

# SOMMAIRE

<b>Introduction</b>	3
<b>Budget</b>	
<b>Organes de consultation et de collaboration</b>	7
1. Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes	7
2. Comité du Travail Féminin (CTF)	9
3. Comités et groupes de travail interministériels	10
<b>Les activités du Ministère de la Promotion Féminine</b>	11
<b>I. Activités nationales</b>	11
<b>A. Activités dans le domaine législatif et réglementaire</b>	11
1. Projet de loi portant modification de la loi du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail	11
2. Avant-projet concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail	12
<b>B. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité</b>	13
1. Actions de sensibilisation	13
2. Groupes de réflexion	13
3. Politique communale d'égalité entre femmes et hommes	13
4. Manuel sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)	14
5. Projet: Fem-Training-Net (Leonardo da Vinci)	15
6. Projet: Partageons l'Égalité - Gleichheit delen	15
7. Débat d'orientation: Les Femmes et le Marché de l'Emploi	23
8. Prix Féminin de l'Entreprise	23
9. Enquête sur l'Aménagement du Temps de Travail	23
10. Etude statistique: Les Femmes et le Marché de l'Emploi	24
11. Etude statistique: Les Femmes au Foyer	30
12. Actions positives dans le secteur privé	30
<b>C. Le domaine social</b>	31
Centres d'accueil et services conventionnés	31
<b>D. Le domaine des médias</b>	36
L'image de la femme dans les médias	36
<b>E. Le domaine de la culture</b>	36
Guide de la féminisation des noms, titres, fonctions et métiers	36
<b>F. Les consultations et contacts</b>	36
1. Concertations avec les chambres professionnelles,	

les fédérations et les syndicats	36
2. Concertation avec les organismes oeuvrant dans l'intérêt féminin	37
II. Activités internationales	39
A. Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne	39
1. Lutte contre la violence à l'égard des femmes	39
2. Organisation du travail	39
3. Sommet Européen extraordinaire sur l'Emploi	40
4. 4e Conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes organisée par le Conseil de l'Europe	42
B. Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU	42
C. Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG)	43
D. Comité Consultatif pour l'égalité des Chances entre les femmes et les hommes	45
E. Comité de Gestion du 4e programme d'Action Communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	49

## INTRODUCTION

Les activités du Ministère de la Promotion Féminine réalisées en 1997 sont toutes en rapport avec

- le Plan d'action 2000, plan de mise en oeuvre de la Déclaration et du Programme d'action adoptés par la 4e Conférence Mondiale sur les Femmes organisée par l'ONU à Pékin, septembre 1995.
- la déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994
- les motions et résolutions de la Chambre des Députés lors des débats d'actualité et d'orientation sur l'égalité des chances de 1996 et 1997
- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée par le Grand-Duché de 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
- la recommandation du Conseil des Ministres concernant les femmes dans la prise de décision adoptée le 2 décembre 1996
- 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 objectifs du Plan d'action 2000, adopté par décision du Gouvernement en Conseil le 26 mars 1997, portent sur:

1. Les Femmes et la Pauvreté
2. Les Femmes et l'Education et la Formation
3. Les Femmes et la Santé
4. La Violence à l'égard des Femmes et des Filles
5. Les Femmes et les Filles dans les situations de conflits
6. Les Femmes et le Monde Economique
7. Les Femmes et la Prise de Décisions
8. Les mécanismes de Promotion de la Femme
9. Les Femmes et l'exercice de leurs Droits Fondamentaux
10. Les Femmes et les Médias
11. Les Femmes et l'Environnement
12. La discrimination à l'égard des Filles

Le Plan d'Action 2000 constitue une base d'action dans le domaine de l'égalité pour tous les départements ministériels.

**Les activités du Ministère de la Promotion Féminine** se concentrent autour des domaines suivants:

## **I) Au niveau national:**

**A) Le domaine législatif et réglementaire**

**B) Le domaine de la promotion de l'égalité** au niveau

- *de la politique nationale de l'égalité*
- *de la politique communale de l'égalité*
- *de l'éducation et de la formation*
- *du marché de l'emploi*
- *des enquêtes et études*
- *des campagnes de sensibilisation et d'information*

**C) Le domaine social**

- *les maisons et services conventionnés avec le Ministère de la Promotion Féminine*

**D) Le domaine des médias**

**E) Le domaine de la culture**

**F) Les consultations et contacts**

- 1) *les chambres professionnelles, les fédérations et les syndicats*
- 2) *les organismes oeuvrant dans l'intérêt des femmes*

## **II) Au niveau international:**

A) Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne

B) Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU

C) Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG)

D) Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

E) Comité de Gestion du 4e programme d'Action Communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes (1996-2000)

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 une société en mutation vers une démocratisation des relations entre les sexes tant dans le domaine 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 femmes et d'hommes, jeunes et adultes, 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 des femmes et hommes.

Le Ministère de la Promotion Féminine a d'ailleurs finalisé pour le 1er mars 1998 le 3e rapport périodique concernant la mise en oeuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes donnant un aperçu détaillé de toutes les actions et mesures du Gouvernement, des ONG et d'autres acteurs/trices dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes.

## BUDGET 97

Indemnités pour services extraordinaires	110.000.-
Indemnités pour services de tiers	80.000.-
Frais de route et de séjour	80.000.-
Frais de route et de séjour à l'étranger	350.000.-
Frais de bureau	340.000.-
Bâtiments: exploitation et entretien	312.000.-
Frais d'experts et d'études: études sur la situation des femmes au Grand-Duché de Luxembourg	8.519.000.-
Frais de publication	2.920.000.-
Participation à des actions en faveur de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes	3.300.000.-
Projets européens dans le cadre du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	1.061.000.-
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des centres d'accueil conventionnés pour femmes	104.512.000.-
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des services conventionnés pour femmes	25.264.000.-
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"	2.200.000.-
Subsides en faveur d'entreprises ayant pris des mesures novatrices dans l'intérêt de l'emploi des femmes	500.000.-
Acquisition d'équipements spéciaux	97.000.-

## **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, institué le 31 mars 1996 par règlement grand-ducal, a reçu le mandat suivant:

« 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 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 membres des différents ministères ont activement contribué dans leurs domaines respectifs à la rédaction du Plan d'Action 2000 - plan de mise en oeuvre de la Déclaration et du Programme d'action adoptés par la 4e Conférence mondiale sur les Femmes organisée par l'ONU à Pékin du 14 - 15 septembre 1995.

#### **(1)**

Les discussions du Comité ont porté sur:

- l'avant-projet de loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail afin d'ajouter un article spécial portant sur la pénalisation de la personne qui "invente" un fait de harcèlement sexuel;

- les objectifs du sous-groupe de réflexion du Comité "Femmes et marché du travail" qui s'est proposé de réunir les statistiques sur la présence des femmes sur le marché de l'emploi et de recueillir les données sur tous les projets en faveur de la promotion du travail des femmes;

- la stratégie du mainstreaming dans toutes les actions politiques et tout programme avec le but de rendre visible les situations vécues par les femmes à toute personne oeuvrant au niveau de la politique et de la prise de décision;

- les projets de formation à l'égalité que le Ministère de la Promotion Féminine entend initier dans le cadre de ses actions positives dans la Fonction Publique, les projets "Fem-Training-Net" (programme européen LEONARDO DA VINCI) et "Partageons l'Egalité - Gläichheet delen" (4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes). Le but des cours de formation à l'égalité est de propager les méthodes de formation qui respectent les différences des genres et qui appuient femmes et hommes dans le développement de leurs potentialités respectives.

Les propositions des membres du Comité ont été intégrées dans la mesure du possible dans les divers projets.

Les réunions mensuelles d'octobre à décembre 1997 ont porté sur les projets des différents ministères en vue de réaliser les objectifs du Plan d'action 2000.

Le Comité a en outre collaboré à l'élaboration d'un guide de subventions réglant les subventions à allouer par le Ministère de la Promotion Féminine à des entreprises privées s'investissant dans des projets d'actions positives en faveur de leur personnel féminin, action à réaliser en 1998.

Les membres du Comité ont été invité-e-s à assister à la Conférence portant sur « l'Organisation du Travail » que le Ministère de la Promotion Féminine et le Ministère du Travail et de l'Emploi ont organisé dans le cadre de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne, le 23 octobre 1997, en collaboration avec la Commission Européenne, Direction Générale V et l'Unité pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et pour la politique familiale.

Les membres du sous-groupe: Femmes et Marché de l'Emploi ont collaboré à l'élaboration de l'étude statistique: Les femmes et le marché de l'emploi.

Les projets en cours du Ministère de la Promotion Féminine sont réalisés en étroite collaboration avec les différents ministères.

Ainsi, par exemple, le projet « Partageons l'égalité - Gläichheet delen » que le Ministère de la Promotion Féminine réalise dans le cadre du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1996-2000) réunit le Ministère de la Promotion Féminine et le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle pour la formation à l'égalité des enseignantes participant au projet et celle des formateurs/trices de formateurs/trices.

Le projet en question est un exemple de bonne pratique et d'application du mainstreaming du principe de l'égalité.



Pour le volet 1 du projet: Education à l'égalité, le promoteur, à savoir le Ministère de la Promotion Féminine collabore étroitement avec le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques, institut de formation des enseignant-e-s, différentes autorités communales et des enseignantes de 14 classes préscolaires.

Le public cible sont les enfants de 4 à 6 ans. Partenaires du projet sont: les parents, les délégué-e-s communaux/ales à l'égalité, les commissions consultatives locales à l'égalité, à la promotion féminine et les commissions scolaires. Les délégué-e-s à l'égalité ou les commissions s'occupent de l'encadrement du projet par l'organisation de sorties scolaires, de séminaires et de conférences, d'expositions etc. L'ONG Centre d'Information et de Documentation des Femmes 'Thers Bodé' (CID Femmes) est partenaire actif. Les Ministères du Travail et de l'Emploi, de l'Economie et des Classes Moyennes, tout comme les Chambres professionnelles patronales et les syndicats représentatifs occupent le rôle de multiplicateurs de la philosophie du mainstreaming de l'égalité aussi bien pour le premier volet que pour le 2e volet du projet: Formation à l'égalité. Les Chambres professionnelles patronales et syndicales ont actuellement réalisé d'importantes initiatives de sensibilisation au sein de leur structure. Ainsi le besoin en formation a été découvert de la part des représentant-e-s syndicaux/ales et de leurs formateurs/trices. Les 2 groupes ont participé à un séminaire de formation à l'égalité, les influençant de mieux percevoir et d'appliquer la perspective du genre dans leurs propres travaux quotidiens et dans les actions de leur structure patronale respective.

Les syndicats élaborent un module de formation pour sensibiliser les responsables de leurs propres structures et organisent, tout comme les Chambres professionnelles, des formations à l'égalité pour leurs formateurs/trices. Le réseau ainsi construit fait collaborer les partenaires de tous les niveaux sur différents axes avec l'objectif d'intégrer au maximum le sujet de l'égalité dans toute action.

## **2. Comité du Travail Féminin (CTF)**

Le Comité du Travail Féminin (CTF) est un organe de mainstreaming depuis 1984. Il regroupe les ONG féminines membres du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL), les chambres professionnelles, les syndicats représentatifs et les ministères du domaine du travail, de l'éducation et de la formation professionnelle, de l'économie et des classes moyennes. Depuis le 17 décembre 1996 une représentante syndicale est présidente du Comité. Le Comité s'est ouvert à la représentation syndicale de la Fonction publique, à savoir la

Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP) vu le pourcentage élevé de femmes (32%) au sein du personnel de la fonction publique. Le Comité s'investira dorénavant aussi dans la défense des intérêts des salariées du secteur public étant donné que les dispositions législatives pour assurer le plein développement et le progrès des femmes concernent toutes les salariées aussi bien du secteur privé que du secteur public.

Au cours de l'année 1997, 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, la formation et la promotion professionnelles des femmes, a tenu 9 réunions plénières.

Le Comité du Travail Féminin est subdivisé en plusieurs commissions de travail, qui se réunissent périodiquement.

La commission « Egalité de traitement en matière de sécurité sociale » s'est réunie à 7 reprises pour discuter le projet de loi portant introduction d'une assurance dépendance (projet de loi 4216 du 14.10.96) et le projet de loi adaptant le régime général d'assurance-pension (projet de loi 4340 du 2.8.97).

La commission « Egalité de traitement en matière de travail et d'emploi » s'est réunie à 4 reprises pour discuter le projet de loi no 4240 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 portant institution d'un-e délégué-e à l'égalité dans les entreprises d'une certaine envergure et l'avant-projet de loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

La commission « Egalité de traitement en matière de formation professionnelle, de promotion professionnelle et d'éducation » s'est réunie le 27 novembre pour préparer un avis concernant le projet de loi ayant pour objet 1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue, 2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

Le Comité a émis des avis se rapportant à

1. le projet de loi no 4240 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
2. l'avant-projet de loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail
3. le projet de loi no 4216 portant introduction d'une assurance-dépendance

Le Comité est représenté par sa présidente au Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de la Direction Générale V, Unité pour l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes et la politique familiale, de la Commission Européenne.

Le Comité a été invité par le président de la Chambre des Députés à soumettre par écrit ses idées sur le thème: « Les femmes et l'emploi » en vue d'un hearing public et d'un débat d'orientation organisé par la Commission de l'égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine.

### **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
- la Commission consultative à la recherche jeunesse
- le Groupe « Nouveaux Gisements d'Emploi »

# ACTIVITES DU MINISTERE DE LA PROMOTION FEMININE

## I) Activités nationales

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

1. Loi du 7 juillet 1998 portant modification A) 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, B) de l'article 25 du code des assurances sociales.

.  
. .  
. .  
. .

2. Loi du 7 juillet 1998 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.

.  
. .  
. .  
. .  
. .

3. Projet de règlement grand-ducal relatif à l'information de l'Inspection du Travail et des Mines, ainsi que du personnel de l'établissement concernant la désignation du délégué ou de la déléguée à l'égalité.

.  
. .  
. .  
. .  
. .  
. .

4. Projet de loi sur les actions positives dans le secteur privé.

- .
- .
- .
- .
- .

**1. *Projet de loi portant modification de la loi du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail***

La Ministre de la Promotion Féminine a déposé en date du 18 février 1997 un projet de loi visant à mettre en oeuvre la directive 92/85/CEE du 19.11.92 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité sociale et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

La loi du 3.7.75 concernant la protection de la maternité de la femme au travail assure déjà un certain nombre de droits protecteurs aux femmes enceintes, tel que par exemple un congé de maternité de 16 semaines, respectivement de 20 semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple ou en cas d'allaitement. A cet égard, la loi du 3.7.75 va même plus loin que la directive 92/85/CEE qui ne prône qu'un congé de maternité d'au moins 14 semaines.

De même, la loi du 3.7.75 prévoit déjà actuellement une dispense du travail de nuit et une protection contre le licenciement.

Le maintien des droits liés au contrat de travail est assuré par l'octroi à la femme intéressée de l'indemnité de maternité pendant toute la durée de son congé de maternité.

Par ailleurs, la loi du 3.7.75 contient l'interdiction d'occuper une femme enceinte, accouchée ou allaitante à certains travaux pénibles ou nuisibles. A cette interdiction s'ajoute l'obligation pour l'employeur de procurer une autre affectation à l'intéressée.

Alors que la directive prévoit que du congé de maternité de 14 semaines 2 semaines seulement sont à prendre obligatoirement avant et/ou après

l'accouchement, l'article 3 (1) amendé du projet de loi prend la teneur suivante:

« Pendant les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement, attestée par certificat médical, la femme enceinte ne peut être occupée. Cette période est dite « congé prénatal ».

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal perdue est ajoutée au congé postnatal tel que défini au paragraphe qui suit.

Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, l'interdiction est prolongée jusqu'à l'accouchement et sans que la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement puisse être réduite... »

La liste des travaux pénibles ou nuisibles est allongée et une dispense de travail sans perte de rémunération est introduite lorsqu'un aménagement provisoire du temps ou des conditions de travail ne permet pas d'éviter tout risque et qu'un changement d'affectation de la femme intéressée n'est pas possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

Le projet de loi impose à l'employeur une obligation d'information de toutes les femmes occupées dans l'entreprise au sujet des travaux auxquels les femmes enceintes, accouchées et allaitantes ne peuvent être affectées et au sujet des mesures prises pour l'élimination de tout risque. Cette même information devra être communiquée à la délégation du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité, s'il en existe.

Le projet de loi prévoit en plus une dispense de travail sans perte de rémunération pour les travailleuses enceintes afin qu'elles puissent se rendre aux examens prénataux obligatoires en vertu de la législation en matière de contrôle médical systématique des femmes enceintes et en matière d'allocations de naissance dans les cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

Les mesures de protection inscrites dans la législation luxembourgeoise, et en particulier, les interdictions/limitations de travail et le congé prénatal, ont une visée sanitaire immédiate, à savoir: écarter les risques liés au travail pour la santé de la mère et de l'enfant. Une réduction du congé prénatal invalide les arguments de santé qui le justifient et qui ont trait à certains risques spécifiques du troisième trimestre de la grossesse.

La protection de la maternité de la femme au travail revêtira une importance croissante dans la mesure où on assistera à une augmentation du nombre de femmes et de futures mères qui travaillent et à un déplacement du travail féminin vers des secteurs d'activité, réservés antérieurement aux hommes.

Les relations entre le travail des futures mères d'une part, et le déroulement et l'issue d'une grossesse d'autre part, sont très complexes, puisque les facteurs individuels jouent un rôle déterminant. Il s'y ajoute la double charge d'une occupation à l'extérieur et des tâches familiales à laquelle se trouvent confrontées la plupart des futures mères qui travaillent.

## **2. Avant-projet concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.**

En date du 26 mars 1997, la Ministre de la Promotion Féminine a soumis à l'avis du Conseil de Gouvernement un avant-projet de loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les questions ouvertes au sujet du partage de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe et au sujet de la responsabilité de l'employeur restent à être tranchées.

Le Ministère de la Promotion Féminine a publié en novembre 1997 une brochure portant sur le phénomène du harcèlement sexuel sur le lieu du travail.

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

### *1. Actions de sensibilisation*

- **Spot télévisé:** Le Ministère de la Promotion Féminine a lancé aux alentours du 8 mars 1997 une campagne télévisée sensibilisant au partage des responsabilités professionnelles et privées. Par ce spot transmis aux heures de pointe avant ou après le journal télévisé, les spectateurs/trices ont été sensibilisé-e-s au fait que la participation des femmes au marché de l'emploi ne se réalise que par un meilleur partage des tâches familiales entre les deux partenaires. Le message promu était d'aspirer à une relation démocratique au sein d'un couple, de réfléchir sur les rôles impartis aux femmes et aux hommes par la société.
- **Pratiques discriminatoires:** A maintes reprises la Ministre de la Promotion Féminine est intervenue auprès des autorités et institutions publiques pour leur signaler leurs pratiques discriminatoires concernant la publication de postes vacants et les renseignements demandés par formulaire, par exemple l'inscription des femmes sous le nom de leur mari ou l'appréciation du travail des femmes au foyer comme néant sous la rubrique profession.

### *2. Groupes de réflexion:*

Les groupes de réflexion régionaux qui ont été institués en 1996 par le Ministère de la Promotion Féminine ont continué et intensifié leurs travaux au cours de l'année 1997. Un nouveau groupe a été créé dans la région nord du pays. A côté des réunions régulières dans les différentes régions les responsables des groupes se sont concertées à plusieurs reprises pour échanger leurs expériences et coordonner les travaux.

Les premières propositions et idées, remises à la Ministre de la Promotion Féminine, tournent autour des sujets suivants:

- la nécessité d'intensifier l'information des femmes sur tous les sujets qui les concernent
- des mesures en faveur d'une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle
- des mesures relatives à une meilleure intégration des femmes dans le monde du travail
- une meilleure adaptation des possibilités de garde d'enfants et de personnes dépendantes aux besoins existants

Pendant le deuxième semestre 1997 les groupes de réflexions régionaux ont commencé à concrétiser leurs travaux en élaborant des modèles et propositions adaptables aux spécificités régionales et locales. Le premier thème choisi est la garde d'enfants et de personnes dépendantes.

### *3. Politique communale d'égalité entre femmes et hommes*



Dans le cadre de son projet de politique communale d'égalité des chances entre les femmes et les hommes le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) regroupant des associations féminines membres de différentes orientations politiques ou politiquement neutres, réunit semestriellement les délégué-e-s, commissions, groupes de travail et services communaux d'égalité des chances des différentes communes pour un échange d'expériences et de bonnes pratiques.

La politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes a été initiée par le CNFL en 1995 en collaboration avec le Syndicat des Villes et Communes (SYVICOL) et sous le haut patronage de la Ministre de la Promotion Féminine, du Ministre de l'Intérieur et du Ministre du Travail et de l'Emploi. Elle encourage les femmes à participer davantage à la prise de décision dans la vie publique et politique.

Grâce à l'appui du Ministère de la Promotion Féminine, le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises est désormais en mesure d'assurer un suivi plus intense à la promotion d'une politique communale d'égalité des chances. En effet, suite à une convention avec le Ministère de la Promotion Féminine, le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises dispose d'un poste de coordinateur/trice à mi-temps. Une politologue est à la disposition des communes pour conseiller et soutenir leurs organes d'égalité des chances.

Sous réserve d'actualisation des données en cours, les chiffres ci-après illustrent le succès de la politique communale d'égalité initiée par le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises.

Des 118 communes du Grand-Duché, 57 ont désigné un-e délégué-e à l'égalité des chances. 8 communes ont institué une commission consultative à l'égalité des chances, à la promotion féminine ou similaire, 2 communes ont un groupe de travail d'égalité des chances et les délégué-e-s des communes du canton d'Echternach ont créé un réseau régional.

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 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.

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

En date du 1er octobre, la Ministre de la Promotion Féminine a présenté au Lycée technique des Arts et Métiers à un public d'élèves de 17 à 21 ans le manuel scolaire: Droits égaux pour filles et garçons, femmes et

hommes qui a pour objet la diffusion de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. L'illustration photographique a été réalisée par une classe de la section « Beaux Arts » de ce lycée. La présentation était suivie d'une discussion animée entre la Ministre et les 100 élèves présent-e-s.

### 5. *Projet « Fem-Training-Net » (Leonardo da Vinci)*

Dans le cadre du projet « fem-training-net », réalisé par le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Ministère de la Promotion Féminine, une structure de concertation de toutes les personnes qui offrent aux femmes des mesures de formation en bureautique et en informatique a été mise en place.

### 6. *Projet « Partageons l'Egalité - Gläichheet delen »*

Dans le cadre du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, le Ministère de la Promotion Féminine a initié le projet « *Partageons l'égalité - Gläichheet delen* ». Le projet comporte 2 volets: « Education à l'égalité » et « Formation à l'égalité ».

Comme principaux événements influençant le développement du projet « Partageons l'Egalité-Gläichheet delen » peuvent être cités:

- Le projet de loi relatif au/à la délégué-e à l'égalité qui a reçu l'avis du Conseil d'Etat en décembre 1997.

- La mise en oeuvre de la Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et le Plan d'Action 2000, plan de mise en oeuvre de la Déclaration et du Programme d'action adoptés par la 4e Conférence Mondiale sur les Femmes organisée par l'ONU à Pékin, septembre 1995.

#### Développement du partenariat

Le projet « Partageons l'égalité - Gläichheet delen » a choisi, par cohérence à l'objectif exprimé par son titre, de s'adresser à un large partenariat. Par nature, ce partenariat est aussi amené à s'élargir de façon permanente: Il vise à terme un mainstreaming des bonnes pratiques d'une politique respectant le principe du genre.

L'articulation de l'interaction des deux orientations du projet, à savoir l'éducation et la formation, avec les niveaux local, national et transnational, est traduite par les partenaires suivants:

Volet 1: les Administrations communales de Beckerich, de Hesperange, de Kopstal, de Steinsel, de Stadtbredimus, d'Erpeldange, de Niederanven, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, le CID Femmes, l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques (ISERP).

Volet 2: le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, le Ministère du Travail, le Ministère de l'Economie, le

Ministère des Classes Moyennes, la Chambre des employés privés, la Chambre des Métiers, la Chambre de Travail, la Chambre de Commerce, la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics, l'Institut National pour le Développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC), l'Institut de Formation Administrative (IFA), l'Ecole Supérieure du Travail (EST), l'OGBL, le LCGB, le CID Femmes.

Vu l'étendue et la diversité de ses partenaires, le projet est géré à travers une cellule de coordination relevant du Ministère de la Promotion Féminine. Chaque volet est ensuite animé de manière continue dans le temps par une experte externe.

### Partenariat transnational

Les partenaires transnationaux sont l'Allemagne (Gleichstellungsstelle der Landeshauptstadt Saarbrücken), la Belgique (Frauenliga de St.Vith et d'Eupen) et depuis le deuxième semestre 1997 l'Autriche (Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten et Charlotte Bühler Institut für praxisorientierte Kleinkindforschung).

En Allemagne, l'intégration du principe de l'égalité est à la base de la formation des éducateurs/trices. L'environnement culturel appuie l'engagement individuel et collectif des éducateurs/trices pour le développement de l'égalité.

En Autriche, le « Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten » (BMUK) a déclaré le principe de l'égalité comme élément de toutes ses actions. Or malgré de nombreuses et fructueuses interventions à tous les niveaux de l'école obligatoire, les initiatives dans la catégorie des enfants de 4 à 6 ans (scolarité non obligatoire) sont rares et très individuelles. Le 'Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten' en collaboration avec le Charlotte Bühler Institut, est à la recherche de partenaires. Des formateurs/trices vont participer aux formations pour formateurs/trices, prévues en mai 1998 à Luxembourg

### **Volet 1 « EDUCATION A L'EGALITE »**

Le public cible du 1er volet sont prioritairement les enfants de 4 à 6 ans qui fréquentent les classes de l'enseignement préscolaire obligatoire.

Le projet propose de commencer de manière très concrète par la transmission d'une éducation qui applique les principes du respect de l'égalité des femmes et des hommes. Les enseignantes, aucun homme (le personnel enseignant de l'enseignement préscolaire compte 570 femmes et 15 hommes) qui participent actuellement au projet sont des bénévoles, particulièrement intéressées au sujet. Ce sont elles les actrices sur le terrain. Elles sont d'abord sensibilisées à la pédagogie de l'égalité et au fait qu'un enfant peut se développer autrement, adopter un rôle divergeant du rôle impart

traditionnellement aux filles et aux garçons. Elles sont invitées en plus à mettre en question les normes qui régissent notre société.

L'**objectif** est de montrer aux enfants que dans la vie de tous les jours, les femmes et les hommes peuvent occuper des rôles différents, mais également considérés.

Pendant l'année scolaire 97/98, les classes vont s'occuper du thème des professions.

Pour informer les enfants sur les professions de leurs parents, le projet a recouru à l'aide des élèves de la classe « Beaux Arts » du Lycée Technique des Arts et Métiers, qui va constituer un dossier de photographies de femmes et d'hommes au travail. Par cette action, il s'est déclenché dans ce lycée, dans quelques classes, une discussion sur l'égalité et les droits égaux des filles et des garçons.

L'objectif pédagogique du projet est le respect du droit des enfants de développer pleinement toutes leurs facultés, même si le comportement et le développement diffèrent des schémas traditionnels.

Les enfants en profitent. Ils et elles font des expériences non conventionnelles et constatent que les activités de l'autre sexe nécessitent autant d'efforts que leurs propres activités. Ils et elles apprennent ainsi à en apprécier les performances.

Le travail ne peut pas se limiter à des actions ponctuelles, mais la pédagogie du genre doit devenir le fil conducteur de toute activité pédagogique.

Le but du projet consiste essentiellement dans le développement d'un respect et d'un partage égalitaire de tout travail et du respect de toute personne, femme et homme.

Par le projet, les enfants

- vivent des expériences non influencées par des clichés traditionnels de comportement masculin et féminin
- élargissent leur champ d'expérience et développent leur personnalité
- font l'expérience de relations égales entre partenaires.

L'objectif des actions transnationales est de composer un dossier pédagogique européen sur la transmission des rôles.

Le **matériel didactique** élaboré traite du rôle des femmes et des hommes. Ainsi en 1996/97, des unités ont été préparées pour la fête des mères et des pères.

Pour la fête des mères, les enfants ont parlé de leur mère, de son travail quotidien, éventuellement de son travail rémunéré. Les réalités de vie des

mères ont été mises l'une à côté de l'autre, par l'emploi de photos, de dessins, de récits, de jeux de rôles etc. Les enfants ont pu constater que les rôles différaient sensiblement. Il n'y avait pas de rôle stéréotypé de mère, ni de femme.

Cette même expérience a été répétée pour la fête des pères.

Le matériel didactique est complété par les partenaires transnationaux.

Des formations transnationales ont lieu deux fois par an: une pour les enseignant-e-s et une autre pour les formateurs/trices.

Le Ministère de la Promotion Féminine leur offre un **encadrement** mensuel qui comporte des éléments de formation théorique, d'information et d'échange d'expériences.

Ainsi les enseignantes:

- examinent de manière critique leur propre perception des rôles traditionnels
- s'informent sur les similitudes et les différences que les filles et les garçons rencontrent dans leur développement et leurs vies respectives
- réfléchissent régulièrement sur l'effet de leur travail
- participent à des formations continues
- choisissent un matériel didactique adapté à la pédagogie de l'égalité
- élaborent des unités pédagogiques dont l'objectif est l'éducation à l'égalité.

Pour répondre aux besoins d'information des parents le projet prévoit un **encadrement au niveau communal.**

Ainsi les parents, mère et père:

- sont informé-e-s sur l'éducation à l'égalité
- reçoivent des suggestions, afin d'éveiller les intérêts de leurs enfants et de promouvoir leurs talents individuels
- sont invité-e-s à collaborer avec les enseignant-e-s.

Les délégué-e-s communaux/ales à l'égalité, les commissions consultatives locales pour l'égalité des chances des femmes et des hommes et les commissions scolaires locales des communes participant au projet se chargent de l'encadrement local par l'organisation de cycles de conférences et de formation d'adultes (école des parents). Ce sont eux et elles qui aident les enseignantes à organiser des conférences, des expositions de livres, des visites dans des entreprises et des fêtes scolaires.

Le projet a en effet donné aux délégué-e-s communaux/ales d'égalité un champ d'action visible. Il permet à des femmes, nommées à ce poste, de faire du thème de l'égalité un sujet de discussion au niveau local.

Le fonctionnement du projet répond au mainstreaming du principe de l'égalité, concept établi à la conférence de Pékin et adopté par la Commission Européenne.

Les partenaires belges et autrichiens vont adapter le projet et le transférer dans leurs régions. En Belgique, la « Frauenliga » a profité de l'expérience et du matériel luxembourgeois (dépliants et modules) pour développer un réseau de partenaires intéressé-e-s, appuyé par les services de psychologie des écoles.

Les différents niveaux d'intégration du principe de l'égalité dans les structures des partenaires transnationaux ont abouti à faire du réseau transnational un réseau d'appui et d'échange d'expériences.

Le suivi scientifique du projet est assuré par le « Charlotte Bühler Institut für praxisorientierte Kleinkindforschung », Vienne.

La visite d'échange du projet à Sarrebruck, le 24 juin 1997, a réuni du côté luxembourgeois neuf institutrices et les responsables du projet.

Le matin les enseignantes prenaient part à un court séminaire, intitulé « Typiquement fille - typiquement garçon? », animé par Eva Fellingner, linguiste, à une discussion avec des employées au « Fraueninfo Josefine » et l'après-midi à une visite de deux foyers de jours pour enfants, suivi d'une discussion avec le personnel de ces établissements. Pour la chef de projet, l'après-midi était réservée à un échange de vues sur le déroulement futur du projet avec la responsable déléguée à l'égalité de la ville de Sarrebruck et avec la représentante du service pour la politique communale de l'emploi.

Le feed-back des enseignantes, suite à cet échange, a été très enthousiaste. Elles avaient reçu des éléments de réflexion pour les guider dans leur travail pédagogique.

Au delà des partenaires belges, allemands et autrichiens, le projet a suscité un vif intérêt dans d'autres pays.

### **Volet 2 « FORMATION A L'EGALITE »**

Le champ d'action du 2e volet est le monde de l'emploi. Il a pour but de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. Les partenaires sont les Ministères de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, du Travail, de l'Economie et des Classes Moyennes, les organismes de formation, les chambres professionnelles et les syndicats.

Le projet d'une formation respectant les principes de l'égalité des chances s'est concrétisé en plusieurs étapes.

- L'importance qu'il fallait accorder au respect de l'environnement social des partenaires devint au fur et à mesure des travaux du sous-groupe de plus en plus clair.

Il fut relevé que les partenaires travaillent dans un contexte professionnel qui a des cultures différentes, qui perçoit et concrétise l'égalité des chances fort différemment. Le groupe en a conclu l'importance de l'orientation du travail de manière spécifique sur chaque groupe-cible.

- L'actualité a livré le choix d'un premier groupe-cible, les futur-e-s délégués à l'égalité, prévu-e-s par un projet de loi.
- Les prochaines élections sociales dans les grandes entreprises.
- Les membres du groupe de travail avaient commencé à sensibiliser leur entourage à l'intérieur de leurs organisations.
- Il était prévu d'aider les représentant-e-s des syndicats, lors de trois sessions en mai et juin à planifier et à structurer une approche à l'intérieur de leurs organismes, afin de préparer un workshop pour les responsables des syndicats les 24 et 25 juin 1997.

Suite à la présentation de l'approche systématique, dirigée sur un groupe-cible précis, les membres du groupe de pilotage ont exprimé le désir d'obtenir plus d'informations concernant une approche du genre en pédagogie.

En conséquence à cette demande, il fut proposé d'organiser une telle formation le 27 mai et le 16 juin 1997. Les partenaires transnationaux ont aussi été invité-e-s à ces formations.

Afin de présenter le concept pédagogique de la consultante en formation avec un maximum de détails, il fut décidé de l'inviter à la réunion de tous les partenaires, prévue pour le 15 mai 1997. Parmi les parties en présence ce jour-là, sur recommandation des partenaires directs du projet, deux nouveaux organismes de formation, l'Ecole Supérieure du Travail (EST) et l'Institut de Formation Administrative (IFA) avaient rejoint le groupe et faisaient part de leurs possibilités d'intégration de la dimension « égalité » dans leur programmation.

### Les workshops

Les journées de formation du 27 mai et 16 juin 1997, avaient pour objectif d'élargir la conscientisation des partenaires et de déboucher sur des actions concrètes. Cette formation interne du partenariat, sous forme d'un workshop interactif, était appelé « Que signifie l'égalité pour moi? Egalité au jour-le-jour? Reconnaissance et réflexion sur le rôle de son propre comportement. » Bien accueillie par les bénéficiaires, elle permit d'entamer l'approche de la phase de formation des formateurs/trices des chambres professionnelles en fixant son cadre.

Lors des workshops, les 24 et 25 juin 1997, les représentant-e-s des syndicats (OGB-L et LCGB) ont déclaré leur volonté de collaborer dans le cadre de l'organisation d'une formation pour délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises. Un échange intensif et constructif s'est mis en route entre les deux syndicats et entre les différent-e-s participant-e-s qui a



montré l'importance d'un soutien à accorder aux délégué-e-s à l'égalité à l'intérieur des entreprises par la délégation du personnel et par les syndicats.

Les syndicats représentatifs OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Letzebuerg, Confédération syndicale indépendante du Luxembourg) et LCGB (Letzebuenger Chreschtliche Gewerkschaftsbond, Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens) élaborent un module de formation destiné aux besoins des secrétaires syndicaux/cales et des délégué-e-s syndicaux/ales à l'égalité dans les entreprises.

Les activités sont les mêmes que pour le premier volet, sauf qu'elles s'adressent essentiellement à des adultes.

\* les participant-e-s

- suivent des cours de formation à l'égalité
- font l'expérience de relations égales entre partenaires au travail
- élargissent leur champ d'expérience et développent leur personnalité

\* les responsables des ressources humaines: enseignant-e-s, patron-ne-s, syndicalistes, formateurs/trices

- examinent de manière critique leur propre perception des rôles
- s'informent sur les similitudes et les différences que rencontrent les femmes et les hommes dans leur développement et dans leurs vies respectives
- réfléchissent régulièrement sur l'effet de leur travail
- participent à des formations continues
- actualisent leurs méthodes de formation en y intégrant l'aspect de l'égalité entre femmes et hommes

\* les institutions: administrations, entreprises, syndicats, instituts et écoles de formations

- sont informés sur la formation à l'égalité
- reçoivent des suggestions afin d'offrir des formations respectant les intérêts et les talents individuels des adultes
- sont invités à intégrer le principe de l'égalité dans le développement de leur structure

En collaboration avec les partenaires, le Ministère de la Promotion Féminine prépare depuis janvier 1997 une unité de formation à l'égalité, destinée notamment aux formateurs et aux formatrices et aux enseignant-e-s de tout ordre d'enseignement. Les chambres professionnelles et les syndicats ont marqué leur accord pour intégrer ce module dans leurs offres de formation. Des formations-tests se sont déroulées en juin 1997.

La rapidité avec laquelle les partenaires nationaux ont accepté d'entreprendre des démarches concrètes est encourageante.

Dans le cadre de ce programme le Ministère de la Promotion Féminine, en collaboration avec le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et les Chambres Professionnelles, a organisé la

conférence intitulée « Etre formateur / formatrice dans un monde en TRANSFormation », en date du 15 décembre 1997.

L'égalité des chances entre femmes et hommes sur le lieu du travail peut devenir réalité, si toutes les femmes et tous les hommes obtiennent la possibilité de développer pleinement leurs compétences et capacités individuelles. Les transformations actuelles du monde du travail constituent un défi pour nos sociétés. Le conseil généralement donné est d'accorder une place centrale aux êtres humains, afin de les motiver et d'augmenter ainsi le rendement de l'entreprise. Un rôle stratégique revient à la formation. Le projet « Partageons l'égalité - Gläichheet delen » avec son volet « Formation à l'Egalité », vise à optimiser les formations en y intégrant le principe de l'égalité entre femmes et hommes.

Outre les activités de formation, le Ministère de la Promotion Féminine a également initié des formations à l'égalité à l'intention des animateurs/trices et moniteurs/trices des jeunes, des chefs de personnel de l'administration gouvernementale, tout comme à l'intention des formateurs/trices de l'Institut de Formation Administrative.

Le promoteur du projet a eu l'occasion de participer à deux séminaires organisés par l'assistance technique européenne « ANIMA ». Ces réunions ont été ressenties comme très positives, car elles permettaient aux différents projets de se rencontrer et de communiquer de vive voix les efforts que les un-e-s et les autres réalisaient en matière d'égalité des chances. Elles furent en même temps l'occasion d'échanger de manière pragmatique du matériel et des idées et de se sentir comme entité faisant partie d'une communauté plus large.

Le projet a développé à l'intérieur des deux volets des produits qui sont aisément transférables. Ceci a été dès le départ son objectif. Les unités modulaires forment un cadre de matériel adaptable et flexible.

Les principales réalisations du projet peuvent être résumées comme suit:

- a) Produits.
- b) Manifestations publiques.
- c) Etudes.
- d) Groupes de travail.

a) Produits

Objectif: Visibilité et diffusion.

Moyens: Réalisation de deux dépliants du même format, coordonnant d'une part la présentation du volet « préscolaire » et d'autre part celle du volet de « formation des formateurs ».

Objectif: Concevoir les fêtes traditionnelles sous l'aspect d'une pédagogie égalitaire (St. Nicolas, Fête des Pères, Fête des Mères).

Moyen: Collecte d'approches pratiques et réalisation d'une unité pédagogique provisoire pour la « Fête des Pères », intitulée « Provisorische Unterrichtseinheit Vatertag ».

Objectif: Offrir un outil méthodologique qui présente le cadre d'une pédagogie respectant le principe du genre aux responsables de la formation et/ou des ressources humaines.

Moyen: Publication d'une unité modulaire, présentée dans les workshops en mai et juin '97 à l'attention des personnes-ressources dans les chambres professionnelles. Titre de la publication: « (Chancen) Gleichheit von Frauen und Männern. Eine Einführung in die geschlechtsbezogene Pädagogik ».

Objectif: Vade-mecum relatif à la gestion des concepts d'une pédagogie du genre et à leur transposition dans les classes pilotes de l'enseignement préscolaire.

Moyen: Document intitulé « Arbeitsheft zum Vortrag Geschlechtsbezogene Pädagogik », élaboré par le Charlotte Bühler Institut, Vienne.

#### b) Manifestations publiques

Objectif: Informer les formateurs/trices sur une approche du genre en pédagogie

Moyen: Conférence sur le thème "Einführung in die geschlechtsbezogene Pädagogik" en date du 02.10.1997.

Objectif: Attirer l'attention sur le rôle stratégique du formateur et de la formatrice dans la transmission du savoir sans stéréotypes.

Moyen: Conférence sur le thème « Etre Formatrice / Formateur dans un monde en transformation », en date du 15.12.1997.

Objectif: Sensibilisation du grand public

Moyen: Conférence sur le projet « Partageons l'égalité » pour parents d'élèves et population locale à Niederanven en date du 9.10.1997.

Objectif: Sensibilisation du grand public à une analyse critique du rôle des femmes tel qu'il est véhiculé par les livres.

Moyen: Exposition de livres à Kopstal en date des 12 au 15.12.1997.

### c) Etudes

Objectif: Analyse scientifique de l'évolution du volet « Education à l'Égalité » du projet « Partageons l'égalité - Gleichheit teilen ».

Moyen: Rapport résumant les buts à atteindre par les enfants et par les enseignant-e-s, analysant les entretiens avec les participantes et donnant ensuite des recommandations quant à la continuation des activités.

### d) Groupes de travail

Trois groupes de travail ont été constitués, dont l'un concerne les secrétaires syndicaux, les deux autres les institutrices de la première et de la deuxième année du projet.

## 7. Débat d'orientation: Les Femmes et le Marché de l'Emploi.

La Commission de l'égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine de la Chambre des Députés, instituée en décembre 1996 (suite à une résolution prise lors du débat d'orientation sur l'avancée de la condition féminine, le 7 mars 1996), a organisé un hearing des organismes féminins et des Chambres professionnelles sur le thème: Les femmes et l'emploi. Un débat d'orientation sur l'avancée de la condition de la femme a eu lieu le 10 juin 1997. Les thèmes traités étaient: le chômage, la précarité de l'emploi, les femmes rentrantes et la réinsertion, les conditions de travail, le travail et la famille, les modes de garde d'enfants.

Lors de ce débat, la Ministre de la Promotion Féminine a insisté sur l'importance de l'indépendance économique des femmes, acquise par le recours à un travail rémunéré.

Les motions suivantes ont été adoptées par la Chambre des Députés:

- le 5 mars 1997: La motion relative à la politique communautaire;
- le 11 juin 1997: La motion relative à une stratégie d'information concernant un partage équitable du travail entre femmes et hommes;

## 8. Prix Féminin de l'Entreprise

### (2)

En 1997, le Ministère de la Promotion Féminine s'était proposé de décerner le Prix Féminin de l'Entreprise à une entreprise offrant des possibilités de formation professionnelle à leur personnel féminin.

D'ailleurs, le Prix Féminin de 1997 est la dernière attribution ponctuelle de ce genre. Dans le futur, le prix sera attribué à la meilleure action positive d'une entreprise s'investissant dans un processus de longue durée.

L'entreprise lauréate de 1997 est la Soludec S.A., une entreprise de construction qui offre aux femmes la possibilité de développer leurs talents et compétences dans des domaines considérés encore aujourd'hui comme étant une supréamtie masculine.

Le Prix Féminin de l'Entreprise 1996, distribué par le Ministère de la Promotion Féminine, a récompensé 2 entreprises qui se sont investies dans la formation initiale de leurs apprenties. Il a été décerné à des entreprises de domaines traditionnellement occupés par les femmes, à savoir un salon de coiffure et un institut de beauté.

### 9. Enquête sur l'Aménagement du Temps de Travail

Le Gouvernement a fait de la politique d'égalité entre femmes et hommes un des axes majeurs du mouvement de réforme administrative qu'il a lancé en janvier 1995. Le plan d'action en matière de réforme administrative que le Gouvernement a adopté en novembre 1996 met ainsi l'accent sur la motivation du personnel et définit la politique d'égalité comme un des moyens de cette démarche.

Dans ce contexte, le Gouvernement voit dans l'aménagement du temps de travail une mesure permettant de stimuler la motivation du personnel et de contribuer ainsi à un meilleur fonctionnement des services. Parallèlement, cette mesure constituera un pas important en matière d'instauration d'une égalité de fait entre femmes et hommes dans la vie professionnelle.

La Ministre de la Promotion Féminine et le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative ont soumis par courrier en date du 2 juin 1997 un questionnaire à 21.145 personnes travaillant dans le secteur public. Le but était d'éclaircir le Gouvernement sur les vues et les préférences de son personnel en matière de temps de travail et de les faire contribuer au processus de réflexion concernant les nouveaux modèles de temps de travail à mettre en place.

L'enquête fournira des renseignements sur la situation professionnelle des femmes et des hommes, sur leurs besoins de garde d'enfants et de personnes dépendantes et sur leurs demandes d'un aménagement nouveau du temps de travail. Les résultats seront publiés en 1998.

### 10. Etude statistique: Les Femmes et le Marché de l'Emploi

L'étude statistique « Les femmes et le marché de l'emploi », éditée par le Ministère de la Promotion Féminine en novembre 1997, donne une image globale de l'évolution de la situation des femmes sur le marché de l'emploi entre 1988-1996.

*Extraits:*

Dans une partie préliminaire sont exposées les caractéristiques de la population active luxembourgeoise.

*Evolution du nombre des salarié-e-s par sexe entre les années 1988 et 1996*

Source: IGSS (Inspection Générale de la Sécurité Sociale)

Année	Hommes		Femmes	
	Nombre	Variation en %	Nombre	Variation en %
1988	101 446		52 650	
1989	105 504	4.0	55 439	5.3
1990	109 370	3.7	58 506	5.5
1991	114 203	4.4	61 542	5.2
1992	117 972	3.3	64 445	4.7
1993	120 150	1.8	66 812	3.7
1994	121 574	1.2	68 985	3.3
1995	124 586	2.5	71 014	2.9
1996	127 250	2.1	73 152	3.0
Variation moyenne entre 1988 et 1996		2.9		4.2

Au cours de cette période l'emploi salarié masculin s'est accru de 2.9% en moyenne par an et l'emploi salarié féminin accuse une progression annuelle moyenne de 4.2%. En 1996 la proportion des femmes salariées atteint 37% dans l'ensemble des salarié-e-s.

*Répartition des salarié-e-s par sexe et par résidence aux 31 mars 1988 et 1996*

Source: IGSS

	Hommes	Femmes	Total	1988			1996		
				pourcentages en lignes	pourcentages en colonnes	pourcentages en lignes	pourcentages en colonnes	pourcentages en lignes	pourcentages en colonnes
<b>Résident-e-s</b>	<b>83 693</b>	<b>45 836</b>	<b>129 529</b>	<b>64.6</b>	<b>35.4</b>	<b>100.0</b>	<b>82.5</b>	<b>87.0</b>	<b>84.0</b>
dont:									
Luxembourgeois-e-s	59 725	31 139	90 864	65.7	34.3	100.0	58.8	59.1	58.9
Etrangers/ères	23 967	14 698	38 665	62.0	38.0	100.0	23.7	27.9	25.1
Frontaliers/ères	17 754	6 813	24 567	72.3	27.7	100.0	17.5	13.0	16.0
<b>Total</b>	<b>101 447</b>	<b>52 649</b>	<b>154 096</b>	<b>65.8</b>	<b>34.2</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>Résident-e-s</b>	<b>87 975</b>	<b>54 645</b>	<b>142 620</b>	<b>62.0</b>	<b>38.0</b>	<b>100.0</b>	<b>69.1</b>	<b>74.7</b>	<b>71.2</b>
dont:									
Luxembourgeois-e-s	54 531	32 229	86 760	63.0	37.0	100.0	42.8	44.0	43.3
Etrangers/ères	33 444	22 416	55 860	60.0	40.0	100.0	26.3	30.7	27.9
Frontaliers/ières	39 275	18 507	57 782	68.0	32.0	100.0	30.9	25.3	28.8
<b>Total</b>	<b>127 250</b>	<b>73 152</b>	<b>200 402</b>	<b>63.0</b>	<b>37.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

*Variation annuelle moyenne des salarié-e-s au cours de 1988 à 1996*

Source: IGSS

	Hommes	Femmes	Total	96/88	variation annuelle moyenne
Résident-e-s	87 975	54 645	142 620	10.11%	1.21%
dont:				-4.66%	-0.59%
Luxembourgeois-e-s	54 531	32 229	86 760		
Etrangers/ères	33 444	22 416	55 860	44.98%	4.75%
Frontaliers/ières	39 275	18 507	57 782	135.20 %	11.28%
<b>Total</b>	<b>127 250</b>	<b>73 152</b>	<b>200 402</b>	<b>30.05%</b>	<b>3.34%</b>

L'étude « Les Femmes et le Marché de l'Emploi » débute par une analyse sectorielle, permettant de déterminer dans quels secteurs les femmes travaillent.

*Concentration des fonctionnaires par rubrique travaillant à plein temps et à temps partiel*

Source: APE (Administration du Personnel de l'Etat)

Rubriques	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
				pourcentages en lignes			pourcentages en colonnes		
Administration Générale	3 161	1 130	4 291	73.7	26.3	100.0	42.7	32.3	39.3
Magistrature	69	69	138	50.0	50.0	100.0	0.9	2.0	1.3
Force Publique	1 246	50	1 296	96.2	3.8	100.0	16.8	1.4	11.9
Enseignement	2 506	2 225	4 731	53.0	47.0	100.0	33.9	63.7	43.4
Fonctions spéciales	10	3	13	77.0	23.0	100.0	0.1	0.1	0.1
Douanes	413	17	430	96.0	4.0	100.0	5.6	0.5	4.0
<b>Total</b>	<b>7 405</b>	<b>3 494</b>	<b>10 899</b>	<b>68.0</b>	<b>32.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

\* Y compris les stagiaires

L'analyse par rubriques révèle une répartition équilibrée entre les hommes et les femmes dans la Magistrature. Les femmes sont nettement sur-représentées dans l'Enseignement et sous-représentées dans la Force Publique, les Douanes ainsi que dans les Fonctions spéciales. Ces dernières regroupent le Gouvernement et la Présidence de la Chambre des Comptes.

*La situation des fonctionnaires travaillant à temps partiel*

Source: APE (Administration du Personnel de l'Etat)

	Hommes			Femmes		
	Ensemble	dont temps partiel	pourcentages	Ensemble	dont temps partiel	pourcentages
Administration Générale	3 161	16	0.5	1 130	237	21.0
Magistrature	69	-	-	69	-	-
Force Publique	1 246	1	0.1	50	6	12.0
Enseignement	2 506	23	0.9	2 225	299	13.0
Fonctions spéciales	10	-	-	3	-	-
Douanes	413	-	-	17	2	11.7
<b>Total</b>	<b>7 405</b>	<b>40</b>	<b>0.5</b>	<b>3 494</b>	<b>542</b>	<b>15.6</b>

Concentration des employé-e-s toutes carrières confondues et travaillant à plein temps et de ceux/celles travaillant à temps partiel dans la fonction publique.

En février 1997, 65.9% des employé-e-s du secteur public travaillaient à plein temps contre 34.1% à temps partiel.

Source: APE

	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
	s	s		s	s		s	s	
Plein temps				pourcentages en lignes			pourcentages en colonnes		
	600	1 079	1 679	35.7	64.3	100.0	82.3	59.4	65.9



Temps partiel	129	738	867	14.9	85.1	100.0	17.7	40.6	34.1
Total	729	1 817	2 546	28.6	71.4	100.0	100.0	100.0	100.0

*Les ouvriers/ières du secteur public en février 1997 travaillant à plein temps et à temps partiel*

Nombre des ouvriers/ières toutes carrières confondues

Source: APE

Carrière	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
				pourcentages en lignes			pourcentages en colonnes		
A	18	1 031	1 049	1.7	98.3	100.0	2.0	84.5	49.7
B	600	161	761	78.8	21.2	100.0	67.3	13.2	36.0
C	94	18	112	84.0	16.0	100.0	10.6	1.5	5.3
D	97	1	98	98.9	1.1	100.0	10.9	0.1	4.7
E	82	8	90	91.1	8.9	100.0	9.2	0.7	4.3
Total*	891	1 219	2 110	42.2	57.8	100.0	100.0	100.0	100.0

\* Le total englobe les ouvriers/ières travaillant à temps plein et à temps partiel.

Définition des carrières:

A: Aides-ménagères, aides-ouvriers/ières, porteurs/euses de journaux

B: Aides-cuisiniers/ières, ménagères, ouvriers/ières, ouvriers/ières de tri postal

C: Chefs-ménagères, cuisiniers/ières sans CATP, ouvriers/ières à tâche artisanale

D: Chauffeur professionnel, magasinier avec CATP

E: Artisans avec CATP

(CATP: Certificat d'aptitude technique et professionnelle)

La carrière A accuse un pourcentage très élevé d'emploi féminin, tandis que dans la carrière D il y a prédominance des hommes.

*Les ouvriers/ières travaillant à temps partiel*

Source: APE

Carrière	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
				pourcentages en lignes			pourcentages en colonnes		
A	5	790	795	0.6	99.4	100.0	27.8	94.6	93.2
B	5	43	48	11.6	89.5	100.0	27.8	5.1	5.6
C	3	2	5	60.0	40.0	100.0	16.6	0.3	0.6
D	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E	5	-	5	100.0	100.0	100.0	27.8	-	0.6
Total	18	835	853	2.1	97.9	100.0	100.0	100.0	100.0

- résultat rigoureusement nul

## *Les salarié-e-s par sexe selon la branche d'activité économique*

**Les salariés par sexe et selon la branche d'activité économique au 30 septembre 1996**

Source : IGSS

Branche d'activité économique	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	nombre			pourcentages en ligne			pourcentages en colonne		
Agriculture, sylvicult., viticult.	1 142	260	1 402	81.5	18.5	100.0	0.9	0.3	0.7
Energie et eau	774	101	875	88.5	11.5	100.0	0.6	0.1	0.4
Transf. de minér. non énergét., chimie	11 907	1 292	13 199	90.2	9.8	100.0	9.1	1.7	6.4
Transf. des métaux, mécanique	6 120	1 596	7 716	79.3	20.7	100.0	4.7	2.1	3.8
Autres industries manufact.	10 575	2 633	13 208	80.1	19.9	100.0	8.1	3.5	6.4
Bâtiment, génie civil	21 748	1 303	23 051	94.3	5.7	100.0	16.7	1.7	11.2
Commerce, Horeca	19 907	18 158	38 065	52.3	47.7	100.0	15.3	24.3	18.6
Transports, communications	12 169	2 575	14 744	82.5	17.5	100.0	9.3	3.4	7.2
Banques, assur., serv. aux entreprises	21 534	16 043	37 577	57.3	42.7	100.0	16.5	21.5	18.3
Services non march. admin. publiques	15 769	10 749	26 518	59.5	40.5	100.0	12.1	14.4	12.9
Services non march. admin. priv.	1 321	3 557	4 878	27.1	72.9	100.0	1.0	4.8	2.4
Autres services marchands	4 223	12 063	16 286	25.9	74.1	100.0	3.2	16.2	7.9
Services domestiques	85	2 681	2 766	3.1	96.9	100.0	0.1	3.6	1.3
Non déterminé	3 203	1 672	4 875	65.7	34.3	100.0	2.5	2.2	2.4
<b>Total</b>	<b>130 477</b>	<b>74 683</b>	<b>205 160</b>	<b>63.6</b>	<b>36.4</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Concernant la répartition par sexe, la présence des femmes diffère nettement selon le secteur économique.

Les statistiques du secteur privé regroupent toutes les salarié-e-s sans distinguant entre un travail à temps plein et un travail à temps partiel.

La deuxième partie de l'étude statistique « Les Femmes et le Marché de l'Emploi » informe sur la formation initiale et continue. Une attention particulière est consacrée aux femmes réintégrant le marché du travail après une interruption de carrière pour des raisons familiales. Cette partie traite aussi du chômage et des mesures anti-chômage comme la question des salaires et traitements.

Répartition de la population résidente de 15 à 64 ans selon le niveau de diplôme d'enseignement général achevé en 1996 (résultats définitifs)

Source: EFT 1996 du STATEC

Unité: %

Niveau d'enseignement général	Hommes	Femmes	Ensemble
Primaire	32.6	38.8	35.8
Secondaire inférieur	34.9	35.0	34.9
Secondaire Supérieur	14.1	13.1	13.6
Études supérieures	17.1	11.7	14.4
Autre enseignement	1.3	1.4	1.3
<b>Ensemble</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Les calculs ont été réalisés par le CEPS/INSTEAD

### Situation - évolution du chômage

	1995				1996				1997			
	Hommes	Femmes	Total	dont étr.	Hommes	Femmes	Total	dont étr.	Hommes	Femmes	Total	dont étr.
<b>Janvier</b>	1 716	1 263	2 979	1 423	1 692	1 368	3 060	1 453	2 130	1 474	3 604	1 712
<b>Février</b>	1 723	1 268	2 991	1 424	1 732	1 334	3 066	1 450	2 112	1 456	3 568	1 684
<b>Mars</b>	1 614	1 188	2 802	1 325	1 605	1 251	2 856	1 345	1 868	1 363	3 231	1 531
<b>Avril</b>	1 489	1 128	2 617	1 233	1 577	1 185	2 762	1 295	1 936	1 357	3 293	1 574
<b>Mai</b>	1 410	1 082	2 492	1 171	1 548	1 140	2 688	1 266	1 844	1 330	3 174	1 523
<b>Juin</b>	1 355	1 082	2 437	1 150	1 472	1 115	2 587	1 224	1 685	1 272	2 957	1 422
<b>Juillet</b>	1 305	1 072	2 377	1 127	1 488	1 123	2 611	1 232	1 659	1 237	2 896	1 399
<b>Août</b>	1 288	1 062	2 350	1 109	1 483	1 123	2 606	1 235	1 678	1 246	2 924	1 409
<b>Septembre</b>	1 325	1 097	2 422	1 150	1 466	1 148	2 614	1 247	1 656	1 255	2 911	1 412
<b>Octobre</b>	1 342	1 157	2 499	1 192	1 583	1 228	2 811	1 332	1 722	1 332	3 054	1 472
<b>Novembre</b>	1 456	1 265	2 721	1 292	1 720	1 351	3 071	1 459	1 817	1 421	3 238	1 554
<b>Décembre</b>	1 606	1 320	2 926	1 398	1 915	1 393	3 308	1 577	1 983	1 454	3 437	1 639
<b>Moyenne</b>	<b>1 469</b>	<b>1 165</b>	<b>2 634</b>	<b>1 250</b>	<b>1 607</b>	<b>1 230</b>	<b>2 837</b>	<b>1 343</b>	<b>1 841</b>	<b>1 350</b>	<b>3 191</b>	<b>1 528</b>

La 3e partie de l'étude statistique traite de la conciliation de la vie privée et professionnelle des femmes actives.

#### La situation matrimoniale des femmes actives

Tableau récapitulatif du taux d'activité par âge et suivant la situation matrimoniale.

Ce tableau fait état de la proportion de la population active selon la situation matrimoniale par rapport à l'ensemble de la population du même âge.

Source: EFT 1996 du STATEC  
Unité: %

Situation matrimoniale légale	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	actif-ve-s 15-64 ans
<b>Hommes</b>						
Célibataires	39.5	89.5	93.9	87.2	37.8	64.3
Mariés	97.0	99.2	97.9	91.0	35.8	83.7
Veufs	-	-	-	-	25.3	51.5
Divorcés ou légalement séparés	-	95.7	92.8	88.4	36.4	82.9
<b>Femmes</b>						
Célibataires	33.4	86.0	85.3	87.2	31.7	54.9
Mariées	71.0	53.9	49.7	36.1	8.1	40.9
Veuves	-	-	59.5	46.3	5.3	21.5
Divorcées ou légalement séparées	-	73.6	87.5	74.2	36.7	74.9

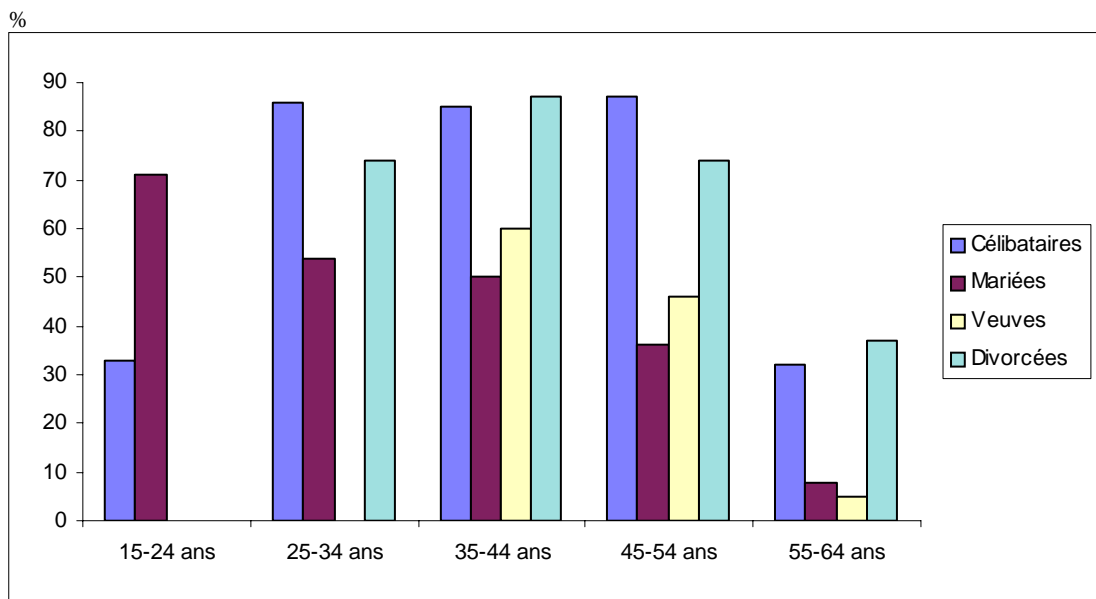
- = résultat rigoureusement nul

Les calculs ont été réalisés par le CEPS/INSTEAD

## Taux d'activité féminin par âge et situation matrimoniale

Source: EFT 1996 du STATEC

Unité:



Les calculs ont été réalisés par le CEPS/INSTEAD

De l'ensemble des actifs/ves de 15 à 64 ans, ce sont les femmes divorcées (ou légalement séparées) qui sont les plus actives (74.9%) suivies des femmes célibataires (54.9%). Parmi les personnes âgées de 45 à 54 ans les femmes célibataires sont aussi actives que les hommes célibataires. Les femmes veuves sont les moins actives, mais ce sont aussi les plus âgées.

La situation matrimoniale étant analysée, elle ne donne pas encore de renseignements sur le taux d'activité féminin en fonction du nombre des enfants. Il s'agit là d'un élément déterminant dans la décision des femmes d'avoir recours à un travail rémunéré.

L'étude statistique « Femmes et Marché de l'Emploi » est disponible au Ministère de la Promotion Féminine.

### 11. Etude statistique: Les Femmes au Foyer

Après avoir réalisé une étude qualitative sur les femmes au foyer, 6000 femmes ont été invitées à participer à une étude quantitative sur leur situation de vie. Les interviews individuels avec 1549 femmes au foyer ont porté sur la composition du foyer, la garde de personnes dépendantes, le travail journalier accompli par les femmes, leur dépendance ou indépendance financière, leurs demandes envers la société dans les domaines culturel, social et politique. L'étude fournira des renseignements sur le statut de la femme au foyer. Elle indiquera aussi si le modèle de femme au foyer est un modèle de vie pour les jeunes. Les résultats sont attendus pour mai 1998.

### 12. Actions positives dans le secteur privé

Le budget du Ministère de la Promotion Féminine prévoit pour 1998 la possibilité de subventions pour des actions positives dans le secteur privé. A cette fin le Ministère de la Promotion Féminine a élaboré, en collaboration avec le Comité interministériel de l'égalité, une brochure de sensibilisation aux actions positives et un guide de subventions. Ce projet a été soumis à l'avis du groupe de travail « Femmes et Marché de l'Emploi ». L'action sera lancée en mars 1998.

Le Ministère de la Promotion Féminine a décidé de cofinancer les actions des entreprises qui souhaitent accorder une place plus importante aux femmes dans leur organisation. Pour supprimer les inégalités, il est indispensable de prendre des mesures concrètes pour éliminer certains obstacles qui se dressent particulièrement devant l'insertion et la réussite professionnelle des femmes. C'est ce type de mesures qu'on appelle les actions positives.

Il est clair que toutes les mesures d'actions positives vont profiter en même temps aux hommes qui travaillent dans l'entreprise. L'harmonie et le respect entre les sexes vont développer une plus grande motivation auprès du personnel et améliorer en conséquence l'image de marque de l'entreprise.

### **C. Le domaine social**

#### *Centres d'accueil et services pour femmes conventionnés avec le Ministère de la Promotion Féminine*

En 1997, le Ministère de la Promotion Féminine a conclu des conventions avec les gestionnaires suivants:

- CID Femmes a.s.b.l.
- 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
- Initiativ Liewensufank a.s.b.l.
- Initiativ Rëm Schaffen a.s.b.l.
- Noémi a.s.b.l.

#### Nouveaux Projets

\* Au cours de l'année 1997, le Ministère de la Promotion Féminine a conclu une nouvelle convention avec le Conseil National des Femmes afin de mettre en place un service chargé d'informer et d'appuyer les organes communaux d'égalité des chances.

\* L'association « Femmes en Détresse » a entamé la deuxième phase du projet « Mederchershaus », après le lancement de sa campagne « Neen as Neen » et le bureau d'information en 1996. La convention avec cette

association a été élargie à un foyer d'accueil et de dépannage qui accueille, jour et nuit, une dizaine de filles âgées entre 12 et 21 ans, en situations de détresse.

\* En 1997, l'association « Femmes en Détresse » a ouvert les portes du « Kannerhaus ». Il s'agit d'une structure de garde pour enfants des pensionnaires et des femmes participant aux diverses offres de l'association (mise au travail, formations, consultations etc.).

\*La Fondation Maison de la Porte Ouverte, a inauguré le Centre Frédéric Ozanam. Ce centre offre ses services sociaux surtout aux anciennes de la Maison de la Porte Ouverte, mais également à toutes les femmes ayant des besoins de guidance sociale. En 1997, 45 familles ont pu profiter régulièrement de cette offre.

\*Au cours de l'année 1997 l'asbl « Initiativ Rëm Schaffen » a ouvert un deuxième bureau d'aide aux femmes désireuses de vouloir réintégrer le marché de l'emploi à Esch-sur-Alzette.

### Centres d'accueil

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, les 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 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 1997, 342 femmes avec 363 enfants ont transité dans les centres d'accueil. 252 demandes d'admission sont restées sans suite, soit par manque de place, soit que les demandes ont été annulées. En 1996, les centres avaient accueilli 296 femmes et 342 enfants; 297 demandes étaient restées sans suite. En 1995, ils avaient accueilli 262 femmes et 298 enfants; 337 demandes étaient restées sans suite.

<b>Centres d'Accueil 1997</b>	Femmes accueillies	Enfants accueillis	Problèmes de violence	Problèmes familiaux	Problèmes de logement	Autres	Demandes non satisfaites
<b>Porte Ouverte</b>							
Total:	148	196	50	37	47	14	117
Hôtel Maternel	18	17	7	3	8		
Paula Bové	57	65	21	5	18	13	
Sichem et Maison Rouge	16	31	10	2	4		
Annexe Jeunes Mamans	12	13	1	7	3	1	
2e phase	45	70	11	20	14		

<b>Femmes en Détresse:</b>							
Total	66	82	56				24
Refuge	56	63	56				24
2e phase	10	19					
<b>Femmes en Détresse:</b>							
Mederchershaus	43		41			2	
<b>Conseil National des Femmes:</b>	48	41	33	3	11	1	12
<b>Foyer Sud</b>							
<b>Pro Familia</b>	35	41	8	15	11	1	85
<b>Noemi</b>							
Total:	2	3			1	1	14
Noemi-Accueil	1	2					
2e phase	1	1			1	1	14
<b>Total</b>	<b>342</b>	<b>363</b>	<b>188</b>	<b>55</b>	<b>70</b>	<b>19</b>	<b>252</b>

Au cours de l'année 1997, la Fondation Maison de la Porte Ouverte a enregistré en comparaison aux années précédentes, une augmentation du nombre de femmes en détresse de nationalités étrangères, notamment de femmes immigrées d'ex-Yougoslavie. Le service a dû faire face à de nombreuses situations de surendettement.

Les demandes de consultations du centre d'accueil et de consultation de la Fondation Pro Familia ne cessent d'augmenter. La plupart des consultations ont lieu dans le cadre des activités du foyer pour femmes et mènent souvent à une admission au foyer ou à une orientation vers d'autres services compétents.

Le foyer de l'asbl Noémi outre sa fonction de centre d'accueil pour femmes avec ou sans enfants, renseigne et aide les personnes confrontées à des problématiques liées à l'accouchement anonyme et de l'adoption.

En 1997, le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) a commémoré le 10e anniversaire de son « Foyer Sud - Fraen an Nout » (Femmes en Détresse). Par l'intermédiaire du Foyer Sud, le CNFL a participé aux premiers travaux du nouveau centre européen pour la promotion d'une politique contre la violence créée par le Lobby Européen des Femmes.

Depuis la campagne « lutte contre la violence envers les femmes » organisée en 1993, les directrices des divers centres donnent régulièrement des cours de formation sur le problème de la violence conjugale à l'Ecole de Gendarmerie et de Police.

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.

Pendant l'année 1997, le bureau d'information du « Mederchershaus » de l'association Femmes en détresse, a reçu 2.899 appels téléphoniques; il a pris 155 rendez-vous et il a offert 85 consultations individuelles.

Les collaboratrices du « Mederchershaus » ont continué d'organiser des ateliers sur le thème « Neen as Neen » (Non c'est Non) dans plusieurs

écoles de l'enseignement primaire et postprimaire et dans une maison des jeunes. Elles ont organisé des formations sur le sujet de "l'abus sexuel" pour un groupe d'agents des forces de l'ordre.

### Services d'informations, de formations et de consultations

L'association « Femmes en Détresse » avec son « Centre de Formation pour Femmes, Familles et Familles Monoparentales » (CFFM) a le souci de répondre de la manière la plus stricte 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.

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 » de « Femmes en détresse asbl » offre une garde pour enfants malades à domicile dont les parents travaillent à l'extérieur du foyer.

Le service propose aussi aux parents d'accompagner leurs enfants atteints d'un cancer pour des thérapies spécifiques à l'étranger, si les parents n'obtiennent pas de congé spécial. En 1997, le Service Krank Kanner Doheem a enregistré une augmentation de 33% de demandes pour la prise en charge d'un enfant malade pendant l'activité professionnelle des parents par rapport à celle de l'année 1996.

Le NAXI atelier est une action de l'a.s.b.l. Femmes en Détresse, subventionnée par le Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'Union Européenne, dans le cadre d'un programme d'aide à l'insertion professionnelle des femmes pour la durée de 1994 à 1999.

\* L'a.s.b.l. "Initiativ Rëm Schaffen" oriente et conseille les femmes qui désirent réintégrer le marché de l'emploi. 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, le



système des pensions, le RMG etc. Au cours de l'année 1997, l'a.s.b.l. "Initiativ Rëm Schaffen" qui a son bureau principal à Luxembourg-Ville a ouvert un deuxième bureau à Esch/Alzette.

Le Mëttwochs-Atelier: « Matt Succès Arbecht sichen » (L'atelier du mercredi - avoir du succès dans la recherche d'un emploi) leur offre la possibilité d'échanger des expériences et des idées. Dans ce cadre, des conférences sont organisées avec des spécialistes du marché de l'emploi.

\* Pendant l'année 1997, l'a.s.b.l. « Initiativ Liewensufank » (Initiative pour le commencement de la vie) a offert un large éventail de cours de préparation pré/et postnatales et des conférences ayant trait à ce sujet. Dans le domaine de la promotion, du soutien et de la protection de l'allaitement maternel l' « Initiativ Liewensufank » a réalisé des actions de sensibilisation publique dans le cadre de la semaine pour la semaine mondiale de l'allaitement maternel. Les contacts et la collaboration au niveau européen et mondial ont évolué de façon fructueuse. En 1997, l'Initiativ Liewensufank a édité plusieurs brochures portant sur l'accouchement ambulatoire, le projet Doula, le diagnostic prénatal et l'allaitement maternel. 16.025 brochures ont été distribuées ou envoyées à des intéressées.

\* Le CID - Femmes, « Centre d'Information et de Documentation pour Femmes Thers Bodé », conventionné avec le Ministère de la Promotion Féminine, agit au niveau socioculturel. Depuis le 8 mars 1997, les locaux du CID-Femmes se trouvent en plein centre ville de Luxembourg. Ceci assure l'accessibilité des services au grand public. Le stock de la bibliothèque se compose actuellement de quelque 6.000 livres, 650 CD's et 51 périodiques spécialisés en abonnement. Un archivage des articles ayant trait à la situation des femmes au Luxembourg parus dans la presse luxembourgeoise peuvent être consultés sur place. Le CID-info, journal périodique est publié 5 fois par an et largement diffusé. Le CID-info informe sur les activités culturelles ou sociales des femmes au Luxembourg ou dans les régions limitrophes, ainsi que sur l'évolution des projets européens dans le domaine de l'égalité des sexes en cours de réalisation au Luxembourg. Le CID-Femmes se spécialise actuellement dans l'acquisition de partitions musicales de compositrices. Il a organisé de nombreuses conférences, expositions et manifestations culturelles.

Des organismes féminins profitent des journées de « Porte Ouverte » pour s'informer et se documenter au CID-Femmes. Le CID-Femmes réalise régulièrement des émissions radio. Les représentantes du CID-Femmes ont participé régulièrement aux réunions des organismes fédéraux féminins: Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) et LIDIA (Liaison-Discussion-Action).

Le CID-Femmes a institué 2 groupes de travail, dont le premier porte sur « l'Égalité des chances à l'école » et le deuxième sur « Femmes et

Culture ». Le CID Femmes a participé au Fraësommet (Sommet pour l'emploi des Femmes).

<b>Services pour femmes</b>	<b>Consultations téléphoniques</b>	<b>Nombre de participant-e-s utilisatrices des services</b>	<b>Emprunts livres</b>
<b>Femmes en détresse</b>			
<b>Refuge</b>	3.921		
<b>Bureau d'information:</b>			
<b>Femmes</b>	1.054	1.562	
<b>Filles</b>	2.899	pas de données	
<b>CFFM</b>	3.390	857 **	
<b>SKK</b>		751 jours de	
<b>NAXI</b>		dépannage	
		583	
<b>Rem Schaffen</b>	1078	438	
<b>Liewensufank</b>	2.584	761	511
<b>CID</b>	1.390*	1.765	1868

\* estimation

\*\* ce chiffre comporte quelques consultations téléphoniques

## **D . Le domaine des médias**

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

Le groupe de travail informel de journalistes diplômé-e-s: « L'image de la femme dans les médias », institué depuis 1995, a réalisé une enquête 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 discutée en décembre au Conseil de Presse.

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

Un groupe de travail est chargé d'élaborer un guide de la féminisation des noms, titres, fonctions et métiers les plus usuels au Luxembourg. Le groupe a finalisé un avant-projet soumis à l'avis d'expert-e-s linguistes luxembourgeois-e-s.

Dans ce domaine, il faut relever un ouvrage des 'Publications Nationales' du Ministère de la Culture « *Wenn nun wir Frauen auch das Wort ergreifen...* » des éditrices Germaine Goetzinger, Antoinette Lorang et Renée Wagener portant sur l'histoire des femmes au Luxembourg entre 1810 et 1950.

## **F. Les consultations et contacts**

### *1. Concertations avec les chambres professionnelles, les fédérations et les syndicats*

La Ministre de la Promotion Féminine consulte à intervalles réguliers les partenaires sociaux à des fins d'information et de collaboration.

Une entrevue avec la section « Femmes » de l'OGB-L a porté sur la mise en oeuvre du Plan d'Action 2000, le projet portant sur l'éducation à l'égalité dans l'enseignement préscolaire, la formation à l'égalité des formateurs/trices, l'étude sur les femmes au foyer et les autres projets que le Ministère de la Promotion Féminine mène en collaboration avec le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle. Les représentantes de l'OGB-L ont présenté à cette occasion leur brochure « *Nein - Leitfaden über und gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz* ».

Une entrevue commune avec le OGB-L et le LCGB a eu lieu le 22 juillet 1997 et a porté sur le partenariat au projet « Partageons l'Egalité - Gläichheet delen » des syndicats représentatifs.

Une seconde entrevue a défini la collaboration dans le projet jusqu'au 30 juin 1998. Les deux syndicats élaboreront un module de formation à l'égalité destiné à sensibiliser les secrétaires négociant les contrats collectifs de leur propre structure à la question du genre.

Une entrevue avec la Fédération Nationale des Cheminots Travailleurs du Transport Fonctionnaires et Employés Luxembourg (FNCTTFEL) en date du 14 avril 1997 a porté sur la situation des chargé-e-s de cours dans l'enseignement primaire, et sur la nécessité de prévoir l'institution d'un poste de délégué-e à l'égalité dans les services de l'Etat et au niveau communal. Le FNCTTFEL a fait des propositions de changement du statut du fonctionnaire communal. La fédération a offert sa collaboration pour l'élaboration d'un plan d'actions positives.

Fin octobre - début novembre, la Ministre de la Promotion Féminine a invité les chambres professionnelles et les fédérations à une réunion de concertation sur les mesures de promotion du travail féminin que le Ministère de la Promotion Féminine entend initier au cours de l'année 1998.

La Ministre a sollicité l'avis des chambres professionnelles sur les projets d'actions positives à lancer en mars 1998. Les représentant-e-s des chambres professionnelles se sont engagé-e-s de sensibiliser les entreprises de leur secteur respectif, de motiver quelques entreprises pour des projets pilotes et de collaborer à la mise en oeuvre de projets d'actions positives.

## 2. Concertation avec les organismes oeuvrant dans l'intérêt des femmes

En octobre/novembre, la Ministre a invité le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL), LIDIA, l'Action Catholique des Femmes du Luxembourg (ACFL) et le Foyer de la Femme, à des réunions de concertation sur notre rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU et sur les recommandations dudit Comité au Gouvernement, tout comme sur la mise en oeuvre du Plan d'Action 2000. Les associations féminines ont proposé des actions dans les domaines touchant les intérêts des femmes, la prise de décision, le marché de l'emploi, la formation professionnelle, la santé génétique des femmes et le statut des femmes au foyer. Une réunion d'information sur l'enquête « Les femmes au foyer » a eu lieu avec des représentantes des mêmes associations.

Madame Hilf, sociologue de la « Sozialforschungsstelle », Dortmund, a présenté les premiers résultats de l'enquête quantitative. Les discussions ont porté sur la mise en place d'un système individuel de sécurité sociale, le problème des revenus et pensions de retraite minimums, les allocations aux familles, l'éducation et la formation des enfants.

Madame la Ministre a proposé l'institution d'un groupe de travail ayant pour objectif d'analyser l'impact des années en congé d'éducation sur l'évolution de l'assurance-pension des femmes. Le groupe des représentantes des ONG's a soumis, après concertation entre les différentes associations, la demande de mener une étude sur

l'individualisation en matière de sécurité sociale et en matière fiscale. Un groupe de travail composé de délégué-e-s des Ministères de la promotion féminine, de la sécurité sociale, du travail et de l'emploi, de l'administration des contributions et des ONG's à savoir le CNFL, LIDIA, ACFL, Foyer de la Femme, est constitué début 98.

En outre, Zarabina asbl a présenté à la Ministre ses activités dans le domaine de l'emploi des femmes qu'elle réalise dans les communes du sud du pays.

Les activités du Ministère de la Promotion Féminine dans le cadre de la Présidence luxembourgeoise du Conseil des ministres de l'Union européenne se sont concentrées sur 4 axes différents:

- 1) la lutte contre la violence à l'égard des femmes,
- 2) la nouvelle organisation du travail,
- 3) le Sommet Européen extraordinaire de l'Emploi,
4. le changement du rôle des femmes et des hommes.

Le Ministère de la Promotion Féminine a représenté le Luxembourg aux différentes conférences internationales traitant de la promotion de la condition féminine. Il participe aux travaux des différents comités internationaux au niveau:

- des Nations Unies: Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes du Conseil Economique et Social
- du Conseil de l'Europe: Comité Directeur pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (CDEG)
- de la Commission de l'Union Européenne: Comité Consultatif pour l'Egalité des Chances entre les Femmes et les Hommes et la Politique Familiale
- de la Commission de l'Union Européenne: Comité de gestion du 4e programme communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes.

## **II) Activités internationales**

### **A. Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne**

#### *1) Lutte contre la violence à l'égard des femmes.*

Un axe de la Présidence luxembourgeoise du Conseil des ministres de l'Union Européenne a été la lutte contre la violence à l'égard des femmes avec comme objectif prioritaire la lutte contre le trafic des femmes.

Dans le cadre du suivi de la Conférence de La Haye du 26 avril 1997, le Luxembourg a pris l'initiative de préparer une campagne de prévention et d'information de l'Union Européenne et des Etats Unis d'Amérique sur la lutte de la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle dans les pays d'origine. Plusieurs groupes de travail se sont réunis et des séminaires ont eu lieu. Une campagne en Pologne et en Ukraine sera à réaliser sous les Présidences britannique et autrichienne. Il s'agit d'informer les jeunes filles des pays d'origine sur les risques liés à l'immigration.

D'ailleurs, le Parlement européen propose de déclarer l'année 1999 comme 'Année européenne de lutte contre la violence à l'égard des femmes'.

Au Luxembourg, l'ouverture d'un service d'accueil pour prostituées est prévu pour l'année 1998. Une de ses missions sera de fournir l'encadrement nécessaire aux jeunes victimes de la traite.

#### *2. Organisation du Travail*

Dans le cadre de la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne le Ministère de la Promotion Féminine et le Ministère du Travail et de l'Emploi, en collaboration avec la Commission Européenne, Direction Générale V, Unité pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et pour la politique familiale, ont organisé en date du 23 octobre 1997 une conférence sur l'organisation du travail.

Les objectifs généraux de la conférence étaient:

- contribuer à la discussion lancée par le Livre vert de la Commission « Partenariat pour une nouvelle organisation du travail » (COM(97) 128 final)
- préparer le Sommet sur l'emploi qui s'est tenu les 20-21 novembre 1997 à Luxembourg.

Les objectifs spécifiques étaient:

- diffuser des exemples de bonne pratique sur les nouvelles formes d'organisation du travail

- promouvoir le partenariat pour les nouvelles formes d'organisation du travail
- intégrer la dimension de l'égalité des chances dans l'organisation du travail

Le contenu de la conférence était le suivant:

- études de cas de 5 pays européens, mettant l'accent sur la présentation d'exemples concluants de nouvelles formes d'organisation du travail: au niveau de la politique nationale, au niveau des entreprises (publiques ou privées, P.M.E. ou multinationales), au niveau des travailleurs
- discussion de panel, pour donner la parole à des représentants du comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, des partenaires sociaux, des responsables nationaux de la politique de l'emploi, relations du travail.

Le groupe cible se situait au niveau européen et national

1. au niveau européen

- Comité consultatif pour l'égalité des chances
- Comité de gestion du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes
- Comité des directeurs généraux de l'emploi
- Comité des directeurs généraux des relations industrielles
- partenaires sociaux
- Parlement Européen: commission « Droits de la Femme » et commission « Affaires sociales »
- Conseil de l'Europe: Commission des Droits de la Femme
- représentants de la Commission Européenne , du Bureau International du Travail, de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique

2. au niveau luxembourgeois

- chambres patronales et salariales, syndicats et fédérations
- Chambre des Députés
- représentants du Gouvernement et de la Fonction Publique
- représentants des ambassades
- associations oeuvrant dans l'intérêt des femmes
- services sociaux
- entreprises affiliées à la Fédération des Industriels, à la Chambre des Métiers et à l'Association des Banques et Banquiers

Environ 400 personnes, dont 100 étrangers, ont assisté à la conférence présidée par la Ministre de la Promotion Féminine.

Les messages de la conférence ont été les suivants:

- l'organisation future du travail est nouvelle pour chacun et chacune, les femmes et les hommes
- la réconciliation de l'économique et du social, la conciliation de la vie privée avec les intérêts de l'entreprise, se réalise dans une approche humaine du travail qui intègre l'égalité des chances à part égale dans la politique de l'entreprise

- une nouvelle organisation du travail et notamment l'aménagement de la durée de travail peuvent engendrer le maintien voire la création d'emplois
- à ce niveau, le rôle à jouer par les partenaires sociaux est primordial.

### 3) Sommet Européen extraordinaire sur l'Emploi.

En date des 20 et 21 novembre 1997 la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne a organisé un Sommet Européen extraordinaire sur l'Emploi. A cette fin la Commission européenne avait élaboré des lignes directrices portant sur l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle, sur le développement de l'esprit d'entreprise, sur l'encouragement de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs et le renforcement des politiques d'égalité des chances.

La Ministre de la Promotion Féminine est intervenue auprès du Premier Ministre, Président du Conseil, lui demandant l'intégration de la perspective du genre dans les négociations de toutes les actions de lutte contre le chômage.

Dans le cadre des réunions du Comité de Coordination - Tripartite, le Ministère de la Promotion Féminine a transmis au Premier Ministre les propositions préparant le Sommet Européen extraordinaire sur l'Emploi, les revendications des organisations non-gouvernementales féminines se rapportant à la formation professionnelle des femmes, à leur emploi, à l'égalité de traitement et de rémunération, à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, au chômage des femmes, à leur affiliation à la sécurité sociale.

Il lui a soumis ses propres propositions d'action, tout en considérant les revendications des ONGs, dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans le domaine de l'emploi ainsi que les mesures législatives préalables à prendre pour améliorer la situation des femmes sur le marché de l'emploi.

Le Ministère de la Promotion Féminine entend lancer à court terme une campagne d'actions positives dans le secteur privé et a élaboré à cette fin un guide de subvention définissant les catégories de projet à subventionner et le déroulement de l'action.

Il a également présenté un projet de structures locales de services aux citoyen-nes, décrivant la mise en place de structures locales de garde pour enfants, pour jeunes, pour personnes dépendantes et d'offres de service de proximité.

Le Ministère de la Promotion Féminine s'est investie pour:

- \* la réalisation effective du mainstreaming



- \* la réalisation d'un cadre plus favorable à l'emploi féminin tenant compte des revendications des organismes féminins nationaux dans le domaine de l'encadrement, de l'éducation et de l'emploi
- \* la réalisation d'actions en faveur d'un nouveau contrat social qui implique les femmes à tous les niveaux de décisions et qui intègre la dimension du genre dans toutes les actions politiques par:
  - des actions de sensibilisation à l'emploi féminin
  - des actions de sensibilisation au partage des responsabilités publiques et privées entre femmes et hommes
  - des engagements concrets de redéfinition du travail par une redistribution du travail rémunéré et non-rémunéré et la mise en oeuvre de nouvelles formes d'organisation du travail:
    - job sharing
    - temps partiel volontaire
    - réduction des heures supplémentaires et des cumuls
- \* la réalisation d'une analyse systématique de l'évolution du marché de l'emploi avec ventilation par sexe dans tous les domaines

#### 4. 4e Conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes organisée par le Conseil de l'Europe

La Ministre de la Promotion Féminine a assisté à la 4e Conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes organisée par le Conseil de l'Europe, les 13 et 14 novembre 1997. Le thème et les sous-thèmes de la Conférence ont été définis comme suit:

Thème général: Démocratie et égalité entre les femmes et les hommes

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.

Lors de son discours, la Ministre a constaté que les normes qui régissent la vie quotidienne dans notre société sont masculines. Le rôle imparti aux femmes comme étant la responsable de la vie familiale et éducative et celui de l'homme responsable de la vie publique et pourvoyeur matériel de la famille, sont encore bien ancrés dans les mentalités des sociétés occidentales.

Le ministère essaie par l'intermédiaire de ses activités de mettre en exergue d'autres images, des images actuelles, réelles de femmes et d'hommes.

Le projet «Partageons l'Egalité - Gläichheet delen» avec son volet 1: «Education à l'égalité» est un exemple de bonne pratique qui suscite un intérêt grandissant au niveau international.

## **B) Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU**

En date du 9 et 11 juillet 1997, la chargée de direction du Ministère de la Promotion Féminine a présenté le rapport initial et le 2e rapport périodique sur les mesures adoptées par le Luxembourg pour donner effet aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée le 2 février 1989 par le Luxembourg, devant le comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes..

Par l'intermédiaire du Ministère de la Promotion Féminine, le Gouvernement a immédiatement répondu aux suggestions et recommandations formulées par le Comité lors de l'examen des rapports.

Ainsi la Ministre de la Promotion Féminine a invité tous les membres du Gouvernement, par lettre en date du 18 septembre 1997, à lui fournir les éléments nécessaires pour répondre aux questions du Comité restées ouvertes lors de l'examen. En outre elle demande à chaque département ministériel d'informer le Ministère de la Promotion Féminine sur ses démarches entamées pour la mise en oeuvre de la Convention.

L'examen du rapport du Comité a été transmis aux membres de la Commission de l'Egalité des Chances entre Femmes et Hommes et de la Promotion Féminine de la Chambre des Députés. Un débat d'orientation public sur l'état de la mise en oeuvre de la Convention est prévu pour le 4 mars 1998.

Le rapport du Comité a aussi été soumis à l'avis des ONG féminines, à savoir le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL), Lidia (Liaison, Discussion, Action), l'Action Catholique des Femmes du Luxembourg (ACFL) et le Foyer de la Femme, qui ont fait part de leurs considérations à la Ministre de la Promotion Féminine lors d'entrevues particulières au courant du mois de novembre.

Le Comité du Travail Féminin (CTF) s'est réuni le 5 novembre 1997 pour discuter en réunion plénière sur les recommandations et suggestions du Comité dans les domaines de l'éducation, de la formation initiale et continue et de l'emploi.

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a demandé au Gouvernement de prendre en considération, lors de l'établissement de son troisième rapport, les recommandations générales du Comité, les conclusions de l'examen des rapports et les questions traitées dans le cadre du dialogue constructif entre le Comité et les déléguées luxembourgeoises. Le rapport devrait, en particulier, indiquer d'une manière détaillée dans quelle mesure chacun des droits garantis par la convention est effectivement exercé et désigner les facteurs et difficultés précis susceptibles de faire obstacle à l'application de la

Convention. Le Comité demande également au Gouvernement de faire figurer dans son prochain rapport des données statistiques établies en fonction du sexe (paragraphe 43 document CEDAW/C/1997/II/L.1/Add.3).

L'objectif de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est l'instauration de l'égalité de droits pour les femmes. L'implémentation d'une politique d'égalité requiert des changements structurels. Une première étape est certainement la mise en oeuvre de mesures concrètes tels l'établissement de rapports analytiques ventilés par sexe et de plans d'égalité, l'institution de postes de délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises etc. Les acteurs et actrices politiques et les partenaires sociaux sont interpellés à s'investir dans la politique de l'égalité. L'égalité formelle pourtant ne suffit pas pour établir une vraie égalité des sexes. La deuxième étape, le changement de mentalité, est un processus de longue durée. La stratégie de changement de culture telle appliquée par le Gouvernement luxembourgeois et mise en oeuvre par le Ministère de la Promotion Féminine, repose sur la sensibilisation et l'implication dans leurs activités du plus grand nombre de personnes à tous les niveaux de la société.

### **C) Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG)**

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 de spécialistes pour élaborer un droit fondamental de la femme et de l'homme à l'égalité;
- 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 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.

Au cours de l'année 1996, le CDEG s'est réuni trois fois: du 26 au 28 février; du 29 septembre au 2 octobre à Strasbourg et le 12 novembre à Istanbul.

Lors de sa réunion en février, le CDEG a continué les préparatifs pour la conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui a eu lieu à Istanbul en Turquie les 13 et 14 novembre 1997.

Par ailleurs, il a finalisé l'organisation d'un séminaire sur le rôle des hommes dans le cadre de la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes. Ce séminaire s'est tenu les 17 et 18 juin 1997 à Strasbourg. De même il s'est penché sur la réalisation d'un manuel sur l'égalité s'adressant en première ligne aux jeunes, mais aussi à un public beaucoup plus large.

Dans sa réunion de septembre/octobre 1997 le CDEG s'est occupé des aspects organisationnels de la 4e conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes et a élaboré un projet de Déclaration sur l'égalité entre les femmes et les hommes comme critère fondamental de la démocratie, soumis pour adoption à la Conférence des ministres à Istanbul.

Le Comité a discuté des suites à donner au séminaire « Promouvoir l'égalité: un défi commun aux hommes et aux femmes (Strasbourg 17-18 juin 97).

Il a fait des suggestions quant aux priorités pour le programme intergouvernemental d'activités de 1999 et a procédé à un échange de vues sur les événements qu'il entend organiser en 1998. Il a examiné, modifié et adopté le mandat du Groupe de spécialistes sur les actions positives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (EG-S-PA) et le mandat du Groupe de spécialistes sur la protection des femmes et des fillettes contre la violence (EG-S-FV).

A la demande du Comité des Ministres il a formulé son avis sur la Recommandation 1321 (1997), 1° sur l'amélioration de la situation des femmes dans la société rurale et la recommandation 1325 (1997) sur la traite des femmes et la prostitution forcée dans les Etats membres du Conseil de l'Europe; et 2° des observations et commentaires sur le 6e rapport du Secrétaire Général sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Conseil de l'Europe pour 1996.

La réunion du CDEG le 12 novembre à Istanbul avait pour objectif la finalisation des textes à adopter par la Conférence ministérielle ainsi que la définition des méthodes de travail et quelques aspects organisationnels de ladite Conférence.

#### **D) Comité Consultatif pour l'égalité des Chances entre les femmes et les hommes**

Le comité s'est réuni le 3 mars, le 10 juin et le 21 octobre 1997. Il a été informé sur les développements récents au niveau européen en matière d'égalité:

- L'engagement de la Commission d'appliquer le mainstreaming du genre et de l'égalité des chances a été confirmé.

Le groupe des Commissaires « Egalité des chances », présidé par le Président Monsieur Jacques Santer, est l'instrument le plus important pour la mise en oeuvre de la stratégie "mainstreaming"; un groupe inter-service, dans lequel plusieurs DG sont représentés sous la présidence de H.J. Jones, Directeur général adjoint de la DG V, assure le suivi du mainstreaming dans les politiques pertinentes. Du progrès est déjà réalisé surtout au niveau des Fonds Structurels, (FSE, FEDER et FEOGA); des avancées importantes sont également faites en terme de suivi et d'évaluation dans ce domaine.

Demande du Groupe des Commissaires "Egalité des chances" aux Directeurs généraux de désigner une personne responsable de la politique de mainstreaming dans chaque DG. Ces nominations incluent des fonctionnaires à haut niveau.

- Création d'un nouveau Comité d'Emploi et du Marché du Travail, qui a souligné l'importance de l'égalité des chances dans la stratégie européenne d'emploi.
- Evaluation des programmes pluriannuels: l'évaluation menée par la DG V montre que, en général, les Etats membres ont accordé encore trop peu d'attention à l'intégration de la politique d'égalité des chances et aux questions féminines.
- La garde des enfants et autres personnes dépendantes: il s'agit de répondre à deux questions importantes; quel contenu peut avoir une initiative communautaire à ce sujet en tenant compte de ce qui existe déjà et quelle est la meilleure forme d'une telle initiative?
- Le Comité est informé sur l'état d'avancement de la mise en oeuvre du quatrième programme d'action communautaire d'égalité des chances y compris des projets sélectionnés en matière d'échange, de développement et de transfert d'informations et d'expériences sur des bonnes pratiques.
- Un groupe de travail du Comité est mis en place pour émettre un avis sur le Livre vert sur le partenariat pour une meilleure organisation du travail. La représentante luxembourgeoise est membre du groupe en question.

Toute nouvelle approche de l'organisation du travail et du temps de travail nécessite une nouvelle définition de travail, tel est l'Avis sur le Livre Vert émis par le Comité.

Le travail rémunéré ne peut être accompli de manière satisfaisante que si le travail non rémunéré, comme le ménage et la garde d'enfants, est également réparti entre femmes et hommes. Tout partenariat concernant

les relations entre employeurs et travailleurs doit inclure un partenariat concernant le partage du travail non rémunéré ainsi qu'un nouveau contrat de partenariat entre les femmes et les hommes.

Les nouvelles formes d'organisation du travail, notamment l'aménagement d'heures de travail plus courtes et/ou plus flexibles et les nouvelles structures d'emploi, peuvent rendre possible ce partenariat. Mais cela sous-entend que les hommes aient la possibilité d'accomplir leurs obligations domestiques et de garde d'enfants. Parmi ses recommandations, le Comité souhaite que les garçons soient préparés à leur rôle de partenaire et de père tout au long de leur éducation.

La question de l'organisation de travail doit être considérée dans son ensemble comme un problème de "mainstreaming", a déclaré le Comité consultatif. En effet, les différentes situations et les différents besoins des femmes et des hommes doivent être pris en compte lors des prises de décisions dans le domaine des politiques d'emploi ou des mesures en faveur de l'emploi.

Le comité affirme que les femmes ne peuvent que tirer avantage des nouvelles formes de temps de travail si un certain nombre de conditions préalables sont remplies. La durée du temps de travail devrait faire l'objet d'un accord "bilatéral entre les employeurs et les travailleurs". Toutes les personnes travaillant sous contrat atypique devraient se voir garantir un traitement égal, être inclus dans les régimes de sécurité sociale, avoir accès aux programmes pédagogiques et de formation ainsi qu'à des postes à tous les niveaux de l'entreprise. Le Comité propose également une révision des heures d'ouverture des magasins ainsi que des établissements de garde d'enfants.

Une participation "équilibrée" des femmes à la prise de décision dans les syndicats, les comités d'entreprises et les organisations patronales est également recommandée. Les pratiques de gestion doivent être considérées sous un jour nouveau, déclare le Comité.

" En tant qu'employeurs ou collègues, les hommes, doivent apprendre à tenir compte des besoins des femmes".

Le Comité accueille avec satisfaction l'inscription du principe de l'égalité de traitement dans le traité de Maastricht.

Dans l'article 2 révisé, les Etats membres font de l'égalité entre hommes et femmes une mission supplémentaire de l'Union européenne, qui vient s'ajouter à "un niveau d'emploi et de protection sociale élevé", au "relèvement du niveau et de la qualité de vie", "à la cohésion économique et sociale" et à "la solidarité entre les Etats membres". Dans l'article 3, ils affirment que, dans toutes ses actions et ses politiques, l'Union Européenne "cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes". Grâce à ces ajouts au traité, l'action de l'Union Européenne en matière d'égalité est dotée, pour la première fois,

d'une base juridique dans tous les domaines politiques et pas seulement celui de l'emploi.

Des modifications ont été introduites dans l'article 119 du Traité de Rome afin de clarifier la situation en matière d'égalité de rémunération et d'action positive. Le texte révisé confirme le principe, maintenant établi, de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour " un même travail ou un travail de même valeur". Le Conseil est autorisé à adopter des mesures assurant l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes " en matière d'emploi et de travail", y compris en ce qui concerne les rémunérations.

Le traité permet désormais des mesures d'action positive offrant des "avantages spécifiques" aux femmes et destinées à "faciliter l'exercice d'une activité professionnelle ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle". Toutefois, la clause stipulant que ces mesures devraient être limitées à la " vie professionnelle" et ne visent pas obligatoirement les femmes mais "le sexe sous-représenté" qui, dans certains cas, est le sexe masculin, a suscité des regrets parmi de nombreuses organisations de femmes.

Cependant, une déclaration annexe à cet article précise que l'objectif premier des Etats membres, lorsqu'ils adoptent des mesures d'action positive, devrait être d'"améliorer la situation des femmes dans la vie professionnelle".

Les membres du Comité sont informés sur les lignes directrices que la Commission a élaboré au Sommet européen extraordinaire sur l'emploi.

Dans ses lignes directrices, la Commission demande aux Etats membres d'agir selon leurs engagements répétés visant à améliorer l'égalité des chances en augmentant les taux d'emploi pour les femmes, en supprimant la ségrégation entre les sexes et en faisant des efforts constants pour réduire le fossé entre femmes et hommes en matière de taux de chômage.

Une mise en oeuvre plus rapide et un suivi plus étroit de la législation et des accords entre les partenaires sociaux destinés à aider les femmes et les hommes à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles sont vivement conseillés.

Ceci devrait s'accompagner de « services adéquats » de bonne qualité concernant la garde d'enfants et autres personnes à charge, en utilisant comme repères les modèles des Etats membres « les plus performants ».

Les femmes reprenant un emploi rémunéré après une interruption destinée à l'éducation de leurs enfants devraient recevoir un soutien spécifique. Beaucoup d'entre elles se retrouvent avec des compétences dépassées et ont des difficultés à accéder à une formation car elles n'ont pas le statut de demandeur d'emploi. On demande aux Etats membres de

veiller à ce que les systèmes d'imposition et d'allocation ne jouent pas un rôle d'obstacles au retour à l'emploi.

La commission lance un plan d'action sur quatre fronts, basé sur «l'entrepreneuriat» «l'employabilité», «l'adaptabilité» et le renforcement de l'égalité des chances afin d'amener le taux d'emploi de l'Union européenne à 65% dans les cinq années à venir et de ramener le taux de chômage à 7%, à comparer au taux actuel de 10,6%.

Ceci, affirme la Commission, « impliquerait la création d'au moins 12 millions de nouveaux emplois ».

Afin de promouvoir une nouvelle culture d'entrepreneuriat, la Commission demande aux Etats membres d'étudier des méthodes facilitant aux individus la création et la direction de leur propre entreprise. Ces méthodes pourraient être notamment la simplification des procédures administratives, la réduction des frais généraux pour les petites entreprises employant les services de travailleurs supplémentaires, la facilitation de la transition entre le travail salarié et le travail indépendant et une évolution des régimes d'imposition et de sécurité sociale en faveur de l'emploi.

L'adoption de stratégies préventives « orientées vers l'employabilité » devraient offrir un nouveau départ à chaque adulte au chômage sous la forme d'un emploi, d'une formation, d'un recyclage ou de l'exercice d'une activité professionnelle. Un tel départ pourrait également être offert à chaque jeune sans emploi avant qu'il n'atteigne six mois de chômage. Dans le domaine de l'éducation, l'adoption de certaines mesures serait nécessaire afin de réduire le nombre de jeunes qui abandonnent l'école en leur proposant, par exemple, des programmes d'apprentissage. On préconise également le passage de mesures de soutien financier à des mesures actives.

Les entreprises et les partenaires sociaux sont invités à intervenir en mettant en place une « approche basée sur le partenariat » vis-à-vis du travail et de la formation et en développant des lieux de travail à travers l'Europe pour la formation, l'exercice d'une activité professionnelle et autres mesures « d'employabilité ».

Afin d'encourager « l'adaptabilité » des salariés, la Commission suggère qu'il est nécessaire de négocier, lorsque cela est possible, des accords entre les partenaires sociaux afin d'introduire de nouvelles organisations flexibles du travail et des réductions des heures de travail, particulièrement dans les secteurs subissant des changements. Elle insiste sur le fait que ces accords pouvaient permettre d'atteindre « l'équilibre recherché entre flexibilité et sécurité ». On demande aux Etats membres d'aménager des possibilités de contrats de travail plus adaptables englobant la diversité croissante des formes d'emploi. Les personnes exerçant un travail atypique devraient avoir une plus grande sécurité et un statut professionnel ; quant à celles qui choisissent de réduire des heures,



elles ne devraient pas être pénalisées, que ce soit en termes de progression professionnelle, ou en termes de maintien de leurs droits de protection sociale.

Les entreprises proposant des formations internes devraient être encouragées par des incitations fiscales.

Les gouvernements nationaux sont également invités à recentrer leurs politiques d'aide sur « la revalorisation de la main-d'oeuvre, la création d'emplois viables et de marchés du travail efficaces ».

Le comité consultatif pour l'égalité des chances a recommandé une approche non législative en matière de soins (« care ») dans l'Union européenne mais a déclaré qu'une discussion plus large devrait être lancée par un Livre Vert sur la manière dont de tels services pourraient être mis en oeuvre.

Le secteur des soins bénéficie d'un potentiel important en matière de créations d'emplois.

Bien que le développement des services à but social soit considéré d'une importance majeure par le Comité dans le cadre de la pleine participation des femmes au marché du travail et au sein de la société, la plupart des membres ont opté pour une approche non législative, solution plus flexible pouvant satisfaire plus aisément à la diversité des dispositions, des structures et des systèmes en matière de soins au sein de l'Union européenne. Cette approche implique une prise d'action rapide et évite de courir le risque d'un compromis peu satisfaisant qui serait conclu durant les négociations sur l'action législative.

Toutefois, la législation contraignante n'est pas exclue dans son ensemble. Certains membres du Comité pensent que l'action législative et non législative pourraient aller de pair et ont suggéré l'incorporation de normes européennes minimales en matière de soins au sein d'une directive cadre.

Le Comité souhaite que l'action coordonnée par la Commission soit en mesure de promouvoir les échanges d'informations et de bonnes pratiques ainsi que les recherches supplémentaires afin d'obtenir une image plus précise des dispositions actuelles en matière de soins dans tous les Etats membres. Une telle recherche pourrait également englober les besoins de ceux qui s'occupent de personnes dépendantes et de ces personnes dont ils ont la charge et donner des définitions afférentes aux différents secteurs de soins (garde d'enfants, personnes âgées, malades ou handicapées). Cette information, a déclaré le Comité pourrait être utilisée comme base pour une analyse plus générale des conséquences de l'évolution des structures familiales, du marché du travail et des progrès médicaux sur les personnes, les familles, les entreprises, la politique sociale. Des recherches sur les conséquences économiques générales des dispenses de

soins et sur le coût pour l'économie de la non disponibilité des travailleurs ayant des responsabilités en matière de soins ont également été suggérées.

**E) Comité de Gestion du 4e programme d'Action Communautaire à Moyen terme pour l'égalité des Chances entre les femmes et les hommes**

Le Comité des représentants-e-s des Etats membres constitué pour la mise en oeuvre du programme en question s'est réuni 4 fois sur convocation de la présidente. La représentation de chaque Etat membre est limitée à un/une fonctionnaire. Les suppléant-e-s dûment nommé-e-s par les Etats membres peuvent assister aux réunions en qualité d'observateurs/trices.

En 1997, il y a eu renouvellement des projets de 1996. Ils étaient au nombre de 69, mais seulement 45 d'entre eux comportaient un programme de travail pluriannuel. Parmi ceux-ci, 44 ont demandé un renouvellement de leur contrat. La décision sur le renouvellement a été basée sur l'examen de la mise en oeuvre du programme de travail pendant la première année, les constats effectués lors des visites sur place, ainsi que le programme de travail proposé pour la 2e année. Sur base de ces éléments, 37 projets ont été proposés pour un renouvellement.

Quant aux nouveaux projets, 96 avaient été présélectionnés suite à la première phase de la procédure.

La Commission avait invité ces 96 projets à une bourse de projets les 11 et 12 avril à Bruxelles, afin de renforcer leur transnationalité, d'éviter les doubles emplois et de donner toutes les informations nécessaires pour soumettre un dossier de candidature en bonne et due forme. Certains projets ont fusionné de façon formelle ou informelle, d'autres n'ont pas présenté de demande de cofinancement.

En cette seconde année, le Programme compte 71 projets, dont près de la moitié sont nouveaux. L'aspect d'ensemble de ces projets s'en trouve sensiblement modifié.

Ainsi, parmi les promoteurs, on note une plus grande participation des partenaires sociaux - plus particulièrement des syndicats de travailleurs - et des entreprises privées (chemins de fer, secteur de l'énergie, radio, banque, etc.).

Les organisations, institutions ou associations dont la vocation n'est pas spécifiquement tournée vers l'égalité des chances représentent désormais 58% des promoteurs (42 projets).

Par contre, du côté des ONG, les plus nombreuses sont celles qui s'occupent spécifiquement des femmes (19 sur 29).

Le tableau ci-après indique la répartition des projets par domaine d'action. Si le mainstreaming en tant que tel n'est pas le domaine le plus représenté, il faut remarquer qu'il est intégré dans les préoccupations de la plupart des projets. Beaucoup de ceux-ci se relient aux problématiques posées par le Livre vert sur la nouvelle organisation du travail ou à celle des changements dans le dialogue social, et les rapportent à la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

D'une façon générale, à la suite de la première année du Programme et de la Bourse des projets qui avaient réuni les candidats à la seconde année, la caractéristique transnationale est beaucoup plus marquée et les partenariats plus nombreux.

## Domaines d'action des projets

Mainstreaming: 9 projets	
Mainstreaming au niveau des autorités locales et régionales	4
Mainstreaming dans une politique spécifique	5
Egalité dans une économie en mutation: 38 projets	
Formation professionnelle et accès à l'emploi	5
Egalité des droits	4
Egalité et changements d'organisation dans les entreprises	8
Dialogue social et égalité dans la vie professionnelle	7
Programmes de mentoring et de leadership	4
Entreprenariat des femmes	2
Conciliation de la vie professionnelle et familiale	8
Participation équilibrée à la prise de décision: 13 projets	
Prise de décision dans le domaine politique	7
Accès aux postes de prise de décision	6
Information et changement d'attitudes et de mentalités: 11 projets	
Information sur les questions (européennes) d'égalité	4
Situation et rôle des femmes dans la culture et les médias	1
Accès aux nouvelles technologies	4
Changement d'attitudes	2

La Commission européenne, avec l'aide d'Anima (assistance technique), organisera au mois de septembre 1998 une importante manifestation consacrée à l'égalité des chances. Au cours de la réunion des 17 et 18 octobre, les chefs de projets ont été invité-e-s à participer activement à cet évènement.

Celui-ci sera essentiellement axé sur les « Lignes directrices pour l'emploi en 1998 ». Les ateliers seront articulés autour des thèmes-clés des lignes directrices: employabilité, entreprenariat, adaptabilité, égalité des chances.

Par ailleurs, plusieurs autres objectifs sont visés:

- ° attirer l'attention du grand public et des médias sur l'action communautaire en faveur de l'égalité des chances et, particulièrement sur le Programme: la visibilité du Programme est essentielle: la décision du Conseil stipule la diffusion rapide des résultats des initiatives engagées ainsi que de toute autre information pertinente;

- ° valoriser le mainstreaming et les bonnes pratiques pour la promotion de l'égalité des chances à travers l'action des projets;

° analyser l'état actuel des questions d'égalité et du mainstreaming avec toutes les personnes impliquées: les autorités régionales, nationales, les personnes représentant le monde économique et associatif, les partenaires sociaux etc.

° dégager les perspectives d'avenir...

La collaboration des acteurs et actrices du Programme est nécessaire à double titre: d'une part, ce forum comportera des séances plénières et des ateliers où leurs expériences seront précieuses; d'autre part, une exposition mettra en valeur leurs actions et celle des organismes et associations qui, en Europe, travaillent à la promotion de l'égalité des chances.

Pour répondre à un souhait exprimé par les projets, une action pilote de formation a été organisée dans le cadre du Programme, avec la participation de la Commission, d'experts extérieurs et d'Anima. Deux sessions de deux jours, les 17-18 et les 19-20 juin, ont réuni à Bruxelles dix à quinze personnes chacune. Cette formation voulait répondre à quatre objectifs des groupes principaux:

- situer le projet dans la cohérence du Programme et par rapport à ses objectifs;
- conseiller les responsables dans la gestion et la comptabilité de leur projet en relation avec les règles communautaires en la matière;
- favoriser la circulation interne de l'information et orienter le potentiel des ressources humaines vers la réussite du projet;
- enfin, rappeler l'importance de la communication externe pour favoriser la visibilité du projet en relation avec la visibilité du Programme dans son ensemble.

A la dernière réunion de l'année 97, le texte du 3e appel à propositions est approuvé avec les modifications convenues.

La discussion sur le guide donne l'occasion d'un long échange de vues sur le calendrier de l'envoi des contrats aux projets, sur l'opportunité de changer le rythme des projets de façon à le faire coïncider avec l'année scolaire (proposition du Luxembourg), sur les difficultés rencontrées par les petits promoteurs à cause des retards dans les paiements, sur la nécessité de mettre en garde les promoteurs sur ces retards.