

N° 4840

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2001-2002

DEBAT D'ORIENTATION

sur „La dimension du genre dans l'éducation,
la formation et l'emploi“

* * *

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

(28.2.2002)

La Commission se compose de: Madame Ferny NICKLAUS-FABER, Présidente-Rapportrice; MM. Jeannot BELLING, Jean COLOMBERA, Mmes Lydie ERR, Marie-Josée MEYERS-FRANK, Lydia MUTSCH, Maggy NAGEL, M. Marco SCHANK, Mme Nelly STEIN, M. Théo STENDEBACH et Mme Renée WAGENER, Membres.

*

ANTECEDENTS

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine a réservé plusieurs réunions à la préparation du débat d'orientation sur „La dimension du genre dans l'éducation, la formation et l'emploi“.

Il s'agit notamment des réunions du

25 septembre 2001 (décision de consacrer le débat d'orientation à deux sujets, à savoir, d'une part, la dimension du genre dans l'éducation, la formation et l'emploi et, d'autre part, un suivi des débats antérieurs/proposition d'une date pour le débat d'orientation/organisation des travaux en vue dudit débat),

2 octobre 2001 (désignation de Mme Ferny Nicklaus-Faber, Présidente de la Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine, comme rapportrice),

11 octobre 2001 (entrevue avec des représentantes du Ministère de la Promotion féminine sur les projets réalisés ou en cours dans le domaine de l'intégration de la dimension du genre),

13 novembre 2001 (entrevue avec Mme le Ministre de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports) et du

23 janvier 2002 (présentation d'un canevas du rapport en vue du débat d'orientation).

*

A. La dimension du genre dans l'éducation, la formation et l'emploi

L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain.

Stendhal

La participation des femmes et des hommes sur un pied d'égalité est un élément clé du développement durable et un symbole du degré de maturité politique des sociétés.

Extrait de la communication de la Commission européenne
COM (1996) 67 du 21 février 1996

I. Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est reconnue de nos jours sans conteste comme un principe fondamental de notre démocratie et comme une expression du respect des droits de la personne humaine. Elle part du postulat que les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes droits, les mêmes obligations et les mêmes potentialités.

Bien que la situation des femmes ait radicalement changé au cours du XXe siècle passant du statut d'incapable civile à celui de citoyenne participant à la vie politique, économique, culturelle et sociale de notre pays, la question de la concrétisation de l'égalité entre les *genres* sous toutes ses facettes se pose en ce début de XXIe siècle. La réponse à cette question est différente selon que l'on envisage l'égalité d'un point de vue théorique ou pratique.

Remarque: C'est volontairement que l'expression d'égalité entre les genres est utilisée en lieu et place de celle d'égalité entre les sexes plus communément répandue, mais qui ne rend pas compte des enjeux réels. Le terme de sexe, en effet, fait référence aux différences biologiques existant entre les femmes et les hommes, alors que le terme de genre se réfère à leurs différences sociales qui sont acquises, varient au fil du temps et enregistrent d'importantes variations tant à l'intérieur des cultures qu'entre elles¹. Par égalité entre les genres on entend que tous les êtres humains soient libres de développer leurs aptitudes personnelles et de procéder à des choix sans être limités par des rôles de genre stricts².

Principe de l'égalité de droit ...

La législation luxembourgeoise place les femmes et les hommes sur un même pied d'égalité. L'engagement de notre pays à respecter les droits et la dignité de tous les êtres humains sans opérer de distinction en se fondant notamment sur leur sexe est formalisé par l'article 11 al. 2 de notre Constitution; par la ratification de traités et de conventions tant européens qu'internationaux (Déclaration des droits de l'homme, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, Traité d'Amsterdam); par la transposition de directives européennes, ainsi que par de nombreuses lois comme celle du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail.

... mais inégalités de fait

L'égalité de droit ne s'accompagne pas ipso facto de l'égalité de fait.

S'il est indéniable que la situation des femmes a progressé grâce à une politique de l'égalité dynamique se traduisant par l'adoption de lois et la mise en place de mesures favorables aux femmes, nous sommes cependant loin d'avoir supprimé toutes les inégalités et injustices auxquelles les femmes restent confrontées dans leur vie quotidienne.

¹ Guide pour l'évaluation de l'impact selon le genre. Il s'agit d'une publication de la Commission européenne (Emploi & Affaires sociales) d'octobre 1997. ISBN 92-828-4591-5

² idem

De surcroît, l'égalité de droit n'est pas encore parfaite. Les droits fondamentaux des femmes ne sont, en effet, pas toujours correctement respectés. La violence domestique, qui constitue une violation des droits de la personne humaine et des libertés fondamentales et dont les femmes sont les premières victimes, en est l'exemple le plus patent. Phénomène qui dérange, la violence domestique reste encore de nos jours dans certains milieux et certaines sociétés un tabou difficile à briser et ce d'autant plus qu'elle ne constitue pas dans de nombreuses législations une infraction spécifique. La décision de la Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine de consacrer le dernier débat d'orientation à la violence domestique a eu le mérite de rompre le silence et de provoquer un réel débat. Dans ce contexte, l'initiative du gouvernement luxembourgeois de légiférer en la matière et d'adapter le cadre juridique national aux particularités de la violence domestique est également à saluer. Le projet de loi 4801 déposé à la Chambre des Députés en date du 17 mai 2001 constitue sans aucun doute un pas vers un meilleur respect des droits des femmes et partant un pas de plus vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les femmes représentent 50,66%¹, soit plus de la moitié de la population luxembourgeoise, mais elles sont systématiquement sous-représentées dans tous les domaines qu'il s'agisse du marché de l'emploi, de la prise de décision économique ou encore du pouvoir politique.

– au niveau de l'emploi

Bien qu'elles soient de plus en plus nombreuses à intégrer le marché du travail, il n'en demeure pas moins qu'en ce début du XXI^e siècle une femme luxembourgeoise sur deux ou presque n'exerce pas d'activité professionnelle rémunérée. Elles n'étaient que 52,5% à être professionnellement actives en 2000².

L'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin reste partant élevé (+ de 27,65% en 2000)³. Cet écart se creuse encore davantage si on envisage uniquement l'emploi à plein temps.

Le temps partiel concerne essentiellement les femmes, alors qu'il s'agit pour certaines d'entre elles du seul moyen pour combiner vie de famille et vie professionnelle. Le travail à temps partiel représentait 25% du travail des femmes contre seulement 2% du travail masculin en 1999⁴. Du côté féminin, il est en pleine expansion puisqu'en 1992 il ne concernait que 17% des femmes, de sorte qu'il a progressé de 8% en l'espace de quelques années⁵. Au niveau de la fonction publique luxembourgeoise 16,5% des fonctionnaires féminins sont concernées par le temps partiel contre 0,7% des fonctionnaires masculins⁶.

Le taux de chômage des femmes est généralement plus élevé que celui des hommes: 3,3% contre 1,8% en 1999⁷.

La présence plus soutenue ces dernières années des femmes sur le marché du travail ne doit pas nous faire occulter la persistance d'une inégalité professionnelle vis-à-vis des hommes. Le marché du travail est, en effet, caractérisé par une ségrégation tant horizontale que verticale au détriment des femmes.

L'inégalité professionnelle se mesure tout d'abord à l'aune des inégalités salariales. Au Luxembourg, les femmes gagnent en moyenne 83,9%⁸ du salaire horaire brut des hommes. Si une différence de formation, d'ancienneté, de catégorie socioprofessionnelle peut expliquer certaines inégalités, notamment celles à l'égard des femmes les plus âgées ne disposant pas nécessairement du même bagage professionnel que leurs collègues masculins, elle ne saurait tenir lieu d'explication à tous les écarts sala-

1 au 1^{er} janvier 2001. Voir L'emploi des femmes au Luxembourg, Rapport de synthèse du Ministère de la Promotion féminine, avril 2001, page 4

2 idem page 5

3 idem

4 idem

5 idem pages 8 et ss.

6 Ministère de la Promotion féminine.

7 L'emploi des femmes au Luxembourg, op. cit., pages 6 et ss.

8 Site internet de l'European industrial relations observatory.

www.eiro.eurofound.ie/2000/07/Study/TN0007433S.htm

riaux. En effet, on constate trop souvent dans la réalité qu'à compétences et prestations égales les femmes continuent à gagner moins que les hommes.

Après neutralisation des effets liés à la structure de l'emploi féminin, il reste une différence de 11% qui peut être expliquée par le sexe. Concernant les salariés de moins de 30 ans pour lesquelles les interruptions de carrière n'ont pas encore d'effet sur la rémunération, les disparités salariales demeurent, même si elles sont considérablement réduites. Le salaire féminin représente environ 94% du salaire masculin¹.

A noter également qu'elles sont trois fois plus nombreuses à toucher le salaire social minimum que les hommes.

L'inégalité professionnelle se traduit encore par une disparité au niveau des carrières. Les femmes sont concentrées dans certaines professions, certaines industries et certains secteurs généralement les moins formateurs, les moins créateurs d'emplois et les moins lucratifs. Les secteurs privilégiés par les femmes sont le commerce, la santé, l'éducation, la restauration et les services aux entreprises.

Les métiers dits „masculins“, de loin les plus intéressants en termes de formation, de promotion et de salaire, restent un bastion à conquérir pour les femmes. Elles y sont généralement sous-représentées et leur progression s'annonce difficile et lente. A titre d'illustration; seulement 7% des emplois féminins sont localisés dans l'industrie contre 32% des emplois masculins².

Dans tous les secteurs d'activité, les femmes occupent les postes subalternes les moins bien rétribués et sans réelles perspectives de carrière.

En 1999, elles représentaient environ 40% des actifs ayant un emploi et constituaient 66% des employés et ouvriers non qualifiés, 62% du personnel de service et des vendeurs, 55% des employés administratifs³.

– au niveau économique

Il résulte d'une enquête récente réalisée en 2000/2001 auprès de 1300 entreprises représentatives de l'ensemble des entreprises implantées au Luxembourg par le CEPS/INSTEAD⁴ (Center for Population, Poverty and Public Policy Studies and International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development) à la demande du Ministère de la Promotion féminine, de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers que les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux de prise de décision par rapport aux effectifs salariés de l'entreprise et ce quelle que soit la taille de l'entreprise envisagée.

A titre d'exemple, on constate que dans les grandes entreprises employant plus de 100 salarié(e)s, les femmes au sein des conseils d'administration représentent moins d'un tiers des femmes salariées.

Les femmes sont également parmi les absentes au niveau des chefs d'entreprises. Seulement 12% des petites entreprises dirigées par une seule personne le sont par des femmes. Leur part aux postes de direction n'est pas beaucoup plus importante: au niveau des petites entreprises de moins de quinze salarié(e)s, elles constituent 16% de l'ensemble des chefs d'entreprises pour un effectif féminin de 40%, contre 11% dans les entreprises de plus de quinze salarié(e)s où elles représentent 33% des effectifs salariés.

Le même phénomène de sous-représentation est manifeste au niveau de la prise de décision générale au sein d'une entreprise.

Elles ne constituent que 31% des personnes participant à la prise de décision au sein d'une petite entreprise tout en représentant 40% de l'ensemble du personnel salarié, respectivement 27% des personnes pouvant prendre des décisions au sein d'une entreprise de plus de 15 salarié(e)s où elles représentent 33% des effectifs.

La disparité de traitement entre les femmes et les hommes se manifeste aussi au niveau de la répartition des domaines de prise de décision. Si 85% des décisions prises au niveau du secrétariat le sont par des femmes, ce pourcentage chute à 5% pour les décisions en matière de production.

1 L'emploi des femmes au Luxembourg, op. cit., pages 18 et ss.

2 idem page 9

3 idem page 10

4 Les femmes dans la prise de décision, Enquête auprès des entreprises luxembourgeoises en 2000/2001, disponible auprès du Ministère de la Promotion féminine

Les femmes sont également sous-représentées dans les délégations du personnel et ce indépendamment des secteurs d'activité et la taille de l'entreprise. Au sein même de la délégation, les postes sont répartis de manière disparate entre les femmes et les hommes. Les femmes sont systématiquement sous-représentées à tous les postes de la délégation à l'exception de celui de secrétaire où la représentation des femmes atteint celle de leurs effectifs, et de celui de délégué(e) à l'égalité où elles sont largement surreprésentées. 51% des femmes faisant partie des délégations du personnel se voient attribuer le poste de déléguée à l'égalité, alors qu'elles occupent 33% de l'ensemble des effectifs.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine a attiré l'attention sur cet état de fait lors de son débat d'orientation qui s'est tenu au mois de mars 1999 et portait précisément sur la participation des femmes dans la prise de décision en général.

– au niveau politique

La sous-représentation des femmes se vérifie encore au niveau de leur participation au pouvoir politique.

On ne compte que quatre femmes membres du gouvernement sur un total de quatorze. Au niveau de la Chambre des députés, leur proportion est encore plus faible. Elles ne représentent avec dix sièges sur soixante que 16,7% des députés contre 28,5% des membres du gouvernement.

Elles sont également absentes au niveau communal. Sur les cent dix-huit communes, douze seulement ont une femme pour bourgmestre. Les conseils communaux ne comptent quant à eux qu'environ 15% de femmes¹.

– au niveau de l'enseignement supérieur

Il ressort d'une note fournie par Madame la Ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche à la Chambre des Députés² que si le pourcentage de femmes enseignantes à l'Institut d'Etudes Educatives (IEES), qui se charge de former les futurs éducateurs/trices, est de 54%, il chute à 27% à l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques (ISERP), lieu de formation des instituteurs et institutrices.

Le Centre Universitaire de Luxembourg (Cunlux) compte deux cent cinquante enseignants qui ont reçu un titre académique correspondant à leurs grades et recherches. Il y a huit femmes professeures, neuf assistantes-professeures, seize chargées de cours et une chargée d'enseignement.

A l'Institut Supérieur de Technologie (IST) il n'y a aucune femme professeur, mais dix chargées de cours sur un total de soixante-huit personnes chargées de cours!

Les femmes sont sous-représentées au niveau des Conseils des établissements publics. Il y a deux femmes au Conseil d'Administration du Cunlux (sur seize hommes) et une femme fait partie de son Conseil Scientifique (toujours sur seize hommes). A l'Institut Supérieur de Technologie, il y a une femme pour seize hommes au Conseil d'Administration et une femme pour treize hommes au Conseil Scientifique.

– au niveau familial

Les tâches ménagères et l'éducation des enfants sont généralement assurées par les femmes. Dans 25% des ménages, il s'agit même d'un apanage exclusif selon une étude assez récente mandatée par le Ministère de la Promotion féminine „Hausfrauen in Luxemburg³“.

Il ressort également de cette étude que la participation aux tâches ménagères des hommes est une question de génération, le taux de participation des hommes variant suivant leur âge. Il est ainsi plus élevé chez les hommes âgés de 25 à 35 ans (\pm 80%) que chez leurs aînés (\pm de 60%).

La participation des hommes dépend également de leur situation professionnelle. Plus leurs responsabilités professionnelles sont importantes plus les hommes ont tendance à ne pas s'investir dans leur

1 Conseil National des Femmes Luxembourgeoises

2 Note adressée en date du 16 janvier 2002 à Monsieur le Président de la Chambre des Députés

3 Hausfrauen in Luxemburg, Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, Ministère de la Promotion féminine, ISBN 2-919876-17-1

vie familiale en se répartissant avec leur épouse ou compagne les innombrables charges et obligations qui découlent d'une vie en famille.

Les hommes sont plus enclins à participer aux tâches ménagères en cas de naissance d'enfants. A noter toutefois que la participation ne croît pas avec le nombre d'enfants.

Un défi pour notre société

Notre pays doit arriver à construire un réel partenariat entre les femmes et les hommes et partant à inscrire l'égalité entre les genres dans la réalité quotidienne. Il ne s'agit pas uniquement d'une question de justice sociale. Il en va de la démocratie même qui requiert, pour s'accomplir réellement, une participation pleine et entière et une représentation de tous les citoyens dans tous les domaines.

La traduction de l'égalité dans les faits constitue un défi considérable si l'on tient compte du fait que notre société est marquée par une longue histoire d'inégalités. Elle appelle la mobilisation de toutes les forces vives de la nation. Avant d'envisager les moyens permettant de relever ce défi, il convient de déterminer les causes des inégalités et disparités constatées.

II. Analyse de la situation inégalitaire entre les femmes et les hommes

Si les principes et les lois constituent le fondement pour le respect des droits et de la dignité de tous les êtres humains, c'est l'éducation et la formation qui font vivre les principes de l'égalité et de la diversité¹. L'éducation au sens général est considérée comme le moteur de l'égalité des chances et le système éducatif l'un de ses principaux acteurs.

Face à la persistance des disparités entre les sexes, il est permis de se demander si le système éducatif joue pleinement son rôle, voire si la raison des positions différentes et inégalitaires des femmes et des hommes dans les sphères publiques et privées, ainsi que dans la vie sociale ne réside pas dans le système éducatif.

Constat

Depuis l'avènement de l'éducation mixte, généralisée en 1968, et la loi sur l'égalité concernant l'accès à la formation professionnelle de 1981, les filles accèdent aux mêmes ordres d'enseignement et de formation professionnelle que les garçons, ordres qu'elles ont investis au cours des années.

Si les filles étaient minoritaires par rapport aux garçons à suivre un enseignement secondaire général à la fin des années 1970 et jusqu'au début des années 1980, la tendance s'est inversée par la suite. Le nombre de filles inscrites à l'enseignement secondaire général dépasse en 1984 celui des garçons². En se basant sur les effectifs de ces dernières années, on constate que l'écart entre les élèves féminins et masculins est de 10% en moyenne. Les filles représentaient 55,3% du total des élèves de l'enseignement secondaire général au cours de l'année scolaire 1999-2000³.

Au niveau de l'enseignement secondaire technique au contraire, le nombre de filles reste inférieur à celui des garçons. L'écart constaté depuis 1994 est de 5% environ⁴.

Les formations professionnelles postsecondaires et les études supérieures ne sont plus l'apanage des garçons, bien au contraire. Les filles consacrent de plus en plus de temps à leurs études et leurs formations professionnelles.

Si elles ne représentaient que 37% des étudiants de l'enseignement supérieur en 1984-1985, l'équilibre semble être atteint de nos jours⁵. Nonobstant l'absence de chiffres actuels exacts quant au nombre d'étudiant(e)s poursuivant des études supérieures, il est cependant possible de conclure à la parité

1 Inspiré de la brochure distribuée par le Ministère de la Promotion féminine „Respecter l'égalité et valoriser la diversité par l'éducation et la formation“

2 Rapport de la Commission de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Promotion féminine dans le cadre du débat d'orientation sur l'avancée de la condition féminine de 1996, doc. parl. 4121, pages 6 et ss.

3 Note fournie par le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle et des Sports suite à la réunion de la Commission en date du 13 novembre 2001

4 idem

5 Débat d'orientation sur l'égalité des chances 1996, op. cit. page 7

presque parfaite entre étudiantes et étudiants en se basant sur l'exemple du Centre Universitaire de Luxembourg où les femmes représentent 49,9% des étudiants inscrits pour l'année en cours¹.

L'exemple du Centre Universitaire de Luxembourg est assez représentatif de l'enseignement supérieur, alors qu'il s'agit du seul établissement luxembourgeois offrant un enseignement supérieur pluridisciplinaire susceptible d'intéresser le plus grand nombre de personnes.

La quasi-parité entre le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une aide financière étatique pour études supérieures vient étayer cette conclusion. Pour l'année académique 2000-2001, 50,5% des bénéficiaires d'une aide financière étaient des femmes et 49,5% des hommes².

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine regrette de ne pas disposer de données actuelles et complètes relatives au nombre de titulaires de diplômes d'études supérieures. Il est cependant un fait que l'écart entre le nombre de titulaires féminins et masculins ne cesse de diminuer et qu'il est moins important chez les personnes âgées de moins de 45 ans traduisant l'évolution sociale et culturelle qui s'accomplit depuis plus d'une vingtaine d'années.

De même que les hommes, les femmes accèdent à la formation professionnelle continue qu'il s'agisse de la formation professionnelle au niveau collectif (p. ex. les formations prévues dans les accords collectifs ou celles dispensées par les structures de formation pour fonctionnaires et employés publics) ou au niveau individuel.

Pour l'ensemble des dispositifs de formation qui existent au Luxembourg, on constate de manière générale une augmentation des effectifs durant ces dernières années³. L'entrée de plus en plus soutenue des femmes sur le marché du travail n'est pas étrangère à cette évolution. En effet, parallèlement à la croissance du taux d'emploi féminin, la participation des femmes à des mesures d'éducation et de formation continue augmente sans cesse.

Au niveau de l'accès collectif à la formation professionnelle continue, les seules données disponibles concernent la participation des femmes du secteur public à des mesures de formation professionnelle.

<i>Secteur</i>	<i>Responsable de formation</i>	<i>% de femmes/ total d'inscriptions</i>
Fonction publique*)	INAP ⁴	38,3%
Communes**)	SYVICOL ⁵	23 %
Personnel enseignant***)	MENFPS ⁶	51 %

Source: Ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle et des Sports

*) 2000

**) 1999-2000,

***) 1999-2000

La nouvelle loi-cadre sur la formation professionnelle continue, ainsi que la législation portant sur les conventions collectives qui intègrent la dimension de l'égalité des chances entre femmes et hommes au niveau de l'accès à l'emploi et à la formation continue sont trop récentes pour que soient disponibles des données relatives à la participation effective des femmes.

Les statistiques de la Chambre des employés privés et de la Chambre de commerce confirment l'augmentation du nombre de participants de sexe féminin aux mesures de formation professionnelle individuelle surtout dans le secteur tertiaire.

Sur le total des inscriptions aux cours de formations professionnelles dispensées par la Chambre des employés privés pour l'année 2000, 52,4% sont des femmes, contre 47,1% en 1999. Cette tendance est confirmée par la Chambre de commerce. Sur les 1.038 personnes inscrites aux cours du soir organisés

1 Note du Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, op. cit.

2 idem

3 Note du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, op. cit.

4 Institut National de l'Administration publique

5 Syndicat des villes et des communes luxembourgeoises

6 Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports

en 2000 par la Chambre de commerce, 67% étaient des femmes. En 1999, le taux de participation des femmes était de 64%.

Formations dispensées par la Chambre des employés privées

<i>Année</i>	<i>Total inscriptions</i>	<i>% de femmes</i>
1997	2.530	48,3%
1998	2.997	49,7%
1999	3.463	47,1%
2000	3.764	52,4%

Source: Ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle et des Sports

Cours du soir dispensés par la Chambre de commerce

<i>Année</i>	<i>Total inscriptions</i>	<i>% de femmes</i>
1997	931	54%
1998	999	55%
1999	1.049	64%
2000	1.038	67%

Source: Ministère de l'Education Nationale, de la Formation professionnelle et des Sports

Au niveau de la formation des personnes à la recherche d'un emploi ou désirant réintégrer le marché de l'emploi, on peut noter de manière générale que le nombre d'offres de formations et de participant(e)s a augmenté ces dernières années. Nous ne disposons cependant pas de statistiques ventilées par sexe sur la participation à ces mesures d'éducation et de formation.

*

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine constate que, malgré de nombreux efforts, les données ventilées par sexe continuent à faire le plus souvent défaut que ce soit au niveau de l'accès à l'enseignement supérieur ou encore de la participation des femmes à des mesures de formation continue. Or, pour assurer un accès égal à l'éducation et à la formation, il est indispensable de pouvoir évaluer et analyser les cursus postsecondaires des femmes, de même que leur participation aux formations professionnelles continues. Une telle démarche nécessite au préalable l'établissement de statistiques ventilées par sexe.

Le Gouvernement s'était engagé dans le cadre du Plan d'action 2000 adopté en mars 1997 et relatif à la mise en oeuvre des déclarations et du programme adoptés lors de la 4^{ème} Conférence mondiale sur les femmes à élaborer de telles statistiques. Le plan Pékin +5 confirme cet engagement.

La commission tient à rappeler au Gouvernement ses engagements ultérieurs et l'invite à s'y conformer.

*

Les filles ont les mêmes possibilités d'avancement que les garçons dans les différents ordres d'établissements luxembourgeois (primaire, secondaire, secondaire technique). Elles réussissent d'ailleurs souvent mieux que les garçons.

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

Dans les classes d'attente, qui accueillent les élèves à difficultés d'apprentissage et dispensent le programme de la 1^{ère} et 2^e année d'études en 3 ans, 42% des inscrits pour l'année scolaire 1999-2000 étaient des filles contre 57% de garçons.

Dans les classes spéciales instituées pour les élèves en difficultés d'apprentissage de l'enseignement primaire, on retrouve presque la même répartition (42% de filles et 58% de garçons).¹

Les filles redoublent moins souvent que les garçons et elles sont moins nombreuses à accumuler les retards scolaires.

Sur les 1.346 redoublements enregistrés au niveau primaire pour l'année scolaire 1999-2000, 557 concernaient des filles (soit 41,4%) contre 789 des garçons (soit 58,6%). Si les filles représentaient 43,4% des élèves ayant eu un retard scolaire d'une année en 1999-2000, elles ne représentaient plus que 34,2% des élèves ayant redoublé au moins trois fois au cours de leur parcours scolaire².

Les garçons eux enregistraient des taux nettement plus élevés tant en ce qui concerne les retards d'une année scolaire (56,6%) que les retards de trois années ou plus (65,8%)³.

En analysant les résultats d'examens de l'enseignement secondaire, on constate que le taux de réussite des filles est supérieur à celui des garçons. A titre d'exemple, on peut comparer les résultats obtenus lors de l'examen de fins d'études de l'enseignement secondaire pour l'année scolaire 1999-2000: 88,4% des filles ont été admises contre 83% des garçons.

Résultats de l'examen de fin d'études de l'enseignement secondaire

<i>Année</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
1994/1995	84,7%	85,8%
1995/1996	87,3%	87,7%
1996/1997	83,2%	87,8%
1997/1998	82,5%	88,1%
1998/1999	85,1%	88,4%
1999/2000	83 %	88,4%

Source: Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports

Une brève analyse des résultats scolaires des filles et des garçons dans les branches principales du cycle inférieur de l'enseignement secondaire et secondaire technique battent en brèche le préjugé selon lequel les filles seraient moins douées pour les mathématiques que les garçons⁴.

Le nombre de notes insuffisantes en mathématiques chez les filles ne diffère pas de manière significative de celui des garçons. Au cours de l'année scolaire 1998-1999, 12,7% des filles ont obtenu des notes insuffisantes en classe de 7^e de l'enseignement secondaire contre 10% des garçons représentant une différence de moins de 2,3%. Dans l'enseignement secondaire technique, l'écart n'est que de 1,1%⁵.

Par contre, la même analyse montre que l'apprentissage et la maîtrise des langues est nettement plus difficile pour les garçons que pour les filles. Ils sont 13,8% à ne pas avoir obtenu la moyenne en français en classe de 7^e de l'enseignement secondaire (ES) contre 10% des filles, respectivement 7,7% à avoir obtenu une note insuffisante en allemand contre 5,2% des filles en 1998-1999⁶.

Dans l'enseignement secondaire technique (EST), l'écart est beaucoup plus important. 25,1% des garçons fréquentant une classe de 7^e EST ont des problèmes avec l'apprentissage et la maîtrise de la

1 Note du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, op. cit.

2 idem

3 idem

4 idem

5 idem

6 idem

langue française contre seulement 16,4% des filles. Ils sont 16,8% à obtenir des notes insuffisantes en allemand, alors que les filles ne sont que 12,4%¹.

Les filles non seulement redoublent moins souvent que les élèves masculins, mais abandonnent moins souvent leurs études que ces derniers.

*

La réussite scolaire des filles ne se transforme cependant pas (encore) en réussite professionnelle et sociale. On continue à les retrouver essentiellement dans les branches d'activité et secteurs qui offrent le moins de débouchés et où les perspectives de carrière et de promotion sont limitées, voire inexistantes. Quelles peuvent être les raisons de cette situation?

Les facteurs déterminant les choix professionnels des filles/femmes

Les choix scolaires des élèves ont une répercussion sur leurs choix professionnels. Ces derniers définissent à leur tour la position que chacun occupe dans la société. L'avenir professionnel et social des femmes est ainsi tributaire en grande partie de l'enseignement et de la formation professionnelle.

*

Force est de constater que la répartition des élèves à l'intérieur même d'un ordre d'enseignement ou de formation quel qu'il soit, est largement déterminé par le sexe des élèves. En d'autres termes, les choix et orientations scolaires, ainsi que les formations initiales ou continues diffèrent en fonction du sexe de la personne concernée.

Si au niveau des sections à orientation scientifique de l'enseignement secondaire général on peut constater un équilibre quasi parfait entre le nombre de filles et de garçons, il est inexistant au niveau des sections à orientation littéraire où les filles sont largement surreprésentées.

En effet, sur les 1.118 élèves inscrits au cours de l'année scolaire 1999-2000 en 4e orientation scientifique, 630 étaient des filles (soit 53%) et 558 des garçons (soit 47%). Les filles représentaient, par contre, 70,5% des 207 élèves inscrits en 4e orientation littéraire, au cours de la même année scolaire².

Au niveau de la division supérieure de l'enseignement secondaire (classes de 2e et de 1ère), certaines sections littéraires, dont les sections langues vivantes et arts plastiques, sont presque exclusivement féminines, les filles y représentant près des 3/4 des élèves³.

Dans les sections à orientation scientifique, l'équilibre constaté au niveau de la division inférieure persiste au niveau de la division supérieure, sauf en section mathématiques-sciences physiques où les filles sont nettement moins nombreuses que les garçons. Elles ne représentaient au cours de l'année scolaire 1999-2000 que 23% des élèves de cette section⁴.

Dans l'enseignement secondaire technique la répartition des élèves sur les différents régimes est également fortement influencée par l'appartenance des élèves au sexe féminin.

Les filles s'orientent davantage vers le régime technique, alors que les garçons sont en surnombre dans le régime professionnel et dans la formation de technicien.

Au niveau du régime technique, ce sont les sections administrative, commerciale et surtout paramédicale et sociale qui sont fréquentées par les filles, alors que les garçons prédominent dans la section technique générale. Au cours de l'année scolaire 1999-2000, 61,4% des élèves inscrits en classe de 10e section administration et commerce étaient des filles, alors qu'elles ne représentaient même pas un tiers des élèves de la section technique générale. Leur surreprésentation est évidente au niveau de la section paramédicale et sociale. Elles y représentaient 84,8% des élèves au cours de l'année 1999-2000⁵.

1 idem

2 idem

3 idem

4 idem

5 idem

Dans le régime formation de technicien, on retrouve les filles avant tout dans la division artistique (69,9%), administrative et commerciale (69,0%), l'hôtellerie et le tourisme (57,1%). Dans les divisions électrotechnique, informatique et mécanique le pourcentage des filles est inférieur à 5%¹.

Les filles sont également sous-représentées dans le régime professionnel que ce soit au niveau du régime à plein temps ou en alternance. D'après le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, les femmes y sont deux fois moins nombreuses que les hommes. A noter que la ségrégation se poursuit à l'intérieur même du régime au niveau des formations.

Une analyse des inscriptions au Centre Universitaire de Luxembourg pour l'année en cours confirme la tendance constatée au niveau de l'enseignement secondaire général, à savoir que la répartition des étudiants entre les différents départements est tributaire de leur sexe. Les filières littéraires sont majoritairement choisies par les filles. Elles représentent 60% des inscriptions au département des lettres et des sciences humaines².

Une certaine parité peut être constatée au niveau des autres départements, à l'exception de celui de la formation juridique et de la formation pédagogique qui n'enregistrent tous les deux que 44% d'inscriptions féminines. 49% des étudiants inscrits au département des sciences sont des femmes. On retrouve la même proportion de femmes au niveau du département de droit et d'économie. L'égalité est parfaite au niveau du département de gestion et informatique, la moitié des étudiants sont des femmes.

C'est au niveau de l'Institut Supérieur de Technologie (IST) que l'écart entre les étudiantes et étudiants est le plus grand. Elles ne représentent pour l'année académique en cours que 10% des effectifs. Ce taux confirme l'absence des femmes au niveau des secteurs professionnels de la technologie, de l'information et de la communication, secteurs pourtant en pleine croissance et pour lesquels il existe des débouchés très intéressants. Par contre, les femmes brillent dans les métiers de l'enseignement et de l'éducation. Il n'est partant guère étonnant qu'elles représentent 79% des étudiants éducateurs gradués actuellement inscrits à l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales (IEES)³.

*

La participation des femmes aux mesures d'éducation et de formation tout au long de la vie est étroitement liée à l'emploi féminin. Ainsi, la ségrégation horizontale, existante au niveau des formations professionnelles initiales et des emplois choisis ultérieurement par les femmes, se poursuit au niveau de l'éducation et de la formation continue.

Les femmes suivent surtout des formations linguistiques, administratives, sociales et informatiques.

A titre d'exemple, les femmes représentaient plus de la moitié, soit 51%, des participants aux cours de méthodologie (organisation, management, communication) dispensés par l'Institut de formation de la fonction publique INAP en 2000. Leur taux de participation était de 43% pour les cours en bureau-tique et micro-informatique⁴.

Une attention particulière est apportée à la formation des femmes à la recherche d'un emploi ou désireuses de réintégrer le marché du travail après une interruption de carrière pour raisons familiales. Plusieurs actions ont été menées par le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports en collaboration notamment avec l'Administration de l'Emploi (ADEM) pour entre autres diversifier le choix professionnel des femmes et les encourager à sortir des sentiers battus. Paradoxalement la plupart des formations réservées aux femmes visent des emplois traditionnellement féminins tels que réceptionniste, employée de bureau, employée de banque, aide médicale, assistante maternelle, employée de maison ou encore vendeuse.

*

Dans la mesure où les choix scolaires déterminent les choix professionnels, il est intéressant de savoir quels éléments influencent les orientations scolaires des élèves.

Celles-ci sont-elles l'expression de choix responsables et autonomes basés sur les aspirations individuelles et les capacités innées et acquises par les jeunes au cours de leur évolution? Constituent-elles au

1 idem

2 Note du Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, op. cit.

3 idem

4 Note du Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, op. cit.

contraire la traduction au niveau du système éducatif de l'idée selon laquelle les hommes et les femmes sont naturellement différents, tant par leurs caractéristiques biologiques que leurs traits de caractère, leurs attitudes, leurs modes de pensée et leurs intérêts, de sorte qu'ils sont contraints d'adopter des comportements conformes à leur sexe? En d'autres termes, si les filles choisissent de poursuivre des études littéraires plutôt que des études scientifiques, le font-elles par goût et intérêt réels pour ces études et les débouchés y correspondant ou bien le font-elles inconsciemment par référence à certaines images et stéréotypes associés généralement aux femmes et qui évoquent ce que *sont* ou *doivent* être celles-ci?

La réponse à ces questions n'est pas aisée. Il est cependant illusoire et naïf de penser un seul instant que les choix scolaires des filles et partant leurs choix professionnels et leur position dans la société ne soient pas en partie influencés, voire limités par les rôles de genre stricts, le genre pouvant être défini comme la traduction sociale du sexe ou l'organisation sociale de la relation avec le sexe¹.

En forçant le trait, on peut dire que jusque dans les années 1960, l'ensemble du monde scientifique, mais aussi le sens commun, ont entretenu l'idée qu'il existait une identité féminine et une identité masculine.

Il était courant, et il l'est encore de nos jours, de voir associer certaines caractéristiques et comportements aux femmes plutôt qu'aux hommes et vice versa. Ainsi, d'après les préjugés établis les femmes *sentent* les choses, les hommes *savent*, les femmes sont disponibles et à l'écoute des autres, les hommes au contraire sont plus égocentriques, elles sont *impulsives*, ils sont *rationnels*, elles sont *vulnérables* et ont besoin d'être protégées, ils ont *confiance en soi* et sont *autonomes* etc. De cette spécificité propre à chaque sexe découle des activités et des rôles sociaux tout aussi spécifiques: les femmes sont faites pour s'occuper de tout ce qui relève de l'intérieur, et les hommes sont tournés vers l'extérieur conformément à leur sexe socialisation.

La séparation du privé et du public directement liée à une conception de l'humanité composée de deux groupes de sexes fixes et stables constituait ainsi un principe de division du monde allant de soi, inévitable, harmonieux avec un ordre naturel des choses. Ce principe s'est traduit par une invisibilité des femmes: assignées au privé, elles ont longtemps été exclues d'une citoyenneté qui se déclinait au masculin.

Depuis maintenant plus de 30 ans, un large mouvement, à la fois militant et théorique dénonce les inégalités entre femmes et hommes que dissimule la naturalisation des sexes. Or, cette évolution est encore trop récente pour avoir provoqué des changements profonds et durables. La bipartition du monde en deux catégories sexuelles continue à constituer le principe organisateur des représentations sociales, des identités et des places respectives des femmes et des hommes et ce malgré certaines remises en question.

*

Ce sont les institutions de pouvoir et de socialisation telles que l'école, l'Etat, l'Eglise, la famille, le marché du travail, le système politique, les médias, ainsi que les représentations sociales qui structurent les rapports sociaux en diffusant des significations, des symboles et des normes conduisant à la formation d'identités „genrées“ et d'activités sociales définies par le genre.

De toutes les institutions de pouvoir et de socialisation, l'école et la famille exercent de loin la plus grande influence tant visible qu'invisible sur les filles et les garçons agissant sur leur perception du monde et leurs représentations sociales. En raison de leur rôle éducateur et formateur, les parents et les enseignants constituent pour les enfants des personnes de référence par excellence, sources d'identification. C'est par rapport à eux, par rapport aux images, conceptions et valeurs qu'ils véhiculent consciemment ou non que les enfants cherchent à se positionner au sein de la famille, de la classe ou encore de la société, et à construire leur identité.

Conclusion

En tant qu'institution émanant d'une société marquée par une longue histoire d'inégalités, le système éducatif reste imprégné d'idées et de conceptions sexistes et genrées. Il n'est partant pas en mesure d'offrir aux femmes et aux hommes de réelles possibilités de développement transgressant les rôles

¹ Scott. J (1988), Genre: une catégorie utile d'analyse historique. Les cahiers du Grif. 37-38

traditionnels et participe de ce fait à l'inégalité entre femmes et hommes. Pire, il l'entretient en jetant les bases sur lesquelles une société se construit.

Le système éducatif est partant loin de remplir son rôle qui est de promouvoir les potentialités de tout un chacun dans le but de former des citoyens et citoyennes responsables et aptes à relever les défis auxquels sera confrontée notre société de demain.

III. Comment peut-on équilibrer les tendances constatées?

La construction d'un nouveau et réel partenariat entre femmes et hommes constitue une vraie mutation sociale qui n'appelle pas seulement des avancées législatives ou des actions spécifiques de promotion des femmes, mais également et surtout „une transformation profonde tant des comportements individuels que des attitudes et pratiques collectives et exige partant une action politique résolue reposant sur la mobilisation la plus large“.¹

Le seul moyen d'affronter efficacement les disparités existantes et de promouvoir à long terme l'égalité entre les femmes et les hommes consiste à intégrer l'objectif d'égalité dans les politiques qui ont un impact direct et indirect sur la vie². (*mainstreaming du genre*)

Le „mainstreaming du genre“

Le „gender mainstreaming“ ou „mainstreaming du genre“ fut entériné en 1995 lors de la 4^{ème} Conférence mondiale des femmes organisée par les Nations Unies à Pékin.

Les gouvernements et autres acteurs furent invités à encourager l'adoption de mesures énergiques et visibles visant à assurer la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans toutes les politiques et tous les programmes.

La Commission européenne s'est prononcée en février 1996 sur le mainstreaming du genre par le biais d'une communication³. Celle-ci constitua la première étape vers la concrétisation de l'engagement de l'Union européenne vis-à-vis de l'intégration de l'égalité au niveau communautaire.

La Commission proposa une définition relativement large du mainstreaming qui mérite d'être citée. Intégrer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'ensemble des politiques et actions ne signifie pas se limiter à des efforts de promotion de l'égalité, „(...) mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales, en introduisant dans leur conception de façon active et visible l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes (gender perspective). Cela suppose d'interroger systématiquement ces actions et politiques et de prendre en considération ces effets possibles dans leur définition et leur mise en oeuvre.

(...) La promotion de l'égalité ne saurait (...) se confondre avec la simple recherche de la parité statistique: s'agissant de promouvoir des évolutions durables des rôles parentaux, des pratiques institutionnelles, des formes d'organisation du travail et du temps etc. l'égalité des chances ne concerne pas seulement les femmes, leur épanouissement et leur autonomie, mais aussi les hommes et l'ensemble de la société pour laquelle elle peut être un moteur de progrès et un gage de démocratie et de pluralisme.

Prendre en compte systématiquement les différences entre les conditions, situations, et besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires: telle est l'orientation du principe de mainstreaming (...)⁴“.

La prise en compte des différences qui peuvent exister entre les femmes et les hommes et l'évaluation de l'impact des décisions et actions en fonction de ces mêmes différences est pertinente. Une étude approfondie des politiques peut révéler, en effet, que des décisions ou des actions apparemment neutres sous l'angle de l'égalité affectent différemment les hommes et les femmes quand bien même cette conséquence ne fut ni prévue, ni envisagée.

1 Tiré de la communication de la Commission sur le mainstreaming (COM (96) 67 final) du 21 février 1996

2 La stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005), COM (2000) 335, final, Résumé on-line:

www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy_fr.html

3 Communication de la Commission sur le mainstreaming, op. cit.

4 idem pages 2 à 5.

La raison en est que notre société fonctionne sur base d'une norme déterminée, inconsciemment admise comme neutre: celle de l'homme, marié, père de famille, actif et bien portant. Cette norme se reflète dans l'ensemble des décisions et actions politiques, ainsi que dans les structures de la société. Tout est pensé, conçu, décidé en fonction de cette norme pour servir les intérêts d'une catégorie déterminée d'individus.

La politique des transports en public en est l'illustration la plus symptomatique. On se rend compte qu'au départ les transports en public ont été pensés pour servir une catégorie donnée d'individus rendant compliquée leur utilisation aux personnes âgées et handicapées, ainsi qu'aux mères de famille voyageant avec des voitures pour enfants. Réussir une politique des transports implique de prendre en compte les besoins de l'ensemble de la population concernée. Au regard de l'égalité des chances cela revient à *comparer et à apprécier en fonction de critères en rapport avec le genre, la situation et la tendance actuelles avec l'évolution espérée à la suite de l'introduction de la politique proposée*¹.

A noter encore que depuis la ratification du Traité d'Amsterdam en 1997, le mainstreaming est inscrit dans les missions de l'Union européenne.

*

Dans le prolongement de la Conférence de Pékin l'évaluation de l'impact selon le genre a été adoptée par un certain nombre de gouvernements européens comme instrument de mise en oeuvre de l'intégration.

Au Luxembourg le Plan d'action 2000 adopté par le Gouvernement en Conseil en mars 1997 constitue la concrétisation au niveau national des déclarations et du programme d'action adoptés lors de la 4e Conférence mondiale sur les femmes à Pékin et l'engagement de notre pays à prendre en compte la dimension du genre notamment en matière d'éducation et de formation tant initiale que continue. Il fournit le cadre nécessaire aux initiatives et mesures en la matière.

Le 29 juin 2001, le Gouvernement a adopté le Plan d'action Pékin + 5. Celui-ci complète le Plan d'action 2000 et met en oeuvre les dernières recommandations émises à l'occasion de l'Assemblée extraordinaire à laquelle l'ONU avait convié au courant de l'année 2000 les gouvernements et autres acteurs concernés. En convoquant cette Assemblée extraordinaire l'ONU n'a fait que se conformer à ce qui avait été retenu à l'issue de la 4e Conférence mondiale sur les femmes. A Pékin, les Etats membres de l'ONU avaient, en effet, décidé de procéder à une évaluation des réalisations en la matière après 5 ans.

Le Gouvernement luxembourgeois a réaffirmé, dans le cadre du dernier plan d'action, son engagement pour l'application de l'approche du mainstreaming de la dimension du genre dans tous les domaines politiques. L'éducation et la formation continuent à être considérées comme des axes prioritaires de la mise en oeuvre de la politique d'égalité entre les sexes.

Education et formation: les outils du changement

Outre à permettre l'intégration professionnelle des femmes, l'éducation et la formation apparaissent comme les seuls outils capables d'opérer un changement de mentalités et influencer de manière significative sur les rapports entre femmes et hommes. Ceci explique sans aucun doute que l'éducation et la formation soient considérées comme des domaines privilégiés.

Afin toutefois de promouvoir les potentiels des femmes et des hommes de manière égale, il échet de développer de nouvelles méthodes d'éducation et de formation et de les intégrer dans le système éducatif. L'éducation et la formation ne joueront cependant pleinement leur rôle de levier que si leurs principaux acteurs, à savoir les parents et les enseignant(e)s, fassent preuve de sensibilité et d'ouverture d'esprit. Une prise de conscience des principales composantes du système éducatif s'impose, en effet, préalablement à tout changement de mentalités et exige de la part des parents et des enseignant(e)s une remise en question des rôles traditionnels des femmes et des hommes.

Concrètement, il s'agira pour les parents, les enseignant(e)s et les formateurs(trices) de reconnaître les inégalités provenant du genre, d'analyser les origines de ces inégalités et différences, de se rendre compte de leurs propres rôles et images stéréotypés appris et acquis tout au long de la vie.

¹ Guide pour l'évaluation de l'impact selon le genre, op. cit.

Il appartient aux pouvoirs publics par des actions ciblées d'inciter une telle remise en question individuelle et collective.

Dans ce contexte, le projet luxembourgeois „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“ est remarquable et mérite d'être brièvement décrit.

Le projet „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“

Né des réflexions du gouvernement luxembourgeois sur la mise en oeuvre du programme d'action de la 4e Conférence mondiale sur les femmes de Pékin, le projet „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“ concrétise à la fois les recommandations retenues par le Plan d'action 2000¹ et celles du Conseil des Ministres européen du 2 décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision². Il fait partant partie intégrante de la politique nationale de promotion de l'égalité des femmes et des hommes.

Dans le cadre du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances, le Ministère de la Promotion féminine a introduit une candidature pour l'octroi d'une subvention pour le projet en question. Celui-ci a été sélectionné parmi plus de 650 candidatures comme projet pilote du 4e programme d'action communautaire. Il s'est déroulé entre 1996 et 2000 sous les auspices du Ministère de la Promotion féminine et a réuni un large partenariat tant national que transnational. Lorsque le projet est venu à son terme en 2000, la décision fut prise de le continuer.

*

Le projet part du constat de la persistance d'inégalités de fait entre les femmes et les hommes à plusieurs niveaux. Afin de remédier à cette situation, il a été décidé d'intervenir aux deux points angulaires de la société à savoir l'éducation et la formation.

Il s'agissait d'une part de rendre visibles les inégalités effectives entre les femmes et les hommes, partant de provoquer une prise de conscience tant au niveau du système éducatif qu'au niveau du monde du travail, et d'autre part de proposer des alternatives de dépassement des rôles traditionnels.

Pour garantir le succès d'une telle démarche, il était indispensable d'associer autour d'une même idée les représentants de différentes orientations et de différents niveaux de décisions de la société qui constitueraient autant de multiplicateurs. Dès 1996, le Ministère de la Promotion féminine a, en sa qualité de promoteur du projet, mobilisé de nombreux partenaires tels que le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, le Ministère du Travail et de l'Emploi, le Ministère de l'Economie, le Ministère des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement, des chambres professionnelles, les syndicats représentatifs au niveau national à savoir le LCGB et l'OGB-L, les administrations des communes concernées par le projet pilote, des instituts de formations dont l'ISERP ou encore l'IESS, des enseignant(e)s, des formateurs et formatrices, des parents, des enfants etc. Au niveau transnational les partenaires étaient entre autres pour l'Allemagne la „Gleichstellungsstelle der Landeshauptstadt Saarbrücken“, pour la Belgique la „Frauenliga“ de St-Vith et d'Eupen, pour l'Autriche le „Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten“ et le „Charlotte Bühler Institut für praxisorientierte Kleinkindforschung“ qui a assuré l'encadrement et le suivi scientifique du projet. Réseau d'appui et d'échanges d'expériences, le réseau transnational a constitué un atout majeur du projet.

*

Le projet „se fonde sur la prémisse que les valeurs (le bien et le mal) et les normes (le droit et le non-droit) sont transmises aux enfants au moment de leur première socialisation. Dès l'entrée à l'école, les enfants sont marqués par des modèles comportementaux qui relèvent très souvent d'un modèle de société traditionnelle. Ainsi, la fille est considérée comme gentille et douce et le garçon peut se permettre des comportements sauvages et bagarreurs. Le vécu de cette socialisation est renforcé tout au long de la carrière scolaire et vient à l'apothéose au moment de l'entrée des jeunes adultes dans la vie professionnelle. A ce stade, beaucoup de femmes n'ont jamais appris à se servir de composantes plus

¹ Les objectifs du plan d'action 2000 ont été adoptés par décision du gouvernement en conseil le 26 mars 1997

² 96/(694)/CE JOCE, 10 décembre 1996

combatives de leur caractère qu'elles admettent comme masculines à cause de leur association et les jeunes gens nient tout sentiment émotionnel considéré comme signe de faiblesse. Ces représentations stéréotypées sont alors confortées par l'environnement économique dont les structures fonctionnent suivant des normes masculines.

L'objectif global du projet est de contrecarrer cette tracée prédéfinie en proposant des modèles d'éducation et de formation continue régis par le respect des principes égalitaires pour les femmes et les hommes.

L'objectif spécifique est de développer à long terme une culture du genre dans la société“.¹

Il y a lieu d'une part d'agir de manière préventive au niveau de l'enseignement préscolaire, alors que les bases de notre jugement sont jetées dès notre plus jeune âge, et d'autre part de faire preuve de visions progressistes en intervenant auprès de ceux qui se trouvent en plein processus professionnel.

Le Volet „éducation et égalité“

Le premier volet du projet a pour cible les enfants de l'enseignement préscolaire obligatoire âgés de 4 à 6 ans et se déroule dans une des six classes du préscolaire réparties sur quatre communes différentes.

Il s'agit de sensibiliser les enfants aux différences pouvant exister entre femmes et hommes, de valoriser ces différences et de leur démontrer que les hommes et les femmes peuvent occuper des rôles différents tout en étant de valeur égale.

La méthode appliquée est la pédagogie du genre. Il s'agit d'une approche méthodologique basée sur les axiomes suivants:

- *les rapports entre les sexes ne sont pas immuables,*
- *les rôles attribués aux deux sexes sont en constante évolution,*
- *les rôles se sont construits au cours d'un processus historique influencé par des facteurs sociaux,*
- *ils sont les fruits de notre culture qui donnent plus de pouvoir à un sexe qu'à l'autre.²*

Les enfants profitent du projet puisque celui-ci leur permet de vivre des expériences non conventionnelles et non influencées par des schémas traditionnels de comportement. Grâce au projet, filles et garçons ont la possibilité d'élargir leur champ d'expérience, de développer pleinement leur personnalité et de faire l'expérience de relations égales entre partenaires.

Il n'est pas étonnant dès lors que le premier volet du projet se concentre sur le corps enseignant du préscolaire, ainsi que sur les formateurs et formatrices de celui-ci. Ce sont, en effet, les enseignant(e)s du préscolaire qui, à côté, des parents peuvent assurer la transmission aux enfants d'une éducation appliquant les principes du respect de l'égalité.

Pour optimiser leur travail, le projet a prévu de faire bénéficier le groupe pilote d'enseignant(e)s d'un encadrement pédagogique spécialisé et régulier. Cet encadrement comporte aussi bien des éléments de formation théorique que d'information et d'échanges d'expériences. Dans le passé, les enseignant(e)s ont également eu la possibilité de suivre parallèlement des formations transnationales et de participer à des études d'observations menées par des organismes étrangers dont l'étude longitudinale du Charlotte Bühler Institut qui se proposait d'étudier les attitudes de jeu des enfants.

Le projet doit amener les enseignant(e)s à *adopter une attitude critique par rapport à leur propre perception des rôles, à s'informer sur les similitudes et les différences que filles et garçons rencontrent dans leur développement et dans leurs vies respectives, à réfléchir régulièrement sur l'effet de leur travail, à les inciter à participer à des formations continues, à choisir un matériel didactique adapté à la pédagogie de l'égalité et élaborer des unités pédagogiques dont l'objectif est l'éducation à l'égalité³.*

S'il est escompté que les enfants agiront dans leur contact avec leur environnement social comme des multiplicateurs grâce aux interventions pédagogiques du corps enseignant, cet effet multiplicateur sera encore renforcé à travers l'intégration des parents dans le projet. Le projet prévoit un encadrement des parents au niveau communal. Il est en effet important de permettre aux parents de pouvoir s'informer

¹ Rapport d'activité du Ministère de la Promotion féminine pour l'année 1998, pages 21-22

² Définition donnée par le Ministère de la Promotion féminine. Voir notamment le rapport d'activité du Ministère de la Promotion féminine pour l'année 2000, pages 27-28

³ idem page 29

sur l'égalité au niveau de l'éducation des enfants, de leur fournir des suggestions afin qu'ils soient en mesure d'éveiller les intérêts de leurs enfants et promouvoir leurs talents individuels. L'encadrement local des parents se fait à travers l'organisation de conférences et de formations s'adressant aux adultes, en premier lieu aux parents. Il est pris en charge par les délégué(e)s communaux/ales à l'égalité, les commissions consultatives locales pour l'égalité des chances et les commissions scolaires locales des communes participant au projet.

*

La mise en oeuvre du projet a été l'occasion de faire le point sur l'état de notre système éducatif et de tirer quelques leçons.

Une première conclusion s'est imposée dès l'ingrès: la majorité des enseignantes¹ qui furent contactées dans le cadre du projet et acceptèrent d'y participer étaient convaincues de dispenser un enseignement ou une formation neutre du point de vue de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Elles étaient persuadées qu'elles ne se comportaient pas différemment envers les filles et les garçons. On s'est rendu compte que le personnel enseignant avait une conception différente de l'égalité. Pour celui-ci, l'égalité est garantie à travers un enseignement qui ne fait aucune différence entre les élèves et partant ne s'attache pas à leurs dissemblances. Pour les promoteurs du projet au contraire, l'égalité passe par la reconnaissance des différences entre les sexes et l'affirmation simultanée de leur équivalence.

La mise en oeuvre du projet a aussi été l'occasion de démontrer que des politiques et des pratiques éducatives innovantes et efficaces peuvent éradiquer les disparités entre les sexes. Il a démontré qu'il était possible d'éduquer dès le préscolaire filles et garçons à une approche flexible des deux sexes ainsi qu'à un esprit de partenariat. A titre d'exemple, en influant sur les jeux des enfants durant leur temps libre notamment par le choix délibéré de matériaux ou encore la modification des domaines d'activités, il a été possible d'amener les filles et les garçons à exercer ensemble différentes activités dans le respect mutuel et en toute égalité.

Le projet a mis en exergue l'importance du travail des enseignant(e)s qui ne doit pas se limiter à de simples interventions pédagogiques. Ils/Elles doivent suivre leurs élèves, les encourager sans cesse, les motiver. Il s'agit d'un travail de longue haleine. En effet, le projet a démontré que filles et garçons ont besoin d'être stimulés sans cesse et ce de manière bien précise dans des domaines distincts. Il ressort du projet que les garçons éprouvent du mal à jouer ensemble avec les filles. Ils doivent être avant tous encouragés à dépasser leurs préjugés. Jouer avec les filles, apprendre à les connaître est la condition sine qua non d'une société égalitaire. Les filles, au contraire, ont besoin d'être encouragées à exercer des activités nouvelles qui sortent du cadre des occupations qui leur sont familières. L'attitude des enseignant(e)s à l'égard des occupations dites masculines est très importante dans ce contexte. Elle imprime le subconscient des filles et pose les jalons d'un éventuel changement de perception de soi.

Afin d'optimiser le travail des enseignant(e)s, il est primordial d'un personnel formateur qui dispose de connaissances et compétences certaines en matière de pédagogie du genre. Le projet ayant fait ressortir un besoin réel de formation au niveau des formateurs et formatrices à l'égalité, depuis début 2001 des formations spécifiques leur sont offertes. Une première formation (Train the Trainer in Gender I) s'est déroulée de janvier à juin 2001. Une deuxième (Train the Trainer in Gender II) a débuté au mois de novembre 2001 et devrait se poursuivre jusqu'au mois de mars 2002.

*

Le projet peut également servir de point de départ pour réfléchir à l'avenir de notre système d'éducation mixte.

Le système de coéducation qui s'est imposé un peu partout en Europe à partir du milieu des années 1960 fait dernièrement l'objet de maintes discussions, alors qu'il a montré ses limites. Certaines personnes vont jusqu'à affirmer que la coéducation porterait préjudice aux filles. Elles font valoir que dans une classe ce sont en règle générale les garçons qui en raison de leur comportement plus bruyant et agressif déterminent les activités de la classe et la manière dont elles vont se dérouler allant jusqu'à exclure les filles de certains jeux et domaines d'activités. Ce sont encore les garçons qui attirent le plus l'attention de leurs enseignant(e)s. Sans vouloir être aussi extrémiste, on peut dire en se basant sur les

¹ Aucun enseignant masculin ne fait partie du groupe expérimental.

rétroactes que notre système d'éducation mixte ne prend pas toujours en compte les intérêts et les capacités de tous les enfants.

Si l'adoption d'un modèle d'enseignement autonome n'est pas souhaitable, alors qu'il constituerait sans aucun doute possible un pas en arrière avec pour risque que l'enseignement autonome féminin soit considéré et traité comme un enseignement de seconde classe nourrissant et renforçant les préjugés et les discriminations à l'égard des femmes, il est permis de rechercher s'il existe d'autres alternatives à la coéducation. D'ailleurs à regarder de près ce n'est pas tant le principe même de la coéducation qui est critiqué, mais plutôt sa pratique actuelle. Ainsi, si l'idée d'une éducation autonome fait son chemin, elle doit être comprise non pas en tant que modèle général, mais plutôt comme une sorte d'incitation à recourir dans certains cas à une telle éducation, voire à compléter le système de coéducation.

Une méthode a donné des résultats satisfaisants à l'étranger: c'est celle de la *coéducation alternative* c.-à-d. la séparation des filles et des garçons pour certaines matières. Proposer au niveau du secondaire et du secondaire technique des cours non mixtes dans les matières où les deux sexes éprouvent davantage de difficultés peut présenter un intérêt tant pour les filles que pour les garçons. A noter que les questions de la coéducation et de l'éducation alternative ont déjà été brièvement abordées dans le cadre du débat d'orientation sur l'avancée de la condition féminine de 1996¹.

*

Le projet „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“ s'est traduit par de nombreuses concrétisations.

Il a été ainsi possible à partir des différentes actions initiées tant sur le plan national que transnational d'élaborer des outils pédagogiques s'adressant aux enseignant(e)s. Il s'agit d'un matériel didactique parfaitement modulable et partant transférable dans d'autres pays et d'autres contextes.

Une pièce de théâtre pour marionnettes „D'Lüsterprinzessin an de Ritter Schuddereg“ a été imaginée et présentée dans plusieurs communes.

Cette pièce a pour objet d'expliquer à des enfants du préscolaire que des comportements donnés tels que le courage ne sont pas des attributs exclusivement réservés à la gent masculine. La pièce a été enregistrée en langue luxembourgeoise, française, allemande et portugaise afin de toucher le plus grand nombre possible d'enfants. Elle se présente également sous forme de conte.

Plusieurs études ont été réalisées par le „Charlotte Bühler Institut“ qui a assuré le suivi scientifique du projet dont: *Erfahrungen und Einstellungen der Lehrerinnen*, Projektjahr 1996/1997; *Momentaufnahmen vom Spielverhalten von Mädchen und Jungen*, Projektjahr 1997/1998; *Veränderungen im Spielverhalten von Mädchen und Jungen*, Projektjahr 1998/1999; *Evaluationen*, Projektjahr 1999/2000.

Parmi les concrétisations on peut encore citer l'élaboration de dossiers pédagogiques tels que „Muttertag-Vatertag-Elterntag“ ou encore la publication de dépliants et brochures de sensibilisation notamment en collaboration avec le „Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten“ de Vienne.

Le projet a aussi produit quelques résultats inattendus qui témoignent de son impact. Parmi les imprévus, il y a lieu de citer le grand intérêt que le projet a suscité au niveau des instituts de formation. L'ISERP offre depuis 1998 aux enseignant(e)s qui le souhaitent des formations continues qui intègrent la dimension du genre. Il n'a cependant pas été possible jusqu'à ce jour d'intégrer des cours sur la dimension du genre dans la formation initiale du corps enseignant. L'IEES a suivi l'exemple en s'ouvrant également à l'intégration de la dimension du genre. Signalons dans ce contexte encore les efforts de réflexion fait au niveau de l'IEES. Depuis 1998, un groupe de travail réunissant des enseignant(e)s de l'IEES ainsi que des représentant(e)s du Ministère de la Promotion féminine réfléchit et travaille sur la notion du genre comme problématique transversale dans le cadre des études éducatives et sociales. Le groupe a produit un document (*Gender Education 2000*) qui constitue un résumé des réflexions faites et formule des propositions concrètes quant aux objectifs, aux méthodes et aux contenus à mettre en pratique.

Le projet a suscité également beaucoup d'intérêt au niveau européen et a donné lieu à des échanges d'expériences et de matériel très intéressants notamment avec l'Institut basque de la femme ou encore le

¹ Rapport de la Commission de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Promotion féminine, Doc. parl. 4121, pages 7 et ss.

„Ministerium für Familie und Gleichstellung“ du Liechtenstein qui a transposé les expériences luxembourgeoises et utilisé le matériel élaboré.

Dans la foulée du projet et alors que la dimension du genre a du mal à trouver sa place dans notre système éducatif, le Ministère de la Promotion féminine vient d'initier une étude „*L'importance de l'aspect du genre pour le développement personnel et professionnel des agents éducatifs et sociaux*“ confiée à l'ISERP, l'IEES et au département de formation pédagogique du Cunlux. L'objectif de cette étude est d'étudier auprès de groupes cibles, à savoir les futurs enseignant(e)s et éducateurs/éducatrices, la construction, la déconstruction et la reconstruction des identités personnelles et professionnelles liées au sexe telles que représentations, images, associations etc. Le but de cette étude est de créer une banque de données empiriques sur les contenus, les formes, les expressions et la genèse des représentations. Ces données serviront à ancrer la dimension du genre dans les programmes d'études éducatives et sociales.

Le Volet „Formation et égalité“

Le champ d'action du 2e volet du projet est le monde de l'emploi.

Il a pour but de promouvoir l'égalité sur le lieu du travail en amenant les personnes actives à réfléchir à leur propre rôle par rapport à l'égalité des sexes et en leur offrant la possibilité de s'informer et de se former à la perspective du genre. Les groupes cibles sont d'une part les partenaires et d'autre part les formateurs et formatrices, les responsables des ressources humaines ou encore les chefs d'entreprises.

Le point de départ est exactement le même que pour les enseignants du préscolaire à savoir que les formateurs et formatrices ne prennent pas en compte la dimension du genre.

Le projet a pour but d'élargir le champ d'expérience des participant(e)s, de leur permettre de développer leur personnalité, de faire l'expérience de relations égales entre partenaires.

Tout comme pour les enseignant(e)s du préscolaire, il est censé amener les responsables de formation professionnelle à examiner de manière critique leur propre perception des rôles traditionnels, à s'informer sur les similitudes et divergences que les femmes et les hommes rencontrent dans leur développement et leurs vies respectives, à réfléchir à leur travail, à participer à des formations continues, à choisir un matériel didactique adapté à la formation à l'égalité, à actualiser leur formation en y intégrant le principe de l'égalité.

Les administrations, entreprises, syndicats, instituts et écoles de formation sont informés grâce au projet sur la formation à l'égalité, ils reçoivent des suggestions sur les formations à offrir et sont invités à intégrer le concept de l'égalité dans leurs structures afin que celui-ci fasse partie intégrante de la culture d'entreprise.

Au titre des réalisations concrètes, on peut citer les diverses formations qui ont été menées ensemble avec les partenaires du projet notamment la formation des délégué(e)s à l'égalité dans le secteur privé prise en charge par le LCGB et l'OGB-L.

Parmi les concrétisations, il y a surtout lieu d'évoquer l'élaboration d'un module de base respectant une approche du genre qui a été réalisé par un groupe d'expert(e)s en se basant sur les expériences précédentes.

*

Malgré des efforts de sensibilisation importants, le projet continue à se mouvoir dans un contexte où il y a encore un manque considérable d'information sur le potentiel d'une politique de l'égalité. La question de l'égalité n'est toujours pas perçue comme une priorité par le personnel formateur, les enseignant(e)s et éducateurs/trices. La raison se trouve sans doute dans le fait que l'opinion publique en général considère l'égalité entre les femmes et les hommes comme un acquis. Il n'est dans ces conditions pas évident de sensibiliser le corps enseignant à la pédagogie du genre puisqu'il n'y voit pas d'intérêt immédiat. Il n'est partant guère étonnant que le projet soit encore au stade de projet pilote et n'ait pas été étendu à d'autres communes que celles choisies initialement, voire n'ait pas été intégré dans l'enseignement précoce et les autres ordres d'enseignement luxembourgeois (primaire, secondaire et secondaire technique) sans parler des curricula de formation du corps enseignant.

*

La Commission de l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes et de la Promotion féminine est consciente des efforts déployés par le Gouvernement et notamment le Ministère de la Promotion féminine en vue de promouvoir l'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques d'éducation et de formation. Elle n'ignore pas que la tâche s'annonce difficile et de longue haleine. Tout en saluant vivement son engagement et sa persévérance, la commission invite le Gouvernement à poursuivre sa politique d'égalité avec la même détermination et la même volonté en s'impliquant encore davantage et de manière plus soutenue à sensibiliser l'opinion publique, les professionnels de l'enseignement et les acteurs du monde du travail, alors que l'expérience du projet a fait ressortir la nécessité d'une information encore plus poussée.

Dans ce contexte, il est rappelé que le projet „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“ ne prévoit des mesures de formation que pour des groupes cibles de personnes, de sorte qu'on peut se demander s'il ne serait-il pas opportun de dispenser des cours autonomes qui s'adresseraient à tout le monde de manière générale? La commission pense qu'il s'agit là d'un moyen efficace pour atteindre le plus grand nombre possible de personnes et les sensibiliser à la problématique du genre. Elle invite dès lors le Gouvernement à réfléchir à l'opportunité d'une telle démarche.

La commission estime qu'il faudrait agir encore plus sur les parents, afin de les intégrer dans le processus de changement. Ils constituent, en effet, les premières personnes de référence des enfants. Bien évidemment ceci exige une collaboration étroite entre les différents ministères impliqués, les instances communales et les commissions scolaires, les associations de parents et autres organes et concernés.

Compte tenu de l'enjeu, la commission tient à souligner la nécessité d'intégrer la pédagogie du genre dans les curricula de formations initiales du personnel enseignant et éducatif et ce dans le but de généraliser à moyen et long terme la prise en compte de la dimension du genre dans les pratiques d'éducation et de formation et ce quelque soit le niveau envisagé (préscolaire, primaire, secondaire). A court terme, on pourrait envisager d'étendre progressivement le projet „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“ à tout le système éducatif luxembourgeois en se basant sur les expériences et le matériel didactique élaboré dans le cadre du projet „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“. La commission estime qu'une telle généralisation du projet devrait cependant s'accompagner d'un encadrement scientifique. Il est, en effet, indispensable d'évaluer régulièrement les expériences faites, afin de développer de nouvelles méthodes d'éducation, voire perfectionner celles déjà adoptées.

Il est également primordial de disposer de matériel scolaire et d'outils d'éducation et de formation appropriés qui respectent la perspective du genre, alors qu'il ne suffit pas d'inciter les enseignant(e)s à analyser de manière critique les manuels et programmes scolaires. La commission apprécie les efforts qui sont faits dans le but de bannir toute connotation discriminatoire des livres de classe. Si les références sexistes et racistes sont moins nombreuses que par le passé, il n'en demeure pas moins que des efforts supplémentaires sont cependant nécessaires. Aussi la commission invite-t-elle le Gouvernement à multiplier aussi les efforts dans ce domaine.

Le Gouvernement s'est engagé dans le cadre du Plan d'action Pékin +5 de profiter de la réforme de la loi scolaire de 1912 pour y inscrire le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes comme objectif éducatif. La Commission de l'Égalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine salue cet engagement et espère qu'il sera rapidement suivi d'effets.

Pratiques du mainstreaming

La stratégie pour construire un réel partenariat entre les femmes et les hommes est en réalité double.

Parallèlement à l'intégration du genre des actions spécifiques en faveur des femmes restent nécessaires pour éliminer les inégalités persistantes, prévenir ou compenser les désavantages résultant des attitudes, des comportements et des structures existants.

Les principales mesures destinées à promouvoir l'égalité entre genres sont:

– les actions positives

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi (PAN 1998) a introduit en droit luxembourgeois les actions positives dans le secteur privé.

Elles ont permis une approche intégrée de l'égalité entre femmes et hommes à tous les niveaux de l'entreprise: recrutement, organisation du travail, formation, carrière et mesures pour concilier vie

professionnelle et vie privée. *On peut les qualifier comme une approche de mainstreaming promue au sein d'une organisation commerciale, de l'instauration d'un processus à long terme en faveur de l'égalité*¹. Ces mesures s'expliquent par le fait que les femmes sont sous-représentées sur le marché de l'emploi et que leurs perspectives de carrières sont plus limitées que celles des hommes. Il est, dès lors, nécessaire de leur offrir des opportunités personnelles identiques à celles des hommes. C'est le but des actions positives.

En 2000, neuf entreprises du secteur privé ont initié des mesures positives².

L'exemple de la société Goodyear mérite d'être cité. Malgré une présence féminine relativement faible³, la société Goodyear s'est engagée à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Elle a offert à ses salariées la possibilité de suivre des formations spécifiques, telles que „Equal Training Opportunities“, dont certaines se sont déroulées à l'extérieur de la société. Soucieuse de permettre à chacun de ses salariés de diversifier ses expériences professionnelles et de se construire une carrière, la société a élaboré avec ses employées des projets de carrière. Elle a également fait éditer une brochure rappelant que l'entreprise ne tolère pas le harcèlement sexuel et qui définit la voie à suivre en cas de problèmes dans les relations de travail.

La compagnie de transport aérien Cargolux se distingue également par une politique de l'égalité des chances qui mérite intérêt. Afin d'optimiser les conditions de travail de ses salarié(e)s, la société a procédé à une enquête sur les conditions de travail au sein de son entreprise. L'enquête a révélé que si les femmes ont les mêmes ambitions professionnelles que les hommes, leurs priorités sont différentes. Elle a montré que les fonctions dirigeantes étaient difficiles d'accès pour les femmes et que les charges familiales représentaient une entrave à la carrière professionnelle des femmes. Les résultats de l'enquête serviront de base aux différentes mesures que la compagnie s'est engagée à prendre et qui iront dans le sens d'une plus grande équité entre les genres.

La Banque Hapoalim à Luxembourg, quant à elle, a organisé des workshops de sensibilisation à l'égalité des chances à l'attention de l'ensemble de son personnel, alors que l'établissement Computerschoul a promis de renforcer la présence des femmes dans le domaine des nouvelles technologies en engageant notamment des formatrices féminines et en organisant de manière flexible le travail, afin de leur permettre une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Tous ces exemples d'actions positives montrent que le monde du travail n'est pas insensible au sujet. Les chefs d'entreprises ont bien compris l'enjeu économique que représente la force de travail des femmes qui participent grâce à leur activité professionnelle à la croissance de notre pays. Malgré ces exemples encourageants, l'égalité des chances est encore un facteur étranger dans la culture d'entreprise.

Cependant, force est de constater que les priorités d'hier ne sont pas nécessairement celles d'aujourd'hui ni de demain. D'après le Ministère de la Promotion féminine certaines entreprises engagées dans la réalisation de mesures positives ont, à un degré ou un autre, suspendu ou limité celles-ci depuis les attentats tragiques du 11 septembre 2001.

– les campagnes de sensibilisation

Les campagnes de sensibilisation et d'information sont nombreuses et différentes.

Le Ministère de la Promotion féminine collabore avec plusieurs partenaires (chambres professionnelles, Administration de l'Emploi, associations diverses) depuis de nombreuses années en organisant des séminaires, des workshops, des conférences, en publiant et/ou en distribuant des brochures, des dépliants et autres publications, en finançant des spots de télévision etc.

Au courant de l'année 2000, le Ministère de la Promotion féminine a organisé en collaboration avec la Chambre des métiers une matinée de sensibilisation et d'information sur les actions positives. Lors de la table ronde plusieurs sujets ont été abordés dont la culture de travail homme-femme, la flexibilité du travail, la valorisation des métiers. Les chambres patronales quant à elles collaborent depuis de nombreuses années aux projets et actions du Ministère de la Promotion féminine.

1 L'emploi des femmes au Luxembourg, op. cit. page 11

2 idem pages 12 et ss.

3 150 femmes sur 3.800 salariés.

Le 10 novembre 2001, s'est tenu au Centre de Conférences „Hémicycle“ Kirchberg un séminaire dans le cadre du projet „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“. Il a été organisé par le Ministère de la Promotion féminine en collaboration avec le Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (IEES, ISERP), le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports et fut intitulé „*Erziehung und Bildung in einer sich verändernden Welt-Verknüpfung von Theorie und Praxis zum Thema Persönlichkeitsentwicklung*“.

Dans le cadre de la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a été organisée en date du 4 février 2002 sous le patronage du Premier Ministre, du Ministère de la Promotion féminine, du Ministère du Travail et de l'Emploi, ainsi que de la Commission européenne, Direction Générale pour l'Emploi et les Affaires Sociales une conférence intitulée „L'égalité entre les femmes et les hommes: Mythe ou réalité?“.

Le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports a mené avec la participation de l'Administration de l'Emploi et de plusieurs associations de femmes diverses actions de sensibilisation en vue entre autres de diversifier le choix professionnel des femmes à la recherche d'un emploi, les inciter à se former dans les domaines des technologies de l'information et de la communication (TIC), de diversifier l'offre de formations, d'encourager les femmes à profiter des mesures existantes, de sensibiliser le personnel chargé de la formation et du conseil à la perspective du genre.

Dans le cadre de la formation continue du personnel enseignant des cours d'initiation dans le domaine des TIC ont été organisés. Certains de ces cours étaient réservés au personnel enseignant féminin et dispensés par une formatrice qui a adapté ses cours aux besoins et attentes spécifiques d'un public féminin.

A également eu lieu sous le patronat du Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports une campagne de sensibilisation en collaboration avec l'Institut Supérieur de Technologie (IST), les services de psychologie et d'orientation scolaires intitulée „*Devenir une femme ingénieur: un avenir optimiste*“¹.

L'objectif de cette campagne, ainsi que du projet „*Fraen a Wëssenschaft an Technik*“ était de diversifier le choix professionnel des filles et jeunes femmes et de les amener à s'inscrire dans des filières où elles sont sous-représentées².

L'égalité des femmes et des hommes exige des actions de sensibilisation à long terme utilisant divers moyens de communication (brochures, spots publicitaires, Internet).

Plusieurs publications ont été réalisées dont le guide pratique „*Respecter l'égalité et valoriser la diversité par l'éducation et la formation*“ qui met l'accent sur le rôle important du personnel enseignant et des formateurs au niveau de l'élimination des stéréotypes.

Des contacts personnels ont été noués au cours des années 2000-2001 avec une soixantaine d'entreprises luxembourgeoises en vue de la promotion de l'égalité des chances³. Des actions de mailing ont été lancées parallèlement à une campagne médiatique (spots, articles dans la presse ...). Depuis octobre 2000, le site Internet du Ministère de la Promotion féminine (www.mpf.lu) est opérationnel et constitue un outil d'information qui est appelé à jouer un rôle non négligeable à l'avenir.

– les formations spécifiques pour femmes

Au-delà des formations dispensées par les différentes entreprises tant dans le cadre des conventions collectives que de manière autonome et qui peuvent concerner prioritairement les femmes, le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports organise par le biais de conventions de coopération avec certains organismes des formations exclusivement pour femmes.

Les associations œuvrant dans l'intérêt des femmes telles que „Femmes en détresse“, „Zarabina asbl“ ou encore „Initiativ Rëm Schaffen“ (IRS) organisent régulièrement des formations et des séminaires adaptés aux femmes, essentiellement celles inscrites à l'ADEM. En 2000, neuf formations ont été ainsi dispensées⁴.

1 Note Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, op. cit.

2 idem

3 L'emploi des femmes au Luxembourg, op. cit. pages 15-16

4 L'emploi des femmes au Luxembourg, op. cit. pages 26 et ss.

Comme nous l'avons déjà indiqué précédemment, une attention particulière est accordée aux femmes qui désirent réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière pour s'occuper de leurs familles.

Des ateliers pour femmes dont „Fraën op der Sich no Aarbecht“ ont été créés qui s'adressent spécialement aux femmes rentrantes. Leur objectif: offrir une assistance à celles-ci lors de leurs démarches pour trouver un emploi. En 2000, seize ateliers ont fonctionné sur cette base¹.

A noter encore que le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports et l'ADEM ont élaboré un guide pour femmes à la recherche d'un emploi destiné à les soutenir et les conseiller dans leur quête d'emploi.

*

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine regrette de ne pas disposer de données et d'informations plus récentes et plus complètes quant aux différentes actions et initiatives du Gouvernement afin d'apprécier correctement la politique de l'égalité de celui-ci. Le rapport d'activité du Ministère de la Promotion féminine contiendra les données actualisées en la matière.

La commission est néanmoins en mesure de suggérer au Gouvernement de faire encore des efforts en réorientant les offres de formation professionnelle à l'adresse des femmes, voire en les diversifiant. En effet, la plupart des formations réservées aux femmes visent des emplois dans des domaines où les femmes sont traditionnellement surreprésentées tels que l'administration bureautique ou le secrétariat, les métiers du supermarché et de la vente spécialisée etc.². L'insertion et à plus forte raison la réinsertion après une longue absence dépend en grande partie des qualifications et connaissances des femmes dans les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Il y aurait lieu de multiplier les offres de formation dans ce domaine et inciter encore davantage les femmes à suivre ces cours en attirant leur attention sur le fait que ces compétences sont nécessaires pour trouver un emploi. Les employeurs exigeant de plus en plus un personnel hautement qualifié, il ne s'agit pas seulement de se limiter à offrir des cours d'initiation.

La commission est aussi d'avis que les cours d'initiation et de spécialisation aux TIC devraient être dispensés par un personnel formateur qualifié en pédagogie du genre qui saurait adapter ses cours en fonction de son public.

*

Nul doute qu'il reste encore beaucoup à faire pour que l'égalité entre les genres s'inscrive dans la réalité quotidienne. Nous sommes cependant sur la bonne voie. La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine espère que tous les acteurs politiques, économiques et sociaux continueront à collaborer ensemble afin de construire la société égalitaire de demain où la différence des sexes ne sera plus utilisée comme principe de division sociale hiérarchique.

*

B. Suivi des débats d'orientations antérieurs

En 1996 lors du 1er débat d'orientation consacré à l'égalité des chances, la Commission de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Promotion féminine – à l'époque il n'existait pas encore de commission autonome consacrée aux questions de promotion féminine – était d'avis qu'il fallait institutionnaliser un débat sur l'égalité des chances. Depuis lors tous les ans a lieu un débat à la Chambre des Députés autour du 8 mars, journée internationale de la femme.

Ces débats participent à faire avancer la condition féminine, alors qu'ils constituent l'occasion de traiter et d'approfondir certains sujets spécifiques concernant les femmes, d'informer l'opinion publique via des discussions lors de séances publiques à la Chambre des Députés sur la situation féminine dans la société luxembourgeoise, et inciter, le cas échéant, le Gouvernement à intervenir dans le

¹ idem page 27

² idem page 26 et Note du Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports, op. cit.

domaine par l'adoption de textes législatifs, la mise en place d'actions et l'exécution de mesures données en vue de promouvoir les droits de la femme et instaurer une plus grande équité entre les femmes et les hommes.

Le moment semble venu de dresser un premier bilan et de vérifier si les débats d'orientation de ces six dernières années ont contribué à améliorer la situation des femmes.

*

Dans le cadre du débat d'orientation à la Chambre des Députés 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.

La première concerne la transmission héréditaire de la couronne du Grand-Duché de Luxembourg. Dans ce contexte, il échet de noter que le 3e rapport périodique du Grand-Duché de Luxembourg sur la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination (CEDAW) édité en février 1998 stipule que „Le Gouvernement maintient la réserve formulée lors de la ratification de la Convention dont la teneur est la suivante: „*L'application de l'article 7 n'affectera pas la validité de l'article 3 de notre Constitution concernant la transmission héréditaire de la couronne du Grand-Duché de Luxembourg conformément au pacte de famille de la maison de Nassau en date du 30 juin 1783, maintenu par l'article 71 du Traité de Vienne du 9 juin 1815 et expressément maintenu par l'article premier du Traité de Londres du 11 mai 1867.*“ “

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.

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.

Ainsi, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe recommandait déjà dans sa résolution 78/37 sur l'égalité des époux en droit civil, adoptée le 27 septembre 1978, aux gouvernements des Etats membres de prendre les mesures nécessaires afin d'accorder aux deux époux des droits égaux en ce qui concerne l'attribution du nom de famille aux enfants nés de leur mariage ou adoptés par eux. Dans sa recommandation 1271 du 28 avril 1995, l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe condamnait quant à elle le maintien par certains Etats membres de discriminations entre femmes et hommes au niveau du choix du nom de famille et de la transmission du nom des parents aux enfants. Elle avait invité le Comité des Ministres à recenser les Etats membres qui maintenaient de telles discriminations et de leur demander de prendre des mesures appropriées afin d'établir une stricte égalité entre le père et la mère.

Trois ans plus tard constatant que certains Etats n'avaient toujours pas obtempéré et amorcé une révision des dispositions législatives relatives au nom patronymique des enfants, l'Assemblée parlementaire a dans le cadre d'une nouvelle recommandation (1362) datée du 18 mars 1998 pris de nouveau position en recommandant au Comité des Ministres de demander aux Etats membres dans quels délais ils comptaient réaliser l'égalité entre hommes et femmes.

Le Gouvernement luxembourgeois a régi en déposant le 13 septembre 2001 un projet de loi 4843 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.

ad (2) et 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. Il ne semble dès lors pas indispensable de voir le principe de l'égalité consacré dans un protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme.

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 al. 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 a proposé le texte suivant pour les paragraphes (1) et (2) de l'article 11 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.

Afin d'inscrire définitivement ce texte dans la loi fondamentale, la Chambre des Députés attend l'avis du Conseil d'Etat qui a été saisi de cette proposition par une dépêche datée du 21 février 2000.

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 le projet ambitieux „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“ qui propose des méthodes et des pratiques d'éducation innovatrices.

Au niveau de la formation professionnelle on peut encore citer la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi (PAN 1998) qui prévoit une série de mesures qui sont toutes appelées à instaurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

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 du 12 février 1999. Afin de leur permettre de retrou-

ver rapidement un emploi, il est indispensable de leur offrir une formation professionnelle adéquate. Une offre de formation n'est cependant pas à elle seule suffisante, alors que ces femmes doivent faire face à de nombreuses contraintes qui peuvent entraver leur formation. Il s'agit notamment de la question épineuse de la garde des enfants.

La loi précitée du 12 février 1999 prévoit en son article 45 que tous les parents en situation monoparentale et dont les ressources ne dépassent pas un certain seuil peuvent, lorsqu'ils participent à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'Emploi ou le service national d'action sociale ou dans un centre de formation professionnelle continue, bénéficier de la prise en charge par le fonds pour l'emploi des frais de voyage et des frais de garde d'enfants.

D'après le Ministère de la Promotion féminine cette mesure n'a pas rencontré le succès escompté et rares sont ceux et celles qui demandent à se voir rembourser les frais de route. Aucune demande n'a été faite en ce qui concerne le remboursement des frais de garde. On peut se demander si ces mesures ont été entourées de la publicité nécessaire et si des efforts supplémentaires ne devraient pas être entrepris en ce sens.

L'orientation et la réinsertion professionnelles continuent à reproduire la ségrégation horizontale qui existe au niveau des formations professionnelles initiales. Elles ne prennent pas entièrement en compte les aspirations, les dons et les aptitudes des femmes, malgré les efforts déployés pour encourager celles-ci à sortir des sentiers battus en se formant dans des domaines où elles sont minoritaires.

La Commission regrette que le Gouvernement n'ait jusqu'à ce jour pas procédé à une étude sur la situation et l'avenir professionnel des filles/femmes, étude qui aurait permis de mettre sur pied une politique de l'éducation et de formation plus dynamique et efficace.

A noter toutefois que paraîtra dans quelques semaines le 3e fascicule de l'étude „*Les femmes et le marché de l'emploi*“ éditée par le Ministère de la Promotion féminine qui peut contenir des données intéressantes sur les orientations professionnelles des femmes.

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 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 pour présenter des cas de bonnes pratiques offrant aux femmes des opportunités professionnelles égales à celles des hommes.

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. Aucun cours de formation à l'égalité obligatoire n'existe à ce jour.

Des programmes comme „Moien“ ont été réalisés en vue d'une meilleure insertion sociale des femmes étrangères.

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. Il échet de noter toutefois 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*“. A noter que les Chemins de Fer luxembourgeois se sont inspirés de ce guide et ont mis les titres de leurs agents au féminin.

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.

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.

Il résulte du dernier rapport de la Commission des Finances et du Budget relatif à la loi budgétaire pour l'exercice 2002 (doc. parl. 4848) que le Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse multiplie depuis le début des années 1990 les efforts en vue de couvrir les besoins en structures de garde d'enfants. Ainsi, les crédits affectés à l'accueil des enfants sont passés de 272,3 mio de francs en 1992 pour les foyers de jour à 662,7 mio¹ de francs en 2001, les garderies conventionnées, quant à elles, ont vu le montant qui leur est affecté passer de 6,6 mio de francs en 1997 à 12,8 mio² de francs en 2001. 8 mio³ de francs étaient affectés d'après le Rapport de la Commission des Finances et du Budget au poste „*location de chaises*“ pour l'année 2001.

ad (18) et ad (19)

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. C'est la raison pour laquelle la loi sur les conventions collectives mentionne aux termes de l'article V de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du PAN 1998 la ligne directrice parmi les sujets que toute convention collective devra obligatoirement traiter. Il appartient donc aux partenaires sociaux d'aborder l'ensemble des sujets y mentionnés et notamment les points suivants lors des négociations collectives:

- l'organisation du travail, y compris des formules plus souples du travail, la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires, le développement du travail à temps partiel et les interruptions de carrière;
- la politique de formation de l'entreprise ou du secteur, y compris l'accroissement des possibilités de formation, les stages d'apprentissage, les mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle ainsi que les possibilités de formation tout au long de la vie;
- le développement ou le maintien de l'emploi dans l'entreprise ou le secteur;
- la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes et l'établissement d'un plan d'égalité;
- les modalités des mesures de formation continue que les entreprises doivent donner à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière.

ad (20) et ad (21)

Le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports mènent en collaboration avec l'Administration de l'Emploi et diverses associations féminines diverses actions en vue d'encourager les femmes à profiter des mesures de formations existantes. Par ces actions, le gouvernement espère ainsi inciter les femmes à se former dans le domaine des TIC.

La commission regrette de ne pas disposer de plus de détails concernant les efforts entrepris par le gouvernement pour éviter que l'exploitation des nouveaux gisements d'emploi ne crée de deuxième marché du travail moins protégé et n'accroisse la ségrégation existante entre les sexes.

ad (22)

Les formations en faveur des personnes devant jouer le rôle de responsables à l'égalité des chances sont en cours. Malheureusement, le temps prévu pour les formations tendant à sensibiliser aux problèmes typiquement féminins est limité.

ad (23)

Aucune indemnité de chômage n'est versée aux femmes rentrantes qui suivent une formation, mais il est rappelé qu'elles peuvent se faire rembourser les frais de garde et de route.

1 Chiffre estimé

2 idem

3 idem

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)

Le projet de loi 4887 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 envisagées:

- 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.-à-d. 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.

La révision des dispositions concernant les „baby-years“

Dans le but d'assurer la plus grande cohérence entre le forfait d'éducation dont l'introduction est envisagée 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 projet de loi 4887 prévoit que 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.-à-d. 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 calculés 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 des enfants en cause. Ainsi en cas de naissance de jumeaux le minimum est-il 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 mis 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“ ne sera 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“ échues 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.

Introduction d'un forfait d'éducation

D'après le projet de loi 4887 le 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 65 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.-à-d. 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. Les demandes en vue de l'attribution du forfait sont à adresser au Fonds national de solidarité qui est chargé de la gestion administrative. Toutefois, l'instruction des dossiers suppose la collaboration étroite avec d'autres administrations publiques et notamment les caisses de pension.

ad (26)

L'individualisation des droits sociaux est à l'étude au sein du Ministère de la Sécurité sociale.

ad (27) et ad (28)

Aucune mesure d'accompagnement pour femmes rentrantes et familles monoparentales n'a été prévue. 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. L'objectif de cette campagne a été de rendre visible la violence et ses multiples aspects et d'inciter à une large réflexion sur la dignité de la femme au sein de notre société.

La violence se présente sous des aspects multiples: agressions dans la rue, harcèlement sexuel sur les lieux de travail et au téléphone, violences domestiques, représentations négatives dans les médias, représentations pornographiques, etc. Chaque femme peut, à n'importe quel moment de sa vie, être confrontée à des agressions diverses commises pour la plupart du temps par des hommes.

Au Luxembourg au lendemain des élections législatives de 1999 les partenaires de coalition se sont mis d'accord „(...) *pour assurer que, en cas de violences envers la femme dans le cadre d'un ménage, ce ne soit dorénavant plus la femme qui soit obligée de quitter le domicile conjugal. Il faudra veiller à ce que celui qui est à l'origine des violences se voit interdite l'entrée au domicile*¹“.

Le 17 mai 2001 le projet de loi 4801 sur la violence domestique portant modification 1) de la loi du 31 mai 1999 sur la Police et L'Inspection générale de la Police; 2) du Code pénal; 3) du Code d'instruction criminelle; 4) du nouveau code de procédure civile et 5) du Code civil a été déposé à la Chambre des Députés. Il prévoit notamment l'expulsion du domicile familial de l'auteur des violences par les forces de police.

ad (31)

La Chambre des Députés 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.

*

La deuxième motion adoptée par la Chambre des Députés 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, (32)
- 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. (33)

¹ Accord de coalition d'août 1999

ad (32) et ad (33)

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.

Les entreprises qui veulent s'investir dans une démarche d'action positive soumettent une demande de subvention au Ministère. Au cours de l'année 2000, 9 entreprises du secteur privé ont entamé des actions positives (Goodyear, Electrolux, Acticlean et Pronet, Banque Générale du Luxembourg ...). Parallèlement, des actions de sensibilisation en la matière ont été organisées en collaboration avec les chambres professionnelles. A noter cependant que suite aux événements du 11 septembre 2001, l'intérêt pour les mesures positives et les actions concrètes a dégressé.

Le projet de loi 4891 relatif à la réforme du statut des fonctionnaires contient un certain nombre de mesures relatives au temps partiel, à la réintégration des femmes ayant dû quitter la fonction publique avant 1984 en vue de se consacrer à l'éducation de leurs enfants, à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Le projet prévoit la bonification intégrale de dix années en cas de congé sans traitement, congé pour travail à mi-temps ou en service à temps partiel pour s'occuper de ses enfants de moins de quinze ans, ainsi que certaines autres mesures en faveur des parents.

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“.

*

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. (34)

*

ad (34)

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.

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; (35)
- à appuyer la Chambre des Députés dans ses démarches futures en vue d'inscrire le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la Constitution; (36)
- 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; (37)
- 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: (38)
 - a) punir pénalement le fait de tenir quelqu'un en dépendance; (39)
 - b) réprimer ceux qui exploitent le tourisme sexuel; (40)
 - c) assurer la protection des témoins dans le cadre de la lutte contre l'exploitation de la prostitution et du proxénétisme; (41)

- 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; (42)
- e) à créer des services pour les prostitué(e)s qui veulent se réorienter professionnellement; (43)
- 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; (44)
- 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. (45)

*

ad (35) et (36)

Voir sous ad (1)

ad (37)

Le Ministère de la Promotion féminine multiplie les démarches afin de sensibiliser le monde du travail au problème de la représentation équilibrée des femmes aux postes de responsabilité. Les différentes actions positives menées dans le secteur public montrent qu'il y a une prise de conscience au niveau des entreprises dont certaines se sont engagées à offrir aux femmes les mêmes opportunités professionnelles que les hommes.

Le Ministère de la Promotion féminine vient de faire réaliser une étude auprès des entreprises luxembourgeoises en 2000/2001 et publiée sous le titre „*Les femmes dans la prise de décision économique*“.

ad (38) à (45)

Le Dispensaire DropIn de la Croix-Rouge fonctionne depuis deux ans comme service conventionné par l'Etat. Il a pour objectif d'informer les prostitué(e)s sur leurs droits, de défendre leurs intérêts, d'être disponible à l'écoute. Il joue également un rôle considérable dans la prévention des maladies sexuellement transmissibles.

A noter encore que la Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine et la Commission juridique de la Chambre des Députés ont engagé des discussions sur la prostitution et le proxénétisme et souhaitent se mettre d'accord sur une motion commune qui sera ensuite présentée en séance publique.

*

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; (46)
- 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; (47)
- à préparer la présentation d'un programme d'action national lors de la prochaine déclaration gouvernementale avec des objectifs précis et un calendrier réaliste; (48)
- à oeuvrer en vue d'une meilleure coopération entre les différents Ministères; (49)
- à doter le Ministère de la Promotion féminine des moyens financiers et en personnel pour réaliser les mesures qui lui incombent 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; (50)

- 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 œuvrent en vue d’une meilleure intégration des femmes à tous les niveaux; (51)
- 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; (52)
- 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; (53)
- 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; (54)

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; (55)
- à offrir dans le cadre de la formation continue des cours en vue de promouvoir les femmes dans des positions de responsabilité; (56)
- à informer régulièrement la Chambre des Députés sur les progrès réalisés en la matière; (57)

*

ad (46)

L’observatoire de la participation politique des femmes a été créé en 1998 avec pour objectif de compléter la banque de données en matière de participation des femmes à la vie politique luxembourgeoise en analysant 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).

Le Centre de Recherche Public Gabriel-Lippmann a réalisé pour la Chambre des Députés une étude sur les élections du 13 juin 1999 intitulée „*Les élections au Grand-Duché de Luxembourg*“.

ad (47)

Des efforts ont été faits 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.

ad (48)

Le Ministère de la Promotion féminine n’a pas présenté de programme d’action spécifique avec des objectifs donnés et un calendrier réaliste. 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 (49)

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.

ad (50)

Si les moyens financiers du Ministère de la Promotion féminine ne cessent d’augmenter, ils ne sont pas utilisés pour accroître le personnel du ministère.

ad (51)

Le Ministère de la Promotion féminine a repris le projet „Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen“, de même que certains projets ayant pour objectif la réinsertion des femmes dans la vie active réalisés par différentes associations de femmes (Zarabina, Femmes en détresse).

ad (52) et (53)

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, le LSAP 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.

ad (54)

Les évolutions au niveau communal montrent qu'à côté de Sanem et Bettembourg d'autres communes veulent instaurer un service à la condition féminine. Tel est le cas pour Esch/Alzette, Differdange ou encore Hesperange. Les personnes engagées dans ce service recevront une formation adéquate. 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.

ad (55)

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 crédits prévus en vue de soutenir les entreprises qui s'engagent à introduire des mesures positives en faveur de leurs employées sont, d'après le Ministère de la Promotion féminine, suffisants. En effet, tous les projets ne requièrent pas nécessairement des moyens financiers considérables. Une mesure positive peut se traduire par un aménagement intelligent du temps de travail qui permet aux parents et particulièrement aux mères de famille de mieux concilier leur travail avec leur vie de famille.

ad (56)

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

*

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; (57)
- 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; (58)
- à inciter tous les élèves aux tâches et responsabilités familiales; (59)
- à œuvrer dans le sens d'une plus grande compatibilité entre les horaires scolaires et les horaires de travail des parents. (60)

*

ad (57) à (60)

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.

*

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; (61)
- 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; (62)
- à instituer, dans ce contexte, un organe permanent faisant une analyse continue de la participation des femmes dans la prise de décision; (63)
- 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; (64)

*

ad (61)

Le projet de loi 4801 sur la violence domestique, 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 (62)

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 (63)

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 donne un aperçu de l'évolution de la situation des femmes sur le marché et analyse les effectifs féminins a été édité à deux reprises. Une troisième édition devrait paraître prochainement et consacrer entre autres un chapitre aux femmes dans la prise de décision économique.

*

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; (65)
 - ii) en explorant les possibilités de mettre à disposition du public par exemple par Internet – la banque de données élaborées par l'Observatoire sur la participation politique des femmes, rassemblant les informations sur la participation politique féminine à Luxembourg depuis 1945; (66)

*

ad (65)

L'étude réalisée par le Centre de Recherche G.-Lippmann est en voie d'être complétée. L'étude portera désormais le nom d'„*Elu(e)*“.

ad (66)

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

*

Dans le cadre du débat de l'année dernière 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; (67)
- 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; (68)
- à étendre les cours de formation aux agents de la Police grand-ducale à tous les membres de la force publique; (69)
- 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; (70)

*

ad (67) à (70)

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.

Aucun cours n'est organisé pour les médecins et pédiatres, les magistrats et les membres du Parquet.

*

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; (71)
- 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; (72)
- 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; (73)
- 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“); (74)

*

ad (71) à (74)

Une campagne de sensibilisation et d'information sur les violences domestiques s'est déroulée au courant de l'année 2001 et a pris notamment la forme de spots à la télévision et au cinéma.

Les femmes victimes de violences peuvent se réfugier dans les foyers de femmes où elles reçoivent une aide psychologique adéquate. Les auteurs de violences ne sont pour l'instant pas encadrés. Le projet de loi 4801 n'a pas encore été voté et il y aurait de l'avis du Ministère de la Promotion féminine lieu d'attendre que le projet soit définitivement adopté avant d'envisager son application concrète.

*

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; (75)
- à déposer le projet de loi sur l'éloignement de l'auteur d'actes de violences domestiques dans les plus brefs délais; (76)

- 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. (77)

*

ad (75) à (77)

Le projet de loi 4801 a été déposé le 17 mai 2001, soit deux mois après la tenue du débat parlementaire. Le Gouvernement a tenu compte des recommandations de la Chambre des Députés. En effet, le projet de loi prévoit l'éloignement de l'auteur des violences du domicile conjugal.

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 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 28 février 2002.

La Présidente-Rapportrice,
Ferny NICKLAUS-FABER

