



Commission de la Santé, de l'Égalité des chances et des Sports

Procès-verbal de la réunion du 05 mai 2015

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 27 janvier 2015
2. Présentation du Plan "Égalité des chances" par Mme la Ministre de l'Égalité des chances

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, Mme Nancy Arendt, Mme Tess Burton, M. Gusty Graas, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Cécile Hemmen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Alexander Krieps, Mme Josée Lorsché, Mme Martine Mergen, M. Edy Mertens

Mme Lydia Mutsch, Ministre de l'Égalité des Chances
Mme Maryse Fisch, Ministère de l'Égalité des Chances

Mme Tania Sonnetti, Administration parlementaire

*

Présidence : Mme Cécile Hemmen, Présidente de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 27 janvier 2015

Le projet de procès-verbal de la réunion du 27 janvier 2015 est approuvé à l'unanimité des membres présents.

2. Présentation du Plan "Égalité des chances" par Mme la Ministre de l'Égalité des chances

Après des mots de bienvenue de Madame la Présidente de la Commission de la Santé, de l'Égalité des chances et des Sports, Madame la Ministre de l'Égalité des chances procède à

la présentation du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018, pour le détail de laquelle il est renvoyé au plan précité annexé au présent procès-verbal et dont une brochure est distribuée aux membres de la commission séance tenante.

Madame la Ministre précise que le présent plan - couvrant la période pour 2015-2018 - a été approuvé il y a environ deux mois par le Conseil de gouvernement qui a confirmé son engagement en faveur de sa réalisation.

Il est précisé qu'afin de documenter la responsabilité collective du gouvernement en matière d'égalité des femmes et des hommes, la procédure d'élaboration du présent Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 a été modifiée en vue d'y associer de manière plus directe et plus concrète chaque département ministériel.

C'est pour cette raison que chaque département ministériel a été invité à identifier 3 à 5 objectifs spécifiques à réaliser dans les années à venir dans son domaine de compétences respectif. Il est souligné à cet égard que chaque département ministériel est responsable pour la mise en œuvre de ses objectifs spécifiques et qui sont repris dans le présent projet de Plan d'action. Pour le détail de ces engagements pris par les ministères respectifs il y a lieu de se référer au plan sous examen.

Madame la Ministre rappelle que le présent projet a été établi sur plusieurs bases :

- le programme gouvernemental de 2013;
- les principales conclusions de l'évaluation scientifique du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2009-2014 ;
- les priorités politiques du ministère de l'Égalité des chances;
- les priorités politiques identifiées en matière d'égalité des femmes et des hommes par les autres départements ministériels.

Il revient au Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes de suivre la mise en œuvre, au niveau du gouvernement, des politiques d'égalité des femmes et des hommes du présent plan. En effet, à noter qu'en vertu du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes, ce Comité constitue une plate-forme d'interaction en matière de genre entre le ministère ayant dans ses attributions l'égalité des chances et les autres ministères. Chaque département ministériel y est représenté.

Madame la Ministre tient à souligner à cet égard encore une fois que chaque ministre est responsable pour la mise en œuvre des mesures qu'il a proposées de réaliser en matière d'égalité des femmes et des hommes et qui sont reprises dans le plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018. Pour assurer la mise en œuvre du présent plan et pour relever les défis qui se posent dans ce domaine, une collaboration entre les ministères est indispensable, le suivi étant assuré par le Comité interministériel.

Il est encore relevé que le programme gouvernemental 2013 a fait de l'égalité entre femmes et hommes une de ses priorités. En effet, il est déclaré dans son préambule que « *l'efficacité, l'efficacité, la durabilité, la cohésion sociale et l'égalité des chances sont les principes directeurs qui caractérisent l'action du Gouvernement* », des défis/recommandations que le ministère de l'égalité des chances s'est efforcé de mettre en œuvre avec succès au cours des derniers mois.

En ce qui concerne l'évaluation du PAN égalité 2009 – 2014, il est précisé que sa mise en oeuvre a fait l'objet d'un processus d'accompagnement permanent par un expert externe dont la mission comprenait, en cas de besoin, des conseils aux acteurs concernés. Les travaux en question avaient été confiés au Professeur Robert Plasman de l'Université Libre

de Bruxelles qui peut se prévaloir d'expériences établies et d'expertise à la fois en ce qui concerne le contexte luxembourgeois qu'en ce qui concerne la matière du gender mainstreaming.

Concernant plus particulièrement la gouvernance, Madame la Ministre relève que le ministère de l'Égalité des chances a accompli d'importantes tâches quant au processus de mise en oeuvre des politiques d'Égalité et du gender mainstreaming. L'expert précité a estimé que le ministère devra continuer son travail après la conclusion du plan d'action. En outre, il constate que la coopération du ministère de l'Égalité des chances avec les autres ministères pour la mise en oeuvre du plan d'action pourrait encore être améliorée. Cette collaboration devrait se poursuivre au-delà de la mise en oeuvre du plan.

L'expert a retenu que pour le bon déroulement des travaux futurs du Comité interministériel, il est nécessaire de clarifier le rôle des membres. Les changements à opérer pour améliorer la visibilité et pour renforcer le côté décisionnel du Comité seront à examiner. L'implication de la hiérarchie et la nomination de représentants dotés de pouvoir décisionnel sont les premiers éléments à examiner. Les travaux du Comité devront également être communiqués en permanence au sein des départements ministériels. Les missions du Comité telles que prévues par le règlement grand-ducal sont très ambitieuses. Faute de pouvoir accomplir toutes ces missions, le ministère de l'Égalité des chances et les représentants des autres ministères devront se concerter et élaborer un plan de travail basé sur les priorités.

La deuxième recommandation, qui a également été prise très au sérieux est l'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques. Il est relevé que l'importance d'intégrer la dimension du genre dans le travail politique pour améliorer la qualité, l'efficacité, l'équité et la cohérence des politiques publiques reste sous-estimée dans les ministères.

Les expériences internationales ont démontré que sans une forte volonté politique de créer un consensus sur l'égalité et une culture de l'égalité des sexes, la politique du gender mainstreaming pourra difficilement être mise en oeuvre.

Un autre volet essentiel constitue les formations en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Concernant plus particulièrement l'élaboration du Plan d'Égalité 2015-2018, Madame la Ministre rappelle que le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2009 - 2014 a été élaboré par le seul ministère de l'Égalité des chances sur base des 12 domaines d'action identifiés en 1995 par la quatrième Conférence mondiale des femmes (« *Plateforme de Pékin* »).

Cette approche a cependant présenté deux inconvénients majeurs, à savoir :

- d'un côté sont reprises les priorités définies au et pour le niveau mondial (privilégiant notamment les programmes conçus pour encourager les deux sexes à renoncer à des comportements et pratiques nocifs comme par exemple le mariage précoce, y compris le mariage d'enfants), priorités qui ne correspondent pas nécessairement aux défis qui se posent au Luxembourg en matière d'égalité des femmes et des hommes (comme par exemple une représentativité des femmes de l'ordre de 40 % dans les conseils d'administration);

- d'un autre côté, elle limite le rôle des autres ministres concernés à celui d'exécutants d'objectifs et de mesures politiques, dans la définition desquels ils n'ont pas été impliqués. Ceci a notamment été la raison pour laquelle il a été décidé de modifier la procédure d'élaboration du présent plan d'égalité des femmes et des hommes 2015 - 2018 en vue d'y associer de manière plus directe et plus concrète chaque département ministériel, et ce notamment afin de documenter la responsabilité collective du gouvernement en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Au vu du fait que la réalisation des objectifs politiques en matière d'égalité des femmes et des hommes est une responsabilité à la fois collective et transversale, il a été soutenu d'inviter chaque département ministériel à identifier 3 à 5 objectifs spécifiques à réaliser dans les années à venir dans son domaine de compétences respectif.

En concertation avec les Ministres concernés, Madame la Ministre a dû constater que malgré l'objectif précité, certains ministères n'ont tout de même pas été au courant des propositions faites par leurs représentants dans le Comité interministériel, raison pour laquelle une deuxième consultation a eu lieu.

Madame la Ministre relève à cet égard, que dans le passé, le Comité précité n'a en effet pas pu assumer son rôle de manière optimale alors que :

- les membres dudit Comité qui sont investis d'un certain pouvoir de décision dans leur ministère de ressort rapportent une surcharge de travail, en partie due à un cumul des mandats en la matière;
- d'autres membres montrent certes un intérêt pour la thématique de l'égalité des femmes et des hommes mais ne font pas partie des organes de coordination de leurs ministères de ressort et n'ont par conséquent pas connaissance des projets en cours, susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité.

Madame la Ministre précise qu'ont également un rôle fondamental à jouer les délégués à l'égalité des chances. Elle relève à cet égard qu'elle a été positivement surprise qu'en 2014, plus de 120 délégués à l'égalité ont été répertoriés dans les ministères et administrations du secteur public. A noter que leurs missions prévues par règlement grand-ducal sont multiples et exigent de la part des délégués un mix de compétences très variées :

- En premier lieu, afin de répondre notamment à leur mission d'information et de conseil, la fonction du délégué à l'égalité nécessite des connaissances approfondies en matière de politique d'égalité entre femmes et hommes, ainsi qu'en matière de législation nationale sur tous les aspects d'égalité de traitement et de non-discrimination entre femmes et hommes.
- En deuxième lieu, la personne chargée de la délégation à l'égalité sera l'interlocutrice en cas de harcèlement professionnel ou sexuel au sein de l'administration.

Cette mission délicate nécessite des compétences de médiation, de communication et de gestion de conflits.

La commission est encore informée à cet égard qu'afin de répondre au mieux aux besoins des délégués à l'égalité dans l'exécution de leurs missions et de les former aux « hard et soft skills » nécessaires, le ministère de l'Égalité des chances organise ensemble avec l'Institut national d'Administration publique des formations régulières réservées exclusivement à la Fonction publique.

Par ailleurs, en complément de ces formations, le ministère de l'Égalité des chances propose également des réunions régulières pour les délégués à l'égalité dans le cadre d'un réseau d'échanges de bonnes pratiques placé dans le contexte du programme des actions positives dans la Fonction publique.

En outre, le règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères prévoit l'institution, dans chaque ministère, d'une cellule de compétences en genre, dotée d'un secrétariat permanent et dont les membres doivent obligatoirement suivre des formations en genre. Chaque cellule veille à assurer l'intégration de la dimension du genre dans les actions et politiques du ministère dont elle relève et ce dès leur conception.

Elle a pour mission d'établir un bilan de la situation de son ministère, d'analyser sous l'aspect du genre les actions politiques, d'élaborer un plan de travail pluriannuel d'égalité des femmes et des hommes définissant notamment les orientations, les objectifs et les résultats à atteindre.

Madame la Ministre constate que dans la pratique les cellules de compétences en genre n'ont été mises en place que de manière très sporadique depuis 1996 et n'ont jamais fonctionné dans une majorité de ministères.

C'est notamment pour cette raison que le ministère de l'Égalité des chances préparera une réforme des missions du Comité interministériel et abolira l'obligation de mettre en place une cellule de compétences en genre dans chaque ministère. Ainsi chaque membre du gouvernement aura un choix individuel quant à la méthode à intégrer la thématique de l'égalité dans ses travaux.

Une fiche d'évaluation d'impact sert de base à l'évaluation de toute nouvelle législation au regard des principes généraux en matière de réglementation intelligente et de simplification administrative. En 2010, des questions portant sur l'égalité des femmes et des hommes ont été intégrées dans la fiche d'évaluation d'impact à joindre obligatoirement à chaque projet de loi respectivement de règlement grand-ducal.

Madame la Ministre constate que si en pratique chaque projet de loi concerné est effectivement accompagné de cette fiche d'évaluation d'impact, néanmoins les projets sont généralement évalués de neutre dans la fiche.

Or, elle estime que chaque projet qui touche de manière directe ou indirecte des femmes et des hommes a forcément un impact sur eux, même si cet impact n'est pas évident à première vue. Actuellement, l'intégration des questions portant sur l'égalité des femmes et des hommes dans la fiche d'évaluation d'impact se fait à un stade assez avancé de la procédure législative.

Dans la mesure où les réflexions sur l'impact sur les femmes et les hommes attendu d'un projet devraient se situer en amont des travaux de rédaction et afin de donner à chaque auteur d'un projet la possibilité de mentionner à un endroit précis les résultats de l'analyse effectuée, Madame la Ministre informe la commission que la fiche d'impact sera retravaillée pour prendre en compte de manière plus opérationnelle les questions liées au genre.

En ce qui concerne l'égalité dans la prise de décision, Madame la Ministre indique ne pas entrer une nouvelle fois dans les détails et renvoie à cet égard à ses développements dans des réunions ultérieures de la commission. Le but étant d'aboutir à une représentation de 40% du sexe sous-représenté jusqu'en 2019 dans les conseils d'administration des établissements publics, dans les conseils d'administration des entreprises dans lesquelles L'Etat est actionnaire, ainsi que dans les groupements d'intérêt économique (« GIE ») fonctionnant sous la tutelle de l'Etat

En ce qui concerne plus concrètement les chiffres sur la composition des conseils d'administration des établissements publics, il est précisé qu'en avril 2015 les femmes représentent 31% de l'ensemble des membres d'organes suprêmes représentant l'Etat, soit au total une représentation de 28% de l'ensemble des membres d'organes suprêmes, toutes catégories confondues. En mai 2015, ce pourcentage se situe déjà à 32% (soit un total de 29%).

Concernant les conseils d'administration des GIE, Madame la Ministre ne se montre pas satisfaite de ce chiffre (à l'état actuel, les femmes représentant 15% de l'ensemble des représentants de l'Etat, ainsi que 15% de l'ensemble des membres). L'explication qu'elle a reçue est que ces conseils traitent de nombreuses questions techniquement complexes, explication qui n'est pas satisfaisante. En outre il est constaté que la fonction exercée est également essentielle pour la nomination dans un conseil d'administration.

En ce qui concerne les conseils d'administration des sociétés dans lesquelles l'Etat détient des participations, Madame la Ministre se félicite des efforts effectués : en avril/mai 2015 les femmes représentent 25% de l'ensemble des membres représentant l'Etat, soit au total une représentation de 17% de l'ensemble des membres.

Au sein des conseils d'administration des sociétés cotées à la bourse, Madame la Ministre relève que le gouvernement a retenu qu'il soutient la proposition de directive de la Commission européenne visant à garantir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes (aboutissement à une représentation de 40% du sexe sous-représenté)¹. Au Luxembourg le nombre de sociétés cotées à la bourse s'élève à 20. A l'état actuel, les femmes représentent 16 % de l'ensemble des membres représentant l'Etat.

Au total, le nombre de femmes dans les conseils d'administration, toutes catégories confondues, s'élève à 22% (respectivement 28% des membres représentant l'Etat)

Quant aux nominations effectuées par l'Etat dans les conseils d'administration en 2014, le nombre de femmes s'élève entre 39% et 40%.

Si l'Etat montre ainsi le bon exemple, il ne peut finalement qu'inciter les autres à respecter ces recommandations. En effet, il est important que le gouvernement prenne ses propres responsabilités en vue d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision afin de servir ainsi de précurseur aux autres acteurs et notamment aux entreprises du secteur privé.

Quant aux nominations dans les conseils d'administration, où le rôle de l'Etat se limite à la validation des nominations, Madame la Ministre constate que l'on a toujours à l'état actuel des conseils d'administration composés entièrement d'hommes (à titre d'exemple ULC), un état des choses que Madame la Ministre regrette.

Madame la Ministre précise que la stratégie précitée de 40% ne s'applique qu'aux quatre types de sociétés susmentionnées et qu'il s'agit que des recommandations au niveau économique dont le non-respect échappe à toute sanction, raison pour laquelle on est dépendant d'un appui extérieur.

A noter à titre marginal, qu'au niveau politique, il est planifié de modifier la loi sur le financement des partis politiques en introduisant l'obligation pour les partis politiques de garantir un quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidatures sujettes au financement des partis. Des sanctions financières seront prévues en cas de non-respect des minima imposés.

En ce qui concerne plus particulièrement les actions positives, les entreprises du secteur privé sont encouragées à se fixer des objectifs volontaires concrets en vue d'augmenter la participation du sexe sous-représenté dans leurs instances de décision respectives.

Madame la Ministre indique qu'une centaine d'entreprises se sont déjà à l'état actuel engagées. Les entreprises participantes établissent elles-mêmes des actions concrètes (notamment soit au niveau du recrutement, soit au niveau des conseils d'administrations, soit au niveau des postes à décision). Il est prévu de mettre en place un réseau d'échange regroupant les quelque 100 entreprises concernées avec un double objectif : offrir une plateforme pour discuter des thématiques communes concrètes et pour inciter d'autres entreprises à suivre l'exemple.

¹ En 2012, la Commission européenne a proposé une directive visant à porter à 40 % la proportion du sexe sous-représenté aux postes d'administrateurs non exécutifs dans les sociétés cotées en bourse, à l'exception des petites et moyennes entreprises.

Le problème auquel l'on se trouve confronté en l'occurrence est qu'il est difficile d'évaluer la mise en œuvre effective et l'efficacité de ces engagements individuels, et ce notamment en raison du défaut de lignes de conduite générales et d'objectifs contraignants. A l'état actuel, l'on est totalement dépendant des autoévaluations des entreprises et aucun contrôle n'est possible. Selon des estimations au cours des dernières 7 années, il n'y a eu qu'une amélioration d'1% à 2%. Par conséquent si l'on poursuit sur la même ligne, l'on aurait besoin de plus de 40 ans pour atteindre l'objectif fixé. Il y a deux possibilités :

- soit l'on inscrit des objectifs contraignants dans le programme gouvernemental ;
- soit l'on demande aux entreprises participantes de définir clairement leurs buts (1) (pourcentage et dates précises), d'indiquer comment elles comptent les mettre en œuvre, les évaluer et les contrôler (2), et de fixer clairement des critères (3).

Madame la Ministre relève qu'il est envisagé d'emprunter la seconde voie.

En ce qui concerne la lutte contre les stéréotypes et plus particulièrement pour les déconstruire, des campagnes de sensibilisation aux questions de genre continueront à être mises en place par le ministère de l'Egalité des chances (notamment dans le domaine scolaire et universitaire). La représentation des femmes et des hommes dans les jeux vidéo, les chansons ainsi que dans la publicité et au sens large dans les médias (journaux, télévision, radio et autres) sera analysée et observée afin de sensibiliser le public par rapport aux conséquences d'une représentation déséquilibrée, voire discriminante ou manipulatrice et pour obtenir une plus grande neutralité du point de vue représentation du genre.

En ce qui concerne la lutte contre la violence domestique, Madame la Ministre se félicite de la conférence, qui a eu le 5 mars 2015 à Dudelange dans ce cadre. En effet, en décembre 2012, le ministère de l'Egalité des chances avait mandaté le Luxembourg Institute of Health (LIH) (anciennement CRP Santé) de réaliser une étude scientifique sur les causes de la violence domestique au Luxembourg pour trouver des réponses à ces questions et pour formuler des recommandations en vue d'une politique de prévention ciblée. La présentation ainsi que la discussion des résultats de l'étude ont été l'objet principal de cette conférence.

Une large majorité des moyens budgétaires du ministère de l'Egalité des chances sont versés aux différents gestionnaires conventionnés du secteur social qui travaillent à la fois avec les victimes et les auteurs de violence domestique. Les auteurs de violence domestique peuvent notamment s'adresser au service « RIICHT ERAUS », de la Croix-Rouge qui est un service de consultation et d'aide pour auteurs de violence dont l'objectif est de faire baisser la violence domestique en travaillant avec la personne à la source de celle-ci.

L'accompagnement des agresseurs est une mesure non négligeable afin d'éviter toute récurrence.

À côté du travail social, la prévention et la sensibilisation représentent des actions importantes en matière de violence domestique.

C'est à cet effet que le ministère de l'Egalité des chances lance de manière régulière des campagnes d'information qui s'adressent à tout le secteur conventionné du pays tout en impliquant d'autres acteurs comme par exemple les médecins généralistes. Il s'agit de populariser le sujet de la violence domestique à travers des affiches ainsi que des brochures pour ainsi susciter une prise de conscience de la thématique.

Dépasser les campagnes classiques pour cibler davantage les efforts de sensibilisation a été un pas important. Ainsi, il est constaté que les communautés étrangères sont concernées de manière importante par la violence domestique. La recherche du dialogue avec ces communautés est indispensable, comme cela a été fait avec la communauté lusophone en créant un projet de théâtre mettant en scène le sujet de la violence domestique.

Ces soirées ayant connu un grand succès, des réflexions sont engagées quant à l'extension de ce projet à d'autres communautés.

L'éducation sexuelle et affective représente un élément clé d'une politique de prévention efficace dans le domaine de la violence sexuelle. Madame la Ministre se félicite à cet égard

de la collaboration entre le ministère de la Santé, le ministère de l'Égalité des chances, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et le ministère de la Famille et de l'Intégration.

Un accent sera mis sur le volet de formation pour le personnel du secteur social en intégrant les corps de métiers étant en contact avec des cas de violence domestique en l'occurrence le personnel médical et les médecins. Il existe un réel besoin de formation pour mieux reconnaître et détecter la violence domestique.

Concernant la protection des victimes et la responsabilisation des auteurs, Madame la Ministre se félicite de la bonne collaboration avec le ministère de la Justice.

En ce qui concerne le volet de la prostitution, Madame la Ministre renvoie au débat d'orientation qui a eu lieu le 30 avril 2015 à la Chambre des Députés, au cours duquel les députés ont été invités à se prononcer sur cette problématique et à débattre sur les différents modèles en vigueur en Europe et ce notamment en vue d'un nouveau cadre légal. Madame la Ministre se félicite du débat intéressant et se dit en concertation avec le Ministre de la Justice et le Ministre de la sécurité intérieure afin d'évaluer les résultats du débat sur base des travaux préliminaires de la plateforme « Prostitution ».

Pour les priorités politiques des autres ministères en matière d'égalité des femmes et des hommes, Madame la Ministre renvoie à la documentation qui est distribuée aux membres de la commission à la fin de la présente réunion. Madame la Ministre se félicite de la bonne collaboration de tous les ministères participants (A noter qu'à part le ministère de l'Agriculture tous les autres ministères ont participé.)

*

De l'échange de vues qui s'ensuit il y a lieu de retenir succinctement que :

Un membre de la commission donne à considérer qu'il n'y a pas lieu non plus de négliger que certains secteurs professionnels enregistrent un nombre de femmes très élevé voire trop élevé (notamment dans l'enseignement, dans la magistrature et dans la médecine). Il demande de recevoir des chiffres précis.

Il relève que dans des domaines tel que l'enseignement primaire, les enfants ont besoin de modèles de référence aussi bien masculins que féminins. Par ailleurs, bon nombre de garçons ont des problèmes d'identification avec des éducatrices dans la maison relais, respectivement avec les enseignantes féminines. Par ailleurs, il estime que s'il existe effectivement un intérêt du sexe sous-représenté d'être nommé dans des conseils d'administration dans les grandes entreprises, il y a un manque d'intérêt au niveau des petites entreprises.

Madame la Ministre ne nie pas que dans certains secteurs, il y a un manque de personnes de sexe masculin. Elle relève que ce problème commence déjà à l'école, les filles redoublant moins souvent que les garçons et étant moins nombreuses à accumuler des retards scolaires. Il faut davantage soutenir et encourager les garçons, surtout dans les années problématiques de la puberté.

Madame la Ministre informe la commission que le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche se penche également à l'état actuel sur ce problème.

Si toute une série de réflexions ont déjà été menées sur ce sujet, Madame la Ministre note cependant que le champ d'action du ministère de l'Égalité des chances est relativement limité.

Il est rappelé que dans le contexte de l'égalité entre femmes et hommes, les stéréotypes concernent avant tout les rôles attribués traditionnellement aux hommes et aux femmes. Ces

stéréotypes vont à l'encontre du changement de mentalité promu en vue d'une égalité de fait entre femmes et hommes. Pour déconstruire les stéréotypes, des campagnes de sensibilisation aux questions de genre continueront à être mises en place par le ministère de l'Égalité des chances. A titre d'exemple est soulevé le « Megaspill» [*« MEGASPILL ("méga jeu")- c'est ainsi qu'a été baptisé l'action que le ministère de l'Égalité des chances a lancée cette année [2015] en vue de la Journée internationale de la femme. Le MEGASPILL s'adresse aux enfants des deuxième et troisième cycles de l'enseignement fondamental. Le but de ce jeu pédagogique est de faire comprendre de manière ludique (le MEGASPILL est basé sur le concept du "Memory") aux jeunes, que toute femme et tout homme sont complètement libres de décider de leur orientation professionnelle. »*²], ou encore le « Female Board Pool », une initiative qui a pour objectif de mettre en contact les femmes motivées et expérimentées, susceptibles de revêtir un mandat dans un conseil d'administration, et les entreprises à la recherche de telles compétences.

Un membre de la commission suggère d'instaurer une discrimination positive en faveur des hommes afin de lutter contre ce phénomène. Madame la Ministre donne à considérer qu'il faudrait dans cette hypothèse également utiliser des moyens de discrimination positive dans les domaines où le sexe féminin est sous-représenté.

Par ailleurs, Madame la Ministre souhaite que les priorités politiques des autres ministères en matière d'égalité des femmes et des hommes définies dans le plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 puissent également être abordées dans les commissions parlementaires concernées.

Une représentante du groupe politique CSV rappelle que le précurseur du présent plan est le programme de coalition de 2004, sur base duquel le premier plan d'égalité des femmes et des hommes (PAN Égalité 2006-2008) a été mis en œuvre. Ce plan comportait 97 mesures, dont 81% des mesures ont finalement pu être réalisées. Le plan d'égalité des femmes et des hommes (PAN Égalité) 2009-2014 comportait 57 mesures, dont 72% ont pu être réalisées. Son groupe politique salue l'importance accordée par le présent gouvernement à l'égalité des femmes et hommes.

A sa question de savoir s'il a également été tenu compte du rapport du Centre pour l'égalité de traitement (CET) pour l'établissement du présent plan, Madame la Ministre répond par la négative et renvoie à ses développements précédents concernant l'élaboration du plan.

Quant à la question relative à la restructuration annoncée du système de nomination au sein des Comités interministériels à l'égalité des femmes et des hommes, Madame la Ministre relève qu'il appartient toujours aux ministères de faire leur choix respectif et qu'elle n'est pas intervenue dans les nominations. Toutefois elle a exprimé le souhait que les membres nommés aient une certaine responsabilité/pouvoir de décision au sein de leur ministère respectif. Il est constaté que la plupart des membres nommés à l'état actuel sont issus de la carrière supérieure. De nombreux ministères ont mis l'accent sur la mixité : si le membre effectif est une personne de sexe féminin, le suppléant est généralement de sexe masculin et inversement. Il est envisagé de revoir les missions confiées à ces comités, le comité étant principalement responsable de la mise en œuvre du plan sous examen.

En outre, la représentante du ministère se montre un peu déçue de l'évaluation susmentionnée effectuée par l'Université Libre de Bruxelles: trop chère et absence de recommandations phares.

Concernant la question relative à la visibilité de la remise de labels ponctuels valorisant des actions positives des entreprises, Madame la Ministre confirme qu'il s'agit d'un aspect

² <http://www.luxembourg.public.lu/fr/actualites/2014/03/06-femmes/index.html>

important en la matière. Elle affirme que les labels sont pris au sérieux par les entreprises. En effet ce label constitue un excellent outil de marketing pour ces entreprises. La question est soulevée si ces labels ne se laissent pas intégrer dans le cadre des marchés publics, une idée qui sera analysée par le Ministère.

L'idée soulevée de relancer le prix féminin de l'Entreprise est saluée par Madame la Ministre. A noter que l'aspect financier d'une telle remise de prix n'est cependant pas non plus à négliger.

Le ministère de l'Égalité des chances encourage et soutient également la révision du congé parental en vue notamment de promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale pour les femmes et les hommes tout en s'inspirant du modèle scandinave.

Quant à la mise en place d'un système de monitoring pour suivre l'évolution de la répartition hommes-femmes dans les organes d'administration d'un total de 92 établissements publics, groupements d'intérêt économique (GIE) et sociétés (cotées et non cotées en bourse) dans lesquels l'État détient des intérêts ou des participations, énoncée par Madame la Ministre au cours de la conférence de presse du 7 avril 2014 tenue ensemble avec le Ministre de l'Économie, Madame la Ministre précise qu'il n'est pour l'instant pas encore possible de fournir des chiffres détaillés, alors que ce système ne vient d'être mis en place.

Quant à la question relative au fonctionnement en pratique du « Female Board Pool », Madame la Ministre souligne que ce « Female Board Pool » constitue un instrument très utile, proposé gratuitement et souvent sollicité en pratique. Ce système connaît déjà une réussite incontestable en Suisse. Il est cependant relevé qu'un petit risque existe toujours que cette initiative soit détournée à des fins de headhunting.

Quant au projet de théâtre susmentionné mettant en scène le sujet de la violence domestique en langue portugaise, il est remarqué par un membre de la commission que cette pièce s'adresse tout particulièrement à la communauté portugaise vivant au Luxembourg, et ce notamment en raison d'éventuelles barrières linguistiques dans le cadre des campagnes luxembourgeoises publiques contre la violence, sachant qu'un tiers des auteurs de violence domestique sont de nationalité luxembourgeoise, un tiers de nationalité portugaise, et un tiers d'une autre nationalité. Cette pièce a été mise en scène 3 fois dans le passé et a remporté à chaque fois un grand succès. Concernant plus particulièrement la question de pouvoir faire revivre ce projet (notamment à l'est du pays), Madame la Ministre indique devoir en étudier les coûts, mais se montre favorable de manière générale. Il est noté par l'auteur de la question qu'il s'agit d'un projet final qui ne devrait dès lors pas provoquer de dépense supplémentaire.

Une représentante du groupe politique CSV fait part de ses préoccupations relatives à la violence domestique et souligne qu'elle regrette qu'il n'ait pas été fait droit à la demande de son groupe politique relative au temps de parole d'accorder le modèle 2 pour le débat de consultation sur la prostitution au Luxembourg. En effet, suite à une décision de la Conférence des Présidents, le modèle 1 a été finalement retenu. Or, l'intervenante juge ce modèle de temps de parole insuffisant en l'occurrence pour permettre à son groupe politique de développer adéquatement son argumentaire en la matière. Dans ce cadre, elle constate que dans les pays ayant légalisé la prostitution le pourcentage des violences domestiques a augmenté significativement, tandis que dans les pays dont la législation nationale prévoit la pénalisation des clients (cf. législation suédoise), le chiffre des violences domestiques a diminué. Madame la Ministre ne souhaite aujourd'hui pas aborder la problématique de la prostitution. Si la Chambre des Députés respectivement la Commission de la Santé, de l'Égalité des chances et des Sports le souhaite, elle est cependant disposée à venir présenter ses conclusions du débat le moment venu.

Au niveau de l'éducation sexuelle et notamment quant à l'importance à accorder au message d'amour, Madame la Ministre informe la commission qu'un plan d'action « Santé affective et sexuelle » a déjà été élaboré par le gouvernement précédant et que l'on se trouve actuellement en phase de mise en œuvre de ce plan d'action.

Quant à la question parlementaire 893 (*Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes et de la Convention CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes)*) d'une représentante du groupe politique CSV à Madame la Ministre de l'Égalité des chances et Monsieur le Ministre des Affaires étrangères et européennes, il est rappelé que les Ministres interrogés ont précisé que l'élaboration des sixième et septième rapports périodiques sur la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) est en cours. En outre, la Chambre des députés a été informée que le Gouvernement a introduit une demande pour pouvoir profiter d'une procédure simplifiée pour la présentation et la soumission desdits rapports et est actuellement dans l'attente d'une réponse de la part du Comité d'examen de la convention.

Quant à la question relative à l'état d'avancement, la Commission est informée par Madame la Ministre que l'on a reçu l'aval du Comité précité pour une procédure simplifiée.

En ce qui concerne le « Diversity Day », il est précisé que le ministère de l'Égalité des chances participe à cette journée avec 3 actions :

- les délégués de la Fonction publique discuteront des sujets suivants : communication et rappel de leurs missions ;
- une porte ouverte sera organisée le matin au ministère de l'Égalité des chances pour les entreprises intéressées au programme « actions positives » ;
- au cours de l'après-midi une présentation sur le programme « actions positives » sera faite au Mudam pour tous les intéressés.

Quant au rôle des médias, il est précisé que l'Université de Luxembourg a, sous mandat du ministère de l'Égalité des chances, effectué au cours des années 2013 et 2014 une étude sur l'utilisation de stéréotypes dans les jeux vidéos. Les résultats de l'étude seront présentés par Madame la Ministre dans les prochaines semaines.

Madame la Ministre informe la commission que le projet de loi relatif aux quotas annoncé dans le programme gouvernemental 2013 sera probablement encore déposé avant la fin de cette année.

Luxembourg, le 18 mai 2015

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

La Présidente,
Cécile Hemmen



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances

FAIRE DE L'ÉGALITÉ

ENTRE HOMMES ET FEMMES UNE RÉALITÉ

**Plan d'égalité
des femmes
et des hommes
2015-2018**

SOMMAIRE

Introduction	01
I. L'évaluation du PAN Égalité 2009 - 2014	02
1. La gouvernance	02
2. L'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques.	02
3. Les formations en matière d'égalité des femmes et des hommes	02
II. Les priorités politiques du Ministère de l'Égalité des chances (MEGA)	03
1. Une meilleure gouvernance	03
2. L'égalité dans la prise de décision	05
3. L'égalité dans l'emploi.	05
4. Formation, information et sensibilisation	06
5. La lutte contre la violence domestique	06
6. La prostitution	08
III. Les priorités politiques des autres ministères en matière d'égalité des femmes et des hommes	09
1. Ministère d'État	09
2. Ministère des Affaires étrangères et européennes.	09
3. Ministère de la Culture	10
4. Ministère du Développement durable et des Infrastructures	10
5. Ministère de l'Économie.	11
6. Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	12
7. Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	13
8. Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.	13
9. Ministère des Finances.	14
10. Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative.	14
11. Ministère de l'Intérieur	16
12. Ministère de la Justice	16
13. Ministère du Logement	17
14. Ministère de la Santé	17
15. Ministère de la Sécurité sociale	18
16. Ministère des Sports	18
17. Ministère du Travail, de l'Emploi, de l'Économie sociale et solidaire	19
IV. Suivi de la mise en œuvre du présent plan d'action	19

FAIRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES UNE RÉALITÉ

Le nouveau gouvernement a fait de l'égalité des femmes et des hommes une de ses priorités politiques en déclarant au préambule du programme gouvernemental 2014 que « *efficience, efficacité, durabilité, cohésion sociale et **égalité des chances** sont les principes directeurs qui caractérisent l'action du Gouvernement.* »

Par le présent Plan d'action, le gouvernement s'engage à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux de la société.

Il a été établi sur plusieurs bases :

- Le programme gouvernemental de 2013 ;
- Les principales conclusions de l'évaluation scientifique du Plan d'égalité des femmes et des hommes (PAN Égalité) 2009-2014 ;
- Les priorités politiques du Ministère de l'Égalité des chances ;
- Les priorités politiques identifiées en matière d'égalité des femmes et des hommes par les autres départements ministériels.

I. L'évaluation du PAN Égalité 2009 - 2014

La mise en œuvre du PAN Égalité 2009 - 2014 a fait l'objet d'un processus d'accompagnement permanent par un expert externe dont la mission comprenait, en cas de besoin, des conseils aux acteurs concernés. Les travaux en question avaient été confiés au Professeur Robert Plasman de l'Université Libre de Bruxelles qui peut se prévaloir d'expériences établies et d'expertise à la fois en ce qui concerne le contexte luxembourgeois qu'en ce qui concerne la matière du gender mainstreaming.

Vu leur lien avec le présent plan d'action, certaines de ses conclusions sont reprises ci-après :

1. La gouvernance

« Le *Ministère de l'Égalité des chances* a accompli d'importantes tâches quant au processus de mise en œuvre des politiques d'Égalité et du gender mainstreaming. Le ministère devra continuer son travail après la conclusion du plan d'action. La coopération du MEGA avec les autres ministères pour la mise en œuvre du plan d'action pourrait encore être améliorée.

Une collaboration étroite entre le MEGA et les autres ministères lors de l'élaboration du « prochain » plan d'action est à envisager et cette collaboration devrait se poursuivre tout au long et au-delà de la mise en œuvre du plan. »

« Le *Comité interministériel* poursuivra ses travaux après la conclusion formelle du plan d'action 2009 - 2014, étant donné que son fonctionnement est réglementé par le texte coordonné du 6 mars 2006 du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996. Pour le bon déroulement des travaux futurs du comité, il est nécessaire de clarifier le rôle des membres. Les changements à opérer pour améliorer la visibilité et pour renforcer le côté décisionnel du Comité seront à examiner. L'implication de la hiérarchie et la nomination de représentants dotés de pouvoir décisionnel sont les premiers éléments à examiner. Les travaux du Comité devront également être communiqués en permanence au sein des départements ministériels. Les missions du Comité telles que prévues par le règlement grand-ducal sont très ambitieuses. Faute de pouvoir accomplir toutes ces missions, le Ministère de l'Égalité des chances et les représentants des autres ministères devront se concerter et élaborer un plan de travail basé sur les priorités. »

2. L'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques

« L'importance d'intégrer la dimension du genre dans le travail politique pour améliorer la qualité, l'efficacité, l'équité et la cohérence des politiques publiques reste sous-estimée dans les ministères.

Les expériences internationales ont démontré que sans une forte volonté politique de créer un consensus sur l'égalité et une culture de l'égalité des sexes, la politique du gender mainstreaming pourra difficilement être mise en œuvre. »

3. Les formations en matière d'égalité des femmes et des hommes

« Les formations en genre doivent commencer au plus haut niveau, mais aussi concerner tous les employés de l'administration. La formation et toutes autres activités visant à renforcer les capacités (p. ex. ; workshop) ne devraient pas uniquement avoir pour but de sensibiliser les employés sur la question du genre, mais aussi de mettre en évidence la façon dont chaque personne au sein de l'administration peut mettre en pratique l'égalité des sexes et l'intégrer dans son travail. »

Le gouvernement aura donc à cœur d'adapter l'offre de formations aux agents intéressés des ministères et administrations selon les besoins exprimés par les concernés.

II. Les priorités politiques du Ministère de l'Égalité des chances (MEGA)

Le ministère de l'Égalité des chances a comme missions principales :

- de combattre les inégalités entre femmes et hommes,
- de promouvoir l'égalité des sexes ainsi qu'une représentation équilibrée entre femmes et hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux.

La philosophie de cette idée est de respecter dans tous les domaines (travail, loisirs, famille, éducation, santé, environnement, aide au tiers monde et autres) les besoins et intérêts spécifiques des hommes et des femmes.

Le gouvernement développera la dimension « gender-mainstreaming » aussi bien au niveau des établissements publics qu'au niveau des communes.

1. Une meilleure gouvernance

a. L'élaboration du Plan d'Égalité 2015-2018

Le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2009 - 2014 a été élaboré par le seul MEGA sur base des 12 domaines d'action identifiés en 1995 par la quatrième Conférence mondiale des femmes (Plate-forme de Pékin).

Cette approche présentait deux inconvénients majeurs :

- d'un côté elle reprend les priorités définies au et pour le niveau mondial, priorités qui ne correspondent pas nécessairement aux défis qui se posent au Luxembourg en matière d'égalité des femmes et des hommes ;
- d'un autre côté, elle limite le rôle des ministres concernés à celui d'exécutants d'objectifs et de mesures politiques, dans la définition desquels ils n'ont pas été impliqués.

Afin de documenter la responsabilité collective du gouvernement en matière d'égalité des femmes et des hommes, la procédure d'élaboration du présent Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015 - 2018 a été modifiée en vue d'y associer de manière plus directe et plus concrète chaque département ministériel.

Le chapitre du programme gouvernemental en matière d'égalité des femmes et des hommes est ambitieux et ne saurait être mis en œuvre par le seul MEGA : la réalisation des objectifs politiques

en la matière est une responsabilité à la fois collective et transversale.

C'est pour cette raison que chaque département ministériel a été invité à identifier 3 à 5 objectifs spécifiques à réaliser dans les années à venir dans son domaine de compétences respectif.

b. Le Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes

En vertu du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes, ce Comité est la plate-forme d'interaction en matière de genre entre le ministère ayant dans ses attributions l'égalité des chances et les autres ministères.

Vu sa composition, le Comité est prédestiné à servir de plate-forme pour suivre la mise en œuvre, au niveau du gouvernement, des politiques d'égalité des femmes et des hommes, et plus particulièrement du nouveau Plan d'Égalité 2015 - 2018.

L'ensemble des ministères et départements y étant représentés, les membres devraient remplir le rôle de correspondant des politiques d'égalité entre leur ministère de ressort et le MEGA.

Dans le passé, le Comité n'a pas pu assumer ce rôle de manière optimale alors que :

- les membres du CI qui sont investis d'un certain pouvoir de décision dans leur ministère de res-

sort rapportent une surcharge de travail, en partie due à un cumul des mandats en la matière¹ ;

- d'autres membres montrent certes un intérêt pour la thématique de l'égalité des femmes et des hommes mais ne font pas partie des organes de coordination de leurs ministères de ressort et n'ont par conséquent pas connaissance des projets en cours, susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité.

c. Les délégués à l'égalité des chances

En 2014, plus de 120 délégués à l'égalité ont été répertoriés dans les ministères et administrations du secteur public. Leurs missions prévues par règlement grand-ducal sont multiples et exigent de la part des délégués un mix de compétences très variées.

En premier lieu, afin de répondre notamment à leur mission d'information et de conseil, la fonction du délégué à l'égalité nécessite des connaissances approfondies en matière de politique d'égalité entre hommes et femmes, ainsi qu'en matière de législation nationale sur tous les aspects d'égalité de traitement et de non-discrimination entre femmes et hommes.

En deuxième lieu, la personne chargée de la délégation à l'égalité sera l'interlocutrice en cas de harcèlement professionnel ou sexuel au sein de l'administration. Cette mission délicate nécessite des compétences de médiation, de communication et de gestion de conflits.

- Afin de répondre au mieux aux besoins des délégués à l'égalité dans l'exécution de leurs missions et de les former aux « hard et soft skills » nécessaires, le MEGA organise ensemble avec l'Institut national d'Administration publique des formations régulières réservées exclusivement à la Fonction publique.
- En complément, de ces formations, le MEGA propose également des réunions régulières pour les délégués à l'égalité dans le cadre d'un réseau d'échanges de bonnes pratiques placé dans le contexte du programme des actions positives dans la Fonction publique.

d. Les cellules de compétences en genre

Le règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères prévoit l'institution, dans chaque ministère, d'une cellule de compétences en genre, dotée d'un secrétariat permanent et dont les membres doivent obligatoirement suivre des formations en genre.

Chaque cellule veille à assurer l'intégration de la dimension du genre dans les actions et politiques du ministère dont elle relève et ce dès leur conception. Elle a pour mission d'établir un bilan de la situation de son ministère, d'analyser sous l'aspect du genre les actions politiques, d'élaborer un plan de travail pluriannuel d'égalité des femmes et des hommes définissant notamment les orientations, les objectifs et les résultats à atteindre.

Vu notamment les missions très ambitieuses de ces cellules, le dédoublement de certaines missions avec celles du Comité interministériel respectivement des délégués à l'égalité, le manque d'agents ayant une expertise en la matière et surtout la surcharge de travail des agents qui cumulent souvent les mandats dans les trois structures précitées (Comité interministériel, délégué à l'égalité, membre de la cellule de compétences en genre), les cellules de compétences en genre n'ont été mises en place que de manière très sporadique depuis 1996 et n'ont jamais fonctionné dans une majorité de ministères.

- Sur un arrière-fond de simplification des structures et des procédures, le MEGA préparera une réforme des missions du Comité interministériel et abolira l'obligation de mettre en place une cellule de compétences en genre dans chaque ministère. Ainsi chaque membre du gouvernement aura un choix individuel quant à la méthode à intégrer la thématique de l'égalité dans ses travaux.

e. La fiche d'évaluation d'impact

La fiche d'évaluation d'impact sert de base à l'évaluation de toute nouvelle législation au regard des principes généraux en matière de réglementation intelligente et de simplification administrative. En 2010, des questions portant sur l'égalité des femmes et des hommes ont été intégrées dans la fiche d'évaluation d'impact à joindre obligatoirement à chaque projet de loi respectivement de règlement grand-ducal.

¹ Pour mémoire : à côté des nominations au Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes, chaque ministère doit également mettre en place une cellule de compétences en genre et un délégué à l'égalité. Les membres du CI doivent obligatoirement faire partie de la cellule de compétences en genre. Le délégué à l'égalité y participe en tant qu'observateur.

Or, chaque projet qui touche de manière directe ou indirecte des femmes et des hommes a forcément un impact sur eux, même si cet impact n'est pas évident à première vue. Actuellement, l'intégration des questions portant sur l'égalité des femmes et des hommes dans la fiche d'évaluation d'impact se fait à un stade assez avancé de la procédure législative.

- Dans la mesure où les réflexions sur l'impact sur les femmes et les hommes attendu d'un projet devraient se situer en amont des travaux de rédaction et afin de donner à chaque auteur d'un projet la possibilité de mentionner à un endroit précis les résultats de l'analyse effectuée, la fiche d'impact sera retravaillée pour prendre en compte de manière plus opérationnelle les questions liées au genre.

2. L'égalité dans la prise de décision

Le gouvernement garantira la promotion d'une représentation équilibrée entre femmes et hommes au sein des conseils d'administration des établissements publics.

Le gouvernement entend aboutir à une représentation de 40% du sexe sous-représenté jusqu'en 2019 dans ces conseils d'administration. Le gouvernement entend également aboutir à une représentation de 40% du sexe sous-représenté dans les nominations au sein de conseils d'administration d'entreprises privées qu'il peut pourvoir en tant qu'actionnaire.

Le gouvernement soutiendra la proposition de directive de la Commission européenne visant à garantir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des entreprises cotées en bourse.

D'autre part, des mesures d'encouragement concrètes telles que les actions positives doivent être renforcées aussi bien au niveau des entreprises privées qu'au niveau des institutions publiques.

Le gouvernement soutient les associations s'engageant pour la promotion de l'égalité entre les sexes.

En date du 12 septembre, le gouvernement a adopté sa stratégie vers un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision. Cette stratégie contient les 11 mesures suivantes :

a. En matière économique :

- Procédure formelle et transparente lors de la nomination de membres des conseils d'administration des établissements publics ;

- Procédure formelle et transparente lors de la nomination de membres des conseils d'administration des entreprises dans lesquelles l'État détient des participations ;

- Rappel systématique des objectifs fixés aux acteurs externes au gouvernement proposant des membres dans les conseils d'administration des établissements publics et des entreprises dans lesquelles l'État détient des participations ;

- Suivi systématique et professionnel de l'évolution de la situation en matière d'égalité dans la prise de décision économique par le ministère de l'Économie ;

- Promotion d'une banque de données comprenant des profils de femmes prêtes à prendre un mandat dans un conseil d'administration ;

- Support actif de la proposition de directive de la Commission européenne concernant les sociétés cotées en bourse ;

- Incitation des entreprises ne tombant sous aucune catégorie mentionnée ci-avant à se fixer des objectifs volontaires concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision ;

- Extension du programme des actions positives ;

- Mise en réseau des entreprises ayant participé au programme des actions positives.

b. En matière politique :

- Modification de la législation sur le financement des partis politiques en introduisant un lien entre le financement des partis politiques et le respect, par les derniers, du quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidats pour les élections législatives et européennes.

- Suivi systématique et professionnel, par le ministère d'État, de l'évolution de la situation en matière d'égalité dans la prise de décision politique.

3. L'égalité dans l'emploi

Le programme des actions positives connaît une longue maturité auprès du MEGA : après un établissement d'un inventaire (interrogation du personnel dans le domaine de l'égalité de traitement, égalité dans la prise de décision et égalité dans la conciliation entre travail et vie familiale) et sur base des recommandations d'un consultant externe, l'entre-

prise élabore un plan d'action tendant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au cours des dernières années, le MEGA a visé un objectif de 10 entreprises du secteur privé par an s'engageant dans ce programme.

- Le programme des actions positives sera davantage étendu et un réseau regroupant les entreprises participantes ainsi que les entreprises intéressées par le programme sera mis en place.

En 2010, il a été décidé d'étendre le programme des actions positives au secteur public. Dès lors, un groupe de travail composé de fonctionnaires du département de l'Égalité des chances et du département de la Fonction publique a contribué au développement de la méthodologie et à la mise en œuvre du programme des actions positives dans la Fonction publique. Depuis 2011, l'ensemble des départements ministériels, administrations et services de l'État sont invités annuellement par le biais d'une lettre-circulaire à participer au programme des actions positives.

En 2013, le programme a été étendu au secteur communal.

- Le secteur public étatique et communal continuera à être sensibilisé au programme des actions positives.

4. Formation, information et sensibilisation

Les formations sont un instrument fondamental de la politique de l'égalité des femmes et des hommes et, en particulier, de la mise en œuvre d'un changement de mentalité.

Pour le MEGA, les mesures de formation constituent l'un des piliers fondamentaux de son travail de sensibilisation à moyen et long terme.

En effet, depuis la mise en place du ministère en 1995, des formations ont été ainsi proposées au public, soit en régie propre, soit en association avec des experts et expertes externes dont notamment des formations sur l'égalité salariale, ou encore des formations en matière de genre pour formateurs et délégués à l'égalité.

- Le MEGA organisera, sur demande, des séances d'information ou de formation sur des thèmes spécifiques concernant l'égalité des femmes et des hommes.

Dans le contexte de l'égalité entre femmes et hommes, les stéréotypes concernent avant tout les rôles attribués traditionnellement aux hommes et aux femmes. Ainsi, notre société hautement médiatisée communique beaucoup de stéréotypes sexuels dans les médias, les jeux vidéo, les séries télévisées ou encore la publicité.

Messages fortement normatifs, les stéréotypes vont à l'encontre du changement de mentalité promu en vue d'une égalité de fait entre femmes et hommes.

- Pour déconstruire les stéréotypes, des campagnes de sensibilisation aux questions de genre continueront à être mises en place par le MEGA.

Conformément à la loi du 19 juin 2012 portant modification de la loi du 21 décembre 2007 portant transposition de la directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, la représentation des femmes et des hommes dans les jeux vidéo, les chansons, ainsi que dans la publicité et au sens large dans les médias (journaux, tv, radio et autres) sera analysée et observée afin de sensibiliser le public par rapport aux conséquences d'une représentation déséquilibrée, voire discriminante ou manipulatrice et pour obtenir une plus grande neutralité du point de vue représentation du genre (notamment, aussi pour les publicités de jouets).

5. La lutte contre la violence domestique

La lutte contre la violence domestique est un dossier prioritaire pour le gouvernement et d'actualité constante pour le MEGA dont une large majorité des moyens budgétaires sont versées aux différents gestionnaires conventionnés du secteur social qui travaillent à la fois avec les victimes et les auteurs de violence domestique.

a. Prévention

À côté du travail social, la prévention et la sensibilisation représentent des actions importantes en matière de violence domestique.

C'est à cet effet que le MEGA lance de manière régulière des campagnes d'informations qui s'adressent à tout le secteur conventionné du pays tout en impliquant d'autres acteurs comme par exemple les médecins généralistes. Il s'agit de populariser le sujet de la violence domestique à travers des affiches ainsi que des brochures pour ainsi susciter une prise de conscience de la thématique.

La campagne « La violence fait du mal à toute la famille » a été, de façon exemplaire, un succès au cours des années passées, car c'est à travers une façon ludique mais décidée que les conséquences de la violence domestique pour toute la famille, et en particulier les enfants, ont été mis en avant. Il va de soi que les efforts doivent être poursuivis en étroite collaboration entre le ministère de tutelle et les acteurs de terrain.

Dépasser les campagnes classiques pour cibler d'avantage les efforts de sensibilisation a été un pas important. Ainsi, le constat est fait que les communautés étrangères sont concernées de manière importante de la violence domestique. La recherche du dialogue avec ces communautés est indispensable, comme cela a été fait avec la communauté lusophone en créant un projet de théâtre mettant en scène le sujet de la violence domestique.

- Ces soirées ayant connues un grand succès, des réflexions sont engagées quant à l'extension de ce projet à d'autres communautés.

Les brochures d'information ont été traduites en plusieurs langues, dont l'anglais, le portugais, le serbo-croate afin de mieux atteindre les étrangers vivant dans notre pays.

L'éducation sexuelle et affective représente un élément clé d'une politique de prévention efficace dans le domaine de la violence sexuelle. Le recours à la violence dans les couples, ce qui inclut souvent la violence sexuelle, est souvent ancré dans l'enfance. La transmission précoce de valeurs dans l'éducation sexuelle et affective, qui se basent surtout sur l'égalité entre les sexes, peut permettre de casser les rapports de force dans les couples et ainsi aboutir à une réduction de la violence au sein des familles.

- Un accent sera mis sur le volet de formation pour le personnel du secteur social en intégrant les corps de métiers étant en contact avec des cas de violence domestique en l'occurrence le personnel médical et les médecins. Il existe un réel besoin de formation pour mieux reconnaître et détecter la violence domestique.

b. Protection des victimes et responsabilisation des auteurs

La loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique portant modification :

1. de la loi du 31 mai 1999 sur la police et l'inspection générale de la police ;
2. du code pénal ;

3. du code d'instruction criminelle ;
4. du nouveau code de procédure civile prévoit une mesure de police administrative, d'une durée de 14 jours, qui permet à la police d'expulser de son domicile une personne qui met en danger une personne proche avec laquelle elle cohabite. Il appartient à la police de prendre cette mesure, sur autorisation du procureur d'État, s'il existe des indices graves, précis et concordants qu'une personne s'apprête à commettre une infraction contre la vie ou l'intégrité physique du conjoint ou concubin, d'un ascendant ou descendant ou encore d'un ascendant ou descendant du conjoint ou concubin.

L'expulsion de l'auteur de violences domestiques de son domicile vise à réaliser les objectifs suivants : la prévention immédiate des actes de violence domestique dans les situations aiguës, la protection des victimes, la responsabilisation des auteurs de violence, notamment en vue d'une prévention à long terme et la prise de conscience au niveau de la société de la gravité et de la spécificité de la violence domestique.

Le MEGA est conventionné avec un certain nombre de gestionnaires actifs dans l'encadrement des victimes et des auteurs de violence domestique. Il s'agit notamment de la Fondation Maison de la Porte ouverte, Femmes en détresse a.s.b.l., la Fondation ProFamilia et le Conseil National des Femmes-Foyer Sud.

Au-delà de ces gestionnaires, d'autres structures telles que Caritas Accueil et Solidarité (CAS) de la Confédération Caritas, le Foyer Ulysse, le Foyer Abrisud, le Comité National de Défense Sociale (CNDS), le Service d'Aide aux Victimes du Parquet Général, le Service d'information juridique du Parquet Luxembourg offrent des aides concrètes pour les victimes de violence domestique.

Au-delà de l'aide pour les victimes, le MEGA est conventionné avec le service Riicht Eraus de la Croix-Rouge qui est un service de consultation et d'aide pour auteurs de violence dont l'objectif est de faire baisser la violence domestique en travaillant avec la personne à la source de celle-ci.

c. Partenariat

Le MEGA préside le Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence qui se réunit régulièrement pour suivre de près les progrès réalisés dans la lutte contre la violence domestique. Ceci concerne avant

tout la coopération entre les acteurs directement impliqués tels que la Police Grand-Ducale, les autorités judiciaires ainsi que les services sociaux. De plus, le Comité est en charge de collecter et d'analyser les statistiques annuelles et de formuler des recommandations concrètes à l'adresse du gouvernement dans le cadre d'un rapport annuel.

- Des politiques efficaces ont besoin de se greffer un état des lieux et des analyses détaillées de l'existant. C'est pourquoi le gouvernement a chargé le Centre de recherche public (CRP) – Santé d'une étude détaillée sur le phénomène de la violence domestique au Luxembourg. Les résultats des trois volets de cette étude (victimes, auteurs, professionnels) seront présentés et discutés au cours d'une conférence publique en mars 2015. L'étude est censée fixer des priorités en matière de politique d'information, de sensibilisation et de prévention pour les années à venir.

6. La prostitution

Dans le cadre d'une réunion jointe du 6 novembre 2014 des commissions parlementaires de la Santé, de l'Égalité des chances et de la Justice, les ministres de l'Égalité des chances et de la Justice, Lydia Mutsch et Felix Braz, ont présenté les grandes lignes de la démarche gouvernementale en matière de prostitution au Luxembourg. Cette démarche est basée sur le rapport intermédiaire de la plateforme « Prostitution » qui rassemble des représentants des ministères de l'Égalité des chances et de la Justice, de la Police judiciaire, du Parquet Général, de la « HIV Berodung » et du « Dropln » et du Service d'intervention sociale de la Ville de Luxembourg qui ont discuté différents sujets en relation avec la prostitution.

a. Permettre aux prostitués de quitter le milieu de la prostitution

En coopération avec le « Dropln » de la Croix-Rouge Luxembourgeoise et l'Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM), le MEGA va d'abord élaborer une stratégie dite « EXIT » afin de permettre aux prostitué(e)s de quitter le milieu en bénéficiant d'un encadrement psychosocial durant ce processus difficile.

Les concerné(e)s nécessitent des conditions qui leur permettent de stabiliser leur situation, surtout au niveau du logement et de l'emploi. La Croix-Rouge luxembourgeoise s'est déclarée prête à mettre deux studios à disposition. L'ADEM a proposé d'intégrer les candidat(e)s potentiel(le)s dans les mesures sociales qui offrent également des formations.

b. Mettre un accent sur l'éducation sexuelle et affective

Le gouvernement entend mettre un accent particulier sur l'éducation sexuelle dans nos écoles. Pour cette raison, les travaux dirigés par le ministre de la Santé relatifs au Plan d'action national en matière d'éducation sexuelle et affective seront accélérés. Dans le contexte de la prostitution, l'éducation sexuelle peut aider les adolescents à développer une éthique sexuelle qui est basée sur les valeurs du respect et de la responsabilité mutuels dans les relations de couple. De plus, l'éducation sexuelle doit informer sur les dangers des maladies sexuellement transmissibles.

c. Renforcer la coopération dans la lutte contre le proxénétisme et la traite des êtres humains

Le gouvernement vise une meilleure coopération entre les instances compétentes en matière de lutte contre le proxénétisme et la traite des êtres humains.

Des formations permettant de mieux identifier les victimes de la traite des êtres humains, destinées notamment aux agents de police et au personnel des services sociaux y revêtent une importance cruciale. La lutte contre la traite des êtres humains est coordonnée par un comité interministériel « Traite » qui lancera des campagnes d'information et de sensibilisation.

d. Seul un modèle luxembourgeois peut être adapté à la situation de la prostitution sur le territoire luxembourgeois

Concernant le cadre légal, le gouvernement suit de très près les débats actuellement menés en France et en Allemagne, deux pays qui entendent changer leurs législations respectives en matière de prostitution. Ces changements peuvent également avoir des répercussions sur le Grand-Duché.

Une attention particulière est attribuée aux différents modèles législatifs appliqués dans le monde, où il faut distinguer entre trois modèles. Le régime prohibitionniste pénalise toutes les actions relatives à la prostitution.

Le régime abolitionniste vise à moyen terme l'abolition de la prostitution. Les prostitué(e)s sont considérés comme victimes et ne sont pas pénalisés. La traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle, le proxénétisme ou encore l'établissement de bordels sont toutefois interdits.

Le régime réglementariste tolère le phénomène de la prostitution comme un mal nécessaire et la met sous contrôle étatique.

Leurs législations respectives prévoient des conditions d'autorisation pour les établissements (Bordels, EROS-Center) ainsi que la soumission à

l'impôt, l'enregistrement ou encore des contrôles réguliers en matière de santé.

Avant tout autre progrès sur le plan législatif, le gouvernement attend les résultats du débat de consultation qui aura lieu en 2015 à la Chambre des Députés sur base des travaux préliminaires de la plateforme « Prostitution ».

III. Les priorités politiques des autres ministères en matière d'égalité des femmes et des hommes

1. Ministère d'État

Le ministère d'État est un ministère à compétence transversale. Ainsi, la mise en œuvre d'objectifs spécifiques en matière d'égalité entre femmes et hommes ne peut s'appliquer qu'à la politique générale du gouvernement. Néanmoins, certaines pistes semblent pouvoir être envisagées pour assurer une meilleure égalité entre femmes et hommes :

- Établir des statistiques ventilées d'après le sexe en matière de représentation des femmes aux seins de organes décisionnels étatiques ;
- Promouvoir la nomination d'un plus grand nombre de femmes dans les organes décisionnels de l'État et des établissements publics ;
- En matière de financement des partis, proposer un mode de financement tenant compte d'une présence plus équilibrée des deux sexes sur les listes présentées lors d'élections.

Service des Médias et Communications

Le Service des Médias et des Communications a identifié les objectifs suivants :

- Élaborer des brochures informatives ou promotionnelles dont les textes tiennent compte de la dimension hommes/femmes ;
- Dans les prochaines années, 90% de tous les emplois demanderont des compétences numériques. Or, une très grande partie des jeunes filles et femmes est absente de la communauté technique. C'est pourquoi, le Service des Médias et Communications soutient continuellement des actions qui encouragent les filles et femmes à

prendre confiance en elles et à être mieux représentées dans les domaines des technologies de l'information et des communications (Rails Girls Luxembourg, campagnes de sensibilisation lors des foires de l'étudiant,...).

2. Ministère des Affaires étrangères et européennes

Pour la période législative 2014-2019, le ministère des Affaires étrangères et européennes s'est fixé des objectifs concrets suivants à réaliser en matière d'égalité des femmes et des hommes :

- Améliorer le taux de représentation des femmes (actuellement 30%) au sein du corps diplomatique au cours de la période législative en cours ;
- Élaborer des pistes pour soutenir les partenaires des agents en poste à l'étranger dans leur recherche d'un emploi dans le pays de l'affectation de l'agent ;
- Entamer des discussions avec les ministères de la Sécurité sociale et de la Fonction publique pour développer des formules pour prendre en charge l'assurance pension volontaire des partenaires des agents en poste à l'étranger lorsqu'ils perdent leur qualité d'assuré obligatoire en raison d'un congé sans solde ou d'une démission de leur emploi du fait du départ à l'étranger avec leur conjoint.

Direction de la coopération au développement

En 2012, la Direction de la coopération au développement a élaboré une stratégie « genre » qui constitue un document d'orientation permettant

aux acteurs de cette coopération d'intégrer la dimension genre, l'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes dans la conception et la mise en œuvre des projets et programmes.

Pour ce qui est des défis futurs, il y a lieu de citer comme exemples concrets les trois axes stratégiques retenus par la Direction de la coopération au développement à savoir, l'approche intégrée du genre, les interventions spécifiques et le travail normatif.

- Le premier axe stratégique prévoit notamment l'intégration et la promotion de l'égalité hommes/femmes et l'autonomisation des femmes aux différents niveaux de la Coopération luxembourgeoise. Cette approche intégrée du genre consiste à prendre en compte de manière systématique les conditions, priorités et besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les interventions et ceci au stade de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation. L'objectif en est de veiller à ce que les hommes et les femmes bénéficient d'avantages égaux et éliminer toute inégalité.
- À cet effet, la Direction de la coopération au développement continuera, entre autres, à former le personnel de la Coopération luxembourgeoise en matière de genre et développement, à prendre en compte de la dimension genre dans le dialogue politique ou encore à l'intégrer dans les outils stratégiques de la coopération luxembourgeoise.
- L'axe stratégique relatif aux interventions spécifiques vise à parvenir à l'égalité hommes/femmes et à l'autonomisation des femmes en apportant des modifications aux pratiques institutionnelles et aux relations sociales. La Coopération luxembourgeoise continuera à appuyer les organisations internationales actives au niveau « genre » et encouragera d'avantages de projets et de campagnes de sensibilisation en matière d'égalité hommes/femmes et d'autonomisation des femmes.
- L'objectif de l'axe stratégique concernant le travail normatif est de veiller à introduire des éléments d'égalité des chances entre femmes et hommes dans la formulation des politiques luxembourgeoises lors des travaux des grandes institutions et organisations internationales. La Direction de la coopération soutient activement « l'intégration du genre » et entend collaborer étroitement dans ce sens avec ses partenaires bilatéraux et multilatéraux.

3. Ministère de la Culture

Le ministère de la Culture veille, dans la mesure du possible et pour ce qui le concerne, à l'intégration des initiatives en faveur de l'égalité des hommes et des femmes dans sa gestion politique. Certaines mesures ont déjà été mises en œuvre, d'autres restent à réaliser :

- Veiller à une représentation paritaire de femmes et d'hommes dans les organes de prise de décision internes du ministère de la Culture ;
- Promotion de la représentation paritaire de femmes et d'hommes au sein des organes de gestion externes (établissements publics, secteur conventionné, etc.) sous la tutelle du ministère de la Culture par l'intermédiaire de son représentant auxdits conseils d'administration ;
- Veiller à la programmation d'une ventilation par sexe des statistiques culturelles commandées/élaborées par le ministère de la Culture ;
- Suite au résultat de l'enquête de satisfaction à laquelle le ministère de la Culture a participé en 2013, maintien et sécurisation du bon climat de travail à l'interne du ministère de la Culture ;
- Veiller à un traitement égalitaire des candidatures lors de procédures/comités de sélection intégrés par un représentant du ministère de la Culture (résidence d'artistes, concours, exposition,...) avec, si égalité de qualité artistique, discrimination positive en faveur du sexe sous-représenté.

4. Ministère du Développement durable et des Infrastructures

a. Département des Transports

De nos jours, le partage des responsabilités en matière familiale se fait de moins en moins suivant les rôles traditionnels, les conjoints souhaitant souvent tous deux mener une vie active sur le plan professionnel. Par ailleurs, le nombre de parents séparés (avec un ou plusieurs enfants à charge) est en constante augmentation. Par conséquent, les besoins des femmes et des hommes en matière de transports en commun sont donc de moins en moins à distinguer.

Afin de permettre tant aux hommes qu'aux femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale, le Département des Transports a pour préoccupation de veiller à ce que l'offre en matière de transports

en commun soit suffisamment vaste et optimisée, de sorte à couvrir tous les trajets qui doivent être effectués en temps normal (entre lieu de travail, crèches, écoles, lieux de loisirs des enfants,...)

b. Département des Travaux publics

L'Administration des Ponts et Chaussées (APC) souhaiterait sensibiliser les femmes à exercer une activité dite atypique pour ainsi augmenter le nombre de femmes employées à des postes techniques par les mesures suivantes :

- Activités de sensibilisation telles que la participation au « Girls'day/Boys'day » ;
- Intégration de la dimension du genre en matière d'infrastructures à la disposition du personnel dans le cadre de leur travail (p. ex. sur les chantiers) ;
- Intégration de la dimension du genre dans la conception et la rénovation des infrastructures de l'État dédiées au personnel technique de l'APC ;
- Grande flexibilité en ce qui concerne les demandes de service à temps partiel, tant envers les hommes qu'envers les femmes.

L'Administration des Bâtiments publics (ABP) souhaite maintenir la diversité hommes/femmes en son sein : le recrutement se fait de manière centralisée et le choix des candidats s'opère en fonction des compétences.

À l'heure actuelle, les femmes sont représentées dans toutes les carrières.

L'ABP s'est fixée comme ligne de conduite d'utiliser tous les moyens légaux qui sont à sa disposition afin de favoriser conciliation de vie professionnelle/vie familiale sur le lieu du travail. À titre d'illustration, il peut être noté que les demandes de congé parental pour les agents masculins ont augmenté au cours des dernières années.

- L'ABP entend poursuivre cette politique.

5. Ministère de l'Économie

- Le ministère de l'Économie continuera à soutenir les réseaux et fédérations agissant en faveur de l'entrepreneuriat féminin. Un soutien financier ponctuel pour les différentes actions menées par ces réseaux sera analysé au cas par cas.

- La grande majorité des instruments de soutien à la création d'entreprise (Business Mentoring, 123 Go/123 Go-Social, etc.) se basent sur un accompagnement individuel des porteurs de projets qui permet de tenir compte du genre de ces derniers, tout comme d'une série d'autres aspects socio-économiques tel que le niveau de formation, la situation familiale, les ressources financières ou encore l'expérience professionnelle.

- Le département de l'Économie continuera également à soutenir des prix d'encouragement en faveur des créatrices d'entreprise, tel que le prix « Woman Business Manager of the Year ».

- Le ministère de l'Économie pourra pour l'avenir (et rétroactivement jusqu'à l'année 2011) fournir les statistiques concernant l'octroi d'autorisation d'établissement, ventilées selon le genre. Le ministère cofinance la participation du Luxembourg de l'étude « Global Entrepreneurship Monitor », qui pourra servir de base pour analyser notamment les différences entre hommes et femmes quant aux attitudes face à l'entrepreneuriat.

- Une étude concernant les avantages et désavantages du statut d'indépendant par rapport au statut de salarié est en train d'être réalisée pour le compte du ministère de l'Économie. Il s'agira notamment de veiller à une égalité des droits sociaux entre les personnes qui ont le statut d'indépendant et ceux ou celles qui ont le statut de salarié. L'objectif n'est cependant pas de copier toutes les dispositions dont profitent les salariés, mais de proposer un statut d'indépendant adapté au choix de vie des personnes concernées.

- Finalement, la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale aura une place importante dans le 4^e Plan d'action en faveur de PME, étant donné que le Luxembourg a encore un potentiel sous-utilisé en ce qui concerne le taux d'activité des femmes, potentiel qu'il faudra mobiliser pour faire face à une pénurie de main-d'œuvre dans un nombre croissant de secteurs.

- En général, les instruments les plus prometteurs se situent en dehors du champ de compétence stricte du ministère de l'Économie et se trouvent très probablement parmi les « facilitateurs » du quotidien (par exemple, multiplication des infrastructures d'accueil des enfants à proximité des emplois des parents), qui permettent aux femmes de continuer leur activité professionnelle malgré le fait d'avoir opté en faveur d'une vie familiale. Une telle mesure profiterait pareillement pour femmes salariées et indépendantes.

6. Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Au stade actuel, le ministère co-organise le « Girls' day/Boys' day », établit des statistiques ventilées par sexe et participe au groupe de travail interministériel pour développer une stratégie nationale au niveau de l'éducation sexuelle et affective.

a. Au niveau de l'administration, les objectifs suivants ont été fixés pour l'avenir :

- Prévoir la nomination d'une personne de sexe masculin dans le Comité interministériel des femmes et des hommes du MEGA, dans le but d'une « *gender equality* ». Le MENJE y a toujours été représenté par des femmes.
- Une égalité de représentation entre hommes et femmes est visée au sein de la délégation du personnel du MENJE.

b. Objectifs au niveau scolaire

Les statistiques nationales et internationales montrent une tendance positive par rapport à la progression des filles en matière d'éducation.

Au Luxembourg, le bilan de l'ES en 2012-2013² affiche que 53,8% des élèves sont de sexe féminin et 46,2% sont de sexe masculin et que le taux d'admission des filles est supérieur à celui des garçons dans cet ordre d'enseignement. En général, les jeunes femmes ont donc progressé par rapport à leurs homologues masculins.

Pourtant, les disparités des résultats scolaires entre les sexes persistent et il importe d'entreprendre des mesures ciblées visant à combler les lacunes spécifiques de chaque sexe. Le développement en faveur de la parité restera donc primordial.

- Un constat international est qu'à l'âge de 15 ans, les filles surpassent les garçons en compréhension de l'écrit dans l'ensemble des pays participant à l'enquête PISA. Un autre fait est que les jeunes – et particulièrement les jeunes luxembourgeois – lisent trop peu. Il importe donc de mettre en œuvre des activités destinées à promouvoir la lecture et la compréhension de textes aussi bien chez les filles que les garçons. Ceci se fait actuellement dans plusieurs lycées moyennant un projet d'établissement sur une durée de 3 ans, notamment au Lycée Josy Barthel à Mamer (LJBM).

- Un autre constat de PISA est que les garçons devancent les filles en mathématiques dans la plupart des pays. Ceci se traduit plus tard souvent par une avance en sciences technologiques, notamment en sciences de l'ingénieur et une préférence pour les filières à orientation électronique, mécanique ou informatique.

- Afin de remédier à cet écart, il importe de promouvoir des formations de type « rails girls » dans les lycées au Luxembourg. Rails girls (cf. site internet www.railsgirls.com) est une initiative finlandaise née à Helsinki en 2010 qui fournit les connaissances IT nécessaires aux filles et aux femmes pour développer et répandre leurs idées sur internet, par le biais du langage de programmation Ruby. L'initiative vise aussi, à côté de la transmission d'un savoir technologique, à motiver les filles/femmes à contribuer au développement des technologies de l'information, à développer leur intérêt et leur enthousiasme pour ce domaine dominé par les hommes.

- Il serait envisageable d'élargir l'objectif du Girls' day – Boys' day en instaurant une journée nationale de l'égalité entre les filles et les garçons ayant pour but de favoriser un échange de bonnes pratiques afin de promouvoir une éducation et une orientation scolaires ainsi que des choix professionnels en fonction des capacités intellectuelles, des talents et des intérêts de la personne. Il s'agirait donc de transmettre d'une façon plus interactive les acquis en matière d'égalité entre les hommes et les femmes aux jeunes, en coopération avec les ministères partenaires et éventuellement les chambres professionnelles (à prévoir sous forme de foires, de cycles de conférences, d'ateliers ou autres).

c. Autres pistes à suivre

- Susciter la motivation des filles pour l'indépendance professionnelle, la création d'entreprises, notamment dans l'e-Commerce (instruments de choix : mini-entreprises, concours génial, ...);
- Mettre en place un parrainage, faciliter l'accès vers des formations ou domaines spécifiques en se faisant encadrer par un collègue de classe de l'autre sexe.
- Le gouvernement analysera l'opportunité de développer le modèle du Service Krank Kanner Doheem en tant qu'outil permettant aux parents de travailler en cas de maladie de leur enfant.

7. Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a veillé depuis un certain nombre d'années à un meilleur équilibre en matière d'égalité entre hommes et femmes lors des nominations ainsi que des renouvellements de nominations des membres des divers Conseils d'Administration sous sa tutelle.

- La loi du 3 décembre 2014, ayant pour objet l'organisation des centres de recherche publics et du CEPS, prévoit que « la proposition des membres du conseil d'administration de chaque sexe ne peut être inférieure à quarante pour cent ». Les institutions concernées par ces propositions sont le LIH-Luxembourg Institute of Health (ancien CRP-Santé, regroupant également l'IBBL-l'Integrated Biobank Luxembourg), le LIST-Luxembourg Institute of Science and Technology (fusion du CRP-Gabriel Lippmann et du CRP-Henri Tudor) et le LISER-Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (ancien CEPS).

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche continuera à appliquer et de suggérer cette approche également aux institutions qui ne sont pas directement influencées par le projet de loi précité.

- En ce qui concerne l'élaboration du Plan d'égalité 2015-2018, à part l'inscription des 40% du sexe sous-représenté pour les Conseils d'Administration dans la loi des CRPs et du CEPS, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche requiert dans la convention 2014-2017 avec les centres de recherche publics que dans la gestion de ses personnels, le CRP veille à un juste équilibre dans la représentation des sexes, notamment pour ce qui est des cadres dirigeants (comité de direction, directeurs de départements et responsables d'unités).
- Le contrat d'établissement avec l'Université du Luxembourg stipule que « dans la gestion de ses personnels, l'Université veille à un juste équilibre dans la représentation des sexes, notamment pour ce qui est de la carrière des professeurs ». À la fin desdites conventions avec l'État, les institutions sont tenues de remettre au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche un rapport sur l'exécution de la convention.

En outre, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a procédé à un renouvellement complet de la Commission nationale d'éthique qui

regroupe désormais neuf femmes, cinq hommes et un homme transgenre.

Autre piste à suivre

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche va évaluer la nécessité de mettre en place un « Gender action plan » pour la recherche publique visant notamment à remédier au problème du « tuyau percé » et de l'effet de « plafond de verre » avec la perte des femmes au fur et à mesure de l'avancement dans la carrière académique et scientifique d'une chercheuse.

8. Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

Dans le cadre de la révision de la loi sur le revenu minimum garanti (RMG), le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région/Division Solidarité a commandité à l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) les études suivantes :

- l'analyse de la trajectoire de vie des bénéficiaires (f/h) du revenu minimum garanti (RMG) (avril 2013) ;
- un rapport sur la situation actuelle des bénéficiaires du dispositif du revenu minimum garanti (avril 2013) ;
- une analyse d'impact des mesures sur la population concernée, dont notamment les femmes et les familles monoparentales (analyse en cours).

Le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région/Division Solidarité a introduit progressivement une **ventilation par sexe** des usagers dans les domaines suivants :

- les statistiques administratives concernant le revenu minimum garanti (RMG) (cf. p.ex. Rapport annuel – SNAS) ;
- les statistiques des offices sociaux et des services conventionnés pour personnes adultes (cf. Rapport annuel du ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région/Division Solidarité) ;
- Dans le cadre de l'objectif « favoriser l'inclusion sociale en réduisant la pauvreté » de la Stratégie Europe 2020, l'indicateur risque de pauvreté et d'exclusion sociale sera ventilé par sexe pour le Programme national de réforme (PNR) 2015.

Depuis 2012, le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région a pris l'initiative de procé-

der au recensement des places disponibles dans les différentes structures d'hébergement pour adultes sous les autorités de tutelle du ministère de la Famille et de l'Intégration, du ministère de la Santé, du MEGA, de la Ville de Luxembourg et de deux Offices sociaux. Le relevé renseigne aussi sur le nombre de personnes - hommes, femmes et enfants - hébergés.

- Dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de la Stratégie Europe 2020, l'IGSS réalisera à partir de 2015 pour le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région et le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, une analyse des effets de l'introduction du chèque service et de la réforme des offices sociaux sur la lutte contre la pauvreté.
- Dans le cadre de la mise en œuvre du Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD), les statistiques des épiceries sociales seront ventilées par sexe à partir de 2015.
- En situation de crise (comme par exemple le divorce ou la perte de l'emploi) le bon fonctionnement des services spécifiques de consultation, d'aide et de formation continue, de même que des foyers d'accueil pour femmes (et enfants) ainsi que pour hommes est indispensable.

Une analyse des besoins, de l'offre et de la demande ainsi qu'un état de lieux des services existants seront réalisés afin de créer des synergies.

En matière de conciliation entre travail et vie familiale

- Des projets de sensibilisation encourageront les pères à profiter davantage du congé parental tout en impliquant les entreprises.
- Le gouvernement va encourager la création d'offres de formation aux futurs parents. De façon générale un programme national sera développé pour motiver les directions d'entreprise à encourager toute mesure concrète permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale.
- Les congés pour raisons familiales existants seront évalués et le cas échéant harmonisés.

9. Ministère des Finances

Le ministère des Finances, à travers la politique budgétaire, veillera à allouer aux départements ministériels les moyens financiers permettant à ces départements de mettre en œuvre la politique

générale du gouvernement en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Outre les objectifs généraux que s'est donné le gouvernement au niveau du ministère des Finances et de ses administrations, les objectifs suivants sont plus particulièrement visés :

- mener une politique de recrutement équitable entre hommes et femmes au sein du ministère des Finances et de ses administrations ;
- mener une politique d'avancement équitable entre hommes et femmes au sein du ministère des Finances et de ses administrations (deux des quatre directions du ministère des Finances sont dirigées par des femmes depuis mai 2014) ;
- veiller au niveau des dispositions fiscales à un traitement des contribuables indépendamment de leur sexe.

10. Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative

a. Réformes dans la Fonction publique

Les dispositions de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ainsi que de tout un ensemble de lois et de règlements d'exécution contribuent par de nombreux leviers d'actions en matière d'égalité des chances à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle qui profite à l'ensemble des agents publics.

L'égalité de droit, garantie par le statut, est actuellement renforcée par trois mesures très concrètes du paquet des réformes en matière salariale et statutaire destinées à combattre l'inégalité de situation entre les femmes et les hommes pouvant résulter d'une prise en compte insuffisante des particularités des conditions de travail et des contraintes spécifiques en rapport avec la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

- La première de ces mesures vise la situation des agents occupant la fonction de chef de division ou de chef de service, qui à l'heure actuelle se trouvent exclus du bénéfice d'un congé pour travail à mi-temps ou d'un service à temps partiel. Suivant la nouvelle teneur proposée pour l'article 31, paragraphe 2, alinéa 2 et l'article 31-1., paragraphe 2, sous b), du statut général, les fonctionnaires assumant la direction d'une division ou d'un service ne seraient désormais plus visés par les exclusions précitées.

- Ensuite, le nouvel article 19^{ter} proposé du statut général introduit pour l'avenir la possibilité d'accorder, sous certaines conditions, aux agents de l'État une dispense de service afin de pouvoir s'inscrire à un cycle d'études pouvant conduire à une qualification supplémentaire. Cette mesure est destinée à permettre aux agents concernés de suivre des cours et passer des examens relatifs au cycle d'études auquel ils se sont inscrits pendant leurs heures de travail tout en étant rémunérés pendant la dispense de service, celle-ci pouvant atteindre jusqu'à 20% de leur tâche. À noter que la dispense peut être accordée indistinctement à des fonctionnaires occupant un poste à tâche complète ainsi qu'à ceux occupant un poste à temps partiel ou bénéficiant d'un congé pour travail à mi-temps.
- Finalement, la troisième mesure proposée prend en compte les nouveaux modes d'organisation de la vie familiale marqués par un accroissement considérable du nombre de familles monoparentales et une multiplication des recompositions familiales. Ainsi, il est proposé d'adapter le mode d'attribution de l'allocation de famille dans les textes sous forme d'un montant unique de vingt-sept points indiciaires indépendamment du niveau de traitement, lié à la charge effective d'un ou de plusieurs enfants. Par ailleurs, deux agents ayant ensemble au moins un enfant à charge seraient en mesure de bénéficier chacun de l'allocation de famille pendant la période à laquelle ils ont effectivement des enfants à charge.

b. Formations

Une des missions fondamentales de l'Institut national d'administration publique (INAP) consiste à promouvoir la formation professionnelle au sein de l'État et des communes et ceci dans le double but d'optimiser le fonctionnement de l'administration publique en interne et d'améliorer la communication externe. Dans cette optique, l'INAP s'est doté d'un concept pour l'intégration de la dimension du genre dans les politiques par la formation.

Le concept a pour objectif de renforcer les compétences en genre en ancrant la dimension du genre dans les structures de l'INAP et en l'intégrant dans l'ensemble des formations initiales et continues offertes au personnel de l'État et des communes.

En dehors du programme de formation continue, l'INAP organise de façon systématique pour les stagiaires de toutes les carrières administratives, scientifiques, techniques, socio-éducatives et paramédicales des formations obligatoires concernant l'égalité des chances.

Dans la mesure où la formation pour le personnel de la magistrature, de la police et des établissements pénitentiaires n'est pas visée par la formation générale dispensée par l'INAP pendant le stage, des réflexions sont à mener sur l'introduction d'une formation obligatoire équivalente par les départements ministériels dont relèvent ces corps (ministère de la Sécurité intérieure, ministère de la Justice).

c. Actions positives

En 2011, l'APE et l'INAP ont lancé respectivement un projet d'action positive dans leur structure. Cette participation au programme des actions positives montre combien le département ministériel de la Fonction publique est soucieux d'un bon équilibre hommes/femmes au sein de ses entités et soutient les mesures en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière professionnelle ainsi que les mesures permettant d'améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle de ses agents.

d. Délégué(e)s à l'égalité

Par lettre-circulaire du 8 mars 2012, le ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative a invité 175 entités administratives à désigner un/une délégué(e) à l'égalité respectivement reconduire le mandat de leur délégué(e) venu à terme.

Dans le cadre des réformes en matière salariale et statutaire, un projet de règlement grand-ducal, ayant été élaboré en collaboration avec votre département, prévoit la modification du règlement grand-ducal du 5 mars 2004 fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégués à l'égalité entre femmes et hommes au sein des départements ministériels et administrations en direction d'un transfert de la coordination des actions en matière d'égalité entre hommes et femmes du ministre de la Fonction publique au ministre de l'Égalité des chances ainsi que pour apporter quelques adaptations d'ordre rédactionnel.

e. Mesures planifiées

Finalement, il y a lieu de relever que le ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative publie depuis l'année 2007 annuellement des statistiques relatives aux effectifs des agents de l'État ventilées par sexe dans son rapport d'activité.

Les mesures suivantes peuvent être envisagées dans les années à venir :

- Établir un état des lieux des agents publics ayant un emploi à tâche partielle ;

- Dresser un état des lieux de la proportion des femmes dans les fonctions dirigeantes ;
- Faire le point sur la représentation ventilée par sexe des agents dans les différentes tranches d'âges ;
- Évaluer les formations obligatoires en genre pendant le stage et les formations continues en genre dispensées par l'INAP ;
- Sensibiliser davantage les auteurs en charge d'un projet de loi respectivement de règlement grand-ducal auprès du MFPPA à la thématique de l'égalité des chances ;
- Intensifier les efforts à l'extension du programme des actions positives au secteur public et regrouper les efforts de collaboration entre nos deux départements ministériels dans le cadre des travaux concrets à réaliser au niveau du réseau des délégué(e)s à l'égalité ;
- Soutenir les actions de sensibilisation du MEGA en faveur d'un changement de mentalités et de comportements de manière concrète, constructive et participative.

11. Ministère de l'Intérieur

Le gouvernement intensifiera la collaboration avec les communes en matière de politique d'égalité entre femmes et hommes. Sur base d'une évaluation, la charte pour l'égalité, qui responsabilise les communes, sera reconduite.

Les communes constituent en effet un acteur important dans la politique d'égalité, parce que :

- elles sont très proches de leur population, femmes et hommes, et elles connaissent leurs besoins,
- elles ont ainsi la possibilité d'appliquer de manière concrète et directe le principe du « Gender Mainstreaming »,
- leurs compétences touchent tous les domaines de la vie, de la maison relais jusqu'à la maison de soins,
- les communes sont des prestataires de nombreux services,
- en tant qu'employeur, elles sont concernées par le volet « égalité dans l'emploi ».

En ce qui concerne son organisation interne, le ministère de l'Intérieur mettra en œuvre une série de mesures aussi bien en matière d'égalité de traitement des femmes et des hommes qu'en matière d'égalité des hommes et des femmes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée :

- Accès égal des femmes et des hommes à tout poste de travail par l'augmentation du nombre de femmes dans les emplois supérieurs et de direction en établissant des plans de recrutement pour augmenter la quote-part des femmes ;
- Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les conseils et commissions grâce au remplacement des membres sortants par un représentant du sexe sous-représenté ;
- Prévention des situations de discrimination sur le lieu de travail notamment grâce à une formation de tous les agents en matière d'égalité entre les hommes et les femmes à l'INAP ;
- Organisation du travail et gestion du personnel favorables à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée par l'introduction respectivement la flexibilisation de l'horaire mobile et par une attitude de complaisance et de flexibilité en cas de maladie d'un enfant.

12. Ministère de la Justice

Au ministère de la Justice lui-même, la majorité des collaborateurs sont de sexe féminin, aussi bien au niveau de la direction qu'au niveau de la carrière supérieure et de l'ensemble du personnel du ministère.

Dans la mesure où la plupart des représentants au sein des organes des entités sous la tutelle du ministère de la Justice sont proposés, soit par d'autres ministres, soit par d'autres intervenants, publics ou privés, il est difficile de maîtriser pleinement le processus visant à assurer une meilleure représentation du sexe sous-représenté.

- Le ministère de la Justice s'attachera cependant lors du renouvellement des mandats à sensibiliser au préalable les membres publics ou privés des différents groupements d'intérêt économique à la nécessité de faire évoluer la situation.

Dans certaines instances, comme le GIE RCLSL, la situation a déjà largement évoluée alors que le conseil de gérance qui ne comprenait que des hommes à son origine comportera à partir de la prochaine assemblée générale un tiers de femmes.

Dans le domaine de la Justice, la magistrature est déjà composée majoritairement de femmes et cela à tous les degrés de juridiction.

- Dans le cadre du développement futur de nouveaux outils informatiques permettant l'établissement de statistiques judiciaires, il est prévu d'avoir des chiffres reprenant l'information en distinguant selon le sexe.

D'autres professions comme celle de l'huissier et du notaire progressent. Le processus est cependant un processus progressif tributaire de l'évolution en cours au niveau des personnes qui peuvent postuler à ces postes, alors que les nominations interviennent en fonction du rang d'ancienneté.

- Le gouvernement s'investira pour la ratification de la Convention du Conseil de l'Europe, dite Convention d'Istanbul, sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes (mariages forcés, les crimes d'honneur, mutilations génitales) et encouragera une politique pluridisciplinaire contre la traite des êtres humains.
- Toute forme de traite d'êtres humains sera combattue par les moyens appropriés : lois, campagnes d'information, aides à la victime, coopération européenne contre les réseaux de la criminalité organisée.

13. Ministère du Logement

La politique menée par le ministère du Logement a pour objectif de permettre au plus grand nombre de citoyens d'accéder à un logement décent et à un prix abordable.

Soucieux de soutenir en priorité les ménages les plus défavorisés, le ministère a au fil du temps mis en place un éventail de dispositifs pour leur venir en aide, notamment les aides individuelles au logement.

Ces mesures garantissent l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ce sens que seuls sont pris en compte des critères liés à la situation de revenu, à la composition du ménage (personne seule, famille monoparentale, couple avec ou sans enfants,...), au statut d'occupation (propriétaire ou locataire) et au logement (taille, état de salubrité,...)

Le ministère analysera les possibilités de ventiler par sexe les données publiées sur la situation de logement des habitants du Luxembourg.

Il est finalement veillé à une représentation équilibrée entre femmes et hommes dans les instances de prise de décision. À titre d'exemple, il y a lieu de citer le Comité-Directeur du Fonds pour le développement du logement et de l'habitat qui est composé des 4 femmes et de 8 hommes, alors que l'ensemble des mandats étaient uniquement occupés par des hommes il y a un an et demi.

14. Ministère de la Santé

- Les statistiques produites par le ministère de la Santé, qui traitent continuellement une grande panoplie de données de santé, se caractérisent par une analyse spécifique et par sexe et par âge des données de santé. Ces analyses systématiques font d'ailleurs partie intégrante de toute évaluation de santé.
- Le ministère de la Santé développe en continu différents programmes de promotion de la santé et de prévention (lutte contre le tabac, prévention du diabète, accidents cardio-vasculaires) tout en tenant compte des différences de modes de vie entre hommes et femmes notamment en ce qui concerne l'utilisation différente des soins de santé et les différences physiologiques pour l'apparition de certaines pathologies. Certains programmes s'adressent toutefois spécifiquement à un sexe particulier (programme mammographie, programme HPV, programme contraception,...).
- Dans certains programmes, tels que par exemple le programme nationale santé affective et sexuelle, des aspects de genre sont considérés être des fils directeurs puisque nécessaires à considérer dans chaque aspect du programme.
- En matière de l'égalité dans l'accès aux soins, qui constitue une préoccupation importante du ministère de la Santé, tous les aspects, y inclus les différences entre sexes pouvant influencer ce facteur, sont pris en compte. Toujours est-il que des considérations d'ordre socio-économique peuvent être autant de facteurs d'influence croissante sur des différences de l'état de santé de la population.
- Le gouvernement mettra en place en partenariat avec le Laboratoire National de Santé (service de la médecine légale) et le secteur hospitalier un service d'accueil pour les victimes de violences (« Opferambulanz »).
- Les programmes d'éducation sexuelle et affective doivent se baser sur l'égalité et le respect réciproque entre femmes et hommes.

15. Ministère de la Sécurité sociale

En matière de sécurité sociale, les statistiques suivent depuis des décennies le principe de la ventilation par sexe, ce qui permet d'ailleurs d'avoir maintes informations quant aux inégalités existant tant dans la vie professionnelle qu'ailleurs.

En ce qui concerne les pistes à poursuivre en vue d'éliminer des inégalités de traitement dans le domaine de la sécurité sociale, le programme gouvernemental en comprend deux :

a. Assurance pension :

- Analyse des possibilités de l'individualisation des droits à pension ;
- Sensibilisation des femmes à exercer une activité professionnelle ou à maintenir leur carrière d'assurance individualisée : dans ce contexte, il est prévu de rééditer le dépliant élaboré à cet effet en 2013.

b. Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale :

- Analyse des dispositions légales ou réglementaires relatives au congé parental, à l'allocation d'éducation etc. du point de vue de l'égalité des hommes et des femmes.

Une piste supplémentaire non encore réalisée, mais qui avait fait partie des plans à l'égalité des périodes passées, consisterait dans une analyse des programmes de médecine préventive du point de vue de l'égalité des chances et du rôle des organismes de santé dans ce cadre.

16. Ministère des Sports

Dans le cadre d'une étude « *Gesundheit, motorische Leistungsfähigkeit und körperlich-sportliche Aktivität von Kindern und Jugendlichen in Luxemburg* », publiée en 2006 par le ministère de l'Éducation nationale, le ministère de la Santé et alors encore le Département ministériel des Sports, il s'est avéré que tant la condition physique que le niveau de l'activité physique ou encore l'engagement physique (dans le temps de loisir ou dans les clubs de sport) :

- diminuent avec l'âge entre 9 et 18 ans ;
- diminuent avec les voies de formations fréquentées par les jeunes, les voies de formation les plus basses étant celles où l'activité physique est la moins fréquente et la moins intense ;

- sont significativement moins fréquents et moins intenses chez les jeunes filles comparées aux garçons, notamment dans les voies de formation les plus basses.

Suite à ces constats ainsi qu'à une deuxième étude de 2010, celle-ci étant longitudinale, confirmant les tendances constatées en 2006, un certain nombre de mesures ont été proposées dans le cadre du Plan d'action national « *Gesond iessen, méi bewegen* », qui regroupe 144 mesures réunies dans six centres d'intérêts différents.

Le centre d'intérêt 3, intitulé « Motiver et sensibiliser les jeunes garçons et les jeunes filles pour les activités physiques et sportive », gravite autour de l'idée de promouvoir l'activité physique et sportive auprès des jeunes, donc au-delà de l'école fondamentale voire au-delà de la scolarité obligatoire, ceci pour la simple raison que les jeunes de ces catégories d'âge sont les plus enclins à abandonner une activité physique et sportive et risquent de glisser vers des styles de vie inactifs, nuisibles pour leur santé.

Étant donné qu'un souci principal est de faire des efforts particuliers en faveur des jeunes filles peu réceptives aux activités physiques et sportives, un certain nombre de mesures spécifiques leur sont dédiées :

- Mise en place d'une campagne visant une participation accrue des jeunes, particulièrement des jeunes filles, à des activités physiques et sportives et réalisation des actions suivantes :
 - › faire l'état des lieux des actions et initiatives réalisées dans le secteur jeunesse ;
 - › faire l'état des lieux des compétences des éducateurs du secteur jeunesse en matière d'activité physique ;
 - › faire état des lieux des infrastructures utilisables pour les sports informels ;
 - › utiliser les structures de rencontres et d'échanges du secteur jeunes pour centraliser et répertorier des exemples d'intervention ciblées ;
 - › viser des actions concertées avec d'autres acteurs afin de transmettre un message cohérent et de favoriser l'adhésion des jeunes, en particulier des jeunes filles, à des clubs de sport ;
 - › mettre à disposition des éducateurs du secteur jeunesse certaines aides conceptuelles et logistiques ;

- › dans le cadre du Pacte Jeunesse, alimenter les futurs plans au niveau local en faveur de la jeunesse avec des projets et initiatives ayant fait leurs preuves, y compris des formules faisant intervenir plusieurs partenaires.
- Potentiel d'intervenir à titre préventif dans le processus d'éducation formelle et informelle des jeunes filles : mise en place de concepts ayant pour but d'encourager les filles à une pratique régulière d'activités physiques dès leur jeune âge :
 - › introduire dans la formation initiale et continue des enseignants et éducateurs des notions de coéducation et des concepts pédagogiques répondant à des besoins spécifiques des élèves des deux sexes ;
 - › à l'école et dans les structures d'accueil, concevoir des projets pédagogiques et des modules d'enseignement pour des groupes-cibles définis ;
 - › dans les clubs sportifs, détecter les points faibles du sport organisé quant à la fidélisation des filles, développer et mettre en œuvre un concept de prévention et de remédiation.

La mise en œuvre des 144 mesures définies dans le Plan d'action national « *Gesond iessen, méi bewegen* » suit une logique de priorités, de faisabilité et de ressources disponibles. Les mesures mentionnées ci-dessus seront probablement abordées dans la deuxième moitié de la période législative 2013 - 2018.

17. Ministère du Travail, de l'Emploi, de l'Économie sociale et solidaire

- Le gouvernement s'engage à combattre les stéréotypes et préjugés au niveau de l'orientation professionnelle. Pour atteindre cet objectif, des
 - projets de sensibilisation et de formation continue en matière de politique du genre s'adressant particulièrement aux professionnels concernés s'avèrent indispensables.
 - Une campagne d'information sensibilisera les entreprises par rapport aux dispositions du Code du travail visant le recrutement de personnes du sexe sous-représenté.
 - Le gouvernement salue la proposition de loi n° 6611 relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes. Après une large consultation avec tous les acteurs concernés, le gouvernement élaborera un projet de loi visant la réalisation du principe d'égalité entre les sexes en milieu professionnel.
 - L'introduction de comptes épargne-temps permettra une meilleure flexibilité dans la gestion du temps de travail tant pour les entreprises que pour les salariés, notamment en ce qui concerne la formation continue et la conciliation entre travail et famille. L'avis du Conseil économique et social du 23 juillet 2004, en vue de l'introduction de comptes épargne-temps concernant les salariés sous contrat de droit privé d'une part et les agents sous statut public d'autre part servira de base pour l'élaboration d'un nouveau projet de loi.
 - Il s'agira de mieux encadrer les dispenses de travail dans le contexte d'une grossesse afin d'éviter des exclusions néfastes à la carrière des femmes.
 - Les projets de réorientation ou de réinsertion professionnelle des femmes, notamment des femmes monoparentales, seront développés dans le contexte des dispositifs existants afin d'éviter que celles-ci ne glissent dans des situations précaires, voire de pauvreté.

IV. Suivi de la mise en œuvre du présent plan d'action

Chaque ministre est responsable pour la mise en œuvre des mesures pour lesquelles il est fonctionnellement compétent.

Le MEGA assurera la coordination des travaux par le biais du Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes.

Des rapports intermédiaires de mise en œuvre seront adressés annuellement au Conseil de gouvernement.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances

Ministère de l'Égalité des chances

6A boulevard F. D. Roosevelt | L-2450 Luxembourg
Entrée par le Bâtiment des Terres Rouges
T (+352) 247-85814 | F (+352) 24 18 86
info@mega.public.lu | www.mega.public.lu