

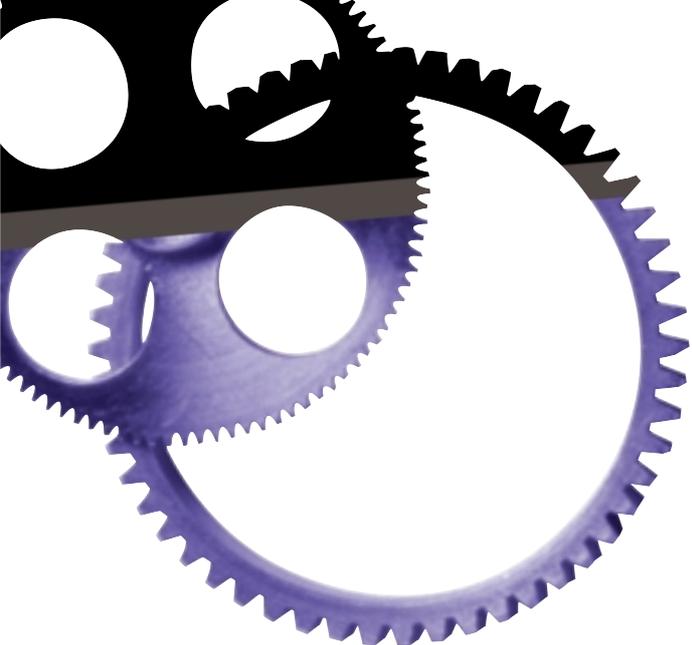
POTENTIEL HUMAIN DE L'ENTREPRISE II



GUIDE DE SUBVENTION
pour ACTIONS POSITIVES



MINISTÈRE DE LA PROMOTION FÉMININE



Publié par et disponible au :

Ministère de la Promotion Féminine
12-14, avenue Emile Reuter
L-2921 Luxembourg
Tél: 4785814
Fax: 241886



ISBN 2-919876-28-7

Introduction

Catégories d'Actions positives:

- Catégories d'actions positives pouvant être subventionnées par le Ministère de la Promotion Féminine
- Critères de sélection

Demande de subvention:

- Informations concernant l'entreprise
- Montant de la subvention

Sélection des projets:

- Procédure de sélection
- Critères de sélection

Modalités de paiement et rapport final

Informations et renseignements

Table des matières



Annexes:

- Demande de subvention
- Formulaire d'analyse sur la situation des femmes dans l'entreprise
- Plan de financement
- Entreprise de plus de 15 employés
- Entreprise de plus de 150 employés
- Modèle de complément à la convention d'entreprise



Introduction

En vertu de l'article budgétaire 33.011 "Participation de l'Etat dans l'intérêt du financement de mesures en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Emploi et valorisation des ressources humaines", le Ministère de la Promotion Féminine est habilité à financer, dans le cadre des moyens budgétaires de l'année courante, des projets d'entreprises ayant pour objectif de promouvoir l'emploi des femmes et de prendre des mesures en matière d'organisation du travail en vue d'améliorer la compétitivité de l'entreprise et de concilier la vie professionnelle et la vie privée. Est considérée comme "entreprise" tout organisme dûment autorisé.



Catégories

d'Actions positives

1

Projets visant à supprimer les inégalités de fait grâce à une nouvelle organisation du travail

Exemple :

- Réglementation du temps de travail: possibilités de travail à temps partiel présentant les mêmes chances et avantages professionnels qu'un travail à temps plein; flexibilité des horaires de travail; possibilités de mensualisation ou d'annualisation du temps de travail; réduction du temps de travail, etc...
- Partage de poste de travail et de responsabilité afférente (jobsharing, jobsplitting).
- Développement de concepts ayant pour objet la modification de l'organisation du travail ainsi que son évaluation et son perfectionnement.
- etc...

2

Projets visant à supprimer les inégalités de fait grâce à des mesures concrètes appliquées pendant et après l'embauche

Exemple :

- Politique d'embauche active: rédaction des offres d'emploi dans un style qui encourage les femmes à présenter leur candidature.
- Egalité de traitement, de promotion et de rémunération.
- Suppression de toute connotation d'ordre sexiste dans la communication interne et externe de l'entreprise.
- Adaptation des infrastructures aux besoins d'un personnel mixte.
- etc...





3 Projets se rapportant à des mesures de formation permanente

Exemple :

- Campagnes de sensibilisation à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour les cadres-dirigeants, les responsables des ressources humaines et les responsables de la communication, les délégué-e-s à l'égalité, etc...
- Offres de formations de développement personnel destinées aux femmes
- Offres de formations techniques s'adressant plus particulièrement aux femmes
- Incitations à suivre des formations de perfectionnement professionnel avec prise en charge des frais.
- etc...

4 Projets permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée

Exemple :

- Soutien aux hommes qui assument leurs devoirs familiaux.
- Encouragement des pères à prendre leur congé parental.
- Mesures visant à faciliter le retour à la vie professionnelle après interruption.
- Offres de crèches, de garde d'enfants occasionnelle.
- Aménagement d'une cantine ouverte aux membres de la famille.
- etc...





Demande de subvention

La demande de subvention est à adresser par écrit au Ministère de la Promotion Féminine et comprendra les documents suivants :

- a- Le formulaire de demande (voir annexe pages 10, 11 et 12)
- b- Le plan de financement (voir annexe page 14)
- c- Le formulaire d'analyse de la situation des femmes dans l'entreprise (voir annexe page 13)
- d- L'autorisation de commerce
- e- Attestation de conformité aux obligations de la sécurité sociale
- f- Attestation de conformité aux obligations de contribution
- g- Attestation de conformité aux obligations de la TVA
- h- Convention sur les modalités de règlement de conflits en cas de harcèlement sexuel et de harcèlement moral sur le lieu de travail (mobbing) (voir modèle de complément à la convention d'entreprise page 16)
- i- Pour une entreprise de plus de 15 employés : l'avis du/de la délégué-e à l'égalité (voir annexe page 15)
- j- Pour une entreprise de plus de 150 employés : l'avis du "Comité mixte de l'entreprise" (voir annexe page 15)

La demande de subvention se rapporte à une année budgétaire. Les projets sélectionnés doivent être exécutés dans le courant de l'année budgétaire lors de laquelle la demande a été introduite. Il est toutefois possible de prolonger certains projets.

Ceci nécessite le renouvellement de la demande.

Montant des subventions

Les subventions du Ministère de la Promotion Féminine peuvent représenter jusqu'à 50% du montant total du projet.

Le montant de la subvention octroyée dépend du :

- montant des frais;
- nombre de critères prioritaires remplis (voir chapitre "Critères de sélection" page 8 de ce guide).

Pour des projets dont le total des frais dépasse 1 million LUF (24.789 EUR), le Ministère de la Promotion Féminine invite l'entreprise concernée à vérifier si d'autres sources de financement sont éventuellement envisageables. A ce propos, les entreprises seront appelées à contacter leur chambre professionnelle respective et de réfléchir, en collaboration avec elle à d'autres possibilités de financement, par exemple dans le cadre d'un programme européen.





Sélection des projets



Critères de sélection

Procédure de sélection

Lors de la procédure de sélection, seuls les dossiers complets peuvent être pris en considération.

- 1** Le dossier de demande est à adresser au Ministère de la Promotion Féminine.
- 2** L'entreprise ayant introduit une demande reçoit un accusé de réception.
- 3** Le dossier est examiné par l'autorité compétente du Ministère de la Promotion Féminine.
- 4** Tous les projets proposés sont soumis à un comité de sélection.
- 5** Les projets sélectionnés sont présentés à la Ministre de la Promotion Féminine pour approbation.
- 6** Les entreprises sélectionnées signent une convention avec le Ministère de la Promotion Féminine dans laquelle elles s'engagent à réaliser le projet.
- 7** Les entreprises qui ne sont pas retenues en sont informées par écrit.

Comité de Sélection

Le comité chargé de la sélection des projets et de la fixation du montant des subventions est constitué de représentants et représentantes du Ministère de la Promotion Féminine, du Ministère de l'Éducation et de la Formation permanente, du Ministère de l'Économie, du Ministère des P.M.E., du Ministère du Travail, de l'Office du Travail, de l'Inspection générale des Finances et des Chambres des Métiers.

Le président du Comité de Sélection est la représentante de la Ministre de la Femme.

Sont sélectionnés les projets qui remplissent les critères suivants :

- être innovateurs, c'est-à-dire lancer des actions et des mesures n'existant pas sous cette forme au moment de la demande de subvention et qui ne font pas partie de son mode de fonctionnement normal de l'entreprise
- être accompagnés d'une brève analyse de la situation actuelle des femmes dans l'entreprise
- présenter des objectifs mesurables et réalisables
- comprendre les modalités de financement clairement définies

Seront considérés en priorité les projets qui répondent en outre aux critères suivants :

- **Durée** : les projets dont les effets persistent au-delà de la période de subvention;
- **Portée** : les projets qui impliquent et concernent un grand nombre de personnes dans la société;
- **Effet multiplicateur** : les projets qui peuvent être adoptés par d'autres entreprises;
- **Originalité** : les projets qui ouvrent vraiment d'autres voies permettant de favoriser l'emploi des femmes.

Le Ministère de la Promotion Féminine veillera à une répartition géographique équitable des projets. Pour des projets équivalents issus de deux régions différentes, le Ministère se réserve néanmoins le droit de donner la priorité à un des projets provenant de la région qui compte le nombre le moins important de bénéficiaires de subventions pour actions positives.





Modalités de paiement et rapport final

Le paiement de la subvention est échelonné de la façon suivante :

- 60 % à l'acceptation du projet
- 40 % au plus tard trois mois après la remise du rapport final qui comprendra un rapport d'activité et un bilan financier

Le rapport d'activité comprend entre autres :

- une description des activités
- le nombre des participants (gestion du projet et bénéficiaires du projet)
- les résultats obtenus à la fin du projet
- les résultats durables et les perspectives d'avenir

Le bilan financier est dressé sur la base du plan de financement.

La subvention ne doit en aucun cas dépasser le montant maximal fixé dans la décision ministérielle qui octroie la subvention.

Si les dépenses sont inférieures à celles indiquées dans le budget sur la fiche de financement prévisionnel, la participation de l'Etat se limite à 50 % des frais effectivement engendrés.

Le rapport final est remis au Ministère de la Promotion Féminine au plus tard deux mois après la fin du projet.

Informations et Renseignements concernant le développement et le déroulement des actions positives

MINISTÈRE DE LA PROMOTION FEMININE

Adresse postale :

L-2921 Luxembourg

Personnes de contact :

Karin WEYER

Isabelle WICKLER

Tél. : 478-5817

Fax : 24 18 86

Adresses E-mail :

Karin.Weyer@mpf.etat.lu

Isabelle.Wickler@mpf.etat.lu

Informations concernant l'attribution de la subvention

MINISTÈRE DE LA FEMME

Adresse postale :

L-2921 Luxembourg

Personnes de contact :

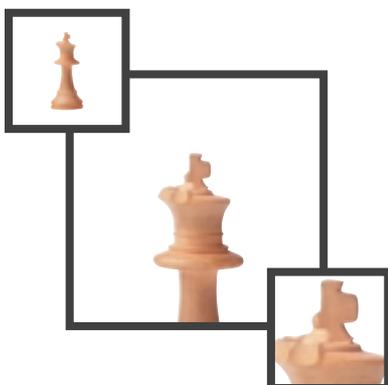
Maddy MULHEIMS

Tél. : 478-5810

Fax : 24 18 86

E-mail :

Maddy.Mulheims@mpf.etat.lu





ACTIONS POSITIVES 20.... /.... SEMESTRE DEMANDE DE SUBVENTION

INFORMATIONS SUR L'ENTREPRISE

I. DONNEES DE L'ENTREPRISE

Nom de l'entreprise : _____

Personne de contact : _____

Adresse : _____

L-

Tel : _____

Fax : _____

E-mail : _____

II. RELATION BANCAIRE

Nom et adresse de la banque : _____

Titulaire du compte : _____

Numéro de compte : _____

INFORMATIONS SUR LE PROJET

I. DESCRIPTION

Titre du projet : _____

Justification du projet : _____

Objectifs du projet (mesurables et réalisable) : _____

Activités majeures prévues : _____

Catégories dont le projet peut faire partie (voir pp. 6 et 7 du guide de subvention) :

I

II

III

IV

(Plusieurs mentions sont possibles)



II. PARTICIPANT(E)S

Responsable du projet :

Nom :

Prénom :

Fonction dans l'entreprise :

Tel./Fax :

E-mail :

Personnes participant à la conception et/ou à la réalisation du projet :

a) Au sein de l'entreprise :

Nom et prénom	Fonction dans l'entreprise	Rôle dans le projet	Tél.	Fax

b) A l'extérieur de l'entreprise (Consultant en matière d'organisation, de formation ...) :

Nom et prénom	Rôle dans le projet	Tél.	Fax

Groupe cible du projet (qui bénéficiera des mesures) :

Femmes : Hommes : Total :

Nom

Fonction

Année d'embauche

POURSUITE ET EVALUATION DU PROJET

Comment l'entreprise va-t-elle vérifier le bon déroulement du projet ?

.....
.....
.....

Comment l'entreprise va-t-elle vérifier que les objectifs sont atteints ?

.....
.....
.....



III. MESURES SPÉCIALES POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI DES FEMMES

Première mesure spéciale :

depuis...

.....

.....

.....

.....

.....

Autres mesures :

depuis...

.....

.....

.....

.....

.....

Autres mesures prévues ne faisant pas l'objet de cette demande :

.....

.....

.....

.....

.....

Autres données :



Nom de l'entreprise :

Titre du projet :

FORMULAIRE D'ENQUÊTE SUR LA SITUATION DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

	Nombre total	Hommes	Femmes
Membres de la Direction			
Cadres			
Ouvriers / Ouvrières			
Employé(e)s			
Apprenti(e)s			
Personnes concernées par des Mesures de création d'emplois			
Contrats de travail à durée déterminée ¹			
Contrats de travail à durée indéterminée			
Employés à temps partiel			
moins de 20 h/semaine			
entre 20 et 30 h/semaine			
entre 30 et 40 h/semaine			
Employés en congé parental ²			
Employés en congé d'éducation ³			
avec priorité de ré-engagement pendant un an maximum			
avec garantie de ré-engagement après interruption d'une durée déterminée individuellement			
Employés en congés sans solde			

DONNÉES DE STRUCTURE SALARIALE DE L'ENTREPRISE

Salaires/Traitements ⁴	Nombre total	Hommes	Femmes
Salairé minimum légal			
entre 49.251 et 60.000 Luf			
entre 60.001 et 80.000 Luf			
entre 80.001 et 100.000 Luf			
entre 100.001 et 120.000 Luf			
entre 120.001 et 140.000 Luf			
plus de 140.000 Luf			

Y a-t-il une représentation du personnel dans votre entreprise ?

oui non

Y a-t-il un(e) délégué(e)

à l'égalité dans votre entreprise ?

oui non

Votre entreprise est-elle soumise à un règlement d'entreprise ?

oui ⁵ non

Votre entreprise a-t-elle signé une convention collective ?

oui ⁵ non

¹ Les apprentis et personnes concernées par des mesures de création d'emplois ne doivent pas être pris en compte.

² Loi du 12 février 1999 - Congé parental

³ Premières années de l'enfant lors desquelles "l'Allocation-Education" est accordée.

⁴ Pour des contrats à temps partiel, extrapoler SVP.

⁵ Si oui, compléter SVP





Nom de l'entreprise :
Titre du projet :

PLAN DE FINANCEMENT DU PROJET

A joindre à la demande de subvention.

	BUDGET PRÉVISIONNEL	PLAN DE FINANCEMENT Autres possibilités de financement (données exactes)
ACHATS Matériel Frais administratifs		
DÉVELOPPEMENT DU CONCEPT par exemple par des entreprises spécialisées Direction du personnel Organisation Flexibilité		
LOCATIONS Salles de séminaire Matériel		
FORMATION PERMANENTE Tarif de séminaire Honoraires des expert(e)s Frais de voyage Traduction		
VISIBILITE Impressions Traductions		
GARDE D'ENFANTS : Mesures permettant de concilier vie familiale et professionnelle : Planification Coûts salariaux Frais d'infrastructures		
AUTRES DEPENSES (données exactes)		
TOTAL EN LUF		
TOTAL EN EURO		

Le Ministère de la Promotion Féminine accorde une subvention
au montant de.....LUF/.....EURO

Date

Signature





Nom de l'entreprise :

Titre du Projet :

ENTREPRISE DE PLUS DE 15 EMPLOYÉS :

Avis du/de la délégué(e) à l'égalité :

Nom

.....

Prénom

.....

Tél.

.....

Fax

.....

Le/la délégué(e) à l'égalité a-t-il/elle participé à l'élaboration du projet ? oui non

Le/la délégué(e) à l'égalité participera t-il/elle à la réalisation du projet ? oui non

Le/la délégué(e) à l'égalité participera t-il/elle à l'évaluation des résultats ? oui non

Le/la délégué(e) à l'égalité recommande-t-il/elle la réalisation du projet ? oui non

Remarques :

.....

.....

.....

Signature du/de la chargé(e) de mission

pour le respect de l'égalité

ENTREPRISES AVEC PLUS DE 150 EMPLOYÉS :

Avis du Comité Mixte d'Entreprise:

Le Comité a-t-il participé à l'élaboration du projet ? oui non

Le Comité participera-t-il à la réalisation du projet ? oui non

Le Comité participera-t-il à l'évaluation des résultats ? oui non

Le Comité recommande-t-il la réalisation du projet ? oui non

Remarques :

.....

.....

.....

Signature

Comité mixte d'entreprise





Modèle de complément à la convention d'entreprise

Règlement des conflits dans le cas de harcèlement sexuel ou de harcèlement sur le lieu de travail

La sécurité personnelle et la dignité des employés, ainsi que la possibilité de travailler efficacement et sans distractions ni dérangements, sont d'une importance capitale pour l'entreprise. Les mauvais traitements de quelque type que ce soit ne sont pas tolérés par la direction de l'entreprise.

En particulier, l'entreprise n'accepte pas qu'une personne soit la cible de préjugés qui nuisent à son épanouissement personnel ou qui peuvent être ressentis comme un harcèlement ou une insulte en raison de ses origines, de sa religion, de sa nationalité, de son âge, de son sexe, de ses préférences sexuelles, de ses caractéristiques personnelles, de son appartenance ou activité politique ou syndicale.

Il convient en particulier de veiller à ce que :

- Personne ne soit entravé dans ses possibilités d'expression ou de conversation avec ses collègues ou supérieurs.
- Personne ne soit empêché dans ses possibilités d'entretenir des relations sociales.
- Personne ne ressente que l'on porte atteinte à sa réputation sociale.
- Personne ne soit harcelé sexuellement par des mots, des gestes ou des actes.
- Personne ne soit discriminé ou humilié par les tâches qui lui sont attribuées.
- Personne ne subisse de violences physiques ou ne soit soumis à des conditions de travail dangereuses pour la santé.

Les personnes adoptant un tel comportement malgré une mise en garde préalable risquent une mutation ou un licenciement. Les personnes appartenant à l'entreprise qui se sentent lésées ou injustement traitées par l'employeur ou l'employeuse ou par d'autres employé(e)s, ont le droit de porter plainte. Cette action ne doit pas leur porter préjudice.



Les employé(e)s sont invité(e)s à s'adresser au/à la délégué(e) à l'égalité qui est informé(e) de chaque plainte par la direction de l'entreprise et intégré(e) dans le processus de vérification.

Après examen des plaintes, des mesures disciplinaires adaptées sont prises, le cas échéant. En outre, la direction de l'entreprise suivra l'affaire afin de s'assurer que les mauvais traitements ont cessé.

La direction de l'entreprise





MINISTÈRE POUR LA PROMOTION FÉMININE