes afin de promouvoir l’égalité des sexes.

Les femmes sont, en 2003, toujours défavorisées sur le marché de l’emploi et/ou sur le lieu de travail, l’égalité de fait est loin d’être atteinte. Ceci est l’avis de plus de 36% des personnes interrogées; auprès des jeunes femmes interrogées ce pourcentage est beaucoup plus élevé. L’inégalité des salaires (différence non justifiée de plus de 28% entre les hommes et les femmes, 12% ayant comme seule explication la différence de sexe) compte parmi l’injustice la plus souvent évoquée à côté des problèmes tels le mobbing, la mise sous pression, l’accès limité aux emplois ou à certaines catégories d’emploi, les possibilités de carrière réduites pour les femmes ayant des enfants.

15% des personnes interrogées sont d’avis que l’injustice sociale vis-à-vis des femmes est le résultat d’une stagnation de l’évolution des mentalités. Ces personnes regrettent qu’un changement de mentalité

prenne autant de temps au Luxembourg. On retrace une plus grande sensibilité dans ce domaine auprès des femmes (18%) qu'auprès des hommes (11%). 75% des personnes interrogées se sont exprimées en faveur de la parité politique (femmes 85%, hommes 71%). Cet objectif ne peut être atteint que si les femmes s'occupent de leur propre promotion dans le domaine de la politique (16%). Les femmes interrogées sont d'avis que parallèlement au changement de mentalité, une meilleure coordination entre famille, travail et domaine politique s'impose afin de concrétiser la parité au niveau politique (11%). Pour les hommes interrogés par contre, ces mêmes arguments ne représentent qu'un pourcentage négligeable (10%, respectivement 3%). D'autres différences entre les hommes et les femmes interrogés sont nettement visibles au niveau des quotas; 10% des hommes interrogés s'expriment clairement en défaveur des quotas. Néanmoins 8% des hommes voient dans des réformes institutionnelles, telle la réforme du système électoral, une possibilité de promouvoir la parité politique.

Plusieurs revendications du CID-Femmes résultent de cette étude:

- L'injustice de fait des femmes sur le lieu de travail doit être combattue d'une part par de nouvelles lois, d'autre part par des mesures de sensibilisation supplémentaires et concrètes en collaboration avec les employeurs, les employées et les syndicats. Des mesures de „good practise“ doivent être converties pour le milieu luxembourgeois.
- Le Gouvernement ainsi que les partis politiques au sein du Parlement doivent oeuvrer en faveur de l'inscription du principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans la Constitution et promouvoir l'individualisation des droits sociaux.
- Un appel est fait à toutes les femmes afin de prendre conscience de leurs responsabilités politiques en vue des élections législatives et européennes en 2004 et des élections communales en 2005.
- Les partis politiques doivent redéfinir leurs structures institutionnelles afin de permettre une parité politique (listes paritaires, quotas, ...)
- Les partis politiques doivent tenir compte dans leur programme électoral des revendications de la société en général et des femmes en particulier concernant l'égalité des chances entre femmes et hommes.
- Un changement de mentalité afin de promouvoir l'égalité de fait entre femmes et hommes doit être soutenu, même en période de récession. L'Etat a le devoir de mettre à disposition les moyens nécessaires à cet effet et d'encourager toutes les femmes et tous les hommes à y participer.

D'autres études en cours auprès du Conseil national des femmes ne sont pas encore prêtes. Les autres études du CNFL sont réalisées dans le cadre du projet du Ministère de la Promotion Féminine „Gender Balance in decision making, a challenge for democracy and economy“ dans le contexte de la stratégie-cadre européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

ad (48)

Des efforts ont été entrepris afin de ventiler les données statistiques par sexe au niveau des Ministères et des services publics. A titre d'exemple, l'Administration de l'Emploi (ADEM) et le Service central de la statistique et des études économiques (STATEC) ventilent par sexe leurs statistiques. On peut également noter que les dernières statistiques du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle concernant la formation continue, la réintégration professionnelle et l'intégration de la perspective du genre dans l'éducation et la formation sont ventilées par sexes.

ad (49)

La déclaration gouvernementale du 12 août 1999 a déterminé les priorités d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le Gouvernement n'a pas présenté de programme d'action spécifique avec des objectifs donnés et un calendrier fixe. Toutefois, il fait remarquer que le plan d'action 2000 et le plan d'action Pékin +5 constituent la stratégie-cadre du Gouvernement en matière d'égalité des femmes et des hommes et tiennent lieu de programme d'action.

ad (50)

Des progrès sont à enregistrer au niveau de la coopération entre les différents ministères compétents. Le Comité Interministériel de l'égalité entre les femmes et les hommes assure la coordination des actions et politiques. Plusieurs projets sont d'ailleurs le fruit d'une collaboration entre plusieurs ministères. Le plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 constitue l'exemple le plus patent d'une telle

collaboration. On peut encore citer le plan d'action national pour l'inclusion sociale qui a mobilisé entre autres le Ministère de la Promotion féminine et le Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse. Le Ministère de la Promotion féminine est membre des comités de suivi des programmes européens, fonds structurels, Objectifs 2 et 3, Equal, Interreg, Leader +, du Fonds européen pour les réfugiés et veille à l'intégration de la dimension du genre dans les projets subventionnés.

ad (51)

En 2003, le personnel a augmenté d'un poste et demi et en 2004 de deux postes de juristes pour la préparation de la présidence de 2005. De 1995 à 2004, le Budget du Ministère de la Promotion féminine a augmenté de 4.421.722 euros (de 3.457.172 à 7.878.944 euros). Les ressources financières prévues dans le budget 2004 du Ministère de la Promotion féminine permettent de consolider et de renforcer les actions contribuant à l'ancrage d'une culture d'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'éducation, de la formation, de l'emploi, de la prise de décision et dans la vie privée. Cette augmentation est saluée par la Commission de l'Égalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine.

Une formation en genre a été organisée par le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Ministère de la Promotion féminine en collaboration avec le „Arbeitskreis Trier“ à l'intention des porteurs de projets dans l'objectif de développer des connaissances en genre et d'activer la collaboration transnationale.

ad (52)

Le Ministère de la Promotion féminine poursuit le projet „Partageons l'égalité – Gleichheit delen – Gleichheit teilen“, dont le subventionnement par la Commission européenne a cessé en 2000. De même, le Gouvernement continue à soutenir certains projets ayant pour objectif la réinsertion des femmes dans la vie active, réalisés par différentes associations de femmes (Zarabina, Femmes en détresse, Initiativ Rëm Schaffen) appuyés dans le cadre du Fonds social européen, ainsi que les cours offerts par les Instituts de formation professionnelle continue.

ad (53) et (54)

D'après le Ministère de la Promotion féminine, la question d'une incitation des partis politiques par le biais de subventions aux fins de se fixer comme objectif une plus grande représentation des femmes a été posée sans qu'elle ait eu de suites favorables. A noter que certains partis politiques (le parti chrétien-social et Déi Gréng) font des efforts considérables en la matière et prévoient par le biais de quotas de renforcer la représentation féminine dans leurs rangs.

On peut cependant noter que la parité entre femmes et hommes n'est pas atteinte sur les listes électorales des partis.

ad (55)

Les évolutions au niveau communal montrent qu'à côté de la Ville de Luxembourg, de Sanem, Dudelange et de Bettembourg, d'autres communes envisagent d'instaurer un service à la condition féminine. Les personnes engagées dans ce service recevront une formation adéquate. En 2001, 87 communes avaient institué au moins un des trois organes d'égalité des chances à savoir soit un-e délégué-e à l'égalité, soit une commission consultative d'égalité des chances entre femmes et hommes, soit un service à l'égalité des chances. Il est rappelé que les services à la condition féminine travaillent dans le domaine du conseil et de la recherche des problèmes spécifiques des femmes.

Un service à l'égalité des chances à Esch-sur-Alzette fonctionne depuis octobre 2002. Dans le cadre du programme Leader +, un service régional cofinancé par cinq communes et géré par une asbl („Gender Haus“) fonctionne à Redange/Attert.

ad (56)

Le Ministère de la Promotion féminine a noué et entretient des contacts réguliers avec une soixantaine d'entreprises luxembourgeoises dans le but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

Les actions positives du Ministère de la Promotion féminine s'adressent aux entreprises afin de les aider à engager une politique active d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leur organisation. Seule une égalité de fait entre les femmes et les hommes dans l'entreprise permettra aux entreprises à long terme de rester compétitives. Depuis 1999, une vingtaine d'entreprises ont déjà participé

au programme „Actions positives“. Au cours de l'année 2000, des actions positives ont été entamées dans 9 entreprises du secteur privé. En 2001, deux nouvelles actions positives ont pu être entamées, en 2002 le nombre d'actions positives se chiffrait à dix unités.

ad (57)

L'Institut national de l'Administration publique (INAP) offre, au niveau des carrières supérieures, des cours de management en vue entre autres de promouvoir les femmes dans des postes de responsabilité.

ad (58)

L'organisation annuelle de débats d'orientation sur la promotion féminine offre au Gouvernement la possibilité de fournir au Parlement des informations, statistiques et données actualisées sur les projets entamés et les progrès réalisés au cours de l'année écoulée.

Par la deuxième motion adoptée le 17 mars 1999 lors du débat d'orientation sur la participation des femmes dans la prise de décision, le Gouvernement fut invité

- à donner encore une plus grande importance à l'éducation civique dans les programmes de l'enseignement postprimaire afin de sensibiliser les jeunes, notamment les jeunes filles, aux affaires publiques et politiques; (59)
- à donner, dans le cadre de l'enseignement de l'histoire, une plus grande importance à l'enseignement de l'histoire contemporaine afin de familiariser davantage les jeunes aux évolutions politiques récentes; (60)
- à inciter tous les élèves aux tâches et responsabilité familiales; (61)
- à oeuvrer dans le sens d'une plus grande compatibilité entre les horaires scolaires et les horaires de travail des parents. (62)

ad (59) à (62)

Le ministère de l'Education Nationale a élaboré et diffusé deux guides pratiques ayant comme objectif de promouvoir le respect de l'égalité et de la diversité dans l'élaboration et le choix de matériel didactique respectivement de promouvoir le respect de la perspective du genre (gender-mainstreaming) dans la réalisation de projets nationaux et européens.

Dix mille exemplaires de l'ouvrage „*Droits égaux pour filles et garçons, femmes et hommes*“, qui s'adresse principalement aux jeunes dans le but de les sensibiliser au problème des inégalités existantes dans la société ont été distribués dans les lycées luxembourgeois, ce qui témoigne de l'intérêt du sujet.

Le livre, à utiliser comme manuel d'appoint aux cours d'instruction civique ou comme base de discussion sur la nécessité d'une politique d'égalité des femmes et des hommes dans d'autres cours, donne un aperçu exhaustif des actions en faveur de la réalisation de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes réalisées par le Gouvernement luxembourgeois depuis la ratification de la Convention en 1989.

V. Les femmes et les élections de 1999 – analyses et perspectives (2000)

Lors de la séance publique du 15 mars 2000 consacrée au débat annuel d'orientation (doc. parl. 4610) deux motions ont été adoptées.

La première invitait le Gouvernement

- à entamer une politique de promotion féminine telle que retenue par l'accord de coalition et la loi PAN du 12 février 1999; (63)
- s'orienter aux recommandations et conclusions du rapport présenté par la Commission de l'Egalité entre femmes et hommes et la Promotion féminine adopté avec une grande majorité; (64)
- à instituer, dans ce contexte, un organe permanent faisant une analyse continue de la participation des femmes dans la prise de décision; (65)
- à oeuvrer 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) à l'égalité. (66)

ad (63)

La loi sur la violence domestique, le harcèlement sexuel, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, le congé parental, le congé pour raisons familiales, les mesures destinées à faciliter la réinsertion des femmes sur le marché du travail, les mesures positives constituent quelques exemples de politique de promotion féminine.

ad (64)

Le Gouvernement en général et le Ministère de la Promotion féminine en particulier s'orientent en règle générale aux recommandations et conclusions de la Commission de l'Egalité entre femmes et hommes et de la Promotion féminine.

ad (65)

Il n'a été institué aucun organe permettant de faire une analyse continue de la participation des femmes dans la prise de décision. Cependant, le Ministère de la Promotion féminine attire l'attention sur le fait que l'ouvrage „*Les femmes et le marché de l'emploi*“ peut faire figure d'analyse continue. Cet ouvrage, qui est actualisé tous les deux ans, donne un aperçu de l'évolution de la situation des femmes sur le marché et analyse les effectifs féminins. Une troisième édition devrait paraître prochainement et consacrer entre autres un chapitre aux femmes dans la prise de décision économique.

Le projet appelé „La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision, défi du développement démocratique et économique“ que le Ministère de la Promotion féminine mène, dans le contexte de la stratégie-cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes, fera le suivi d'études sur la participation des femmes dans le processus de prise de décision politique et économique. Le Ministère de la Promotion féminine réalise ce projet en collaboration avec le CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg) et les partenaires sociaux.

L'objectif du projet est la sensibilisation pour une participation égale des femmes et des hommes au marché de l'emploi à tous les niveaux et notamment à la prise de décision. Seront analysées les pratiques de promotion du travail féminin en général et de promotion des femmes à des postes de décision appliquées par les employeurs, les confédérations des employeurs et les organismes syndicaux. Un séminaire transnational portera sur l'échange de stratégies exemplaires et sur l'échange de bonnes pratiques.

ad (66)

voir ad (55)

La deuxième motion adoptée lors de la séance publique du 15 mars 2000 invitait le Gouvernement

– à continuer ses efforts dans le domaine, notamment

- i) en faisant compléter l'étude „*Les femmes et la politique*“ réalisée par le Centre de Recherche public Gabriel-Lippman par un volet traitant des expériences des femmes dans la vie politique concrète; (67)
- ii) 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. (68)

ad (67)

L'étude „*Elu(e)*“ réalisée par le Centre de Recherche G.-Lippmann ne sera pas publiée. Son contenu ne répondant pas à la qualité scientifique attendue, le Ministère de la Promotion féminine a préféré renoncer à une publication.

ad (68)

La banque de données élaborée par l'Observatoire sur la participation politique des femmes peut être consultée par le public.

VI. La violence domestique (2001)

Dans le cadre du débat portant sur la violence domestique (doc. parl. 4705) trois motions ont été adoptées lors de la séance publique du 13 mars 2001.

La première a invité le Gouvernement

- à organiser sur le plan national des cours de formation continue pour les enseignants afin de leur permettre de mieux reconnaître les cas d'enfants maltraités et d'y réagir de façon adéquate; (69)
- à organiser une formation pour les médecins généralistes et pédiatres, afin de les mettre en position de pouvoir réagir de façon efficace lors de la constatation de cas de violence domestique; (70)
- à étendre les cours de formation aux agents de la Police grand-ducale à tous les membres de la force publique; (71)
- à organiser des cours de formation continue pour les magistrats et les membres du Parquet afin de garantir un suivi optimal en cas de violence domestique sur le plan judiciaire. (72)

ad (69) à (72)

La problématique de la violence domestique est abordée dans le cadre de la formation continue des enseignant(e)s organisée par le Service de coordination de la recherche et de l'innovation pédagogiques et technologiques (SCRIPT). La thématique fait partie intégrante de la formation initiale et continue des agents de la Police grand-ducale. Un cours de formation continue a été organisé pour les dirigeants régionaux de la police ainsi que pour le Parquet.

Ces formations ont été organisées avec des experts étrangers et en collaboration avec des formatrices des ONG. Les formations récentes s'adressent aussi au secteur social, médical et pédagogique (pédagogues, enseignants, éducateurs, formateurs). Des activités de supervision et d'intervision sont également organisées en collaboration avec des experts externes.

Une conférence en novembre 2003 avait comme public cible spécialement les juristes, notamment les magistrats, et d'autres professionnels concernés.

Aucun cours n'est organisé pour les médecins et pédiatres et les magistrats.

Dans le cadre de la deuxième motion le Gouvernement a été invité

- à mettre sur pied une campagne de sensibilisation et d'information très large sous le patronage de tous les départements ministériels concernés pour garantir que cette campagne sera perçue comme une action du Gouvernement tout entier dans la lutte contre la violence domestique; (73)
- à créer un centre d'intervention rassemblant tous les acteurs qui agissent sur le plan de l'aide aux victimes de violences domestiques et garantissent une prise en charge optimale de ces victimes; (74)
- à organiser une prise en charge thérapeutique des victimes et des auteurs de violence domestique, accessible à toutes les personnes concernées, qui peut aboutir à mettre fin à la situation de violence dans le couple; (75)
- à étudier les méthodes de traitement des auteurs de violences conjugales appliquées à l'étranger et à transposer les meilleures pratiques au Luxembourg (p. ex. „Selbsthilfegruppen“). (76)

ad (73) à (76)

Une campagne de sensibilisation et d'information sur la violence domestique a commencé depuis et a pris notamment la forme de spots à la radio, à la télévision et au cinéma, de conférences, de formations et d'ateliers de sensibilisation.

En 2001 et 2002, trois dépliants et une brochure concernant la violence et le viol ont été distribués aux médecins généralistes, aux pharmaciens et pharmaciennes et aux centres médico-sociaux, à la Police grand-ducale etc.

Un débat d'orientation sur la violence domestique a eu lieu le 13 mars 2001 à la Chambre des Député-e-s. Les sujets suivants ont été traités:

- Le phénomène de la violence domestique/familiale: le cycle de la violence, les victimes potentielles de la violence domestique, les conséquences de la violence domestique.
- La lutte contre la violence domestique.

Au cours de l'an 2002, le Ministère de la Promotion féminine a continué et intensifié la lutte contre la violence à l'égard des femmes et de leurs enfants. L'accent de la campagne 2002 a été mis sur la formation, l'information et la sensibilisation.

Le Planning familial a également intensifié sa campagne de sensibilisation qui prévoit une sensibilisation au niveau des instances sociales. Le Planning familial disposait en 2003 d'un stand à la Confé-

rence de Mondorf où ont pu être touchées les personnes travaillant dans ce domaine. La campagne de sensibilisation s'adressant au grand public comprenait des courriers adressés à toutes les communes, à tous les services d'égalité des chances, à diverses institutions du domaine social, aux chambres professionnelles, aux services de santé au travail.

Au cours de la 2ème quinzaine de janvier 2004, la campagne de sensibilisation s'est poursuivie par une campagne dans la presse et par une campagne d'affichage dans les trains et bus du réseau des CFL. Fin février 2004, le relais sera pris dans les autobus de la Ville de Luxembourg. Au niveau de la Ville d'Esch-sur-Alzette et sur le réseau TICE, la campagne aura lieu au mois de février. Le bulletin communal du mois de janvier de la Ville d'Esch comportait aussi le numéro d'appel du service d'aide aux auteurs et aux victimes. Seules les communes de Dudelange et d'Esch-sur-Alzette ont accueilli favorablement la campagne du Planning familial.

Des campagnes dans la presse écrite et sur la radio, par communiqués de presse, ont été entamées à plusieurs reprises, avec des échos et retombées variés. Les médias ont surtout réagi lors de la Conférence de Mondorf, alors que deux interventions étaient nécessaires pour susciter un plus grand intérêt notamment auprès des médias audiovisuels. Les responsables du Planning familial insistent sur le fait qu'ils ne disposent pas du budget nécessaire pour acheter du temps d'antenne ou de la place dans les journaux. Une campagne de sensibilisation aura peut-être lieu, grâce à des dons privés, dans les cinémas de la chaîne Utopia qui coûtera quelque 15.000 euros.

Dans le cadre de la campagne contre la violence à l'égard des femmes, le Ministère de la Promotion féminine et le Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse, services pour personnes handicapées, ont organisé en collaboration avec les ONG oeuvrant dans l'intérêt des femmes, une formation concernant le dépistage systématique des femmes victimes de violence. En 2001, 30 collaboratrices des services d'hébergement pour femmes et des services pour personnes handicapées ont participé à la formation. En 2002, 20 collaboratrices ont participé à la formation.

La commission souhaite que le Gouvernement intensifie ses efforts pour informer le grand public sur les répercussions de la nouvelle législation notamment afin de couper court à un manque d'information manifeste de certaines parties de la population.

Les femmes victimes de violences peuvent se réfugier dans les foyers de femmes où elles reçoivent une aide éducative adéquate.

Le Service d'assistance aux victimes de violence domestique a été créé fin 2003 suite à la mise en vigueur de la loi sur la violence domestique. Le Service dispose de trois postes à plein temps (soit 120 heures de disponibilité par semaine) et fonctionne sous l'égide de l'association „Femmes en détresse“ qui met également à sa disposition une information juridique. Le Service soutient les victimes de violence domestique aussi bien au niveau psychologique que juridique. Il assure aussi le travail administratif et le contact avec les autres services nationaux et internationaux travaillant dans le même domaine.

Depuis la mise en vigueur de la loi, 64 hommes ont été écartés de leur domicile familial. Il s'agit avant tout de citoyens luxembourgeois et portugais. Ce chiffre ne rend pas compte des interventions policières n'ayant pas donné lieu à un renvoi d'un auteur et ne tient pas non plus compte des renvois qui ont été refusés par le Parquet. Les 64 renvois représentent un nombre important d'interventions, alors qu'on s'était initialement attendu à une vingtaine de cas par an auprès des instances travaillant dans le domaine.

La loi prévoit que, suite à un éloignement, la Police communique au Service d'assistance les données sur la victime ainsi que son adresse. Suite à la communication d'une telle information par le Parquet, possible 24 h/24 h, des représentantes du Service d'assistance aux victimes de violence domestique se déplacent et prennent contact avec la victime. Elles l'informent sur ses droits et lui font parvenir des informations écrites dans une langue qu'elle est en mesure de comprendre. Les prises de contact peuvent soit avoir lieu au domicile de la victime ou alors dans les locaux du service. Pour les déplacements sur le terrain, les collaboratrices partent toujours à deux. Ceci permet par exemple de mieux gérer l'apparition imprévue de l'auteur ou alors de s'occuper des enfants pendant la durée des entretiens avec la victime. Les contacts ultérieurs ont lieu au siège du service et/ou par téléphone. Des rencontres plus fréquentes avec les victimes (et leurs enfants) seraient utiles, mais au vu du manque de personnel, il n'est pas possible de se déplacer plus souvent.

Le suivi des victimes dure dix jours dans une première phase. Il est généralement accueilli de façon très positive par les victimes. Suite à cette première période, le Service essaie de garder le contact avec les victimes et les soutient aussi lors de la clarification de leur situation juridique.

Cette approche „proactive“ demande un grand engagement en moyens humains et temporels. Tout déplacement nécessite entre 4 et 5 heures, la rédaction d'un rapport ultérieur étant incluse dans ce temps. Or, vu qu'au cours des trois derniers mois, le service a dû prendre en charge 64 cas, ses disponibilités sont dépassées de loin.

Les capacités d'accueil au Foyer pour femmes battues de l'asbl „Femmes en détresse“ sont également dépassées. La liste d'attente comprend actuellement douze noms de femmes, souvent avec des enfants. Leur séjour dure en général trois à quatre mois. Souvent l'accueil des victimes au foyer est préférable au maintien à domicile, étant donné que certains hommes sont très violents et ne reculent devant rien. Certaines femmes ne veulent pas non plus se voir exposées à des reproches d'avoir fait expulser le mari. D'autres femmes encore ne veulent pas rester dans un lieu chargé de mauvais souvenirs.

Alors qu'en Allemagne existent des groupes d'enfants dont le père est violent, l'association „Femmes en détresse“ ne dispose pas du personnel ou des moyens nécessaires pour pouvoir s'occuper spécialement des enfants concernés par la violence, qui eux aussi souffrent beaucoup de la situation.

A côté du Service d'assistance aux victimes de violence domestique, un nouveau service pour auteurs de violence du Planning familial ouvrira ses portes et est financé par le Ministère de la Promotion féminine. Le fait de s'occuper des auteurs de violence revient à rompre la spirale de la violence et à éviter que les mécanismes de violence se transmettent d'une génération à l'autre.

Depuis le 1er décembre 2003 fonctionne une permanence téléphonique anonyme (au numéro de téléphone 90071 439258) réservée aux hommes qui veulent sortir du cercle vicieux de la violence. Il s'agit d'un projet mené par l'Association Européenne de conseils aux auteurs de violence (EUGET) et qui se déroule dans le cadre du programme européen DAPHNE. Cette ligne téléphonique réservée aux agresseurs est également disponible en Autriche et dans la région de Hambourg en Allemagne. Elle est le résultat d'un partenariat européen au sein duquel sept institutions originaires de quatre pays – dont le Planning familial pour le Luxembourg – travaillent en réseau depuis janvier 2003. Des conseillers spécialement formés s'adressent dans la plus stricte confidentialité aux hommes qui veulent sortir du cercle vicieux de la violence. Selon les statistiques disponibles au 31 décembre 2003, c'est-à-dire un mois après la mise en place de la ligne téléphonique, 18 appels ont été reçus venant de 16 personnes différentes, dont quatre au Luxembourg. A noter encore que parmi ces appels, cinq venaient d'agresseurs, dont deux à Luxembourg.

Le Planning familial veille à séparer physiquement les deux services. Les auteurs seront accueillis rue Glesener, en face des anciens locaux du Planning. Le Planning veille de même à ce que le suivi psychologique soit assuré par d'autres psychologues que le suivi des victimes.

Ce projet, qui trouve sa source dans le programme de lutte contre la violence à l'égard des enfants, des jeunes et des femmes, est placé sous le patronage de la Ministre de la Promotion féminine et sponsorisé à raison de 25.000 euros.

La dernière motion adoptée le 13 mars 2001 invitait le Gouvernement

- à modifier la législation actuelle afin de ne pas obliger la victime à abandonner le domicile conjugal, mais au contraire de forcer l'agresseur de s'éloigner du lieu de violence; (77)
- à déposer le projet de loi sur l'éloignement de l'auteur d'actes de violences domestiques dans les plus brefs délais; (78)
- à respecter, le cas échéant, le choix de la victime qui désire quitter le domicile conjugal sans pour autant l'exposer au risque d'être accusée d'abandon du domicile au sens légal du terme et de lui ôter ainsi le droit à une pension alimentaire. (79)

ad (77) à (79)

La loi sur la violence domestique prévoit l'éloignement de l'auteur des violences du domicile conjugal. La mesure d'expulsion n'est prise que sur autorisation du Procureur d'Etat et s'il existe des indices qu'une personne s'apprête à commettre à l'égard d'une personne proche avec laquelle elle cohabite une infraction contre la vie ou l'intégrité physique, ou qu'elle se prépare à commettre à nouveau à l'égard de cette personne, déjà victime, une infraction contre la vie ou l'intégrité physique. L'expulsion, qui s'inspire directement de la loi autrichienne, entraîne l'interdiction pour la personne expulsée d'entrer au domicile et ses dépendances. La durée de cette mesure est en principe de dix jours au maximum, mais

elle peut être complétée par une interdiction de retour d'une durée maximale de trois mois dans le cadre d'une procédure judiciaire.

Si l'abandon du domicile conjugal est considéré en principe comme une faute pouvant justifier le divorce aux torts de celui ou de celle qui est parti(e), les violences constituent des circonstances excusant l'abandon, de sorte qu'une femme qui quitte son mari violent n'encourt pas le risque de perdre le bénéfice d'une pension alimentaire. Les juges et les tribunaux font en principe une appréciation correcte des situations.

Il a été institué un nouveau service d'assistance aux victimes de violences domestiques, sous l'égide de l'association „Femmes en détresse“, travaillant d'une manière proactive avec les victimes.

VII. La dimension du genre dans l'éducation, la formation et l'emploi (2002)

Dans le cadre du débat sur la dimension du genre dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'emploi une motion a été adoptée lors de la séance publique du 6 mars 2002.

Cette motion invitait le Gouvernement

- à intégrer à moyen et à long terme la dimension du genre dans les curricula des enseignant-e-s et des éducateurs/éducatrices; (80)
- à étendre progressivement le projet „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“ à tout le système éducatif luxembourgeois (préscolaire, primaire, secondaire et secondaire technique) en se basant sur les expériences acquises et le matériel élaboré, et à mettre les ressources à disposition pour assurer la mise en oeuvre et l'évaluation du projet. (81)

ad (80)

Le Ministère de la Promotion féminine a conclu une convention avec l'Université du Luxembourg concernant la réalisation de l'étude „L'importance de l'aspect du genre pour le développement personnel et professionnel des agents éducatifs et sociaux“, menée depuis 2002 en collaboration avec l'IEES, l'ISERP et le Centre Universitaire, département du stage pédagogique. Les objectifs sont d'ancrer l'aspect du genre dans les curricula d'études et des structures disposant des formations éducatives et sociales. Les conclusions de l'étude sont à attendre pour fin 2004. Il dépendra des compétences de l'Université et de l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales d'intégrer les résultats de l'étude dans les curricula des enseignant-e-s et des éducateurs/éducatrices.

ad (81)

La méthodologie du projet en question demande une initiation et une formation à la pédagogie du genre. L'intégration d'une telle formation dans la formation de base des enseignant-e-s et des éducateurs/éducatrices est envisagée par le projet susmentionné. Une évaluation des retombées du projet sur les méthodes d'enseignement des institutrices participantes au projet depuis 1996 est en cours de réalisation.

VIII. La situation économique et sociale des femmes (2003)

Dans le cadre du débat d'orientation sur la situation économique et sociale des femmes deux motions ont été adoptées lors de la séance publique du 11 mars 2003.

La première a invité le Gouvernement

- à intégrer l'aspect de l'accès au financement ainsi que celui des microcrédits dans les discussions du groupe de travail ad hoc que le gouvernement entend mettre en place sous la présidence du Ministère de la Promotion féminine afin de discuter de la problématique de la création d'entreprises par des femmes. (82)

Dans le cadre de la deuxième motion le Gouvernement a été invité

- à poursuivre et multiplier de manière plus soutenue les efforts afin de généraliser à court et moyen terme l'établissement de données ventilées par sexe dans tous les domaines et à tous les niveaux ministériels, administratifs et autres. (83)

ad (82)

Lors de la réunion du 11 avril 2002, le Comité de Coordination Tripartite a décidé dans le cadre de ses débats sur les mesures en faveur de l'emploi, en l'occurrence l'emploi féminin, de „mettre en place un groupe de travail sur le sujet des femmes créatrices d'entreprises“.

Le groupe ad hoc fonctionne sous la responsabilité du Ministère de la Promotion féminine. Il se compose de représentant-e-s du Ministère du Travail et de l'Emploi, du Ministère de l'Économie, du Ministère des Classes moyennes, du Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, de la Chambre des Métiers, de la Chambre de Commerce et des syndicats CGFP, LCGB et OGB-L.

Les premières réunions de concertation ont eu lieu en date du 30 septembre 2002 (ministères), et 25 octobre 2002 (ministères et chambres patronales).

En outre, la motion parlementaire 5050 adoptée le 11 mars 2003 invite le Gouvernement „à intégrer l'aspect de l'accès au financement ainsi que celui des microcrédits dans les discussions du groupe de travail ad hoc que le Gouvernement entend mettre en place sous la présidence du Ministère de la Promotion féminine afin de discuter de la problématique de la création d'entreprises par des femmes“.

ad (83)

voir ad (48)

*

CONCLUSIONS

En vue de promouvoir l'emploi féminin et de lutter contre les discriminations auxquelles sont confrontées les femmes actives, ainsi que celles désirant réintégrer le marché de l'emploi, le Plan d'Action National en faveur de l'Emploi a prévu un ensemble de lois dont différentes dispositions contribuent au renforcement d'autres mesures déjà engagées. Cependant, l'orientation professionnelle des filles et des femmes mène encore vers les filières traditionnelles avec pour effet des résultats produisant la ségrégation professionnelle. Il faut donc inciter et motiver les filles et femmes à orienter leurs choix scolaires et professionnels vers les filières où elles sont traditionnellement sous-représentées.

Des mesures comme le rachat existant des cotisations sociales et le forfait d'éducation ont contribué à améliorer la situation des femmes au foyer. Néanmoins, si ces femmes se retrouvent en situation de divorce elles risquent la précarité.

Dans le secteur public, la participation des femmes aux instances de décision a considérablement augmenté. Cependant, dans le secteur privé, la participation des femmes dans la prise de décision est encore largement inférieure à celle des hommes. Il faut donc inciter les femmes à briguer davantage des postes à haute responsabilité et en même temps appuyer les initiatives et structures existantes qui oeuvrent en faveur d'un meilleur équilibre femmes-hommes.

Les analyses des différentes élections de 1999 ont démontré que la présence des femmes dans la vie politique reste peu satisfaisante. Le phénomène de la non-participation des femmes dans la prise de décision politique réside en partie dans les mentalités tant féminines que masculines. Il faut donc inciter les femmes par des mesures de sensibilisation et de formation à s'engager davantage dans la vie politique. A noter encore que la loi électorale ne prévoit aucune mesure concernant la promotion de la participation politique des femmes.

Quatre mois après l'instauration de la loi sur la violence domestique, le nombre d'expulsions du domicile a déjà largement dépassé les estimations. Afin d'assurer le suivi des victimes de violence domestique, il faut renforcer d'une manière adéquate les différents services d'aide et d'accueil. A noter encore qu'aucune formation n'a été organisée pour le corps médical et plus spécialement pour les médecins généralistes et les pédiatres afin de les mettre en position de pouvoir réagir de façon efficace lors de la constatation de cas de violence domestique.

Le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle et l'Université de Luxembourg ont intensifié leurs efforts à promouvoir la pédagogie différenciée. Un module sur „La pédagogie du genre“ a été intégré dans les cours de formation pédagogique à l'intention des stagiaires professeur-e-s, futur-e-s enseignant-e-s dans les lycées secondaires classiques et techniques. Les effets positifs

de ces mesures ne se feront ressentir pleinement qu'à moyen et long terme. Il faut donc également faire des efforts en vue d'améliorer la situation actuelle par le biais de cours de formation continue.

L'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé l'année 2005 Année internationale du microcrédit. Au Luxembourg, l'Union des entreprises luxembourgeoise et le Ministère de la Promotion féminine vont organiser le 31 mars l'édition 2004 du Forum „Femmes et entreprises“ sur le thème „Créer son entreprise“. Le but de ce forum est de sensibiliser et de motiver les femmes à se lancer dans un projet de création d'entreprise. Cependant les freins à la création sont multiples. L'instauration d'un microcrédit constituerait sans doute un moyen efficace aux femmes souhaitant créer leur propre entreprise.

Il résulte des rétroactes que les débats d'orientation ont certainement contribué à améliorer la situation des femmes dans la société luxembourgeoise, alors que les initiatives, les recommandations et conclusions de la Chambre des Députés ont souvent fourni au Gouvernement l'impulsion nécessaire pour conduire une politique de l'égalité dynamique et cohérente. La Commission de l'Egalité des chances entre les femmes et les hommes espère que le Gouvernement continuera à prendre en considération les remarques et les recommandations de la commission.

Luxembourg, le 3 mars 2004

La Présidente-Rapportrice,
Ferny NICKLAUS-FABER

