



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère d'État

Le Ministre aux Relations avec le Parlement

REÇU

Par Magda Santos, 16:20, 06/03/2023

Monsieur le Président
de la Chambre des Députés

Luxembourg

Personne en charge du dossier:

Jean-Luc Schleich

☎ 247 - 82954

Luxembourg, le 6 mars 2023

Réf. CE / SCL : TP – 218 / jls

Objet : Débat de consultation au sujet des priorités politiques et des défis actuels en matière d'égalité entre les genres - documents préparatoires.

Monsieur le Président,

À la demande de Madame la Ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, j'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe une note de cadrage ainsi que le premier rapport intermédiaire de mise en œuvre du Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes, en guise de préparation du débat de consultation relatif aux priorités politiques et aux défis actuels en matière d'égalité entre les genres, et plus particulièrement sur les adaptations éventuelles à apporter au Plan d'égalité pour tenir compte des récentes évolutions sociétales.

Madame la Ministre aimerait confirmer sa disponibilité pour la mise à l'ordre du jour de la Chambre des Députés de ce débat au cours de la semaine de séances publiques du 21 au 23 mars 2023.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

Le Ministre aux Relations
avec le Parlement



Marc Hansen



Débat de consultation sur la mise en œuvre du Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes

Note de cadrage

1. Historique et contexte

Le 28 mars 2019 un débat de consultation sur les défis actuels et futurs en matière d'égalité entre femmes et hommes a eu lieu à la Chambre des Députés.

En tenant compte de 9 avis écrits, 12 échanges de vues et 1.800 réponses reçues sur base d'une consultation publique en ligne, le gouvernement a adopté en juillet 2020 le Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes (PANEFH).

Ce plan a fixé 48 mesures et 99 actions concrètes regroupées sous 7 priorités politiques, à savoir

- inciter et soutenir l'engagement citoyen et politique
- lutter contre les stéréotypes et le sexisme
- promouvoir l'égalité dans l'éducation
- faire progresser l'égalité professionnelle
- promouvoir l'égalité au niveau local
- lutter contre les violences domestiques
- encourager le développement d'une société plus égalitaire

Le Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) est en charge du suivi de PANEFH en s'appuyant sur le Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes au sein duquel chaque département ministériel est représenté.

Afin de pouvoir tenir compte des évolutions sociétales, il a été décidé de donner au PANEFH un format ouvert et flexible et de l'évaluer à un rythme triennal, et pour la première fois en 2022.

Le premier rapport intermédiaire, qui est joint en annexe à la présente note de cadrage pour en faire partie intégrante, arrête la mise en œuvre des mesures du PANEFH à la fin de l'année 2022.

Ce document de travail est destiné à constituer la base aux discussions à mener avec tous les partenaires concernés en vue d'apporter au PANEFH les adaptations nécessaires et notamment y approfondir les domaines prometteurs de l'avenir pour faire de l'égalité une réalité au quotidien.

2. Défis futurs des politiques d'égalité entre femmes et hommes

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a publié les derniers indices d'égalité de genre en date du 24 octobre 2022. L'EIGE mesure cet indice depuis 2010 et c'est le Luxembourg qui a réalisé les progrès les plus importants depuis lors.

Avec une augmentation de 12.3 points, le Luxembourg se voit aujourd'hui attribuer un score de 73.5 points, ce qui correspond à une amélioration de plus de vingt pourcent depuis 2010. Avec 47,3 points sur 100, le domaine de l'égalité dans la prise de décision économique affiche actuellement le score le plus faible.

Les trois années passées ont montré que les crises comme les catastrophes naturelles, la pandémie du Covid19 ou encore la guerre en Ukraine et ses conséquences économiques ne sont pas neutres en termes de genre: elles remettent en question les acquis et risquent d'aggraver les inégalités continuant à exister dans notre société.

Vu les évolutions au cours des années passées, quels sont les principaux défis que Mesdames et Messieurs les Députés identifient en matière de politiques d'égalité des femmes et des hommes au Luxembourg ? Quels domaines prometteurs d'avenir proposent-ils d'intégrer respectivement d'approfondir dans le PANEFH ?

3. Méthodes et instruments pour faire avancer l'égalité

D'après l'EIGE, si nous poursuivons au rythme actuel, il nous faudra encore au moins 60 ans pour parvenir à une égalité complète entre les hommes et les femmes. L'indice d'égalité de genre témoigne des progrès accomplis, mais il indique également que cette progression se fait très lentement.

Dans un contexte communautaire, le Luxembourg fait partie des Etats qui comptent peu de contraintes légales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les gouvernements successifs ont toujours misé sur une approche volontariste.

La lutte contre les stéréotypes de genre joue un rôle crucial dans ce contexte. Elle est une priorité absolue et continuera à l'être. L'information des citoyennes et citoyens et leur sensibilisation aux thèmes de l'égalité restera une pierre angulaire au succès de nos politiques. Le travail avec les enfants et les jeunes est particulièrement précieux dans ce contexte pour construire une société égalitaire où chaque personne pourra déployer pleinement ses talents et compétences, indépendamment de son sexe.

Vu la lenteur des progrès en matière d'égalité, quelle est la position de Mesdames et Messieurs les Députés par rapport aux méthodes et instruments à mettre en œuvre pour accélérer l'évolution vers une société égalitaire ? Considèrent-ils la nécessité d'interventions du pouvoir législatif pour appuyer le travail de sensibilisation ?

Annexe : 1^{er} rapport intermédiaire de mise en œuvre du Plan d'action nation pour une égalité entre les femmes et les hommes



**PLAN D'ACTION NATIONAL
POUR UNE ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**

1^{er} RAPPORT INTERMÉDIAIRE



VIVONS L'ÉGALITÉ

INTRODUCTION MOT DE LA MINISTRE



« GENDER EQUALITY IS A PERPETUAL BUSINESS »

Lors de l'élaboration du Plan d'action national pour une égalité entre femmes et hommes en 2019, il me tenait à cœur d'opter pour un document ouvert et adaptable. Car, dans une société en constante évolution, les défis des politiques d'égalité changent également et demandent un suivi permanent, des analyses fondées et des adaptations ciblées.

Une égalité entre les genres, vécue au quotidien dans tous les domaines de la vie, est un objectif durable et non limité dans le temps. Les priorités et mesures pour y arriver peuvent, et je dirais même doivent cependant être remises en question de manière régulière et changer pour satisfaire les nouveaux besoins.

Les trois années passées nous ont démontré la pertinence de cette approche : les catastrophes naturelles, la pandémie du Covid19, la guerre en Ukraine et ses conséquences économiques ne sont pas neutres en termes de genre. Elles remettent en question les acquis et risquent d'aggraver les inégalités continuant à exister dans notre société.

C'est pourquoi, je proposerai aux acteurs et actrices concerné·e·s d'élargir le présent Plan d'action pour y intégrer la dimension du genre dans, entre autres, les politiques de la santé, du climat et du développement économique.

Le Luxembourg est l'Etat membre de l'Union européenne auquel l'Institut européen pour l'égalité entre les genres (EIGE) atteste les progrès les plus importants au cours des dix années passées. Ensemble avec les autres membres du gouvernement, je me réjouis de ce succès de nos choix politiques tout en restant vigilante par rapport aux nouveaux défis posés.

Pour faire de l'égalité entre les genres une réalité au quotidien, nos objectifs doivent rester ambitieux et notre action doit devenir encore plus déterminée.

Vivons l'égalité !

Taina Bofferding,

Ministre de l'égalité entre femmes et hommes

ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION

Le «gender mainstreaming» est reconnu globalement en tant que stratégie menant vers une égalité des genres. Il s'agit à cet égard d'intégrer la dimension du genre dans toutes les politiques et notamment dans les différentes phases de préparation, conception, implémentation, monitoring et évaluation des politiques, dispositions réglementaires et programmes de dépenses. Il en résulte un travail politique et législatif de haute qualité et pertinent pour la société en général, étant donné que le gouvernement peut répondre de manière plus efficace aux besoins de tous les citoyens - femmes et hommes, filles et garçons.

Il appartient aux gouvernements des États membres de mettre en œuvre la stratégie du «gender mainstreaming». Cependant, tandis que des structures spécifiques peuvent être fondées et des délégué-e-s désigné-e-s, la responsabilité de la mettre en œuvre doit être celle du corps entier des institutions publiques. Basé sur les objectifs stratégiques du programme gouvernemental, le

plan d'action vise alors à couvrir les dimensions pertinentes et de définir les responsabilités des différent-e-s acteur-ric-e-s.

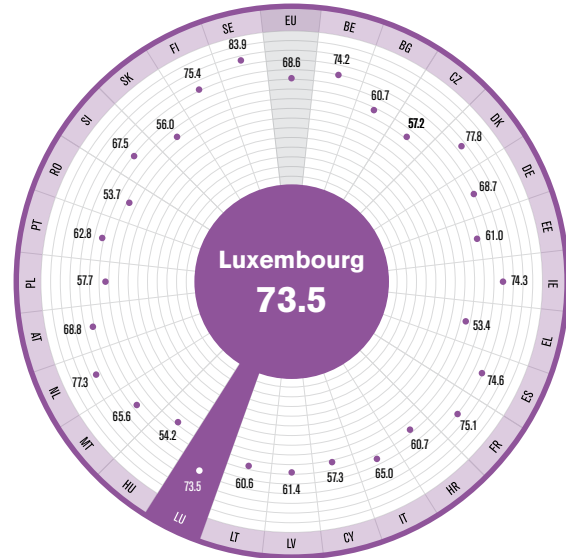
La nature évolutive du plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes permet de mener un dialogue simplifié avec les acteur-ric-e-s concerné-e-s et de tenir compte des changements permanents aux différents niveaux. Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) continue à assurer le suivi de la mise en œuvre en s'appuyant sur le Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes au sein duquel chaque département ministériel est représenté.

Ce rapport d'évaluation sera publié dans sa forme actuelle en 2023 pour refléter les changements advenus, changements qui pourraient par exemple inclure les domaines du climat et des finances.

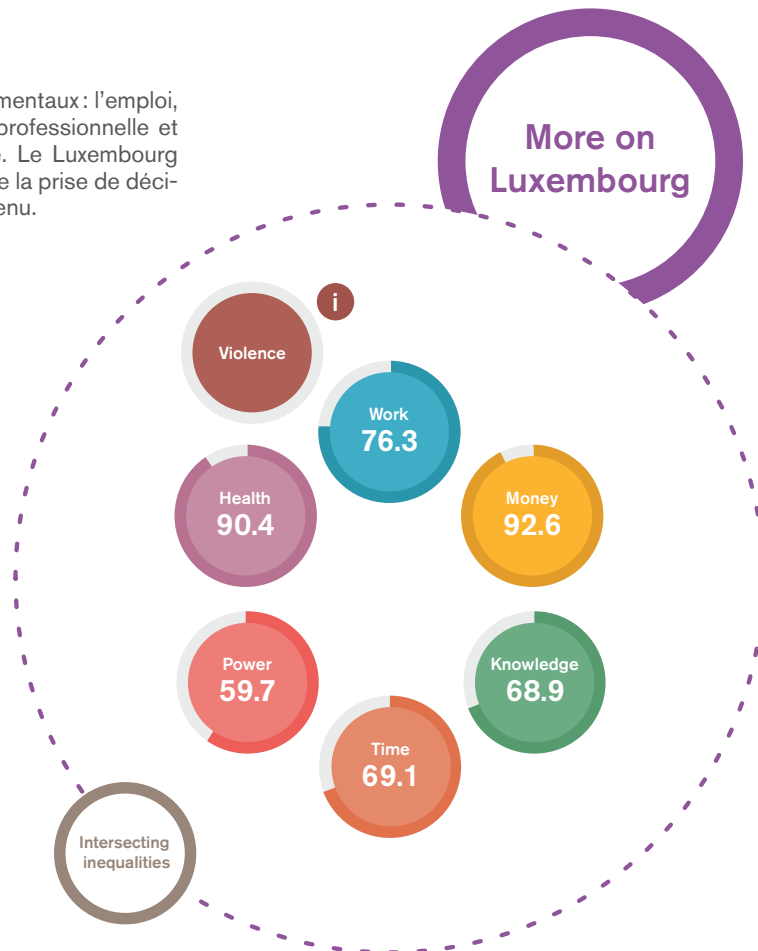
L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES AU LUXEMBOURG : QUELQUES CHIFFRES CLÉS

L'indice d'égalité de genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) mesure les progrès de l'égalité dans les états membres de l'Union Européenne au fil du temps. Un indice de 100 points signifierait qu'un pays ait atteint l'égalité complète entre femmes et hommes.

À l'échelle européenne, le Luxembourg remporte 73,5 de 100 points et se retrouve ainsi bien au-dessus de la moyenne européenne. Depuis le début des évaluations statistiques, le Luxembourg a progressé de vingt pour cent et se retrouve à la neuvième position du ranking européen. La Suède occupe toujours la première place.



L'indice se compose de six domaines fondamentaux : l'emploi, le revenu, l'éducation, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la prise de décision et la santé. Le Luxembourg atteint le moins de points dans le domaine de la prise de décision et son meilleur score dans celui du revenu.



Source : <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/LU>

Les orientations générales du plan d'action étaient données par le programme gouvernemental 2018-2023 et

REGROUPÉES EN SEPT PRIORITÉS POLITIQUES

1

INCITER ET SOUTENIR L'ENGAGEMENT CITOYEN ET POLITIQUE

page 09

2

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LE SEXISME

page 13

3

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS L'ÉDUCATION

page 21

4

FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

page 31

5

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ AU NIVEAU LOCAL

page 44

6

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES DOMESTIQUES

page 50

7

ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT D'UNE SOCIÉTÉ PLUS ÉGALITAIRE

page 57

PRIORITÉ

1^{/7}

**INCITER &
SOUTENIR**
l'engagement citoyen et politique

MESURE 1.1

SOUTENIR LES INITIATIVES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Dans ses efforts de soutenir les initiatives de la société civile, le MEGA s'engage notamment sur des partenariats à long terme avec des organismes œuvrant dans le domaine du traitement équitable des sexes. Certaines conventions se fondent sur la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique, communément appelée la loi ASFT, et d'autre part sur base du règlement grand-ducal modifié du 19 mars 1999 concernant l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services pour filles, femmes et femmes avec enfants.

La majorité du budget est consacrée aux conventions de collaboration avec ses structures d'accueil et ses centres de consultation pour femmes, hommes et enfants en détresse. Au cours de la législature 2018 à 2023, le ministère a accordé un appui financier aux services suivants :

- l'association Act Together et son centre de consultation pour hommes et garçons en détresse infoMann, ainsi que son service de logement ;
- la Croix-Rouge et Dropln, son dispensaire pour les travailleurs du sexe, Riicht Eras, son point d'accueil pour les auteurs de violence domestique et Hold, son hébergement pour auteurs de violence domestique ;
- le Conseil National des Femmes du Luxembourg et ses centres d'accueil « Foyer-Sud » et de consultation « Log-in » ainsi que ses services de logement ;
- l'association Femmes en Détresse, son centre d'accueil Fraenhaus et ses services d'assistance, de logement et de garderie, ainsi que ses centres de consultations ;
- l'initiative Rem Schaffen ;
- le Centre d'information et de documentation CID Fraen a Gender ;
- et les fondations Caritas, Maison de la Porte Ouverte et Pro Familia.

Le MEGA s'est également engagé sur plusieurs projets menés par l'Université du Luxembourg, dont une analyse de la représentation des genres dans les manuels scolaires, un projet de recherche sur les différences de genre quant à l'impact de la pandémie sur la santé mentale et une étude sur les stéréotypes liés aux genres auprès de la jeunesse et leur influence sur notre vie quotidienne.

Dans son programme « Les Premières Luxembourg », la Maison du Coaching, Mentoring et Consulting a.s.b.l. accompagne à chaque étape l'entrepreneure et sa start-up. Et dans le cadre du projet intitulé « Female Board Pool », elle recherche des candidates pour les conseils d'administration des sociétés de droit privé, établissements publics et institutions financières auprès desquels l'État détient une participation financière.

De plus, le ministère a mis en place un concept de théâtre forum au sujet de la violence domestique avec l'association Art Attitudes. Women in Digital Initiatives Luxembourg s'est engagé à promouvoir la mixité en termes de genre dans le domaine stratégique du numérique et des technologies de l'information et de la communication au niveau de la jeunesse et de l'entrepreneuriat.

En outre, le ministère a soutenu d'autres projets tel que le projet « MADAK » de infoMann qui se focalise sur les hommes dans l'éducation non formelle des enfants et une campagne de sensibilisation réalisée par le Fonds National de la Recherche et payé des subside pour des projets ponctuels.

MESURE 1.2

INTÉRESSER LES JEUNES À LA THÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ

Le MEGA a lancé en 2019 pour la première fois le festival Rock de Rack. Les ateliers interactifs et la table ronde « Rock de Krees » permettaient aux adolescent·e·s de neuf classes de lycée participantes de s'immerger dans la thématique de l'égalité.

Ainsi, au cours des deux éditions de 2019 et 2021, plus de 400 jeunes, éducateur·trice·s, psychologues et enseignant·e·s ont pu découvrir les ateliers de la Commission des Droits de l'Homme, l'Université du Luxembourg, l'Armée Luxembourgeoise, le Fonds National de la Recherche, la Graffiti asbl et l'École du Théâtre. Ils·elles ont pu construire des robots avec l'association Make it, plonger dans le monde des super-héroïnes dans les films d'action présentés par le Centre National de l'Audiovisuel et jouer au « Gender-Game 2.0 » du LISER ou construire.

En fin de journée, le Rock de Krees offrait une plateforme aux participant·e·s pour s'exprimer librement et pour s'échanger avec la ministre et des représentant·e·s du ministère sur les sujets de l'égalité qui leurs tenaient à cœur et pour exprimer aussi leurs attentes, espoirs et craintes.

L'édition de 2020 a dû être annulée pour des raisons liées à la pandémie COVID-19, tandis que celle de 2021 a de nouveau pris place. L'édition de 2022 se tiendra au Kinopolis, Kirchberg, mais cette fois-ci sur deux jours. Ainsi, le ministère espère doubler le nombre de participant·e·s par rapport aux éditions précédentes afin de pouvoir répondre à une demande accrue.

Certains de ces ateliers font partie de la série d'offres présentées dans les « MEGA Catalogue » et « MEGA Webinaires » sur le site www.rockmega.lu. Entre eux, par exemple, des formations sur la violence, des brochures ou des outils numériques. Les webinaires traitent des thèmes de la discrimination, du sexisme, de stéréotypes et des rôles de genre et peuvent être utilisés par le personnel enseignant sans avoir besoin d'engager la participation du MEGA. Cette boîte à outils est conçue de manière à permettre la recherche par catégorie d'âge, par langue ou par sujet.

Le MEGA est membre de plusieurs conseils et groupes consultatifs, dont notamment le Comité interministériel de la jeunesse, le Conseil supérieur de l'éducation nationale, et le Forum orientation.

Dans l'esprit de thématiser le sujet de l'égalité, le MEGA a organisé plus de 150 ateliers exécutés dans le cadre des sorties du MEGA-Jumper dans les écoles fondamentales, maisons relais et lycées. Ainsi, l'équipe du MEGA a pu sensibiliser près de 4.300 enfants, jeunes et leurs accompagnateur·rice·s.

En parallèle à ces ateliers, l'exposition itinérante du centenaire du droit de vote universel a pu visiter plus de 30 écoles fondamentales, lycées et administrations communales.

Finalement, le MEGA a participé aux Foires de l'étudiant 2019 et 2020, à différentes journées projets dans les lycées (p.ex. les Fuussendeeg au LMRL, Journées projets au EPSA), à la DigiRallye et au Makerfest du SNJ.

MESURE 1.3

CÉLÉBRER LES RENDEZ-VOUS INTERNATIONAUX

La célébration des rendez-vous internationaux tel que la journée internationale de la femme, la journée internationale de l'homme ou la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, constitue un élément clé de la communication du ministère non-seulement sur les réseaux sociaux, mais aussi lors d'événements thématiques.

Lors de la pandémie du COVID-19, le ministère n'a évidemment pas pu organiser de tels événements en tant que manifestation en présentiel. Il a dû se réorienter à brève échéance et s'est concentré pour la première fois sur des événements en ligne ou hybrides tels que les «Histoire(s) d'Égalité» dans le cadre de la Journée mondiale de la femme en 2021. Il a également renforcé sa présence sur les médias sociaux en célébrant les journées internationales à travers des vidéos-clés comme la trilogie dans le cadre des journées internationales des hommes en 2019, 2020 et 2021.

Compte tenu de l'évolution de la pandémie, la possibilité d'organiser des événements en présentiel a été à nouveau offerte à partir d'octobre 2021, ce qui a permis au MEGA de se relancer sur le terrain et d'organiser des événements, en plus des efforts sur les réseaux sociaux. Étant donné que le spectre de l'égalité est très varié, le ministère a décidé d'emprunter de nouvelles voies avec de nouveaux partenaires et de célébrer, en plus des journées «classiques», d'autres journées internationales, comme par exemple la Journée internationale des femmes et des filles en science en collaboration avec le Science Center de Differdange et de collaborer dans le cadre de la Journée internationale de la femme 2022 pour la première fois avec le Musée de l'automobile de Diekirch.

PRIORITÉ

2^{/7}

LUTTER
contre les stéréotypes
et le sexisme

MESURE 2.1

ANALYSER LES STÉRÉOTYPES LIÉS AUX SEXES

Le projet doctoral triennal intitulé «From Stereotypes to Hostile Sexism - A Psychological Analysis of Conceptions about Gender» dans le cadre de la coopération entre le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes et l'Université du Luxembourg est sur la dernière ligne droite de finalisation.

L'auteure de la thèse est l'étudiante de doctorat Miriam-Linnea Hale. Son étude analyse l'impact des stéréotypes liés aux sexes sur notre société, y compris les effets les plus nocifs et dangereux tels que le sexisme et la violence.

La thèse a été réalisée sur base de huit études, dont entre les études «Fahrsimulator – Do you drive like a girl ?» «#instagrifications» «Reaktionen auf Sexismus in sozialen Medien» «Youtube Content Analyse zu benevolentem und hostilem Sexismus» et „Geschlechterstereotype und Akzeptanz von intimer Partnergewalt“.

La thèse, ainsi que les études précitées, ont contribué à élargir les données scientifiques sur les stéréotypes et le sexisme. La recherche dans ce domaine représente la base pour mieux identifier les stéréotypes sexués, ainsi que les attitudes sexistes et développer par la suite des stratégies et des actions politiques dans la lutte contre les stéréotypes. Les résultats de la thèse seront présentés en automne 2022.

MESURE 2.2

SENSIBILISER LES JEUNES

L'objectif du MEGA est de remettre en question l'intégration des stéréotypes sexistes par la société, et de briser ces clichés et stéréotypes sexués et propagés au quotidien. A cet effet, le ministère élabore régulièrement du matériel de sensibilisation à destination spécifique.

- La brochure « We are equal » a été publiée afin de sensibiliser les jeunes aux inégalités et clichés du quotidien.
- La série de livres thématiques « PIXI » s'adresse aux enfants dès le plus jeune âge et contient des histoires charmantes qui brisent les idées préconçues sur les rôles de genre. Quatre différents livres en langue française et allemande ont été élaborés. La brochure ainsi que les livres « Pixi » ont été distribués à des écoles, maisons relais et à des personnes individuelles.
- Les vidéos de sensibilisation, qui communiquent largement les messages du ministère, ont connu un franc succès : elles ont été visionnées plus de 1.7 millions de fois et ont engendré plus de 700.000 clics.
- Les webinaires ont été conçus en réponse aux limitations de présence dans les maisons relais, écoles fondamentales et lycées. Ainsi, les thématiques comme les stéréotypes, les rôles de genre ou encore les discriminations peuvent être découvertes individuellement ou en groupe dans une classe.
- Le « MEGA-Spill » a été mis à jour avec de nouvelles illustrations. Ce jeu se joue « on-line » seul ou ensemble avec d'autres, ou encore lors des ateliers proposés par le MEGA avec des cartes surdimensionnées. Grâce à ces cartes, les enfants apprennent que tout métier peut être exercé par un homme tout autant que par une femme.
- Le ministère participe chaque année au Girls/Women in Science Day et en 2022, il a également participé à une journée interactive au Science Center à Differdange, faisant hommage aux femmes scientifiques pionnières et visant à promouvoir ce domaine auprès des jeunes et surtout des filles. La journée fut couronnée de succès avec plus de 400 entrées comptées.
- En mars 2022, le MEGA a signé une convention avec l'asbl « Make it » et offre dorénavant des ateliers nommés « Rocking Robots » et « Pimp my toy ». L'objectif est de montrer que la technologie peut être passionnante et que le domaine des STEAM (Science, Technologie, Ingénierie, Arts, Mathématiques) est ouvert pour chacun.
- En coopération avec le MEGA, le LISER a élaboré l'activité du « Gender Game », un jeu de plateau interactif en grandeur nature. Le but du jeu est de sensibiliser les jeunes aux stéréotypes de genre. Il est divisé en quatre domaines : le pouvoir, le savoir, le travail et la société.

De nombreux autres ateliers proposés aux écoles, lycées et maisons relais permettent de sensibiliser largement les différents publics avec des activités ludiques. Tous ces outils sont consultables sur le site internet www.rockmega.lu.

Le but de ces actions est de sensibiliser les jeunes, mais aussi de les encourager à exprimer leurs envies. Ainsi, les jeunes seront encouragés à exploiter pleinement leurs talents et à ne pas se laisser freiner ou influencer par des stéréotypes quant au choix de leurs études ou carrières. De ce fait le MEGA continuera à élaborer et offrir des formations, organiser des activités dans les écoles et lycées, informer les jeunes sur les réseaux sociaux et les sensibiliser dès le plus jeune âge.

MESURE 2.3

LUTTER CONTRE LES PUBLICITÉS SEXISTES

Le MEGA a eu un échange de vue avec les représentant·e·s du Conseil de la publicité pour discuter la thématique des publicités sexistes et pour trouver une procédure dans le cas où une victime veut porter plainte auprès de la Commission luxembourgeoise d'éthique en publicité.

MESURE 2.4

TRAVAILLER, EN COLLABORATION AVEC LES PROFESSIONNELS, SUR LA REPRÉSENTATION DES SEXES DANS LES MÉDIAS

Le Global Media Monitoring Project (GMMP) vise à évaluer de manière quantitative et qualitative la présence respective des femmes et des hommes dans les médias d'information.

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes a présenté, ensemble avec le Conseil National des Femmes au Luxembourg (CNFL) en date du 4 octobre 2021, les résultats luxembourgeois de l'édition 2020 du Global Media Monitoring Program. Il s'agit de la troisième participation luxembourgeoise (après 2010 et 2015) à ce projet à dimension internationale, dirigée par le CNFL et le CID-Fraen an Gender.

Etant donné que la presse et les médias influencent de manière substantielle les mentalités de la population et plus particulièrement des jeunes générations, il importe d'associer le « quatrième pouvoir » dans l'Etat aux efforts tendant à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la société.

Le 27 octobre 2021, la ministre a reçu les représentants du Conseil de presse, Messieurs Jean-Lou Siweck, président et représentant du groupe des éditeurs, et Luc Caregari, secrétaire général et représentant le groupe des journalistes professionnels, pour un échange de vues au sujet de la représentation des sexes dans les médias.

MESURE 2.5

THÉMATISER LES PRATIQUES DE MARKETING SEXUÉ

L'idée du marketing sexué (ou marketing de genre) est d'adapter la communication au sexe de la cible. En principe, cette approche permet de bien répondre aux besoins des consommateurs mais en pratique, elle se démarque par un usage abusif de stéréotypes de couleurs, une stigmatisation publicitaire d'un genre et l'augmentation artificielle du prix pour un genre vis-à-vis de l'autre (voire la taxe rose, « pink tax »). Cette approche, potentiellement lucrative pour les sociétés, est susceptible d'impacter de manière négative l'égalité entre les sexes notamment dans l'enfance ainsi que dans la jeunesse.

L'objectif du Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes est de thématiser les pratiques du marketing sexué, et ceci dans une première étape sur les jouets et la publicité. Il s'agit de trouver des voies propices pour intéresser et inspirer le jeune public.

La récente édition du livre PIXI « Licorne et Robot déménagent », élaborée en collaboration avec l'éditeur Carlsen de Hambourg en Allemagne, lance la discussion autour des jouets associés à un genre. La conclusion montre que les jouets ne devraient pas être associés au sexe d'un enfant, mais que tout enfant peut s'amuser avec tous les jouets. Même si cette approche est déjà fixée dans le cadre de référence de l'accueil au Luxembourg, beaucoup de stéréotypes restent attachés à un simple jouet (poupées roses, fusées et robots).

La pink tax et le marketing sexué sont également thématisés dans le cadre de l'atelier Rose/Bleu qui a été organisé plus de 150 fois dans les écoles fondamentales, maisons relais et lycées. Même si de plus en plus d'enfants et de jeunes réalisent que ces approches existent dans de nombreux domaines, la conscience de l'impact potentiellement négatif reste limitée.

MESURE 2.6

L'ABOLITION DES TERMES DE « MADEMOISELLE » ET « NOM DE JEUNE FILLE »

Le terme de « **nom de jeune fille** » :

D'un point de vue juridique, en vertu de la loi du 6 fructidor an II (23 août 1794), aucun citoyen n'est en droit de porter de nom ni de prénom autres que ceux exprimés dans son acte de naissance.

Pour des nécessités pratiques une femme mariée dispose bien d'un droit d'usage du nom de son mari, mais cela ne dispense aucunement les institutions publiques dans leurs actes de désigner la personne sous son nom de naissance, étant donné que cette fusion patronymique ne reste qu'un usage et n'a aucune base légale.

Ainsi conformément à l'article 4 de la loi précitée, l'interdiction de désigner les citoyens dans les actes par un autre nom que le nom de famille figurant dans l'acte de naissance, s'applique également expressément aux fonctionnaires publics qui en cas de non-respect de la législation risquent des peines administratives et financières. Dès lors devant la loi, le seul nom reconnu est celui qui figure au registre de l'état civil.

Il s'ensuit que la notion de « nom de jeune fille » est superflue et que la recherche d'une alternative n'est pas opportune dans la mesure où chaque citoyenne et chaque citoyen luxembourgeois doivent utiliser le nom figurant dans leur acte de naissance et uniquement celui-là. Vu notamment les différences de régimes juridiques applicables à d'autres nationalités, la formulation de « nom de naissance » serait à recommander, indépendamment du sexe de la personne concernée.

Le terme de « **mademoiselle** » :

Par l'utilisation du titre « mademoiselle » les institutions publiques risquent d'opérer une discrimination indirecte à l'égard des femmes en faisant une distinction en fonction du statut matrimonial, distinction qui n'est pas d'usage pour les hommes.

C'est pourquoi le MEGA a dressé en 2019, auprès des ministères et administrations publiques, un état des lieux sur les dispositions législatives et réglementaires et les pratiques et coutumes en place pour adresser les femmes et les hommes et pour traiter leurs données officielles et administratives.

Un des constats était que le terme de « mademoiselle » n'est en principe plus utilisé dans le langage administratif au Luxembourg. En ce qui concerne les entreprises privées, un effort de sensibilisation reste à faire pour mettre un terme à l'utilisation du titre de « mademoiselle ».

MESURE 2.7

ABORDER LE SUJET D'UN LANGAGE NEUTRE EN TERMES DE GENRE

Cette mesure prévoit la mise en place d'un groupe de réflexion pour lancer les discussions sur un langage neutre en termes de genre au Luxembourg.

La communication inclusive se définit par un ensemble de règles et de pratiques cherchant, par le choix des mots, la syntaxe, la grammaire ou la typographie, à éviter toute discrimination ou exclusion par le langage ou l'écriture.

La rédaction inclusive fait appel à plusieurs stratégies de rédaction telles que les mots épécènes, les doublets, la féminisation et les points médians.

En juillet 2021, le MEGA a lancé le projet « Gendersprooch » avec la finalité de représenter équitablement toutes les personnes dans la communication écrite et orale pour ne pas véhiculer de stéréotypes et afin d'éviter des exclusions en n'employant que le masculin ou le féminin.

Un groupe de travail informel a été mis en place afin de discuter les pistes pour l'élaboration de recommandations pour une écriture inclusive dans les trois langues officielles du Luxembourg.

Il a été décidé de commencer par le luxembourgeois comme il s'agit de la seule langue sur laquelle le Luxembourg a une influence directe et des compétences officielles, notamment en ce qui concerne son élaboration et son développement.

Ont participé aux travaux :

- le Commissaire à la langue luxembourgeoise ;
- le Zentrum fir d'Lëtzebuenger Sprooch ;
- l'Université de Luxembourg ;
- le SCRIPT ;
- le Conseil national des femmes ;
- le CIF Fraen an Gender ;
- le Centre pour l'égalité de traitement ;
- le MEGA.

Un guide pratique contenant des recommandations est en cours de finalisation.

PRIORITÉ

3^{/7}

PROMOUVOIR

l'égalité dans l'éducation

MESURE 3.1

VEILLER À CE QUE CHAQUE JEUNE ACQUERRA DES COMPÉTENCES DE BASE EN MATIÈRE DE CODAGE

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) a introduit des cours de codage au cycle 4 de l'enseignement fondamental pour l'année scolaire 2020-2021 et aux cycles 1 à 3 pour l'année scolaire 2021-2022. Le codage est considéré comme une compétence transversale qui aide à mettre en œuvre des stratégies de résolution de problèmes.

En outre, le MENJE a introduit des cours de sciences informatiques (digital sciences) dans les classes inférieures de l'enseignement secondaire. Cette nouvelle branche a été lancée dans le cadre d'un projet pilote dans une classe de 7^e en 2021-2022. L'introduction a désormais lieu de manière progressive jusqu'en 2024-2025, dans les classes de 7^e à 5^e.

Finalement, le MENJE a travaillé à encourager les filles à participer à des projets liés aux technologies de l'information. Dans ce cadre, il a organisé la conférence « Gender4STEM in Action » en collaboration avec l'organisme à but non lucratif Women in Digital Empowerment (WIDE) en octobre 2021 au Lycée Aline Mayrisch. Le but de la conférence fut de sensibiliser le personnel enseignant sur le sujet de l'inclusion des jeunes filles dans le secteur des STEM (sciences, technologies, engineering, math) et de leur fournir les ressources nécessaires pour mettre ce sujet en pratique.

MESURE 3.2

MOTIVER LES ÉLÈVES À LIRE ET LEUR FAIRE CONNAÎTRE DES STRATÉGIES DE LECTURE EN VUE D'INFLUENCER DE MANIÈRE POSITIVE LES COMPÉTENCES EN LECTURE

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) s'est engagé à promouvoir la lecture et la compréhension de textes aussi bien chez les filles que chez les garçons. Pour atteindre cet objectif, il a lancé la campagne «Lies !» ensemble avec le site www.liesen.lu, ainsi que différents projets axés sur le thème :

- le projet pilote «Mehrsprachiges Lesetheater zur Förderung von Lesemotivation und Leseflüssigkeit» visant la promotion de la lecture dans un contexte multilingue ;
- le projet «ready» mettant à disposition des livres numériques (ebooks) pour les jeunes ;
- le projet «Bicherbus» promouvant la lecture auprès des enfants fréquentant les services d'éducation et d'accueil pour enfants.

MESURE 3.3

SENSIBILISER LE PERSONNEL ENSEIGNANT À L'ÉGALITÉ

Pour veiller à éviter les stéréotypes de genre dans l'élaboration de nouveaux matériels didactiques et pédagogiques et pour encourager le personnel enseignant et éducatif à éviter de travailler avec du matériel didactique favorisant les stéréotypes, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) a élaboré un guide à l'attention des auteurs et autrices de manuels didactiques et pédagogiques. Ce guide est en cours de revue.

En ce qui concerne la sensibilisation du personnel enseignant pour promouvoir l'égalité dans l'éducation, l'Institut de formation de l'éducation nationale (IFEN) propose chaque année scolaire une série de formations continues qui, outre le contenu de comment enseigner l'égalité des sexes à l'école en tant qu'enseignant·e et comment s'éloigner des stéréotypes pour aller vers une pédagogie non sexiste, abordent également des thèmes tels que le langage et la pédagogie sensibles au genre.

En réponse à une forte demande des écoles, l'IFEN propose également de plus en plus de formations continues sur le thème de la diversité des genres.

MESURE 3.4

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ SANS DISCRIMINATION À TRAVERS L'APPROCHE PÉDAGOGIQUE GÉNÉRALE DU CADRE DE RÉFÉRENCE NATIONAL SUR L'ÉDUCATION NON-FORMELLE DES ENFANTS ET DES JEUNES

Dans le cadre de la thématique de l'égalité des genres dans les services d'éducation et d'accueil, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) a publié le guide pédagogique « Sentiments, forces, sexualité et limites », ainsi que le guide « Espaces pour enfants : nouveaux concepts d'aménagement pour l'éducation non formelle ». En outre, il a offert une formation continue au sujet de la pédagogie du genre, laquelle centre autour de la sensibilisation aux préjugés et à la réflexion sur le genre, le travail en équipe mixte, et les rôles et les genres dans les livres d'images.

Le MENJE s'est également engagé à développer des stratégies et projets pour intéresser les hommes à l'éducation non formelle. Dans ce but, il a mis en place le projet « Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung » (MADAK). L'équipe de projet a cherché à identifier les raisons du déséquilibre entre pédagogues masculins et féminins et à élaborer une base de données ainsi que des mesures visant à accroître le nombre d'hommes dans les professions sociales et à valoriser l'image du métier d'éducateur-trice. Une conférence de clôture eut lieu le 5 mai 2021.

Le projet « Social Boys » est la suite du projet MADAK. Il s'adresse avant tout à des adolescents masculins qui auront la possibilité de participer à un « mentoring » pour découvrir le travail des pédagogues dans les crèches ou maisons relais.

Le cadre de référence de l'éducation non formelle promeut la sensibilisation des acteur-trice-s concerné-e-s à promouvoir un recrutement équilibré en termes de sexe du personnel encadrant les enfants et les jeunes. Les structures d'éducation et d'accueil mettent en œuvre ce principe de non-discrimination dans leur travail pédagogique quotidien.

MESURE 3.5

**INTÉRESSER DAVANTAGE DE GARÇONS
AUX PROFESSIONS SOCIO-ÉDUCATIVES**

Le projet «Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung» (MADAK) initié en 2019 eut comme objectif de promouvoir la diversité entre les femmes et les hommes dans les professions sociales, avec un accent particulier mis sur la profession de l'éducatrice et de l'éducateur. Le projet a été mis en œuvre par infoMann asbl, en coopération avec l'Institut für Gender und Diversity à Berlin.

Depuis le lancement du projet MADAK en 2019, le taux d'élèves masculins qui s'inscrivent au Lycée technique pour professions éducatives et sociales (LTPES) a augmenté continuellement. Étant à 25% en 2019/20, on compte aujourd'hui 31% d'inscriptions faites par des garçons pour l'année scolaire 2022/23.

La conférence de clôture eut lieu en mai 2021. Sur base des conclusions du projet, le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes a mis sur pied en mars 2022 le projet «Social Boys», ensemble avec infoMann, le Lycée technique pour professions éducatives et sociales (LTPES) et le Daachverband Letzebuenger Jugendstrukturen (DLJ) afin de motiver des jeunes adolescents masculins pour un stage dans des crèches ou des maisons relais.

MESURE 3.6

PROMOUVOIR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES FILLES ET DES GARÇONS

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) a réalisé une série d'actions de sensibilisation pour promouvoir la santé et le bien-être des filles et des garçons.

L'exposition «Echt KRASS! – Wo hört der Spaß auf?» a été organisée en 2020 au Lycée technique pour professions éducatives et sociales (LTPES) et en 2021 au Lycée Bel-Val. L'objectif de l'exposition était de sensibiliser les jeunes aux violations des limites sexuelles. Le parcours de prévention interactif communiquait sur les violences sexuelles et sur le droit des filles et des garçons à être protégés et aidés. En outre, il y eut des séances d'information pour le grand public et des formations pour le personnel enseignant et éducatif.

«Mon corps est à moi» était un parcours interactif de prévention pour les enfants des cycles 3 et 4 au sujet de la protection contre la violence sexuelle. Il eut lieu entre avril et juillet 2021 à Esch/Alzette, Pétange, Dudelange et Differdange.

MESURE 3.7

**AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE DES SEXES AU NIVEAU
DE LA GOUVERNANCE DANS L'ÉDUCATION**

Au 31 décembre 2021 le taux de femmes aux postes de directeur dans l'enseignement fondamental était de 35% et celui de directeur adjoint de 59%.

Dans l'enseignement secondaire, les femmes n'occupent que 23% des postes de directeur et 35% des postes de directeur adjoint.

En 2019 la situation était la suivante : 39% de femmes occupaient des postes de directeur et 54% des postes de directeur adjoint dans l'enseignement fondamental. Dans l'enseignement secondaire il y avait 23% de directrices et 39% de directrices adjointes.

MESURE 3.8

IMPLIQUER DAVANTAGE LES PARENTS DANS L'ÉDUCATION DES ENFANTS

Pour impliquer davantage les parents des enfants dans l'éducation de ces derniers, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) a créé une Représentation nationale des parents. Celle-ci vise à renforcer la culture de coopération entre parents et le personnel éducatif.

MESURE 3.9

ABORDER LA THÉMATIQUE DE LA REPRÉSENTATION STÉRÉOTYPÉE DES JOUETS

Le fait de créer des jouets spécifiquement pour garçons ou pour filles, est une approche qui peut être très rentable. Mais ces jouets stéréotypés comportent souvent des préjugés et véhiculent des rôles d'images réduisant les potentiels respectifs des garçons ou des filles. C'est pourquoi le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes essaie de déconstruire ces stéréotypes de genre véhiculés dès le plus jeune âge.

Idéalement, les fabricants de jouets prendraient leur engagement en concevant des jouets neutres ou mixtes. Les vendeurs pourraient réorganiser les jouets dans leurs magasins ou sur leurs sites internet afin de montrer que les jouets ne devraient pas être associés au sexe d'un enfant. La promotion de jeux scientifiques auprès de jeunes filles (discrimination positive) pourrait devenir un élément à impact élevé.

Ces stéréotypes sont repris dans le livre PIXI « Licorne et Robot déménagent » où les protagonistes de l'histoire, eux-mêmes enfants, aident leur oncle à redécorer son magasin de jouets. Leur conclusion commune est que l'élément clé d'un jouet est de s'amuser, et ceci indépendamment des idées préconçues de la société.

Les vidéos sur le site internet www.rockmega.lu traitent du même sujet et l'aspect qui prime est le fait de s'amuser en jouant.

PRIORITÉ

4¹⁷

**FAIRE
PROGRESSER**
l'égalité professionnelle

MESURE 4.1

**RENFORCER L'ENGAGEMENT POLITIQUE
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ SALARIALE**

Le gouvernement réaffirme son engagement politique en faveur de l'égalité salariale en adhérant à la Coalition Internationale pour l'Égalité Salariale (EPIC). Pilotée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ONU Femmes et l'OCDE, ce partenariat multipartite assiste les Etats membres de l'ONU à atteindre une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale d'ici 2030.

En janvier 2021, le MEGA a déposé sa candidature en tant que membre effectif auprès de l'EPIC. Après élaboration et dépôt du dossier de candidature en février 2021, le Luxembourg est devenu membre officiel de l'EPIC en avril 2021.

L'égalité salariale est un élément essentiel de la pleine égalité des sexes dans le monde du travail et plus largement d'un monde plus juste et plus inclusif. La cible 8.5 des « Objectifs de Développement Durables des Nations Unies », visant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale d'ici 2030, est ambitieuse et nécessite un partenariat tout aussi ambitieux pour y parvenir.

En adhérant à la Coalition, le Luxembourg démontre sa volonté d'atteindre la cible 8.5 et se connecte à un réseau de soutien et d'expertise dans ses efforts pour atteindre l'égalité salariale et réduire les écarts de rémunération dans leur pays ou région.

Finalement, afin de prendre conscience à quel niveau et dans quels secteurs les différences persistent, le ministère met des données à disposition du grand public à travers l'Observatoire de l'égalité. Celui-ci reflète à travers sept domaines la situation des femmes et des hommes au Luxembourg. Le site en ligne met l'accent sur l'égalité entre les sexes dans l'emploi, l'éducation, dans la vie publique comme dans la vie privée.

MESURE 4.2

MIEUX INFORMER ET SENSIBILISER SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes s'est occupé de la réédition et du recadrage de la brochure renseignant sur les droits et devoirs en la matière, avec un focus sur l'égalité dans la progression de carrière. Le MEGA a élaboré cette brochure en coopération avec le ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire (MTEESS). Elle a été distribuée à large échelle et contient un Code QR/liens vers le site web avec une possibilité d'impression. La présentation de la réédition est prévue pour fin juin 2022.

Au quotidien, le ministère souhaite travailler avec les entreprises, les délégations du personnel et les représentant·e·s des partenaires sociaux pour renforcer la prise de conscience et donner des outils concrets pour l'égalité salariale. D'où :

- Le MEGA soutient les délégué·e·s à l'égalité avec une réédition du « Guide pratique pour les délégué·e·s à l'égalité », ensemble avec la Chambre des Salarié·e·s, paru en allemand et français en octobre 2021.
- Il assure le respect de la législation en vigueur à travers des actions de sensibilisation et de prévention, que ce soit à travers le « Guide pratique pour les délégué·e·s à l'égalité », le site des Actions Positives et l'action elle-même, la présence du MEGA lors de conférences et à travers ses équipes.
- Il propose, entre autres, une auto-évaluation des salaires aux entreprises à travers le LOGIB, un outil qui permet de représenter les données salariales ventilées par sexe.

MESURE 4.3

DISCUTER LA TRANSPARENCE DES SALAIRES

Le MEGA suit les discussions menées au niveau communautaire mais le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (MTEESS) en est responsable.

Le débat sur la transparence des salaires au Luxembourg n'est cependant pas encore lancé, quitte à ce que le sujet de la transparence salariale et toujours abordé dans le programme des Actions Positives du MEGA.

MESURE 4.4

PROMOUVOIR L'AUTOCONTRÔLE DES SALAIRES

Pour savoir si leur pratique salariale respecte l'égalité entre femmes et hommes, les entreprises peuvent faire elles-mêmes un point de la situation grâce à l'utilisation du logiciel LOGIB, qui leur est mis à disposition gratuitement et qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes.

Il est prévu de préparer un appel d'offre, ensemble avec le ministère de la Digitalisation, dès que les grandes lignes de la directive Européenne sur la transparence salariale sont claires, ceci afin de rendre l'outil encore plus accessible et, surtout, compréhensible.

A l'heure actuelle le LOGIB est adapté aux entreprises d'au moins 50 salarié-e-s et disponible sur le portail informatique du MEGA.

Pour les entreprises de moins de 50 salarié-e-s, le MEGA a élaboré le «guide PME», renseignant sur comment autocontrôler les salaires dans les structures ayant un effectif qui ne permet pas la garantie de l'anonymat. Le logiciel est disponible sur le site des Actions Positives.

MESURE 4.5

RECENTRER LE PROGRAMME DES ACTIONS POSITIVES

En 2019, le MEGA a lancé la refonte du Programme des Actions Positives, ayant pour objectif de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau du traitement, de la prise de décision et de la conciliation entre travail et vie privée.

Il s'agissait surtout de tenir compte des évolutions sur le marché du travail afin de recentrer le programme sur les priorités politiques actuelles.

En 2020, le ministère a procédé à la refonte du programme des Actions Positives en se basant sur les résultats de l'évaluation du programme réalisée par un consultant externe l'année précédente.

Le programme a été adapté aux évolutions du marché du travail : il intègre notamment la dimension du télétravail, les évolutions de carrière pour les femmes et les hommes suite à un congé parental et des outils pour vérifier l'égalité dans les rémunérations et les formations. La mise en œuvre du projet des Actions Positives a été simplifiée dans le sens où la procédure a été allégée avec une durée maximale de deux ans pour le déroulement d'un projet. La première année est réservée à la réalisation de l'enquête et du plan d'action.

La durée pour l'implémentation des mesures du plan d'action a été réduite de deux à un an et le nombre de mesures à réaliser a été fixé à sept, deux pour chacun des trois thèmes prioritaires :

- Égalité de traitement (recrutement, formation, promotion, rémunération) ;
- Égalité dans la prise de décision ;
- Conciliation vie professionnelle/vie privée ainsi qu'une mesure au choix suivant les besoins et les priorités de l'entreprise.

Trois ans après la remise du label qui valide les actions engagées et valorise l'engagement de l'entreprise, la situation en matière d'égalité peut être réévaluée.

Le programme des Actions Positives actualisé a été présenté par la ministre lors d'une conférence de presse le 9 septembre 2020 et un site internet spécial www.actionspositives.lu dédié au programme modernisé a été créé. Le déroulement du programme, de nombreux témoignages et des exemples de bonnes pratiques sont disponibles sur ce nouveau site thématique du ministère.

En outre, il est prévu de se doter d'un ou de plusieurs conseiller·ère·s en égalité des sexes (« Genderberater »).

MESURE 4.6

LUTTER CONTRE LES SÉGRÉGATIONS PROFESSIONNELLES

Un des messages clés du département «éducation» du MEGA est celui que les professions et les talents n'ont pas de sexe. Ainsi, dans de nombreux ateliers et à l'occasion de divers événements, les enfants et les jeunes sont motivés à ne pas se laisser freiner ou influencer par des stéréotypes quant au choix de leurs études ou carrières.

En avril 2019 se déroulait à l'Université de Luxembourg la «Journée Filles et Maths» qui vise à intéresser davantage de filles aux mathématiques, aux sciences et aux nouvelles technologies. Une équipe du MEGA assurait un atelier interactif sur les femmes pionnières dans ces métiers.

En 2019, le MEGA avait aussi participé au «DigiRallye», organisé par le Service national de la Jeunesse. À son stand, les enfants âgés de 8 à 12 ans étaient invités à effectuer des recherches d'images sur différents métiers. Ils s'engageaient dans de vifs débats après avoir réalisé que certaines de ces professions ne montraient quasiment que des hommes (p.ex. «responsable informatique») pendant que d'autres ne montraient quasiment que des femmes (p.ex. «Putzkraft»).

Cette même année, à la Foire de l'Étudiant, les jeunes avaient la possibilité d'exprimer, au stand du MEGA, leur opinion par rapport à la politique de l'égalité dans l'orientation scolaire et professionnelle. Nombreux-ses en avaient profité, comme par exemple Philippe (18 ans) qui avait souligné qu'«il n'est pas juste de dire que les femmes ou les hommes sont incapables à faire certaines choses à cause de leur sexe. Nous pensons tous de manière indépendante et nous avons tous le droit de faire nos propres choix !»

La Journée internationale des femmes en 2020 était dédiée au sujet des femmes et des filles et la digitalisation. Le 5 mars 2020, le MEGA avait organisé avec WIDE la conférence «Letz go Equal in Digital», précédée d'ateliers avec les élèves du lycée Bel-Val pour motiver notamment les filles à se lancer dans les métiers du digital

Le 12 février 2022, dans le cadre de la Journée mondiale des filles et des femmes en sciences, le MEGA, en collaboration avec le Luxembourg Science Center, Research Luxembourg et la Ville de Differdange, a organisé une journée interactive au Science Center pour faire hommage aux femmes scientifiques pionnières et inspirer les jeunes, surtout les filles, à poursuivre leurs intérêts en la matière. La journée était un succès énorme avec plus de 400 entrées comptées et des ateliers et spectacles affichés complets bien à l'avance.

Au cours de l'année 2022, le «MEGA-Spill», une version revisitée du jeu classique «Memory», a été mis à jour avec de nouvelles illustrations. Il s'agit de trouver les versions féminines et masculines de toute une panoplie de métiers afin de montrer que les professions n'ont pas de sexe. Un job labellisé «métier d'homme» peut être exécuté par une femme et vice versa.

MESURE 4.7
**FACILITER LA CONCILIATION
ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE
POUR LES SEXES**

Des négociations entre le gouvernement et les partenaires sociaux ont eu lieu sur de nouvelles pistes pour améliorer l'équilibre entre travail et vie privée.

Le programme des Actions Positives permet aux entreprises du secteur privé de prendre conscience d'éventuelles inégalités auxquelles elles sont confrontées.

En participant au programme, l'entreprise se soumet en effet d'office à une enquête de satisfaction, menée par un consultant externe, aux frais du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Les questions se rapportent à trois thèmes prioritaires, dont un est la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

MESURE 4.8

INDIVIDUALISER LA FISCALITÉ

D'après le ministère des Finances, une réforme fiscale n'aura lieu qu'au plus tôt en 2023. L'individualisation fiscale faisant partie de cette réforme, est par conséquent également reportée.

MESURE 4.9

**MAINTENIR L'OBJECTIF D'AU MOINS 40%
DE MEMBRES DE CHAQUE SEXE
DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION**

L'ensemble des nominations à faire figurent sous un point formel à l'ordre du jour de chaque séance du Conseil de Gouvernement.

En ce qui concerne les représentant·e-s du Gouvernement, chaque proposition de nomination doit être présentée dans une forme permettant aux membres du Gouvernement de prendre leur décision en connaissance de cause, notamment sur l'arrière-fond de l'objectif de 40% du sexe sous-représenté.

Pour la nomination des représentant·e-s du Gouvernement, chaque ministre de tutelle doit soumettre un dossier reprenant notamment :

- la composition actuelle de l'organe ;
- la/les proposition(s) de nomination ;
- l'échéancier des nominations futures ;
- sa démarche dans le cas où la prise en considération du sexe sous-représenté n'aurait pas été possible.

Pour ce qui est des représentant·e-s d'institutions « tierces », le Gouvernement a décidé de rappeler de manière systématique, par le biais du Ministre de tutelle, les objectifs fixés en la matière par le programme gouvernemental et de remettre en question des propositions allant à rencontre de ceux-ci.

Le suivi de l'évolution du pourcentage de femmes membres des conseils d'administration d'établissements publics respectivement d'entreprises privées dans lesquelles l'Etat détient des participations a donc lieu de manière régulière et, en principe, hebdomadaire.

En juin 2022, le taux de femmes dans les conseils d'administration des établissements publics était de 41%. Lors du premier recensement en janvier 2015, ce taux était à 27,41%. Le taux de femmes dans les conseils d'administration au niveau des entreprises de droit privé est de 34,41% (contre 24,69% en 2015).

MESURE 4.10

ENCOURAGER LES ENTREPRISES PRIVÉES À FAVORISER L'ÉGALITÉ DANS LA PRISE DE DÉCISION

Le programme des Actions Positives est un instrument-clé pour faire progresser l'égalité entre femmes et hommes au travail, notamment au niveau de l'avancement de carrière ainsi qu'au niveau des recrutements pour les postes de direction.

Ensuite, à travers notre partenaire «Female Board Pool», les entreprises et les décideur-se-s, sont sensibilisé-e-s à la thématique.

MESURE 4.11

RENDRE VISIBLES LES COMPÉTENCES DES FEMMES DANS LA PRISE DE DÉCISION

A travers une convention de collaboration avec des expert-e-s externes spécialisé-e-s en la matière - le « Female Board Pool » - le MEGA met gratuitement à disposition des entreprises et organisations un accompagnement professionnel dans l'élaboration des profils de compétences et la recherche de membres féminins correspondant à ces profils pour occuper des mandats au sein de leur conseil d'administration.

En fin 2021, quelque 800 profils de femmes étaient ainsi disponibles dans la banque de données exploitée à la base de ce projet.

Finalement, et dans l'optique générale du MEGA dans le démantèlement des stéréotypes, il continue ses efforts pour déconstruire l'image du style de direction « masculin » basant sur des caractéristiques, comportements et compétences typiquement attribués aux hommes.

MESURE 4.12

RÉFORMER LE COMITÉ DU TRAVAIL FÉMININ (CTF)

Le Comité du travail féminin institué par un règlement grand-ducal du 27 novembre 1984 est un organe consultatif indispensable pour le Gouvernement dans la transposition de sa politique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Sur base de ce constat et en vue de mieux satisfaire aux évolutions sociales, le Gouvernement s'est donné pour mission de réformer le concept initialement institué pour faire davantage abstraction du statut de la femme et inclure principalement la dimension de mixité dans les débats relatifs au domaine de l'emploi.

Dès lors un projet de loi, ayant pour but de créer un conseil supérieur à l'égalité entre les sexes, est en cours d'élaboration et va sous peu être soumis pour approbation au Conseil de Gouvernement dans le cadre de la procédure législative applicable.

Le dépôt du texte de loi à la Chambre des Députés est prévu pour l'automne 2022.

PRIORITÉ

5¹⁷

PROMOUVOIR

l'égalité au niveau local

MESURE 5.1

ÉTABLIR UN ÉTAT DES LIEUX

Une enquête sur l'état des lieux d'une politique active à l'égalité entre les femmes et les hommes a pu être finalisée en mars 2020, avec la participation de 79 des 102 communes luxembourgeoises. Grâce à l'analyse des réponses détaillées provenant des communes participantes, le ministère a pu acquérir un pool d'informations précieuses, notamment quant au développement et la mise à disposition d'instruments de soutien souhaités explicitement par les communes en vue de la promotion active de l'égalité des sexes sur le plan local.

Pour la majorité des communes prospectées par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, leurs réponses au questionnaire sur l'état des lieux permettent la proposition d'une collaboration sur mesure par le ministère, étant donné que les besoins individuels d'une commune sont connus et peuvent par conséquent être abordés de manière efficace.

Le MEGA développe ainsi des activités, méthodes et instruments de soutien précis pour les communes, répondant au maximum à leurs besoins. Et il organise avec les collègues échevinaux de nombreuses communes des entrevues de prospection, en vue de négocier un partenariat entre les communes et le ministère.

MESURE 5.2

METTRE EN PLACE UNE PLATEFORME UNIQUE DE CONSEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT DES COMMUNES

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes entretient d'excellentes relations avec le Syndicat des Villes et Communes luxembourgeoises (SYVICOL), qui le soutient régulièrement, notamment par sa collaboration à des campagnes ministérielles et la diffusion d'informations via ses canaux. Ceci vaut également pour le ministère de l'Intérieur, qui met régulièrement à disposition du MEGA son système d'envoi de circulaires aux communes et diffuse également des messages touchant la vie locale via ses réseaux sociaux.

La base de données des personnalités politiques s'engageant dans les collèges électoraux et les conseils communaux est constamment tenue à jour. De plus, le recueil des bonnes pratiques, dont le MEGA est toujours à la recherche, est régulièrement renforcé par de nouvelles activités et actions proposées.

Le site internet thématique www.megacommunes.lu (ou www.megagemengen.lu) est la référence pour toutes les informations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Disposant d'accès spécifiques pour les responsables politiques, le personnel communal et la population locale, le site renseigne sur des activités « modèles » qu'une commune peut réaliser, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, ainsi que sur les différents moyens de collaboration avec le ministère. De plus, le site offre une carte interactive qui fournit des informations détaillées sur la situation de chacune des 102 communes luxembourgeoises.

Le MEGA envisage, en tant que prochaine étape, de développer un programme de conseillers en égalité des sexes (« Gleichstellungsberater ») qui pourront être mise à disposition à des communes désireuses de rédiger un programme d'action locaux à l'égalité.

MESURE 5.3

MULTIPLIER LES PLANS D'ACTION LOCAUX POUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

L'offre «MEGA + » propose trois niveaux de collaboration entre une commune et le ministère, variant selon l'intensité du soutien demandé. Dans un catalogue de bonnes pratiques, les communes peuvent choisir les activités qu'elles souhaitent réaliser avec le support du ministère. Avec un tel soutien sur mesure, le ministère peut s'adapter aux besoins des communes et à la situation actuelle de chacune.

En fin avril 2022, le ministère a lancé un procédé de prospection auprès des collègues échevinaux de nombreuses communes, dans l'objectif de les motiver à choisir parmi une ou plusieurs bonnes pratiques, promouvant ainsi l'égalité des sexes sur leur territoire. Les communes souhaitant collaborer avec le ministère signent alors une convention qui définit les modalités retenues du partenariat.

Bien que la Charte européenne, en tant que fil rouge de chaque politique locale active à l'égalité, soit toujours soutenu, le ministère n'insiste toutefois pas que chaque commune motivée à intensifier sa politique à l'égalité devra forcément la signer. Le concept «MEGA + », développé constamment, vise à soutenir toute commune, peu importe son degré actuel d'activités de promotion à l'égalité.

MESURE 5.4

**VALORISER LES ACTEURS/-TRICES LOCAUX
RESPONSABLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE FEMMES ET HOMMES**

Les délégué·e·s à l'égalité politique ont la possibilité de suivre une formation à l'égalité, organisée par le Conseil national des femmes du Luxembourg (CNFL). Jusqu'à présent, ils ne sont pas encore encadrés dans un réseau. Le ministère prévoit la publication d'un guide pour délégué·e·s politiques à l'égalité, en vue de les familiariser davantage avec leur rôle au sein du conseil communal, qui consiste notamment à veiller lors de chaque projet ou activité envisagés que l'égalité des sexes soit respectée.

Depuis 2019, les délégué·e·s à l'égalité du personnel communal sont encadré·e·s dans un réseau, avec des réunions organisées au moins une fois par an. Le réseau s'est développé en une plateforme d'échange efficace, comme il permet non seulement de diffuser les informations portant sur les projets et activités du ministère, mais également aux délégué·e·s de s'échanger entre eux, notamment sur des solutions éventuelles à des problématiques spécifiques qu'ils ou elles rencontrent dans leur quotidien à la commune. De plus, le ministère propose deux fois par an à l'INAP une formation de neuf heures, expliquant aux délégué·e·s leur rôle et leurs droits et devoirs au sein du personnel communal.

Dans une prochaine phase, le MEGA vise à développer un programme pour conseillers en égalité des sexes (« Gleichstellungsberater ») qui pourront être mise à disposition des communes désireuses de rédiger un programme d'actions locales à l'égalité.

MESURE 5.5

AUGMENTER LE POURCENTAGE DE FEMMES EN POLITIQUE COMMUNALE

En juin 2022, le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes a lancé la campagne «Egalitéit liewen», promouvant une croissance des femmes à s'engager dans la politique lors des prochaines élections communales du 11 juin 2023. La campagne repose sur trois piliers :

1. L'enregistrement de témoignages de femmes qui sont actuellement déjà actives en politique communale, à diffuser via les médias sociaux et regrouper dans une médiathèque sur le site www.megacommunes.lu ;
2. La formation des recruteuses et recruteurs de nouvelles membres pour les partis politiques, en vue de leur apprendre comment motiver de manière optimale de nouvelles candidates d'adhérer à leur parti, respectivement de se présenter en tant que candidates aux prochaines élections communales ;
3. De motiver le plus grand nombre possible de communes à organiser lors de la période du 10 au 16 octobre des journées «Portes ouvertes», lors desquelles notamment la thématique des femmes en politique communale sera mise en avant.

Lors des entretiens avec les fractions des partis politiques, en vue de la préparation de ladite campagne, celles-ci ont toutes confirmé qu'elles présenteront des listes électorales avec au moins 40 % de candidates féminines.

Lors de la première moitié de l'année 2023, la campagne continuera avec des actions spécifiques promouvant la participation des femmes dans la politique communale, avec notamment un focus sur les communes à système de vote majoritaire.

PRIORITÉ

6^{/7}

LUTTER
contre les violences
domestiques

MESURE 6.1

ANALYSER LA LÉGISLATION ACTUELLE SUR LA VIOLENCE DOMESTIQUE ET SA MISE EN ŒUVRE

En novembre 2019, un groupe de travail a été mis en place, présidé par le MEGA et réunissant des représentant-e-s du ministère de la Justice, du ministère de la Sécurité intérieure, du Parquet et de la Police grand-ducale.

Le groupe de travail s'est réuni à neuf reprises au cours des années 2019 et 2020 et a, entre autres, consulté des expert-e-s externes des organisations et services suivants : Service d'assistance aux victimes de violence domestique (SAVVD), PSYea, Alternatives, infoMann, Riicht Eraus, Taboo asbl et les auteure-s de la pétition publique n°1388.

Les discussions ont été structurées autour de six thèmes prioritaires :

- le cadre légal ;
- les procédures dans le cadre de la chaîne d'intervention ;
- le contrôle de l'expulsion des auteure-s ;
- les mesures de protection des victimes majeures et mineures ;
- les formations ;
- les statistiques.

Les conclusions du groupe ont été soumises au Conseil de gouvernement et les trois ministres compétents en la matière les ont présentées à la presse et au grand public en novembre 2021.

Les détails peuvent être consultés sous ce lien : https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2021/11-novembre/12-bofferding-kox-tanson.html.

MESURE 6.2

INVESTIR DANS LES POLITIQUES DE PRÉVENTION

Le MEGA intervient avec une approche multidimensionnelle à plusieurs niveaux : à côté de la prise en charge des victimes adultes et mineures et des auteur-e-s de violence, le MEGA mise sur des activités de prévention et de sensibilisation du grand public, tels que :

- la convention avec Inter-Actions pour développer une formation de lutte contre la violence domestique dénommée « Ee Schrëtt géint Gewalt » ;
- le site www.violence.lu, la plateforme d'information digitale du MEGA pour victimes, auteur-e-s, et témoins de violence domestique, a été entièrement réaménagé en 2021 pour proposer un site plus accessible, plus axé sur les publics cibles respectifs et en quatre langues ;
- un nouveau projet de théâtre interactif, l'Ecole du théâtre, sur la prévention en matière de violence domestique dans différentes langues, qui a joué dans neuf communes luxembourgeoises depuis le lancement du projet en juin 2021 ;
- le questionnaire www.relation2test.lu, réalisé ensemble avec la Fondation Maison de la Porte Ouverte, qui mesure si une relation de couple est égalitaire ou non et si elle présente des signes de risque de violence (3.600 visiteurs depuis octobre 2021) ;
- la campagne de sensibilisation « Gewalt kënn net an d'Tut » en matière de lutte contre la violence, où 200.000 sachets de viennoiserie avec le slogan ont été distribués dans les points de vente Fischer et Jos & Jean-Marie.

Depuis 2017, le MEGA soutient et finance le CNFL dans l'organisation de son événement phare l' « Orange Week » et participe aux multiples efforts de sensibilisation du grand public au sujet de la violence à l'égard des femmes et des filles, mais aussi celle à l'égard des hommes et des garçons.

Dans le cadre du plan d'action national pluriannuel « Santé sexuelle et affective », lancé en 2019, le MEGA soutient une approche globale promouvant la SAS. Par sa participation aux travaux du comité interministériel, le MEGA s'engage pour une confrontation approfondie traitant le sujet des mutilations génitales féminines (MGF) et plaide pour une prise en charge et une meilleure visibilité de ce thème au niveau national. Il a donc proposé de développer, en étroite concertation avec le Comité interministériel SAS, une « stratégie nationale MGF ».

À part cet engagement, le MEGA a participé en 2020 à la quatrième étude de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) sur l'estimation du nombre de filles à risque de MGF dans l'Union européenne, rendue publique en mai 2021 et a intégré des informations sur les MGF sur son site « www.violence.lu ».

Finalement, le MEGA a, dès le début de la crise sanitaire liée au COVID-19 en mars 2020, mis en place le dispositif de gestion de crise et a renforcé sa collaboration avec les institutions policière et judiciaire et avec ses organisations partenaires afin d'unir les forces et ainsi d'éviter une augmentation substantielle de la violence domestique au Luxembourg.

MESURE 6.3

**AMÉLIORER LE RECUEIL ET LE TRAITEMENT
DE DONNÉES STATISTIQUES RELATIVES
À LA VIOLENCE DOMESTIQUE
ET LES VIOLENCES FONDÉES SUR LE SEXE**

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes a mis sur pied en décembre 2019 l'Observatoire de l'Égalité. Ce dernier sera progressivement développé jusqu'en 2023 et sera, par après, mis à jour dans un rythme régulier.

L'Observatoire se base sur l'indice d'égalité de genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE). Le projet se compose de deux éléments majeurs, à savoir une base de données et un site internet, consultable par le grand public, axé sur les domaines de la violence domestique, l'emploi, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la prise de décision, le revenu, l'éducation et la santé.

MESURE 6.4

SUIVRE DE PRÈS LA PRISE EN CHARGE DES VICTIMES

Le Luxembourg dispose d'un réseau de partenaires qui gèrent des structures d'accueil assurant l'hébergement et la prise en charge psycho-sociale de femmes ayant subi des violences domestiques. Le travail en réseau est un élément essentiel dans la gestion des demandes d'accueil. A cette fin, les différents gestionnaires gèrent non seulement une liste d'attente commune, mais coopèrent aussi au niveau de projets, comme pour l'établissement et la gestion de la helpline violence, au niveau des centres de consultations et au niveau de la répartition des usagers sur les différents foyers, sur base des disponibilités communiquées.

Actuellement, il existe sept centres d'accueil classiques pour femmes en détresse gérés par des gestionnaires du MEGA : le « Fraenhaus » et la « Macou » de Femmes en Détresse asbl, le « Foyer Sud » du Conseil national des Femmes Luxembourgeoises, le « Foyer pour femmes en détresse » de la Fondation Pro Familia, le « Eeschweiler Haus », ainsi que le « Foyer Paula » et le « Foyer Sichem » de la Fondation Maison de la Porte Ouverte.

Ces structures disposent d'un total de 166 lits. Notons que le ministère dispose aussi de 15 lits pour hommes en détresse, qui sont gérés par l'association infoMann.

Outre à la prise en charge dans des centres d'accueil classiques, les gestionnaires du MEGA gèrent des logements de deuxième phase qui peuvent accueillir des usagères plus autonomes suite à leur départ d'un centre d'accueil. Ces structures permettent à la fois de désengorger les centres d'accueil et de préparer les femmes logées à une vie autonome.

En raison de la pénurie de logements sociaux disponibles, le MEGA soutient les gestionnaires dans leur volonté de mettre à disposition de nouveaux logements, surtout des logements de deuxième phase, en coopération avec des propriétaires privés, des communes et des acteur-ric-e-s du secteur public.

MESURE 6.5

MIEUX COORDONNER L'ENCADREMENT DES VICTIMES DE LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

Le Luxembourg a développé un véritable arsenal de dispositions législatives et réglementaires et de nombreuses mesures afin de prévenir et lutter contre la traite des êtres humains des personnes exploitées au Luxembourg.

Conformément à la loi modifiée du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains, le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes a encouragé et soutenu la création de deux services d'assistance agréés aux victimes de la traite des êtres humains par ses partenaires conventionnés en 2015 :

- le SAVTEH de l'asbl Femmes en détresse et
- le COTEH de la Fondation Maison de la Porte Ouverte.

Ces deux services prennent en charge toutes les victimes quels que soient leur sexe, leur origine, leur âge et la forme de traite. Ils assurent et offrent une assistance ambulatoire adaptée aux besoins spécifiques de chaque victime et assurent la coordination de l'assistance stationnaire conformément à la loi précitée tout en travaillant étroitement avec la police judiciaire chargé d'identifier et de protéger les victimes de la traite.

Afin de mieux coordonner leur assistance, le SAVTEH et le COTEH ont, en novembre 2020, mis en place un nouvel espace de travail et d'assistance commun - «INFOTRAITE». Cette association permet aux deux services d'unir leurs forces au profit des victimes de la traite des êtres humains et de renforcer leur partenariat. Le nouvel espace d'assistance «INFOTRAITE» ouvre la voie à une meilleure coordination des services d'assistance qui l'occupent, au renforcement de la visibilité de leur offre et de leur accessibilité par un logo, une adresse email et un numéro fixe communs et à une meilleure cohérence et efficacité dans la prise en charge des victimes.

Par cette union des forces, le MEGA et ses partenaires renforcent en outre le volet de la prévention et de la prise en charge des victimes de la traite des êtres humains. Les deux services ont vu également sur 2020 et 2021 leurs effectifs renforcés.

MESURE 6.6

**DRESSER UN BILAN DE LA STRATÉGIE
EN MATIÈRE D'ENCADREMENT DE LA PROSTITUTION**

La plateforme Prostitution se compose de représentant·e·s des ministères de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Justice, de la Police, du Parquet Général, des services de consultation HIV-Berodung et Dropln et de la Direction sociale de la Ville de Luxembourg.

Cette dernière a réalisé le plan d'action national «Prostitution» adopté par le gouvernement en 2016 avec des mesures concrètes pour améliorer l'encadrement de la prostitution. Le bilan de la mise en œuvre du plan d'action national «Prostitution» a été finalisé en décembre 2021.

PRIORITÉ

7^{/17}

ENCOURAGER

le développement d'une société
plus égalitaire

MESURE 7.1

METTRE EN PLACE UN OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

La ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Taina Bofferding, a présenté officiellement en mars 2021 le projet de l'Observatoire de l'Égalité, dont les travaux ont été entamés en décembre 2019. L'Observatoire de l'Égalité collecte et traite des données administratives relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans sept domaines vitaux, à savoir la violence domestique, l'emploi, la prise de décision, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le revenu, l'éducation et la santé. L'Observatoire suit la philosophie de l'Indice européen sur l'égalité des sexes de l'EIGE. Actuellement, l'Observatoire a deux composantes, à savoir une base de données ainsi qu'un site internet (www.observatoire-egalite.lu)

L'objectif de la mise en place de l'Observatoire est de centraliser les données disponibles en termes d'égalité entre les sexes afin que les responsables politiques puissent opérer les choix adéquats, que les professionnel·le-s du terrain puissent évaluer et adapter, le cas échéant, leur travail et que le grand public puisse suivre les progrès et les régressions en la matière.

L'Observatoire sera réalisé en plusieurs phases. Le premier domaine à avoir été mis en place a été celui de la violence domestique, suivi de l'emploi, de la prise de décision et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La publication des chiffres en matière de l'éducation et du revenu est prévue pour la fin de l'année 2022. Le domaine de la santé suivra en 2023.

Afin de permettre une analyse approfondie et un suivi scientifique des (in)égalités de fait entre femmes et hommes, le MEGA a renforcé en 2022 l'équipe chargée du développement de l'Observatoire et préparé un avant-projet de loi qui prévoit de lui donner une base légale, afin d'assurer sa pérennité. Par ailleurs, l'avant-projet de loi met en place un Conseil supérieur à l'égalité entre les sexes, qui réunira en son sein des expert-e-s en matière d'égalité des sexes, et qui aura pour missions principales d'analyser l'évolution de l'égalité entre femmes et hommes au Luxembourg et de formuler des recommandations en la matière au ministre de tutelle.

MESURE 7.2

ANALYSER L'ÉTAT DE CRISE SOUS L'ANGLE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Lors d'une conférence en mars 2022, le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes a présenté les résultats d'une étude réalisée par le Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) sur l'impact de la crise liée au COVID-19 sur l'égalité entre les sexes. L'apparition du coronavirus début 2020 et le déclenchement subséquent de l'état de crise au Luxembourg ont eu des impacts sur une multitude de domaines de notre vie quotidienne.

Ainsi, le ministère a mandaté le LISER de mettre le focus sur plusieurs sujets tels que :

- les différences se rapportant aux aspects de santé directement liés au COVID-19, tels que le nombre des infections, le taux de mortalité ou encore les hospitalisations ;
- l'impact des mesures introduites à la suite du premier confinement, telles que, par exemple, le congé pour raisons familiales ou encore le chômage partiel ;
- l'impact de la crise sur l'égalité entre les sexes au niveau du chômage et des ressources financières ;
- le recours au télétravail par les femmes et les hommes, ainsi que les différences en terme d'emploi du temps dans le contexte de l'éducation à domicile et dans l'exécution des tâches domestiques ;
- l'insécurité économique et financière ressentie par les femmes et les hommes ;
- les attitudes des femmes et des hommes portées à l'égard des mesures pour endiguer la pandémie, telles que par exemple les « gestes barrières », le testing ou encore l'attitude portée à l'égard de la vaccination contre le COVID-19.

MESURE 7.3

INFORMER LES CITOYEN-NE-S SUR LEURS DROITS ET OBLIGATIONS

L'information et la sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une part prioritaire et importante du travail quotidien du MEGA.

Afin d'avoir un impact durable et généralisé, il convient d'aborder la thématique de l'égalité auprès de l'ensemble de la population, en commençant dès le plus jeune âge.

Les réflexions sur une information à large échelle de l'ensemble des citoyens et des citoyennes sont en cours.

En attendant, des rappels systématiques sont publiés pour intéresser et sensibiliser le grand public aux différents volets thématiques de l'égalité traités au MEGA. Il en est ainsi des domaines de :

- l'éducation et l'encadrement des enfants (www.rockmega.lu) ;
- l'emploi (www.actionspositives.lu) ;
- la violence domestique (www.violence.lu) ;
- l'action locale pour l'égalité (www.megacommunes.lu).

MESURE 7.4

RECHERCHER UNE REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES EN POLITIQUE NATIONALE

Le MEGA est actuellement en train de mettre en œuvre une campagne de sensibilisation qui vise d'améliorer l'équilibre entre femmes et hommes dans la prise de décision au niveau communal. Se greffant sur les priorités du programme gouvernemental 2018-2023, le MEGA se donne l'ambition d'améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision locale et encourage les partis politiques à garantir, à l'échelle nationale, un quota de 40% de chaque sexe sur leurs listes de candidat-e-s à présenter dans les communes tombant sous le système de vote à majorité proportionnelle. De plus, les partis politiques sont incités à se doter d'une stratégie pour améliorer la visibilité des candidat-e-s du sexe sous-représenté. Finalement, le MEGA encourage à la mixité au niveau des candidatures dans les communes tombant sous le système de vote à majorité relative.

L'année 2023 sera une année cruciale en termes d'élections tant au niveau communal que national. Le MEGA envisage donc de mettre en œuvre une campagne au niveau national qui se base entre autres sur les expériences tirées de la campagne en cours. La campagne sera, toute comme la campagne actuelle, élaborée en collaboration avec les partis politiques.

MESURE 7.5

APPUYER LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PAR DES FORMATIONS

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes assure les formations en termes d'égalité pour tous les agents du secteur public. Étant donné qu'elles sont facultatives, ces formations s'adressent à un public généralement intéressé à la thématique. Bien qu'il reste évident que certaines notions de base (p.ex. «gender mainstreaming», «discriminations basées sur le sexe», etc.) soient abordées systématiquement, les formateurs et formatrices organisent les cours de façon interactive. Des discussions dynamiques, découlant des expériences individuelles vécues par les agents, font qu'aucune formation n'est en fait pareille à l'autre. Ceci représente un énorme avantage pour les agents dont les besoins sont satisfaits cas par cas.

La formation de base proposée aux agents du secteur communal cependant, est organisée en étroite collaboration avec le ministère de l'Intérieur et ne laisse que peu de possibilité d'individualisation.

En plus du cours portant sur une initiation à la thématique, le MEGA offre aux agent-e-s encore deux cours spécialisés, dont un traite le rôle, les missions et devoirs du/de la délégué-e à l'égalité du personnel (État et communes), et l'autre porte sur la conception d'un plan d'action local à l'égalité s'inspirant à la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, ainsi qu'à la collaboration avec le MEGA via une convention (communes).

Actuellement, un groupe de travail au sein du MEGA s'est donné la mission de moderniser les formations de sorte qu'elles reflètent encore mieux la réalité quotidienne. Ainsi, des cas de figure issus de la presse luxembourgeoise au moment de la formation aideront à faire le lien entre la théorie et l'égalité des sexes vécue au Luxembourg au quotidien. Dans le même esprit, du contenu médiatique spécialement créé à cette fin (p.ex. sous forme de vidéo) saura enrichir les formations et les rendre plus dynamiques. Ces mêmes contenus pourront aussi être utilisés sous forme de webinaire ou formation à distance. De façon ludique, ils serviront aussi à véhiculer nos messages et valeurs via le portail internet et les réseaux sociaux du ministère.

MESURE 7.6
PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES
DANS LE SPORT

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes est en cours de négociation avec le ministère des Sports comment intégrer l'aspect de l'égalité entre femmes et hommes dans le sport. Une première entrevue a eu lieu en septembre 2021. À travers des projets et initiatives en coopération avec d'autres acteurs et organisations (p.ex. Conservatoire National de véhicules historiques/ACL), le ministère met en avant le sujet des exploits des femmes dans le sport professionnel.

RÉCAPITULATIF DES MESURES

	Page
1 INCITER ET SOUTENIR L'ENGAGEMENT CITOYEN ET POLITIQUE	09
1.1 Soutenir les initiatives de la société civile { SOCIÉTÉ } { EMPLOI } { COMMUNES } { ÉDUCATION }	10
1.2 Intéresser les jeunes à la thématique de l'égalité { ÉDUCATION }	11
1.3 Célébrer les rendez-vous internationaux { ÉDUCATION } { SOCIÉTÉ }	12
2 LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LE SEXISME	13
2.1 Analyser les stéréotypes liés aux sexes { ÉDUCATION } { SOCIÉTÉ }	14
2.2 Sensibiliser les jeunes { ÉDUCATION }	15
2.3 Lutter contre les publicités sexistes	16
2.4 Travailler, en collaboration avec les professionnels, sur la représentation des sexes dans les médias { SOCIÉTÉ } { EMPLOI } { COMMUNES } { ÉDUCATION }	17
2.5 Thématiser les pratiques de marketing sexué { SOCIÉTÉ }	18
2.6 L'abolition des termes de « mademoiselle » et « nom de jeune fille » { SOCIÉTÉ }	19
2.7 Aborder le sujet d'un langage neutre en termes de genre { SOCIÉTÉ }	20
3 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS L'ÉDUCATION	21
3.1 Veiller à ce que chaque jeune acquerra des compétences de base en matière de codage { ÉDUCATION }	22
3.2 Motiver les élèves à lire et leur faire connaître des stratégies de lecture en vue d'influencer de manière positive les compétences en lecture { ÉDUCATION }	23
3.3 Sensibiliser le personnel enseignant à l'égalité { ÉDUCATION }	24
3.4 Promouvoir l'égalité sans discrimination à travers l'approche pédagogique générale du cadre de référence national sur l'éducation non-formelle des enfants et des jeunes { ÉDUCATION }	25
3.5 Intéresser davantage de garçons aux professions socio-éducatives { ÉDUCATION }	26
3.6 Promouvoir la santé et le bien-être des filles et des garçons { ÉDUCATION }	27
3.7 Améliorer l'équilibre des sexes au niveau de la gouvernance dans l'éducation { ÉDUCATION }	28
3.8 Impliquer davantage les parents dans l'éducation des enfants { ÉDUCATION }	29
3.9 Aborder la thématique de la représentation stéréotypée des jouets { ÉDUCATION }	30
4 FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	31
4.1 Renforcer l'engagement politique en faveur de l'égalité salariale { EMPLOI }	32
4.2 Mieux informer et sensibiliser sur l'égalité salariale { EMPLOI }	33
4.3 Discuter la transparence des salaires { EMPLOI }	34
4.4 Promouvoir l'autocontrôle des salaires { EMPLOI }	35
4.5 Recentrer le Programme des actions positives { EMPLOI }	36
4.6 Lutter contre les ségrégations professionnelles { EMPLOI }	37

	Page
4.7 Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les sexes { EMPLOI }	38
4.8 Individualiser la fiscalité { EMPLOI } { SOCIÉTÉ }	39
4.9 Maintenir l'objectif d'au moins 40% de membres de chaque sexe dans les conseils d'administration { EMPLOI }	40
4.10 Encourager les entreprises privées à favoriser l'égalité dans la prise de décision { EMPLOI }	41
4.11 Rendre visibles les compétences des femmes dans la prise de décision { EMPLOI } { ÉDUCATION }	42
4.12 Réformer le Comité du travail féminin (CTF) { EMPLOI }	43
5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ AU NIVEAU LOCAL	44
5.1 Etablir un état des lieux { COMMUNES }	45
5.2 Mettre en place une plateforme unique de conseil et d'accompagnement des communes { COMMUNES }	46
5.3 Multiplier les plans d'action locaux pour l'égalité entre femmes et hommes { COMMUNES }	47
5.4 Valoriser les acteurs/-trices locaux responsables en matière d'égalité entre femmes et hommes { COMMUNES }	48
5.5 Augmenter le pourcentage de femmes en politique communale { COMMUNES }	49
6 LUTTER CONTRE LES VIOLENCES DOMESTIQUES	50
6.1 Analyser la législation actuelle sur la violence domestique et sa mise en œuvre { SOCIÉTÉ }	51
6.2 Investir dans les politiques de prévention { SOCIÉTÉ }	52
6.3 Améliorer le recueil et le traitement de données statistiques relatives à la violence domestique et les violences fondées sur le sexe { SOCIÉTÉ }	53
6.4 Suivre de près la prise en charge des victimes { SOCIÉTÉ }	54
6.5 Mieux coordonner l'encadrement des victimes de la traite des êtres humains { SOCIÉTÉ }	55
6.6 Dresser un bilan de la Stratégie en matière d'encadrement de la prostitution { SOCIÉTÉ }	56
7 ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT D'UNE SOCIÉTÉ PLUS ÉGALITAIRE	57
7.1 Mettre en place un Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes { SOCIÉTÉ } { EMPLOI } { COMMUNES } { ÉDUCATION }	58
7.2 Analyser l'état de crise sous l'angle de l'égalité entre les sexes { SOCIÉTÉ }	59
7.3 Informer les citoyen-ne-s sur leurs droits et obligations { SOCIÉTÉ } { EMPLOI } { COMMUNES } { ÉDUCATION }	60
7.4 Rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes en politique nationale { SOCIÉTÉ }	61
7.5 Appuyer les politiques d'égalité par des formations { SOCIÉTÉ } { EMPLOI } { COMMUNES } { ÉDUCATION }	62
7.6 Promouvoir l'égalité des sexes dans le sport { SOCIÉTÉ }	63

TABLEAU À FIN D'AUTOÉVALUATION ET VISUALISATION DE L'ÉTAT DES MESURES

● mesure réalisée / ● en cours de réalisation ou action continue / ● mesure à démarrer

ETAT	MESURE
●	1.1 Soutenir les initiatives de la société civile
●	1.2 Intéresser les jeunes à la thématique de l'égalité
●	1.3 Célébrer les rendez-vous internationaux
●	2.1 Analyser les stéréotypes liés aux sexes
●	2.2 Sensibiliser les jeunes
●	2.3 Lutter contre les publicités sexistes
●	2.4 Travailler, en collaboration avec les professionnels, sur la représentation des sexes dans les médias
●	2.5 Thématiser les pratiques de marketing sexué
●	2.6 L'abolition des termes de « mademoiselle » et « nom de jeune fille »
●	2.7 Aborder le sujet d'un langage neutre en termes de genre
●	3.1 Veiller à ce que chaque jeune acquerra des compétences de base en matière de codage
●	3.2 Motiver les élèves à lire et leur faire connaître des stratégies de lecture en vue d'influencer de manière positive les compétences en lecture
●	3.3 Sensibiliser le personnel enseignant à l'égalité
●	3.4 Promouvoir l'égalité sans discrimination à travers l'approche pédagogique générale du cadre de référence national sur l'éducation non-formelle des enfants et des jeunes
●	3.5 Intéresser davantage de garçons aux professions socio-éducatives
●	3.6 Promouvoir la santé et le bien-être des filles et des garçons
●	3.7 Améliorer l'équilibre des sexes au niveau de la gouvernance dans l'éducation
●	3.8 Impliquer davantage les parents dans l'éducation des enfants
●	3.9 Aborder la thématique de la représentation stéréotypée des jouets
●	4.1 Renforcer l'engagement politique en faveur de l'égalité salariale
●	4.2 Mieux informer et sensibiliser sur l'égalité salariale
●	4.3 Discuter la transparence des salaires
●	4.4 Promouvoir l'autocontrôle des salaires
●	4.5 Recentrer le Programme des actions positives
●	4.6 Lutter contre les ségrégations professionnelles
●	4.7 Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les sexes
●	4.8 Individualiser la fiscalité
●	4.9 Maintenir l'objectif d'au moins 40% de membres de chaque sexe dans les conseils d'administration
●	4.10 Encourager les entreprises privées à favoriser l'égalité dans la prise de décision

● mesure réalisée / ● en cours de réalisation ou action continue / ● mesure à démarrer

ETAT	MESURE
●	4.11 Rendre visibles les compétences des femmes dans la prise de décision
●	4.12 Réformer le Comité du travail féminin (CTF)
●	5.1 Établir un état des lieux
●	5.2 Mettre en place une plateforme unique de conseil et d'accompagnement des communes
●	5.3 Multiplier les plans d'action locaux pour l'égalité entre femmes et hommes
●	5.4 Valoriser les acteurs/-trices locaux responsables en matière d'égalité entre femmes et hommes
●	5.5 Augmenter le pourcentage de femmes en politique communale
●	6.1 Analyser la législation actuelle sur la violence domestique et sa mise en œuvre
●	6.2 Investir dans les politiques de prévention
●	6.3 Améliorer le recueil et le traitement de données statistiques relatives à la violence domestique et les violences fondées sur le sexe
●	6.4 Suivre de près la prise en charge des victimes
●	6.5 Mieux coordonner l'encadrement des victimes de la traite des êtres humains
●	6.6 Dresser un bilan de la Stratégie en matière d'encadrement de la prostitution
●	7.1 Mettre en place un Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes
●	7.2 Analyser l'état de crise sous l'angle de l'égalité entre les sexes
●	7.3 Informer les citoyen-ne-s sur leurs droits et obligations
●	7.4 Rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes en politique nationale
●	7.5 Appuyer les politiques d'égalité par des formations
●	7.6 Promouvoir l'égalité des sexes dans le sport

GLOSSAIRE DE TERMES SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Égalité entre les femmes et les hommes/Égalité des sexes

Le principe des droits égaux et du traitement égal des femmes et des hommes. Notion signifiant, d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité.

Égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Veiller à l'absence de discrimination fondée sur le sexe, directe ou indirecte.

Genre/Gender

Concept qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures.

Sexe

Caractéristiques biologiques qui distinguent les femmes et les hommes.

Intersexualité (personne intersexe)

Personne née avec des caractéristiques sexuées (génitales, hormonales, gonadique ou chromosomiques) qui ne correspondent pas aux définitions binaires types des corps féminins et masculins établies par la médecine. Il s'agit de variations naturelles et saines des sexes humains.

Diversité

Lorsque ce plan d'action national mentionne les femmes ou les hommes, les filles ou les garçons, il les cible dans toute leur diversité. Il s'agit de groupes hétérogènes, notamment en ce qui concerne leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur expression de genre, leurs caractéristiques sexuées ou encore leur race ou leur origine ethnique, leur religion ou leurs convictions, un handicap ou leur âge.

Gender mainstreaming

Intégration systématique des conditions, des priorités et des besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou de mobiliser toutes les politiques et les mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation.

Analyse selon le genre

Examen de toute différence de condition, de besoins, de taux de participation, d'accès aux ressources et de développement, de gestion du patrimoine, de pouvoir de décision et d'image entre les femmes et les hommes par rapport aux rôles qui leur sont assignés en raison de leur sexe.

Évaluation de l'impact selon le genre

Évaluation des conséquences discriminatoires des propositions d'actions en vue d'apporter à ces dernières des modifications permettant de s'assurer que les effets discriminatoires sont neutralisés et que l'égalité des sexes est promue.

Action positive

Mesures à l'intention d'un groupe particulier visant à éliminer et à prévenir ou à compenser des désavantages résultant des attitudes, des comportements et des structures existantes.

Stéréotypes de genre

Idées préconçues qui assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et bornés par leur sexe.

LGBTI

Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes. La coordination des politiques nationales pour la promotion des droits des personnes LGBTI est assurée par le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

EN RÉSUMÉ

{ 7 }

PRIORITÉS

{ 48 }

MESURES / ENGAGEMENTS

{ 99 }

ACTIONS CONCRÈTES

{ SOCIÉTÉ }

{ COMMUNES }

{ ÉDUCATION }

{ EMPLOI }

EN