

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
MINISTERE DE LA PROMOTION FEMININE

Rapport d'activité 1998

Mars 1999

SOMMAIRE

Introduction	4
Budget	12
Organes de consultation et de collaboration	14
1. Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes	14
2. Comité du Travail Féminin (CTF)	14
3. Comités et groupes de travail interministériels	15
Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau national	16
A. Activités dans le domaine législatif et réglementaire	17
- Loi du 7 juillet 1998 introduisant un-e délégué-e à l'égalité dans les entreprises du secteur privé	17
- Règlement grand-ducal du 14 octobre 1998 relatif à l'information de l'inspection du travail et des mines concernant la désignation d'un-e délégué-e à l'égalité	18
- Loi du 7 juillet 1998 concernant la protection de la maternité de la femme au travail	18
- Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du Plan d'Action National en faveur de l'Emploi 1998: Congé parental et congé pour raisons familiales	19
B. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité	20
1. Education et formation	20
- Projet : « Partageons l'égalité-Gläichheet delen-Gleichheit teilen »	20
- Enfants et adultes se mettent à vivre l'égalité	32
2. Marché de l'emploi	36
- Plan d'Action National en faveur de l'Emploi (PAN)	36
- Prix Féminin de l'Entreprise	38
- Actions positives	39
- Cours de langues pour femmes réfugiées	42
3. Enquêtes et études	43
- Aménagement du temps de travail dans la Fonction Publique	43
- Etude statistique : « Les Femmes au Foyer »	53
- Etude descriptive et comparative de la situation des femmes et des hommes dans différents systèmes de sécurité sociale et de fiscalité	53

4. Politique communale d'égalité entre femmes et hommes	54
5. Sensibilisation et information	55
- L'image de la femme dans les médias	55
- Spot télévisé	55
- Groupes de réflexion	55
- Guide : Féminin-Masculin : Métiers, Titres et Fonctions	56
- Campagne de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles	56
C. Domaine social	57
- Nouveaux projets	57
- Centres d'accueil pour femmes	58
- Services d'informations, de formations et de consultations pour femmes	60
Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau international	64
A. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)	65
B. Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG)	68
C. Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Commission Européenne)	69
D. Comité de gestion du 4 ^e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes	70
E. Activités dans le cadre des présidences du Conseil des Ministres de l'Union Européenne	71
1. Conférence des ministres européens chargés de la condition féminine à Belfast	71
2. Conseil informel pour l'amélioration de l'égalité des chances et le renforcement des objectifs d'égalité dans les lignes directrices 1999 sous Présidence autrichienne à Innsbruck	72
3. Séminaire sur l'égalité de droit et de chances entre femmes et hommes à Prague	74
4. Conférence de suivi de la plate-forme de la 4 ^e Conférence mondiale sur les femmes à Madrid	75
5. Conférence européenne: « Combattre les discriminations : orientations futures » à Vienne	76

INTRODUCTION

La Déclaration Gouvernementale du 22 juillet 1994 définit les orientations du Gouvernement dans le domaine de l'égalité des chances (chapitre 1.5.)

« Afin de veiller à l'égalité des chances entre femmes et hommes, le Gouvernement entend renforcer les mesures qui permettent aux femmes et aux hommes de mieux harmoniser la vie professionnelle et la vie familiale et qui donnent aux deux sexes les mêmes chances de développer leurs ressources dans tous les secteurs de la vie professionnelle, familiale, culturelle et politique.

Dans le domaine de l'éducation et de la formation, les efforts seront intensifiés afin d'inciter les jeunes filles et les femmes à s'orienter dans le choix d'études et d'une profession vers un éventail de professions qui sont davantage axées sur l'avenir.

L'opportunité d'introduire l'obligation, pour les entreprises d'une certaine envergure, de désigner un chargé du travail féminin dans les entreprises en question sera étudiée.

Par des campagnes de sensibilisation et un programme de création d'emplois, le Gouvernement accentuera ses efforts pour encourager le retour sur le marché du travail des femmes qui ont interrompu leur carrière professionnelle pour élever leurs enfants. L'offre de formation de réinsertion professionnelle sera renforcée, les cours de recyclage seront diversifiés. Un congé parental sera introduit afin de garantir une priorité au réemploi à celui des parents qui a temporairement cessé son activité professionnelle pour s'occuper de l'éducation des enfants.

De même un congé pour raisons familiales, permettant à un des deux parents de s'occuper d'un enfant malade, sera introduit et financé par le budget de l'Etat.

Le Gouvernement continuera ses efforts afin d'élargir et de régionaliser les infrastructures de garde d'enfants, de cantines scolaires et l'offre en internats pour permettre aux parents notamment de travailler hors du foyer.

Le Gouvernement continuera à renforcer par des mesures ciblées les droits des femmes en matière d'assurance-pension, notamment par le biais du projet de loi introduisant le partage des pensions entre époux en cas de divorce. A cette occasion il résoudra également le problème de la computation du travail à temps partiel en matière d'assurance-pension. Des possibilités de rachat de périodes d'assurance seront proposées aux personnes ayant abandonné leur occupation professionnelle pour se consacrer à leur famille et à l'éducation des enfants.

Les possibilités de faire profiter les femmes du régime d'assurance des 'baby-years' pour les enfants nés avant 1988 seront examinées. Les périodes d'éducation seront mises en compte pour les pensions échues avant le 1er janvier 1988.

Dans le cadre de l'assurance dépendance, les périodes de soins accordées à des personnes dépendantes seront mises en compte au titre des majorations proportionnelles.

D'autre part, il importe de développer les mesures destinées à combattre la violence envers les femmes et les enfants.

Les modifications nécessaires seront apportées à la loi électorale afin que les femmes restent dorénavant inscrites sous leur propre nom sur les listes électorales, à moins qu'elles n'optent pour l'inscription sous le nom de leur mari. Des solutions transitoires seront apportées au régime existant.

Enfin, il sera créé un service chargé de coordonner les différentes actions concernant les femmes et promouvant l'égalité des chances entre femmes et hommes, travaillant en concertation étroite avec les organisations représentant les femmes et avec tous les ministères ».

Lors de la 4e conférence mondiale sur les femmes à Pékin, qui a eu lieu en septembre 1995, la Ministre de la Promotion Féminine a prononcé devant l'assemblée plénière le discours suivant, déterminant les champs d'actions du ministère.

« Le monde actuel connaît des mutations profondes. L'évolution de la démocratie n'affecte pas seulement les structures et le fonctionnement des institutions, mais aussi les relations entre les femmes et les hommes. Les femmes réclament à juste titre l'égalité de droit et de fait aussi bien que leur pleine participation dans tous les domaines de la vie politique, économique, sociale, culturelle et civile.

L'évolution vers l'égalité est souvent considérée, à tort, comme un problème de femme. En réalité il implique aussi un changement de comportement et de mentalité des hommes qui doivent abandonner leur rôle traditionnel.

Or, l'égalité entre femmes et hommes est une question de société qui concerne les uns et les autres au même titre.

Au Luxembourg, où l'aisance matérielle est la règle, l'alphabétisation, la formation et le droit de vote des femmes sont des acquis de longue date, sans avoir abouti à la réalisation de l'égalité de fait.

Les fléaux comme la prostitution, la toxicomanie, le Sida ou le phénomène des sans-abri, n'épargnent pas nos femmes.

Des mécanismes pour la promotion de l'égalité s'avèrent indispensables. Ainsi mon Gouvernement a institué en janvier 95 un ministère de la promotion féminine dont je suis la responsable.

Tout d'abord j'estime qu'une attention toute particulière doit être portée à l'éducation. Il faut prévoir dès l'enseignement préscolaire l'apprentissage à l'égalité entre hommes et femmes à travers des activités ludiques d'initiation à la technique et aux tâches domestiques et ceci indépendamment du sexe des enfants. De cette façon les adultes de demain seront conscients de leurs responsabilités partagées dans les divers domaines de la vie de tous les jours.

Le principe de l'égalité entre femmes et hommes doit être partie intégrante non seulement des programmes scolaires, mais aussi de la sensibilisation et de la formation des enseignants.

Il est pour moi très important que les jeunes soient élevés dans l'esprit de l'égalité et reçoivent la formation et qualification professionnelle correspondant à leurs talents et aspirations profondes.

Par ailleurs, la formation des agents professionnels, syndicaux et politiques m'importe au même titre.

L'Etat luxembourgeois, conscient de son rôle de précurseur, initiera un programme d'actions positives dans la fonction publique.

Une politique de promotion de la femme exige l'inscription du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans la constitution, voire dans les traités internationaux. Mais je suis bien consciente que la reconnaissance d'un droit risque de rester lettre morte si elle ne va pas de paire avec des mécanismes de contrôle appropriés.

Comme le Luxembourg est un pays à population immigrée élevée, il me tient à coeur d'offrir aux femmes immigrées des formations et des mises à niveau, afin de mieux les intégrer au marché du travail, étant entendu que l'indépendance économique est un facteur important de l'égalité de fait.

Je voudrais cependant souligner que le travail non rémunéré des femmes devrait être pris en considération à sa juste valeur inestimable. Dans ce contexte il nous reste à résoudre le problème épineux de l'individualisation des droits à la retraite des femmes luxembourgeoises et des femmes résidentes.

La lutte contre la violence à l'égard des femmes retient également toute mon attention. La violence domestique est un fléau de société qu'il faut éradiquer, qu'il s'agisse de violence physique, psychique ou sexuelle. Des refuges pour femmes en détresse existent. L'ouverture d'un foyer pour jeunes filles victimes de violence et d'abus sexuels, est prévue pour l'année prochaine. Nous restons cependant à la

recherche de mesures plus efficaces de prévention et d'élimination de la violence domestique. Toute suggestion à cet égard sera la bienvenue.

Par ailleurs, je voudrais relever que le Gouvernement luxembourgeois s'apprête à légiférer en matière de harcèlement sexuel sur le lieu du travail.

Regardons aussi au-delà de nos frontières respectives. Nombreuses sont les femmes qui souffrent des conséquences de conflits armés, sont prises en otage, violées, déplacées et déportées. Leurs situations spécifiques devraient nous amener à reconsidérer le statut des réfugiés.

En matière de coopération au développement le Luxembourg a la prétention de réaliser l'objectif de 0,7% du Produit National Brut en l'an 2000. J'insisterai pour que préférence soit accordée au financement de projets privilégiant les droits des femmes et des filles.

Les droits des femmes sont des droits de l'homme, aussi bien en Chine qu'ailleurs au monde, et en tant que tels inaliénables et indivisibles. Il faut partant les respecter indépendamment de toutes considérations culturelles, religieuses et traditionnelles.

Les violations des droits des femmes sont trop souvent passées sous silence, et je pense aux mutilations génitales, aux avortements sélectifs, au contrôle forcé de la maternité et à l'infanticide féminin. Contre toutes ces violations nous nous devons de lutter ensemble.

En guise de conclusion je lance un appel aux femmes du monde entier:

Que notre solidarité nous donne la force pour lutter afin d'atteindre dans tous les coins du monde nos objectifs communs:

Egalité, Développement, Paix » .

Les orientations de la déclaration gouvernementale et les engagements pris à Pékin sont à la base des activités du ministère.

Egalité des chances	Déclaration gouvernementale	Promotion Féminine	Engagements de Pékin
<u>Domaines</u>		<u>Domaines</u>	
		Education:	– Education à l'égalité au préscolaire et des jeunes
Formation:	– Professions axées sur l'avenir Renforcement /diversification des cours de formation et de recyclage pour femmes rentrantes	Formation:	- Formation à l'égalité des agent-e-s professionnel-le-s: · enseignement · syndicats · politique
		Intégration:	– Mise à niveau /formation pour femmes rentrantes
Travail/ Emploi:	– Congé pour raisons familiales – Congé parental avec garantie de réemploi – Délégué-e à l'égalité	Travail/ Emploi:	– Actions positives dans la Fonction Publique
Social:	– Garde d'enfants – Conciliation vie familiale et professionnelle – Violence	Social:	– Refuge pour filles
Législation:	– Nom des femmes sur les listes électorales – Assurance dépendance – Pensions/splitting	Législation:	– Inscription du principe de l'égalité dans la Constitution – Harcèlement sexuel sur les lieux de travail – Individualisation des droits en matière de sécurité sociale et de fiscalité

Les activités du Ministère de la Promotion Féminine réalisées en 1998 sont toutes en rapport avec

- la déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994
- 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,
- les motions et résolutions de la Chambre des Députés lors des débats d'actualité et d'orientation sur l'égalité des chances de 1996, 1997 et 1998
- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée par le Grand-Duché de Luxembourg le 2 février 1989
- le 4e Programme d'Action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes (1996 – 2000)
- la résolution du Conseil des Ministres concernant l'image des femmes et des hommes dans la publicité et les médias adoptés le 5 octobre 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.

Le Plan d'Action 2000 adopté par décision du Gouvernement en Conseil le 26 mars 1997, constitue une base d'action dans le domaine de l'égalité pour tous les départements ministériels.

« Article 1^{er} : Plan d'action national

Au titre de la mise en oeuvre de la Déclaration et du Programme d'action adoptés par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing (Chine) du 4 au 15 septembre 1995, le Gouvernement adopte le plan d'action national lequel prévoit des moyens et mesures à développer à court, moyen et long terme, figurant en annexe.

Article 2 : Mise en oeuvre

Les membres du Gouvernement, chacun dans son ressort, assurent la mise en oeuvre du plan d'action mentionné à l'article 1^{er}, le cas échéant en collaboration avec la Ministre de la Promotion Féminine.

Article 3 : Accompagnement suivi

Le Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes, créé en vertu du règlement grand-ducal du 31 mars 1996 portant création d'un comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes, est chargé de l'accompagnement et du suivi de la mise en oeuvre du plan d'action mentionné à l'article 1^{er}. A cet effet, il est notamment habilité à proposer des actions concrètes d'application du plan d'action ».

Au niveau national les activités du Ministère de la Promotion Féminine se concentrent autour des domaines suivants :

A. Activités dans le domaine législatif et réglementaire

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

- Education et formation
- Marché de l'emploi
- Enquêtes et études
- Politique communale d'égalité
- Sensibilisation et information

C. Le domaine social

Au niveau international les activités du Ministère de la Promotion Féminine se concentrent autour des organisations suivantes :

- A. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) – 3^e rapport périodique du Grand-Duché de Luxembourg
- B. Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG) – Conseil de l'Europe
- C. Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Commission européenne)
- D. Comité de gestion du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1996-2000) (Commission Européenne)
- E. Activités dans le cadre des présidences du Conseil des Ministres de l'Union Européenne

Par ses actions, le ministère oeuvre en faveur de la promotion du statut de la femme et contribue au changement de la société en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Le travail de promotion est nécessaire aussi longtemps que des inégalités sont constatées et que des discriminations en raison du sexe subsistent. La sensibilisation et l'information sur l'égalité des sexes engendrant une mise en question des comportements et des mentalités, tout comme une réflexion sur les rôles impartis traditionnellement aux femmes et aux hommes amènent ou consolident à long terme la démocratisation des relations entre les deux sexes tant dans le domaine du travail que dans la vie privée. Le défi pour une politique actuelle de société est la mise en place de structures qui respectent le principe du genre. Des relations équivalentes et paritaires entre les sexes se développeront, si le respect de l'égalité des sexes devient un élément fondamental de toute action politique et autre. Une participation égale des femmes et des hommes contribue à la mise en place de structures respectant les intérêts et besoins des femmes et des hommes. La mission politique en faveur du changement de société se réalise par des actions à différents niveaux comme on peut le constater en analysant les objectifs de la déclaration gouvernementale de 1994. Les domaines prioritaires y énoncés sont de la compétence de différents ministères.

Le Ministère de la Promotion Féminine, marginalisé au début, car uniquement responsabilisé à fournir de l'aide aux femmes en détresse et aux femmes défavorisées, domaine qu'il considère toujours comme une de ses tâches prioritaires, se voit actuellement impliqué et consulté par les autres ministères. Par ses actions, il a créé un important réseau de conseillers et de conseillères au sein du Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et du Comité du Travail Féminin, auprès des partenaires sociaux, des chambres professionnelles par le biais du projet « Partageons l'égalité-Gleichheit delen-Gleichheit teilen » et du jury des actions positives et du Prix Féminin de l'entreprise, avec les ministères et les ONG's par l'organisation d'activités communes et par l'appui à l'initiative de politique communale d'égalité des chances du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises et du Syvicol.

BUDGET 98

Indemnités pour services extraordinaires	120.000.-
Indemnités pour services de tiers	100.000.-
Frais de route et de séjour, frais de déménagement	70.000.-
Frais de route et de séjour à l'étranger	350.000.-
Frais de bureau, dépenses diverses	340.000.-
Bâtiments: exploitation et entretien	312.000.-
Loyers d'immeubles et charges locatives accessoires payés à des secteurs autres que le secteur des administrations publiques (crédit non limitatif et sans distinction d'exercice)	1.784.000.-
Frais d'experts et d'études: étude sur la situation des femmes au Grand-Duché de Luxembourg	7.000.000.-
Frais de publication	3.000.000.-
Frais de publication: confection du calendrier ULC	1.700.000.-
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 (crédit non limitatif et sans distinction d'exercice)	2.200.000.-
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	3.000.000.-

Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement de centres d'accueil conventionnés pour femmes	109.967.000.-
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des services conventionnés pour femmes	30.103.000.-
Subsides à des associations oeuvrant 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'	8.000.000.-
Subsides en faveur d'entreprises ayant pris des mesures novatrices dans l'intérêt de l'emploi des femmes	500.000.-

Organes de consultation et de collaboration

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

Le Comité s'est réuni mensuellement.

Les discussions du Comité ont porté sur

- la mise en œuvre du Plan d'Action 2000 par les différents départements ministériels et l'élaboration de critères d'évaluation
- le débat d'orientation sur l'égalité des femmes et des hommes à la Chambre des Députés
- le projet de loi concernant la formation professionnelle continue
- la fiche d'impact des mesures législatives et réglementaires
- le Plan d'Action National en faveur de l'Emploi : élaboration et mise en œuvre
- le statut général du fonctionnaire.

Le Comité a émis un avis portant sur le projet de loi relative à la formation professionnelle continue. Le Comité a proposé de prévoir des dispositions spécifiques pour la participation des femmes et l'intégration des femmes en congé sans solde aux mesures de formation des entreprises, proportionnelle à leur présence dans l'entreprise.

L'échange d'idées, les propositions critiques, la collaboration constructive des ministères ont permis au Ministère de la Promotion Féminine d'améliorer ses actions et ses propositions d'actions, notamment pour le Plan d'Action National en faveur de l'Emploi.

2. Comité du Travail Féminin (CTF)

Le Comité du Travail Féminin est un organe consultatif qui a été créé par règlement grand-ducal du 27 novembre 1994 en vertu duquel il est chargé d'étudier soit de sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelle des femmes.

Cet organe est habilité à proposer de son propre mouvement, soit au Gouvernement, soit à la Ministre de la Promotion Féminine, sa Ministre de tutelle, l'ensemble des actions qui lui paraissent de nature à améliorer la situation des femmes.

En 1998, le CTF s'est réuni 9 fois en assemblée plénière (14 janv. ; 4 févr. ; 9 et 30 mars ; 28 avril ; 26 juin ; 11 sept. ; 19 oct. ; 16 nov.), dont une fois en présence de la Ministre de la Promotion Féminine.

Ses travaux ont été préparés au sein des commissions suivantes :

- la commission 1 (égalité de traitement en matière de de sécurité sociale) : 4 réunions ;
- la commission ad hoc « règlement intérieur » : 2 réunions ;
- la commission ad hoc « chômage, organisation du temps de travail et formation » : 6 réunions.

A la demande du Président de la Chambre des Députés, le CTF a transmis à celle-ci une contribution au débat d'orientation qui a eu lieu à la Chambre des Députés sur les thèmes « les femmes et le travail non rémunéré » et « le rapport CEDAW » en date du 4 mars 1998.

Le CTF a émis les avis suivants :

- avis du 4/2/98 relatif au 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 ;
- avis du 28/4/98 relatif au projet de loi n° 4340 adaptant le régime général d'assurance pension et au projet de loi n° 4341 relatif aux régimes de pension complémentaires ;
- avis du 26/06/98 sur le plan d'action national pour l'emploi (1998) ;
- avis du 19/10/98 relatif au projet de loi n° 4459 concernant la mise en oeuvre du Plan d'Action National pour l'emploi 1998.

Le 24 juillet 1998, le CTF a transmis au Président de la Chambre des Députés son avis du 16 juillet 1997 relatif au projet de loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

Lors de sa réunion plénière du 11 septembre 1998 le CTF s'est doté d'un règlement intérieur, qui a été approuvé par arrêté ministériel du 16 décembre 1998.

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 correspondant « 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
AU NIVEAU NATIONAL**

A. Activités dans le domaine législatif et réglementaire

La loi du 7/7/98 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

Le projet de loi n° 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, préparé par le Ministère de la Promotion Féminine, a été légèrement amendé et coulé dans la forme d'une loi, qui porte la date du 7/7/98.

En application de cette loi, qui est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 98, un-e délégué-e à l'égalité est désigné-e dans les entreprises occupant au moins 15 travailleurs, que ceux-ci soient de sexes opposés ou non. La désignation est confiée à la délégation du personnel, qui choisit parmi ses membres.

Le/la délégué-e à l'égalité est chargé-e de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'entreprise au niveau de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi qu'au niveau de la rémunération et des conditions de travail.

A cet effet, il/elle se voit notamment doté-e du pouvoir de présenter seul-e à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives et de saisir, au besoin, l'Inspection du Travail et des Mines. Il/elle bénéficie d'un crédit d'heures rémunérées et d'un congé-formation supplémentaires à celui dont il/elle jouit en tant que membre de la délégation du personnel.

Au surplus, il/elle est expressément habilité-e à organiser des actions de sensibilisation du personnel et à dresser des plans d'actions positives, c.-à-d. des plans de mesures destinées à effacer les inégalités de fait observées dans l'entreprise.

Par ailleurs, les représentants du personnel au sein des comités mixtes d'entreprise sont obligés d'informer les délégués à l'égalité des décisions prises par les comités mixtes qui sont particulièrement susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité de traitement, à savoir celles qui ont trait à l'établissement des critères généraux de sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement, etc.

Le règlement grand-ducal du 14/10/98 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

Le règlement grand-ducal du 14/10/98 a pour objet de mettre l'Inspection du Travail et des Mines en mesure de vérifier si la délégation du personnel a respecté son obligation légale de nommer un délégué (ou une déléguée) ; au plus tard 15 jours après la désignation du délégué ou de la déléguée à l'égalité la délégation du personnel doit communiquer à l'Inspection du Travail et des Mines ses nom et prénom.

De même, le règlement grand-ducal susvisé assure l'information des travailleurs de l'entreprise concernée ; les nom et prénom du délégué ou de la déléguée à l'égalité doivent être affichés dans l'établissement durant les trois jours consécutifs à celui de sa désignation.

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

Le projet de loi n° 4278 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 tel qu'il a été déposé le 18 février 1997 et amendé à trois reprises

Le premier amendement gouvernemental a trait au congé de maternité prénatal (art.3). Pour des raisons médicales (risque accru de complications au moment de la naissance, naissances prématurées..), le travail des femmes enceintes reste strictement interdit pendant les huit semaines précédant la date prévue pour l'accouchement. Le report du congé prénatal après la naissance n'est plus possible, sauf dans l'hypothèse d'une naissance prématurée.

Un deuxième amendement gouvernemental a été introduit en date du 10 février 1998 et a trait à l'article 10 paragraphe (1). Devant une jurisprudence livrant une interprétation stricte du texte de la loi existant, limitant l'effet de la nullité du licenciement d'une femme enceinte à la seule hypothèse de la notification de la rupture des relations de travail qui intervient avant la constatation médicale de la grossesse, il a été jugé indispensable de modifier l'article 10(1) dans un sens tel que l'effet de nullité s'applique à tout licenciement intervenant pendant la grossesse et la période du congé postnatale.

Cet amendement a été proposé 1°) dans un souci de remplir l'un des objectifs de la loi modifiée du 3 juillet 1975 à savoir : conférer aux salariées enceintes un statut social particulier et notamment le maintien du contrat de travail avec tous ses effets juridiques et avantages sociaux ; mais 2°) aussi et surtout afin de

mettre notre législation en conformité avec les engagements internationaux souscrits par le Luxembourg, notamment la Charte Sociale européenne du Conseil de l'Europe (1961) approuvée par le Luxembourg par une loi du 19 septembre 1991 qui par son article 8 §2 vise à garantir non seulement la sécurité financière des femmes enceintes mais également celle de leur emploi. Ce deuxième amendement gouvernemental a été suivi par un troisième amendement adopté par la Commission de l'Egalité des Chances entre Femmes et Hommes et de la Promotion Féminine à la suite de l'avis complémentaire émis en date du 3 mars 1998 par le Conseil d'Etat au sujet des contrats à l'essai.

Effectivement la généralisation de la nullité des licenciements intervenant pendant la grossesse et le congé postnatal s'applique d'après une jurisprudence constante aussi au contrat à l'essai avec comme conséquence qu'un contrat à l'essai, ne pouvant plus être dénoncé en période de protection, se transformera automatiquement en contrat à durée indéterminée.

L'amendement de la Commission parlementaire de l'Egalité des Chances entre Femmes et Hommes et de la Promotion Féminine prévoit l'ajout d'un nouvel alinéa au §2 de l'article 10 qui stipule 1°) la suspension de la clause d'essai dans un contrat à durée indéterminée à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité et 2°) que le laps de temps de la période d'essai restant à courir viendra s'ajouter à la fin du congé de maternité.

Le texte amendé a finalement été adopté par la Chambre des Députés dans sa séance plénière du 26 mai 1998 et publié au Mémorial en date du 11 août 1998. Il est en vigueur depuis le 15 août 1998.

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi: 1998 prévoit dans son article XXIV l'institution d'un **congé parental** (6 mois par enfant pour chaque parent) et d'un **congé pour raisons familiales**.

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

1. Education et formation

« PARTAGEONS L'EGALITE – GLÄICHHEET DELEN – GLEICHHEIT TEILEN »

Le projet « Partageons l'Egalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen » se déroule dans le cadre du 4^e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1996 à 2000). La demande de prolongation du projet a été avisée favorablement par la Commission Européenne pour la période de juillet 98 à juin 99.

Contexte politique :

Le projet « Partageons l'égalité-Gläichheet delen-Gleichheit teilen » est une partie intégrante de la politique nationale de promotion de l'égalité des hommes et des femmes. Il s'inscrit dans la logique de création, en janvier 1995, au Luxembourg, d'un ministère autonome visant la promotion des femmes. Dans ce contexte, le projet représente une concrétisation de recommandations retenues par le « Plan d'action 2000 », relatives à la mise en oeuvre de la Déclaration et du Programme d'action adoptés par la 4^e Conférence Mondiale sur les Femmes, organisée par l'ONU à Pékin en septembre 1995. Les objectifs du « Plan d'action 2000 » ont été adoptés par décision du Gouvernement en Conseil le 26 mars 1997.

Le projet reflète la démarche du Ministère de la Promotion Féminine (MPF) en faveur de l'intégration de la perspective du genre dans la politique d'éducation et de formation. En effet, le projet fait pour la première fois du concept d'égalité un thème de discussion explicite dans la formation initiale et continue. Le projet est appuyé par le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

Le projet met aussi en oeuvre la recommandation du Conseil des Ministres du 2 décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision relative au domaine de l'éducation et de la formation.

Le projet a renforcé l'instauration d'une collaboration transversale et horizontale entre différents ministères tels que le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP), le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE), le Ministère de l'Economie (MECO) et le Ministère des Classes Moyennes (MCM). La poursuite d'objectifs communs dans le projet « Partageons l'égalité-Gläichheet delen-Gleichheit teilen » du 4^e programme d'action à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et le projet « Fem-Training-Net » du programme Leonardo da Vinci est un élément qui a contribué au sein du MENFP l'instauration d'un réseau de correspondant-e-s à l'égalité des chances dans les lycées de l'enseignement postprimaire.

Le projet a contribué à préparer l'actualité politique dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes sur le lieu du travail : la projet de loi portant institution d'un-e délégué-e- à l'égalité dans les entreprises a été adoptée le 28 mai 1998 par la Chambre des Députés.

D'autre part, suite aux décisions prises par le Sommet pour l'Emploi en novembre 1997 à Luxembourg, un des quatre piliers des lignes directrices a prévu un renforcement des politiques d'égalité des chances dans les Etats membres. Avec le dépôt du premier Plan d'Action National (PAN) en faveur de l'emploi, il y a proposition d'un éventail de mesures devant conduire à une diminution de la discrimination entre les hommes et les femmes sur le lieu du travail. Il y a cohérence entre les objectifs du projet et les mesures d'éducation et de formation du PAN en faveur de l'emploi, dont les principales dispositions sont:

- actions positives
- diversification des choix professionnels des filles
- multiplication et diversification des cours de formation professionnelle pour femmes rentrantes
- diversification et régionalisation des offres de formation professionnelle continue pour personnes de faible niveau de qualification
- aide étatique spécifique en faveur d'entreprises employant des femmes dans le cadre des stages d'initiation, des stages de préparation en entreprise, des stages de réinsertion professionnelle
- dans le cadre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle continue, l'agrément pour un plan de formation continue ne sera accordé aux entreprises ayant veillé à une représentation proportionnelle d'hommes et de femmes travaillant dans l'entreprise
- congé parental
- congé pour raisons familiales

D'autres décisions du PAN (Plan d'Action National) en faveur de l'emploi concernent plus spécifiquement la création d'un cadre législatif encourageant l'emploi féminin, ainsi que des actions permettant une conciliation entre vie professionnelle et privée.

Objectifs d'ensemble du projet :

Le projet se fonde sur la prémisse que les valeurs (le bien et le mal) et les normes (le droit et le non droit) sont transmises aux jeunes enfants au moment de leur première socialisation. Dès leur entrée à l'école, ils et elles sont déjà marqué-e-s par des modèles comportementaux qui relèvent très souvent d'un modèle de société traditionnelle : la fille est considérée comme gentille et douce et le garçon peut se permettre des comportements sauvage et bagarreur.

Le vécu primaire de cette socialisation est renforcé tout au long de la carrière scolaire et vient à l'apothéose au moment de l'entrée des jeunes adultes dans la vie

professionnelle. A ce stade de leur vie, beaucoup de femmes n'ont jamais appris à se servir des composantes plus combatives de leur caractère qu'elles admettent comme masculines à cause de leur socialisation et les jeunes gens nient tout sentiment émotionnel considéré comme signe de faiblesse. Ces représentations stéréotypées sont alors confortées par l'environnement économique dont les structures fonctionnent suivant des normes masculines.

L'objectif global du projet est de contrecarrer cette tracée prédéfinie en proposant des modèles d'éducation et de formation continue régis par le respect des principes égalitaires pour les femmes et les hommes.

L'objectif spécifique du projet est de développer à long terme une culture du genre (gender culture) dans la société.

Ceci est opérationnalisé à travers deux orientations ou volets.

Volet 1 « Education à l'Egalité »

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

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.

La méthode appliquée est la pédagogie du genre.

La pédagogie du genre est une approche méthodologique qui part des prémisses suivantes :

- les rapports entre les sexes ne sont pas une donnée immuable
- les rôles attribués aux deux sexes sont en constante évolution
- les rôles se sont construits dans le cadre d'un processus historique, influencé par des facteurs sociaux
- les rôles sont les fruits de notre culture qui donnent plus de pouvoir à un sexe qu'à l'autre.

La pédagogie du genre prend en compte les différences existantes et offre des possibilités de développement individuel transgressant les rôles traditionnels.

La pédagogie du genre s'applique à sensibiliser à la différence des sexes tout en affirmant l'équivalence de cette différence.

La pédagogie du genre insiste aussi sur l'adaptation des rôles traditionnels à l'évolution des comportements dans notre société.

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 à l'intention des enseignant-e-s et de transférer le projet dans d'autres pays.

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

Ainsi les parents, mère et père,

- sont informés sur l'éducation à l'égalité
- reçoivent des suggestions, afin d'éveiller les intérêts de leurs enfants et de promouvoir leurs talents individuels
- sont invités 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 formations 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.

Volet 2 « Formation à l'Egalité »

Les activités s'adressent essentiellement à des adultes actifs au plan professionnel et les amènent à réfléchir sur leur propre rôle par rapport à l'égalité des sexes, à s'informer et à se former. Les groupes cibles visés sont d'un côté les participant-e-s, les responsables des ressources humaines : enseignant-e-s, patron-ne-s, syndicalistes, formateurs/trices et de l'autre côté les institutions : administrations, entreprises, syndicats, instituts et écoles de formations.

En collaboration avec les partenaires, le Ministère de la Promotion Féminine prépare depuis janvier 1997 des unités de formation à l'égalité, destinées 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 1997/98. Les deux syndicats les plus représentatifs, Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L) et Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB), viennent de développer un module de formation « Qualifizierung unter dem Aspekt der Gleichstellung », destiné aux délégué-e-s du personnel et aux délégué-e-s à l'égalité des entreprises.

Partenariat national

Le partenariat national se compose pour le premier volet des intervenant-e-s suivant-e-s : Ministère de la Promotion Féminine, Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques (ISERP), Administrations communales, Enseignantes, Parents, ONG, Enfants.

Pour le deuxième volet, il s'agit de : Ministère de la Promotion Féminine, Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, Ministère du Travail et de l'Emploi, Ministère de l'Economie, Ministère des Classes Moyennes, Chambres professionnelles, ONG, Instituts de formation, formateurs et formatrices. Les partenaires sont acteurs/trices à des postes clefs de prise de décision au plan de l'organisation scolaire, de l'élaboration de lois, de la préparation d'avis pour projets de loi, d'organisation de conférences, de tables-rondes et de formations.

Les promotrices du projet sont conscientes qu'un changement culturel ne se réalise qu'à long terme. Elles ont construit un réseau de multiplicateurs/trices en augmentation constante.

Publications, conférences, tables-rondes, groupes de travail, conférences de presse sont autant de voies de dissémination utilisées par le projet pour augmenter la visibilité du projet et disséminer les bonnes pratiques.

Partenariat transnational

A travers un partenariat transnational avec la Belgique et l'Autriche, le « Volet I - Education à l'égalité » du projet est en train de transférer les acquis théoriques et pratiques dans les contextes nationaux de ces pays. Ainsi le projet a été lancé à Vienne le 22 octobre 1998 par un séminaire pour formateurs/trices auquel ont participé des délégations des quatre pays partenaires.

Le processus stratégique du projet peut être résumé comme suit :

Contexte :

- ◆ ECOLE ET VIE PROFESSIONNELLE
- ◆ VALEURS / NORMES / REPRESENTATIONS / COMPORTEMENTS

Outils :

- ◆ RESEAU DE MULTIPLICATEURS / TRICES
- ◆ LARGE PARTENARIAT NATIONAL ET TRANSNATIONAL
- ◆ PUBLICATIONS / CONFERENCES / SEMINAIRES / TABLES RONDES

Objectif :

- ◆ EDUCATION ET FORMATION A L'EGALITE :
- ◆ CULTURE DU GENRE
- ◆ MAINSTREAMING / DISSEMINATION ET TRANSFERT DES BONNES PRATIQUES

Réalisations :

- ◆ UNITES PEDAGOGIQUES / MODULES DE FORMATION
- ◆ ETUDES / PIECE DE THEATRE POUR MARIONNETTES
- ◆ RECHERCHE SCIENTIFIQUE SUR LA TRANSMISSION DES ROLES

Résultats du projet:

- large sensibilisation
- recherche scientifique sur la transmission des rôles
- collaboration avec : Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, ISERP, Chambre des Employés Privés, Chambre de Commerce, Chambre des Métiers, Syndicats OGB-L et LCGB
- unités pédagogiques portant sur la transmission des rôles élaborées par les enseignant-e-s
- modules de formation à l'égalité pour les adultes élaborés par les syndicats et les formateurs/trices
- cours de formations (ISERP, Chambre des Métiers)
- projet d'intégration de la perspective du genre dans les curricula de psychologie et d'éveil aux sciences
- intégration du projet dans la formation initiale des enseignant-e-s
- intégration du projet dans la formation continue de l'enseignement
- cours de formation pour délégué-e-s du personnel et à l'égalité
- cours de formation pour patron-ne-s
- mise en œuvre du Volet 1 en Autriche et en Belgique

Le projet rassemble des multiplicateurs/trices à tous les niveaux : ministères, administrations, services publics, autorités communales, chambres professionnelles, instituts de formation, écoles et particuliers. Il a créé une sensibilité développée pour l'établissement d'une culture du genre dans les structures des partenaires.

Les syndicats offrent des formations à leurs responsables syndicaux/cales. Les chambres professionnelles intègrent des cours de formation dans leur offre de formation professionnelle continue et réfléchissent sur d'autres actions, telles la mise en oeuvre d'actions positives par une chambre professionnelle et l'amplification du contact transnational par une autre. L'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques se propose d'impliquer les étudiant-e-s dans le développement d'un projet de visibilité : journée pédagogique portant sur le sujet « égalité ».

1. Contenu et méthodes – Qu’avez-vous réalisé et comment ?

- Inventaire des activités

	Activités – Produits	Dates	Expert-e-s (*)	Méthodes	Partenariat
Volet 1	1. Exposé intitulé « Geschlechtsbezogene Pädagogik »	06.11.97	Charlotte Bühler Institut : Vienne Gerda Mühlegger, enseignante	Séance d’information sur les résultats de l’enquête scientifique menée auprès du 1 ^{er} groupe des enseignantes du préscolaire participant au projet, préparation de la méthode d’observation des enfants (Momentaufnahmen) pour la recherche du Charlotte Bühler Institut	L-AU
Volet 1	2. Document de travail : « Arbeitsheft zum Vortrag – Geschlechtsbezogene Pädagogik -	11/97	Charlotte Bühler Institut	Résumé écrit des principales conclusions de l’enquête scientifique menée auprès du 1 ^{er} groupe des enseignantes du préscolaire	L-AU
Volet 1	3. Rapport de recherche « Bericht der wissenschaftlichen Untersuchung zum Projekt « Erziehung zur Gleichheit » Projektjahr 1996/97 »	30.11.97	Charlotte Bühler Institut	Recherche documentaire, interviews de participantes, analyse qualitative	L-AU
Volet 2	4. Conférence « Etre formateur/trice dans un monde en transformation »	15.12.97	Ada Garcia, sociologue, Université Catholique Louvain	Sensibilisation, information, formation ex-cathedra pour un groupe cible de formateurs/trices de différents domaines	L Manifestation à caractère transnational
Volet 1	5. Conférence « Mädchen- und Bubenarbeit in der Schule »	10.02.98	BMUK : Roswitha Tschenett, pédagogue	Sensibilisation, information, formation ex-cathedra pour enseignant-e-s	L-AU
Volet 1	6. Séminaire « Emanzipatorische Mädchen- und Jungenarbeit in der Vorschule als Beiträge zur aktiven Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter »	11.- 13.02.98	BMUK : R. Tschenett MPF : A. Sigl, sociologue	Animation interactive, travail en sous-équipes pour les enseignant-e-s du préscolaire, une participante belge .	L-AU
Volet 1	7. Conférences pour parents d’élèves (plan communal)	continuum	F. Khabirpour, psychologue M. Mulheims, institutrice	Sensibilisation, information, discussion	L
Volet 2	8. Groupes de travail pour secrétaires syndicaux/cales	continuum	MPF : Karin Weyer, psychologue	Information, formation, des syndicats partenaires	L

Volet 1	9. Groupes de travail pour institutrices de l'enseignement préscolaire	continuum	MPF : A. Sigl, sociologue	Information, formation, coaching des institutrices participantes au projet, échange d'expériences et de bonnes pratiques, échange de matériel didactique, d'informations pédagogiques ; élaboration de l'unité pédagogique « Pappendag » (fête des pères) ; initiatrices et guidance de l'élaboration de la pièce de théâtre pour marionnettes	L
Volet 2	10. Table-ronde « Verhaltensmuster von Frauen und Männern in der Aus- und Weiterbildung : Gemeinsame oder getrennte Kurse »	07.05.98	MPF : K. Weyer, A. Sigl, C. Baltes-Löhr BMUK : R. Tschennett GBF : R. Grunewald CF : C. Schlebusch	Discussion thématique pour formateurs/trices d'adultes	L-D-AU-B Manifestation à caractère transnational
Volet 1	11. Séminaire « Ein Blick über den Tellerrand – die Ansätze der geschlechtssensiblen Pädagogik im europäischen Vergleich »	07.- 08.05.98	MPF : A. Sigl BMUK : R. Tschennett	Animation interactive, travail en sous-équipes pour formateurs/trices	L-AU-B Manifestation à caractère transnational
Volet 2	12. Formation « Geschlechtsbezogene Pädagogik » Bereich Handwerk, Ausbildungsberuf « Friseur/Friseure »	février, mars 98	MPF : C. Baltes-Löhr	Exposés théoriques, applications pratiques, jeux de rôle, questionnement interactif pour patron-ne-s	L
Volet 2	13. Séminaire « Geschlechtsbezogene Pädagogik im Jugendbereich »	07.- 08.02.98	MPF : C. Baltes-Löhr	Exposés théoriques, applications pratiques, jeux de rôle, questionnement interactif pour animateurs/trices de jeunes	L
Volet 2	14. Formation à l'Institut de Formation Administrative (IFA) : « La formation et l'égalité des chances dans la pratique pédagogique »	13.05./ 20.05.98	Ada Garcia	Annulée pour manque de participant-e-s : sensibilisation et information insuffisantes du public cible	L
Volet 2	15. Formation à l'IFA : « Méthodes actuelles de gestion des ressources humaines respectant l'égalité des chances entre femmes et hommes »	29.05./ 12.06.98	Ada Garcia	Annulée pour manque de participant-e-s : sensibilisation et information insuffisantes du public cible, accentuation trop forte sur l'égalité des chances	L
Volet 1	16. Pièce de théâtre pour marionnettes intitulée : « D'Lüsterprinzessin an de Ritter Schuddereg » (La princesse au lustre et le chevalier Peureux)	30.06.98 (avant-première)	Créatrices : Sonja Weber et Myriam Vinandy/Sonnentheater MPF/groupe des enseignantes du préscolaire / A. Sigl	Spectacle de marionnettes inversant les rôles de l'héros mythique masculin et de la princesse, personnage féminin protégé.	L

Volet 2	17. Présentation et remise d'un module de formation pour responsables syndicaux/ales	07.07.98 Ministère de la Promotion Féminine	OGB-L/LCGB Ministère de la Formation Féminine	Information, formation	L
Volet 1	18. Vienne :Transnationale Tagung für Aus-und Fortbildner/innen im Bereich Kindergarten-und Vorschulpädagogik	22-23/10/98	Ministère de la Promotion Féminine, BMUK (Au) CF GBF	Formations	L-AU B/D

(*) **Abréviations :** MPF= Ministère de la Promotion Féminine, Luxembourg (L), BMUK= Bundesministerium für Unterricht und Kultur, Vienne (AU)
CF= Christliche Frauenliga, Eupen (B), GBF= Gemeinnützige Gesellschaft für Frauenförderung, Saarbrücken (D)

Innovation

Le présent projet peut être qualifié d'innovateur sur trois plans :

- le large partenariat qu'il réunit,
- l'approche intégrée qu'il propose en matière d'égalité des femmes et des hommes,
- l'effet qu'il a sur les structures, aussi bien au niveau du volet «éducation à l'égalité» que du volet «formation à l'égalité» aux plans national et transnational.

L'action-pilote est innovatrice en elle-même, étant donné qu'il n'y a pas eu au Luxembourg de culture politique systématique autour de la thématique égalité avant l'instauration du Ministère de la Promotion Féminine, et que le projet européen « Partageons l'égalité-Gläichheit delen-Gleichheit teilen » fait partie intégrante de la politique du ministère.

D'autre part, l'effet de dynamisation que produit le travail en partenariat sur les institutions individuelles est innovant et est le résultat de la cohérence (intégration) de ce partenariat qui se positionne à tous les niveaux décisionnels .

Le fait qu'un projet testé dans un pays soit pratiquement repris dans son intégralité par un autre Etat membre dans un délai de deux années est novateur et encourageant pour le promoteur.

Le partenariat a beaucoup bougé au plan transnational, où il se trouve actuellement en phase d'implémentation pratique en Autriche et en Communauté germanophone de Belgique. Le lancement officiel du projet autrichien, sous un statut d'autonomie, a eu lieu en octobre 1998. Ce projet peut se baser sur les enseignements du projet luxembourgeois.

Conclusions

Le projet luxembourgeois a réussi à traduire des concepts théoriques relatifs à la pédagogie du genre en pratique quotidienne. Un exemple en est la technique de l'observation momentanée, menée d'abord de manière empirique dans un échantillon de classes-partenaires de l'enseignement préscolaire. Cette technique, non systématisée dans la première phase, a abouti d'une part à une importante sensibilisation et motivation des enseignantes touchées par l'expérimentation-pilote et a fait conclure d'autre part qu'il y avait matière à approfondir et à structurer l'approche selon une méthode plus scientifique. C'est à partir du premier recueil des constats faits sur le terrain, évalué, adapté et formalisé par le Charlotte Bühler Institut de Vienne, qu'est né l'ambition de mettre en oeuvre une véritable recherche-action.

Le promoteur luxembourgeois a aussi compris qu'afin de réussir une action, il faut que tous les maillons de la chaîne soient sensibilisés, du bas vers le haut et du haut vers le bas (stratégie de bottom-up). Il n'est pas suffisant pour faire bien fonctionner le projet d'avoir par exemple l'aval enthousiaste des autorités locales

sans que les enseignant-e-s n'aient été impliqué-e-s au processus de motivation. Ils/elles sont les multiplicateurs/trices et les acteurs/trices sur le terrain.

D'autre part, il faut une certaine continuité dans la sensibilisation qui ne doit pas rester une simple intervention de surface. En ce sens, le suivi individualisé des bénéficiaires est essentiel : suivi que le projet a réalisé à travers ses groupes d'accompagnement, animés par une experte.

Pour pouvoir prétendre à un certain impact, il est fondamental pour un projet d'avoir une assise nationale solide. C'est à ce niveau que la large ramification et la représentativité du partenariat national a été extrêmement utile au projet luxembourgeois et l'a amené à dépasser le cadre d'une action ponctuelle.

Tout changement nécessite une implication authentique de la structure (philosophie intégrée). Un exemple réussi est à cet égard le projet syndical, où les actrices-clef ont eu comme stratégie d'impliquer l'ensemble syndical au niveau des responsables, secrétaires et délégué-e-s.

Obstacles rencontrés : Le projet se meut dans un contexte où il y a encore un manque d'information sur le potentiel d'une politique de l'égalité. A l'instar du constat fait au niveau du travail communal, il est indispensable d'intégrer toute la chaîne des intervenant-e-s concerné-e-s dans le processus de conviction, il y a eu dans le domaine de la formation une expérience qui relève de la même origine. Dès les premiers contacts, il y avait une grande ouverture au niveau des responsables de la formation continue par rapport à l'opportunité de faire valoir la dimension du genre dans les curricula de l'Institut de Formation Administrative. Des formations étaient programmées et annoncées. Or, l'intérêt pour les cours sur une gestion des ressources humaines dans le respect du genre n'ont pas connu le succès estimé, ont même dû être annulés faute de participant-e-s. Le promoteur a constaté que le facteur égalité dans le titre incitait à l'interprétation erronée qu'il s'agissait de cours s'adressant spécifiquement aux femmes. Par contre les cours de rhétorique spécifique, d'auto-défense, etc. spécialement annoncés pour femmes étaient bien fréquentés. Le défi est l'implication des hommes dans la discussion sur l'égalité des sexes et le changement des rôles.

Le projet a sous-estimé l'envergure du travail transnational. Le travail transnational est une prise de responsabilité par la coordination du projet qui va au-delà de deux réunions transnationales par an. Dans une logique d'efficacité, les contacts avec les partenaires transnationaux doivent être suivis de manière régulière. L'investissement en heures de travail nécessaires est considérable. Une coopération avec les mêmes partenaires dans plus d'un projet européen est un avantage. La participation du partenaire autrichien dans «Partageons l'égalité-Gleichheit delen-Gleichheit teilen » et dans «Fem-Training-Net », tout en étant complémentaire, a de surcroît permis d'amplifier les effets (actions, réalisations, résultats) dans les deux volets.

Résultats imprévus :

Le projet a produit des effets secondaires inattendus qui peuvent être résumés comme suit :

- actions individuelles des syndicats et des chambres professionnelles
- réalisation, sur proposition des enseignant-e-s, d'une pièce de théâtre de marionnettes s'adressant aux enfants de l'enseignement préscolaire et du degré inférieur de l'enseignement primaire
- mise en place d'un projet pilote autonome en Autriche (éducation à l'égalité)
- ouverture de l'ISERP à l'intégration de la dimension du genre en formation initiale et continue
- intérêt pour le projet au niveau européen
- séminaire de fin de semaine pour moniteurs/trices, animateurs/trices de maisons de jeunes
- réseau de partenaires appuyant les actions du MPF
- intégration de la philosophie de l'égalité dans les travaux des partenaires :
 - Chambre des Employés privés
 - Chambre de Commerce
 - Chambre des Métiers
 - Syndicats OGB-L / LCGB
 - Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle
 - Ministère du Travail et de l'Emploi (discriminations positives inscrites dans le PAN)

Ces résultats, qui dépassent le cadre que s'était fixé le projet, montrent qu'il y a eu un effet sur les acteurs/trices-partenaires aux différents niveaux décisionnels qui est en train de se transformer dans un véritable engagement pour l'égalité. Le projet peut être considéré comme action de mainstreaming de l'égalité dans le système de l'éducation et de la formation. Son objectif reste toujours le développement d'une culture du genre.

Enfants et adultes se mettent à vivre l'égalité

(Texte de presse pour document officiel de la Commission Européenne)

Une salle de classe du préscolaire luxembourgeois. Les enfants, tous âgés d'environ quatre ans, sont plongés dans leurs jeux. Côté atelier, Franz, Catherine, Elisabeth et Silvio sont en train de construire un robot. Sur le canapé Karin, Samuel, Marlies et Sergio se livrent à une bataille acharnée contre une armée de peluches. A quelques pas de là, Marie et Peter, préparent la table pour l'anniversaire de Conny. La particularité de cette classe du préscolaire? On ne trouve ici ni clique de filles, ni bande de garçons. Tous ces groupes sont mélangés, filles et garçons jouent en parfaite harmonie.

Côté bricolage, plusieurs petits sont occupés à colorier des tabliers pour la fête des pères. « Mon papa sera certainement content », explique la petite Sabine, « quand il aide maman à faire la cuisine, le tablier de maman est souvent trop petit ».

« Papa et moi, nous préparons de la sauce spaghetti tous les samedi », raconte Klaus, « et lorsque maman rentre des courses, nous pouvons tout de suite nous mettre à table ». « Chez nous, de toute façon, c'est papa la ménagère » renchérit Inga, « il a déjà plein de tabliers ». C'est donc à sa maman qu'elle réserve le tablier, pour la prochaine fête des mères. « Mon tablier est pour celui qui fera la cuisine ce jour là, maman ou papa », ajoute Klaus. Et le petit Tom de conclure : « Chez nous, c'est toujours maman qui cuisine ».

A quatre ans, ces enfants du préscolaire reflètent la réalité des jeunes familles d'aujourd'hui. Ils ont une image du père et de la mère tout à fait différente de celle qui est pourtant encore profondément ancrée dans notre société. Qu'il s'agisse de Franz, Karin ou des autres, ces enfants trouvent tout à fait normal que papa et maman assument chacun à leur tour les tâches du ménage. Ils mélangent allègrement les différents rôles des parents – et acceptent sans juger. En quête de leur propre identité, c'est d'une façon tout à fait ludique que ces enfants découvrent que le mode de vie et le rôle des parents se déclinent aujourd'hui de bien de façons différentes.

Le rôle de l'homme et de la femme, comme d'autres normes et valeurs, nous apparaît progressivement au travers de notre socialisation. Travail d'homme, travail de femme – les bases de notre jugement sont jetées dès notre plus jeune âge. Aujourd'hui encore, une fille n'est pas élevée comme un garçon : père, mère, oncle, tante – tous continuent à faire comprendre aux filles ce qu'il convient de ne pas faire et aux garçons comment se comporte un homme, un vrai ...

La socialisation des sexes est soumise aux influences des multiples facettes de notre société : ainsi qu'en témoigne une étude menée en 1998 par l'Institut Charlotte Bühler, « il est un fait que les adultes servent d'exemple, au travers de leurs tâches ou de leurs loisirs, ou que les médias exercent une influence indéniable sur l'image de l'homme et de la femme au travers des images qu'ils véhiculent. D'où la nécessité d'une éducation à facettes multiples: il faut intervenir à plusieurs niveaux, la répartition des rôles étant un processus multiple et différencié, et sur une période suffisamment étalée dans le temps pour avoir une influence notable sur les habitudes de jeux des filles et des garçons ».

Dans les classes du préscolaire qui participent au projet « Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen » organisé par le Ministère de la Promotion Féminine dans le cadre du quatrième programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes, tous, enfants, parents et enseignant-e-s s'essaient à une nouvelle culture des sexes. Dès le premier jour de classe, on explique aux enfants qu'ils vont devoir « faire la paire », fille et garçon. Très vite, cela devient une évidence : au moindre écart, les « singuliers » sont bruyamment rappelés à l'ordre par leurs petits camarades, qui imposent la présence de l'autre sexe !

Ces enfants comprennent dès leur plus jeune âge que les performances d'un individu, sa reconnaissance ou sa valorisation sont indépendantes de son sexe. Ils apprennent à devenir partenaires tout en développant leur propre personnalité. Le projet, piloté par le Ministère de la Promotion féminine, permet à chaque enfant de se développer de façon individuelle et indépendamment des clichés habituels

liés au genre. Car chaque enfant a le droit de développer ses capacités, toutes ses capacités, et ce de la façon la plus large qui soit ?

Les enseignant-e-s qui accompagnent ce projet s'y préparent de manière intensive : ils étudient les similitudes et les différences pouvant exister entre l'évolution des filles et celle des garçons, entre le monde des unes et l'univers des autres, repensent de façon critique leur propre perception de l'homme et de la femme et reconsidèrent régulièrement leur travail. Ils suivent en outre une formation continue, conçoivent et mettent en place des projets concrets d'enseignement pédagogique en fonction des genres, choisissent jeux et matériel éducatif en conséquence.

La façon de jouer ou de se comporter des élèves n'est pas uniquement dictée par des enfants du même âge. L'expérience familiale compte autant : quels jeux jouent-ils à la maison, avec qui – fille ou garçon –, que leur apprennent ou leur interdisent les parents, quand les encouragent ou les freinent-ils ? Telle petite fille peut-elle se vautrer dans la boue ou n'aura-t-elle que ses fragiles poupées pour seules compagnes de jeu ?

Pour le Ministère de la Promotion féminine il est important d'accompagner les parents dans le cadre du projet, lors de soirées expliquer ce qu'est une éducation du genre. On les encourage à stimuler l'intérêt ou les aptitudes particulières de leur enfant, on les invite à se joindre au personnel enseignant.

Les communes et associations sont partenaires du projet auxquelles nous devons toute une série d'initiatives et d'activités : ils organisent des conférences et ateliers, des expositions pour petits et grands, des séances de théâtre ... Les organisateurs bénéficient du soutien des délégué-e-s à l'égalité des chances des communes concernées.

C'est ainsi que l'égalité des chances devient un élément concret de la politique communale du Luxembourg. Le Ministère de la promotion féminine, joue en tant que tel un rôle important en matière de politique sociétale: reconnaître l'égalité des individus permet de casser les modèles existants tout en permettant aux deux sexes de développer leurs talents propres.

La deuxième étape de ce projet consiste à ancrer le principe de l'égalité des chances au niveau des mesures de formation ou de perfectionnement professionnels afin de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi. Les principaux acteurs luxembourgeois concernés – syndicats, chambres des métiers, de commerce, du travail et des employés privés, ministères, instituts de formation, associations – se sont concertés. Administrations, entreprises, syndicats et personnel de formation ont été informés des possibilités d'élargir au principe de l'égalité les programmes de formations ou de perfectionnement. Syndicalistes et formateurs-trices sont encouragés à développer des séminaires spécifiques qui intègrent les intérêts et les aptitudes des hommes et celles des femmes.

A l'instar des enseignants, les formateurs, aussi bien que les formatrices essaient de reconsidérer leurs propres modèles de façon critique et s'informent des

particularités et différences entre femmes et hommes au niveau professionnel et relationnel. De ces cours et séminaires est né un nouvel enseignement, la nouveauté consistant à intégrer une dimension typiquement féminine, respectivement masculine, dans son approche. Résultat : les participant-e-s à ces cours peuvent ainsi élargir plus encore leur champ d'expérience et d'action. La Chambre des métiers, par exemple, a introduit le principe de l'égalité aux cours de formation des apprentis coiffeurs et des apprenties coiffeuses.

A ceci viennent s'ajouter des cours de formation continue pour les chargé-e-s de cours dans le domaine de la coiffure. La coiffure est un métier qui exige une grande facilité de contact. Les apprenti-e-s se sont donc prêtés à différents jeux de rôle, dont l'un consiste à rattraper la situation après s'être trompé de bigoudis. Comment réagir face au client ? Comment bien expliquer l'incident ? Comment faire en sorte de tirer un enseignement de ses erreurs ?

Les chefs de personnel et dirigeants d'entreprises ont en outre été sensibilisés aux différences existant entre collaborateurs des deux sexes pour la conduite de leur entreprise, en ayant plus particulièrement été rendu attentifs aux besoins des apprenties.

Les responsables des syndicats ont élaboré un module de formation destinés à leurs propres secrétaires et délégué-e-s. Le contenu de ce module porte sur les différents domaines du travail syndical en général, tout en insistant explicitement sur les aspects liés aux particularités de l'un et de l'autre des deux sexes en matière de formation syndicale.

Une telle idée ne peut aboutir sans climat politique favorable. Ainsi la création du Ministère de la promotion féminine en 1995, la volonté politique du gouvernement de promouvoir l'égalité des chances et l'adoption d'une loi sur la nomination de « délégués à l'égalité » au sein des entreprises privées ont largement contribué à la réussite du projet.

En contrepartie des aides de l'Union européenne, le Ministère de la promotion féminine a dû s'engager à un partenariat avec d'autres pays. Cette collaboration s'est révélée être un avantage majeur, conférant au projet une véritable dimension européenne, et donc une reconnaissance de même envergure. Grâce à leurs contacts, les chefs de projet luxembourgeois ont pu bénéficier à la fois de la méthodologie et du support logistique du ministère autrichien de l'éducation nationale et des affaires culturelles, de l'expérience acquise par la ville de Sarrebruck, en Allemagne, et du savoir faire de la Ligue chrétienne des femmes d'Eupen et de la ville de St. Vith en Belgique. L'Institut Charlotte Bühler de Vienne, dont les chercheurs se sont spécialisés dans l'étude pratique de la petite enfance, a quant à lui contribué au volet scientifique du projet.

Le Ministère autrichien de l'Education nationale et des Affaires culturelles a transposé le projet européen dans son propre enseignement préscolaire, à Vienne et à Linz. Le lancement de cette opération a eu lieu par un séminaire de formation initiale du 22 au 24 octobre 1998 à des formateurs/trices des quatre pays associés au projet, ainsi que de l'Italie, de la Suisse et du Liechtenstein. Les unités pédagogiques portant sur la fête des mères et des pères, ont servi de support au

projet l'année prochaine et vont être repris par d'autres écoles européennes, voire être étendues.

C'est avec surprise que le Ministère de la Promotion féminine a découvert les ramifications du projet. Au Grand-Duché, ministères, Chambres professionnelles, syndicats, instituts de formation, administration et communes se relaient au travers d'un véritable réseau de multiplicateurs / multiplicatrices. L'institut luxembourgeois de formation des instituteurs s'est lui aussi ouvert au projet en intégrant le principe de l'égalité dans ses propres modules d'enseignement. Le théâtre de marionnettes « *La princesse au lustre et le chevalier Peureux* » pour enfants remonte à l'initiative de quelques enseignantes du préscolaire.

Plus surprenant encore, l'intérêt dont ont récemment fait preuve les responsables des maisons de jeunes. Il s'agit d'un pas de plus vers une formation de la jeunesse et des adultes qui intègre la reconnaissance des genres avec, pour objectif, la sensibilisation de toutes les générations à l'égalité de l'homme et de la femme.

(fin de texte)

2. Le Marché de l'emploi

Le Plan d'Action National en faveur de l'Emploi

Dans le cadre du Plan d'Action national pour l'emploi, le premier objectif pour le renforcement des politiques d'égalité des chances est l'atteinte d'un taux d'activité plus élevé des femmes. L'accroissement de la présence des femmes sur le marché de l'emploi dépend en grande partie des mesures menant à un choix professionnel plus diversifié des filles et des femmes et à une meilleure participation des femmes aux mesures de politique pour l'emploi.

Les propositions du Ministère de la Promotion Féminine ont porté sur les domaines suivants :

- Pour inciter les filles à diversifier leur choix professionnel, les lycées secondaires mèneront des projets pilotes orientant les filles vers des formations d'avenir, notamment dans les secteurs scientifiques et techniques.
- Pour augmenter les chances des femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi les cours de formation professionnelle seront multipliés et diversifiés.
- Les mesures d'initiation et d'orientation professionnelle offertes par les Centres de formation professionnelle et continue (CFPC) et les associations féminines : Initiativ Rëm Schaffen, Femmes en Détresse asbl, Zarabina asbl, Arines (Aarbechtsinitiativ fir d'Eisleck), et par l'Administration communale de Bettembourg ainsi que leurs cours de formation professionnelle seront intensifiés.
- Il sera veillé à une représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise pour l'obtention d'un agrément pour plan de formation professionnelle continue subventionné par l'Etat.

- Le Ministère de la Promotion Féminine accordera des subventions aux entreprises pour des actions positives de promotion de l'emploi féminin.
- Les mesures législatives suivantes de promotion de l'emploi féminin encadreront les actions en faveur d'une meilleure représentation des femmes sur le marché de l'emploi :
 - introduction d'un-e délégué-e à l'égalité dans les entreprises du secteur privé et dans le secteur public
 - protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail
 - introduction d'actions positives dans le statut général des fonctionnaires
 - création d'un cadre favorisant des actions positives dans le secteur privé
 - établissement d'un plan d'égalité dans les conventions collectives du secteur privé.
- Structures locales

Il s'agit de la gestion locale de projets pilotes d'emploi de proximité par lesquels seront mis en place de manière décentralisée des services de garde d'enfants, des services d'aides et de soins aux personnes dépendantes, des services d'encadrement des jeunes, des services à domicile, de rénovation urbaine et de la protection de l'environnement. Il faut exploiter la proximité des instances communales, des associations ou entreprises qui connaissent les chômeurs et les potentiels collaborateurs pour la mise en place d'un marché local de travail. Les équipes qui offrent les aides et soins aux personnes dépendantes ou qui organisent la garde d'enfants seront dirigées et encadrées par des professionnels qualifiés et intégreront des demandeurs d'emploi aux qualifications non spécialisées qui par le biais acquerront l'expérience professionnelle et la formation qui leur fait défaut.

- Faciliter la réintégration dans la vie active

De l'augmentation et de la diversification de l'offre de formation, telles prévues à la ligne directrice portant sur la lutte contre la discrimination entre femmes et hommes, profiteront les femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi au même titre que celles au chômage.

La participation aux formations des femmes en congé pour raisons familiales étant peu élevée, les offres actuelles de formation seront étendues et accessibles aux femmes dont le contrat de travail est suspendu pour une période déterminée et pour celles qui se sont absentes pour une plus longue période du marché de l'emploi.

Les entreprises seront invitées à ouvrir le cadre de leurs formations professionnelles continues aux femmes en congé pour raisons familiales. Ainsi les salariées en congé garderont le contact avec l'entreprise, profiteront des mises à niveau au même titre que les autres salariées et pourront être réintégrées plus facilement dans l'entreprise.

Pour inciter les femmes à mieux profiter de l'offre de formation professionnelle continue, l'information sera améliorée par les soins des services de l'Administration de l'Emploi, des Centres de Formation Professionnelle Continue et des associations féminines oeuvrant dans le domaine.

Prix Féminin de l'Entreprise

Le Prix Féminin de l'Entreprise est organisé par le Ministère de la Promotion Féminine en collaboration avec le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, le Ministère du Travail et de l'Emploi, le Ministère des Classes Moyennes, la Chambre des Métiers, la Chambre des Employés Privés, la Chambre de Commerce, la Chambre du Travail et le Lycée Technique des Arts et Métiers.

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

Le Prix Féminin de l'Entreprise de l'année 1997 a été attribué à une entreprise de construction et de génie civil, à savoir la société luxembourgeoise SOLUDEC S.A. La société occupe 472 personnes, dont 447 hommes et 25 femmes. Ses mérites dans le domaine de la formation des femmes sont les suivants:

- les secrétaires suivent des formations en informatique ou d'assistance à la direction au Luxembourg et à l'étranger,
 - les hôtesse d'accueil suivent des cours de formation continue, après demande adressée à la direction, pour améliorer leurs compétences langagières et faciliter ainsi le contact avec les visiteurs et les clients
 - l'entreprise offre aux femmes la possibilité de développer leurs talents et compétences par des formations dans les domaines considérés encore aujourd'hui comme étant une suprématie masculine.
-
- Il y a une femme sur six, responsable du service comptabilité, une responsable sur quatre dans le service salaires et ventilation, deux femmes (50%) sont responsables dans le service informatique, une sur trois est responsable dans le service administration.
 - L'adjoint du directeur « Etudes et Prix » est une femme, d'ailleurs les femmes représentent un tiers du personnel dans cette direction.
 - Le service des ressources humaines est aux mains de deux femmes qui font les premiers entretiens et sélectionnent le futur personnel. Elles gèrent le plan interne de formation, elles suivent le parcours interne de chaque membre du personnel et conseillent le directeur général pour les promotions.
 - Dans le domaine de l'administration du chantier, une femme travaille avec six hommes. Le domaine des conducteurs de chantier compte six femmes sur un total de vingt personnes. Une seule femme exerce la fonction de conductrice de chantier.

Selon un des responsables de Soludec ‘ les femmes apportent le côté pratique et leur expérience de vie’. Ainsi, elles proposent souvent du matériel différent de celui prévu initialement par l’architecte, du matériel facilitant l’entretien quotidien. Elles imaginent un meilleur agencement des locaux, si elles constatent que les dimensions prévues sont contraires à une bonne utilisation.

Grâce aux femmes, les travaux de l’entreprise gagnent en précision, ce qui a un effet sur la qualité du produit final, c.à.d les résidences, les hôtels, les banques, les ponts.

Le fait que les femmes quittent l’entreprise pour une durée déterminée à cause d’une maternité est assumé comme une normalité.

Actions positives

- Définition d’une action positive

Par action positive on entend les efforts des entreprises pour accorder une place plus importante aux femmes dans leur organisation, améliorer les conditions de travail des femmes, mettre en place des mécanismes qui permettent de mieux combiner vie professionnelle et vie personnelle.

Les mesures d’actions positives profitent 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.

- Demandes de subvention pour actions positives

Les demandes de subvention seront soumises à un jury composé de délégué-e-s du Ministère de la Promotion Féminine, du Ministère de l’Education Nationale et de la Formation Professionnelle, du Ministère de l’Economie, du Ministère des Classes Moyennes, du Ministère du Travail et de l’Emploi, de l’Administration de l’Emploi, de l’Inspection Générale des Finances et des Chambres professionnelles. Les formulaires de demande peuvent être obtenues au Ministère de la Promotion Féminine.

- Catégories d'actions positives à subventionner par le Ministère de la Promotion Féminine.

Catégorie 1

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

Par exemple :

- aménagement du temps de travail : possibilité de travail à temps partiel, avec les mêmes avantages que ceux attachés à un contrat de travail à temps plein ; horaires flexibles ; mensualisation ou annualisation du temps de travail ; réduction du temps de travail, etc.
- partage de poste de travail et de responsabilité
- etc.

Catégorie 2

Projets visant à éliminer les inégalités de fait par des mesures concrètes pendant et après l'embauche

Par exemple :

- politique d'embauche active : rédaction d'annonces d'offre d'emploi dans un style qui encourage les femmes à postuler
- égalité de traitement, de promotion et de rémunération
- bannissement de toute connotation sexiste dans les supports de communication interne et externe de l'entreprise
- adaptation des infrastructures aux besoins d'une force de travail mixte
- etc.

Catégorie 3

Projets axés sur des actions de formation

Par exemple :

- offres de formations de sensibilisation à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour les cadres dirigeants, les responsables des ressources humaines, les responsables de la communication, les délégué-e-s à l'égalité, etc.
- offres de formations de développement personnel, destinées spécialement à des femmes
- offres de formations techniques destinées spécialement à la main-d'œuvre féminine
- incitations à suivre des formations de perfectionnement professionnel avec prise en charge financière ou octroi de congés de formation payés, etc.

Catégorie 4

Projets axés sur une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Par exemple :

- mise en place d'une crèche, d'une cantine ouverte aux membres de la famille
- offres de services de nettoyage, lavage, repassage
- possibilité de garde d'enfants occasionnelle

- congés spéciaux pour raisons familiales ou sociales
- organisation d'activités périscolaires et de vacances pour les enfants des salarié-e-s
- mesures pour faciliter le retour à la vie professionnelle de personnes qui ont choisi d'interrompre leur activité pour s'occuper de personnes dépendantes (congés spéciaux, priorité à l'embauche de candidat-e-s présentant ce profil, etc.)
- etc.

Exemples d'actions positives :

Coiffure Koeune aus Roodt/Redange erkannte den Bedarf temporärer Betreuung von Kindern am Arbeitsplatz. Vielen Frauen mit kleinen Kindern wird die Aufnahme einer Beschäftigung dadurch erschwert, daß Betreuungseinrichtungen oft nicht den individuellen Bedürfnissen von berufstätigen Müttern nachkommen können. So ist oftmals die Versorgung der Schulkinder an den schulfreien Nachmittagen oder während der Zeit der Schulbeziehungsweise der Betriebsferien von Kindergärten nicht gewährleistet.

Coiffure Koeune schafft dadurch Abhilfe, daß die Besitzerin einen an den Friseursalon angrenzenden Raum zu einem Spielzimmer für die zeitweise Benutzung durch Kinder der Angestellten adaptieren läßt. Damit kann nicht nur die bedarfsgerechte Inanspruchnahme durch Kinder der Belegschaft gewährleistet werden, sondern es stellt auch eine Serviceleistung für Kundinnen dar, die ihre Kinder während ihres Aufenthaltes im Salon gut aufgehoben wissen.

Das Reinigungsunternehmen **Acticlean in Bertrange** ist in einer Branche tätig, die überwiegend Frauen beschäftigt und das hauptsächlich als angelernte Hilfsarbeiterinnen. In dieser Branche sind Stellen mit Leitungsfunktionen fast ausschließlich mit männlichen Mitarbeitern besetzt. Innerbetriebliche Weiterbildung für das - vorwiegend weibliche - Reinigungspersonal gibt es so gut wie nicht.

Acticlean bietet nun seinen Mitarbeiterinnen einen Weiterbildungskurs "Training for Success Acticlean" an, der sie zu Vorarbeiterinnen ausbildet. Somit wird auch den weiblichen Beschäftigten die Chance geboten, Führungsaufgaben zu übernehmen. Diese Fortbildung wird in Zusammenarbeit mit dem Verein "Zarabina - Initiativen für Fraen" durchgeführt. Damit ist eine Ausbildung gewährleistet, die sowohl auf die Bedürfnisse des Unternehmens als auch der zu schulenden Frauen Bedacht nimmt. Damit setzt das Unternehmen ein Zeichen, daß auch in typischen Frauenbranchen mit wenig qualifizierten Mitarbeiterinnen ein beruflicher Aufstieg für Frauen möglich ist.

Das Unternehmen **Grands Magasins Monopol in Luxemburg** ist ein Arbeitgeber in einer Branche, in der zum Großteil Frauen beschäftigt sind. Im Verkauf sind Frauen zwar überproportional vertreten - das beweist auch die

Tatsache, daß Einzelhandelskauffrau nach wie vor zu den drei von Mädchen am häufigsten gewählten Lehrberufen zählt -, ihr Anteil an Führungspositionen ist aber immer noch gering. Ebenso gering ist das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen, die Verkäuferinnen auf Arbeitsplätze mit größerer Verantwortung vorbereiten.

Grands Magasins Monopol bietet seinen Mitarbeiterinnen nun eine innerbetriebliche Ausbildung an, die sie befähigen wird, im Unternehmen aufzusteigen. Diese Ausbildung steht allen Mitarbeiterinnen offen, die einige Jahre erfolgreich bei Monopol gearbeitet haben. Dabei gibt es keine engen Altersgrenzen, so daß eine tüchtige junge Mitarbeiterin ebenso an der internen Schulung teilnehmen kann, wie die Verkäuferin die familienbedingt einige Zeit pausiert hat. Auch Frauen, die halbtags arbeiten wollen, oder die zur Zeit den Karenzurlaub in Anspruch nehmen, können diese Ausbildung besuchen. Die Schulung ermöglicht den Teilnehmerinnen den beruflichen Aufstieg zur Abteilungs- und Filialleiterin.

Co-labor in Luxemburg ist eine Kooperative, die im Bereich Garten- und Umweltgestaltung tätig ist. Die Berufsbilder in diesem Bereich werden traditionell mit männlichen Beschäftigten in Verbindung gebracht. Arbeits- und Ausbildungsplätze, die ein Arbeiten im Freien, das mitunter auch mit körperlicher Anstrengung verbunden sein kann, erfordern, werden nur selten mit Frauen und Mädchen besetzt. Das bedeutet eine unnötige Einschränkung der Berufswahl von weiblichen Beschäftigten.

Co-labor baut derzeit einen neuen Geschäftsbereich auf, für den gezielt Frauen eingestellt werden. Bei diesem Bereich handelt es sich um den Anbau von Gemüse und dessen Vermarktung "Gréngé Kuerf", der von einer Gärtnermeisterin geleitet wird. Zur Zeit nehmen vier Frauen am Projekt teil. Eine davon macht eine Lehre als Landschaftsgärtnerin. Damit wirkt Co-labor bewußt der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarktes entgegen, was den Frauen neue Berufsfelder eröffnet und gleichzeitig dem Betrieb neue Humanressourcen erschließt.

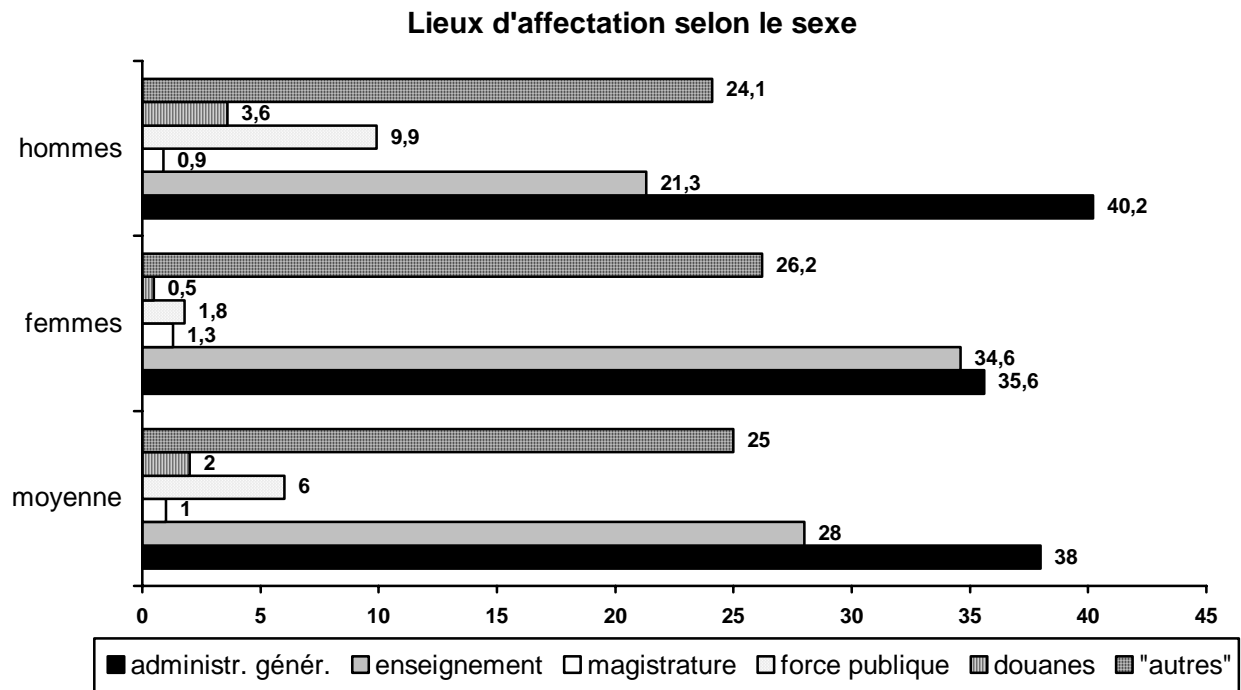
Cours de langues pour femmes réfugiées

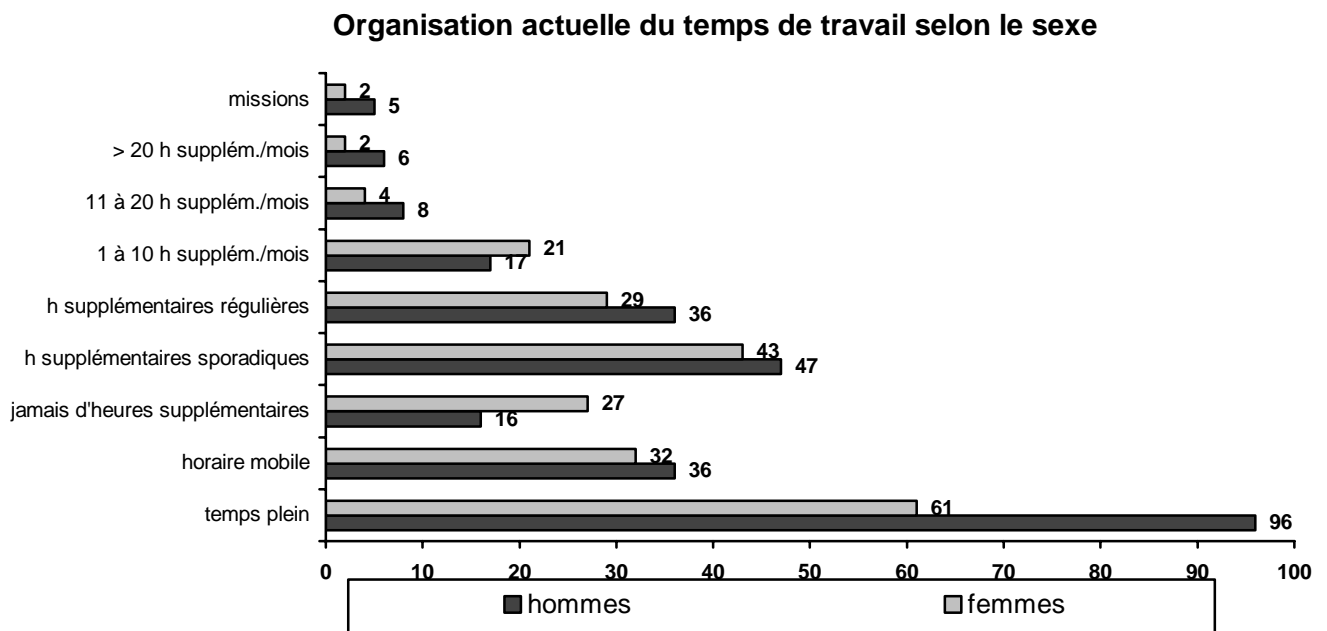
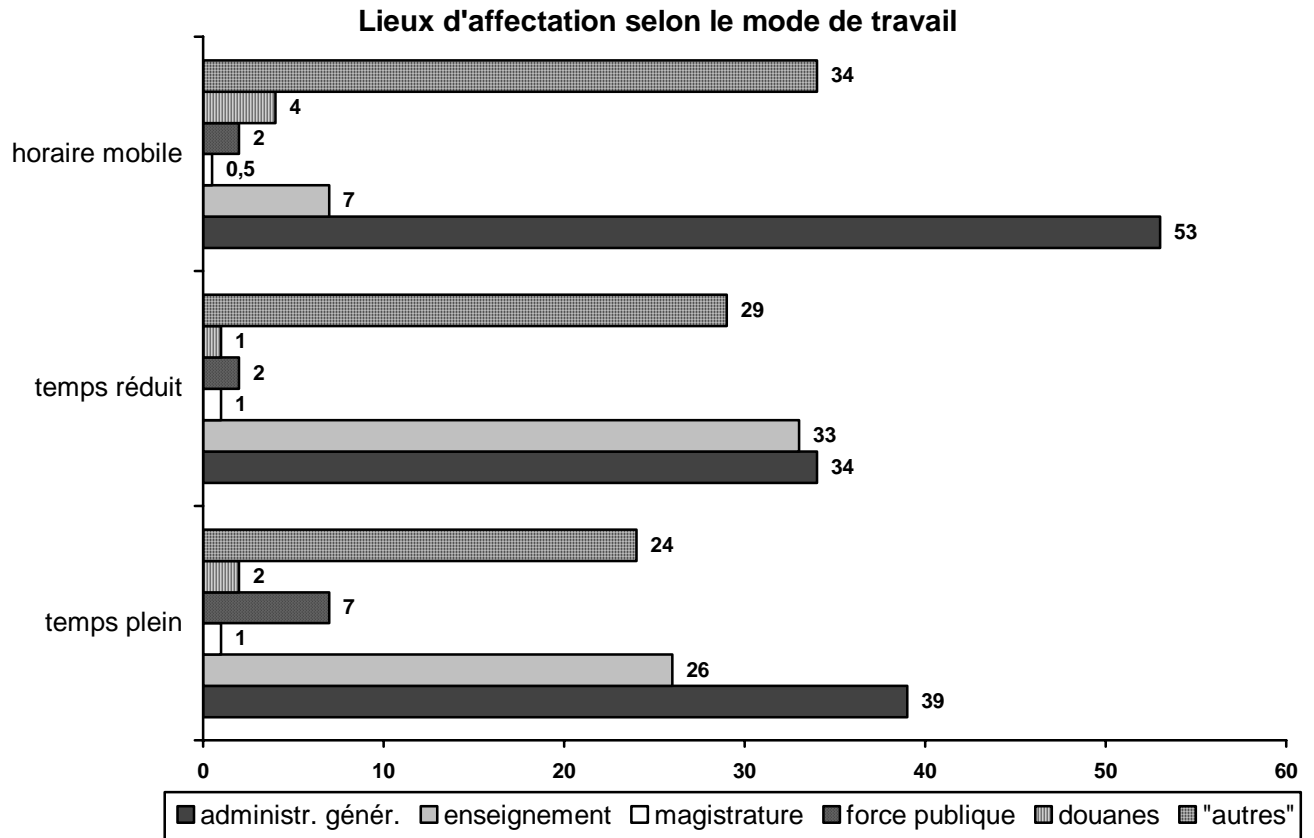
Depuis automne 1998, le Ministère de la Promotion Féminine et le Conseil National pour Etrangers subventionnent des cours de langues française et allemande organisés par le Service Réfugiés de la Fondation Caritas Luxembourg à Luxembourg et à Esch-sur-Alzette. Ces cours, à titre gratuit, s'adressent aux femmes réfugiées des Républiques de l'ancienne Yougoslavie et permettent à ces femmes une autonomisation progressive et leur implication dans la vie sociale.

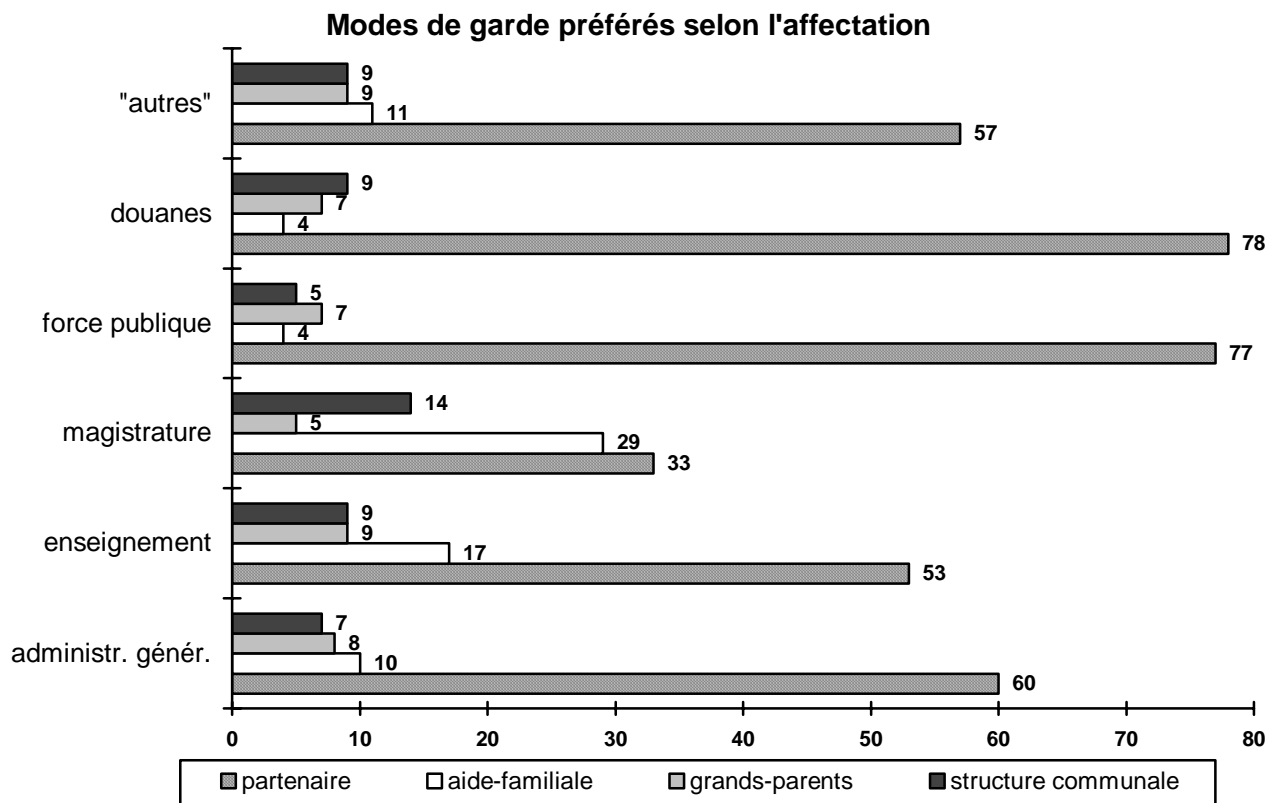
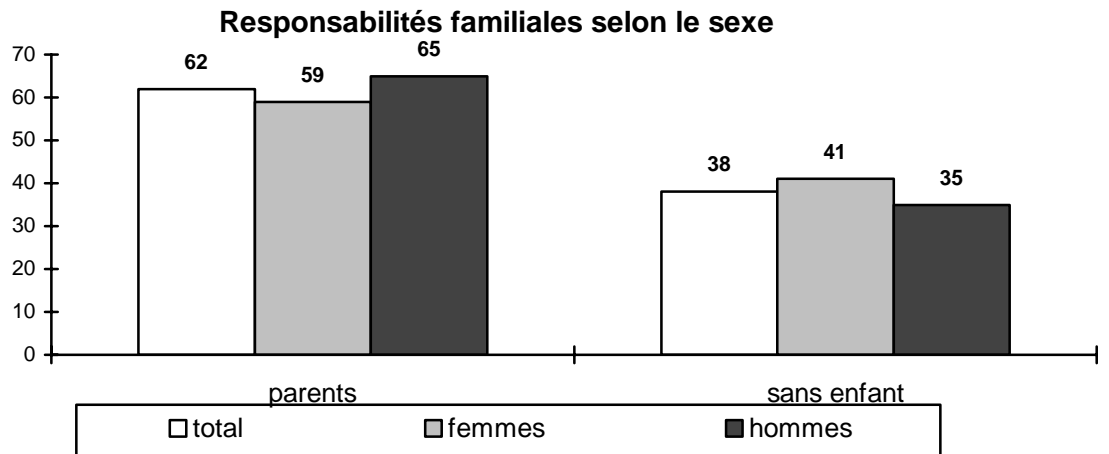
3. Enquêtes et études

Aménagement du Temps de Travail dans la Fonction Publique

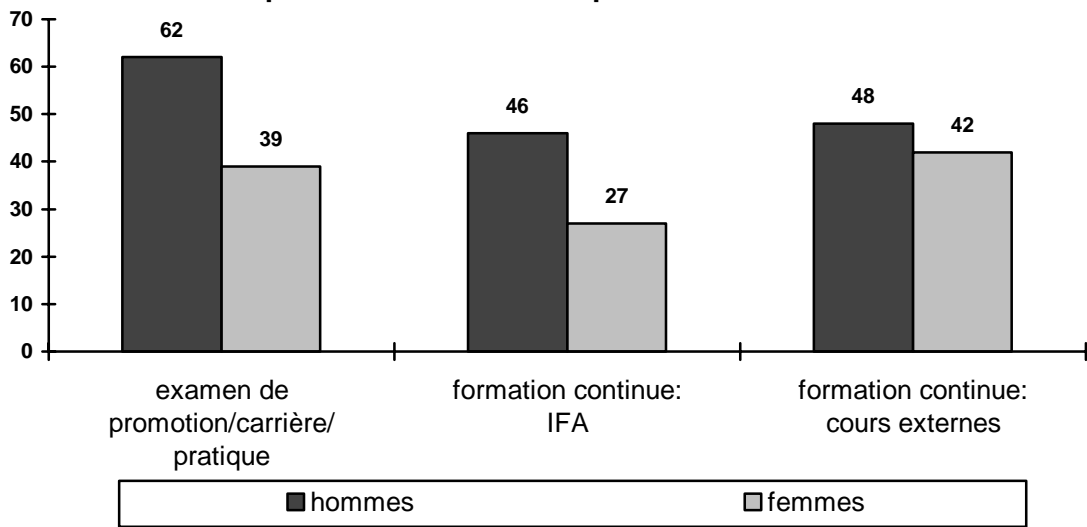
La Ministre de la Promotion Féminine et le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative ont présenté les résultats de l'enquête menée auprès du personnel de la fonction publique. Les questions posées aux 21.000 personnes avaient trait, à la fois à l'organisation actuelle du temps de travail, à la carrière et à la formation professionnelle ainsi qu'aux options pour de nouvelles formes d'organisation du travail. Les réponses, qu'elles soient quantitatives ou qualitatives, alimenteront le processus de réflexion du Gouvernement et seront pris en considération lors de la modification de la loi fixant les droits et devoirs des fonctionnaires de l'Etat.



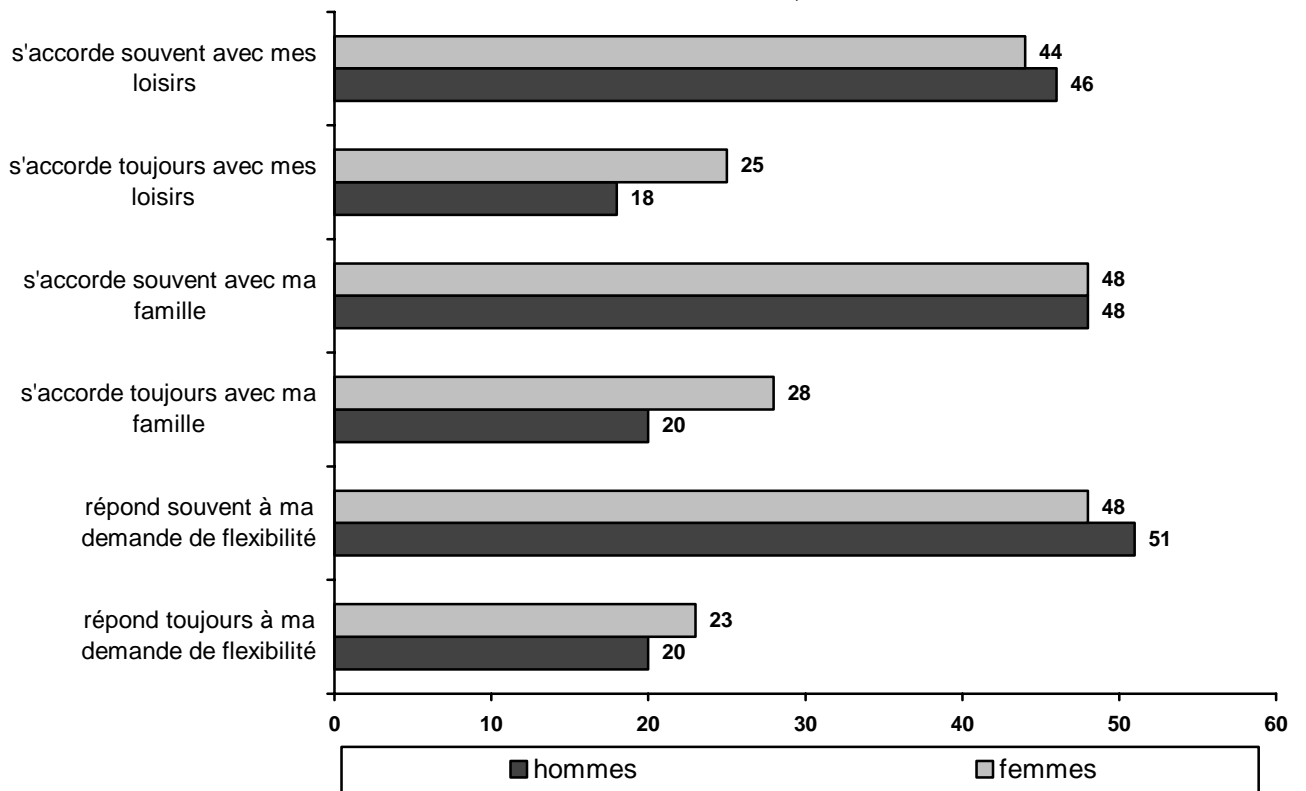




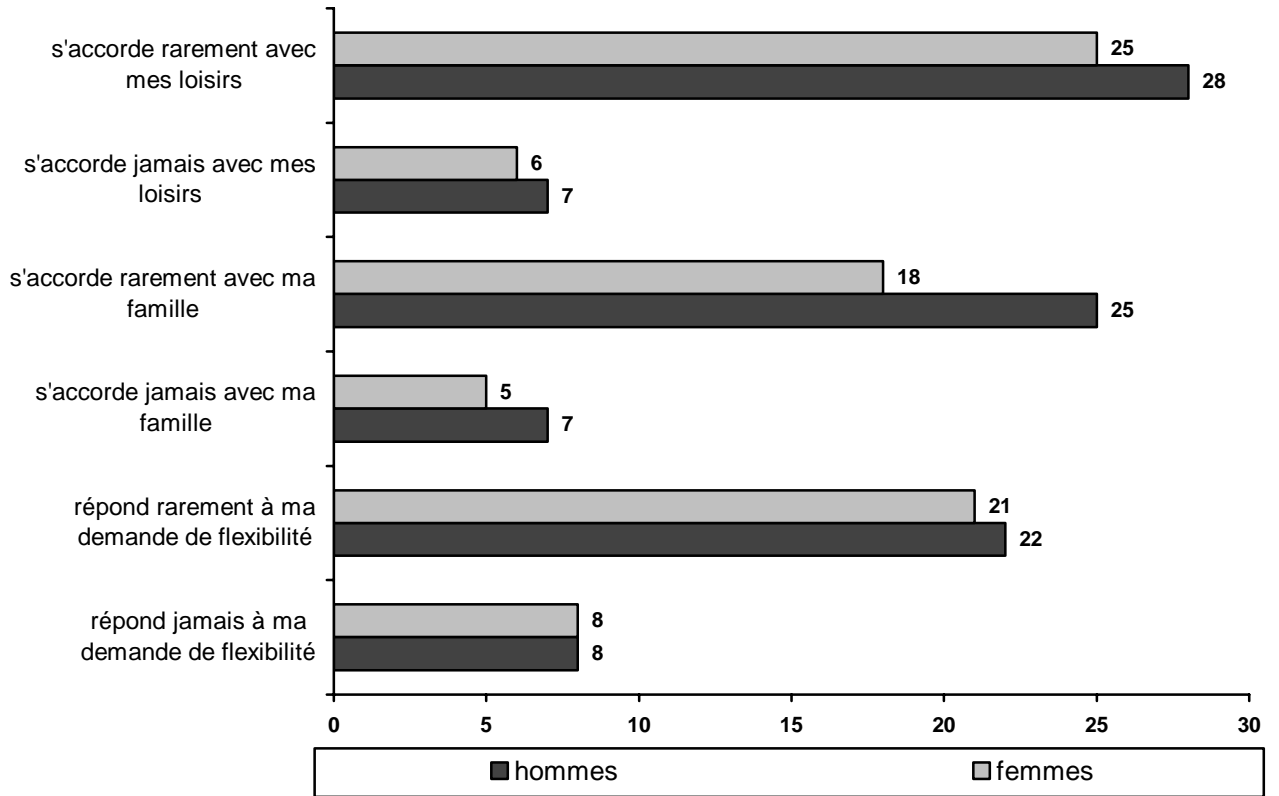
Participation aux mesures de promotion selon le sexe



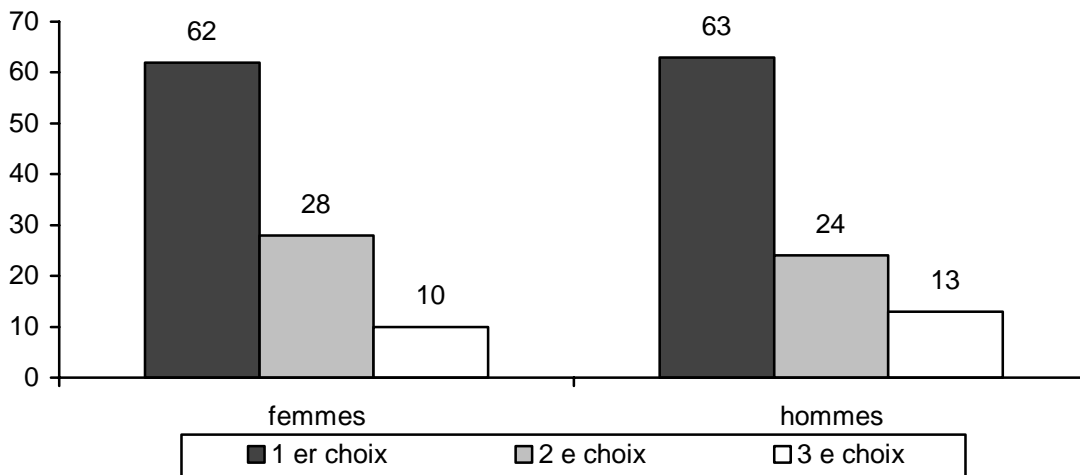
Mon horaire actuel me satisfait, car il ...

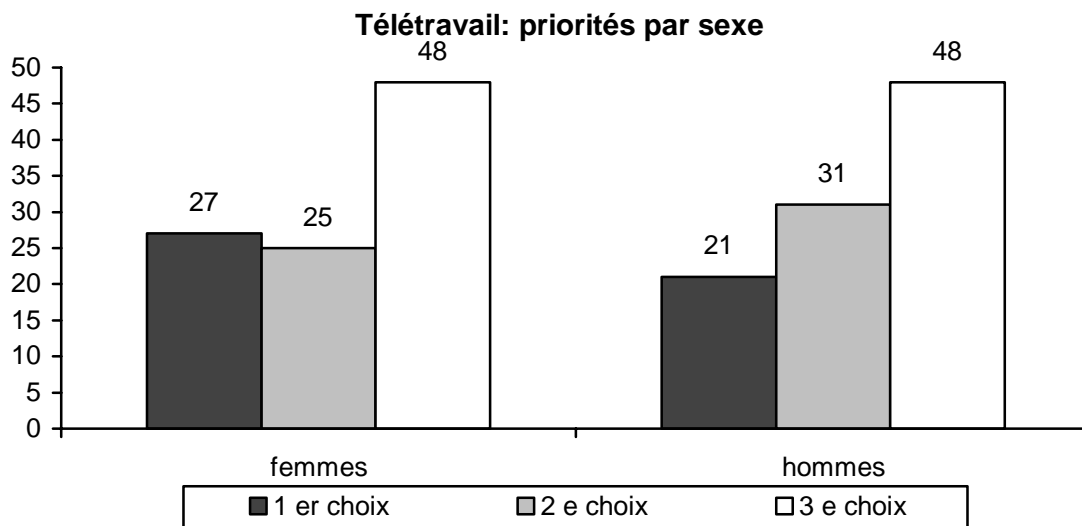
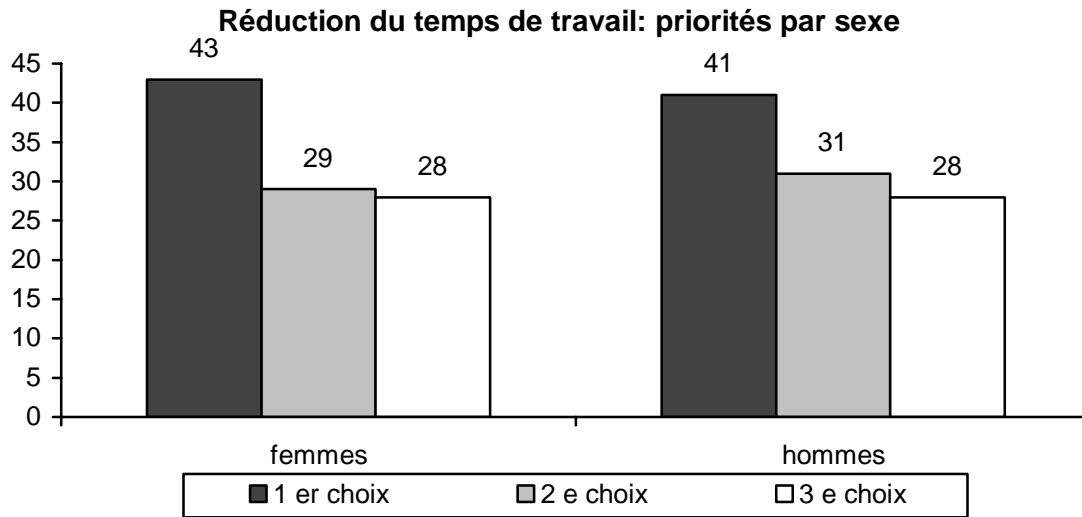


Mon horaire actuel ne me satisfait pas, car il ...

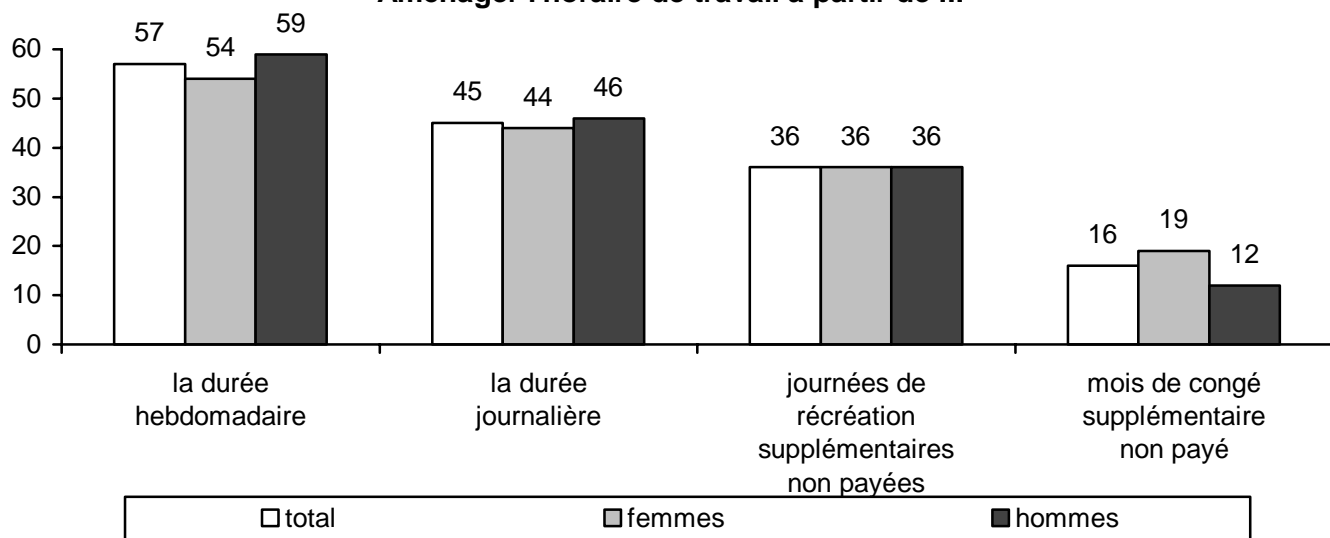


Horaire mobile plus flexible: priorités par sexe

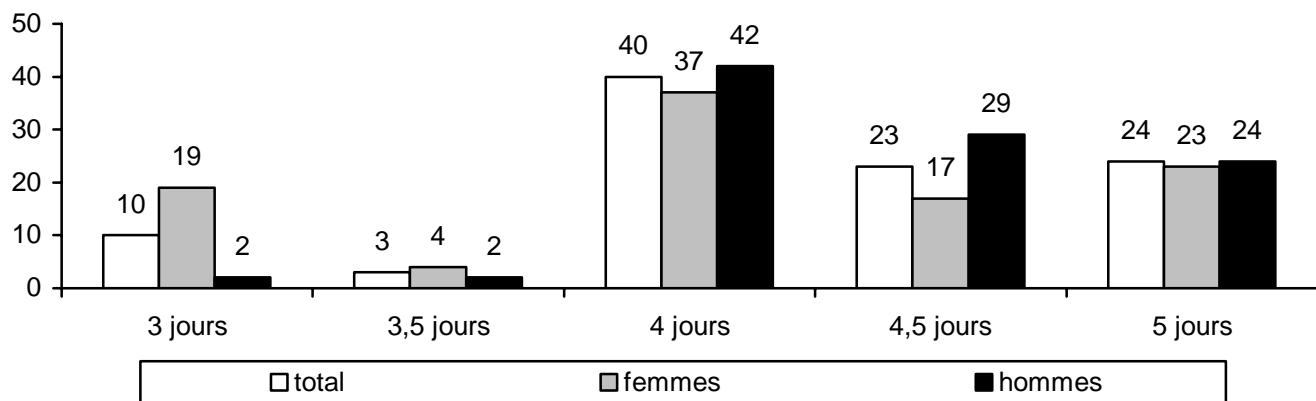




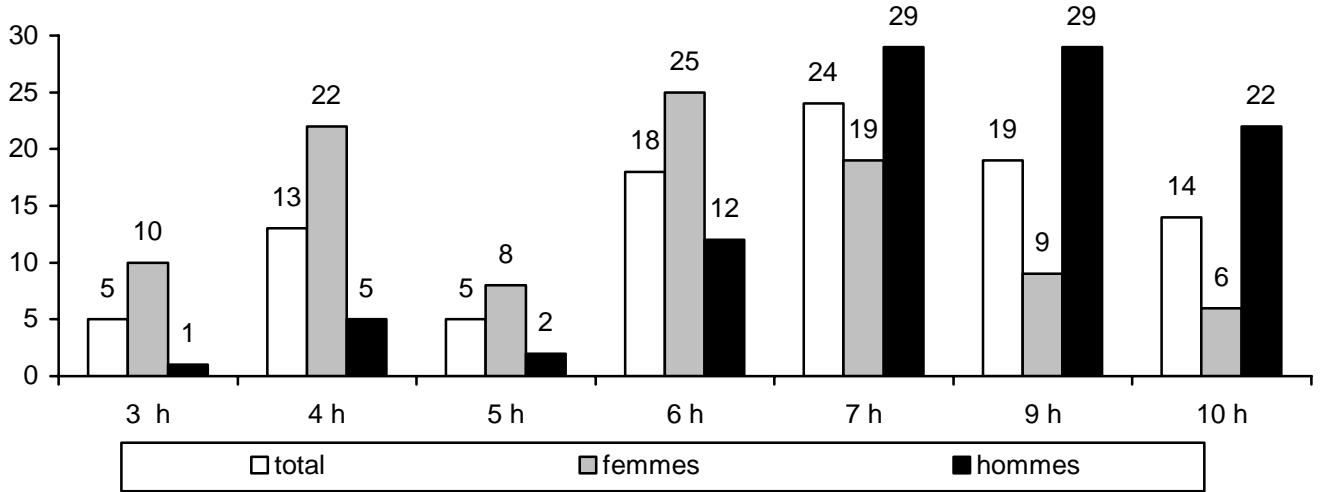
Aménager l'horaire de travail à partir de ...



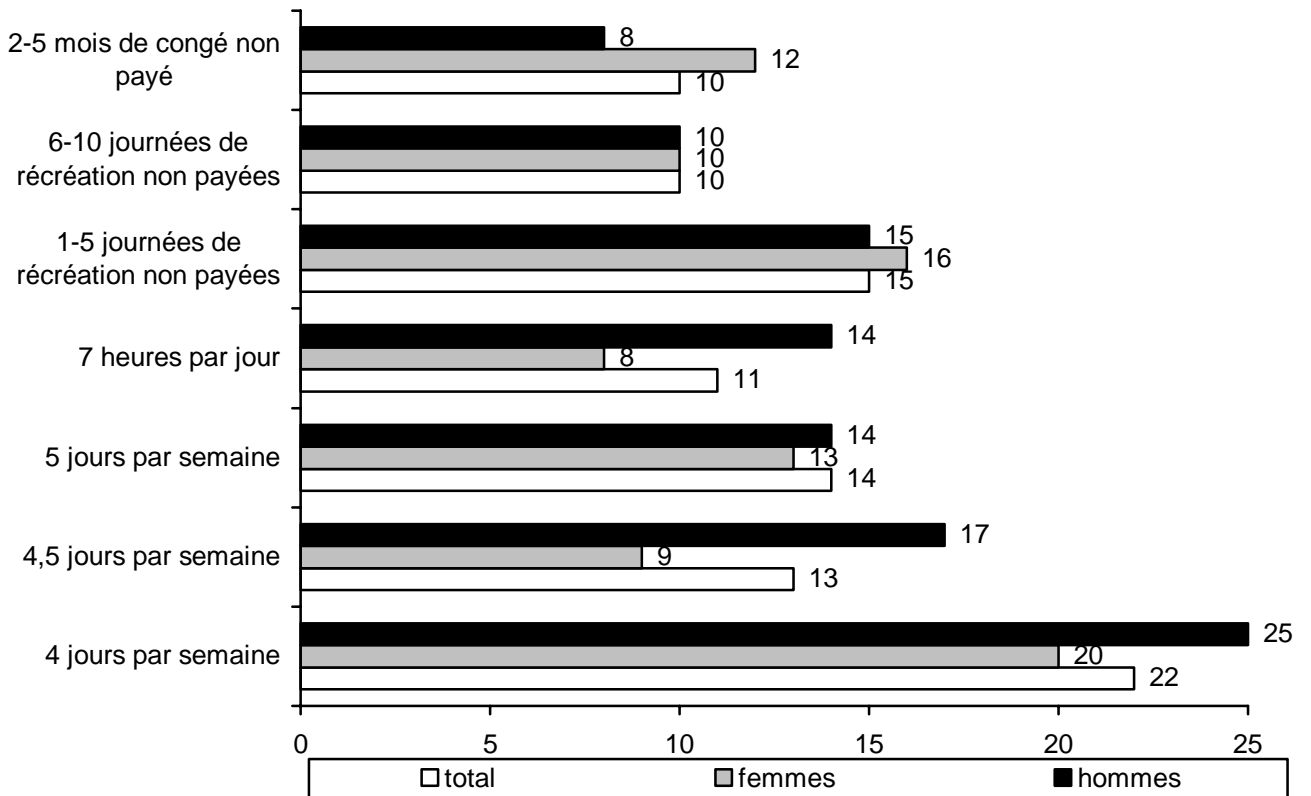
Aménager l'horaire de travail à partir de la durée hebdomadaire



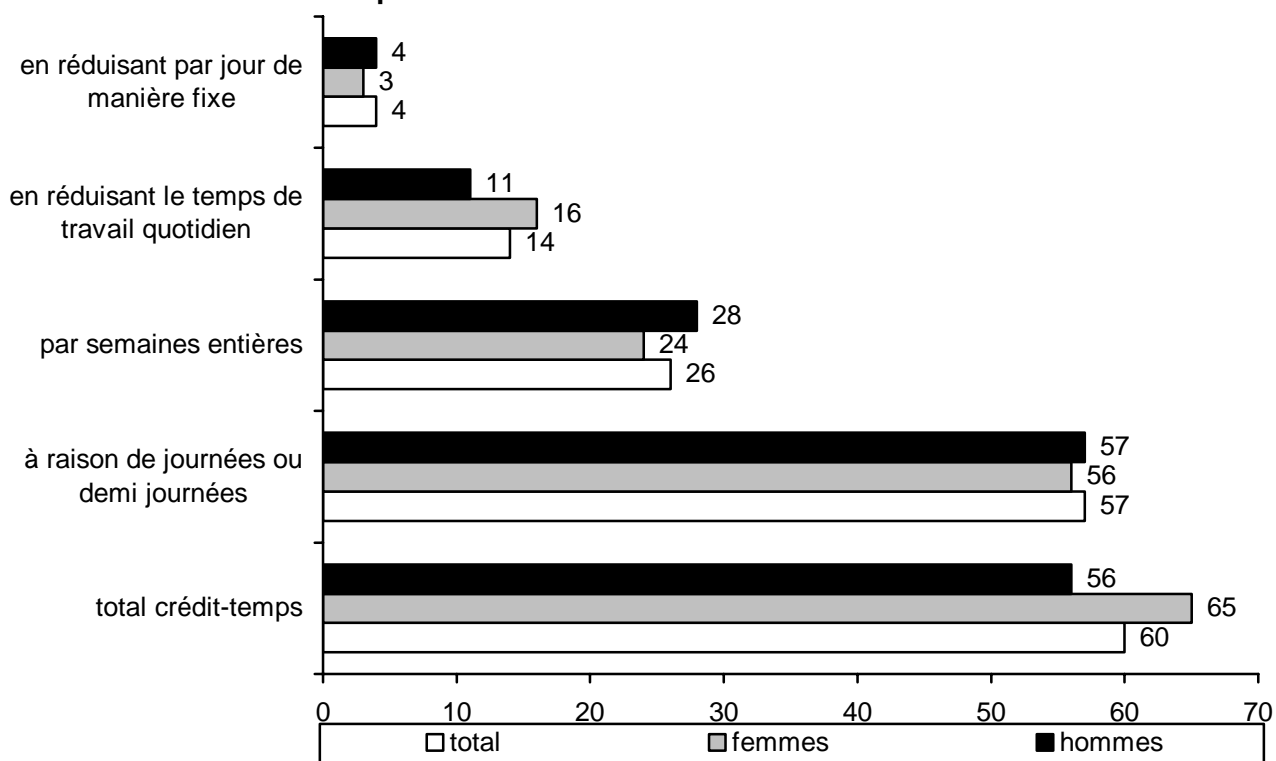
Aménager l'horaire de travail à partir de la durée journalière



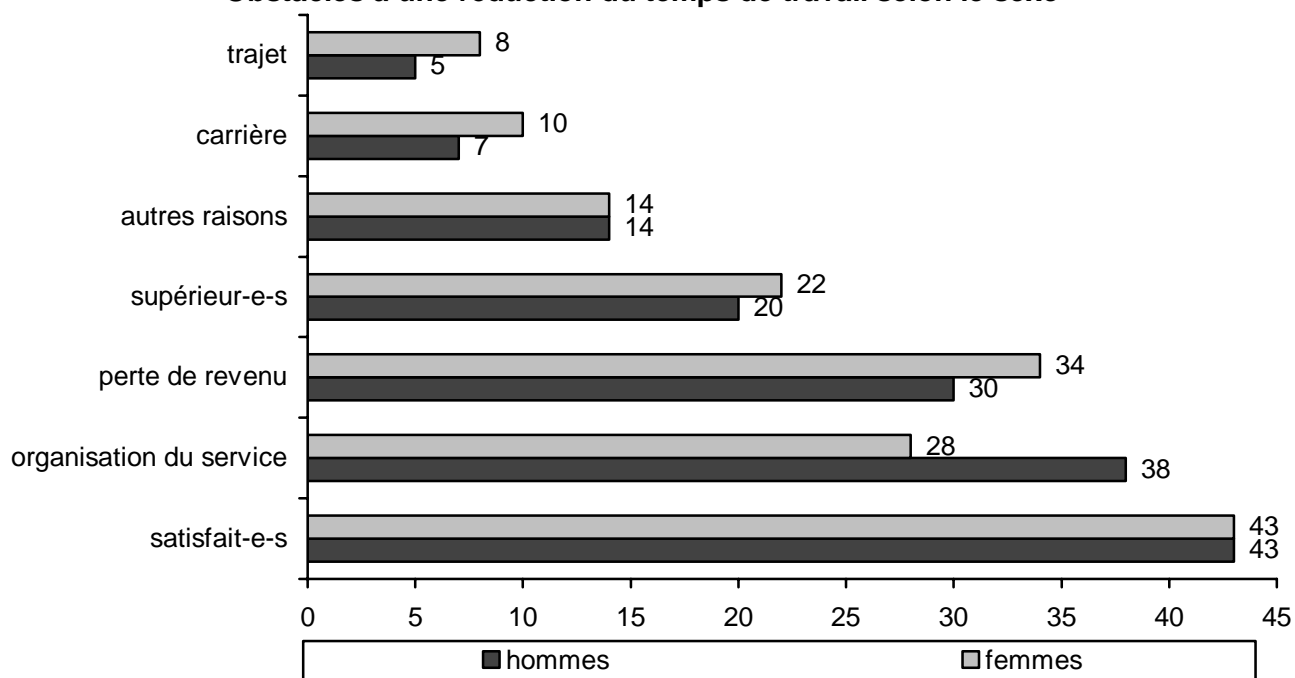
Mode de travail individuel préféré



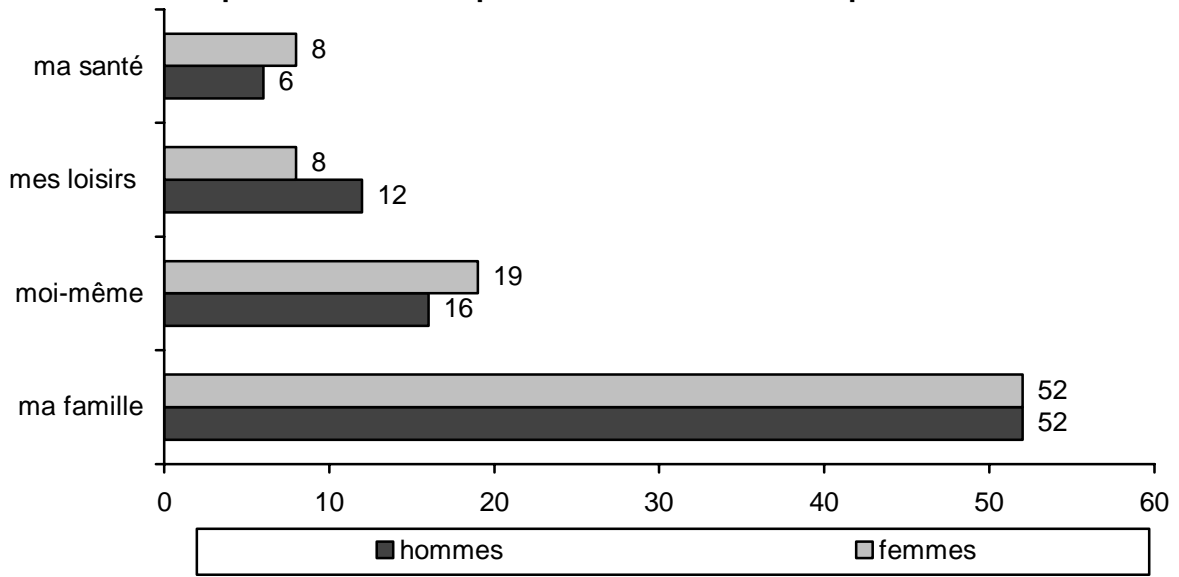
Crédit-temps individuel au lieu d'un 13e mois à utiliser ...



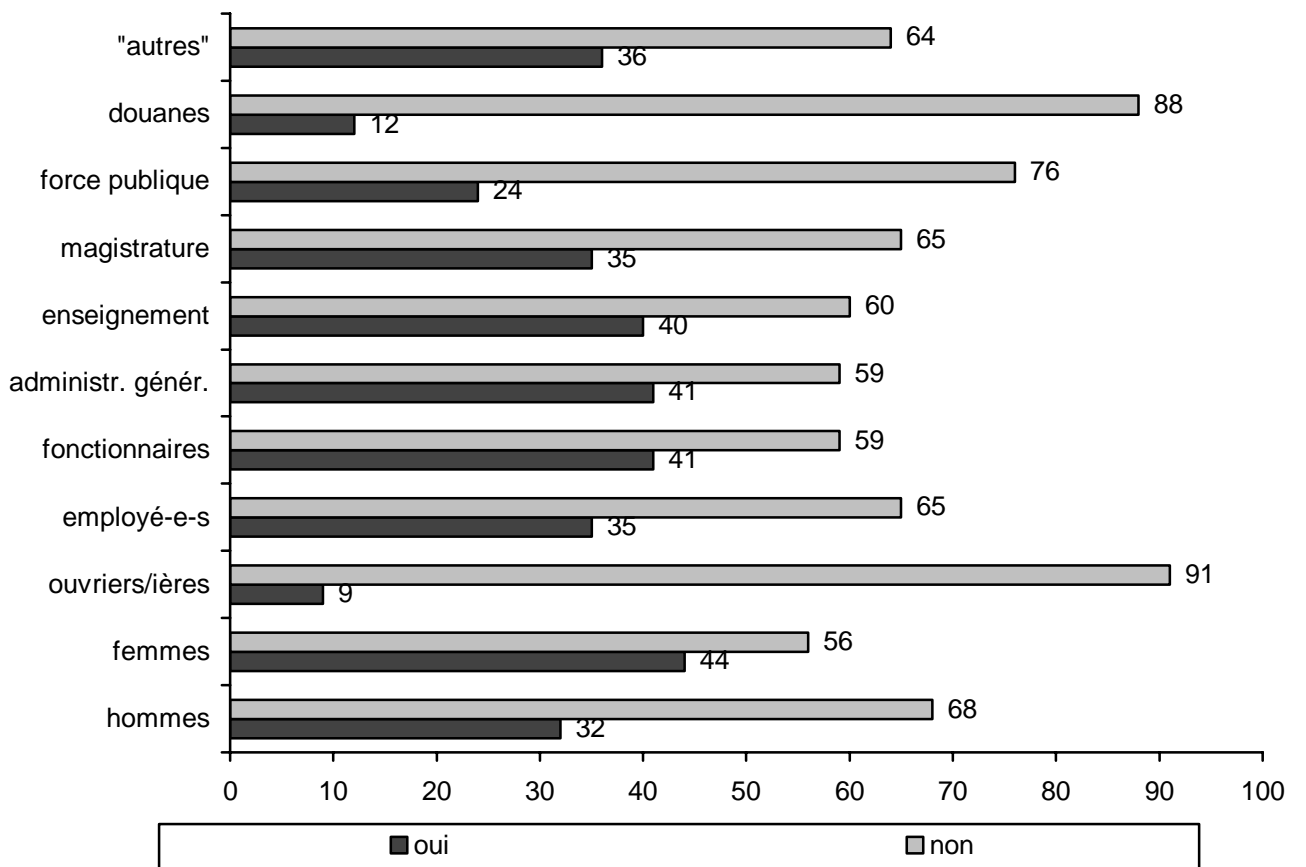
Obstacles à une réduction du temps de travail selon le sexe



Principales motivations pour une réduction du temps de travail



Réduction du temps de travail avec diminution proportionnelle de salaire



Etude statistique: « Les Femmes au Foyer »

Pour l'étude statistique « Les Femmes au Foyer » 6000 femmes ont été invitées par écrit à participer. Avec l'appui des organisations féminines, de l'Action catholique des Femmes du Luxembourg (ACFL) et du Foyer de la Femme, 1500 femmes ont répondu à cet appel. Les femmes qui exercent un travail rémunéré n'ont pas été prises en considération par l'étude. Outre les renseignements sur le statut de la femme au foyer, leur dépendance et/ou indépendance financière, leurs demandes dans les domaines culturel, social et politique, l'étude a pour objectif de détecter la motivation des femmes pour le choix d'une vie au foyer et de savoir si ce choix reste toujours l'option des jeunes femmes au foyer.

Etude descriptive et comparative de la situation des femmes et des hommes dans différents systèmes de sécurité sociale et de fiscalité (système luxembourgeois et autres systèmes à travers l'Europe)

Les buts poursuivis par l'étude sont les suivants :

- informer les lecteurs et les lectrices sur les différentes modalités du système de sécurité sociale et de fiscalité possibles et leurs incidences sur la vie de chaque personne en tant qu'individu
- comparer les avantages et les désavantages du système luxembourgeois actuel et d'un système individualisé en tenant compte des situations réelles des femmes et des hommes lors des différentes étapes de leur vie
- rendre visible le coût social caché du système luxembourgeois actuel
- présenter l'individualisation des droits comme modèle pour l'avenir.

L'initiative pour l'élaboration de l'étude en question vient d'être prise par des organisations de femmes , le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises, Action Catholique des Femmes Luxembourgeoises, Foyer de la Femme et LIDIA suite à des réunions de discussions organisées au Ministère de la Promotion Féminine. L'étude fournira des chiffres et données concrets et comparables.

Le groupe de travail chargé de l'étude et composé de déléguées du Ministère de la Promotion Féminine, présidente du groupe, du Ministère du Travail et de l'Emploi, du Ministère de la Sécurité Sociale, du Ministère des Finances ainsi que des organisations féminines susmentionnées. Le groupe se réunit régulièrement au Ministère de la Promotion Féminine aux fins de concertation des travaux fournis par les expert-e-s du groupe secondés par un certain nombre d'expert-e-s externes.

La publication de l'étude se fera au courant de l'année 1999.

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

Dans le cadre de son projet de politique communale d'égalité le Conseil National des Femmes luxembourgeoises a influencé par ses actions d'information et de sensibilisation la nomination de délégué-e-s à l'égalité dans 60 des 118 communes. Le nombre de commissions consultatives locales pour l'égalité des chances a augmenté de 5 à 10 unités en 1998. Au seul service à la condition féminine à Bettembourg s'est ajouté un deuxième dans la commune de Sanem. Le Ministère de la Promotion Féminine assiste aux réunions semestrielles d'information des délégué-e-s, organisées par le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) dans les communes ayant institué une commission consultative ou un groupe de travail pour l'égalité. Il appuie ce réseau d'information et d'échange de bonnes pratiques entre les délégué-e-s des communes.

Les principales activités du service de la politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises sont :

- Enquête sur la présence des femmes dans les commissions consultatives communales, collecte de données, évaluation et rédaction de textes en vue d'une publication
- Inventaire des activités des organes communaux d'égalité des chances
- Collaboration aux préparatifs du séminaire européen « Les femmes dans la politique communale »
- Préparatifs en vue de l'organisation au début de 1999 de cours de formation pour femmes candidates aux élections communales
- Collaboration aux préparatifs du CNFL pour instituer un observatoire de la participation politique des femmes à l'occasion des élections nationales, européennes et communales de 1999
- Préparatifs en vue de l'organisation d'un séminaire de formation sur les actions positives en faveur du personnel communal

Les activités du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises, à part la dernière, ont été subventionnées par le Ministère de la Promotion Féminine.

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 « Partageons l'égalité-Gleichheit delen-Gleichheit teilen » 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.

5. Sensibilisation et information

L'image de la femme dans les médias

Le groupe de travail informel de journalistes diplômé-e-s ,ensemble avec le SESOPI - Centre Intercommunautaire- a organisé en 1998 un séminaire sur le sujet « Sexismes et racismes cachés dans les médias - les pièges du langage ». Ce séminaire avait pour objectif de permettre aux journalistes professionnel-le-s, aux rédacteurs et rédactrices de périodiques et à toute personne intéressée, d'apprendre à éviter les tournures à caractère discriminatoire. Pour ce séminaire ont été invités deux spécialistes, linguistes et journalistes de Zurich (Suisse). Les frais d'honoraires et de séjour ont été pris en charge par le Ministère de la Promotion Féminine.

Spot télévisé

Le Ministère de la Promotion Féminine a lancé une campagne télévisé qui a pour but de sensibiliser le grand public à court, à moyen et à long terme

- à un meilleur partage des tâches professionnelles et privées entre les deux partenaires
- à un changement des rôles stéréotypés aussi bien des femmes que des hommes
- à l'importance du choix professionnel des jeunes filles.

La campagne est composée de deux volets, à savoir le partage des responsabilités familiales et professionnelles entre femmes et hommes au sein du couple et le choix des filles pour une qualification professionnelle axée sur l'avenir.

Groupes de réflexion

Les groupes de réflexion fonctionnent depuis 1996 sous la tutelle du Ministère de la Promotion Féminine. Ils avaient pour but d'intensifier l'information des femmes sur tous les sujets qui les concernent , d'élaborer des mesures en faveur d'une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle ainsi que des mesures relatives à une meilleure intégration des femmes dans le monde du travail.

Un des premiers thèmes choisi des groupes de réflexion depuis 1997 est l'adaptation des possibilités de garde d'enfants et de personnes dépendantes aux besoins existants.

En date du 12 novembre 1998, les différents groupes se sont constitués en association sans but lucratif sous le nom de 'FRAEFORUM'.

Le but du 'FRAEFORUM' est d'œuvrer en faveur de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines, de propager des informations utiles aux femmes, de discuter des thèmes concernant les femmes et d'organiser des actions en rapport avec ce but.

Subventionné par le Ministère de la Promotion Féminine , le 'FRAEFORUM' a organisé dans les différentes régions du pays une campagne d'information sur les droits des femmes.

Guide : Féminin-Masculin, Métiers, Titres et Fonctions

De nos jours, les femmes travaillent dans pratiquement toutes les professions. Et pourtant, les dénominations pour les métiers exercés par des femmes manquent très souvent. Or, l'égalité des droits ne sera acquise que si elle se répercute aussi dans la langue. La langue et la conscience s'influencent réciproquement. La langue renseigne sur la réalité sociale.

Depuis 1997, un groupe de femmes prépare sous la responsabilité du Ministère de la Promotion Féminine un guide avec des propositions, en luxembourgeois, pour la féminisation des métiers, titres et fonctions.

Ce sont les dénominations féminines pour les métiers, qui font contrepoids à la discrimination des femmes par rapport aux hommes.

Le guide de la féminisation sera finalisé par le groupe de travail au Ministère de la Promotion Féminine et sortira en janvier 1999.

Campagne de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles

La Déclaration des Nations Unies de 1993 concernant l'élimination de la violence à l'égard des femmes reconnaît le large éventail des formes de violences faites aux femmes comme celles des violations des Droits de l'Homme.

En réponse à la demande du Parlement Européen d'organiser une année contre la violence à l'égard des femmes en 1999, la Commission Européenne de concert avec la Présidence et le Parlement Européen, a proposé aux Etats membres d'organiser une série d'actions et d'événements pour contribuer à enrayer cette violence.

Le Ministère de la Promotion Féminine prépare pour 1999 une grande campagne nationale contre la violence à l'égard des femmes et des filles. Cette campagne sera placée sous le haut patronage de S.A.R. la Grande-Duchesse.

« Fini les compromis : Contre la violence à l'égard des femmes et des filles » tel sera le slogan de la campagne.

Pour que cette campagne prenne corps, le Ministère de la Promotion Féminine a demandé aux associations féminines de s'y associer. Une trentaine d'organismes vont participer activement à la préparation et à la mise en œuvre de cette campagne. Les manifestations comprendront des conférences et tables rondes, des événements culturels, des actions de sensibilisations, des offres de formations, des publications etc. sur le sujet.

C. Domaine social

Le 8 septembre 1998 a apporté un grand changement dans l'organisation des relations de l'Etat avec les organismes oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique. Les modalités de collaboration de l'Etat et des organismes gestionnaires sont pour la première fois fixées dans un texte de loi et garantissent ainsi une qualité à l'utilisateur. Les répercussions techniques de cette loi montreront leurs effets au courant des années à venir.

En 1998, 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.
- Croix-Rouge luxembourgeoise

Nouveaux projets

Depuis le 14 mars 1998, l'a.s.b.l. « Femmes en détresse » offre le service « Fraëntelefon 12344 ». Ce téléphone fonctionne du lundi au jeudi de 9.00 à 17.00 heures. La permanence est assurée par une équipe multidisciplinaire. L'objectif de cette initiative est d'offrir un accueil téléphonique aux femmes aussi bien par des entretiens que par des renseignements portant sur les domaines suivants : famille, travail, logement, questions d'argent, violence/viol, sexualité, maternité, santé psychique et physique, vieillesse, immigration, loisirs, etc. Le service a enregistré 594 appels téléphoniques pendant l'année 1998.

Le 26 janvier 1998, le Ministère de la Promotion Féminine a conclu une convention avec la Croix-Rouge luxembourgeoise. Dans le cadre de cette convention, la Croix-Rouge luxembourgeoise a ouvert le 21 octobre 1998 un Drop-In offrant aux prostituées des soutiens et consultations sociales, psychologiques et juridiques ainsi que des installations sanitaires.

L'assistance sociale assure une permanence tous les mardis de 16.30 à 18.30 heures. La permanence médicale est assurée les mercredis de 20.00 à 22.00 heures.

Le Drop-In est ouvert du mardi au samedi aux heures suivantes :

mardi :	de 14.00 à 24.00 heures
mercredi :	de 18.00 à 24.00 heures
jeudi :	de 18.00 à 24.00 heures
vendredi :	de 10.00 à 24.00 heures
samedi :	de 18.00 à 24.00 heures

L'équipe du Drop-In fait au moins une fois par semaine du streetwork dans le quartier de la gare pour contacter les prostituées.

Le 6 octobre 1998, l'a.s.b.l. « Initiativ Rëm Schaffen » a ouvert à Ettelbruck un troisième bureau d'aide aux femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi.

Centres d'accueil pour femmes

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

Dans une première phase, les femmes sont accueillies avec leurs enfants dans des maisons où un encadrement éducatif leur est offert durant la journée. Après une phase de stabilisation personnelle, 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 leur 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 1998, 346 femmes avec 390 enfants ont transité dans les centres d'accueil. 283 demandes d'admission sont restées sans suite, soit par manque de place, soit que les demandes ont été annulées.

Centres d'Accueil 1998	Femmes accueillies	Enfants accueillis	Problèmes de violence	Problèmes familiaux	Problèmes de logement	Autres	Demandes non satisfaites
Porte Ouverte							
Total:	137	186	43	48	44	3	153
Hôtel Maternel	15	15	6	7	1	1	
Paula Bové	40	58	21	7	11	1	
Sichem et Maison Rouge	14	23	7	2	5	0	
Annexe Jeunes Mamans	6	7	1	3	2	1	
2e phase	62	83	8	29	25		
Femmes en Détresse:							
Total	81	117	81				17
Refuge	67	91	67				17
2e phase	9	16	9				
Logements accompagnés	5	10	5				
Femmes en Détresse:							
Medercheshaus	29		29				
Conseil National des Femmes:							
Foyer Sud	56	40	34	2	19	1	20
Pro Familia	35	41	14	9	11	1	73
Noemi							
Total:	8	6	2	2	2	1	20
Noemi-Accueil	7	5					
2e phase	1	1					
Total	346	390	209	61	76	6	283

	Femmes accueillies	Enfants accueillis	Demandes non satisfaites
Centres d'accueil 1996	296	342	297
Centres d'accueil 1997	342	363	252
Centres d'accueil 1998	346	390	283

Au cours de l'année 1998, la Fondation Maison de la Porte Ouverte a enregistré une augmentation du nombre de femmes en détresse de nationalité étrangère, notamment de femmes immigrées d'ex-Yougoslavie et de femmes originaires d'Afrique, d'Amérique du Sud et des Iles des Caraïbes. 35 % de femmes étaient de nationalité étrangère, dont 10% originaires de pays non-membres de l'Union européenne. Ces femmes ont contracté un mariage avec un luxembourgeois. Elles ont 1 ou 2 enfants et se voient confrontées à des problèmes d'acceptation et d'intégration dans les familles. Sans revenu, elles font généralement le choix de rester au Luxembourg.

En 1998, la durée de séjour des femmes a augmenté au Foyer Paul Bové et à l'Hotel Maternel. En général beaucoup de temps passe jusqu'à la prononciation du divorce. Les femmes étrangères ne remplissent pas les conditions de résidence pour entrer dans le bénéfice d'un revenu minimum garanti et les montants des pensions alimentaires sont insuffisants pour pouvoir vivre de façon autonome. Beaucoup de femmes sont en situation de surendettement. Les centres accueillent régulièrement des jeunes femmes mineures enceintes ou déjà mères. Le travail éducatif s'avère particulièrement difficile avec ces mères adolescentes qui doivent assumer d'un côté des responsabilités importantes à l'égard d'un enfant et qui souhaitent d'un autre côté jouir de la liberté et de l'insouciance de la jeunesse.

Le Centre Ozanam, service social de la Fondation Maison de la Porte Ouverte, a reçu 220 demandes d'entrée. Le service a en plus enregistré 55 demandes d'informations et 31 demandes pour aide financière. Les refus d'accueil concernaient des demandes pour cause de problèmes psychiatriques, de drogues ou d'alcool. D'autres refus provenaient du manque des papiers requis (autorisation de séjour et de travail). Des refus étaient prononcés à l'égard de personnes qui refusaient de coopérer et n'acceptaient pas le règlement d'ordre interne du centre d'accueil

Le foyer de l'a.s.bl. Noémi, outre sa fonction de centre d'accueil pour femmes avec ou sans enfants, renseigne et aide les personnes désirant faire un accouchement anonyme.

Le Foyer Sud du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) offre à ses anciennes pensionnaires un service de « Babysitting » afin de leur permettre de participer à une formation ou à des cours du soir. (p.ex. des cours d'apprentissage de la langue luxembourgeoise). Le service de « Babysitting » s'avère être une réussite parce que 7 anciennes pensionnaires en profitent pour entamer des cours de langue. Le Foyer Sud a contribué à un reportage réalisé par les élèves du Lycée de garçons d'Esch/Alzette portant sur la violence à l'égard des femmes, qui fut diffusé par la chaîne télévisée « Uelzechtkanal ».

Suite à la campagne « lutte contre la violence envers les femmes » organisée en 1993, les directrices des a.s.bl. Femmes en détresse, de la Fondation Maison de la Porte Ouverte et de la Fondation Pro Familia, donnent, depuis 1994, un cours de

formation de base (6 séances) 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 femmes sortantes des refuges, certains centres d'accueil pour femmes offrent des services de consultation, d'information et de garderie.

Pendant l'année 1998, le bureau d'information du « Mederchershaus » de l'association Femmes en détresse, a reçu 2.373 appels téléphoniques et il a offert 250 consultations individuelles.

Services d'informations, de formations et de consultations pour femmes

L'asbl « Femmes en Détresse » avec son « Centre de Formation pour Femmes, Familles et Familles Monoparentales » (CFFM) répond aux besoins des femmes et parents isolés.

Les services suivants sont offerts:

- Le service d'informations assure un suivi continu aux femmes et aux familles en cas de problèmes rencontrés dans leur vie quotidienne (garde des enfants, droit de visite, séparation, conciliation de la vie professionnelle et familiale). Le service offre des consultations pédagogiques et psychologiques, organise des groupes de communication pour femmes, parents et enfants et des groupes pour veuves.
- 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 problèmes avec l'éducation de leurs enfants.
- Le « Kopplabunz », centre de rencontre pour femmes, des conférences, des groupes pour femmes et des activités de loisirs.
- Le « Service Krank Kanner Doheem » offre une garde à domicile pour enfants malades 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 1998, le « Service Krank Kanner Doheem » a enregistré une augmentation de 73 demandes (22%) par rapport à celle de 1997 pour la prise en charge d'un enfant malade pendant l'activité professionnelle des parents.

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 travail. Elle offre à chaque femme à la recherche d'un travail un accueil personnalisé et individualisé. Après une évaluation de la

motivation, un projet professionnel est établi. A côté des consultations individuelles, divers séminaires, workshops ont été organisés. L'a.s.b.l. "Initiativ Rëm Schaffen", qui a son bureau principal à Luxembourg-Ville et un bureau à Esch/Alzette, a ouvert le 6 octobre 1998 un troisième bureau à Ettelbruck.

Dans le cadre du « Mëttwochs-Atelier » (L'atelier du mercredi) les thèmes des rencontres ont portées sur la formation, le travail intérimaire, le travail éducatif etc.

Pendant l'année 1998, l'a.s.b.l. « Initiativ Liewensufank » a offert un large éventail de cours de préparation pré-et postnatales et des conférences ayant trait à ce sujet à l'intention des femmes, des familles et des professionnels de santé. Des consultations téléphoniques et personnelles ainsi que le service « Doula », ont donné à de nombreuses familles les informations et l'appui demandés pour traverser la période postnatale, souvent vécue comme période difficile. « L'Initiativ Liewensufank » a réalisé des actions de sensibilisation publique et de promotion en faveur de l'allaitement maternel dans le cadre de la semaine mondiale de l'allaitement maternel. La publication actualisée de « Stillen von A-Z » a été éditée en collaboration avec le Ministère de la Santé. « L'Initiativ Liewensufank » en tant que membre du réseau IBFAN (International Baby Food Action Network) a été co-lauréate en décembre 1998 du Right Livelihood Award (prix Nobel alternatif). Elle a été honorée pour ses efforts engagés et efficaces de son travail depuis 20 ans, dont l'objectif est de garantir aux femmes le droit de choisir l'allaitement maternel pour le bébé en connaissance de tous les avantages du lait maternel et exempt de toute pression commerciale ou de désinformation de la part des fabricants de substituts du lait maternel. « L'Initiativ Liewensufank » a été active dans le domaine de la défense des droits de l'enfant relatifs à l'allaitement maternel.

En mai 1998 « L'Initiativ Liewensufank » a organisé à Luxembourg la 7e réunion des organisations européennes oeuvrant dans le domaine de la promotion des conditions autour de la naissance (ENCA). Avec le nouveau projet « Paternité active, dès le début », « l'Initiativ Liewensufank » offre un cadre pour sensibiliser et préparer les futurs pères à leur paternité. Par des mesures appropriées le projet informe, sensibilise et accompagne les futurs et jeunes pères afin de les encourager et de les initier à vivre activement le rôle de père dans la vie quotidienne. Le projet a aussi pour objectif d'engendrer une répartition plus égale des charges entre femmes et hommes dans la vie familiale.

En 1998, « L'Initiativ Liewensufank » a édité les brochures suivantes:

- Stillen von A-Z,
- Allaiter – le meilleur départ dans la vie
- Le déroulement de la tétée
- Richtig stillen
- Mütter nach der Geburt

16.511 brochures ont été distribuées ou envoyées à des intéressées.

Le CID - Femmes, « Centre d'Information et de Documentation pour Femmes Thers Bodé », agit au niveau socioculturel. Le stock de sa bibliothèque se

compose actuellement de quelques 6.800 livres, 1.000 CD's et 53 périodiques spécialisés en abonnement. Le CID-Femmes dispose actuellement de 500 partitions musicales de compositrices. Un archivage des articles de presse ayant trait à la situation des femmes au Luxembourg est réalisé et peut être consulté sur place. Le CID-info, journal périodique, est largement diffusé et publié 6 fois par an. Le CID-info informe sur les activités culturelles ou sociales des femmes au Luxembourg et 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 organisé de nombreuses conférences, expositions et manifestations culturelles. Le CID-Femmes est partenaire du projet « Partageons l'égalité- Gläichheet delen – Gleichheit teilen » dans le cadre du quatrième programme d'action à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Des organismes féminins profitent des journées de « porte ouverte » au CID-Femmes pour s'informer et se documenter. Les représentantes du CID-Femmes ont participé régulièrement aux réunions des organismes féminins: Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) et LIDIA (Liaison-Discussion-Action). Le local du CID est à la disposition d'autres groupes de femmes: LIDIA, Rosa Lila asbl, Primadonna, MLF, Fraëforum.

Les principales activités du Service de la politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises conventionné avec le Ministère de la Promotion Féminine sont décrites sous le volet de la politique communal.

Centres d'accueil et services pour femmes	Consultations téléphoniques	Nombre de participant-e-s utilisatrices des services
Femmes en détresse		
Fraentelefon	594	
Refuge	3555	
Bureau d'information:		
Femmes	296	275
Filles	2373	149
CFFM	2704	726
SKK		1007 jours de dépannage
KOPPLABUNZ		805
Porte Ouverte		
Centre Ozanam	3.768	304
Drop-In		
Croix Rouge luxembourgeoise	1*	41

* L'ouverture du service a eu lieu le 22 octobre 1998

Services pour femmes	Consultations téléphoniques	Nombre de participant-e-s utilisatrices des services	Emprunts livres
Rem Schaffen	1109	569	
Liewensufank	2809	1464	673
CID	1.566	1.765	1587

**ACTIVITES
DU MINISTERE DE LA PROMOTION
FEMININE
AU NIVEAU INTERNATIONAL**

A. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) – 3^e rapport périodique du Grand-Duché de Luxembourg

Le 3^e 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, est remis le 1^{er} mars 1998 au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, chargé de la supervision internationale des obligations contractées par les Etats parties à la Convention.

Le rapport couvre la période écoulée entre mars 1997 et décembre 1997.

Extraits du rapport :

- Droit pénal

La loi du 19 juillet 1997 complétant le Code pénal en modifiant l'incrimination du racisme et en portant incrimination du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales (articles 453 à 457-4 du Code pénal luxembourgeois) prévoit entre autres la pénalisation d'une série de comportements tombant sous le champ d'application de la présente Convention, notamment « toute distinction opérée entre les personnes physiques...et morales, à raison du sexe, de l'orientation sexuelle... » (article 454 du Code pénal luxembourgeois).

Le projet de loi y relatif a été présenté en détail dans le rapport initial.

Il faut relever que l'article VI de la loi prévoit que « Toute association, d'importance nationale, dotée de la personnalité morale et agréée par le ministre de la Justice peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les faits constituant une infraction au sens des articles 444(2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 et 457-4 du code pénal et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre, même si elles en justifient pas d'un intérêt matériel ou moral et même si l'intérêt collectif dans lequel elles agissent se couvre entièrement avec l'intérêt social dont la défense est assurée par le ministère public.

Toutefois quand l'infraction aura été commise envers des personnes considérées individuellement, l'association ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la partie civile qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer. »

Avant d'agréer une association au sens de l'article VI de la loi du 19 juillet 1997 sur le racisme et les discriminations illégales, le ministre de la Justice sollicite l'avis du Procureur général pour connaître son appréciation sur la question de savoir si l'association est d'importance nationale et si son activité rentre bien dans le cadre de la loi précitée du 19 juillet 1997. Le Procureur général demande aussi l'avis du Procureur d'Etat sur ces questions. Ce dernier vérifiera par ailleurs si l'association est dotée de la personnalité morale, c'est-à-dire si elle satisfait aux

conditions imposées par la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et les fondations sans but lucratif.

A l'heure actuelle deux agréments ont été sollicités. Comme ces demandes sont toujours en voie d'instruction, aucune décision n'a encore été prise.

Toujours est-il qu'à l'avenir des associations d'importance nationale agrémentées peuvent se constituer partie civile et assurer de cette manière la défense des intérêts des femmes.

- Emplois publics et fonctions publiques

A compétences égales les femmes sont engagées au même titre que les hommes aux différents postes de la fonction publique

Enseignement

Source: APE

Carrières*	Hommes	Femmes	Total	pourcentages en lignes			pourcentages en colonnes		
				Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Supérieure	1 316	588	1 904	69.1	30.9	100.0	53.0	30.5	43.2
Moyenne	1 147	1 315	2 462	46.6	53.4	100.0	46.1	68.3	55.8
Inférieure	20	23	43	46.5	53.5	100.0	0.9	1.2	1.0
Total	2 483	1 926	4 409	56.3	43.7	100.0	100.0	100.0	100.0

* Y compris les stagiaires

La présence féminine est la plus forte dans la carrière moyenne de l'enseignement préscolaire et primaire.

Personnel de direction des lycées secondaires publics:

8 lycées secondaires classiques:

17 personnes dans le cadre de la direction

13 hommes (76,5%)

4 femmes (23,5%): 3 directrices, 1 directrice-adjointe

4 lycées secondaires techniques:

38 personnes dans le cadre de la direction

33 hommes (87%)

5 femmes (13%): 1 directrice, 4 directrices-adjointes

C'est en 1997 qu'a été nommée la première directrice d'un lycée secondaire technique.

Personnel des juridictions administratives:

La Cour administrative et le Tribunal administratif ont été institués début 1997.

Cour administrative:

5 juges: 1 femme vice-présidente; 1 femme conseillère

Tribunal administratif:

7 juges: 1 femme première juge; 1 femme juge

Total: 12 juges dont 4 femmes

Représentation internationale

Représentation des femmes dans les organes de prise de décision du Ministère des Affaires étrangères

niveau politique: Ministre des Affaires Etrangères (homme)

Secrétaire d'Etat aux Affaires Etrangères (femme, nommée en février 1998)

niveau fonctionnaire dirigeant: Ambassadeur ou Directeur

22 personnes dont trois femmes

(2 femmes nommées en février 1998)

corps diplomatique (total): 60 personnes dont neuf femmes

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

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

Au cours de l'année 1998, le CDEG s'est réuni deux fois ; les 25 au 27 mars et les 13 au 16 octobre.

A l'occasion de ces deux réunions le CDEG a notamment organisé un Forum d'information sur le thème « éliminer la violence familiale : quelles actions, quelles mesures ? », un séminaire pour des ONG sur le sujet du rôle des ONG dans la lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle ainsi qu'un atelier pour les professionnels des médias sur « les bonnes et mauvaises pratiques concernant l'image des femmes dans les médias : le cas de la traite des êtres humains ».

Il a également assuré le suivi des travaux des structures qui lui sont subordonnées, à savoir ses groupes de spécialistes. Il s'agissait entre autres

- du groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité
- du 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
- du groupe multisectoriel sur la lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation, du groupe de spécialistes pour la protection des femmes et des fillettes contre la violence
- du groupe de spécialistes sur le droit au libre choix en matière de procréation et de modes de vie et
- du groupe de spécialistes sur les actions positives.

Dans ce contexte, il a examiné de manière approfondie et a amendé le projet de « recommandation du Comité des Ministres aux Etats membres sur le droit au libre choix en matière de sexualité et de procréation » établi par le groupe de spécialistes sur le droit au libre choix en matière de procréation et de modes de vie.

Finalement, le CDEG a décidé de faire office de tribune européenne dans les préparatifs de la 43e session de la Commission des Nations Unies sur le statut de la femme (CSF) comme dans ceux de la session spéciale de l'Assemblée Générale qui sera consacrée, en juin 2000, à une discussion plénière de haut niveau sur la mise en œuvre des conclusions de Nairobi et de Pékin.

C. Le Comité Consultatif pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes (Commission Européenne)

Lors de sa 7^e réunion, le 2 février 1998 à Bruxelles, le Comité a été informé sur les développements récents au niveau européen en matière d'emploi et d'égalité des chances au niveau communautaire. La discussion a porté sur les Lignes directrices sur l'emploi pour 1998 et l'importance du pilier 4 sur l'égalité des chances. La Commission organise des séminaires dans les Etats membres pour préparer les Plans d'action nationaux en faveur de l'emploi (PAN). Il a été relevé que les lignes directrices devraient être renforcées notamment sur deux points: la garde d'enfants et d'autres personnes dépendantes et le mainstreaming de l'égalité des chances. Ce principe étant mentionné dans la proposition de la Commission, mais a été supprimée par le Conseil. Les membres ont confirmé l'opportunité de développer des critères de suivi appropriés (benchmarking) permettant d'évaluer la mise en oeuvre de la plateforme de Pékin, comme proposé par les ministres Jacobs (Luxembourg) et Smet (Belgique) lors du Conseil du 15 décembre 1997.

Le Comité décide de créer un groupe de travail sur les lignes directrices pour l'Emploi. Le Luxembourg a fait partie de ce groupe. Ce groupe s'est penché sur la nécessité d'élaborer des indicateurs comparatifs au niveau européen pour évaluer le progrès dans le domaine de l'égalité et pour identifier les besoins d'actions futures de l'Union européenne, recommandations et législations. Ainsi les gouvernements et les institutions européennes pourraient contrôler leurs progrès. Les indicateurs devraient donner des précisions quantitatives (participation, distribution de ressources etc.) et qualitatives (analyse du contenu, succès, barrières rencontrées etc.). La Commission s'est chargée de soumettre des propositions pour la prochaine réunion du Comité.

A la réunion du 15 octobre, la réforme des Fonds structurels était à l'ordre du jour. Le Comité s'est prononcé à l'unanimité pour une participation de ses membres aux comités de suivi au niveau national, afin d'être au courant des projets sélectionnés et de pouvoir y apporter leurs compétences dans le domaine.

Lors de la réunion du 15 octobre, le Comité a avisé les indicateurs d'évaluation de la mise en oeuvre de la plateforme d'action de Pékin (DOC EQ OP 65-98 rev). La Commission a donné des informations sur les initiatives en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes et contre la traite des femmes.

D. Comité de Gestion du 4^e Programme d'Action Communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1996-2000)

A la 9^e session, le 11 février 1998, la Commission a expliqué la procédure relative à la prolongation des projets, respectivement le lancement de nouveaux projets, envoyée à tous les promoteurs et toutes les promotrices de projets. La liste des institutions de recherche inscrites dans la base de données de la DGV, qui peuvent participer à un appel d'offres restreint pour études, est à compléter par les Etats membres.

Lors de la session du 9 juin, le Comité a approuvé la liste des projets sélectionnés par la Commission. Le projet du Ministère de la Promotion Féminine « Partageons l'Egalité-Gläichheit delen-Gleichheit teilen » recevra une prolongation de contrat (3^e année contractuelle) couvrant la période du 1^{er} juillet 1998 au 30 juin 1999.

La Commission a présenté son projet d'action de visibilité 'L'égalité est l'avenir' prévu pour le 20 et 21 septembre devant réunir tous les projets du 4^e programme d'action ainsi que tous les promoteurs et toutes les promotrices d'actions d'autres programmes de la Commission .

Lors de la réunion le 16 octobre 1998, le Comité de Gestion a été informé sur l'état d'avancement des projets. 75 projets ont été sélectionnés.

La présidente informe les membres que le programme 1999 sera ouvert aux organisations de pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne.

E. Activités dans le cadre des présidences du Conseil des Ministres de l'Union Européenne

1. Conférence des ministres européens chargés de la condition féminine à Belfast du 5 au 6 mai 1998 'L'employabilité des femmes et l'importance de la garde des enfants'

Extraits de l'intervention de Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion Féminine

« La priorité du Ministère de la Promotion Féminine est d'inciter les femmes à participer au marché de l'emploi et de n'interrompre leur activité professionnelle que pour une durée plus ou moins courte pour raisons familiales. La transposition de la directive sur le congé parental accordant au Luxembourg un droit individuel à un congé parental de six mois au père et à la mère aura certainement des incidences positives sur le taux d'activité des femmes.

Ce congé parental ne sera pas fractionnable, ce qui favorisera le remplacement temporaire sur le poste de travail et créera des possibilités d'occuper des chômeurs/euses pendant six mois ou, le cas échéant, pendant dix à onze mois. Son application ne sera pas rétroactive.

Un parent aura le choix d'opter soit pour l'allocation d'éducation, versée actuellement à un parent pendant 22 mois à raison de 16.640,-Luf par mois, sans garantie de réemploi, soit pour un congé parental d'une durée de 6 mois, avec garantie de réemploi et dont l'indemnité s'élève à +/- 60.000,- Luf par mois. Le coût pour un parent sera le même dans les deux cas de figure. Ce parent devra prendre le congé parental consécutivement à la naissance de l'enfant, à la fin du congé de maternité.

Le deuxième parent pourra profiter de son congé parental en touchant la même allocation, sans toutefois avoir le choix d'opter pour l'allocation d'éducation, avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 5 ans, mais toujours en une période non fractionnable.

Le congé parental pourra être pris sous forme de travail à mi-temps; dans ce cas, il sera étendu à 12 mois et l'allocation sera répartie sur 12 mois.

L'évaluation de cette mesure se fera dans 5 ans. Les incidences seront évaluées tant en ce qui concerne le marché de l'emploi qu'en politique de l'égalité des chances. Si ces résultats s'avéreront négatifs, la durée du congé parental sera ramenée de 6 à 3 mois.

Afin que les femmes puissent participer à toutes ces mesures, un système performant de garde d'enfants est indispensable ».

« Un autre modèle préconisé par le Gouvernement est l'instauration de structures locales: Il s'agit de gestion locale de projets pilotes d'emploi de proximité par lesquels seront mis en place de manière décentralisée des services de garde d'enfants, des services d'aide et de soins aux personnes dépendantes, des services d'encadrement des jeunes, des services à domicile, de rénovation urbaine et de la protection de l'environnement.

La proximité des instances communales, des associations ou entreprises qui connaissent les chômeurs et les potentiel-le-s collaborateurs/trices pour la mise en place d'un marché local de travail sera exploitée. Les équipes qui offrent les aides et soins aux personnes dépendantes ou qui organisent la garde des enfants seront dirigées et encadrées par des professionnels qualifiés et intégreront des demandeurs d'emploi aux qualifications non spécialisées qui par le biais acquerront l'expérience professionnelle et la formation qui leur fait défaut.(50 millions LUF pour 1998 et 100 millions LUF pour 1999).

L'impact des lignes directrices sur l'emploi des femmes est considérable. Il importe pourtant de veiller au mainstreaming dans toutes les mesures et de vérifier annuellement les résultats obtenus. L'élaboration de critères quantitatifs et qualitatifs serait utile. Le risque que le processus du mainstreaming fasse disparaître le 4e pilier portant sur l'égalité des chances n'est pas à sous-estimer. Le maintien de ce pilier s'avère pourtant aussi longtemps nécessaire qu'il existe des différences entre la situation des femmes et celle des hommes.

Permettez-moi d'ajouter que le changement du rôle des femmes, ne se fera pas sans la participation active des hommes. Il ne faut oublier leur implication dans toutes les mesures prévues pour les services de soins et de garde.

Le congé parental est une mesure qui appuie le changement du rôle de l'homme. Chaque Etat Membre à la possibilité de soutenir par les mesures de son propre Plan d'Action National cette évolution qui caractérise notre société ».

2. Conseil informel sous Présidence autrichienne à Innsbruck le 8 et 9 juillet 1998

«Amélioration de l'égalité des chances et renforcement de ces objectifs d'égalité dans les lignes directrices 1999 : Approche du mainstreaming »

Intervention de Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion Féminine :

Extraits :

« Pour arriver à une participation égale des femmes au marché du travail, je propose deux stratégies.

La première se rapporte au mainstreaming du genre et aux actions positives.

En appliquant le mainstreaming du genre nous ne mettons qu'en oeuvre les recommandations de la 4e Conférence mondiale sur les femmes de Pékin et celle de la Commission.

Appliquer le mainstreaming du genre signifie viser un changement dans les pratiques professionnelles.

La démarche serait la suivante:

Les actions politiques et législatives, par principe neutres dans leur finalité suivant l'approche actuelle, devraient prendre en compte systématiquement à tout stade de leur évolution la dimension du genre.

L'analyse de la dimension du genre demande la mise en place d'une structure de supervision du respect de mainstreaming. Certains Etats membres ont institué des conseils, des commissions ou des comités interministériels à cette fin. Un préalable requis est l'engagement des gouvernements pour le mainstreaming de la politique d'égalité.

Les situations d'inégalité et de discrimination sont le résultat des systèmes actuels qui ont produit la ségrégation verticale et horizontale, notamment pour les femmes.

Pour répondre à cette situation, des politiques et actions diversifiées et pertinentes (actions spécifiques, actions positives limitées dans le temps) doivent être maintenues. Les mesures requièrent pourtant une définition et un choix des objectifs poursuivis en matière d'égalité des chances.

Les lignes directrices sont donc à analyser individuellement sous l'aspect du genre.

Je propose les indicateurs suivants:

- Augmentation du taux d'activité des femmes et réduction de l'écart entre les sexes
- réduction du taux de chômage, notamment celui des femmes
- déségrégation sectorielle
- non discrimination en cas d'interruptions de carrière
- facilitation pour femmes réintégrant le marché de l'emploi
- amélioration et augmentation de la garde d'enfants
- financements spécifiques

En suivant la logique du mainstreaming du genre pour toute action politique la régulation du FSE devrait elle aussi considérer de façon horizontale la perspective du genre dans ses objectifs.

Ce n'est que par des objectifs obligatoires que le mainstreaming du genre soit intégré dans les mesures structurelles.

Vu la diversité des cultures dans les différents Etats, il sera difficile de fixer des objectifs communs au niveau européen. Il incombe pourtant à chaque pays engagé en faveur de l'égalité de se fixer soi-même ses propres objectifs pour arriver à une égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale.

L'amélioration de la collecte des données présuppose d'abord l'établissement de critères de mesures identiques à partir de données de bases identiques, applicables dans tous les Etats membres. L'établissement de données fiables est primordial pour détecter les inégalités existantes et lutter contre la discrimination.

L'intégration de la perspective du genre dans toutes les actions politiques est indispensable pour la réalisation d'actions actuelles et futures. Il me semble pourtant dangereux de considérer le mainstreaming comme le seul moyen d'atteindre l'égalité des femmes et des hommes. Pour éliminer les différences existantes entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi, leur faible participation dans les organes de décisions, il nous faut maintenir la stratégie d'initier des actions positives. La réalisation effective de l'égalité des femmes et des hommes n'est guère possible sans recours à des actions positives ponctuelles et limitées dans le temps pour évincer la ségrégation horizontale et verticale.

La deuxième stratégie se rapporte au changement de comportement des hommes.

Les obstacles qui retiennent les hommes à prendre un congé parental ou des congés pour raisons familiales restent d'ordre culturel. Le monde du travail est toujours structuré sur le modèle d'un travailleur de sexe masculin sans obligations familiales. Un homme quittant son emploi, interrompt sa carrière. Il se voit confronté aux pressions de son employeur ».

« La promotion d'exemples de bonne pratique au niveau européen pourrait se faire par l'intégration d'une ligne directrice spécifique avec objectif déterminé: le rôle des hommes dans le partage des responsabilités familiales. C'est en effet du changement culturel concernant le rôle des hommes que dépend la réalisation d'un partage équitable des femmes et des hommes en matière de responsabilités familiales et la participation accrue des femmes au marché de l'emploi, et d'une autre éducation de nos enfants qui englobe aussi le genre masculin ».

3. Séminaire à Prague du 2 au 4 juillet 1998

« Egalité de droit et de chances entre femmes et hommes »

La Chambre des Employés Privés du Luxembourg a demandé la participation du Ministère de la Promotion Féminine à une réunion de consultation sur le développement de l'égalité de droit et de fait sur invitation du Ministère du Travail de la République tchèque.

Extrait de l'intervention du Ministère de la Promotion Féminine :

« La réflexion finale de ce séminaire est la suivante : Une politique d'égalité est en fait une politique de société.

Les actions du Ministère de la Promotion Féminine visent toutes les catégories de la population: enfants, jeunes, adultes, personnes âgées des 2 sexes. Il importe avant tout au Ministère de la Promotion Féminine de sensibiliser la jeunesse, les

filles et les garçons, à vivre l'égalité dans leurs relations privées, professionnelles et publiques.

Nous n'arriverons pas à un changement de mentalité en faveur de l'équivalence des sexes, en ne parlant que des discriminations à l'égard des filles. Il faut inciter les jeunes hommes à changer de comportement.

L'égalité des femmes et des hommes n'est pas encore une réalité de fait au Luxembourg. Il nous reste encore beaucoup à faire aux différents niveaux de la société. Il nous faut veiller constamment à l'application des lois en faveur de l'égalité des sexes. Les lois sont sans effet si l'opinion publique ne les intègre pas dans ses réflexions et ses comportements. Le changement de mentalité est un processus long et complexe. Son succès dépend de la participation de tous les acteurs et de toutes les actrices de la société ».

4. Conférence de suivi de la plate-forme d'action de la 4^e Conférence mondiale sur les femmes à Madrid, le 23 et 24 novembre 1998 'Mainstreaming'

Lors de cette 4^e conférence, le Luxembourg a été invité de présenter le projet « Partageons l'égalité-Gläichheit delen-Gleichheit teilen »

Extrait de la conclusion :

« L'objectif du projet est le développement d'une culture du genre. La stratégie appliquée se fonde sur une large sensibilisation, information et sur la création d'un réseau de participant-e-s, figurant de multiplicateurs/trices potentiel-le-s. L'organisation d'activités, d'études, essentielles pour documenter la situation actuelle, surtout l'existence d'une transmission de rôle différente pour les femmes et les hommes, et l'élaboration de produits de visibilité requièrent des ressources financières spécifiques. Par le fait d'être intégré dans le 4^e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, le projet a connu une plus - value au niveau national lui facilitant la création de liens avec les structures existantes, et lui évitant le risque de marginalisation. Le projet est une partie intégrée des activités de nos partenaires et leurs activités font partie intégrante de notre projet. Il répond à la recommandation, adoptée par le Conseil des Ministres de l'Union Européenne, concernant la prise de décision. Le projet réunit en fait de multiples acteurs et actrices qui s'investissent en commun, et chacun à son niveau et en son domaine, pour le développement d'une culture du genre ».

5. Conférence européenne à Vienne le 3 et 4 décembre 1998 'Combattre les discriminations : orientations futures'

Atelier 3 : Instruments politiques au niveau communautaire

Introduction par Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion Féminine, Ministre de la Famille, Ministre aux Handicapés et aux Accidentés de la Vie, Luxembourg

« L'atelier que j'ai l'honneur de présider aujourd'hui a pour objectif d'analyser les instruments dont la Communauté Européenne dispose dans la lutte contre la discrimination.

En effet, le traité d'Amsterdam contient un article nouveau, l'article 13 consacré au principe général de non discrimination « Le Conseil statuant à l'unanimité, sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. » L'inclusion du sexe dans la clause anti-discriminatoire relative à différentes minorités a fait l'objet d'un rejet de la part des organisations féminines. Elles n'approuvent guère cet article qui mélange discrimination sexuelle et discrimination liée à la xénophobie ou la religion.

Cette interdiction de la discrimination envers certaines catégories de personnes, dont la reconnaissance est en fait nouvelle en droit communautaire, s'aligne un peu sur les droits nationaux.

Il est dès lors nécessaire pour la Communauté d'entreprendre des actions contre le racisme, la xénophobie et toute autre forme de discrimination, notamment pour les raisons suivantes:

1. Le respect professé par la Communauté pour les droits fondamentaux, les principes et les droits inscrits dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales exige que des actions soient entreprises contre des violations manifestes des droits de l'homme, générées par toutes sortes de discriminations.
2. Toute forme de discrimination risque d'entraver également la libre circulation des personnes et des services en empêchant par exemple les personnes qui en sont victimes d'obtenir l'emploi et le logement ou les services qu'elles désirent.

L'insertion de l'article 13 a pour objectif de préciser le contenu d'un « socle minimum des droits sociaux fondamentaux » afin de clarifier le modèle social européen. Ceci permet également à la Cour de Justice de faciliter le contrôle quant à la bonne application des droits fondamentaux.

L'Union a donc l'obligation impérieuse de lutter contre toute forme de racisme et de discrimination. Aussi longtemps que des immigrants de pays tiers se voient également refuser la qualité de résident communautaire, il est évident que leur

processus d'intégration sera retardé. Cette forme de ségrégation engendre inévitablement des préjugés et nourrira des idées préconçues.

Raison de plus pour que le droit à l'égalité de traitement et à la protection contre la discrimination devra toujours être considéré comme un des droits fondamentaux les plus importants de chaque individu.

Jusqu'à Amsterdam, l'égalité entre les femmes et les hommes n'était considérée dans les Traités communautaires que dans la perspective de l'égalité salariale. Le nouvel article 141 du traité d'Amsterdam étend le principe de l'égalité de rémunération au travail de valeur égale.

L'égalité entre les femmes et les hommes est désormais reconnue par le nouveau traité comme une mission de la Communauté. Nous retrouvons dans le traité l'idée du mainstreaming, qui vise à promouvoir l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le processus de préparation, de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des politiques et activités de l'Union européenne et des Etats membres.

Ainsi l'art. 2 confère à la Communauté « la mission de promouvoir un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, l'égalité entre les hommes et les femmes,... le relèvement du niveau et de la qualité de vie, la cohésion économique et sociale et la solidarité entre les Etats membres. »

L'article 3 stipule que « Pour toutes les actions visées au présent article, la Communauté cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. »

Par l'article 13, permettant de prendre des mesures nécessaires en vue de combattre toutes les discriminations, nous avons la possibilité de développer des instruments appropriés.

Dans le cadre de ma fonction de Ministre de la Famille, ayant sous ma tutelle aussi la compétence du Commissariat aux Etrangers, et dans mes fonctions de ministre aux Handicapés et aux Accidentés de la Vie et de Ministre de la Promotion Féminine, je suis quotidiennement confrontée à des situations de discriminations directes et indirectes fondées notamment sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, et un handicap. Il est de mes devoirs de veiller au respect de l'égalité des personnes humaines, et d'initier des actions politiques garantissant l'égalité des femmes et des hommes tel qu'il est prévu pour tous les pouvoirs publics des Etats membres. L'égalité des femmes et des hommes est désormais une norme de droit communautaire primaire d'un rang juridique supérieur à celui des règles communautaires de droit dérivé (règlements, directives, résolutions, etc.) et qui doit par conséquent être respectée et se refléter dans toutes les autres normes de l'Union européenne. La Cour de Justice, en tant qu'institution chargée de veiller à l'application des Traités communautaires, devra rendre ses arrêts dans le respect de la nouvelle configuration juridique de l'égalité des femmes et des hommes, se comprenant selon le cas comme égalité de traitement, comme interdiction de discrimination ou comme objectif nécessitant l'adoption d'actions

positives comprenant même la promotion des femmes dans des institutions et organes chargés de la prise de décision.

Si l'on considère l'égalité comme une politique de l'Union, le cadre des programmes d'action pluriannuels pourra intégrer l'égalité comme un objectif général et le faire progresser par l'adoption de mesures spécifiques.

Il s'agit aujourd'hui de discuter dans cet atelier de l'efficacité des instruments dont la Communauté Européenne dispose, je pense aux directives, recommandations, résolutions, accords, plans d'actions et programmes. Ne faut-il pas en faire une évaluation quant à leurs transpositions et en analyser les résultats voire les conséquences. Il s'agit aussi de réfléchir sur de nouvelles initiatives de la Commission, servant d'exemple aux Etats membres pouvant les inciter à changer de méthode et de stratégie. La question de l'implication des organisations non gouvernementales et des partenaires sociaux est indispensable. Dans quelles actions les intégrer, les faire participer? Enfin il faut réfléchir quel sera le mécanisme de contrôle. Il faut pourtant toujours être conscient que même en respectant le principe de non-discrimination on n'est toujours pas arrivé à l'établissement d'une égalité de fait ».