



PLAN D'ACTION NATIONAL

POUR UNE ÉGALITÉ ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES

VIVONS L'ÉGALITÉ



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité entre
les femmes et les hommes



INTRODUCTION MOT DE LA MINISTRE



« MON OBJECTIF EST QUE LES FEMMES ET LES HOMMES VIVENT L'ÉGALITÉ AU QUOTIDIEN »

L'égalité entre femmes et hommes est une valeur fondamentale de l'Union européenne et est, en tant que telle, ancrée dans la Constitution luxembourgeoise¹. Atteindre l'égalité des sexes et éliminer toutes les formes de discrimination constituent les défis majeurs pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable².

Le Luxembourg dispose d'un ministère indépendant qui est exclusivement compétent pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité. Ce faisant, il fait partie des rares pays au monde, dont le gouvernement affiche clairement sa volonté de faire de cette thématique une priorité politique.

En début de l'année, nous avons célébré le 25^{ème} anniversaire du programme d'action de Beijing³ et le 25^{ème} anniversaire du ministère en charge de l'égalité entre femmes et hommes au Luxembourg (MEGA), 2020 est une année

charnière dans la promotion de l'égalité des sexes : profitons de ce moment fort pour accélérer, tous ensemble, les progrès vers une réelle égalité entre les sexes !

Dans une société en constante évolution, cette mission constitue un défi permanent pour lequel tous les acteurs/-trices doivent non seulement unir leurs efforts, mais également les remettre régulièrement en question afin de les adapter aux changements.

En tant que ministre en charge de ce ressort, mon ambition est de transformer l'égalité de droit en une égalité de fait, une égalité qui se vit dans la réalité quotidienne. Ce plan d'action pour l'égalité des sexes constitue notre feuille de route avec des mesures et actions ciblées pour promouvoir l'égalité en prenant en compte l'ensemble des priorités, ainsi que d'autres enjeux relatifs à l'égalité des sexes.

Taina Bofferding,

Ministre de l'égalité entre femmes et hommes

1 « Art. 11. (...) (2) Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'État veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes. »

2 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/>.

3 <https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/csw59/feature-stories>.

1

L'ÉGALITÉ DES SEXES COMME PRIORITÉ TRANSVERSALE DES POLITIQUES

L'égalité entre les sexes est un concept positif et inclusif, voire une prémisses d'une société participative, basée sur le respect des droits humains et qui garantit un ordre démocratique égalitaire où chaque personne peut exploiter ses potentiels respectifs.

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

Le 13 juillet 2018, le gouvernement a adopté le premier plan d'action national pour la promotion des droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et inter sexes. Le gouvernement y reconnaît la nécessité de trouver des réponses aux défis découlant de la diversité des genres et de la pluralité des sexes⁴.

L'égalité n'est pas uniquement une affaire de femmes, mais doit constituer une priorité politique transversale et faire appel

à une responsabilité partagée au sein du gouvernement et de tous les acteurs/-trices de la société⁵.

Concrètement, chaque département ministériel doit respecter l'égalité entre les sexes dans l'élaboration de ses politiques, textes légaux, programmes et plans d'actions, ainsi que dans toute autre mesure, conformément au principe du respect de la prise en compte systématique de la dimension du genre (« *Gender Mainstreaming* »).

La thématique se retrouve ainsi de manière concrète dans plusieurs domaines pour en citer que l'annonce d'une politique étrangère féministe, une augmentation de la proportion des femmes dans les positions clés de l'enseignement supérieur et de la recherche, la promotion de l'emploi féminin par des mesures fiscales, l'éducation et les politiques familiales.

Une égalité de fait entre les sexes ne sera atteinte que grâce à une mobilisation de la société entière englobant aussi bien les acteurs institutionnels du monde politique, économique et de la société civile, ainsi que chaque citoyen-ne au niveau individuel.

2

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

L'indice d'égalité de genre, élaboré par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)⁶, permet de dresser un état des lieux et de suivre l'évolution de la situation au Luxembourg.

Les six domaines clés couverts par l'indice sont le pouvoir, le temps, le savoir, la santé, l'argent et le travail. Les scores atteints se situent sur une échelle allant de 0 (inégalité totale) à 100 (égalité totale).

Le pouvoir reste le domaine, qui obtient les résultats les plus faibles (44,8). Le temps est le seul domaine où l'indice a diminué de manière significative en dix ans, il s'élève désormais à 69,1. Il reste des inégalités de genre dans le temps consacré aux tâches domestiques, familiales ou sociales.

Le phénomène le plus inquiétant pour le Luxembourg est la vitesse avec laquelle le progrès en matière d'égalité se fait : en supposant une croissance de 0,1 par an, il faudra 308 ans pour atteindre une égalité de fait entre femmes et hommes.

⁴ La situation des personnes inter sexes, dont les caractéristiques sexuées ne correspondent pas aux définitions binaires types des corps féminins et masculins établies par la médecine, y prend une place particulière. De par son principe inclusif, l'égalité entre les genres et les sexes ne peut que s'adresser à tous les êtres humains, dans toute leur diversité.

⁵ Dans cette optique, le programme gouvernemental de 2018-2023 prévoit que : « Compte tenu des conclusions du bilan du plan d'action national de l'égalité des femmes et hommes (2015-2018), un

nouveau plan d'action sera élaboré. Dans ce cadre, les inégalités de fait entre femmes et hommes seront analysées dans tous les domaines et les statistiques y relatives seront recueillies en généralisant entre autres la ventilation par sexe des statistiques officielles. »

⁶ Gender Equality Index 2019 - Luxembourg
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-luxembourg>

DÉTAIL DES DIFFÉRENTS DOMAINES



3

UNE APPROCHE PARTICIPATIVE

Sur base du constat qu'une réelle égalité entre les sexes nécessite un engagement de la part de l'ensemble des acteurs/-trices de la société, une multitude d'entre eux/

elles ont été impliquée-e-s dans l'élaboration du présent plan d'action par le biais d'une large consultation écrite et d'échanges de vues :

- Débat de consultation à la Chambre des Députés le 28 mars 2019,
 - Chambres professionnelles,
 - Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes,
 - Comité du travail féminin,
- Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises (SYVICOL),
 - Réseau des services communaux à l'égalité (REGA),
- Gestionnaires du secteur social conventionnées avec le MEGA,
- Conférence Générale de la Jeunesse du Luxembourg (CGJL),
 - Le Parlement des Jeunes (PJ),
 - Conseil national des Femmes (CNFL),
- Commission consultative des Droits de l'Homme (CCDH).

Afin de permettre aux particuliers de donner leur avis sur des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, le MEGA avait lancé une consultation publique moyennant un questionnaire en ligne pendant trois semaines. Les quelque

1800 réponses qui témoignent de l'intérêt de la population pour un équilibre entre les sexes, ont également alimenté ce plan d'action.

EN RÉSUMÉ

{ 9 }

AVIS ÉCRITS

{ 12 }

ÉCHANGES DE VUES

{ 1.800 }

RÉPONSES REÇUES
CONSULTATION PUBLIQUE EN LIGNE

4

UN CONTENU ÉVOLUTIF

Le présent plan d'action est dynamique et permet de tenir compte des changements permanents aux différents niveaux.

Le MEGA continuera à assurer le suivi de la mise en œuvre en s'appuyant sur le Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes au sein duquel chaque département

ministériel est représenté.

Pour satisfaire au caractère dynamique du présent et pour laisser la place à d'éventuelles adaptations périodiques, qui tiennent compte des évolutions sociétales, le présent plan d'action sera évalué à un rythme triennal, et pour la première fois en 2022⁷.

5

LES PRIORITÉS POLITIQUES

Dans la logique de l'intégration de la dimension du genre dans toutes les politiques (« *gender mainstreaming* »), l'égalité entre femmes et hommes, dans toute leur diversité, est à considérer comme priorité transversale dans l'ensemble des autres stratégies et plans d'action nationaux thématiques adoptés par le gouvernement.

Il en est particulièrement ainsi du plan d'action national pour la promotion des droits des personnes lesbiennes, gays, bi-

sexuelles, transgenres et inter sexes et du plan national pour un développement durable sur la mise en œuvre du Programme des Nations Unies « Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 », dit Agenda 2030⁸. À cet égard, l'égalité entre femmes et hommes fait partie du champ d'action prioritaire relatif à l'inclusion sociale et l'éducation pour tous et figurera comme principe transversal dans les autres 9 champs d'action du plan national pour un développement durable.

⁷ Les rapports d'évaluation, tout comme les adaptations éventuelles, seront soumis au Conseil de gouvernement, feront l'objet d'un débat à la Chambre des Députés et seront rendus accessibles aux acteurs concernés par le plan d'action et au grand public.

⁸ <https://environnement.public.lu/fr/developpement-durable.html>.

Les orientations générales du présent plan d'action sont données par le programme gouvernemental 2018-2023.

ELLES PEUVENT ÊTRE REGROUPÉES EN SEPT PRIORITÉS POLITIQUES

1

INCITER ET SOUTENIR L'ENGAGEMENT CITOYEN ET POLITIQUE

page 11

2

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LE SEXISME

page 15

3

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS L'ÉDUCATION

page 23

4

FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

page 33

5

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ AU NIVEAU LOCAL

page 46

6

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES DOMESTIQUES

page 52

7

ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT D'UNE SOCIÉTÉ PLUS ÉGALITAIRE

page 59

PRIORITÉ

1^{/7}

INCITER & SOUTENIR

l'engagement citoyen et politique



MESURE 1.1
SOUTENIR LES INITIATIVES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE



CONTEXTE

La société civile, en tant que source dynamique d'idées et de perspectives politiques, de partenariats et de soutien, joue un rôle particulier dans la réalisation des objectifs communs en matière d'égalité.

Les acteurs/-trices impliqué-e-s dans la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes se retrouvent à la fois au niveau social, culturel, médiatique, politique et économique. Il s'agit en l'occurrence des organismes étatiques et communaux, des entreprises du secteur privé, des communicateurs, ainsi que des associations œuvrant dans l'intérêt de l'égalité des sexes.



OBJECTIF

Appui politique et financier aux initiatives et projets en matière d'égalité entre femmes et hommes.



ACTIONS

- Conventions de collaboration avec des associations luxembourgeoises et organismes gestionnaires œuvrant dans l'intérêt des femmes et/ou des hommes pour prendre en charge les frais de personnel et de fonctionnement de leurs services de consultation et/ou structures d'accueil respectives⁹.
- Patronage et/ou subside par le MEGA pour réaliser des actions ponctuelles (conférences, formations, publications, ...) promouvant l'égalité des sexes.
- Conventions ponctuelles avec des instituts de recherche ou universitaires pour la réalisation d'un projet d'études ou de recherche scientifique en matière d'égalité des sexes.

⁹ Pour l'année 2020, un budget de quelque 16 millions d'euros est alloué aux foyers et services en question.

MESURE 1.2

INTÉRESSER LES JEUNES À LA THÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ



CONTEXTE

Les politiques d'égalité entre femmes et hommes ne peuvent être couronnées de succès que si elles sont élaborées en coopération et contact direct avec leur public cible. C'est pourquoi, il est essentiel de rechercher et de maintenir le contact et l'échange directs avec les citoyen-ne-s, et en particulier avec les jeunes et les enfants¹⁰.



OBJECTIF

Rechercher activement le dialogue avec les jeunes.



ACTIONS

- Organisation annuelle d'un festival de l'égalité.
- Echanges réguliers entre le MEGA et la Conférence Générale de la Jeunesse du Luxembourg et le Parlement des Jeunes.
- Mise en place d'une boîte à outils à disposition des jeunes et de leurs encadrants pour aborder la thématique de l'égalité entre femmes et hommes (publications, ateliers de travail, matériel audiovisuel, ...).
- Elaboration et diffusion de projets d'information et de sensibilisation à l'attention des jeunes (comme l'Infomobile « MegaJumper », des expositions itinérantes, des jeux, ...).
- Disponibilité du MEGA à thématiser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de manifestations organisées à l'attention d'un jeune public (comme par exemple des portes-ouvertes, des fêtes scolaires, le « Digirallye », la Foire de l'étudiant-e, ...).

¹⁰ En 2019, le MEGA a organisé pour la première fois un festival spécialement destiné aux jeunes. Sur l'arrière-fond du centenaire du droit de vote des femmes au Luxembourg, la manifestation « Rock de Rack », a permis à quelque 300 jeunes de faire entendre leur voix pour l'égalité des sexes et a porté leur attention sur les étapes essentielles pour la démocratie depuis l'introduction du droit de vote universel en 1919.

MESURE 1.3
CÉLÉBRER LES RENDEZ-VOUS INTERNATIONAUX



CONTEXTE

Les diverses journées proclamées au niveau international, notamment par les Nations Unies, constituent traditionnellement l'occasion pour faire le point des progrès réalisés en matière d'égalité entre femmes et hommes dans les différents domaines, mais offrent également l'occasion pour en discuter et identifier les principaux défis à relever pour l'avenir.



OBJECTIF

Informar et sensibiliser sur un ou plusieurs volets de l'égalité entre femmes et hommes autour de journées-clés.



ACTIONS

Thématiser à large échelle l'égalité entre les femmes et les hommes notamment à l'occasion des

- **8 mars** : Journée internationale de la femme,
- **4^{ème} jeudi d'avril** : Journée internationale des jeunes filles dans le secteur des TIC,
- **30 juillet** : Journée mondiale de lutte contre la traite des êtres humains,
- **19 novembre** : Journée internationale des hommes,
- **25 novembre** : Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

PRIORITÉ

2^{/7}

LUTTER

contre les stéréotypes
et le sexisme



MESURE 2.1
ANALYSER LES STÉRÉOTYPES LIÉS AUX SEXES



CONTEXTE

En juin 2019, le MEGA a présenté les résultats de l'étude #lëtzstereotype18 portant sur les stéréotypes liés aux sexes. L'étude analyse les causes et les facteurs influents sur la construction de stéréotypes auprès des jeunes adolescent-e-s luxembourgeois-e-s âgé-e-s entre 14 et 30 ans.

La lutte contre les stéréotypes est un des objectifs principaux en matière d'égalité entre les sexes. Dès le plus jeune âge, les enfants sont conditionnés, dans leurs différents environnements, par l'assignation à des rôles sociaux spécifiques liés au fait d'être fille ou garçon, femme ou homme. Certaines de ces normes, qui font partie de la socialisation, sont transmises et intégrées de façon inconsciente et considérées comme étant naturelles, mais qui peuvent être source de discrimination et d'inégalité entre les sexes. Les stéréotypes conditionnent les choix pour les études professionnelles et académiques et ont également une influence sur la façon de comment les jeunes se voient mutuellement dans le cadre de leurs relations privées et familiales.



OBJECTIF

Première analyse scientifique des stéréotypes de genre auprès des jeunes au Luxembourg.



ACTION

- Coopération triennale entre le MEGA et l'Université du Luxembourg dans le cadre d'un projet de thèse doctorale intitulée « From Stereotypes to Hostile Sexism - A Psychological Analysis of Conceptions about Gender ».

MESURE 2.2

SENSIBILISER LES JEUNES



CONTEXTE

L'intégration des stéréotypes sexistes par la société a pour conséquence de renforcer les inégalités dans les relations entre femmes et hommes. Ils vont influencer, souvent de manière inconsciente, les comportements des hommes et des femmes, et ce dès le plus jeune âge.

Ils guident les jeunes dans leurs choix d'études, de professions et de vie, et risquent de leur causer, en raison de leur sexe respectif, des barrières, souvent psychologiques, insurmontables.



OBJECTIF

Remettre en question et briser les clichés et stéréotypes sexués propagés au quotidien.



ACTIONS

- Informer et sensibiliser les jeunes aux stéréotypes sexués grâce au matériel élaboré par le MEGA : Brochure « we are equal », clips vidéo, livrets thématiques dans la série « Pixi », ateliers sur les choix professionnels, ...
- Encourager les filles et les garçons à exprimer leurs envies et à exploiter pleinement leurs talents.

MESURE 2.3

LUTTER CONTRE LES PUBLICITÉS SEXISTES



CONTEXTE

Il ressort d'un sondage représentatif réalisé en 2010 par le MEGA en collaboration avec le Conseil de la publicité, que, comparé à la famille, à l'école et aux médias en général, le facteur qui influence le plus fortement les mentalités est la publicité¹¹.

Les publicités constitueraient, selon la perception de la population, un frein à l'égalité, par le fait de mettre en avant les rôles traditionnels, fortifiant ainsi potentiellement les stéréotypes de genre dans la société.

Au Luxembourg, les professionnels dans le domaine de la publicité ont conscience de cette responsabilité dans la mesure où le Code de déontologie du Conseil de la publicité mentionne en son article 4¹² que « La publicité doit respecter la dignité des femmes et des hommes et doit s'abstenir de toute offense, de tout dénigrement et de tout mépris envers le sexe féminin et le sexe masculin. Elle doit éviter toute entrave à l'égalité des sexes en tenant notamment compte de l'évolution de l'environnement social et des relations humaines ainsi que de la diversité des rôles assumés par les deux sexes ».

Néanmoins, fait est que le MEGA est régulièrement interpellé par des publicités qui soulèvent des doutes de conformité par rapport à la disposition qui précède.



OBJECTIF

Thématiser l'impact des publicités sexistes sur l'égalité entre femmes et hommes avec comme but d'élaborer une stratégie contre les stéréotypes sexistes dans le domaine de la publicité, en application du Code de déontologie y relatif.



ACTIONS

- Relancer les discussions avec le Conseil de la publicité sur l'impact de leur travail sur l'égalité entre les hommes et les femmes et en particulier sur le rôle de la Commission luxembourgeoise d'éthique en publicité (CLEP).
- Collecter et analyser des mauvaises et des bonnes pratiques comme base aux études à mener.

¹¹ <http://mega.public.lu/fr/etudes/2012/03/publicite/index.html>.

¹² <http://www.conseilpublicite.lu/wp-content/uploads/2015/06/Code-de-de%CC%81ontologie-20150610.pdf>.

MESURE 2.4

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



CONTEXTE

Les médias forment les opinions en général et influencent ainsi la manière dont nous percevons les femmes et les hommes dès notre plus jeune âge : les médias peuvent alors activement contribuer à lutter contre les inégalités en sélectionnant leurs mots et images avec précaution, en promouvant un journalisme sans clichés et l'abandon de la publicité sexiste.

Dans le meilleur des cas, ces nouvelles représentations médiatiques créeraient de nouvelles perceptions des femmes et des hommes et contribueraient finalement à une société plus saine et égalitaire.

Dans ce contexte, il est intéressant de relever que le Global Media Monitoring Project (GMMP) est la plus grande étude sur le genre dans les médias du monde entier et la plus grande initiative de « plaidoyer » sur le changement de la représentation des femmes dans les médias¹³.



OBJECTIF

Atteindre un meilleur équilibre entre femmes et hommes ainsi qu'une représentation moins stéréotypée des sexes dans les médias.



ACTIONS

- Participation du Luxembourg au Global Media Monitoring Project (GMMP) en 2020.
- Rechercher une collaboration active avec les professionnels du secteur et notamment le Conseil de presse pour évaluer la situation et discuter des pistes d'amélioration.

¹³ Analyse à la fois quantitative et qualitative, le GMMP permet de fournir un tableau détaillé du nombre de femmes et d'hommes qui figurent dans les actualités diffusées à travers le monde à une date précise, des différentes manières dont ils font l'actualité, des rôles qu'ils y occupent, etc. Le GMMP a été initié lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, organisée par les Nations Unies en septembre 1995 à Pékin. Depuis, tous les cinq ans, le GMMP a analysé la présence des femmes par rapport aux hommes, le sexisme et les stéréotypes dans le contenu des médias d'information, en se basant sur un certain nombre d'indicateurs de genre.

MESURE 2.5

THÉMATISER LES PRATIQUES DE MARKETING SEXUÉ



CONTEXTE

Le marketing sexué (« gender marketing ») regroupe les pratiques qui consistent à adapter la communication, le produit ou même le prix d'un produit ou d'un service au sexe de la cible.

Les pratiques de marketing sexué sont susceptibles d'impacter de manière négative l'égalité entre les sexes, notamment par :

- l'usage abusif des stéréotypes de couleurs,
- la personnalisation / adaptation inutile à la cible,
- la stigmatisation publicitaire,
- l'augmentation artificielle du prix (la célèbre « taxe rose »).



OBJECTIF

Thématiser les pratiques de marketing sexué.



ACTION

- Les discussions sur le marketing sexué se concentreront dans une première étape sur les jouets.

MESURE 2.6

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



CONTEXTE

Le programme gouvernemental 2018-2023 prévoit que :

« L'usage du nom des femmes, tel qu'il est inscrit au registre civil sera généralisé en abolissant la notion de nom de jeune fille. La mention du nom de l'épouse ou de l'époux ne figurera que sur demande expresse sur les documents officiels. Ainsi, le titre de « mademoiselle » ne figurera plus sur les documents officiels. »

L'utilisation des termes en question constitue une discrimination indirecte à l'égard des femmes car, contrairement aux hommes, on fait une distinction en fonction du statut matrimonial des femmes.

Le recours aux termes de « épouse de » risquent de suggérer une infériorité des femmes par rapport aux hommes si la même donnée n'est pas indiquée pour les hommes.

Les services du MEGA ont commencé en avril 2019 à dresser un état des lieux des procédures et pratiques en place auprès de plusieurs centaines d'institutions, administrations, communes et organismes de sécurité sociale.

Un premier constat est que le terme de « mademoiselle » n'est en principe plus utilisé dans la communication publique.



OBJECTIF

Pousser l'évolution des mentalités vers une société dans laquelle tous les citoyen-ne-s peuvent se rencontrer au même niveau, indépendamment de leur sexe.



ACTIONS

- Discussions avec les acteurs du secteur privé sur l'abolition de l'usage du terme de « mademoiselle ».
- Recherche d'alternatives uniformes pour les termes « nom de jeune fille ».

MESURE 2.7
**ABORDER LE SUJET D'UN LANGAGE NEUTRE
EN TERMES DE GENRE**



CONTEXTE

Beaucoup d'acteurs, dont ONU-Femmes, reconnaissent l'importance du langage dans la lutte contre les stéréotypes sexistes et favorisent l'utilisation d'un langage neutre dans tous les contextes. La rédaction inclusive fait référence à un langage qui donne la même visibilité aux femmes et aux hommes, sans véhiculer de stéréotypes sexistes ni de discrimination indirecte.



OBJECTIF

Discussion de pistes pour rééquilibrer le poids des termes féminins et masculins dans la communication écrite et parlée.



ACTION

- Mise en place d'un groupe de réflexion regroupant notamment des représentants d'instances publiques bénéficiant déjà d'expériences pratiques en la matière.

PRIORITÉ

3^{/7}

PROMOUVOIR

l'égalité dans l'éducation



MESURE 3.1

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



CONTEXTE

Selon les résultats de l'étude PISA 2018¹⁴ publiés récemment, les filles ont de meilleures compétences en sciences que les garçons, mais il y a plus de garçons que de filles parmi les élèves forts dans ces disciplines, qui s'imaginent poursuivre une carrière en ingénierie ou en sciences. De même, selon l'étude ICILS 2018¹⁵, les élèves féminins ont significativement obtenu de meilleurs résultats dans le domaine CIL (« computer and information literacy ») que les élèves masculins. Par contre, les garçons ont obtenu de meilleurs résultats que les filles en CT (« computational thinking »). Vu ces différences statistiques, il s'avère propice de lancer dans les écoles et lycées des projets spécifiques pour les filles et garçons afin de les intéresser au « coding », leur transmettre un savoir technologique et les rendre aptes aux attentes des compétences du 21^{ème} siècle, tout en respectant l'inclusion et la diversité de chaque enfant et adolescent.



OBJECTIF

Promouvoir des activités et applications du domaine de la technologie de manière genrée, en évitant les stéréotypes de genre et en cadrant les applications de façon à attirer garçons et filles de manière équilibrée.



ACTIONS

- Dès l'école fondamentale, il est enseigné de façon ludique, à partir de 2020-2021 au cycle 4 dans les cours de mathématiques, puis à partir de 2021-2022 aux cycles 1 à 3 de façon transversale.
- Dans les lycées, les sciences informatiques constitueront une nouvelle branche des classes inférieures à partir de 2021-2022.
- La participation de filles à des projets liés aux technologies de l'information en vue de développer leur intérêt et leur enthousiasme pour ce domaine dominé majoritairement par des hommes, sera encouragée.

¹⁴ https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CNT_LUX.pdf.

¹⁵ <https://www.iea.nl/sites/default/files/2020.04/IEA%20International%20Computer%20and%20Information%20Literacy%20Study%202018%20International%20Report.pdf>.

MESURE 3.2

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



CONTEXTE

Un constat international est qu'à l'âge de 15 ans, les élèves féminins dépassent les élèves masculins de manière significative en compréhension à l'écrit dans l'ensemble des pays ayant participé à l'enquête PISA de 2018.

Un autre fait est que les jeunes luxembourgeois-es, et particulièrement les jeunes garçons, lisent moins que les filles. D'ailleurs, les garçons ont manifestement moins de connaissances sur les stratégies de lecture efficaces par rapport aux filles (PISA 2018).



OBJECTIF

Il importe de continuer à mettre en œuvre des activités destinées à promouvoir la lecture et la compréhension de textes aussi bien chez les filles que chez les garçons.



ACTION

- Poursuivre les projets en cours.

MESURE 3.3
**SENSIBILISER LE PERSONNEL ENSEIGNANT
À L'ÉGALITÉ**



CONTEXTE

Dans le programme gouvernemental 2018-2023 du gouvernement luxembourgeois, une des priorités est de favoriser à tous les niveaux d'enseignement la transmission de certaines compétences et de savoir-faire qui ont une nature transversale.



OBJECTIFS

Il sera veillé à favoriser la mixité et l'égalité des genres, ainsi qu'à prévenir les comportements sexistes, les harcèlements sexuels et les discriminations.

Il s'agit aussi de continuer à sensibiliser le personnel enseignant et éducatif par une offre élargie de formations continues touchant la thématique de l'égalité des genres.



ACTIONS

- L'éducation à l'égalité des genres sera intégrée dans l'ensemble des différents ordres d'enseignement et de formation afin de toucher tous les acteurs concernés.
- Veiller à éviter les stéréotypes (comme p.ex. représentations familiales selon une distribution classique des rôles des parents ; codes couleur filles / garçons) dans l'élaboration de nouveaux matériels didactiques et pédagogiques.
- Encourager le personnel enseignant et éducatif des écoles, lycées, maisons relais, maisons de jeunes, internats et foyers d'accueil socio-éducatifs à éviter de travailler avec du matériel didactique favorisant les stéréotypes.

MESURE 3.4

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



CONTEXTE

L'approche ouverte et non discriminante préconise que chaque enfant est un individu compétent et un membre égal de la société. La pédagogie de la diversité vise à favoriser l'égalité des chances tout en préservant les différences individuelles.



OBJECTIF

La thématique de l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, fait partie intégrante de l'approche pédagogique préconisée par le cadre de référence sur l'éducation non-formelle pour structures d'accueil d'enfants et de jeunes conventionnées par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE).



ACTIONS

- Soutien de projets visant la thématique de l'inclusion et de l'égalité des genres dans les services d'éducation et d'accueil, des maisons de jeunes et auprès des assistants parentaux ainsi que la sensibilisation du personnel encadrant les enfants et les jeunes dans les maisons relais, maisons de jeunes, internats et foyers d'accueil socio-éducatifs.

MESURE 3.5

INTÉRESSER DAVANTAGE DE GARÇONS AUX PROFESSIONS SOCIO-ÉDUCATIVES



CONTEXTE

D'après les données du Lycée Technique pour professions éducatives et sociales (LTPES) et de l'Université du Luxembourg concernant le nombre d'inscriptions selon le genre dans des filières socio-éducatives (éducateur/-trice; enseignant-e) durant les 5 dernières années scolaires, il y a environ 3 fois plus d'élèves féminins que d'élèves masculins au LTPES et environ 2,5 fois plus d'élèves féminins que d'élèves masculins à l'Université du Luxembourg qui choisissent des études les préparant à une profession socio-éducative.



OBJECTIF

Prévoir une adaptation genrée des contenus curriculaires des études menant à des professions socio-éducatives afin de les rendre plus attractives aux élèves masculins.



ACTIONS

- Développement de stratégies, mesures et projets pour attirer du personnel qualifié masculin, en coopération avec les acteurs de l'éducation non-formelle.
- Sensibilisation des acteurs concernés à promouvoir un recrutement équilibré du personnel professionnel encadrant les enfants et les jeunes (enseignant-e-s et personnel éducatif) pour équilibrer le nombre d'employés féminins et masculins qui travaillent avec des enfants et des jeunes.

MESURE 3.6

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



CONTEXTE

L'étude HBSC (« *Health Behaviour in school-aged children* ») de 2014¹⁶ montre des différences entre filles et garçons en ce qui concerne leur comportement de santé, de bien-être et à risque.

Ainsi, les garçons sont plus susceptibles de consommer des substances addictives (alcool, tabac et cannabis) et d'avoir du surpoids. Ils regardent également davantage la télévision que les filles. Contrairement aux garçons, les filles sont physiquement moins actives, prennent moins souvent un petit-déjeuner, ont plus de plaintes de santé et sont moins satisfaites de leur vie.



OBJECTIF

Promouvoir le bien-être des jeunes de manière spécifique au genre pour contrer les différences qui existent entre filles et garçons en ce qui concerne leur comportement de santé, de bien-être et à risque et ainsi mieux répondre à leurs besoins.



ACTIONS

- Réaliser des actions et des activités de prévention et de sensibilisation ciblées visant les filles et les garçons au sein des établissements scolaires et au sein du secteur de l'éducation non-formelle et de l'aide à l'enfance.

¹⁶ http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0003/303438/HSBC-No.7-Growing-up-unequal-Full-Report.pdf.

MESURE 3.7

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



CONTEXTE

Selon les « Chiffres clés de l'emploi dans la Fonction publique de l'État » de 2018 il y a plus que le double de femmes qui travaillent dans le secteur de l'éducation que d'hommes, alors qu'il y a nettement moins de femmes que d'hommes ayant une fonction dirigeante dans la fonction publique (2,5 fois moins de femmes que d'hommes en 2016 à 2018).



OBJECTIF

Promouvoir la mixité dans les métiers de l'enseignement afin de trouver un meilleur équilibre entre femmes et hommes.



ACTIONS

- Promotion de l'équilibre, lors de nouveaux recrutements, entre les membres féminins et masculins aux différents niveaux de gestion du MENJE (enseignement, directions, services ministériels, comités d'élèves, représentation nationale des parents).
- Promouvoir la mixité dans les métiers de l'enseignement afin de trouver un meilleur équilibre entre femmes et hommes.
- Poursuivre les projets en cours.

MESURE 3.8

IMPLIQUER DAVANTAGE LES PARENTS DANS L'ÉDUCATION DES ENFANTS



CONTEXTE

La loi du 27 juin 2018 instituant le juge aux affaires familiales, portant réforme du divorce et de l'autorité parentale mentionne aux articles 3 et 16 que « *le parent, privé de l'exercice de l'autorité parentale, conserve le droit et le devoir de surveiller l'entretien et l'éducation de l'enfant. Il doit être informé des choix importants relatifs à la vie de ce dernier. Il doit respecter l'obligation de contribuer à l'éducation et à l'entretien de l'enfant* ».



OBJECTIF

Promouvoir et faciliter la communication à l'attention des responsables légaux d'un enfant mineur en ce qui concerne leur devoir d'éducation de l'enfant, étant donné que de nombreux choix importants relatifs à la vie des enfants sont pris dans le milieu scolaire et dans le contexte de l'accueil socio-éducatif et d'aide à l'enfance.



ACTION

- Sensibilisation proactive des parents par les gestionnaires et administrations étatiques de l'AEF.

MESURE 3.9

ABORDER LA THÉMATIQUE DE LA REPRÉSENTATION STÉRÉOTYPÉE DES JOUETS



CONTEXTE

Dès leur plus jeune âge, les enfants risquent de se voir confrontés à une répartition stéréotypée des jeux et jouets. Au cours des dernières décennies, les fabricants de jouets ont développé des gammes de jouets pour les filles et des jouets pour les garçons et non des jouets unisexes. La plupart des parents et des enfants vont sélectionner des jouets typés selon le sexe.

Ceci aura une grande influence sur la construction de leur identité, le développement de leurs intérêts et les choix qui en découlent.

Super héros et pilotes de course d'un côté et « petites mamans » et princesses de contes de fée de l'autre côté ont plus tendance à éloigner qu'à rapprocher les uns et des autres. Toutefois, en tant qu'adultes on leur demandera de pratiquer une répartition équitable et équilibrée des tâches professionnelles et familiales entre les sexes.

En septembre 2019 a été signée en France une charte pour une représentation mixte des jouets : gouvernement, producteurs, distributeurs, annonceurs et consommateurs s'engagent à faire des efforts pour lutter contre les stéréotypes de genre dans l'univers des jeux et jouets.



OBJECTIF

Promouvoir une représentation mixte des jouets.



ACTION

- Lancer les discussions autour d'une représentation mixte des jouets avec les principaux acteurs concernés, à savoir les fabricants, s'il y a lieu, les commerçants, les consommateurs et le grand public.

PRIORITÉ

4¹⁷

**FAIRE
PROGRESSER**
l'égalité professionnelle



MESURE 4.1
**RENFORCER L'ENGAGEMENT POLITIQUE
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ SALARIALE**



CONTEXTE

Au Luxembourg, l'écart de salaire horaire brut moyen entre les femmes et les hommes est de 5,5% fin 2019. À titre de comparaison, selon les données d'Eurostat pour l'année 2016, dans l'ensemble de l'Union européenne cet écart est de 16% au détriment des femmes. Donc pour chaque euro gagné dans l'heure par un homme, une femme gagne en moyenne 84 cents.

Même si l'écart salarial lié au genre tend à diminuer ces dernières années, des différences importantes persistent selon certains secteurs d'activités.

Depuis 2016, le Luxembourg dispose d'une loi sur l'égalité salariale qui fait partie intégrante du Code du travail et qui définit l'inégalité salariale comme infraction pénale.

Pour l'heure, très peu de salarié-e-s entament respectivement des démarches administratives auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) ou des démarches judiciaires pour pointer des inégalités salariales liées au genre.



OBJECTIF

Le gouvernement continuera, voire intensifiera, ses efforts pour viser une égalité salariale totale.



ACTION

- Réaffirmation par le gouvernement de sa ferme détermination politique en adhérant à la Coalition Internationale pour l'Égalité Salariale (EPIC). Pilotée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ONU Femmes et l'OCDE, ce partenariat multipartite assiste les États membres de l'ONU à atteindre une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale d'ici 2030¹⁶.
- Déceler au niveau national plus précisément dans quels secteurs et à quel niveau les différences persistent.

¹⁶ <http://ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--fr/index.htm>.

MESURE 4.2

MIEUX INFORMER ET SENSIBILISER SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE



CONTEXTE

Depuis mars 2018, l'ITM a élargi la proximité et l'offre au public, salarié-e-s et employeurs, en mettant à leur disposition un nouveau service d'accueil concernant la thématique de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.



OBJECTIF

Rechercher une étroite collaboration entre tous les acteurs/-trices concerné-e-s par la thématique de l'égalité des salaires entre femmes et hommes.



ACTIONS

- Rééditer la brochure détaillée renseignant sur les droits et devoirs en la matière, élaborée par le MEGA et le ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire (MTEESS), et la distribuer à large échelle.
- Rappeler aux partenaires sociaux leur responsabilité particulière et leur rôle important dans la diffusion d'informations et l'assistance en cas de doutes ou de problèmes.
- Responsabiliser les délégué-e-s à l'égalité qui ont pour mission de défendre l'égalité de traitement entre femmes et hommes au travail et qui peuvent, entre autres, « proposer à l'employeur un plan de mesures (...), présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective (...), prévenir et aplanir les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié (...) et saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail de toute plainte ou observation en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes. »
- Les instances publiques comme l'ITM, l'Ecole supérieure du Travail ainsi que le MEGA sont à l'écoute de besoins éventuels, du côté des salarié-e-s et des employeurs, en matériel de support, en instruments de travail ou en formations supplémentaires.

MESURE 4.3

DISCUTER LA TRANSPARENCE DES SALAIRES



CONTEXTE

La Commission européenne a annoncé pour le premier semestre 2020 une Stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, suivie de mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations.

Une proposition législative sur la transparence des salaires, avec pour objectif de lutter contre les inégalités entre hommes et femmes, est attendue pour la fin de l'année 2020.



OBJECTIF

Optimiser le dispositif de lutte contre les écarts de salaire entre femmes et hommes.



ACTIONS

- Suivi des discussions menées au niveau communautaire par le MTEESS et le MEGA.
- Lancer le débat sur la transparence des salaires au Luxembourg.

MESURE 4.4

PROMOUVOIR L'AUTOCONTRÔLE DES SALAIRES



CONTEXTE

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

L'instrument est adapté aux entreprises d'au moins 50 salariés et disponible sur le portail informatique du MEGA.

Depuis fin 2016, les entreprises participant au Programme des actions positives du MEGA doivent obligatoirement procéder à un autocontrôle de leurs salaires. Elles ne sont pas obligées de dévoiler les résultats de l'analyse, mais uniquement une preuve qu'elles ont utilisé le logiciel.



OBJECTIF

Promotion de l'autocontrôle des salaires.



ACTIONS

- Offrir une alternative aux entreprises se situant en-dessous de 50 salariés.
- Perfectionner le logiciel de mesure.

MESURE 4.5
**RECENTRER LE PROGRAMME
DES ACTIONS POSITIVES**



CONTEXTE

En 2009, le MEGA a formalisé le Programme des actions positives ayant pour objectif de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au niveau du traitement, de la prise de décision et de la conciliation entre travail et vie privée.

Peuvent adhérer à ce programme les entreprises privées, les communes ainsi que les départements ministériels et administrations publiques.



OBJECTIF

Évaluation par un/une expert-e externe du Programme des actions positives en vue, notamment, de tenir compte des évolutions sur le marché du travail et de le recentrer sur les priorités politiques actuelles.



ACTIONS

- Élaboration d'une nouvelle formule du Programme des actions positives.
- Mise à disposition des entreprises des conseiller-ère-s en égalité des sexes (« Genderberater »).

MESURE 4.6

LUTTER CONTRE LES SÉGRÉGATIONS PROFESSIONNELLES



CONTEXTE

Les statistiques démontrent que les femmes n'ont toujours pas les mêmes perspectives que les hommes sur le marché du travail. Ce constat est valable aussi bien en termes de salaire que de perspectives de carrière. De même, en fonction du sexe, l'emploi reste encore largement concentré sur un éventail restreint de professions.

Au Luxembourg, il existe des secteurs plus « féminins » que d'autres : en tête de liste vient le secteur de la santé et de l'action sociale, avec 75% de femmes, suivi par l'enseignement (62% de salariés de sexe féminin), le secteur des arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de services (58%) et le secteur de l'Horesca (avec 51% de femmes¹⁷).

Dans tous les autres secteurs, il y a plus d'hommes que de femmes. Les secteurs les plus « masculins » sont ceux de la construction (91% d'hommes), des transports et de l'entreposage (86% d'hommes) et de l'industrie (82% d'hommes). Le secteur de l'information et de la communication compte le double de salariés masculins que de salariés féminins.



OBJECTIF

En vue de rechercher un meilleur équilibre entre femmes et hommes dans tous les secteurs, le gouvernement continuera à prendre, respectivement soutenir des initiatives pour inciter les filles à embrasser des carrières scientifiques, technologiques et informatiques.



ACTIONS

- Déconstruire l'idée de professions féminines et de professions masculines.
- Projet MADAK (« les hommes dans l'éducation non formelle des enfants¹⁸»).
- Soutien de projets et initiatives tendant à intéresser les filles aux métiers STEM : « Girls in Tech », « Girls exploring Math », « Women in digital empowerment¹⁹», ...
- Réfléchir sur une stratégie de recrutement visant d'avantage de mixité dans la Fonction publique.

¹⁷ Bulletin n° 1/2017 Salaires, emploi et conditions de travail (STATEC).

¹⁸ <https://madak.lu/>.

¹⁹ <https://wide.lu/>.

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



CONTEXTE

Afin de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, et donc de permettre aux parents de pouvoir mener de front leur métier et d'assurer un juste partage des responsabilités parentales et familiales, de nouvelles offres ont émergé ces dernières années avec notamment la flexibilisation du congé parental et un investissement accru de l'État dans la garde et l'encadrement des enfants.

En parallèle, la digitalisation et la transformation numérique offrent notamment de nouvelles pistes en matière de télétravail et plus de souplesse pour les horaires de travail. Ces nouvelles formules seront d'autant plus importantes face à un vieillissement de la population et aux besoins de personnes actives de disposer de plus de temps pour s'occuper de leurs enfants et/ou de leurs proches dépendants.



OBJECTIFS

Dans un souci d'égalité entre les sexes, les réformes prévues par le programme gouvernemental en matière de nouvelles formes d'organisation du travail et de flexibilisation de la durée du travail (et notamment un droit au travail à temps partiel) devront nécessairement intégrer une perspective de genre afin d'éviter des effets pervers sous la forme de nouveaux déséquilibres entre hommes et femmes.



ACTION

- Négociations entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur de nouvelles pistes pour améliorer l'équilibre entre travail et vie privée.

MESURE 4.8 INDIVIDUALISER LA FISCALITÉ



CONTEXTE

Le programme gouvernemental 2018-2023 prévoit que « *le gouvernement poursuivra de manière conséquente les efforts engagés sur la voie de l'imposition individuelle. Une généralisation progressive, couplée à l'introduction d'un barème d'impôt unique nouveau, garantira à terme un modèle fiscal neutre quant au mode de vie des personnes* ».

Le système fiscal actuel, avec ses trois classes d'impôts (à savoir les classes 1, 1a et 2) n'est en effet plus adapté à la diversité des modèles familiaux de notre société. Aujourd'hui, il ne semble guère justifiable d'appliquer des traitements fiscaux inégaux en fonction de l'état civil de l'individu, ou même, d'avoir un système en place qui incite l'un des deux partenaires, en pratique le plus souvent la femme, à réduire ou même quitter son activité professionnelle.



OBJECTIF

Rendre le système fiscal neutre par rapport aux modes de vie et ouvrir la possibilité pour tout individu, marié ou non, de décider pour lui seul de sa situation fiscale.



ACTION

- Introduction de l'individualisation des droits fiscaux : dans le cadre de la future réforme fiscale, une refonte du système fiscal actuel est envisagée afin de passer d'un système de classes d'impôt vers un nouveau barème d'impôt unique.

MESURE 4.9

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



CONTEXTE

Le gouvernement s'était engagé en automne 2014 à intervenir de manière systématique pour favoriser une meilleure représentation du sexe sous-représenté dans les organes de décision. Et ce, dans les établissements publics et les sociétés dans lesquels l'État est représenté. L'objectif clair, chiffré et mesurable a été fixé à 40% de mandats pour le sexe sous-représenté en 2019.

En février 2019, le taux de femmes représentant l'État dans des organes de décision des établissements publics a dépassé pour la première fois les 40% pour se situer à 40,19% (contre 30,34% en janvier 2015). Le taux total de femmes dans les conseils d'administration des établissements publics, donc y inclus les personnes représentant d'autres partenaires, a atteint 34,69% (contre 27,41% en janvier 2015).



OBJECTIF

Poursuivre les efforts pour atteindre une meilleure représentation des deux sexes grâce à un système de monitoring permanent mis en place au sein du ministère de l'Economie.



ACTION

- Suivi régulier de l'évolution par le Conseil de gouvernement.

MESURE 4.10
**ENCOURAGER LES ENTREPRISES PRIVÉES
À FAVORISER L'ÉGALITÉ
DANS LA PRISE DE DÉCISION**



CONTEXTE

Le programme gouvernemental 2018-2023 prévoit que « *Quant aux organes de direction des petites et moyennes entreprises, un meilleur équilibre entre hommes et femmes sera encouragé par le programme des « actions positives » qui se trouve déjà en place (...)* ».

Depuis une loi de décembre 2016, la fixation d'objectifs chiffrés en matière d'égalité dans la prise de décision (au niveau du Conseil d'administration et au niveau du Comité de direction) constitue un critère d'éligibilité pour l'obtention d'un agrément ministériel par l'entreprise participant au Programme des actions positives du MEGA.



OBJECTIF

Inciter les entreprises à se fixer des objectifs concrets en matière d'égalité dans la prise de décision.



ACTIONS

- Sensibiliser les entreprises aux avantages de la mixité dans les fonctions dirigeantes.
- Accompagner les entreprises dans leurs démarches, notamment par la mise à disposition de conseiller-ère-s en égalité des sexes (« Gleichstellungsberater »).

MESURE 4.11

RENDRE VISIBLES LES COMPÉTENCES DES FEMMES DANS LA PRISE DE DÉCISION



CONTEXTE

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

Fin 2019, quelque 700 profils de femmes étaient ainsi disponibles dans la banque de données exploitée à la base de ce projet²⁰.



OBJECTIF

Attribuer davantage de visibilité aux femmes occupant des postes à responsabilité.

En effet, les jeunes, filles ou garçons ont besoin de modèles auxquels ils s'identifient et auxquels ils vont tenter à imiter. Or face à la sous-représentation de femmes à ce niveau, les jeunes filles risquent de ne pas se sentir concernées par la prise de décision.



ACTIONS

- Intensifier les efforts d'information et de sensibilisation auprès des demandeurs/demandresses potentiel-le-s, à savoir les dirigeants d'entreprises et d'associations.
- Continuer les efforts pour déconstruire l'image du style de direction « masculin » basant sur des caractéristiques, comportements et compétences typiquement attribués aux seuls hommes.
- Montrer aux jeunes filles des rôles-modèles féminins en matière de prise de décision.

²⁰ <http://femaleboardpool.eu/>.

MESURE 4.12

RÉFORMER LE COMITÉ DU TRAVAIL FÉMININ (CTF)



CONTEXTE

Créé par un règlement grand-ducal du 27 novembre 1984, le CTF est un organe consultatif du gouvernement chargé d'étudier soit de sa propre initiative, soit à la demande du gouvernement les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelle des femmes.

Il est composé de personnes représentant les organisations patronales et syndicales, du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) et de différents ministères et administrations.



OBJECTIF

Préciser le cadre de travail du CTF afin d'inclure davantage la dimension de mixité femme-homme dans les domaines relatifs à l'emploi.



ACTIONS

- Adaptation du règlement grand-ducal de base en étroite collaboration avec les membres actuels du Comité.

PRIORITÉ

5¹⁷

PROMOUVOIR

l'égalité au niveau local



MESURE 5.1 ÉTABLIR UN ÉTAT DES LIEUX



CONTEXTE

Dans son programme gouvernemental 2018-2023, le gouvernement souligne le rôle important d'une politique locale engagée dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. De tels efforts ne peuvent être couronnés de succès sans le support, le savoir-faire et l'engagement tant des représentant-e-s politiques locaux que du personnel communal, comme la proximité des communes de leurs citoyen-ne-s et leur offre de services multiples ont un impact direct sur la qualité de vie de toute la population locale.

Dans ce sens, les communes constituent des partenaires privilégiés du gouvernement dans la réalisation d'une égalité entre les sexes.



OBJECTIF

Un état des lieux de la situation actuelle dans les 102 communes du pays sera établi.



ACTION

- Enquête sous forme de questionnaire en ligne comprenant deux parties : un volet quantitatif (organes en place, mécanismes existants, documents, plateformes de communication) et un volet qualitatif (enquêtes, attentes, évaluations).

MESURE 5.2

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



CONTEXTE

Les communes, en tant qu'autorités publiques locales, sont considérées comme étant des acteurs à part entière de la politique de l'égalité entre femmes et hommes : campagnes, conférences, programmes d'action ou prix décernés pour la meilleure pratique communale d'égalité en témoignent et confirment cet engagement.

Dans cette optique, le MEGA voudra assumer davantage son rôle de partenaire-conseil des communes, en vue de les soutenir dans leur mise en œuvre d'une politique promouvant l'égalité du genre, aussi bien au sein de l'administration communale qu'au niveau de leurs citoyen-ne-s.



OBJECTIF

Mettre en place une structure permettant de centraliser les besoins en conseils et en informations des communes.



ACTIONS

- Création d'une cellule de coordination entre le ministère de l'Intérieur, le MEGA et le Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises (SYVICOL).
- Création d'un back office technique pour garantir une documentation actualisée aux communes (y compris un recueil de bonnes pratiques).
- Mise en place d'un « guichet d'accueil » pour toute question intéressant les responsables politiques des communes, les administrations et les habitants des communes.
- Accompagnement des communes par des conseillers en égalité des sexes (« Gleichstellungsberater »)

MESURE 5.3

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



CONTEXTE

En vue de pouvoir augmenter le nombre de communes participant activement à la mise en œuvre d'une politique locale de l'égalité entre femmes et hommes, un accent particulier sera mis sur la Charte européenne de l'égalité du Comité des communes et régions de l'Europe, Charte qui sert de document d'orientation et d'outil pratique.



OBJECTIF

Promouvoir la Charte européenne en vue d'augmenter le nombre de signataires.



ACTIONS

- Entrevues entre le MEGA et les représentant-e-s d'une commune (sur demande ou sur proposition du ministère) permettant ainsi de mieux faire connaître les objectifs et les différents articles de la Charte.
- Actualisation du guide pour les communes par le MEGA, en partenariat avec le SYVICOL.
- Association d'autres partenaires et expert-e-s pour multiplier les efforts de sensibilisation.

MESURE 5.4

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



CONTEXTE

Au niveau local, il existe deux types de délégué-e-s à l'égalité dont la mission est de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes :

1. La/Le délégué-e à l'égalité politique fait partie du collège échevinal et se fait l'intermédiaire entre la politique d'égalité au niveau national et la commune.
1. La/Le délégué-e à l'égalité du personnel trouve ses missions définies dans le règlement grand-ducal du 11 septembre 2006 fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégués à l'égalité entre femmes et hommes au sein des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes.



OBJECTIF

Cadrer les missions de délégué-e-s à l'égalité locaux avec comme objectif commun d'appuyer la promotion de la Charte européenne de l'égalité entre femmes et hommes qui comporte un volet interne (élus et personnel communal) et un volet externe (public).



ACTIONS

- Créer un réseau des délégué-e-s à l'égalité pour renforcer la volonté politique locale en matière de politique de l'égalité.
- Créer et encadrer un réseau des délégué-e-s à l'égalité du personnel comme multiplieurs en interne.
- Immixtion des conseillers en égalité des sexes (« Gleichstellungsberater »).

MESURE 5.5

AUGMENTER LE POURCENTAGE DE FEMMES EN POLITIQUE COMMUNALE



CONTEXTE

Aux élections communales de 2017, 1120 sièges étaient à pourvoir dans 102 communes : des 3575 candidatures, 1279 émanaient de femmes et 2296 d'hommes. Le taux de femmes candidates était donc de 35,78% (contre 64,22% d'hommes).

277 femmes et 842 hommes ont été élus. Le taux de femmes élues est donc de 24,75% (contre 75,25% d'hommes).

Force est donc de constater que la participation des femmes à la vie politique communale est entravée à chaque étape du processus électoral : elles sont moins nombreuses à être candidates, leur taux de réussite est moins bon, elles sont donc encore moins nombreuses à être élues et enfin, elles occupent significativement moins que les hommes, les positions les plus élevées au sein des conseils communaux.



OBJECTIF

Améliorer l'équilibre entre femmes et hommes dans la prise de décision au niveau local.



ACTIONS

- Encouragement des partis politiques à garantir, à l'échelle nationale, un quota de 40% de chaque sexe sur leurs listes de candidat-e-s à présenter dans les communes tombant sous le système de vote à majorité proportionnelle.
- Incitation des partis politiques à se doter d'une stratégie pour améliorer la visibilité des candidat-e-s du sexe sous-représenté.
- Encouragement de la mixité au niveau des candidatures dans les communes tombant sous le système de vote à majorité relative.

PRIORITÉ

6^{/7}

LUTTER

contre les violences
domestiques



MESURE 6.1

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



CONTEXTE

Le Luxembourg dispose d'un cadre légal performant en matière de lutte contre la violence domestique notamment grâce à la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique. Malgré tout, des cas particulièrement graves soulèvent régulièrement la question de possibilités d'amélioration du dispositif en place.

En parallèle, par rapport à un phénomène en constante évolution et l'émergence de nouvelles formes de violences, certains États européens ont développé/sont en train de discuter de nouvelles pistes pour prévenir la violence et pour garantir la prise en charge et la sécurité des victimes.



OBJECTIF

Mise en place d'un groupe de travail interministériel, composé de représentants du MEGA, du ministère de la Justice, du ministère de la sécurité intérieure, du Parquet et de la Police, chargés d'apporter un regard critique sur la législation, les procédures administratives en place, la collaboration entre les différents acteurs, et d'élaborer, le cas échéant, d'éventuelles pistes d'amélioration.



ACTIONS

- Thématiser notamment les nouvelles formes de violences comme la cyber-violence, une protection efficace des victimes et les relations entre les divers acteurs de la chaîne d'intervention.
- Formuler des recommandations à l'attention du gouvernement.

MESURE 6.2

INVESTIR DANS LES POLITIQUES DE PRÉVENTION



CONTEXTE

La violence fondée sur le genre est à la fois cause et conséquence des inégalités entre femmes et hommes.

Dans un souci de combattre le fléau à la source, les causes de la violence, qui sont notamment à chercher au niveau des stéréotypes sexués se formant dès le plus bas âge et se perpétuant tout au long de la vie, doivent être détectées et contrecarrées.



OBJECTIF

Rompres de manière durable avec les stéréotypes, préjugés et clichés relatifs aux sexes et réduire ainsi les violences basées sur le sexe.



ACTIONS

- Plan d'action national pluriannuel « Santé sexuelle et affective » : dans le cadre de l'éducation, accent particulier sur le développement de l'éducation sexuelle et affective promouvant les valeurs de respect et d'égalité entre les sexes.
- Campagnes d'information et de sensibilisation (« la violence nuit à toute la famille », « la violence a de multiples visages », www.violence.lu).
- Projets interactifs : théâtre de prévention pour la communauté lusophone et « ech kämpfe fair » pour les jeunes.
- Soutien des manifestations organisées par la société civile dans le cadre de l'« Orange week ».

MESURE 6.3

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



CONTEXTE

Le MEGA rassemble annuellement des chiffres sur la violence domestique au Luxembourg par l'intermédiaire du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence (« le Comité »), dont les membres recueillent, chacun pour le/les domaine(s) qui le concerne(nt), les informations pertinentes prévues par la législation sur la violence domestique.

Le rapport en question est donc à considérer comme compilation de données administratives plutôt que comme statistiques au sens scientifique du terme.



OBJECTIF

Professionnalisation du recueil des données et de l'établissement de statistiques en matière de violence.



ACTION

- Création, par étapes, d'un Observatoire de l'égalité des femmes et des hommes : la violence domestique sera traitée comme domaine prioritaire à mettre en place au courant de l'année 2020.

MESURE 6.4

SUIVRE DE PRÈS LA PRISE EN CHARGE DES VICTIMES



CONTEXTE

Le Luxembourg dispose d'un réseau intense de structures d'accueil et de services de consultation à travers tout le pays qui s'adressent tant aux victimes qu'aux auteur-e-s de violence²¹.

Le dispositif de lutte contre la violence domestique est évalué en permanence quant à son efficacité. Dans ce cadre, le gouvernement a l'ambition de proposer un réseau de structures d'accueil et de centres de consultation suffisant et performant au profit des victimes majeures et mineures de violence domestique.

Les capacités d'accueil et les ressources nécessaires sont adaptées de manière régulière en fonction des besoins formulés par les gestionnaires.



OBJECTIF

Garantir, en situation d'urgence, un logement à toute victime de violence domestique.



ACTIONS

- Chercher des alternatives pour le logement d'usagers de structures d'accueil après la phase d'urgence.
- Soutenir l'extension de l'offre de logements dits de deuxième phase.
- Inciter les structures d'accueil à travailler en réseau.

²¹ <https://violence.lu/aide/#e>.

MESURE 6.5

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



CONTEXTE

Au Luxembourg, le MEGA est en charge de la coordination de l'assistance aux victimes de la traite des êtres humains. Fin 2019, deux services d'assistance ambulatoire aux victimes de la traite ont bénéficié d'un agrément ministériel²².

Ils garantissent et apportent à toutes les victimes de la traite, femmes, hommes et enfants, l'assistance, telle que définie par la loi modifiée du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains.



OBJECTIF

Optimiser les activités de prise en charge des victimes de la traite des êtres humains.



ACTION

- Analyser l'opportunité de fusionner les deux services d'assistance, conformément à la recommandation de la Commission consultative des Droits de l'Homme en sa qualité de rapport national concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène.

²² Services COTEH et SAVTEH / <https://stoptraite.lu/fr/>.

MESURE 6.6

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



CONTEXTE

En 2016, les ministres de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Justice ont présenté la stratégie du gouvernement en matière d'encadrement de la prostitution au Luxembourg.

Cette stratégie se composait de deux parties : d'une part, du projet de loi n° 7008 renforçant la lutte contre l'exploitation de la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains à des fins sexuelles²³ et, d'autre part, du premier Plan d'Action National (PAN) « Prostitution ».



OBJECTIF

Réaliser une analyse du « modèle luxembourgeois » en matière d'encadrement de la prostitution.



ACTIONS

- Demander d'établir ce premier bilan à la Plateforme « Prostitution », rassemblant les principaux acteurs impliqués dans l'encadrement de la prostitution au Luxembourg : MEGA, ministère de la Justice, services DropIn et HIV-Berodung de la Croix-Rouge, Service d'intervention sociale de la Ville de Luxembourg, Parquet Général et Police Grand-Ducale.
- Institutionnaliser le Comité « Prostitution » par voie de règlement grand-ducal : ce Comité suivra le phénomène de la prostitution au Luxembourg et en analysera de manière régulière l'évolution et les conséquences.

²³ Devenu par la suite la loi du 28 février 2018 renforçant la lutte contre l'exploitation de la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains à des fins sexuelles et modifiant : 1) le Code de procédure pénale 2) le Code pénal.

PRIORITÉ

7^{/17}

ENCOURAGER

le développement d'une société
plus égalitaire



MESURE 7.1

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



CONTEXTE

Des statistiques détaillées et fiables ont trois fonctions principales :

- fournir un ensemble de données objectives aidant les responsables politiques à opérer les choix adéquats ;
- fournir des informations aux professionnels du terrain pour pouvoir évaluer et, en cas de besoin, adapter leur travail ;
- suivre et analyser les évolutions de la situation.

Or les chiffres collectés de manière régulière au Luxembourg (comme par exemple ceux figurant dans les rapports annuels du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la violence) correspondent plus à des données administratives qu'à des analyses standardisées et scientifiques.



OBJECTIF

Mettre en place un suivi scientifique de l'évolution de l'égalité entre femmes et hommes au Luxembourg.



ACTIONS

- Création d'un « Observatoire de l'Égalité entre femmes et hommes ». S'inspirant de l'Indice européen sur l'égalité des sexes de l'EIGE, cet Observatoire se décline en 7 domaines, à savoir l'éducation, l'emploi, la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée, la prise de décision, le revenu, la santé et la violence domestique, qui sera le premier volet à être créé.
- Rappel à toutes les institutions publiques concernées de la nécessité de ventiler par sexe leurs données respectives collectées.

MESURE 7.2

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



CONTEXTE

L'apparition du coronavirus début 2020 et le déclenchement subséquent de l'état de crise au Luxembourg ont eu des impacts sur une multitude de domaines de notre vie quotidienne : la santé, en premier lieu, mais également sur la gestion de crise, l'emploi, la vie publique, la garde d'enfants, l'éducation, les tâches domestiques, les relations conjugales et familiales ...

En termes d'égalité des sexes, la question qui se pose est de savoir comment ces changements radicaux de la vie quotidienne ont influencé l'égalité entre femmes et hommes.



OBJECTIF

Mesurer l'impact de la pandémie du Covid-19 sur l'égalité des sexes.



ACTIONS

- Analyser le recours aux instruments de crise comme le chômage partiel, le télétravail, le congé pour raisons familiales, ... sous la dimension du genre.
- Intégrer la dimension du genre dans les travaux de recherche scientifique en relation avec la pandémie et ses conséquences.
- Analyser en détail la situation et l'évolution de la violence domestique pendant la crise.

MESURE 7.3

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



CONTEXTE

Actuellement, certaines catégories de la population au Luxembourg sont amenées à suivre un cours d'instruction civique intitulé « Vivre ensemble au Grand-Duché de Luxembourg ». Il s'agit notamment des candidat-e-s à la nationalité luxembourgeoise et des demandeurs/demanderesse-s de protection internationale.

L'égalité entre femmes et hommes est thématiquée dans ce cours dans le cadre du volet des droits de l'homme et des droits fondamentaux des citoyen-ne-s.



OBJECTIF

Prévoir respectivement une information ou un rappel des droits et obligations en matière d'égalité pour l'ensemble des citoyen-ne-s vivant au Grand-Duché.



ACTION

- Réflexion sur l'information généralisée des citoyen-ne-s quant à leurs droits et obligations en matière d'égalité entre les sexes.

MESURE 7.4

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



CONTEXTE

En 2016, des quotas légaux ont été introduits dans la législation luxembourgeoise. 40% de chaque sexe respectivement 50% de candidats de chaque sexe doivent désormais figurer sur les listes de candidats à présenter par les partis politiques pour les élections législatives nationales respectivement les élections communales.

Le texte de loi prévoit une évaluation de ces quotas après leur première application.



OBJECTIFS

Viser un meilleur partage entre femmes et hommes des postes à responsabilité politique et une composition plus égalitaire des instances de prise de décision politique au niveau national.



ACTIONS

- Évaluation des quotas légaux, à intégrer éventuellement dans les discussions générales sur une éventuelle réforme du système électoral au Luxembourg.
- Poursuite des réflexions sur d'autres instruments d'appui.

MESURE 7.5
**APPUYER LES POLITIQUES
D'ÉGALITÉ PAR DES FORMATIONS**



CONTEXTE

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

Depuis 2011, le MEGA dispense un cours de base sur l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre de la formation initiale des stagiaires des agents communaux à l'Institut national d'Administration publique (INAP).

Depuis 2014, une formation est proposée dans le cadre de la formation continue pour délégué-e-s à l'égalité dans la Fonction publique.



OBJECTIF

Travail d'information et de sensibilisation à moyen et long terme.



ACTIONS

- Sur demande, le MEGA organise des séances d'information ou de formation sur des thèmes spécifiques concernant l'égalité des femmes et des hommes et notamment à l'attention des élu-e-s locaux, du personnel du secteur social et des acteurs/-trices des domaines de la violence domestique et de la traite des êtres humains.
- Systématiser les cours de base sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

MESURE 7.6

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE SPORT



CONTEXTE

Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a adopté en 2015 une recommandation sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport. Ce texte s'adresse aux gouvernements, aux organisations sportives, aux médias et aux autres organisations internationales.

La recommandation propose des mesures sur l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la législation, les politiques et les programmes, l'éducation physique formelle et non formelle, la lutte contre la violence fondée sur le genre, la sensibilisation et la formation, la collecte de données et la recherche, le suivi et les rapports, le langage non sexiste ainsi que les bourses, les salaires, les prix dotés d'une somme d'argent et les primes.

L'Accord partiel élargi sur le sport (APES) du Conseil de l'Europe a mené plusieurs activités sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de sa mission visant à rendre le sport plus éthique, plus inclusif et plus sûr. Ces activités comprennent le projet « Balance in Sports » (2016) qui a conduit au développement d'outils pour la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le projet conjoint de l'UE et du Conseil de l'Europe « ALL IN: Towards gender balance in sport » (1^{er} mars 2018 – 31 octobre 2019). Ce projet vise à fournir un soutien aux autorités publiques et aux organisations sportives lors de la conception et de la mise en œuvre de politiques et de programmes visant à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans le sport notamment grâce à l'adoption d'une stratégie d'intégration de la dimension de genre.



OBJECTIF

Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine du sport au Luxembourg.



ACTIONS

- Le MEGA cherchera un dialogue constructif avec les acteurs concernés comme notamment le(s)
 - Ministère des Sports,
 - Conseil supérieur des sports,
 - Fédérations sportives,
 - COSL,
 - Presse sportive.

RÉCAPITULATIF DES MESURES

	Page
1 INCITER ET SOUTENIR L'ENGAGEMENT CITOYEN ET POLITIQUE	11
1.1 Soutenir les initiatives de la société civile { SOCIÉTÉ } { EMPLOI } { COMMUNES } { ÉDUCATION }	12
1.2 Intéresser les jeunes à la thématique de l'égalité { ÉDUCATION }	13
1.3 Célébrer les rendez-vous internationaux { ÉDUCATION } { SOCIÉTÉ }	14
2 LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LE SEXISME	15
2.1 Analyser les stéréotypes liés aux sexes { ÉDUCATION } { SOCIÉTÉ }	16
2.2 Sensibiliser les jeunes { ÉDUCATION }	17
2.3 Lutter contre les publicités sexistes	18
2.4 Travailler, en collaboration avec les professionnels, sur la représentation des sexes dans les médias { SOCIÉTÉ } { EMPLOI } { COMMUNES } { ÉDUCATION }	19
2.5 Thématiser les pratiques de marketing sexué { SOCIÉTÉ }	20
2.6 L'abolition des termes de « mademoiselle » et « nom de jeune fille » { SOCIÉTÉ }	21
2.7 Aborder le sujet d'un langage neutre en termes de genre { SOCIÉTÉ }	22
3 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DANS L'ÉDUCATION	23
3.1 Veiller à ce que chaque jeune acquerra des compétences de base en matière de codage { ÉDUCATION }	24
3.2 Motiver les élèves à lire et leur faire connaître des stratégies de lecture en vue d'influencer de manière positive les compétences en lecture { ÉDUCATION }	25
3.3 Sensibiliser le personnel enseignant à l'égalité { ÉDUCATION }	26
3.4 Promouvoir l'égalité sans discrimination à travers l'approche pédagogique générale du cadre de référence national sur l'éducation non-formelle des enfants et des jeunes { ÉDUCATION }	27
3.5 Intéresser davantage de garçons aux professions socio-éducatives { ÉDUCATION }	28
3.6 Promouvoir la santé et le bien-être des filles et des garçons { ÉDUCATION }	29
3.7 Améliorer l'équilibre des sexes au niveau de la gouvernance dans l'éducation { ÉDUCATION }	30
3.8 Impliquer davantage les parents dans l'éducation des enfants { ÉDUCATION }	31
3.9 Aborder la thématique de la représentation stéréotypée des jouets { ÉDUCATION }	32
4 FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	33
4.1 Renforcer l'engagement politique en faveur de l'égalité salariale { EMPLOI }	34
4.2 Mieux informer et sensibiliser sur l'égalité salariale { EMPLOI }	35
4.3 Discuter la transparence des salaires { EMPLOI }	36
4.4 Promouvoir l'autocontrôle des salaires { EMPLOI }	37
4.5 Recentrer le Programme des actions positives { EMPLOI }	38
4.6 Lutter contre les ségrégations professionnelles { EMPLOI }	39

	Page
4.7 Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les sexes { EMPLOI }	40
4.8 Individualiser la fiscalité { EMPLOI } { SOCIÉTÉ }	41
4.9 Maintenir l'objectif d'au moins 40% de membres de chaque sexe dans les conseils d'administration { EMPLOI }	42
4.10 Encourager les entreprises privées à favoriser l'égalité dans la prise de décision { EMPLOI }	43
4.11 Rendre visibles les compétences des femmes dans la prise de décision { EMPLOI } { ÉDUCATION }	44
4.12 Réformer le Comité du travail féminin (CTF) { EMPLOI }	45
5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ AU NIVEAU LOCAL	46
5.1 Etablir un état des lieux { COMMUNES }	47
5.2 Mettre en place une plateforme unique de conseil et d'accompagnement des communes { COMMUNES }	48
5.3 Multiplier les plans d'action locaux pour l'égalité entre femmes et hommes { COMMUNES }	49
5.4 Valoriser les acteurs/-trices locaux responsables en matière d'égalité entre femmes et hommes { COMMUNES }	50
5.5 Augmenter le pourcentage de femmes en politique communale { COMMUNES }	51
6 LUTTER CONTRE LES VIOLENCES DOMESTIQUES	52
6.1 Analyser la législation actuelle sur la violence domestique et sa mise en œuvre { SOCIÉTÉ }	53
6.2 Investir dans les politiques de prévention { SOCIÉTÉ }	54
6.3 Améliorer le recueil et le traitement de données statistiques relatives à la violence domestique et les violences fondées sur le sexe { SOCIÉTÉ }	55
6.4 Suivre de près la prise en charge des victimes { SOCIÉTÉ }	56
6.5 Mieux coordonner l'encadrement des victimes de la traite des êtres humains { SOCIÉTÉ }	57
6.6 Dresser un bilan de la Stratégie en matière d'encadrement de la prostitution { SOCIÉTÉ }	58
7 ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT D'UNE SOCIÉTÉ PLUS ÉGALITAIRE	59
7.1 Mettre en place un Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes { SOCIÉTÉ } { EMPLOI } { COMMUNES } { ÉDUCATION }	60
7.2 Analyser l'état de crise sous l'angle de l'égalité entre les sexes { SOCIÉTÉ }	61
7.3 Informer les citoyen-ne-s sur leurs droits et obligations { SOCIÉTÉ } { EMPLOI } { COMMUNES } { ÉDUCATION }	62
7.4 Rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes en politique nationale { SOCIÉTÉ }	63
7.5 Appuyer les politiques d'égalité par des formations { SOCIÉTÉ } { EMPLOI } { COMMUNES } { ÉDUCATION }	64
7.6 Promouvoir l'égalité des sexes dans le sport { SOCIÉTÉ }	65

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

Égalité entre les femmes et les hommes/Égalité des sexes

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

Égalité de traitement entre les femmes et les hommes

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

Genre/Gender

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

Sexe

Caractéristiques biologiques qui distinguent les femmes et les hommes.

Intersexualité (personne intersexe)

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

Diversité

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

Gender mainstreaming

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

Analyse selon le genre

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

Évaluation de l'impact selon le genre

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

Action positive

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

Stéréotypes de genre

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

LGBTI

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

EN RÉSUMÉ

{ 7 }

PRIORITÉS

{ 48 }

MESURES / ENGAGEMENTS

{ 99 }

ACTIONS CONCRÈTES

{ SOCIÉTÉ }

{ COMMUNES }

{ ÉDUCATION }

{ EMPLOI }