

# SOMMAIRE

<b>Introduction</b>	3
Budget	5
Organes de consultation et de collaboration	6
1. Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes	6
2. Comité du Travail Féminin	9
3. Comités et groupes de travail interministériels	11
<b>Les activités du Ministère de la Promotion Féminine</b>	12
I) Activités nationales	12
A. Activités dans le domaine législatif et réglementaire	12
1. Le projet de loi concernant l'institution d'un congé pour raisons familiales	12
2. Le projet de loi modifiant 1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel; 2) la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes	13
3. Le règlement grand-ducal portant création d'un comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes	14
4. Avis du Ministère de la Promotion Féminine concernant les changements du régime des pensions du secteur privé	15
5. Avis du Ministère de la Promotion Féminine concernant les propositions de réforme des régimes de pensions du secteur public	16
B. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité	17
1. Campagne d'information nationale	17
2. Groupes de réflexion	17
3. Débat d'orientation sur la politique d'égalité à la Chambre des Député-e-s	17
4. Politique communale de l'égalité entre femmes et hommes	18
5. Manuel sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)	19
6. Projet: Formation? Continue! E Liewe laang léieren	19
7. Projet FEM-TRAINING-NET (Leonardo da Vinci)	20
8. Brochure: Vivons l'égalité - Travaillons ensemble	21
9. Prix Féminin de l'Entreprise	22
10. Actions positives	24
11. Projet: Partageons l'égalité - Gläichheet delen	25
C. Le domaine social	35
1. Centres d'accueil et services conventionnés	35
2. Campagne: Neen as Neen	38
3. Etude: Les Femmes au Foyer	40
4. Campagne: Fraen iwer 50 an hir Gesondheet	40

D. Le domaine des médias	42
1. Groupe de travail: L'image de la femme dans les médias	42
E. Le domaine de la culture	43
1. Guide de la féminisation des noms, titres, fonctions et métiers	43
II) Activités européennes et internationales	44
A. Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	44
B. Comité pour la mise en oeuvre du programme communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes (1996-2000)	47
C. Comité Directeur pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (CDEG)	52
D. Sessions du Conseil 'Travail et Affaires Sociales'	54
E. Conférences internationales	55
1. La Traite des Femmes, Vienne 10-11 juin 1996	55
2. Sommet Européen à Rome: "Les femmes pour le renouvellement de la politique et de la société"	61
3. Séminaire à Dublin: 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes - Mécanismes de mainstreaming	67

# INTRODUCTION

Pour la mise en oeuvre de ses activités réalisées au cours de l'année 1996, le Ministère de la Promotion Féminine a pris en considération

- la déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994
- les motions et résolutions adoptés par la Chambre des Députés lors du débat d'actualité portant sur l'égalité des chances du 7/3/1996
- la Plate-forme d'Action de la 4e Conférence Mondiale sur les femmes de septembre 1995 et les engagements du gouvernement pris à Pékin par Madame la Ministre Marie-Josée Jacobs
- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée par le Luxembourg en 1989
- le 4e Programme d'Action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes adopté par le Conseil en 1995
- la résolution du Conseil des Ministres concernant l'Image des femmes et des hommes dans la publicité et les médias adoptée le 5/10/1995
- les objectifs du programme de l'année européenne pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 'E Liewe laang léieren' (1996)
- les objectifs du programme européen de formation professionnelle Leonardo da Vinci (1995 à 1999)
- la Convention concernant les droits de l'enfant, ratifiée par le Luxembourg en décembre 1993.

Les activités se concentrent autour des domaines suivants:

I) Activités nationales:

- A) Le domaine législatif et réglementaire
- B) Le domaine de la promotion de l'égalité
  - dans la politique nationale de l'égalité
  - dans la politique communale de l'égalité
  - dans l'éducation
  - dans le marché de l'emploi
- C) Le domaine social
  - les maisons et services conventionnés
  - l'enquête sur les femmes au foyer
  - les campagnes de sensibilisation et d'information
- D) Le domaine des médias
- E) Le domaine de la culture
- F) Les consultations et contacts

II) Activités européennes et internationales

- A) Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes
- B) Comité pour la mise en oeuvre du 4e programme communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes (1996-2000)
- C) Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG)
- D) Sessions du Conseil 'Travail et Affaires Sociales'

## E) Conférences internationales

La mission du Ministère consiste à promouvoir le statut de la femme et à influencer le changement de la société en faveur de l'égalité entre femmes et hommes. Etant donné que ce changement demande une mise en question des comportements et des mentalités, tout comme une réflexion sur les rôles impartis traditionnellement aux femmes et aux hommes dans la société en mutation vers une démocratisation dans les relations entre les sexes, tant dans le milieu du travail que dans la vie privée, le Ministère de la Promotion Féminine se voit confronté à une multitude de besoins et de doléances, très diverses, de personnes, femmes et hommes, d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, publics et privés.

La promotion de la femme et de l'égalité entre les sexes étant un sujet transversal de la politique du Gouvernement, le Ministère de la Promotion Féminine a eu recours, pour l'élaboration et la mise en oeuvre de ses projets, à la collaboration du Comité interministériel de l'égalité, du Comité du Travail Féminin, des partenaires sociaux et des organismes féminins, et à l'expérience de beaucoup de personnes intéressées au processus de développement de l'égalité entre femmes et hommes.

## Budget

Indemnités pour services extraordinaires	110.000.-
Indemnités pour services de tiers	80.000.-
Frais de route et de séjour	78.000.-
Frais de route et de séjour à l'étranger	250.000.-
Frais de bureau	270.000.-
Bâtiments: exploitation et entretien	312.000.-
Frais d'experts et d'études: étude sur la situation des femmes au Grand-Duché de Luxembourg	4.500.000.-
Frais de publication	3.000.000.-
Participation à des actions en faveur de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes	2.250.000.-
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement de centres d'accueil conventionnés pour femmes	97.343.000.-
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des services conventionnés pour femmes	22.178.000.-
Subsides à des associations oeuvrent en faveur de la promotion de la condition féminine	170.000.-
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"	1.100.000.-
Subsides en faveur d'entreprises ayant pris des mesures novatrices dans l'intérêt de l'emploi des femmes	500.000.-
Acquisition d'équipements spéciaux	162.000.-
Restants d'exercices antérieurs:	
Bâtiments: exploitation et entretien	10.000.-
Acquisition d'équipements spéciaux	330.000.-

# Organes de consultation et de collaboration

## 1. Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes

Le Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes a été créé en application du règlement grand-ducal du 31 mars 1996 portant création d'un comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes.

En vertu de l'article 4 (1) du règlement grand-ducal précité, le Comité « étudie toute question ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes et adresse à ce sujet ses avis, ses propositions ou suggestions au Ministre [ayant dans ses attributions la promotion féminine]. »

Le deuxième paragraphe de l'article 4 prévoit:

« Dans le cadre de sa mission, le comité est consulté sur tous les projets de loi, susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité entre femmes et hommes. Il en analyse les conséquences respectives sur les femmes et les hommes et la neutralité de la terminologie au regard du sexe. »

Conformément à l'article 5 du règlement grand-ducal, « [l]es membres du comité remplissent la fonction de correspondants en matière d'égalité entre les Ministres du département dont ils ressortent et le comité. A ce titre ils reçoivent communication des documents et informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission et diffusent dans leur ministère les informations et suggestions qu'ils jugent utiles à la réalisation de l'égalité de fait entre femmes et hommes. »

Les objectifs poursuivis par le Comité dans le cadre de ses missions sont les suivants:

- sensibiliser à la question de l'égalité à tous les niveaux de la prise de décision politique;
- intégrer le principe de l'égalité entre femmes et hommes dans toutes les politiques et programmes (« mainstreaming » du principe de l'égalité comme approche interdisciplinaire);
- propager la politique de l'égalité.

A ces occasions, il a adopté un avis relatif au projet de loi n° 4071 complétant le code pénal en portant incrimination du racisme, du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales.

De même, il a discuté

- du débat d'orientation sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes;
- de l'avant-projet de loi portant modification de la loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail, 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974;
- du mandat du comité;
- du mainstreaming du principe de l'égalité des sexes;
- de la réforme administrative;
- du projet de mesures législatives et réglementaires relatives aux actions positives dans la fonction publique élaboré par le Ministère de la Promotion féminine et adressé au Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative en date du 1<sup>er</sup> août 1996;
- de l'application de la plate-forme d'action adoptée par la quatrième conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin et de l'avant-projet de programme d'action gouvernemental 1996-2000 pour la mise en oeuvre de la plate-forme préparé par le Ministère de la Promotion féminine;
- de l'avant-projet de loi modifiant 1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel; 2) la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes;
- de l'enquête sur les femmes au foyer organisée par le Ministère de la Promotion féminine;
- de l'avant-projet de loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail;
- du projet d'enquête sur les besoins des agent-e-s de la fonction publique en matière d'aménagement des structures de travail et de garde d'enfants, de personnes handicapées et/ou de personnes âgées.

En ce qui concerne en particulier l'avant-projet de programme d'action gouvernemental pour la mise en oeuvre de la plate-forme de Beijing, les membres du Comité sont appelé-e-s à le compléter et/ou modifier ainsi qu'à le soumettre à l'avis du/de la Ministre dont ils/elles relèvent.

En vue de rendre plus efficace sa manière de procéder, le Comité a décidé, sur proposition du Ministère de la Promotion féminine, de former des sous-groupes chargés d'examiner les thèmes suivants, tirés de la plate-forme de Beijing:

- sous-groupe 1: pauvreté, structures et politiques économiques;
- sous-groupe 2: éducation et formation/santé;
- sous-groupe 3: environnement;
- sous-groupe 4: violence et conflits armés;
- sous-groupe 5: prise de décision et mécanismes de promotion des femmes;
- sous-groupe 6: droits fondamentaux.

Les membres effectifs/ves et suppléant-e-s du Comité ont été invité-e-s à participer les 14 novembre et 5 décembre 1996 à un séminaire intitulé « l'égalité des chances entre femmes et hommes », organisé à leur intention par le Ministère de la Promotion féminine en coopération avec l'antenne luxembourgeoise de l'Institut européen d'Administration publique. Le séminaire a eu lieu sous la



direction de Madame Ada Garcia, sociologue et directrice du groupe de sociologie wallonne, rattaché à l'Université Catholique de Louvain.

Le programme du séminaire était le suivant:

- analyse de la situation des femmes dans la société en général, dans le monde politique et sur le marché du travail;
- approche de la notion de l'égalité des chances entre femmes et hommes;
- pourquoi une politique d'égalité des chances dans l'administration publique?
- outils, priorités et orientations d'une politique d'égalité dans l'administration publique, stratégies à mettre en place;
- comment cette politique peut-elle s'inscrire dans la gestion des ressources humaines?
- prise de conscience des habitudes, des stéréotypes, des résistances aux changements;
- comment s'affirmer en tant que fonctionnaire de l'égalité des chances?
- comment argumenter?
- comment gérer les conflits?
- comment travailler les peurs, les stéréotypes, les habitudes?
- comment informer les membres de l'administration?
- comment évaluer l'évolution des politiques et des actions mises en place?

## 2. Comité du Travail Féminin

Au cours de l'année 1996, le Comité du Travail Féminin, organe consultatif chargé d'étudier soit de sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelles des femmes, a tenu dix réunions plénières (22 et 26 janvier, 6 février, 9 mai, 28 juin, 11 et 25 juillet, 12 et 25 septembre, 11 décembre). Les neuf premières ont été présidées par Madame Astrid Lulling, représentante du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises.

Après l'expiration du mandat des membres du Comité, le 18 octobre 1996, le Comité s'est reconstitué et à sa première réunion plénière, le 11 décembre 1996, a élu Madame Danièle Nieves, Présidente et Mesdames Carmen Watgen-Mommer et Christiane Bertrand-Schaul, Vice-Présidentes. De même, lors de cette réunion il a désigné secrétaire Madame Laurence Zimmer-Goedert.

Les cinq commissions du Comité qui fonctionnaient avant le renouvellement du Comité étaient les suivantes:

- la commission 1: « Egalité de traitement en matière de sécurité sociale ». Elle s'est réunie, sous la présidence de Madame Gilberte Kennerknecht, représentante de la Confédération Syndicale Indépendante, en date du 15 janvier 1996.
- la commission 2: « Egalité de rémunération ». Cette commission s'est réunie sous la présidence de Monsieur Fernand Grulms, représentant de l'ABBL, en date des 8 et 16 janvier 1996.
- la commission 3: « Egalité de traitement en matière de travail et d'emploi ». Elle s'est réunie en date du 12 janvier 1996 sous la présidence de Madame Viviane Goergen, représentante de la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens.
- la commission 4: « Egalité de traitement en matière de formation professionnelle, de promotion professionnelle et d'éducation » dont les membres se sont rencontrés le 9 janvier 1996 sous la présidence de Madame Chantal Fandel, déléguée du Commissaire du Gouvernement à la formation professionnelle.
- la commission 5: « Egalité de traitement en matière de responsabilités familiales ». Elle s'est réunie en date du 12 janvier 1996, sous la présidence de Madame Carmen Watgen-Mommer.

Par une lettre du Président de la Chambre des Député-e-s datée du 9 janvier le Comité du Travail Féminin a été invité à faire connaître son avis sur une série de sujets en vue de sa participation aux auditions publiques des associations et des organismes oeuvrant dans l'intérêt des femmes, organisées par la Commission de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Promotion féminine en préparation d'un débat d'orientation sur l'avancée des droits de la femme.

Le Comité a délégué Monsieur Fernand Grulms, Madame Gilberte Kennerknecht, Madame Astrid Lulling et Monsieur Michel Neyens aux fins de le représenter lors des auditions publiques et a fait transmettre à la Commission de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Promotion féminine trois avis:

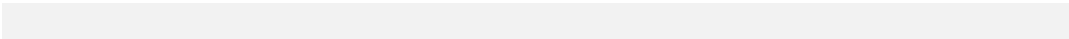
- un avis relatif aux congés parentaux et aux congés pour raisons familiales, adopté en réunion plénière du 22 janvier;
- un avis au sujet de l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale, adopté en réunion plénière du 26 janvier;
- un avis relatif à l'égalité des chances en matière d'éducation et de formation, adopté en séance plénière du 26 janvier.

Quatre autres avis ont été émis par le Comité du Travail Féminin au cours de l'année 1996:

- un avis relatif aux emplois de proximité/ services dans le domaine familial et dans le domaine local, adopté lors de la réunion plénière du 9 février, transmis à la Chambre des Député-e-s en date du 30 mai 1996.
- un avis relatif à l'avant-projet de loi portant modification de la loi du 3 juillet 1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974, adopté en réunion plénière du 11 juillet.
- un avis relatif à l'avant-projet de loi portant modification de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, adopté au cours de la réunion plénière du 25 juillet, transmis à la Chambre des Député-e-s ensemble avec le projet de loi et publié dans les documents parlementaires (doc. parl. n° 4240, page 7).
- un avis sur le projet de loi n° 4071 complétant le code pénal en portant incrimination du racisme, du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales, adopté en réunion plénière du 25 septembre, transmis au Ministre de la Justice en date du 1er octobre et publié dans les documents parlementaires (doc. parl. n° 4071<sup>3</sup>, page 3).

### **3. Comités et groupes de travail interministériels**

Le Ministère de la Promotion Féminine est représenté dans

- le Comité interministériel pour la coopération au développement
  - la Commission interministérielle à l'informatique
  - le Groupe correspondants "Grande-Région"
  - l'Observatoire national du développement social
  - la Commission d'Harmonisation
  - le Groupe de travail interministériel sur l'éducation sexuelle et les droits de l'enfant
- 

# LES ACTIVITES DU MINISTERE DE LA PROMOTION FEMININE

## *I) ACTIVITES NATIONALES*

### **A. Activités dans le domaine législatif et réglementaire**

Le Ministère de la Promotion Féminine a élaboré et préparé 2 projets de loi, un règlement grand-ducal et un avis relatif au changement des régimes de pension dans le secteur privé et dans le secteur public

#### **1. Le projet de loi concernant l'institution d'un congé pour raisons familiales**

Ce projet de loi vise à permettre aux personnes exerçant une activité professionnelle rémunérée et ayant à charge un enfant de moins de 12 ans de prendre les premières mesures d'urgence en faveur de l'enfant en cas de maladie, d'accident ou d'autre raison impérieuse concernant sa santé ou son bien-être. A cet effet, le projet de loi accorde à ces personnes, sous certaines conditions, un congé spécial entièrement financé par l'Etat.

Pour un ménage biparental où les deux parents remplissent les conditions et pour un ménage monoparental la durée maximale du congé spécial est de 16 heures par année et par ménage en présence d'un enfant, de 24 heures en présence de deux enfants et de 32 heures à partir de trois enfants. Dans un ménage biparental, le congé est divisé entre les deux partenaires et n'est pas transférable de l'un-e à l'autre.

Lorsque le bénéficiaire du congé pour raisons familiales travaille à temps partiel, la durée du congé est adaptée proportionnellement.

Dans les situations où l'état de santé de l'enfant présente une gravité exceptionnelle, la Ministre de la Promotion Féminine peut prolonger le congé spécial.

En principe, le congé pour raisons familiales est pris par blocs de quatre heures.

Afin de responsabiliser les bénéficiaires du congé spécial, le projet de loi prévoit qu'une période de congé spécial de quatre heures est suivie d'une période de

congé de récréation d'une durée équivalente, de sorte que congé spécial et congé de récréation alternent entre eux.

Le projet a été déposé à la Chambre des Député-e-s en date du 7 mars 1996.

## **2. Le projet de loi modifiant 1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel; 2) la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes**

Les éléments essentiels du projet de loi en question se résument comme suit:

- Le projet de loi vise à instituer un-e délégué-e à l'égalité dans les entreprises qui occupent au moins 15 travailleurs/euses, de sexe différent ou non, en utilisant le cadre juridique de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.
- La désignation du/de la délégué-e à l'égalité est confiée à la délégation du personnel, qui peut choisir parmi ses membres ou, à défaut de candidat-e, parmi les autres travailleurs/euses de l'établissement. Ce mode de procéder est aligné sur celui retenu déjà actuellement par la loi du 18/5/79 portant réforme des délégations du personnel pour le/la délégué-e à la sécurité.
- Le/la délégué-e à l'égalité est chargée de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'entreprise au niveau de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi qu'au niveau de la rémunération et des conditions de travail.
- A cet effet, et dans son domaine de compétences, il/elle se voit doté-e d'attributions, de moyens et de garanties semblables à ceux dont dispose la délégation du personnel dans son ensemble; pouvoir de présenter à l'employeur des réclamations individuelles et collectives et de saisir, au besoin, l'Inspection du Travail et des Mines, il/elle bénéficie d'un crédit d'heures rémunérées, d'un congé-formation, ainsi que d'une protection contre le licenciement, etc.

Au surplus, le/la délégué-e à l'égalité est expressément habilité-e à organiser des actions de sensibilisation du personnel et à dresser un plan d'actions positives, c.-à-d. un plan de mesures destinées à effacer les inégalités de fait observées dans l'entreprise.

En outre, la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salarié-e-s dans les sociétés anonymes est modifiée afin de garantir le respect du principe de l'égalité

entre femmes et hommes au niveau des décisions et avis pris par les comités mixtes d'entreprise.

Il est proposé d'y insérer une référence expresse au principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, la rémunération et les conditions de travail, de même que d'y prévoir l'obligation pour les représentant-e-s du personnel au sein du comité mixte d'informer le/la délégué-e à l'égalité des décisions qui sont particulièrement susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité de traitement, à savoir celles qui ont trait à l'établissement des critères généraux de sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement, etc.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 21 novembre 1996.

### **3. Le règlement grand-ducal portant création d'un comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes**

Art.1er. Il est créé auprès du Ministre ayant dans ses attributions la promotion féminine, désigné ci-après le "Ministre", un comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes, dénommé ci-après le "comité".

Art.2. (1) Le comité se compose d'un membre effectif et d'un membre suppléant par département ministériel et par compétence ministérielle particulière.

(2) Le comité sera présidé par le Ministère de la Promotion Féminine.

(3) Les membres effectifs et suppléants sont nommés par le Ministre pour un terme renouvelable de trois ans.

(4) Au cas où les fonctions d'un membre viennent à cesser avant terme, le nouveau titulaire termine le mandat du membre qu'il remplace.

(5) Un secrétaire, désigné par le Ministre, est adjoint au comité sans voix délibératoire.

Art.3. Le président convoque le comité et fixe l'ordre du jour.

Art.4. (1) Le comité étudie toute question ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes et adresse à ce sujet ses avis, ses propositions ou suggestions au Ministre.

(2) Dans le cadre de sa mission le comité est consulté sur tous les projets de loi, susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité entre femmes et hommes. Il en analyse les conséquences respectives sur les femmes et les hommes et la neutralité de la terminologie au regard du sexe.

(3) Le comité peut se faire assister par un ou plusieurs experts.

(4) Le comité peut assurer l'accompagnement général du programme d'action positive de la fonction publique.

Art.5. Les membres du comité remplissent la fonction de correspondants en matière d'égalité entre le Ministre du département dont ils ressortent et le comité.

A ce titre ils reçoivent communication des documents et informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission et diffusent dans leur ministère les informations et suggestions qu'ils jugent utiles à la réalisation de l'égalité de fait entre femmes et hommes.

Art.6. Les membres du Gouvernement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui est publié au Mémorial.

#### **4. Avis du Ministère de la Promotion Féminine concernant les changements du régime des pensions du secteur privé**

En date du 31 octobre 1996 la Ministre de la Promotion Féminine a présenté les propositions de modifications concernant le changement du régime de pensions du secteur privé, élaborées par le Ministère de la Promotion Féminine.

Une modification de la législation en matière d'assurance pension a certainement un impact sur la situation de la majorité des femmes. Etant donné que le système de protection sociale repose sur le principe d'un emploi rémunéré continu, le risque d'être entraîné dans une situation de précarité par suite du manque dans la protection sociale d'une prise en compte de leur situation spécifique est plus grand pour un nombre plus élevé de femmes que pour les hommes. Beaucoup de femmes ne remplissent pas les conditions requises pour le bénéfice d'une assurance pension complète à cause des interruptions de leur travail dues à la répartition déséquilibrée du travail rémunéré et non rémunéré.

Le Ministère de la Promotion Féminine, eu égard aux besoins spécifiques des femmes, a proposé des mesures dans les domaines suivants:

1. L'achat rétroactif de périodes d'assurance
2. L'assurance continuée et l'assurance volontaire
3. La mise en compte des périodes d'éducation
4. Le travail à temps partiel
5. Suppression du seuil minimum d'heures de travail par mois
6. Partage des pensions
8. Individualisation des droits
9. L'assurance dépendance
10. La situation des concubins
11. La situation des prostituées



## **5. Avis du Ministère de la Promotion Féminine concernant les propositions de réforme des régimes de pensions du secteur public**

Etant donné que le système de protection sociale luxembourgeois repose sur le principe d'un travail rémunéré continu, le risque d'être entraîné-e dans une situation de précarité est bien plus grand pour les femmes que pour les hommes.

En effet, en raison de la répartition déséquilibrée du travail rémunéré et non rémunéré, beaucoup de femmes interrompent ou réduisent leur activité professionnelle pour élever leur(s) enfant(s) et s'occuper de leur ménage. Ainsi, il existe, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, un certain nombre de travailleuses qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier d'une pension ou du moins pour prétendre à une pension suffisamment substantielle pour subvenir à leurs besoins.

Dans le cadre des réflexions qui sont menées sur la réforme des régimes de pension du secteur public, la Ministre de la Promotion Féminine a présenté des propositions de réforme dans les domaines suivants:

1. L'achat rétroactif de périodes d'assurance
2. L'assurance continuée
3. Le travail à temps partiel
4. Le partage des pensions
5. L'assurance dépendance
6. La situation des concubins

## **B. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité**

### **1. Campagne d'information nationale**

Le 2 mars 1996 un dépliant a été distribué à tous les ménages du pays. A côté de données statistiques sur les femmes et les hommes au Luxembourg, de textes d'information, d'un appel à la collaboration aux travaux du Ministère de la Promotion Féminine, le dépliant avait pour objectif de sensibiliser le public à la question de l'égalité des femmes et des hommes.

### **2. Groupes de réflexion**

Suite au dépliant distribué à tous les ménages, 500 personnes ont montré leur intérêt pour les travaux du Ministère de la Promotion Féminine. 110 personnes étaient intéressées à participer activement à des groupes de réflexion sur les quatre thèmes suivants:

- les femmes et le marché de l'emploi
- l'égalité des chances dans l'enseignement
- la garde d'enfants
- la lutte contre la violence.

Quatre groupes régionaux (Centre, Est, Sud, Ouest) ont été institués en octobre par la Ministre de la Promotion Féminine et fonctionnent de façon indépendante en étroite collaboration avec le ministère. Les objectifs sont entre autres de donner la possibilité aux personnes intéressées de discuter de la situation des femmes dans les régions, de développer des idées et de formuler des propositions sur base d'une connaissance des besoins spécifiques des différentes régions du pays. Des propositions seront remises à la Ministre de la Promotion Féminine vers la fin du premier semestre 1997.

### **3. Débat d'orientation sur la politique d'égalité à la Chambre des Député-e-s**

Suite à une séance d'audition des organismes féminins, organisée par la Commission de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Promotion Féminine, un débat d'orientation public sur la politique d'égalité s'est déroulé à la Chambre des Député-e-s, le 7 mars 1996, veille de la Journée Internationale de la Femme. Ce débat constitue une des activités du suivi de la 4e Conférence Mondiale sur les Femmes à Pékin en septembre 1995. Les sujets du débat reprenaient plusieurs thèmes des différents chapitres du Plan d'action de la conférence:

- Les femmes et la pauvreté
- Education et formation des femmes
- La violence à l'égard des femmes
- Les femmes et l'économie
- Les femmes et la prise de décision
- Mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme
- Les droits fondamentaux
- Les femmes et les médias.

La Ministre Marie-Josée Jacobs présentait les actions du Ministère de la Promotion Féminine dans les domaines législatif, social, culturel à réaliser suite à la conférence sur les femmes à Pékin et suite aux engagements nationaux et internationaux du Gouvernement.

Elle a exposé entre autres que le Grand-Duc a marqué Son accord de principe avec la proposition ministérielle de voir changer l'article 3 de la Constitution concernant la transmission héréditaire de la couronne du Grand-Duché de Luxembourg.

#### **4. Politique communale de l'égalité entre femmes et hommes**

L'initiative du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises, appuyée par le Ministère de la Promotion Féminine, lancée début 1995, prévoit la nomination d'un membre du conseil communal chargé de promouvoir l'égalité des chances dans sa commune (bourgmestre, échevin ou conseiller / femme ou homme) et la création d'une commission consultative d'égalité des chances, commission composée d'au moins 50% de femmes et, si possible, présidée par une femme. Le cas échéant, cette commission pourra être remplacée par un groupe de travail.

Plus de 50 communes ont désigné un-e délégué-e à l'égalité et 6 communes ont instituée une commission consultative. Le Ministère de la Promotion Féminine subventionne en partie les activités du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises, à savoir: séminaire de formation pour délégué-e-s, cours de rhétorique, cours d'informatique, réunions de concertation semestrielles et autres.

Dans le cadre des cours de formation continue à l'intention des fonctionnaires communaux m/f, organisés par le Ministère de l'Intérieur, des séances de sensibilisation à l'égalité entre femmes et hommes, d'information sur les travaux et projets du Ministère et sur la mise en oeuvre d'un plan d'action communal d'égalité ont été assurées pendant 4 demi-journées par les représentantes du Ministère de la Promotion Féminine. Environ 230 fonctionnaires de la carrière du / de la secrétaire, du / de la rédacteur/trice et de l'expéditionnaire ont été renseigné-e-s sur la mise en oeuvre d'une politique d'égalité au niveau national et communal.

Par cette mesure, le Ministère de la Promotion Féminine entend soutenir le travail des délégué-e-s communaux/ales à l'égalité qui recourent souvent à l'aide et la collaboration du personnel administratif de leur commune. La collaboration avec le Ministère de l'Intérieur, le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises et le Syvicol est un bon exemple pour démontrer le caractère horizontal et transversal de la politique d'égalité.

La politique communale d'égalité touche beaucoup de domaines: les modes de garde d'enfants, les écoles, les infrastructures récréatives, l'aménagement de la commune, l'emploi, la circulation, la sécurité, etc. Il s'agit donc de faire une analyse de la situation des femmes et des hommes dans la commune, d'initier la collaboration entre les commissions consultatives, les organisations locales, les organismes locaux et nationaux, les particuliers et avant tout de mobiliser le plus grand nombre de femmes et d'hommes pour la politique d'égalité.

## **5. Manuel sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)**

Pour sensibiliser les jeunes, filles et garçons, au sujet de l'égalité entre les sexes, le Ministère de la Promotion Féminine a élaboré en collaboration avec des expertes externes un manuel scolaire à utiliser comme livre d'appoint dans les cours d'instruction civique des classes de 12e de l'enseignement secondaire technique et de 2e de l'enseignement secondaire classique.

Un 1er objectif de ce livre est de sensibiliser les jeunes aux inégalités persistantes dans notre société à l'égard des filles et des femmes et d'adopter en conséquence un comportement de respect et d'équivalence à l'égard des filles.

Un 2e objectif est de bien faire connaître leurs droits aux filles.

## **6. Projet: Formation? Continue! E Liewe laang léieren**

En collaboration avec le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, Service de la Formation Professionnelle, le Ministère de la Promotion Féminine a élaboré une brochure portraitant des femmes qui tout au long de leur vie se sont investies dans la formation continue. La brochure se prête à la lecture et aux discussions sur l'égalité des chances des filles.

Dans le cadre de ce projet une enquête a été réalisée au Lycée technique Mathias Adam à Pétange avec le but de détecter l'intérêt des élèves pour une éducation et une formation tout au long de la vie, ainsi que sur leurs projets de vie et sur leur attitude en faveur d'un partage des tâches familiales et éducatives entre les deux sexes.

Extraits de résultats de l'enquête:

	Total	hommes	femmes
<b>Envisagez-vous d'exercer la même profession pendant toute votre vie active?</b>			
oui	292	166	126
non	110	43	67
<b>Comment voyez-vous la répartition des tâches professionnelles, ménagères et éducatives entre hommes et femmes?</b>			
- la femme travaille, l'homme s'occupe du ménage et de l'éducation des enfants	15	11	4
- l'homme travaille, la femme s'occupe du ménage et de l'éducation des enfants	102	70	32
- l'homme et la femme travaillent, mais l'homme s'occupe aussi de l'éducation des enfants et du ménage	41	22	19
- l'homme et la femme travaillent, mais la femme s'occupe aussi de l'éducation des enfants et du ménage	34	19	15
- l'homme et la femme travaillent et se partagent le ménage et l'éducation des enfants	245	109	136
- la femme travaille à plein temps, l'homme travaille à mi-temps et s'occupe du ménage et de l'éducation des enfants	11	7	4
- l'homme travaille à plein temps, la femme travaille à mi-temps et s'occupe du ménage et de l'éducation des enfants	81	33	48
- autre modèle: .....	1	1	0
- mariage sans enfants	2	2	0
- ne pas se marier	3	2	1

## 7. Projet FEM-TRAINING-NET (Leonardo da Vinci)

L'objectif général du projet est de créer et d'animer un réseau en matière d'éducation et de formation des filles et des femmes. Le projet suit une stratégie bottom-up, c.-à-d. créer un réseau de base des attentes et des besoins des publics concernés au niveau national.

L'animation du réseau se fait à 5 niveaux:

1. La définition et le suivi des besoins des bénéficiaires potentiels du réseau.
2. L'élaboration et la diffusion d'informations au sujet de projets, concepts, manifestations et textes, en matière de formation et d'égalité des chances.
3. L'organisation de conférences et d'ateliers au sujet de la formation et de l'égalité des chances.

4. La promotion de la perspective du genre (gender sensitivity) dans la formation des enseignant-e-s, des formateurs/trices et des consultant-e-s.
5. La diffusion des informations sera réalisé par le biais d'Internet en vue de promouvoir l'accès des filles et des femmes aux nouvelles technologies d'information.

Le projet FEM-TRAINING-NET a contribué à la réalisation d'un réseau en matière d'éducation et de formation des filles et des femmes. L'adresse du réseau figure sur Internet sous: <http://www.men.lu/eu/FTN/>.

En vue de mieux répondre aux besoins des acteurs/trices du terrain, les trois partenaires nationaux, à savoir le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, Service de la Formation Professionnelle, le Ministère du Travail et de l'Emploi et l'Administration de l'Emploi, et le Ministère de la Promotion Féminine ont lancé une enquête auprès de toutes les personnes à responsabilité dans le domaine de l'éducation et de la formation qui dans leur travail quotidien pourront promouvoir l'égalité entre femmes et hommes. Les résultats de l'enquête seront publiés au cours du premier semestre 1997.

Le CID Femmes a présenté le programme FEM-TRAINING-NET dans une publication spéciale du CID - Info, périodique 6/1996.

Deux séminaires transnationaux d'organisation et de collaboration ont eu lieu, en mars à Luxembourg et en juin à Vienne. Le VDAB (Vlaamse Dienst von Arbeidsbemiddeling en Bewerpsopleiding) a organisé une demi-journée de séminaire sur le thème: La question du genre et l'emploi.

Le projet prévoit pour 1997 l'organisation d'un séminaire Internet avec public cible les femmes en institutions publiques et privées ainsi que d'un séminaire d'information sur les programmes européens en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes, et un séminaire sur la perspective du genre, à l'intention des enseignants, formateurs, orienteurs et agents socio-éducatifs.

## **8. Brochure: Vivons l'égalité - Travaillons ensemble**

Le Ministère de la Promotion Féminine a édité la brochure 'Vivons l'égalité - Travaillons ensemble' (10.000 exemplaires) avec l'objectif d'établir un meilleur dialogue entre femmes et hommes sur le lieu du travail. Elle s'adresse à l'ensemble des salariés, femmes et hommes, du secteur public et du secteur privé. La brochure est un outil pour toute personne voulant agir dans le sens d'une gestion équilibrée et harmonieuse de son personnel.

La brochure entend sensibiliser les chefs d'entreprises et les responsables du personnel à engager des femmes, à valoriser les compétences des femmes rentrantes sur le marché de l'emploi après des périodes d'éducation de leur-s enfant-s. Les femmes apportent d'autres compétences, de nouvelles approches, un autre savoir-faire bénéficiant au développement de toute entreprise. Il s'agit de reconnaître les différences et de les apprécier comme complémentaires, favorables à l'atmosphère dans l'entreprise et à la rentabilité de celle-ci.

La brochure aborde les sujets suivants:

- Vers un changement des mentalités
- Les obstacles rencontrés par les femmes sur le marché du travail
- L'activité professionnelle, un choix ou une nécessité?
- Comment concilier vie privée et vie professionnelle?
- Les femmes, un atout pour l'entreprise
- Vers une meilleure communication entre femmes et hommes.

Elle donne un aperçu sur le cadre légal dans le domaine de l'égalité de rémunération et de traitement entre les femmes et les hommes et sur les différents congés. Au dernier chapitre le lecteur / la lectrice trouve des adresses utiles concernant:

- les informations juridiques
- la formation et la réinsertion professionnelles
- la garde d'enfants.

## **9. Prix Féminin de l'Entreprise**

Le Ministère de la Promotion Féminine s'était proposé de décerner le Prix Féminin de l'Entreprise 1996, doté de la somme de 500.000.- francs à une ou plusieurs entreprises offrant des possibilités de formation aux jeunes filles.

Education et formation ont toujours été des facteurs déterminants de l'égalité des chances. Les systèmes éducatifs ont déjà pris une part essentielle dans l'émancipation, puis dans la promotion sociale et professionnelle des femmes. L'effort éducatif peut et doit contribuer à l'indispensable égalité entre hommes et femmes.

Il importe avant tout de sensibiliser les filles à l'importance d'une formation accomplie afin de leur faciliter l'accès et la participation au marché de l'emploi.

L'apprentissage ainsi que toutes autres formations en alternance apportent aux jeunes simultanément, les connaissances nécessaires et une expérience de vie et de travail dans l'entreprise. En leur facilitant le premier contact avec le monde professionnel, ils leur donnent des atouts considérables pour une entrée réussie sur le marché de l'emploi et pour encourager l'acquisition de connaissances nouvelles tout au long de leur vie.

Dans le cadre de l'année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, dont un des objectifs est de rapprocher l'école de l'entreprise, le Ministère de la Promotion Féminine entendait valoriser l'effort des entreprises qui offraient aux jeunes filles la possibilité de faire un apprentissage ou un stage pratique dans leur entreprise.

Le prix 1996 serait attribué à l'entreprise offrant aux filles les meilleures conditions d'encadrement, d'appui, d'information et d'infrastructure, ainsi qu'une promesse d'embauche possible après la formation.

Les entreprises pouvaient se porter candidats en retournant le questionnaire qui leur était envoyé.

Le jury du Prix Féminin de l'Entreprise comprenait des représentantes du Ministère de la Promotion Féminine, du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, du Ministère du Travail et de l'Emploi, du Ministère de l'Economie, du Ministère des Classes Moyennes, de la Chambre des Métiers, de la Chambre des Employés Privés, de la Chambre de Commerce et du groupe Petra L7 'Technik fir Medercher' (La technique pour les filles) du Lycée technique des Arts et Métiers.

La remise du prix avait eu lieu début mai dans le cadre des Journées de l'Artisanat, manifestation organisée par la Chambre des Métiers, dans le cadre de l'année européenne de l'Education et de la Formation tout au long de la vie.

Le prix fut décerné à deux entreprises du secteur des PME. Celles-ci s'étaient particulièrement engagées dans le domaine de la formation de jeunes filles et de femmes. Elles avaient encouragé bon nombre d'entre elles à s'installer à leur propre compte. Les lauréats étaient le salon de coiffure Ferber Hairstylist et l'Institut Maisy Heiderscheid, institut de beauté.

Dans les deux entreprises les apprenties sont initiées et soutenues par le / la patron-ne ainsi que par une personne de référence. De cette manière, elles peuvent entièrement développer leurs aptitudes et compétences individuelles. La prise en charge dépasse l'intégration dans l'équipe de travail et la supervision régulière des tâches et des progrès. Elle s'étend au-delà de l'entreprise à la sphère privée et tient compte des besoins individuels des jeunes. Les jeunes peuvent, en fonction de leur développement personnel, bénéficier de formations supplémentaires dans les domaines de leur vocation.

Les apprenties avaient des projets de vie réalistes et remarquables. Elles étaient décidées, en grande majorité, à terminer leur apprentissage. Elles aspiraient à faire un brevet de maîtrise et à s'installer à leur propre compte. Leur projet de vie prévoyait la conciliation de la vie privée en collaboration avec leur partenaire.

Par l'attribution du prix à deux entreprises caractérisées comme typiquement féminin, le Ministère de la Promotion Féminine entendait valoriser les possibilités de formation de ce secteur qui offre aux filles et aux femmes des perspectives professionnelle et personnelle d'avenir. Aussi bien le salon de coiffure Ferber



Hairstylist que l'Institut Maisy Heiderscheid allaient investir le prix respectif de 250.000.- francs dans la formation de leurs apprenti-e-s.

## 10. Actions positives dans la fonction publique

Un premier dossier de proposition d'actions positives dans la fonction publique a été soumis au Gouvernement en Conseil le 23 février 1996.

Des concertations avec le Ministère de la Fonction Publique ont eu lieu à plusieurs reprises et ont porté sur les propositions du Ministère de la Promotion Féminine relatives à un changement du statut des fonctionnaires dans le domaine du travail à temps partiel, à l'horaire mobile et à l'établissement de statistiques documentant la présence générale et la présence des femmes aux postes de décision au sein de la Fonction Publique. Le Ministère de la Promotion Féminine est entré en consultations avec la CGFP pour avoir son avis.

### 1) Mesures générales visant la conciliation des vies professionnelle et privée

L'horaire et la durée de travail

- Introduction généralisée de l' horaire mobile
- Introduction de la possibilité de considérer le temps de travail sur une période de référence annuelle
- Choix du treizième mois sous forme de crédit-temps

### 2) Les congé sans traitement et congé pour travail à mi-temps

\* Mesures communes aux deux types de congé

- Octroi aux ouvriers/ères de l'Etat du droit au congé sans traitement ou pour travail à mi-temps
- Renforcement des droits à l'issue d'un congé

Le Ministère de la Promotion Féminine estime qu'il faut insérer dans le statut certaines mesures de sauvegarde des intérêts des bénéficiaires des congés sans traitement et pour travail à mi-temps devant jouer au moment de l'expiration des congés précités.

- Assouplissement des conditions d'octroi des « baby-years » (c.à.d. du bénéfice de l'assimilation d'une période de congé de deux ans à une activité de service intégral)

Il est essentiel que le bénéfice des « baby-years » soit octroyé indifféremment à tout-e fonctionnaire qui jouit d'un congé sans traitement/ pour travail à mi-temps à l'intérieur d'une certaine période.

\* Le congé sans traitement de longue durée

Dans l'intérêt des fonctionnaires bénéficiant d'un congé sans traitement dépassant deux ans, accordé en vertu de l'article 30, paragraphe 2 du statut, pour quelque motif que ce soit, le Ministère de la Promotion Féminine se prononce pour l'introduction dans leur chef d'une obligation de suivre annuellement une formation continue non rémunérée organisée par l'IFA, respectivement un stage dans leur administration, et ce à raison de cinq jours/ dix demi-journées par an.

Cette mesure a donc pour objet d'amener le/la fonctionnaire à garder le contact avec le monde professionnel.

\* Le congé pour travail à mi-temps

Le Ministère de la Promotion Féminine plaide aussi pour l'introduction de la possibilité de remplacer définitivement un congé pour travail à mi-temps par un-e fonctionnaire travaillant à mi-temps.

Le Ministère de la Promotion Féminine plaide pour l'introduction de la possibilité d'accomplir le stage à mi-temps.

Afin de traiter de la même manière les fonctionnaires en congé sans traitement et ceux bénéficiant d'un congé pour travail à temps partiel, le Ministère de la Promotion Féminine préconise de traiter les « baby-years » comme crédit-temps.

3) Mesures de réintégration des fonctionnaires démissionnaires pour raisons familiales

Il est proposé des dispositions transitoires permettant aux fonctionnaires en question de reprendre le service public sans avoir à subir les effets et sans avoir à remplir les conditions d'une première nomination.

4) Féminisation des noms de fonctions, grades, titres et métiers, ... du langage législatif et réglementaire

5) Revalorisation des fonctions de secrétaire de bureau

## **11. Projet: Partageons l'égalité - Gläichheet delen**

Dans le cadre du 4e programme d'action communautaire pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, le Ministère de la Promotion Féminine a introduit une candidature de subvention pour le projet: Partageons l'égalité - Gläichheet delen. Le projet a été reçu parmi 650 candidatures et fait partie des 60 projets sélectionnés

### **Extraits du document de candidature**

Organisation chef de file: Ministère de la Promotion Féminine (L)

Noms des partenaires (actuels):

Remarque: Le projet intègre deux volets:

I Education

II Formation

Partenaires communs:

- Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et Service de la Formation Professionnelle, (L)
- ONGs: CID-Femmes, Ermesinde, (L)
- syndicats: LCGB, OGB-L,(syndicats représentatifs au plan national), et NGL, (L)
- groupe média: forum indépendant de journalistes non constitué juridiquement, (L)
- Gleichstellungsstelle der Landeshauptstadt Saarbrücken (D)

Partenaires spécifiques:

Ad I « Education à l'égalité »

- Communes de: Beckerich, Hesperange, Kopstal, Steinsel, (L)  
ISERP (L)

Ad II « Formation à l'égalité »

- Ministères du Travail et de l'Emploi, de l'Economie, des Classes Moyennes, (L)
- Chambres professionnelles: Chambres de Commerce, des Employés Privés, des Métiers, du Travail, (L)
- Christliche Frauenliga (B)

Brève description du projet: Action intégrée visant à promouvoir l'égalité des chances à deux pôles complémentaires de la société, à savoir celui de l'éducation et de la formation professionnelle et celui de l'emploi et de la vie professionnelle, par des mesures éducatives dans l'enseignement préscolaire et par l'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme de formation pour les responsables de la formation et/ou les responsables de la gestion des ressources humaines dans le monde du travail.

Durée de l'action: > 4 ans : 01.10.96-30.06.97 phases de lancement et de test, 01.07.97-30.06.98 phases d'adaptation et de renforcement, 01.07.98-31.12.2000 phases de généralisation.

## **Programme de travail détaillé**

### 1. Description de l'action

#### 1.1. L'action proposée

L'intégration du concept de l'égalité des chances dans les mentalités de tous les membres de notre société doit se faire dès le plus jeune âge chez les enfants des deux sexes si, plus tard, nous désirons que ces hommes et ces femmes puissent trouver un environnement équitable dans la vie professionnelle. Le présent projet poursuit un double but: il agit de manière préventive en commençant à la base, au niveau de l'enseignement préscolaire et propose d'avoir une mission progressive par son intervention formative auprès de ceux qui se trouvent en plein processus professionnel.

Afin de ne pas transmettre éternellement des images stéréotypées sur les rôles des hommes et de femmes dans notre société, le premier volet du projet propose de

commencer de manière très concrète par la transmission d'une éducation qui applique les principes du respect de l'égalité des chances. Ceci va se dérouler dans environ quinze classes de l'enseignement préscolaire, situées dans quatre communes du Grand-Duché de Luxembourg, à savoir Beckerich, Hesperange, Kopstal et Steinsel. Un groupe de travail multidisciplinaire, constitué sous la responsabilité du Ministère de la Promotion Féminine avec des représentant-e-s de l'Institut Supérieur d'Études et de Recherches Pédagogiques (institut de formation initiale et continue des enseignants), élaborera six modules avec l'appui d'une pédagogue qualifiée, professeur à l'université de Francfort. La première phase de cette partie du projet réunissant des enseignants, parents, syndicats, commissions locales pour l'égalité, conseils communaux et associations locales comprend l'élaboration des modules, leur mise en pratique dans les classes du préscolaire des communes précitées, ainsi que l'évaluation de la mise en oeuvre réalisée par une structure externe.

Le second volet du projet vise un changement des attitudes dans un domaine spécifique particulièrement important, celui du monde du travail. Un programme de formation à l'égalité des chances sera élaboré à l'attention des responsables de la formation ou simplement des personnes qui ont un rôle-clé dans la gestion des ressources humaines d'une société, PME ou grande entreprise. Dans un premier temps (phase I), seront surtout visés les patrons et tuteurs des entreprises qui ont posé leur candidature dans le cadre du Prix Féminin de l'Entreprise 1996. La possibilité d'une participation à une formation gratuite leur sera offerte. Cette phase comprendra la préparation des modules, leur test et leur évaluation auprès de l'échantillon-cible.

## 1.2. Le contexte

La poursuite de cette double stratégie se situe aux centres nerveux du programme d'action tel qu'il a été défini par la politique de la promotion de la femme au Luxembourg: l'éducation, la formation et le monde du travail sont les axes autour desquels cette politique s'articule. Il faut savoir que la prise de conscience sur la nécessité d'une telle politique à l'égalité des chances est récente au Luxembourg. Ce n'est qu'en 1989 que fut créé un département «Promotion de la Condition Féminine» au sein du Ministère de la Famille. Or, la conscience de devoir faire de la défense des droits des femmes, une action véritablement structurée dans une perspective égalitaire, se développe de manière continue au cours des années suivantes et six ans plus tard, en janvier 1995, le service du Ministère de la Famille est promu ministère autonome.

Outre des changements aux niveaux réglementaire et législatif et des mesures d'encadrement familial, l'accent y est mis sur une politique de sensibilisation à la culture égalitaire.

Le projet "Partageons l'égalité - Gläichheet delen se situe dans la lignée des engagements pris par la Ministre de la Promotion Féminine à la quatrième conférence mondiale des femmes à Pékin en 1995. Il cadre avec les stratégies d'action du Ministère de la Promotion Féminine, à savoir d'être e.a.:

- «un centre d'élaboration et/ou de mise en oeuvre de stratégies politiques en faveur de l'égalité entre femmes et hommes (action de mainstreaming)

- un centre de coopération, de collaboration avec les associations, les administrations communales et nationales
- un centre d'information sur l'évolution internationale en matière d'égalité entre femmes et hommes ».

### 1.3. Les objectifs

« Partageons l'égalité - Gläichheet delen » s'est fixé comme principal objectif d'intégrer, autour d'une même idée, dans une optique participative, des représentant-e-s de différentes orientations et de différents niveaux décisionnels de la société. Son but est de développer, dans une approche du « bas vers le haut », une dynamique cohérente de l'égalité dans la vie quotidienne, sociale et économique. La ligne de conduite stratégique du projet intégré est pragmatique: réaliser ses objectifs en agissant près de la base, d'une manière décentralisée et là où sont les besoins. Avancer à petits pas, de manière progressive, afin d'obtenir des résultats durables.

De manière très concrète, le premier volet du projet commence son action auprès de quatre communes, leurs conseils communaux respectifs, les instances locales d'égalité des chances, les associations locales, avec une cible, les filles et garçons de l'enseignement préscolaire. Les enfants agiront à leur tour dans le contact avec leur environnement social comme des multiplicateurs. Cet effet multiplicateur sera encore renforcé à travers l'implication directe des parents à un stade précoce de la réalisation du projet.

Le second volet du projet intégré, dans une même philosophie de départ du terrain, s'adresse dans une première approche à des entreprises motivées par la dynamique de l'égalité des chances. Ce sont des entreprises soucieuses de donner d'elles-mêmes une image d'ouverture d'esprit, probablement surtout parce que la clientèle qu'elles touchent est à majorité féminine. Leur transmettre une formation qui aura comme thème l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, se fera aussi dans le but de leur démontrer qu'un service de qualité rime avec égalité.

Comme un rôle actif des partenaires est primordial pour l'effet de sensibilisation et de dissémination du projet, un des objectifs visés par le projet est aussi la formation des partenaires. Ceci renforcera leur identification avec le leitmotiv de l'égalité des chances et assurera la qualité de leur support.

### 1.4. Les moyens

Parmi les principaux moyens que le projet désire développer, citons les suivants:

- élaboration d'outils didactiques
- élaboration de modules de formation
- groupes de discussion
- articles dans la presse spécialisée et généraliste
- info-newsletter
- séminaires
- auto-évaluation progressive
- évaluation externe

## 1.5. Résultats escomptés

L'objectif des promoteurs de l'action intégrée est d'obtenir à travers leur projet des retombées telles que:

- l'augmentation du nombre de communes prêtes à s'engager dans un enseignement transmettant et appliquant les principes de l'égalité
- la multiplication du nombre d'entreprises désirant être (in-)formées sur le thème de l'égalité
- la valorisation de la dimension économique du travail des femmes
- la facilitation de l'insertion socio-professionnelle des apprenti-e-s
- la création d'une plate-forme de discussion entre des organisations travaillant dans le domaine de l'égalité des chances au plan national et transnational
- le déblocage d'automatismes liés à une vision stéréotypée des rôles des femmes et des hommes, des filles et des garçons
- la prise de conscience de tous les acteurs, femmes et hommes, du facteur de valeur-ajoutée que constitue l'égalité des chances
- l'augmentation de la visibilité de bonnes pratiques
- la prise en compte de la perspective du genre dans les décisions politiques
- l'échange d'expériences et de bonnes pratiques à un niveau transnational
- la promotion du développement d'une dynamique de partenariat en faveur d'une société égalitaire

## 2. Récapitulatif des points forts de l'action proposée

Liens de l'action intégrée «Partageons l'égalité - Gläichheet delen» avec le quatrième programme d'action sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

### 2.1. Domaines d'action et objectifs du programme

«Partageons l'égalité - Gläichheet delen» constitue le point de départ d'un mainstreaming de l'égalité des chances au plan de la politique communale d'une part, au plan de la vie professionnelle d'autre part. La perspective du projet vise un changement des mentalités à long terme et ceci dans une démarche de partenariat aussi bien local que national. C'est dans une optique participative que ce projet mobilise un grand nombre de partenaires, compétents à différents niveaux dans un processus de développement vers une société égalitaire. Le changement des attitudes qui est visé va en profondeur de la société puisqu'il se concentre sur les racines de cette dernière, les enfants, vecteurs des mécanismes comportementaux futurs. Il vise à compléter le processus entamé à la base, en choisissant comme deuxième cible le monde du travail, lieu rationnel et irrationnel à la fois, où se joue l'enjeu de l'économique et où les hommes et les femmes interviennent de façon différente, mais équivalente.

Le point de départ de ces actions a donc été de réunir un nombre important de partenaires aux niveaux local et national et de les convaincre de l'importance et de la plus-value d'une synergie de leurs intérêts. Tous ces acteurs auront des rôles-clés à remplir au niveau de la sensibilisation (ministères, communes, syndicats, médias), de la diffusion (communes, syndicats, médias, associations locales, parents), de la formation (ministères, enseignants, chambres professionnelles), de l'emploi (syndicats, chambres



professionnelles, entreprises). La stratégie formative poursuivie est cohérente: si d'un côté elle porte ses moyens sur l'élimination de la transmission de rôles stéréotypés dans l'éducation, elle met d'un autre côté l'accent sur la concrétisation de cet objectif par des mesures de formation continue proposées à des entreprises (déségrégation, tutorat etc.).

## 2.2. Valeur ajoutée européenne

La plus-value principale que peut apporter ce projet est de concrétiser l'idée du mainstreaming de l'égalité des chances. Ce projet se propose d'être un modèle de bonnes pratiques sur ce plan en réunissant autour des deux thèmes précités, tangibles et d'intérêt central à la vie sociale et économique, des acteurs locaux, nationaux et transnationaux. Le groupe national de partenaires est multilatéral, venant des secteurs public et privé et réunissant des orientations politiques différentes. En dépit de son hétérogénéité apparente, le groupe conjuguera ses efforts dans le sens de la réalisation de l'action commune.

Dès le départ, un partenaire allemand, à savoir le « Service Egalité des Chances » de la ville de Saarbrücken, expérimenté dans le domaine, est associé aux deux volets du projet. Par le biais de la transnationalité, on assistera dans une première phase à un transfert de savoir-faire qui servira de catalyseur à la dynamique nationale entamée. Ce partenariat ne sera pas unilatéral pour autant, il y aura réciprocité de l'échange, car les bénéficiaires luxembourgeois devront compléter et adapter la pratique de leur partenaire allemand. Celui-ci disposera à son tour d'une pratique enrichie.

A cela s'ajoute que la construction du projet est telle qu'il devrait aboutir à un effet en cascade d'actions positives au plan communal et dans la vie professionnelle.

En Belgique, deux partenaires, originaires de la partie germanophone du pays, désirent contribuer à un échange de savoir-faire à travers l'action intégrée envisagée par « Partageons l'égalité - Gläichheet delen »: la « Christliche Frauenliga », active au plan de l'intégration professionnelle de femmes, va compléter l'étendue des expériences réunies dans le volet de la formation continue du projet, tandis que la commune de St Vith veut participer activement au transfert de connaissances en matière d'égalités des chances au plan des politiques communales.

## 2.3. Echanges transnationaux

La langue de communication influence de manière significative le déroulement d'une collaboration transnationale. En cas de connaissances linguistiques trop peu convergentes, il peut arriver que les efforts d'une première coopération soient surtout organisés autour de ce déficit et concernent moins l'objet-même de l'échange transnational.

Afin de ne pas trop freiner le démarrage de la mise en oeuvre d'un travail transfrontalier constructif, dans sa première phase, les partenaires du projet désirent surtout coopérer avec des partenaires pratiquant couramment les mêmes langues qu'eux, à savoir le français et l'allemand. Des contacts corrélatifs ont été noués au stade actuel avec des parties intéressées en Allemagne et en Belgique. L'approfondissement de ces relations fera l'objet du projet lui-même. L'objectif à

court terme est cependant d'ouvrir le projet national à d'autres partenaires en Belgique, en Autriche, en Allemagne et en France.

De manière générale, ce projet va devoir surmonter deux défis: garantir la communication nationale entre un large éventail de partenaires et coordonner cette communication au-delà des frontières. Les promoteurs de « Partageons l'égalité - Gläichheet delen » se rendent compte des bénéfices qu'apporte une mise en commun d'expériences de plusieurs pays. Leur premier objectif est de mesurer ou d'auto-évaluer leur propre pratique en la comparant à celles appliquées dans d'autres pays. Deuxièmement, la confrontation à des approches d'autres pays considérées comme novatrices, leur permettra aussi d'en faire une exploitation rapide et de les adapter, le cas échéant, à la situation nationale. En troisième lieu, ils espèrent pouvoir offrir à leurs partenaires des solutions transférables dans d'autres contextes nationaux.

Le travail transnational prévu visera l'échange de méthodologies et d'outils didactiques, leur adaptation aux situations nationales, régionales, locales d'une part. D'autre part, une participation d'étudiant-e-s (futurs enseignant-e-s) et éventuellement d'enseignant-e-s confirmé-e-s, à des formations transnationales est envisagée. A moyen terme, l'idée est d'aboutir à une thématisation transnationale de l'égalité des chances entre hommes et femmes au niveau des jumelages existants des communes.

#### 2.4. Transférabilité des résultats

Les résultats concrets du projet, se présentant sous forme d'un catalogue d'activités « modèles », d'un développement d'outils didactiques, de méthodes d'enseignement et de modules de formation, sont susceptibles d'être transférés dans d'autres contextes. Il s'agit ici même d'un des premiers objectifs nationaux du projet.

Exemples: Les modules testés auprès d'un petit échantillon d'entreprises, seront ajustés et proposés à l'utilisation des chambres et fédérations professionnelles, des syndicats, dans l'enseignement des formateurs techniques, des placeurs auprès de l'Administration de l'Emploi etc.

Les modèles pédagogiques égalitaires expérimentés dans cinq communes du Grand-Duché de Luxembourg seront étendus vers d'autres communes du pays. Des discussions à ce sujet sont actuellement en cours.

Le contexte luxembourgeois étant multi-lingue, les instruments et outils à élaborer devront être bi- et même trilingues: luxembourgeois, allemand et français. Ceci constituera une base supplémentaire favorable à une transmission rapide des effets du projet vers d'autres contextes culturels.

## 2.5. Calendrier d'action et objectifs de l'action intégrée (Année I)

Calendrier prévu	Actions/Objectifs	Partenaires impliqués
Mois 1	1. réunion de lancement du projet intégré	1. tous
Mois 9	2. réunion de conclusion de la 1 <sup>e</sup> année du projet intégré: bilan et perspectives	2. tous
<b><i>Volet I (Education)</i></b>		
Mois 1-2	1. campagne de sensibilisation	1. groupe média, agents locaux à l'égalité des chances
Mois 2-3	2. constitution de sous-groupes de travail 3. test de 2 modules dans l'enseignement préscolaire 4. élaboration d'outils pédagogiques: analyse de comportements	2. MPF, 5 communes, enseignants 3. cinq communes, enseignants 4. cinq communes, enseignants
Mois 3-6	5. séminaires de formation dirigés par la pédagogue allemande Maria Anna Kreienbaum	5. MPF, enseignants, ISERP, parents d'élèves, conseillers communaux à l'égalité des chances, syndicalistes, ONGs
Mois 6-8	6. campagne d'information et de sensibilisation 7. travail méthodologique en sous-groupes 8. stage d'étudiants allemands au Luxembourg 9. évaluation de la mise en oeuvre	6. MPF, groupe média, agents locaux à l'égalité des chances 7. MPF, ISERP, cinq communes, enseignants
Mois 9	10. adaptation des modules 11. visites d'études transnationales, échange de méthodologies aux niveaux national et transnational recherches documentaires et études de cas 12. évaluation de la première phase	8. ISERP, université de Francfort 9. MPF, évaluateur externe 10. cinq communes, enseignants 11. tous institut de recherche 12. MPF, évaluateur externe

<b>Volet II (Formation continue)</b>		
Mois 1	1. pré-test de la formation: expérimentation et adaptation des séminaires	1. MPF, institut de formation
Mois 2-5	2. constitution d'un groupe d'accompagnement de la formation 3. offre de la formation aux entreprises-candidates du Prix Féminin de l'Entreprise 1996 4. réunions de concertation du groupe d'accompagnement	2. tous 3. MPF, institut de formation, syndicats
Mois 6	5. sensibilisation et information	4. tous 5. groupe médias, syndicats, chambres et fédérations professionnelles, ONGs
Mois 7-8	6. évaluation du processus	6. MPF, évaluateur externe
Mois 9	7. réajustage du contenu des formations 8. échanges transnationaux 9. offre du produit de formation adapté 10. évaluation de la mesure	7. institut de formation 8. tous 9. institut de formation, entreprises 10. MPF, évaluateur externe

## 2.6. Evaluation

Afin de garantir un déroulement de qualité des activités, il est prévu de soumettre le projet au fur et à mesure de son avancement à une évaluation externe et ceci de manière spécifique pour les deux volets de l'action intégrée. L'évaluation sera réalisée sur demande du promoteur par un institut de recherche externe au projet. L'évaluation consistera plus particulièrement en des observations participatives à des stades-clé du projet, notamment après la phase de lancement, après les premières activités-test et à la fin de la première année (voir 2.5.). L'évaluateur mènera des interviews qualitatives sur le degré de réalisation des mesures auprès des principaux acteurs des mesures et auprès des bénéficiaires. Au vu de son intervention régulière dans le processus de développement du projet, l'évaluateur formulera des recommandations pour le déroulement de la seconde phase.

Les deux volets du projet prévoient aussi de procéder à une auto-évaluation progressive de leurs activités. Cette évaluation interne sera trimestrielle dans le premier volet et consistera plus spécifiquement en des concertations critiques entre partenaires, ainsi que dans l'échange de bonnes pratiques résultant du projet. Dans le deuxième volet de l'action intégrée, l'institut de formation prévoit d'analyser de manière critique après chaque phase de formation le développement de celle-ci pour assurer un contrôle de qualité permanent du produit.

## 2.7. Rôle des partenaires

Le projet est initié et coordonné par le Ministère de la Promotion Féminine. Les partenaires individuels ont tous autorité de décision dans leurs champs d'activités respectifs. Cette synergie de compétences permet des interventions aux plans suivants:

1. sensibilisation: les ministères concernés; les 5 communes impliquées; les syndicats impliqués; le groupe médias (un forum de journalistes de différents organes médiatiques);
2. information et dissémination: les ministères concernés; les 5 communes impliquées; les syndicats impliqués; les chambres professionnelles; le groupe médias; l'asbl Ermesinde; le Centre d'Information et de Documentation CID-Femmes
3. formation: le Service de la Formation Professionnelle; l'ISERP; les 5 communes impliquées; les chambres professionnelles; le CID-Femmes; les partenaires transnationaux
4. emploi et vie professionnelle: le Ministère du Travail et de l'Emploi; les syndicats; les chambres professionnelles.

Au niveau de la mise en oeuvre, les partenaires du volet II du projet intégré participeront en tant qu'experts à un comité de pilotage ou d'accompagnement. Ils y exerceront un rôle consultatif. De même, sous la coordination du Ministère de la Promotion Féminine, tous les partenaires seront invités à prendre une part active à l'évaluation interne du projet.

## 2.8. Dimension innovante

L'innovation du projet proposé consiste dans le fait qu'il propose pour la première fois au Luxembourg

1. de thématiser de manière générale le concept de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'éducation et dans la formation,
2. de proposer une formation des tuteurs dans ce domaine,
3. de rassembler les « forces vives de la Nation » autour de ce thème.

## **C. Le domaine social**

### **1. Centres d'accueil et services conventionnés**

En 1996, le Ministère de la Promotion Féminine a conclu des conventions avec les gestionnaires suivants:

- Conseil National des Femmes Luxembourgeoises a.s.b.l.
- Femmes en Détresse a.s.b.l.
- Fondation Maison de la Porte Ouverte
- Fondation Pro Familia
- Noémi a.s.b.l.
- Centre d'Information et de Documentation des Femmes Thers Bodé a.s.b.l.
- Initiativ Liewensufank a.s.b.l.
- Initiativ Rëm Schaffen a.s.b.l.

#### **Centres d'accueil pour femmes**

Les centres accueillent des femmes seules ou avec enfants en hébergement jour et nuit. Les femmes sont confrontées à des situations de détresse, telles que problèmes de violence, de dissociation familiale, de logement, de surendettement, de grossesse problématique, de détresse sociale, etc.

Dans une première phase, ces femmes sont accueillies avec leurs enfants dans des maisons où un encadrement éducatif est offert durant la journée. Après une phase de stabilisation, les femmes ont la possibilité de profiter durant une période limitée des logements dits de deuxième phase, où le personnel des centres d'accueil pour femmes assurent un suivi.

Ces logements dits de deuxième phase sont mis à disposition des femmes moyennant un loyer adapté à leurs ressources jusqu'à ce que le processus d'autonomisation leur permette de réintégrer un cadre de vie non protégé.

En 1996, 296 femmes avec 342 enfants ont transité dans les centres d'accueil. 297 demandes d'admission sont restées sans suite, soit par manque de place, soit que les demandes ont été annulées.

<b>Centres d'Accueil 1996</b>	Femmes accueillies	Enfants accueillis	Problèmes de violence	Problèmes familiaux	Problèmes logement	Autres	Demandes non satisfaisantes
<b>Porte Ouverte</b>							
Total:	141	152	42	35	32	10	114
Hotel Maternel	19	19	5	3	7	4	
Paula Bové	76	71	32	25	14	5	
Sichem	24	35	5	7	11	1	
2e phase	22	27					
<b>Femmes en Détresse:</b>							
Total	69	96	60				52
Refuge	60	77	60				52
2e phase	9	19					
<b>Conseil National des Femmes</b>							
<b>Total:</b>	45	46	23	5	8	1	37
Foyer Sud	37	33	23	5	8	1	37
2e phase	8	13					
<b>Pro Familia</b>	39	44	9	13	16	1	79
<b>Noémi</b>	2	4	1	1	2		15
<b>Total</b>	<b>296</b>	<b>342</b>	<b>135</b>	<b>54</b>	<b>58</b>	<b>12</b>	<b>297</b>

En dehors de l'accueil proprement dit et du suivi social des sortantes, certains centres d'accueil pour femmes offrent des services de consultation, d'information et de garderie.

### **Services d'information, de formation et de consultation**

\* L'association Femmes en Détresse avec son "Centre de Formation pour Femmes, Familles et Familles Monoparentales" le CFFM, a le souci de répondre de la manière la plus directe et la plus complète possible aux besoins des femmes et parents isolés.

Les services suivants sont offerts:

- Le service d'information assure un suivi continu aux femmes et aux familles monoparentales quant aux problèmes qu'elles peuvent rencontrer dans leur vie quotidienne (garde des enfants, droit de visite, séparation, activités de loisirs, conciliation de la vie professionnelle et familiale).

- Le service Nei-Ufank s'adresse aux femmes qui désirent prendre un nouveau départ dans la vie professionnelle. En 1996, les demandes des chômeuses indemnisées ont été plus nombreuses. Les femmes de ménage, souvent d'origine portugaise, les employées de bureau et les vendeuses ont été de plus en plus touchées par le chômage. Entre les nombreuses formations continues souvent coûteuses et les emplois de courte durée, précaires, les femmes rentrantes se trouvent de plus en plus insécurisées, voire démunies matériellement.

Des consultations psychologiques sont proposées aux femmes en situation de crise personnelle ou conjugale, aux familles monoparentales et aux parents ayant des questions sur l'éducation de leurs enfants.

Le Kopplabunz, centre de rencontres pour femmes offre un staminé hebdomadaire, des conférences, des groupes pour femmes et des activités de loisirs.

Le Service Krank Kanner Doheem offre une garde aux enfants malades à domicile.

Depuis 1996 le Service Krank Danner Doheem propose aux parents qui ne peuvent pas accompagner leurs enfants atteints d'un cancer à l'étranger, de le faire à leur place pour que les enfants puissent y recevoir leurs thérapies spécifiques.

A l'occasion de son dixième anniversaire, le « Centre de Formation pour Femmes, Familles et Familles Monoparentales » a organisé une conférence sur la « Médiation Familiale ».

\* L'a.s.b.l. "Initiativ Rëm Schaffen" oriente et conseille les femmes qui désirent reprendre un travail. Cette initiative s'adresse surtout aux femmes dites rentrantes. Après une évaluation de leur motivation, un projet professionnel est établi. A côté des consultations individuelles divers séminaires ont été organisés. Un atelier pratique de recherche d'emploi hebdomadaire renseigne sur le droit du travail.

\* L'a.s.b.l. "Initiativ Liewensufank" offre divers cours préparatoires à la grossesse et conseille les parents dans les situations concernant la grossesse, la naissance et leur rôle de parent. Elle offre un accompagnement à domicile aux femmes se trouvant dans une situation de détresse après un accouchement par le projet Doula.

Dans l'objectif de promouvoir l'allaitement elle a participé à diverses manifestations. En 1996 elle a publié 4 brochures d'informations.

\* Le "Centre d'Information et de Documentation des Femmes Thers Bodé" agit au niveau socioculturel. Le stock de la bibliothèque se compose actuellement de quelque 4.400 livres, 550 disques compact et 36 revues en abonnement. Un archivage des articles ayant trait à la situation des femmes à Luxembourg parus dans la presse luxembourgeoise peut être consulté sur place. En 1996 le forum de musique pour femmes a commencé à acquérir des partitions musicales de nombreuses compositrices. Le CID-info a été publié 6 fois en 1996.



Services pour femmes	Nombre de consultations téléphoniques	Nombre de -Consultations individuelles -Ateliers hebdomadaires -Groupes	Nombre de participant-e-s	Formations Conférences	Nombre de participant-e-s Formations Conférences	Emprunts livres
<b>Femmes en détresse: Total</b>	8285	2089	1490	24	193	
Refuge	2866					
Bur.d'info:						
Femmes	323	650				
Filles	674	83				
CFFM	4126	793	1325	24	193	
SKK	296	563 jours	165			
<b>Rem Schaffen</b>	910	475	194	6	66	
<b>Liewensufank</b>	2.305	PD*	141	PD*	997	529
<b>CID</b>	PD*	668		18	PD*	1084
<b>Total</b>	<b>11500</b>	<b>3232</b>	<b>1825</b>	<b>48</b>	<b>1256</b>	<b>1613</b>

\* PD: Pas de données disponibles

Pour l'a.s.b.l. Femmes en détresse nous ne disposons pas des données concernant les activités exercées dans le cadre du Fonds Social Européen.

## 2. Campagne: Neen as Neen

En 1996 l'asbl « Femmes en Détresse » a lancé le « Medercheshaus » (Maison pour filles) qui est un projet constitué en trois phases:

- Le bureau d'information
- Le centre de rencontre pour jeunes filles
- Le refuge

Le projet « Medercheshaus » s'adresse aux jeunes filles âgées de 12 à 21 ans.

Pour introduire le projet, l'asbl « Femmes en Détresse » a organisé du premier octobre au douze décembre 1996, la campagne contre l'abus sexuel des filles « Neen as Neen », sous le patronage du Ministère de la Promotion Féminine et en collaboration avec le Ministère de la Famille, le Ministère de l'Education

Nationale et de la Formation Professionnelle, le Ministère de la Jeunesse et le Ministère de la Justice.

La campagne s'est déroulée comme suit:

- Conférence de presse, le 23 septembre 1996 au bureau d'information .
- Table ronde publique sur le thème « Wann Medercher messbraucht gin », le 14 octobre 1996 au Casino de Bonnevoie.
- Formation à l'intention du personnel du domaine psycho-social sur le thème » Beratung bei sexuellem Missbrauch; Krisenintervention », le 24 octobre dans les locaux du Planning Familial.
- Conférence sur le thème « Nein ist nicht genug - Möglichkeiten und Grenzen geschlechtsspezifischer Prävention von sexuellem Missbrauch », le 18 novembre 1996 au Cercle Municipal.

Pendant toute la durée de la campagne, les collaboratrices du Medercheshaus ont organisé des ateliers concernant la violence et l'abus sexuel. Elles se sont déplacées dans 15 lycées, 3 écoles primaire, à l'ISERP et dans 3 maisons de jeunes. La campagne a eu un très grand succès. Les collaboratrices du Medercheshaus ont été sollicitées par de nombreuses instances pour continuer les ateliers au cours de l'année 1997.

L'objectif des séances consistait dans un travail de prévention. Les jeunes y ont appris à exprimer leurs problèmes et à dire non. Ils ont été informés sur les structures d'accueil et les services d'aide existants.

Le bureau d'information du Medercheshaus est ouvert pendant trois demi-journées par semaine et accueille des jeunes filles qui ont des problèmes familiaux, scolaires ou qui sont dans des situations de détresse physique ou psychique. Il accueille également les personnes de confiance des jeunes filles (ex: mère, ami-e-s, membres de la famille).

Le bureau d'information a reçu 255 appels téléphoniques pendant les mois de janvier à septembre 1996. Dans 78 cas, le problème de violence ou d'abus sexuel a pu être détecté dès le premier appel.

Le centre de rencontre offre un groupe de rencontre au sein duquel les adolescentes apprennent à verbaliser leurs peurs, angoisses et autres problèmes.

Le refuge sera ouvert en janvier 1997. Ce foyer d'accueil et de dépannage accueillera, jour et nuit, des jeunes filles qui sont dans des situations de détresse . Le personnel éducatif apportera un soutien aux filles qui sont victimes de violence psychique et physique. Le foyer aura une capacité d'accueil pour 10 filles. La durée moyenne du séjour se situera entre 3 et 6 mois.

La permanence téléphonique du Medercheshaus est 24 heures sur 24 à l'écoute de jeunes filles en difficulté.

### **3. Etude: Les Femmes au Foyer**

Les femmes représentent de loin la majeure partie des personnes actives au foyer non-rémunérées. Elles garantissent pour la plupart du temps le fonctionnement du ménage, sont responsables du bien-être corporel de leur conjoint et de leurs enfants. Elles assurent les tâches éducatives et ménagères. Par ailleurs elles sont engagées dans la vie associative des localités et assurent souvent de façon bénévole la direction de modes de garde d'enfants.

Femmes de ménage: 76.685      Hommes de ménage: 536 (Statec 1991)

Le Ministère de la Promotion Féminine a décidé en juillet 1996 de faire une étude sur les femmes au foyer. Cette étude comportera 2 volets: une analyse qualitative et une analyse quantitative. Les travaux ont été entamés en octobre 1996

Ci-après un extrait de l'argumentation pour une analyse qualitative fournie par la Sozialforschungsstelle Dortmund, organisme chargé de l'étude:

"Im Mittelpunkt der qualitativen Untersuchung stehen Fragen nach der von Hausfrauen geleisteten Arbeit. Dies betrifft zum einen die unbezahlte Arbeit in der Familie, in ehrenamtlichen Tätigkeiten, in verwandschaftlichen und sozialen Bezügen. Einen besonderen Stellenwert nehmen hierbei die privaten Pflegeleistungen der Hausfrauen ein. Zum anderen interessieren der tatsächliche Umfang bezahlter Tätigkeiten und das Arbeitsmarktpotential der bisher nicht erwerbstätigen Frauen. In diesem Zusammenhang ist auch nach den Vorstellungen der Frauen von angemessenen Rahmenbedingungen einer potentiellen eigenen Erwerbsarbeit zu fragen. Stichworte sind hier Arbeitszeiten, Mobilität und Kinderbetreuung. Ein wesentlicher weiterer Themenkomplex der Studie behandelt die Frage der materiellen und sozialen Existenzsicherung der nichterwerbstätigen Hausfrauen. Dazu gehören Fragen von Einkommen und Vermögen, Budgetverfügung, Rentenansprüchen und sonstiger sozialer Sicherung. Schliesslich soll die Untersuchung erste Aufschlüsse darüber geben, welche Forderungen die luxemburgischen Hausfrauen an Politik und Staat richten bzw. ob und wie sie sich eine Unterstützung durch die öffentliche Hand vorstellen."

L'étude qualitative sera suivie d'une étude quantitative en 1997/98.

### **4. Campagne: Fraen iwer 50 an hir Gesondheet**

Le Ministère de la Santé a organisé en collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine une large campagne de sensibilisation à la détection précoce du cancer du sein par mammographie auprès des femmes âgées de plus de 50 ans. En assurant un co-patronage à cette campagne, l'objectif du Ministère de la Promotion Féminine était d'intégrer le thème de la santé comme élément important dans la politique nationale et locale d'égalité et d'offrir aux femmes un maximum d'informations sur l'évolution de leur santé. Ainsi des séances

d'informations lancées en collaboration avec les déléguées locales à l'égalité ont connu un grand succès, notamment dans les villes de Differdange et de Wiltz.

Les informations portaient sur l'évolution du corps féminin à partir de la ménopause, les risques de cancer, la vie avant et après une intervention chirurgicale, le programme national de mammographie, les soins corporels journaliers et la nutrition.

Le Ministère de la Santé et le Ministère de la Promotion Féminine ont préparé un programme cadre transférable à toutes les régions du pays. La campagne couvre la période d'octobre 1996 à mai 1997.

## **D. Le domaine des médias**

### **1. Groupe de travail: L'image de la femme dans les médias**

Le Ministère de la Promotion Féminine a institué un groupe informel de journalistes diplômées en vue de:

- élaborer un code de bonnes pratiques
- analyser la présence des femmes dans les médias
- analyser l'image véhiculée des femmes dans les médias
- proposer des actions ponctuelles
- organiser des cours de formation à la question du genre pour les journalistes des 2 sexes.

Ce groupe élabore un questionnaire à l'intention des journalistes (m/f) portant sur la situation des femmes dans les organes des médias et sur l'image de la femme véhiculée dans les médias. L'enquête a été réalisée en décembre sous le patronage du Conseil de Presse. 60 questionnaires / réponses (environ 30%) ont été renvoyés et seront analysées par une experte externe. L'anonymat est garanti. L'évaluation se fera au cours du premier semestre 1997.

En vue de l'édition d'un code de déontologie par la Commission luxembourgeoise de l'éthique dans la publicité, CLEP, le groupe a élaboré une proposition de texte relative à l'image de la femme et de l'homme en publicité.

## **E. Le domaine de la culture**

### **1. Guide de la féminisation des noms, titres, fonctions et métiers**

Un groupe de travail est chargé d'élaborer un guide de la féminisation des noms, titres, fonctions et métiers les plus usuels au Luxembourg. Une première proposition a été déposée en décembre 96. Le groupe aura recours à des expert-e-s en langue luxembourgeoise pour la finalisation du projet.

## **II) ACTIVITES EUROPEENNES ET INTERNATIONALES**

### **A. Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**

° La première réunion du Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes s'est tenue à Bruxelles le 27 février 1996.

Monsieur Larsson, Directeur général de la DG V a indiqué que le modèle social européen favorise l'égalité des chances et que la politique européenne d'emploi intègre la problématique des femmes.

Monsieur Larsson a informé le Comité des initiatives de la Commission dans le domaine de l'égalité des chances pendant 1996:

- Mise en oeuvre du 4e programme d'action communautaire d'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1996 - 2000)
- Communication de la Commission "Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires" (déjà adoptée par la Commission le 21 février 1996).
- Proposition de Directive sur le congé parental, suite à l'accord cadre conclu entre les partenaires sociaux (proposition de la Commission du 31 janvier 1996).
- Charge de la preuve: consultation des partenaires sociaux (2e phase entamée en janvier 1996).
- Projet de Recommandation du Conseil sur une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision: actuellement en discussion au Conseil.
- Communication de la Commission sur l'arrêt de la Cour de Justice européenne dans l'affaire Kalanke. Le projet de Communication a été envoyée au Comité pour consultation.
- Code de conduite sur l'égalité des rémunérations.
- Rapport annuel sur l'égalité des chances: première publication en 1996.

Le Comité a élu Madame Carmel Foley (IRL) comme présidente.

Les différentes membres du Comité ont rendu compte de développements récents dans le domaine de l'égalité des chances.

Quelques Etats membres ont annoncé les initiatives prévues en 1996. Elles ont concerné principalement:

- suites de la Conférence mondiale sur les femmes à Pékin
- les femmes et la pauvreté
- l'égalité de rémunération
- emploi à temps partiel et horaires souples
- lutte contre la violence envers des femmes

- l'image de la femme dans les médias.

Madame Antonella Schulte-Braucks (Unité 'Egalité des chances entre les femmes et les hommes', DG V) a présenté le document "Programme de travail 1996 pour la mise en oeuvre de la décision du Conseil du 22 décembre 1995 sur le programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes".

Le Comité consultatif a décidé de créer un groupe de travail sur "Les femmes et la Conférence intergouvernementale" dans le but d'analyser les traités existants dans une perspective d'égalité des chances, et de proposer des changements.

° La deuxième réunion du Comité consultatif pour l'égalité des chances entre femmes et hommes a eu lieu à Rome le 14 mai 1996.

Des informations sur les développements récents au niveau européen ont été transmises au Comité:

- \* Charge de la preuve: la deuxième phase de consultation, qui a été entamée en février 1996, s'est terminée mi-avril. Les partenaires sociaux n'ont pas pu parvenir à un accord. La Commission prépare une proposition de directive.
- \* Flexibilité du temps de travail: la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au niveau européen a été lancée en avril 1996. Le document de consultation sera envoyé au Comité consultatif pour information.
- \* Dignité des femmes et des hommes sur le lieu de travail: la Commission prépare un document visant à consulter les partenaires sociaux au niveau européen. A ce document devrait être attaché le rapport de mise en oeuvre de la recommandation. Celui-ci devrait intégrer des informations sur les 3 nouveaux Etats membres.
- \* Pacte Européen de Confiance pour l'Emploi: les partenaires sociaux au niveau européen se sont réunis à Bruxelles, les 28 et 29 avril 1996, lors d'une table ronde sur l'Emploi. Le texte des conclusions de la table ronde par le Président Santer a été distribué au Comité. Les conclusions mentionnent notamment trois thèmes particulièrement soulignés par les partenaires sociaux:
  - l'organisation et le temps de travail (flexibilité, flexi-sécurité)
  - la formation professionnelle, initiale et continue
  - l'intégration des jeunes dans l'emploi.Chacun de ces trois thèmes est important pour l'emploi féminin.

Un débat sur l'intégration de la politique d'égalité des chances entre femmes et hommes dans toutes les politiques a eu lieu.

Le Comité a donné son avis sur l'égalité des chances entre les femmes et hommes et la Conférence Intergouvernementale de 1996.

Le Comité consultatif a discuté de la proposition du groupe de travail présidé par Madame Sabine Kroissenbrunner (Autriche), et a décidé d'adresser un avis à la Commission européenne.



Le Comité souligne la nécessité de multiplier et de renforcer dans le Traité les références à l'égalité entre les femmes et les hommes afin de promouvoir le principe de l'égalité. Dans cette optique, le Comité souhaite mettre l'accent sur des questions dont l'importance doit être reconnue:

1. Le droit à l'égalité de traitement devrait être inclus dans le traité. De ce droit devraient découler des mesures d'action positive.
2. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes comporte également l'intégration du principe de l'égalité des chances dans l'ensemble des politiques et actions communautaires ("mainstreaming").
3. L'article 119 devrait être étendu à tous les domaines relatifs à la vie active.

Ce dernier objectif pourrait être atteint en révisant les articles 2 et 3 et en procédant à l'élargissement de l'article 119 du traité.

Le Comité n'exclut pas que le principe d'égalité puisse également être renforcé dans le traité par d'autres moyens.

° Lors de la 3e réunion, en date du 20/09/96, un large échange de vues a eu lieu sur le développement et le transfert d'informations et d'expériences sur les bonnes pratiques ainsi que sur la mise en oeuvre du 4e programme.

Le Comité a émis son avis sur le pacte de confiance pour l'emploi.

## **B. Comité pour la mise en oeuvre du programme communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes (1996 - 2000)**

\* Orientations générales du 4e programme d'action

- a) promouvoir l'intégration de la dimension de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques et actions
- b) mobiliser les acteurs de la vie économique et sociale en vue de réaliser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes
- c) promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans une économie en mutation, notamment dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle et du marché du travail
- d) concilier les vies professionnelle et familiale des hommes et des femmes
- e) promouvoir la participation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décision
- f) renforcer les conditions d'exercice des droits à l'égalité.

\* Comité de gestion

La décision du Conseil du 22 décembre 1995 prévoit à l'article 9 que, dans la mise en oeuvre du programme, la Commission est assistée par un comité composé de représentants des Etats membres. Ce comité est dès lors appelé à jouer un rôle majeur dans le renforcement du partenariat entre la Commission et les Etats membres.

Dans la mise en oeuvre du programme, la Commission vise une approche intégrée et une gestion rationalisée de l'action susceptibles d'assurer la cohérence et la visibilité de la politique communautaire en matière d'égalité des chances. A cet effet, la Commission sera assistée par une structure intégrée (ANIMA).

\* Actions

A. Echanges et développement et transfert d'informations et d'expériences sur des bonnes pratiques

Le but des actions soutenues est le transfert d'expériences et la création de synergies. Tous les acteurs intéressés à promouvoir l'égalité des chances aux niveaux local, régional et national pourront présenter des actions à la Commission, sous réserve de se conformer aux critères suivants.

- présenter une valeur ajoutée au niveau de l'Union européenne
- avoir pour objectif la promotion des meilleures pratiques dans les domaines concernés
- contribuer à un ou plusieurs des objectifs du programme
- permettre des échanges transnationaux
- viser à des résultats qui peuvent être transférés
- être présentés et mises en oeuvre par des acteurs et organisations publiques et privées disposant des qualifications et/ou de l'expérience appropriées
- avoir des objectifs précis et clairs et une durée réaliste au regard de ces objectifs
- faire l'objet d'une évaluation objective et régulière.

## B. Suivi et évaluation

Le rapport annuel "Egalité" mettra en évidence les évolutions majeures dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, constituera un instrument de travail et de débat pour la Communauté et les Etats membres, ainsi qu'un élément important d'information et de sensibilisation.

Dans la résolution du 21 mai 1991 relative au troisième programme d'action communautaire (1991 - 1995), le Conseil a invité la Commission à procéder, sur la base des informations transmises par les Etats membres, à une évaluation globale de la politique d'égalité des chances et du traitement, en tenant compte de l'ensemble des actions menées par la Commission et en exposant les actions entreprises par les Etats membres.

Différentes études sur des thèmes spécifiques serviront de base pour les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs du programme, par exemple:

- études sur les aspects économiques de l'égalité dans une économie en mutation (entre autres: société de l'information et genre; ségrégation du marché du travail; travail flexible et travail atypique; entrepreneuriat féminin et conjoints aidants)
- études dans le domaine de la réconciliation, dans le domaine de l'éducation et de la formation, sur les femmes dans la société et les médias
- études sur les femmes dans la prise de décision (aspects qualitatifs et quantitatifs)
- développement de statistiques ventilées par sexe, le cas échéant avec les autorités nationales

## C. Diffusion de l'information

La Commission envisage de renforcer la coopération avec les structures et les institutions existantes responsables de la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et de définir des objectifs d'actions dans des contextes et des dynamiques propres aux différents pays membres.

Le comité de gestion s'est réuni le 28 février à Bruxelles, le 15 mai à Rome, le 3 octobre et le 28 novembre à Bruxelles.

° Lors de la première réunion, le Comité a adopté après discussion le projet de règlement intérieur introduit par la Commission. Un programme de travail en vue de la mise en oeuvre du 4e programme a été introduit.

La confidentialité prévue à l'article 12 est à interpréter comme suit: les membres du Comité peuvent informer leurs organismes d'appartenance ainsi que les autorités nationales compétentes des discussions et délibérations qui ont lieu au sein du Comité; par contre, celles-ci ne devraient pas être diffusées au public ou à la presse.

° Lors de la réunion du 15 mai, les délégué-e-s ont fait rapport sur les initiatives nationales d'information sur le programme et sur les initiatives de stimulation de projets au niveau national.

Les pays EEE ont demandé avec insistance de pouvoir participer au programme. L'Accord sur l'Espace économique européen prévoit que les pays EEE participent à part entière aux travaux du Comité, sans pour autant avoir un droit de vote.

Le Comité approuve à l'unanimité le principe de la participation au programme des pays EEE. La Présidente souhaite la bienvenue aux représentantes de l'Islande et de la Norvège.

Madame Schulte-Braucks, secrétaire du Comité, rappelle d'abord que le Comité a accepté le principe d'une procédure de cofinancement accélérée de certaines initiatives ponctuelles (conférences/séminaires) dont le calendrier présente un caractère d'urgence, car elles devraient avoir lieu en été.

Aux termes de l'article 11 de la décision du Conseil, les actions soutenues par le programme font l'objet d'un suivi permanent en vue d'assurer leur efficacité et le programme même fait l'objet d'évaluations périodiques externes et objectives.

° A la réunion du 19 septembre, la Commission a proposé une liste de projets sélectionnés par ses soins.

Suite à plusieurs demandes de précisions ultérieures portant notamment sur les modalités de répartition des projets, sur la recherche, ainsi que sur les suites de ce premier appel à projets, la Commission précise que:

- La Décision du Conseil sur le programme préconise la transnationalité.
- Il est possible d'ajouter des partenaires dans le cadre des projets déjà approuvés, pour autant que ceci n'entraîne pas de modification au niveau du budget.
- La Commission a reçu un total de 643 projets.

L'équipe Anima a été présentée. Marie Jouffe, coordinatrice de l'équipe Anima, a précisé que le G.E.I.E. FUTURA est la structure juridique chargée de l'assistance technique et en illustre les tâches générales:

- apporter un soutien conceptuel et technique à la mise en oeuvre de la stratégie d'animation du programme;
- contribuer à la visibilité de l'action communautaire par la production et la diffusion de publications ainsi que par l'organisation de conférences et réunions;
- conseiller et assister la Commission dans la gestion d'ensemble du programme.

° Lors de la réunion du 18 décembre les conditions d'éligibilité des projets ont été complétées dans le guide pratique destiné aux projets sélectionnés à l'issue de l'appel à propositions publié au Journal Officiel C363/12 du 3.12.96.

Pour pouvoir bénéficier d'une subvention communautaire, le projet doit:

- porter sur des mesures pratiques visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les domaines d'action du programme
- être transnational, c'est-à-dire prévoir un partenariat avec une ou plusieurs organisations dans des Etats membres différents. Pour être transnational, votre projet doit avoir comme objectif d'échanger des informations ou des expériences, ou de transférer des bonnes pratiques d'une organisation à une autre ou encore de collaborer dans la conception et la mise en oeuvre d'actions. Les activités transnationales doivent être au coeur de votre projet
- inclure un cofinancement d'au moins 40% du budget au projet. Les règles précises concernant le type de cofinancement sont décrites au présent document
- comporter un système d'évaluation (auto-évaluation, évaluation externe, etc.) dans les différentes phases de la conduite de l'action ainsi que des dispositions budgétaires appropriées concernant cet aspect du projet.

En octobre 1996, la Commission a lancé un appel à propositions pour des projets d'études à financer au titre de l'article 4 (b) de la décision du Conseil. Les orientations générales retenues dans ce cadre étaient les suivantes:

Pour la période 1996-1997, deux types d'études seront poursuivies:

- a) des inventaires faisant l'état des connaissances dans cinq domaines précis, afin d'aider la Commission à établir une liste détaillée d'études spécifiques qui devront être entreprises dans le cadre de la mise en oeuvre du programme,
- b) des études sur trois thèmes spécifiques:
  - le harcèlement sexuel sur les lieux de travail
  - l'emploi du temps par les femmes et les hommes et l'avenir du travail des femmes
  - les travailleurs indépendants et les conjoints aidants

afin d'aider la Commission dans l'élaboration des propositions et des politiques dans ces domaines.

La Commission préparera en 1997 son deuxième rapport annuel sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'UE. Ce rapport présentera les développements récents dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes aux niveaux communautaire et national.

A l'instar du premier rapport annuel, le deuxième traitera plusieurs sujets comme le mainstreaming de la politique d'égalité des chances, les femmes et les hommes dans une économie en mutation, concilier la vie professionnelle et la vie familiale, la promotion de la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision et les femmes et leurs droits. Une partie séparée sera consacrée au sujet "Genre, mainstreaming et relations externes de la Commission".

Par ailleurs, un chapitre traitera des projets sélectionnés par la Commission dans le cadre de la mise en oeuvre du programme.

La Commission envisage la publication d'un magazine trimestriel sur l'égalité des chances, qui comportera des informations générales, informations juridiques, points de vue et témoignages, informations pratiques sur les événements liés aux activités du programme et indications bibliographiques.

Différentes publications thématiques sont également prévues, dont la première portera sur une analyse des résultats du dernier Eurobaromètre.

Par ailleurs, un répertoire des projets sélectionnés en 1996 sera établi, qui comportera des fiches descriptives de projets par champ thématique. Un bulletin interne sur les projets visera à favoriser l'échange d'informations et d'expériences entre chefs de projets.

Une mallette multimédia d'information sera élaborée, afin de disposer d'un outil d'information particulièrement maniable pour des publics variés, notamment lors de séminaires, colloques et journées d'information transnationales sur les activités du quatrième programme pour l'égalité des chances. Elle comprendra notamment des textes de base juridiques sur l'égalité, les magazines trimestriels "Egalité des chances", des fiches thématiques et des documents audiovisuels.

## **C. COMITE DIRECTEUR POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (CDEG)**

Le Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG) est une instance intergouvernementale qui, au sein du Conseil de l'Europe, sous l'autorité de l'organe décisionnel du Conseil de l'Europe, le Comité des Ministres, a la responsabilité de la définition, de l'impulsion et de la conduite de l'action de l'Organisation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Gouvernement luxembourgeois est représenté au sein de cet organe par le Ministère de la Promotion féminine.

Au cours de l'année 1996, le CDEG s'est réuni deux fois; les 27 au 29 mars et les 22-25 octobre.

Lors de ces deux réunions, le CDEG a procédé à un échange de vues approfondi sur le fond et les préparatifs d'une 4e Conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui aura lieu en Turquie vers la fin de l'année 1997. Il a décidé que le thème général de la conférence sera « la démocratie et l'égalité entre les femmes et les hommes ». Deux sous-thèmes ont été fixés:

sous-thème 1: « L'égalité entre les femmes et les hommes en tant que critère fondamental de la démocratie »;

sous-thème 2: « Promouvoir l'égalité dans une société démocratique: le rôle des hommes ».

Le CDEG a la faculté de créer des structures qui lui sont subordonnées: groupes de travail, groupes de spécialistes, comités d'expert-e-s etc. En faisant usage de cette faculté, il s'est doté:

- d'un groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes;
- d'un groupe de spécialistes pour élaborer un droit fondamental de la femme et de l'homme à l'égalité;
- d'un groupe de spécialistes sur la violence à l'égard des femmes;
- d'un groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (« mainstreaming »);
- d'un groupe de spécialistes sur la lutte contre la traite des femmes et la prostitution forcée;
- d'un groupe de spécialistes sur le droit au libre choix en matière de procréation et de modes de vie;
- d'un groupe de pilotage sur l'égalité et la démocratie;
- d'un groupe de spécialistes sur l'intolérance, le racisme et l'égalité entre les femmes et les hommes;
- d'un Comité Ad hoc d'expert-e-s chargé de procéder à un échange de vues sur le suivi de la 4e Conférence Mondiale des Nations Unies sur les Femmes.

Il a consacré une partie de ses réunions en mars et en octobre 1996 au suivi des travaux de ces groupes et a défini le mandat d'un nouveau groupe: groupe de spécialistes sur les priorités futures, les stratégies et les méthodes de travail dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le CDEG a organisé un séminaire intitulé « stratégies, rôle et fonctions des ONG travaillant à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes » pour des ONG de l'Europe occidentale, centrale et orientale oeuvrant pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce séminaire a eu lieu les 13 au 14 juin 1996.

Finalement, le CDEG a commencé à préparer un séminaire ou une conférence sur le rôle des hommes dans la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes qui devrait avoir lieu au cours de la troisième semaine de juin 1997.



## **D. Sessions du Conseil 'Travail et Affaires Sociales'**

L'ordre du jour du Conseil 'Travail et Affaires sociales' du 3/6/1996 à Luxembourg prévoyait le suivi donné par les Etats membres à la Quatrième Conférence Mondiale sur les Femmes (Pékin, 4 - 15 septembre 1995).

Madame la Ministre Marie-Josée Jacobs présentait les activités réalisées et envisagées pour mettre en oeuvre la plate-forme d'action de la conférence.

A l'ordre du jour du Conseil du 2 décembre 1996 figurait au point 4: La Proposition de Directive du Conseil relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, et point 6: proposition de directive portant modification de la directive 76/207/CES relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail (suite de l'arrêt Kalanke).

Les Etats membres se sont mis d'accord en principe sur la proposition irlandaise concernant le partage de la preuve (art. 4) de la proposition de Directive relative à la charge de la preuve et l'ont renvoyée à l'avis du Parlement Européen.

## **E. Conférences internationales**

### **1. La Traite des Femmes, Vienne 10-11 juin 1996**

#### **Conclusions des travaux de la conférence**

##### Recommandations formulées par le groupe de travail "Politique sociale et Protection"

"Le groupe de travail sur la politique sociale

- considérant l'importance du problème de la traite des femmes et la connaissance générale de la question;
- considérant l'accroissement constant de ce phénomène;
- considérant le fait que la traite des femmes n'est pas seulement une question sociale, mais surtout un problème lié aux droits de l'homme, étant donné que la dignité humaine y est directement impliquée;
- considérant la résolution adoptée à l'unanimité par le Parlement Européen;
- considérant que quelques pays membres ont déployé de grands efforts pour lutter contre la traite des femmes, tandis que d'autres ne se sont pas encore occupés de cette question;
- a distingué trois facteurs dans la dimension sociale de la traite des femmes:
  - \* les problèmes structurels (pauvreté, inégalité, changement de valeurs, exclusion sociale, etc.)
  - \* les acteurs (trafiquants, clients, victimes)
  - \* les conséquences (violations des droits de l'homme, problèmes de santé, etc.)
- détermine trois niveaux d'intervention
  - \* les organisations internationales, les organisations régionales et l'Union Européenne
  - \* les Etats
  - \* la Société civile et les ONG
- rappelle la nécessité d'utiliser les instruments suivants:
  - \* les instruments internationaux et régionaux (conventions, résolutions, etc.)
  - \* les instruments financiers

Dans le domaine de la prévention

- demande aux autorités concernées d'appliquer effectivement les instruments adoptés;
- demande le développement de programmes en vue d'une prise de conscience préventive dans les pays d'origine, les pays de transit et les pays de destination (p.ex. des campagnes d'information, notamment pour les jeunes), en tenant compte des situations sociales et culturelles respectives dans les différents pays;
- souligne l'importance de campagnes pour sensibiliser l'opinion publique sur la question du tourisme sexuel;
- préconise l'échange d'informations et d'expériences dans le domaine de la traite des femmes au sein de l'Union Européenne et avec les pays tiers;

- demande à l'Union Européenne et aux Etats membres d'encourager les travaux de recherche qualitative et quantitative sur les données, la législation comparative et l'analyse des politiques dans la matière, ainsi que les études sur la structure de la demande;
- invite l'Union Européenne et les Etats membres à développer des cours de formation interdisciplinaire spécifique pour les personnes travaillant dans ce domaine (juges, agents de police, médecins et travailleurs sociaux);
- met l'accent sur le rôle des ambassades dans la lutte contre la traite des femmes;
- demande la création et/ou le développement de programmes pour lutter contre l'exclusion sociale.

#### Dans le domaine de l'assistance aux victimes

- demande aux Etats membres d'assurer une protection appropriée et si nécessaire, faciliter l'accès aux tribunaux pour les victimes;
- encourage la création d'un plus grand nombre de centres d'accueil sur place et de centres de réintégration pour les victimes de la traite, afin de leur fournir l'aide psychique, médicale, sociale et administrative nécessaire (des actions spécifiques pour des besoins spécifiques);
- rappelle l'importance d'une coopération entre les autorités policières et judiciaires;
- demande aux Etats membres de favoriser des actions complémentaires et coordonnées entre les différents acteurs impliqués dans la lutte contre la traite des femmes.

#### Dans le domaine de la réintégration des victimes

- demande le développement de programmes d'assistance et de mesures spéciales facilitant la réintégration dans la société et/ou dans le pays d'origine, une meilleure utilisation et une extension des différents programmes communautaires dans le cadre de la coopération pour le développement et des accords d'association avec les pays tiers;
- invite les Etats membres et l'Union Européenne à soutenir les initiatives des pays d'origine visant une réintégration à part entière des victimes.

#### Comme mesures de suivi de la conférence:

- chaque gouvernement national devrait considérer le problème de la traite des femmes comme une priorité;
- un réseau devrait être créé entre les institutions officielles et non-officielles afin de provoquer les synergies nécessaires et afin de coordonner les discussions et les initiatives;
- tous les acteurs institutionnels devraient élargir la portée des lignes budgétaires existantes pour y inclure la lutte contre la traite des femmes;
- il faudrait examiner la possibilité de prévoir un instrument légal spécifique au niveau européen"

### Recommandations du groupe de travail sur les politiques de migration

"Consensus général sur l'idée que les politiques de migration doivent être adaptées afin de rendre la prévention et la répression de la traite des femmes plus efficaces.

Une coopération plus étroite entre les pays de destination, d'origine et de transit devrait se faire afin de combattre la traite des femmes de façon plus efficace.

Améliorer et coordonner la collecte ainsi que l'échange d'informations et de statistiques dans le but de rassembler les compétences des différentes institutions qu'elles émanent de l'Union Européenne ou non et ce, de manière générale mais aussi au niveau opérationnel.

Soutien dans l'identification des tendances actuelles en matière de traite des femmes.

Renforcer la formation des fonctionnaires émanant des autorités s'occupant des questions en rapport avec la migration et plus particulièrement de la "traite des femmes" dans le cadre des futures programmes d'échange pluriannuels.

Mesures nécessaires à la prévention de l'entrée des victimes éventuelles:

- accroître la conscientisation du public parmi les fonctionnaires des Etats membres, des Ambassades et des Consulats responsables de l'octroi des visas
- accroître la conscientisation du public parmi les victimes potentielles dans les pays d'origine par le biais de campagnes d'information. En matière de migration légale, ces campagnes devraient se concentrer d'une part sur les opportunités, les limitations et les droits des individus et d'autre part, sur les risques liés à la migration illégale.

Mesures visant à combattre la traite des femmes dès l'arrivée des victimes dans le pays de destination:

- s'attaquer à la question des permis de séjour temporaires pour les victimes disposées à témoigner lors des procédures judiciaires;
- s'attaquer à la question de l'aide au rapatriement des femmes victimes de la traite des femmes et ce particulièrement pour les aider à se réintégrer dans la société de leur pays d'origine;
- le rôle des ONG et la coopération entre les ONG et les organisations gouvernementales sont très importants."

### Recommandations du groupe de travail "Coopération judiciaire"

"Considérant que la traite des femmes est une forme de criminalité organisée très sérieuse, se caractérisant par une atteinte grave aux droits des victimes et à la dignité des femmes;

Considérant que plutôt que de se concentrer sur la rédaction de définitions légales, il est plus important de s'attaquer aux caractéristiques du phénomène et, dans ce contexte, d'accorder la priorité aux éléments visant l'abus et l'exploitation de la situation particulièrement vulnérable et de la dépendance des victimes,

indépendamment de leur consentement apparent ou des moyens et méthodes utilisés par des trafiquants;

Considérant que l'action commune sur le racisme et la xénophobie constitue un bon modèle pour adresser la question sur la traite des femmes;

Demande à l'Union Européenne, dans le contexte de la coopération judiciaire, de:

- évaluer le besoin pour des mesures visant à criminaliser l'abus de la position vulnérable des femmes (qui avec ou sans leur consentement, sont l'objet de la traite) à des fins d'exploitation sexuelle;
- préparer un inventaire et une évaluation des législations nationales relatives aux crimes liés au trafic des femmes et comprenant des précisions sur les questions de juridiction extraterritoriale et sur le nombre des incriminations et des jugements;
- encourager la ratification et la mise en oeuvre effective des conventions internationales sur le trafic des personnes;
- encourager les dispositions sur la confiscation des avoirs financiers liées au trafic des femmes et au blanchiment de l'argent qui en provient;
- procéder aux échanges d'information sur la traite des femmes les autorités judiciaires, y compris l'établissement d'une base légale pour le partage volontaire d'informations sur les jugements décidés en la matière;
- recommander que chaque pays établisse un organisme chargé de la coordination de la lutte contre le trafic des femmes comprenant les responsables des autorités judiciaires, policières, les autorités chargées de l'immigration ainsi que toutes les autres autorités et organisations concernées;
- confirmer que puisque le trafic des femmes est une forme de crime organisée, la résolution du Conseil de l'Union Européenne du 23 novembre 1995 sur la protection des témoins dans la lutte contre le crime organisé (ainsi que la résolution sur les personnes qui coopèrent en matière de procédures judiciaires dans la lutte contre le crime organisé) s'applique à tous les témoins y compris les victimes;
- assurer à travers l'octroi d'un permis de résidence temporaire, la mise à disposition des victimes pour la durée des enquêtes policières et des procédures judiciaires, assurer une coordination efficace avec les autorités en charge de l'immigration pour éviter les expulsions sans consultation avec les autorités en charge des enquêtes sur la traite des femmes et assurer les moyens financiers ainsi que le soutien nécessaire à pourvoir aux victimes de cette procédure;
- souligner le besoin pour une coopération renforcée avec les organisations qui assistent les victimes;
- considérer les mesures nécessaires pour éviter les abus de l'utilisation de l'Internet à des fins d'exploitation sexuelle."

#### Recommandations formulées par le groupe de travail "Loi et coopération policière"

##### "Considérations d'ordre général

En parlant de la traite des femmes, il ne faut pas oublier que les femmes sont victimes d'un crime et doivent être traitées comme telles. L'assistance aux victimes est donc une priorité fondamentale.

La coopération des victimes est un atout dans les enquêtes policières. Il faudra donc encourager et faciliter cette coopération des victimes par un cadre légal approprié, p.ex. par l'octroi de permis de séjour temporaires et des mesures de protection des témoins.

La coopération entre les différentes autorités et ONG devrait être développée.

Il faut se pencher sur tous les types de la traite des êtres humains à des fins d'abus sexuel. En plus, la recherche spécifique sur la traite des femmes en vue d'une exploitation sexuelle n'enrichira pas seulement la recherche générale, mais permettra de connaître les besoins et les approches spécifiques.

On a besoin de définitions claires à l'échelle nationale et internationale, afin de délimiter le phénomène qui doit être analysé et étudié. Il ne faut pas oublier que la traite des femmes n'est pas toujours liée à l'immigration illégale. Les femmes entrant légalement dans un pays peuvent également être victimes de la traite.

Il faudrait donner à cette question plus d'importance politique, pour permettre aux autorités nationales de prendre les mesures adéquates.

Une approche interdisciplinaire comprenant tous les acteurs devra être assurée à l'échelle nationale comme à l'échelle internationale. Il n'est pas possible qu'une seule agence traite ce problème complexe.

Il faudrait diffuser plus d'informations dans les pays d'origine afin d'avertir les victimes potentielles et d'autres organismes concernés.

Sur le plan national:

Les services garantissant l'application des lois doivent contribuer à une prise de conscience interne accrue et parmi toutes les autres autorités concernées. Les initiatives prises dans ce domaine devront être encouragées.

La création d'une unité centrale dans chaque Etat membre permettra d'assurer une approche multidisciplinaire, de profiter des expériences faites dans certains Etats membres de l'Union Européenne. La participation de toutes les agences et ONG intéressées devra être garantie.

Une stratégie nationale à développer dans chaque pays devrait reposer sur les principes suivants:

- la connaissance concrète du phénomène, par une analyse stratégique et opérationnelle, en utilisant non seulement les renseignements de la police, mais toutes les informations et indices nécessaires. Ces efforts devront être structurés sur une base commune, en se servant éventuellement du modèle anti-traite de l'Organisation Internationale de Migrations;
- une politique de prévention appropriée;
- une politique d'exécution qui ne se limite pas aux investigations et poursuites (sanctions, saisie des revenus, confiscation de biens), mais comprenant aussi des mesures administratives (permis, régulations de l'emploi, mesures fiscales).

Des programmes de formation spécifiques pour la police impliquée dans la lutte contre la traite des femmes (aspects sociaux et légaux spécifiques, pratiques de blanchiment d'argent, formation psychologique, fonctionnement des centres d'accueil) devront être élaborés.

Les contacts entre les victimes et les autorités policières devront être encouragés, en créant une base de confiance entre les victimes et les agents de police, notamment en proposant aux policiers des cours de langue, et en les sensibilisant plus à la situation spécifique des victimes, ainsi que la disponibilité de policiers-femmes, si nécessaire.

Sur le plan international:

Même si la participation de tous les forums internationaux devra être garantie, une approche spécifique de l'Union Européenne serait utile.

Un plan d'action interdisciplinaire devrait être développé au niveau de l'Union Européenne.

Des analyses à l'échelle internationale (Union Européenne et pays d'origine) devraient être effectuées.

Une meilleure coopération policière (dans le cadre de la législation nationale) devrait être organisée, en coopération étroite avec Europol et Interpol.

Il est essentiel que les renseignements soient échangés de manière rapide et efficace. Cet échange devrait se faire bilatéralement et si nécessaire, en coopération avec Europol (Unité de la Drogue), Interpol, et d'autres programmes de partenariat entre les pays.

Des points de contact devraient être développés, et un inventaire similaire aux inventaires nationaux devrait être établi, et au sein de l'Union Européenne et avec d'autres pays concernés.

Des cours de formation devront être développés avec les pays tiers garantissant l'exécution des lois, en utilisant les instituts et programmes de formation existants.

Au sein de l'Union Européenne, il faut développer les initiatives pour permettre aux Etats membres de combattre avec la même efficacité toutes les formes de la criminalité organisée. "

## **2. Sommet Européen à Rome:**

### **"Les femmes pour le renouvellement de la politique et de la société"**

Du 16 au 18 mai 1996 une conférence européenne s'est déroulée à Rome, organisée par la Commissione Nazionale per la Parità et le Pari Opportunità tra Uomo e Donna, la Présidence du Conseil des ministres, la Commission Européenne, la DG V 'Unité pour l'Egalité des Chances' et le Réseau européen "Les Femmes dans la prise de décision".

Différents ateliers de travail ont été organisés et portaient sur la présence des femmes et leur participation aux prises de décision dans les domaines suivants:

- politique européenne
- finances
- éducation
- santé publique
- justice
- partenaires sociaux
- administration publique.

13 ministres femmes des Etats membres ont assisté à la séance de clôture au cours de laquelle la Charte de Rome "Les Femmes pour le Renouveau de la Politique et de la Société" a été signé.

#### **Charte de Rome: 18 mai 1996**

"Les Femmes pour le Renouveau de la Politique et de la Société"

Nous soussignées, femmes ministres d'Etats Membres de l'Union Européenne, réunies à Rome le 18 mai 1996 à l'invitation du Président du Conseil de l'Union Européenne, à l'occasion du Sommet européen, "Les Femmes pour le Renouveau de la Politique et de la Société", adoptons la Charte suivante:

1. Nous constatons un déficit démocratique.

En dépit d'une incontestable évolution des rôles respectifs des femmes et des hommes dans les sociétés européennes, malgré la reconnaissance juridique généralisée des droits égaux des femmes et des hommes, malgré les politiques d'égalité des chances menées dans les Etats-Membres, nous constatons que la situation des femmes se caractérise encore par une inégalité dans la plupart des secteurs de la vie en société. Cette inégalité peut être constatée dans les instances et organismes de décision, dans les domaines politique, économique, social et culturel, et aux niveaux local ,régional, national et européen, où les femmes sont généralement minoritaires.



Nous saluons la recherche faite par le Réseau Européen pour les Femmes dans la Prise de Décision et estimons qu'elle contribue beaucoup à accroître la visibilité de cette problématique et constitue une base d'action.

Des progrès importants ont été réalisés depuis la Déclaration d'Athènes adoptée en 1992 lors du premier Sommet européen des femmes au pouvoir. Toutefois ils sont encore largement insuffisants.

En ce qui concerne la politique, la moyenne de participation féminine dans les pays membres est de 15% pour les parlements nationaux et de 16% pour les gouvernements; 28% de femmes siègent actuellement au Parlement européen et 25% au sein de la Commission européenne.

Dans les autres sphères de la société où se prennent des décisions qui ont un impact incontestable sur la vie des citoyens et citoyennes, la représentation féminine aux niveaux décisionnels peut être encore moins élevée.

Force est de constater que la vie politique et la prise de décision en général reste dominée par les hommes. Ceci invalide la qualité de la prise de décision et de la démocratie. La démocratie prendra un sens réel et dynamique lorsque les orientations et décisions politiques, économiques, sociales et culturelles sont définies et prises en commun par les femmes et les hommes en prenant également en compte les deux moitiés de la population.

2. Nous lançons un appel pour un renouveau de la politique et de la société.

La participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision est un objectif prioritaire au niveau européen.

Ceci est nécessaire au renforcement de la démocratie et à son bon fonctionnement; un partage du pouvoir et des responsabilités entre femmes et hommes permettra d'améliorer la qualité de la vie de l'ensemble des populations; et une représentation de toutes les composantes de la société est indispensable pour affronter les problèmes auxquels la société européenne est confrontée. La mise en oeuvre effective de politiques pour réaliser une participation égale et un partenariat entre les femmes et les hommes est une priorité.

Les femmes, si elles sont représentées en nombre suffisant, contribuent à changer la politique et la prise de décision, tant au niveau des priorités et du contenu qu'au niveau des modes de fonctionnement de la prise de décision.

Un renouveau de la politique et de la société se produira grâce à l'apport commun et la participation égale des femmes et hommes. Cet apport réconcilie les citoyens avec la politique, revitalise la démocratie et augmente la confiance des citoyens dans les institutions démocratiques vivifiées.

Une participation égale des femmes aux niveaux de prise de décision dans l'ensemble des structures économiques, sociales et culturelles est également nécessaire pour garantir la prise en compte des besoins des hommes et des femmes dans l'ensemble des politiques, programmes et actions.

3. Nous déclarons nous engager à soutenir la reconnaissance de l'égalité des femmes et des hommes comme une priorité de l'Union Européenne.

La responsabilité principale de la Conférence Intergouvernementale (CIG), prévue au Traité de Maastricht, pour réviser les Traités européens, est de renforcer la démocratie européenne en rapprochant la construction européenne des citoyens. Cet objectif est énoncé comme une priorité des représentants des gouvernements, du Parlement Européen et de la Commission Européenne. Or la moitié des citoyens sont des citoyennes. Une société européenne démocratique ne peut être bâtie que sur l'égalité effective et réelle des citoyens des deux sexes.

Nous déclarons nous engager à soutenir l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans le nouveau Traité de l'Union Européenne.

Nous considérons qu'il est indispensable d'introduire la dimension du genre dans toutes les politiques de l'Union Européenne. Ceci touche au coeur de la citoyenneté européenne et de ses conditions d'exercice.

Nous lançons un appel aux institutions et organismes européens pour adopter d'urgence, une stratégie pour réaliser une participation égale des femmes et des hommes et fixer des objectifs concrets à cette fin.

4. Nous reconnaissons la nécessité d'actions concrètes à tous les niveaux pour promouvoir la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision dans toutes les sphères de la société.

Les progrès réalisés, notamment dans le domaine de la vie publique (assemblées élues, conseils et comités consultatifs etc.) ont été le résultat combiné de la mise en oeuvre de mesures d'incitation et/ou législatives ou réglementaires par les gouvernements et les partis politiques.

Une stratégie intégrée et spécifique est nécessaire pour réaliser une participation égale dans toutes les sphères de la société.

Dans cette perspective nous saluons la Conférence de Rome sur "Les Femmes pour le Renouveau de la Politique et de la Société".

Nous nous engageons à agir en faveur de l'accès au pouvoir des femmes qui s'impose d'urgence et à développer les mesures d'incitation et/ou législatives ou réglementaires nécessaires.

Nous lançons un appel à tous les acteurs concernés, à traduire cet engagement par la mise en oeuvre d'actions concrètes pour favoriser l'accès au pouvoir des femmes et réaliser une participation égale des femmes et des hommes dans les lieux de pouvoir, d'influence et de décision dans toutes les sphères de la société."

Les signataires initiales de la Charte de Rome le 18 mai 1996 étaient la Ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la Politique d'Egalité des Chances Miet Smet (B), la Ministre du Travail Jytte Andersen (DK), la Ministre des Affaires Familiales, des Personnes Agées, des Femmes et de la Jeunesse Claudia Nolte (D), la Ministre du Développement Vasso Pampanderou (GR), la Ministre de l'environnement Coinne Lepage (F), le Ministre de la Justice Nora Owen (IRL), la Ministre de la Santé Rosa Bindi (I), la Ministre d'Egalité des Chances Anna Finocchiaro (I), la Ministre de la Famille Livia Turco (I), la Ministre de la Promotion Féminine Marie Josée Jacobs (LUX), la Ministre de la Santé E.Borst-Ellers (NL), la Ministre des Affaires Féminines Helga Konrad (A), la Ministre de l'Environnement Elisa De Costa Guimares Ferreira (I), la Ministre des Affaires sociales et de la santé Terttu- Huttu Jutunen (SF), la Ministre de l' Emploi Margareta Winberg (S)

### **Discours de Madame la Ministre Marie-Josée Jacobs**

"Madame la Présidente,

Mesdames,

Messieurs,

J'aimerais d'abord remercier tout particulièrement le réseau européen d'experts pour ses actions fructueuses, initiées au cours de ces dernières années. Le but était de réaliser une participation équilibrée des femmes au processus de décision. Madame Sabine de Bethune, la coordinatrice du Réseau en collaboration avec les expertes nationales, ont certes fait avancer par leurs campagnes de façon déterminante la présence des femmes aux postes de décision. Nous pouvons néanmoins constater qu'en dépit du progrès continu, l'équilibre entre femmes et hommes dans la prise de décision n'est pas encore une réalité de fait dans nos démocraties. Les obstacles dus aux structures, aux comportements et aux mentalités persistent; aussi dans mon pays.

Pourtant en regardant les partis politiques du Luxembourg, on pourrait croire à une très forte prise de conscience de citoyenneté politique de la part des femmes. 2 femmes assurent la présidence de 2 des partis politiques les plus importants. Depuis janvier 1995, 3 femmes sont ministre, sur un total de 12 ministres, donc un quart, ce qui est au-dessus de la moyenne européenne. Elles occupent des ressorts à orientation culturelle et/ou sociale: une femme ministre de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et de la Culture; une femme ministre de la Sécurité Sociale, du Transport et des Communications; et moi-même, ministre de la Famille, aux Handicapés et Accidentés de la vie, et de la Promotion Féminine. 3 femmes détiennent dans leurs ressorts respectifs un pouvoir capital pour réussir le changement de mentalités et de structures, nécessaire pour l'évolution vers des relations d'équivalence entre femmes et hommes, et pour réaliser la participation égale des femmes et des hommes aux processus de décisions. Un processus de changement de société est long et demande des interventions à tous les niveaux. Telle est la stratégie adoptée par mon ministère.

Nous venons d'initier en collaboration avec le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle un projet pilote au préscolaire, visant à sensibiliser par des actions ludiques les filles aux techniques et les garçons aux activités ménagères. 4 communes avec un total de 15 classes collaborent pour élaborer des modules de programme éducatif qui donnent une image réaliste et complète des rôles et aptitudes des femmes et des hommes dans la société, exempte de stéréotypes, et qui les familiarisent à un partage plus équilibré des responsabilités familiales et sociales. Les enseignant-e-s vont recevoir une formation à la perspective du genre. Elles assurent le rôle de multiplicateurs/trices auprès des parents et des organes locaux d'égalité.

Une vaste campagne de promotion de politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes a été lancée début 1995 par le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises, en collaboration avec le Réseau Européen 'Les Femmes dans la Prise de Décision' et le Syndicat des villes et communes. Sur un total de 118 communes que comprend le Luxembourg, 42 ont soit nommé un-e délégué-e à l'égalité des chances soit institué une commission consultative à l'égalité. Mais ce n'est pas la quantité des nominations qui est importante. C'est la qualité de leurs interventions qui déterminera une nouvelle culture politique.

Le projet du Ministère de la Promotion Féminine offre aux responsables de l'égalité des 4 communes la possibilité d'encadrer ce projet par une campagne de sensibilisation aux objectifs dudit projet et par la mise à disposition de structures nécessaires. Les délégué-e-s à l'égalité, qui sont la plupart du temps des femmes, reçoivent de cette façon la possibilité d'agir sur la scène publique. La proportion des femmes aux conseils communaux ne s'élève d'ailleurs qu'à 10%. Raison de plus pour mon ministère de leur donner des occasions pour valoriser leurs capacités.

Ce projet est étroitement lié par les soins de mon ministère à une formation des formateurs à la question du genre, réalisé dans le cadre d'un programme Leonardo da Vinci. Comme dans la plupart des pays le corps enseignant du Luxembourg est fortement féminisé. Les postes à responsabilité dans l'enseignement sont par contre presque entièrement occupés par des hommes. Seulement 13% des inspecteurs d'école sont des femmes. 11% des directeurs de lycées secondaires, classiques et techniques, sont des femmes.

Dans le domaine de la magistrature par contre les femmes représentent actuellement 40% des magistrats.

Un autre projet, intitulé: « Une profession pour la vie! » entend développer l'intérêt des jeunes filles pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Des femmes qui, des années après avoir achevé leur formation initiale ont entrepris une nouvelle formation ou une formation complémentaire, et ont ainsi pu améliorer leur position dans la société, témoigneront devant des classes des établissements scolaires de leur évolution personnelle, de leur participation à la vie économique et civile, de leur présence aux postes de décision et de leur façon de combiner vies familiale et professionnelle.

Chaque année le Ministère de la Promotion Féminine attribue un Prix Féminin de l'Entreprise à une entreprise qui a pris des mesures novatrices dans l'intérêt de l'emploi des femmes dans un domaine spécifique. Le Prix Féminin de l'Entreprise 1996 a été décerné à deux entreprises relevant tous les deux du secteur des PME qui ont excellé dans la formation des jeunes filles. Après leur apprentissage, elles les incitent à faire un brevet de maîtrise et à s'installer à leur propre compte. En collaboration avec d'autres ministères et les partenaires sociaux, le Ministère de la Promotion Féminine proposera aux patrons et aux tuteurs/trices d'apprenties une formation leur permettant de rendre plus performante la gestion des ressources humaines de leur entreprise en appliquant la perspective du genre. Les syndicats et les délégués syndicaux, femmes et hommes, seront associés au projet.

Un dernier exemple de projet se concentre sur les médias. Un groupe informel de femmes journalistes diplômées des différents organes des médias a été formé pour analyser l'image véhiculée des femmes dans les médias, élaborer un code de bonnes pratiques, mais surtout pour évaluer la présence des femmes dans les médias.

Il m'importe de sensibiliser l'opinion publique à l'utilité et aux avantages pour l'ensemble de la société d'une participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision. J'entends promouvoir, soutenir et susciter des initiatives créant des exemples de bonnes pratiques dans les différents domaines des processus de décision et de développer des programmes de diffusion et d'échange d'expériences en vue de généraliser des actions comme il a été recommandé par le Conseil de l'Union Européenne. Il m'importe que les projets initiés tiennent compte des connaissances, des talents, de l'énergie, de la créativité et des aspirations des femmes. Il est important que les projets intègrent le plus grand nombre d'acteurs, d'actrices de tous les domaines et à tous les niveaux. C'est pourquoi j'entends appuyer des projets intégrés tels qu'ils sont préconisés par le 4<sup>e</sup> programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes.

La charte adoptée aujourd'hui doit servir de guide à toutes les femmes qui occupent des postes de prise de décision, mais surtout à responsabiliser les actrices et les acteurs politiques à respecter le droit des femmes à une citoyenneté égale à celle des hommes; à respecter leur droit à une participation égale dans la vie politique et publique à tous les niveaux de la prise de décision.

Je remercie la Présidence italienne d'avoir organisé la conférence « Les Femmes pour un Renouveau de la Politique et de la Société » et j'espère que ses messages seront perçus et appliqués dans les Etats membres de l'Union Européenne.

Le Réseau Européen "Les Femmes dans la Prise de Décision" a édité un Plan d'Action pour une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision."

### **3. Séminaire à Dublin:**

#### **4e Programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes - Mécanismes de mainstreaming**

La Présidence irlandaise en collaboration avec la Commission Européenne avait invité à un séminaire portant sur le 4e programme d'action et sur le mainstreaming. Le séminaire a eu lieu à Dublin le 6, 7 et 8 octobre 1996.

La 1ère partie du séminaire était destinée aux chefs de projets sélectionnés dans le cadre du 4e programme d'action. Ont participé également des membres du Comité de gestion, des membres de la Commission et de l'équipe technique d'assistance Anima. Les participant-e-s recevaient des informations techniques sur le déroulement du 4e programme d'action.

La 2e partie portait sur le mainstreaming. Les récentes assemblées d'Essen, de Cannes et de Madrid ont souligné que la promotion de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes est l'une des priorités de l'Union Européenne et de ses Etats membres. Par conséquent, toute politique pouvant contribuer à la réussite de cet objectif doit être mise en fonction.

"Mainstreaming" signifie construire une dimension d'égalité dans les politiques générales et les programmes au niveau de l'UE et à celui national. Mainstreaming est un instrument important, accompagné de politiques spécifiques concentrées sur les femmes, restant indispensable dans le présent pour combattre les effets d'inégalités connus dans le passé, afin de sensibiliser ceux qui font les politiques, en ce qui concerne l'égalité des chances. C'est un principe primordial du Programme d'action à moyen terme sur l'égalité des chances (1996-2000), qui a été établi par le conseil des ministres le 22 décembre 1995 et a démarré cette année.

"Mainstreaming" a aussi été le sujet de communication de la commission du 21 février 1996 à propos de l'incorporation de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans toutes les politiques et activités de la communauté. De plus, les Etats membres ont cherché à développer leurs propres moyens pour donner une place centrale à la considération de l'égalité des chances dans la planification des politiques sociales et économiques.

Le séminaire examinait les mécanismes concrets de "Mainstreaming", avec des références spécifiques aux politiques de l'emploi (post-Essen), initiatives locales et exemples pratiques utilisés au niveau de l'UE et dans différents Etats membres. Il réunissait environ 200 personnes, dont des représentants des Etats membres, des représentants des institutions de l'UE, des membres du parlement, des partenaires sociaux, des organisations non-gouvernementales, des chefs de projets d'égalité ainsi que des experts.