

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

MINISTERE DE LA PROMOTION FEMININE

Rapport d'activité 2003

Mars 2004

SOMMAIRE

Introduction	4
Le Gender mainstreaming – Intégration de la dimension du genre	6
Budget	12
Organes de consultation et de collaboration	14
- Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes	14
- Comité du Travail Féminin (CTF)	18
- Collaboration du Ministère de la Promotion Féminine à des organes officiels	19
- Concertations avec les organismes oeuvrant dans l'intérêt des femmes	19
Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau national	21
A. Activités dans le domaine législatif	22
- Loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique portant modification 1) de la loi du 31 mai 1999 sur la police et l'inspection générale de la police ; 2) du code pénal ; 3) du code d'instruction criminelle ; 4) du nouveau code de procédure civile	22
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) – approbation du Protocole facultatif et de l'amendement au paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention	40
- Loi du 19 décembre 2003 portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du Plan d'action national en faveur de l'emploi 1998	42
B. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes	43
- Suivi du projet : 'Partageons l'égalité-Gleichheit delen-Gleichheit teilen'	43
- Politique communale d'égalité entre les femmes et les hommes	46
- Activités d'informations sur le changement des cultures	48
Marché de l'emploi	50
- Actions positives et Prix Féminin dans les entreprises du secteur privé	50
- Suivi du projet : 'Egalité de salaire, défi du développement démocratique et économique'	62

- Colloque ‘Le congé parental –défi pour l’économie & l’égalité entre les femmes et les hommes’	62
Campagne contre la violence à l’égard des femmes	77
- Colloque ‘Regards sur la traite des femmes’	78
- Colloque internationale ‘La loi sur la violence domestique – un nouveau défi ?’	80
Sensibilisation et information	82
- Les campagnes de communications	82
- Publications	86
C. Activités subventionnées par le Ministère de la Promotion Féminine dans le domaine social et autres	87
- Service d’hébergement pour filles, femmes et femmes avec enfants	87
- Services d’information, de formation et de consultation pour femmes	92
- Activités subventionnées par le Ministère de Promotion Féminine dans le domaine socioculturel	95
- Activités du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)	98
Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau international	100
- Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes (CEDAW)	101
- Conférence ministérielle à Syracuse ‘Les femmes dans la prise de décision’	106
- Visite officielle de Madame Thoraya Ahmed Obaid, directrice exécutive du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP)	107
- Conférence internationale à Berlin ‘World Women Work’	107
- Groupe de fonctionnaires de haut niveau, responsables en matière d’égalité entre les femmes et les hommes	107
- Comité consultatif pour l’égalité des chances entre les femmes et les hommes (CE)	108
- Comité pour la mise en œuvre du programme concernant la stratégie communautaire en matière d’égalité entre les femmes et les hommes	112
- Comité Directeur pour l’égalité entre les femmes et les hommes (CDEG) (Conseil de l’Europe)	113

INTRODUCTION

L'adoption de la loi sur la violence domestique le 13 juillet 2003 à la Chambre des Députés a fortement marqué l'action du Ministère de la Promotion Féminine. En effet l'attention de l'opinion publique a été attirée sur la hiérarchie entre les sexes toujours existante dans notre société avec son expression de pouvoir, voire de violence, trop souvent manifesté à l'encontre des femmes. Les auteurs de violence sont à plus de 90 % de sexe masculin. La violence à l'égard des femmes et des filles est déclinée par l'ONU et le Conseil de l'Europe avec harcèlement sexuel, traite et prostitution. Le développement inquiétant de ces phénomènes dans nos sociétés démocratiques nécessite des interventions publiques fortes en faveur d'un changement de comportement et de mentalité des hommes et des femmes.

Arriver à une culture d'égalité des hommes et des femmes, tel est l'objectif des missions conférées par le Traité d'Amsterdam, articles 2 et 3, aux Etats membres et de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Les actions du ministère sont à situer dans le cadre de la défense des droits des femmes et de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.

L'adoption du protocole facultatif par le gouvernement luxembourgeois permet désormais à toute femme de porter plainte devant le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination des femmes de l'ONU si elle voit ses droits violés.

Le Ministère de la Promotion Féminine a renforcé sa collaboration avec les autres ministères, notamment par l'intermédiaire du Comité interministériel de l'égalité entre les femmes et les hommes, dont les avis élaborés concernant les projets de loi et de règlement, ont été transmis au ministre du ressort respectif. Le Comité du Travail Féminin constitue un organe de conseil important pour le ministère, vu sa composition comprenant des membres du Conseil National des Femmes du Luxembourg, des organes syndicaux et patronaux et des ministères. Les points de vue, différant d'un organisme à l'autre contribuent à enrichir les avis formulés à l'intention du Gouvernement.

Le 3^{ème} organe de consultation du ministère, en l'occurrence le Comité pour actions positives, dans les entreprises du secteur privé, appuie le ministère dans sa démarche en faveur d'un changement de culture dans les entreprises. Tous les organes contribuent à développer une prise de conscience accrue du fait que les actions politiques méritent d'être analysées quant à leur effet éventuellement différent sur les femmes et les hommes et à en réduire le degré. La méthode appliquée pour cette analyse est celle de l'intégration de la dimension du genre. Afin d'arriver à une meilleure application de cette

méthode, le ministère a augmenté ses efforts de sensibilisation et de formation, aussi bien au niveau de la fonction publique, que du secteur privé.

Pour optimiser ses propres travaux, le ministère s'est engagé dans un processus de gestion – qualité pour ainsi devenir un interlocuteur bien outillé pour les administrations et les entreprises.

En matière d'élaboration de mesures législatives, mission du Ministère de la Promotion Féminine, sont à signaler les projets de loi sur la violence domestique, le protocole facultatif à la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et les changements concernant le temps de réunion du Comité de cette convention, l'engagement d'une personne du sexe sous - représenté dans une profession dans le cadre des mesures de la loi concernant la mise en œuvre du Plan d'action national pour l'emploi.

Les activités du ministère se concentrent sur les domaines prioritaires de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination des femmes et de la plate - forme de la 4^{ème} Conférence mondiale sur les femmes à Pékin 1995.

Ces domaines sont :

- le changement des rôles stéréotypés
- l'éducation et la formation à l'égalité des femmes et des hommes
- la participation égale des femmes et des hommes au marché du travail
- la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles
- la sensibilisation pour un meilleur partage des tâches professionnelles et privées
- la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision politique et économique.

Le Ministère de la Promotion Féminine a intensifié sa collaboration avec les partenaires sociaux notamment par les projets engagés dans le contexte de la stratégie-cadre communautaire pour l'égalité des femmes et des hommes.

De nombreuses activités ont été réalisées en collaboration avec les organisations non gouvernementales oeuvrant dans l'intérêt des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Toutes ces activités ont été documentées et diffusées.

Un accent spécifique a été mis sur la collecte de données statistiques ventilées par sexe afin de donner une visibilité aux écarts structurels toujours persistants dans notre société entre les femmes et les hommes.

Un effort particulier a été investi dans les formes de communication interne et externe.

Les contacts internationaux ont apporté une plus - value aux travaux du ministère par le fait de demander des analyses et des évaluations et permettant l'échange transnational.

Les concepts européens d'égalité entre les femmes et les hommes, inscrits dans le traité d'Amsterdam comme mission des Etats membres demandent la contribution des femmes et des hommes afin de réaliser l'égalité de fait.

Le Gender mainstreaming Intégration de la dimension du genre

Depuis la conférence mondiale sur les femmes de septembre 1995 à Pékin, il s'est développé une approche basée sur l'intégration de la dimension du genre dans les actions et mesures politiques à tous les niveaux. Cette approche est propagée depuis 1997 par la Commission européenne dont elle réclame le respect et la mise en œuvre dans toutes ses actions et programmes.

Dans le Plan d'Action National (PAN) 2000 et le PAN Pékin +5 , plans de mise en œuvre des plates-formes et déclarations de Pékin et de Pékin +5, le Gouvernement s'est engagé pour l'application de l'approche du mainstreaming de la dimension du genre dans tous les domaines politiques.

L'application du mainstreaming contribue à mettre en œuvre les obligations d'une politique d'égalité et d'élimination de toutes les discriminations entre les femmes et les hommes inscrites dans le Traité d'Amsterdam, article 2 et 3 (1997) comme mission pour les Etats membres de l'Union européenne. Un autre engagement du Gouvernement en la matière est la mise en œuvre de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée par le Luxembourg en 1989.

Une politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'avère nécessaire aussi longtemps que des disparités existent entre les deux sexes.

Ces disparités se font remarquer entre autres dans les domaines suivants :

- la participation à la prise de décision dans la vie politique et économique
- la population non active, le chômage et le chômage de longue durée
- le travail à plein temps, à temps partiel et atypique
- les rémunérations et les conditions d'emploi
- le taux de création et de développement d'entreprises
- l'orientation et la formation professionnelle
- la répartition des ressources
- l'accès aux moyens de transport et autres services
- le partage des travaux domestiques et des charges familiales non-rémunérées
- la garde d'enfants
- les rôles différents des femmes et des hommes dans la société.

Définitions

L'approche préconisée de l'intégration de la dimension du genre présuppose la connaissance des définitions de 'gender' dans toutes les actions politiques de 'sexe' et de 'mainstreaming'.

Gender

- Différences sociales entre les femmes et les hommes acquises au fil du temps, variables à l'intérieur des cultures et entre les cultures
- Des rôles socioculturels, des droits et des devoirs, des ressources, les intérêts des femmes et des hommes.

Sexe

Différences biologiques entre les hommes et les femmes.

Exemple :

Si seules les femmes peuvent donner la vie (différence biologiquement déterminée), la biologie ne détermine pas qui élève les enfants (comportement sexué).

Le Gender mainstreaming (Définition de la Commission européenne)

Le Gender mainstreaming mobilise explicitement en vue de l'égalité entre les femmes et les hommes l'ensemble des actions et politiques générales. La méthode appliquée veille à ce qu'il soit ouvertement et activement tenu compte – lors de la programmation, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de toutes les mesures et interventions à caractère général – des effets de ces derniers sur la situation des femmes et des hommes.

Les objectifs à atteindre de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont :

- au niveau de la société : réduire la différence structurelle entre les femmes et les hommes
- au niveau de l'éducation : appuyer le changement des rôles des femmes et des hommes
- au niveau de la formation : améliorer les qualifications et les compétences professionnelles des femmes et des hommes
- au niveau de l'économie :
 - soutenir les activités économiques mises en place par les femmes
 - améliorer les possibilités de participation des femmes et des hommes à tous les niveaux du marché de l'emploi : améliorer les offres de garde d'enfants.

Evaluation de l'impact selon le genre

« Evaluer l'impact selon le genre signifie comparer et apprécier, en fonction de critères en rapport avec le 'genre', la situation et la tendance actuelles avec l'évolution espérée à la suite de la mesure politique proposée ». (Commission européenne)

- les ressources

répartition de ressources cruciales telles que le temps, l'espace, l'information et l'argent, le pouvoir politique et économique, l'éducation et la formation, le travail et la carrière professionnelle, les nouvelles technologies, les services de santé, le logement, les moyens de transport, les loisirs

- les normes et les valeurs

qui influencent les rôles des hommes et des femmes, la division du travail en fonction du sexe, les attitudes et comportements des femmes et des hommes, respectivement, ainsi que les inégalités dans la valeur attachée aux hommes et aux femmes ou aux caractéristiques masculines et féminines

- les droits

concernant la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, les droits de l'homme (y compris le droit de vivre sans violence et sans dégradation sexuelles) et l'accès à la justice dans un environnement juridique, politique ou socio-économique. (Commission européenne)

La disposition de statistiques ventilées par sexe est un pré-requis pour la conception, le développement, la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation et la reformulation éventuelle de toute action et mesure. L'application du gender mainstreaming requiert des formations délivrant des connaissances en matière de genre, d'égalité entre les femmes et les hommes et de mainstreaming.

Le Ministère de la Promotion Féminine a développé un module d'information sur le gender mainstreaming présenté au Comité interministériel de l'égalité entre les femmes et les hommes, au Comité interministériel concernant le Plan d'Action National inclusion et lors d'une conférence nationale sur le Plan d'Action National inclusion en présence de représentant-e-s de la Commission européenne à Hesperange.

Le module a également servi d'introduction à la formation politique de l'égalité entre les femmes et les hommes offerte par la Commune de Petange aux fonctionnaires et employés communaux, les 4 et 5 novembre 2003. La formation intitulée « Motivation commune pour l'égalité entre les femmes et les hommes » avait pour objectif de situer la politique communale dans un contexte international et de montrer son implication au niveau communal.

Le Ministère de la Promotion Féminine a également publié une brochure sur l'intégration de la dimension du genre dans les formations de formateurs et formatrices (voir sous Chapitre B. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes).

L'intégration de la dimension du genre dans les programmes européens

Le Ministère de la Promotion Féminine a participé régulièrement aux réunions des comités de pilotage et des comités de suivis des projets européens suivants :

Fonds Social Européen (FSE) OBJECTIF 3 (2000 – 2006), INTERREG III A (Wallonie Lorraine Luxembourg), LEADER +, EQUAL, FEDER OBJECTIF 2 (2000 – 2006) et FER (Fonds Européen des Réfugiés).

En tant que ministère technique, il est appelé à évaluer les projets soumis, à donner son avis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et à approuver le suivi des engagements une fois les projets lancés. Ses recommandations vont globalement dans le sens de l'implémentation d'une politique conséquente de gender mainstreaming.

A titre d'exemple suivent des interventions du Ministère de la Promotion Féminine dans le cadre du programme LEADER +.

Deux nouvelles régions de subvention, à savoir le Müllerthal et la Moselle ont été acceptées en 2003. Lors de la sélection des candidats le Ministère de la Promotion Féminine a examiné principalement les mesures qui ont un effet sur les femmes et les hommes et les a complétées par des propositions concrètes promouvant l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

Le Ministère de la Promotion Féminine a participé à la première conférence nationale à Nommern de LEADER +, qui a eu lieu les 17 et 18 octobre 2003 et a donné une introduction à l'application de la méthode du gender mainstreaming.

Le 9 octobre 2003 a eu lieu l'inauguration du service à l'égalité des chances entre femmes et hommes à Rédange. Il s'agit là du premier bureau régional d'égalité des chances, concrétisation rendue possible grâce au soutien financier du programme LEADER +, du Ministère de l'Agriculture, des communes de Beckerich, Ell, Prézersdaul, Redange et Useldange. Le but primaire de cette première 'maison du genre' est la réalisation de l'égalité des chances et de la démocratie des genres entre les femmes et les hommes. Les femmes et les hommes pourront y trouver réponse à toute sorte de questions concernant le monde du travail, le congé parental, les rentes, la réintégration de la vie active après une interruption, la violence et le mobbing, mais également toute autre question concernant le partenariat femme-homme.

Concernant les programmes INTERREG, FER, Objectif 2, les ajouts proposés aux mesures ont notamment porté sur les services et structures, les formations, la documentation à compléter en y intégrant la dimension du genre.

La conférence „Kooperation grenzenlos“ qui a eu lieu le 10 novembre 2003 à l'hôtel Novotel et qui était une organisation commune des Ministère de la Promotion Féminine, Ministère du Travail et de l'Emploi (pour le Luxembourg) et du Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend ainsi que du cercle de travail « Frauen und Arbeit » (pour l'Allemagne, Rhénanie-Palatinat) a réuni une centaine de participants et de participantes. Le sujet des présentations et des ateliers était l'intégration de la dimension du genre (gender mainstreaming) dans les projets européens du FSE. Le but de la manifestation était la sensibilisation des porteurs de projets en la matière d'une amélioration dans la gestion des projets grâce à l'échange transnational de savoir-faire.

Plan d'action national en faveur de l'emploi -PAN Emploi

En tant que chef de file du groupe ad hoc « Femmes créatrices d'entreprises » institué par le Comité de Coordination Tripartite le 11 avril 2002, le Ministère de la Promotion Féminine a organisé plusieurs entrevues de ce groupe composé de représentant-e-s des Ministères des Classes moyennes, de l'Economie, de l'Education nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, du Travail et de l'Emploi, des Chambres patronales et des représentations syndicales au courant de l'année 2003. Suite à ces réunions un document regroupant les stratégies d'appuis en faveur des femmes créatrices d'entreprises a été rédigé et soumis au Comité permanent pour l'emploi.

Les stratégies retenues regroupent 7 grands thèmes, à savoir :

- l'éducation
- la formation
- la procédure administrative
- le financement
- l'encadrement
- la communication et le recueil de statistiques.

Les actions prévues dans les 7 domaines ont été adoptées dans le rapport du plan d'action national pour l'emploi 2003:

Education

- Favoriser le développement de l'esprit d'entreprise et veiller à l'élimination des stéréotypes liés aux professions et métiers traditionnels

Formation

- Offrir des formations spécifiques pour femmes créatrices d'entreprise et formations en genre au personnel formateur

Procédure administrative

- Familiariser le personnel des centres de formalités avec les demandes spécifiques des femmes et instaurer une formation en genre à l'intention du personnel des centres de formalités

Financement

- Prolonger la période d'indemnité de chômage de 6 à 12 mois indépendamment du sexe

Encadrement

- Mettre en place un réseau de femmes créatrices d'entreprise et assurer un suivi personnalisé

Communication

- Lancer une campagne médiatique avec des publications ciblées sur les femmes et un site Internet d'information

Recueil de statistiques

- Assurer la ventilation par sexe des statistiques.

Par ailleurs, l'Union des Entreprises du Luxembourg, l'UEL, organisera en 2004 en collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine un forum intitulé « Femmes et entreprises » mettant l'accent sur les femmes créatrices d'entreprises. Ce forum prévoit outre la rencontre avec des femmes ayant créé leur propre entreprise et qui peuvent servir de modèle aux femmes intéressées à la création d'une entreprise, de dispenser des informations concrètes sur la création d'entreprises en général et d'attirer l'attention sur les supports et aides offerts par des organisations. Il est prévu d'installer dans ce cadre un réseau « Femmes créatrices d'entreprises ».

Cette mesure fait partie du projet du Ministère de la Promotion Féminine intitulé "La participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision; défi du développement démocratique et économique", subventionné par la Commission européenne dans le cadre du programme de mise en œuvre de la stratégie-cadre communautaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de ce dossier le Ministère de la Promotion Féminine a assisté à un certain nombre de réunions, entre autres à une réunion d'information organisée par le « AK Frauen und Arbeit » à Trêves le 16 mai 2003. Lors de cette réunion, le représentant de l'administration de l'emploi local a expliqué le système allemand d'aide à la création d'emploi destiné aux chômeurs et aux chômeuses.

Lors du Forum « mini entreprises », qui a eu lieu le 12 juin 2003, les meilleurs projets de petites entreprises, créées par des élèves des divers lycées luxembourgeois ont été primés.

BUDGET

EUR

Indemnités pour services extraordinaires	3.700
Indemnités pour services de tiers	2.700
Frais de route et de séjour, frais de déménagement	2.000
Frais de route et de séjour à l'étranger	49.000
Frais de bureau ; dépenses diverses	15.500
Bâtiments ; exploitation et entretien	9.484
Loyers d'immeubles et charges locatives accessoires payés à des secteurs autres que le secteur des administrations publiques	54.380
Frais d'experts et d'études	200.000
Frais de publication	100.000
Colloques, séminaires, stages et journées d'études : frais d'organisation et de participation	149.200
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	240.000
Campagne contre la violence à l'égard des femmes	120.000
Mise en œuvre d'actions nationales dans le cadre des programmes communautaires ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes	50.000
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des centres d'accueil et des services conventionnés pour femmes	5.922.595
Participation financière de l'Etat aux frais des activités du Conseil National des femmes du Luxembourg	201.021

Participation financière de l'Etat à des associations dans l'intérêt de la mise en œuvre d'actions nationales dans le cadre des programmes communautaires ayant trait à l'égalité entre les femmes et les hommes	12.395
Participation financière de l'Etat à des actions des organisations non gouvernementales en faveur de l'égalité des femmes et des hommes	90.300
Subsides à des organismes oeuvrant en faveur de la promotion de la condition féminine	72.200
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'	250.000
Subsides en faveur d'entreprises ayant pris des mesures novatrices dans l'intérêt de l'emploi des femmes	12.395

Organes de consultation et de collaboration

Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes

Le Comité Interministériel de l'Egalité entre femmes et hommes institué le 31 mars 1996 par règlement grand-ducal, a reçu le mandat suivant:

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

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

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

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

Art. 5 Les membres du comité remplissant la fonction de correspondants en matière d'égalité entre les Ministres du département dont ils ressortent et le comité. A ce titre, ils reçoivent communication des documents et informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission et diffusent dans leur ministère les informations et suggestions qu'ils jugent utiles à la réalisation de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes».

Le Comité s'est réuni aux dates suivantes : 14 janvier, 25 février, 18 mars, 6 mai, 23 septembre, 22 octobre et 4 décembre 2003.

Lors de la réunion du 14 janvier conjointement avec le Comité du Travail Féminin a été présenté l'étude d'évaluation de l'impact du congé parental au Grand-Duché de Luxembourg.

Le Comité interministériel s'est accordé pour se prononcer ultérieurement sur les résultats et les conséquences de cette évaluation en vue d'émettre un avis sur la réforme de la loi du 12 février 1999 relative au congé parental.

La réunion du 25 février a porté le volet égalité dans le cadre de l'étude sur le congé parental et l'actualisation du plan d'action PAN Pékin +5, suite aux renseignements sur les activités réalisées par les ministères respectivement concernés.

Le Ministère a rappelé en ce sens l'importance non seulement du plan d'action en lui-même mais aussi des résultats chiffrables y relatifs, afin de pouvoir constater les progrès et les changements réalisés.

Le Ministère de la Promotion Féminine a fait rapport de la présentation du 4^{ème} rapport CEDAW à New-York.

La réunion du 18 mars a porté sur des discussions relatives à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, article 4 paragraphe 4 sur l'obligation de négociation d'un plan d'égalité de la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives dans le cadre du projet de loi 5045 concernant les relations de travail.

Le Comité a présenté puis approuvé à l'unanimité le projet d'avis sur la réforme de la loi du 12 février 1999 relative au congé parental.

Le Ministère de la Promotion Féminine a informé qu'en 2005 le suivi de Pékin +10 se fera au niveau européen sous présidence luxembourgeoise d'où l'importance de conclure avec des résultats concrets la version définitive des mises en œuvre du plan d'action Pékin+5.

Le Ministère a également informé le Comité sur la remise du prix de la meilleure pratique communale de l'égalité 2003 et la stratégie d'appui aux entreprises par des actions positives et notamment l'élaboration d'un questionnaire-standard et d'un guide de bonnes pratiques.

L'avis du Comité interministériel sur la réforme de la loi du 12 février 1999 relative au congé parental a été transmis au Ministre du Travail et de l'Emploi le 25 mars 2003

Lors de la réunion du 6 mai, le Ministère de la Promotion Féminine a informé le Comité qu'en automne 2003 il allait élaborer des outils pour actions positives qui proposeraient, entre autres, un modèle de plan d'égalité, un questionnaire standard sur la situation des femmes et des hommes en entreprise, un modèle de déclaration de principe contre le harcèlement sexuel, un modèle de charte des valeurs.

Les 16 et 17 juin le Ministère de la Promotion Féminine et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises ont organisé un séminaire sur l'évaluation et la classification des fonctions dans le cadre du projet du ministère « Egalité de salaire, défi du développement démocratique et économique. » Le même séminaire a été organisé les 24 et 25 juin à l'attention des syndicats OGBL (Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg) et LCGB (Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens).

La réunion s'est poursuivie par la présentation d'un projet d'avis sur la réforme des conventions collectives relatif au contenu concernant les négociations dans le cadre du projet de loi 5045 élaboré par le Comité, l'avis a été adopté à l'unanimité.

Le Comité a été informé sur les travaux du groupe ad-hoc femmes créatrices d'entreprises qui a élaboré un projet concernant les stratégies d'appuis en faveur des femmes créatrices d'entreprises. Le volet formation a été débattu.

La version définitive de la mise en œuvre 2003 des mesures du plan d'action Pékin+5 a été présentée et adoptée à l'unanimité.

Il a été envoyé aux ministères respectifs le 12 mai 2003, rappelant que le suivi régulier des actions politiques permettrait d'en évaluer l'efficacité et de dresser un rapport complet pour Pékin +10.

La réunion du mois de juin ayant été annulée, un rapport écrit de l'ordre du jour qui prévoyait d'une part, l'information sur le suivi des projets de loi en cours sur lesquels le Comité avait émis des avis ou des réflexions dans le cadre d'un tableau récapitulatif et d'autre part, une présentation résumée de l'évolution du projet de loi sur la violence domestique et des avis du Conseil d'Etat y relatifs a été envoyé aux membres du Comité

Les propositions de transposition de la directive 76/207/CE par la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 élaborées et approuvées à l'unanimité par le Comité ont été transmises au Ministre du Travail et de l'Emploi le 30 juin 2003.

De même, l'avis du Comité sur la réforme des conventions collectives relatif au contenu du projet de loi 5045 concernant les relations de travail a été adopté et transmis le 3 juillet au Ministre du Travail et de l'Emploi.

La réunion du 23 septembre 2003 a débuté avec la présentation de la nouvelle loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique et de la nouvelle loi du 19 mai 2003 relative à la réforme du statut des fonctionnaires. Le Comité a pu ainsi analyser les réponses apportées par ces deux lois aux avis émis par lui en la matière.

Le Comité a suggéré d'informer les communes, l'Administration des Postes et Télécommunications et les diverses administrations par voie de circulaire sur les nouvelles dispositions de la loi sur la violence domestique et les contraintes éventuelles qui en ressortent pour elles.

Le Comité a ensuite débattu de l'évolution de la législation internationale avec la proposition de la Commission européenne d'élaborer fin novembre 2003 sur base de l'article 13 un projet de directive mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, puis de la législation nationale en matière d'égalité. Il a fait remarquer que de nombreux projets de loi étaient en cours, notamment ceux concernant le partenariat, le divorce, le nom patronymique, l'organisation de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire, la loi de base de l'école, le chômage social et autres...

Le Comité s'est accordé pour débattre et éventuellement émettre un avis lors des prochaines réunions sur plus particulièrement les projets de loi relatifs :

- au chômage social, afin de veiller à ce que la dimension du genre y soit intégrée. Le Comité a fait remarquer que même si le taux d'activité des femmes a augmenté, la ségrégation continue à exister et les mesures existantes de soutien aux femmes ne les font pas monter dans la hiérarchie professionnelle, car les formations offertes se rapportent à des emplois dits non qualifiés.

- à l'école, ceci afin de vérifier que les dispositions du volet éducation et formation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes soient respectées et de veiller à ce que la dimension de genre y soit intégrée.

Le Ministère de la Promotion Féminine a insisté sur le rôle et les charges importantes que le Luxembourg allait avoir à jouer et à porter lors de la prochaine présidence de l'Union européenne et de l'ONU, spécialement dans le suivi de Pékin + 10. Il a été rappelé que le follow-up de tout le programme de Pékin + 10 suscite le soutien très important du Comité interministériel de l'égalité comme organe relais et conseil entre les divers ministères.

Lors de la réunion du 22 octobre, le Ministère du Travail et de l'Emploi a présenté au Comité le projet de loi no 5144 relatif à la lutte contre le chômage social.

Le Comité s'est interrogé sur l'absence de l'intégration de la dimension du genre dans le projet, point qu'il estime déterminant pour permettre une approche structurée et objective de la situation des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi.

Le Comité a proposé de travailler lors de la prochaine réunion à l'élaboration d'un projet d'avis relatif audit projet de loi.

Le Ministère de la Promotion féminine a informé le Comité de l'organisation d'un colloque international sur la traite des femmes, d'un colloque international sur la violence domestique et enfin d'un colloque international sur le congé parental dans le cadre de la mise en œuvre du programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005).

Lors de la dernière réunion de l'année en date du 4 décembre, le Ministère de la Promotion Féminine a informé le Comité sur le questionnaire de l'ONU, concernant la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing (1995) et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale (2000) adressé au Gouvernement.

Le rapport, dont la rédaction finale est sous la responsabilité du Ministère de la Promotion Féminine, sera soumis pour approbation aux membres du groupe ad hoc (composé des représentants des ministères concernés) ainsi qu'au Comité interministériel de l'égalité avant transmission au Conseil de Gouvernement.

Le projet d'avis du Comité sur le chômage social a été adopté à l'unanimité.

Il a été transmis au Ministre du Travail et de l'Emploi le 11 décembre 2003.

Le Ministère de l'Education a présenté au Comité le projet de loi 5223 de base sur l'école et le projet de loi 5224 concernant l'organisation de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire et a souligné les principales nouveautés.

Le Comité a décidé d'élaborer un projet d'avis sur la loi de base de l'école en soulignant et en définissant tout particulièrement la pédagogie du genre et la

nécessité d'y introduire un volet concernant la lutte contre la violence à l'école.

Comité du Travail Féminin (CTF)

Le Comité du Travail Féminin est un organe consultatif du Gouvernement qui a été créé par un règlement grand-ducal du 27 novembre 1984, lequel le charge 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.

Comprenant des représentants -e-s des organisations patronales et syndicales, du Conseil National des Femmes du Luxembourg et de différents Ministères et Administrations, cet organe quadripartite 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 2003, le CTF s'est réuni 5 fois en assemblée plénière (les 30 janvier, 13 mars, 25 septembre, 16 octobre et 20 novembre), dont deux fois en présence de la Ministre de la Promotion Féminine.

Lors de la séance du 30 janvier le CTF a abordé avec la Ministre plusieurs points en relation avec le Plan national pour l'emploi et a dressé le bilan des travaux réalisés depuis 1999, année du début du mandat en cours.

Au cours de sa réunion du 13 mars, le CTF a adopté son avis sur le projet de loi n° 5045 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation, dans lequel il a, notamment, exprimé sa satisfaction quant au fait que l'article 25 du projet de loi, qui a trait au contenu de la convention collective de travail, énumère des points de négociation obligatoires dans le domaine de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

La réunion du 25 septembre, présidée par la Ministre de la Promotion Féminine, était une réunion constituante, inscrite sous le signe des élections aux fonctions de président-e et de vice-président-e-s. Madame Ginette JONES, déléguée du Conseil National des Femmes du Luxembourg, a été élue présidente, Mesdames Christiane BERTRAND-SCHAUL, déléguée de la Fédération des Industriels Luxembourgeois et Elisabeth WEBER, déléguée de la Confédération Générale de la Fonction Publique, ont été élues vice-présidentes.

Le CTF s'est penché, lors de ses réunions des 16 octobre et 20 novembre 2003, sur le projet de traité instituant une constitution pour l'Europe ainsi que sur les modifications législatives envisagées à l'endroit du congé parental

(contenues dans le projet de loi 5161). En ce qui concerne le projet de traité, il a adressé une lettre au Gouvernement, dans laquelle il lui fait part de son souhait que l'acquis communautaire en matière d'égalité femmes-hommes soit maintenu, voire renforcé.

Collaboration du Ministère de la Promotion Féminine à des organes officiels

Le Ministère de la Promotion Féminine est représenté dans

- le Comité interministériel pour la coopération au développement
- le Comité interministériel chargé de la coordination de la politique en faveur des étrangers
- le Comité interministériel pour la mise en œuvre du PAN en faveur de l'inclusion sociale
- le Comité interministériel 'Présidence luxembourgeoise 2005'
- les Comités de suivi et d'évaluation des programmes du Fonds social européen, Objectif 2 et 3 et EQUAL, de LEADER +, d'INTERREG et du Fonds européen pour réfugiés
- la Commission d'Harmonisation et la Commission paritaire instituées dans le cadre de la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique
- le Comité ad hoc 'Droits de l'enfant'
- la Commission de la formation aux fonctions d'aide socio-familiale
- le groupe permanent d'encadrement psycho-traumatologique
- la Commission interministérielle de l'informatique
- le groupe de travail ad hoc 'congés spéciaux'
- le réseau interministériel d'information et de collaboration 'personnes handicapées'
- le groupe ad hoc sur l'individualisation en matière de sécurité sociale et de fiscalité.

Concertations avec les organismes oeuvrant dans l'intérêt des femmes

La ministre s'est concertée avec l'a.s.b.l. 'Initiativ Liewensufank' en date du 25 février 2003. Les discussions ont porté sur le congé parental. Les changements suivants ont été proposés par l'association :

- améliorer l'information sur la loi, les modalités auprès des parents
- améliorer les sensibilisations à l'intention du patronat
- introduire le droit d'un travail à temps partiel.

Une entrevue a eu lieu avec le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) en date du 24 avril 2003. Les discussions portaient sur

- l'Etude concernant la participation des femmes à la prise de décision politique
- la participation au projet européen 'La participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision ; un défi démocratique, politique et économique'
- la modification des législations en cours :
 - modification de la loi portant sur les conventions collectives
 - l'inscription de l'élaboration d'un Plan d'action positive dans la loi le choix du nom patronymique
 - la réforme de la loi communale.

Une rencontre en présence de la ministre avec le 'Fraeforum' a eu lieu en date du 26 mai 2003. Lors de cette rencontre, les responsables du 'Fraeforum' ont exposés les activités prévues pour 2003, notamment les nombreuses conférences sur la santé des femmes et plus particulièrement la journée contre le cancer du sein des femmes, le 18 octobre 2003, avec l'organisation d'une course contre le cancer du sein (« Laaf géint de Broschkribs »). Cette course visait à sensibiliser l'opinion publique et a aidé les femmes à sortir de la situation d'isolement souvent rencontrée en cas de cancer du sein. Le Ministère de la Promotion Féminine avait assuré le patronage de la manifestation.

Le 16 octobre 2003 le Ministère de la Promotion Féminine a participé à la conférence « Frauen in Führungspositionen » organisée par Zarabina a.s.b.l. à l'Hôtel Ibis. Le sujet traité lors de cette conférence était la représentation des femmes aux postes de décision ainsi que les possibilités d'améliorer leur représentation à ce haut niveau.

Lors d'une entrevue en présence de la ministre en date du 1^{er} décembre 2003 avec la Confédération de la Communauté Portugaise au Luxembourg (CCPL) les sujets abordés étaient les suivants :

- Organiser des activités avec les jeunes comme par exemple des cours d'apprentissage du luxembourgeois, des échanges d'élèves, des ateliers de vacances, des campagnes de lutte contre le HIV/Sida et sensibiliser notamment les jeunes à participer aux élections
- Informer les femmes sur leurs droits. La confédération envisage de créer une association régionale, voire nationale de parents d'élèves portugais.

**Activités du Ministère de la Promotion Féminine
au niveau national**

A. Activités dans le domaine législatif

Loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique portant modification

1) de la loi du 31 mai 1999 sur la police et l'inspection générale de la police;

2) du code pénal;

3) du code d'instruction criminelle;

4) du nouveau code de procédure civile

adoptée le 15 juillet 2003 et entrée en vigueur en date du 1^{er} novembre 2003.

RESUME

Le 15 juillet 2003, le projet de loi sur la violence domestique a été adopté par la Chambre des Députés à 59 voix avec une abstention.

La loi vise à mettre en oeuvre l'accord de coalition d'août 1999 qui prévoit que « [l]es deux partenaires de coalition se mettent d'accord pour assurer que, en cas de violence envers la femme dans le cadre d'un ménage, ce ne soit dorénavant plus la femme qui soit obligée de quitter le domicile conjugal. Il faudra veiller à ce que celui qui est à l'origine des violences se voit interdit l'entrée au domicile. »

L'expulsion de l'auteur de violences domestiques est une mesure innovatrice qui vise à réaliser les trois objectifs suivants :

1. la prévention immédiate des actes de violence domestique dans les situations aiguës ;
2. la responsabilisation des auteurs de violence, notamment en vue d'une prévention à long terme ;
3. la prise de conscience au niveau de la société de la gravité et de la spécificité de la violence domestique.

Comme, à elle seule, l'expulsion est insuffisante pour atteindre ces objectifs, la loi repose sur un concept global, composé de cinq éléments essentiels, intimement liés les uns aux autres : les circonstances aggravantes, l'expulsion par la police de l'auteur de violences, les procédures de référé spéciales, le renforcement du rôle des associations de défense des droits des victimes et la collecte de statistiques. Par ailleurs, la loi abroge l'article 413 du Code pénal qui rend excusables le meurtre et les coups ou blessures commis par l'un des époux sur l'autre époux et son complice, à l'instant où il les surprend en flagrant délit d'adultère.

1. Les circonstances aggravantes

La loi du 8 septembre 2003 rattache des aggravations de peine au fait que des violences physiques, psychologiques ou sexuelles, ont été commises à l'égard du conjoint ou concubin, à l'égard d'un ascendant ou descendant ou d'autres personnes proches.

Ces circonstances aggravantes traduisent la prise de conscience au niveau de la société que la violence domestique n'est pas une peccadille, qu'au contraire elle constitue une catégorie de violence particulièrement grave.

En effet, de par le fait que la violence domestique émane d'une personne à laquelle la victime est attachée par des sentiments d'affection, la souffrance de la victime s'en trouve amplifiée.

2. L'expulsion par la police

Avant l'entrée en vigueur de la loi, l'intervention de la police en cas de violence domestique se résumait, dans la majorité des cas, à ce qui en allemand est appelé « Streitschlichtung » : elle a essayé de calmer le mari et, le cas échéant, elle a conduit l'épouse dans un centre d'accueil.

Ce type d'intervention a pour effet de banaliser les faits qui sont à l'origine de l'intervention et entérine implicitement la répartition du pouvoir entre l'auteur et la victime, puisqu'en éloignant la victime il la rend responsable pour l'arrêt de la violence. De surcroît, la pratique montre que l'efficacité d'une intervention du genre « Streitschlichtung » au niveau de la prévention de la violence domestique est très réduite.

Or, l'intervention policière en matière de violence domestique a une forte signification symbolique, parce qu'elle constitue chronologiquement la première réaction des autorités publiques à la violence domestique.

La loi sur la violence domestique introduit, donc, une mesure de police administrative, d'une durée de 10 jours, qui permet à la police d'expulser de son domicile une personne qui met en danger une personne proche avec laquelle elle cohabite. Il appartient à la police de prendre cette mesure, sur autorisation du procureur d'Etat, s'il existe des indices graves, précis et concordants qu'une personne s'apprête à commettre une infraction contre la vie ou l'intégrité physique du conjoint ou concubin, d'un ascendant ou descendant ou encore d'un ascendant ou descendant du conjoint ou concubin.

3. Les procédures de référé

L'éviction de l'auteur de violences, à elle seule, ne suffit pas à protéger la victime contre toutes les agressions de sa part : elle n'évite pas les

harcèlements téléphoniques, les visites imprévisibles de l'auteur au lieu de travail, à la crèche, les poursuites en voiture, etc.

Par ailleurs, la période de 10 jours au cours de laquelle joue l'interdiction de retour prononcée par la police est généralement trop brève pour permettre à la victime de se reprendre en mains et de réunir autour d'elle les conditions pour un nouveau départ.

Ainsi, la loi prévoit trois sortes de mesures de protection que les victimes de violence domestique peuvent solliciter en justice :

1) l'interdiction de retour consécutive à la mesure d'expulsion prise par la Police ;

2) l'expulsion de l'auteur et l'interdiction de retour ;

3) une série d'interdictions qui ont vocation à jouer surtout après une séparation définitive de l'auteur et de la victime ou en complément à une interdiction de retour, comme par exemple l'interdiction de fréquenter certains endroits, de prendre contact avec la victime, etc.

4. Le renforcement du rôle des associations de défense des droits des victimes

Une lutte renforcée contre la violence domestique implique un renforcement du rôle des associations de défense des droits des victimes, qui par leur expérience, leur expertise et leur contact avec les victimes sont des partenaires indispensables dans cette matière.

Ce renforcement du rôle sera assuré par trois mesures :

1) la création des conditions nécessaires à l'adoption d'un rôle actif par les associations en cas de situation aiguë : la collaboration obligatoire entre la police et un service d'assistance aux victimes de violence domestique qui a la mission de prendre contact, de sa propre initiative, avec la victime pour lui procurer un soutien approprié et l'informer de la possibilité de porter plainte et de demander en référé d'autres mesures de protection adéquates;

2) la possibilité pour la victime de se faire assister ou représenter par un(e) collaborateur /-trice d'un service d'assistance aux victimes de violence domestique tant dans le cadre d'une procédure tendant à faire prononcer une interdiction de retour au domicile consécutive à la mesure d'expulsion que dans celui d'une procédure ayant pour objet d'autres mesures de protection ;

3) la possibilité pour les associations de défense des droits de la victime de mettre en marche l'action publique.

5. Collecte de statistiques et du suivi de la mise en œuvre de la loi

Chaque année des statistiques doivent être établies par le Ministre de la Justice, la Police, le Ministère Public et les services d'assistance aux victimes de violence domestique sur le nombre de plaintes, de dénonciations, de mesures d'expulsion et autres types d'intervention policière, d'interventions sociales, de poursuites et de condamnations pour certaines infractions.

La loi du 8 septembre 2003 charge un comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence

- 1) de la centralisation et de l'examen de statistiques en matière de violence envers des personnes proches
- 2) du suivi de la mise en œuvre des dispositions de la loi.

Le **règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence** détermine la composition, l'organisation et le fonctionnement de ce comité. Il convient de relever qu'il fixe à neuf le nombre des membres effectifs et prévoit que parmi ces membres figurent quatre représentants du Gouvernement, deux représentants des autorités judiciaires, un membre de la Police et deux membres représentants des services d'assistance aux victimes de violence domestique agréés. La nomination est faite par la Ministre de la Promotion Féminine, sur proposition des ministres du ressort, respectivement des services d'assistance aux victimes de violence domestique.

6. Le « flagrant délit d'adultère »

Finalement, la loi abroge l'article 413 du Code pénal qui rend excusables le meurtre et les coups ou blessures commis par l'un des époux sur l'autre époux et son « complice », à l'instant où il les surprend en « flagrant délit d'adultère ».

Texte du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence

Vu la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique et en particulier son article IV ;

Vu l'article 2 paragraphe 1 de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence ;

Sur le rapport de Notre Ministre de la Promotion Féminine, de Notre Ministre de l'Intérieur et de Notre Ministre de la Justice et après délibération du Gouvernement en Conseil ;

Arrêtons :

Chapitre 1er : Composition

Art. 1er : (1) Le comité de coordination entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence, ci-après désigné le « comité », prévu par l'article IV de la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique, comprend neuf membres titulaires, dont un président et un vice-président.

(2) La répartition des mandats est la suivante :

- 1) quatre représentants du Gouvernement, dont deux représentants du Ministre ayant la Promotion Féminine dans ses attributions, un représentant du Ministre ayant la Justice dans ses attributions et un représentant du Ministre ayant l'Intérieur dans ses attributions ;
- 2) deux représentants des autorités judiciaires ;
- 3) un membre de la Police ;
- 4) deux représentants des services d'assistance aux victimes de violence domestique agréés.

(3) Pour chaque membre titulaire est nommé un membre suppléant.

(4) Les membres titulaires et suppléants sont nommés, pour un terme renouvelable de cinq ans, par le Ministre ayant dans ses attributions la Promotion Féminine, sur proposition du ministre du ressort, respectivement des services d'assistance aux victimes de violence domestique agréés.

Chapitre 2 : Missions

Art. 2 : (1) Le comité centralise et étudie les statistiques visées à l'article III de la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique, qui lui sont communiquées au plus tard le 1^{er} février de chaque année par le Ministre ayant la Justice dans ses attributions, la Police, le Ministère public et les services

d'assistance aux victimes de violence domestique, chacun en ce qui le concerne.

Sur le rapport des différents membres du comité, il examine la mise en œuvre et les éventuels problèmes d'application pratique des articles I^{er} à II de la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique, des articles 1017-1 à 1017-12 du nouveau Code de procédure civile et de l'article 3-1 du Code d'instruction criminelle.

Au moins une fois par an, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, le comité transmet, sous la forme d'un rapport écrit, les statistiques et le résultat des examens visés aux deux alinéas précédents au Gouvernement, par l'intermédiaire du Ministre ayant la Promotion Féminine dans ses attributions. Il peut y joindre toute proposition qu'il juge utile.

(2) Par ailleurs, le comité est habilité à examiner, soit de sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement, toute question ayant trait à la lutte contre la violence domestique, dont le volet de la prévention et le volet thérapeutique, et à adresser au Gouvernement les suggestions qu'il juge appropriées.

Chapitre 3 : Organisation

Art. 3 : Le Ministre ayant la Promotion Féminine dans ses attributions désigne un président parmi ses représentants et un vice-président parmi les autres membres.

Il désigne, en outre, un secrétaire administratif parmi ses agents. Le secrétaire administratif assiste aux délibérations sans voix délibérative.

Art. 4 : En cas de besoin, le comité peut s'adjoindre des experts.

Chapitre 4 : Fonctionnement

Art. 5 : Les travaux du comité sont dirigés par le président, ou en cas d'empêchement par le vice-président.

Le comité est convoqué par son président, ou, en cas d'empêchement, par son vice-président, de sa propre initiative ou à la demande d'au moins trois membres. Le comité est convoqué au moins une fois par trimestre.

Art. 6 : Les décisions du comité sont prises à la majorité des membres présents.

Art. 7 : Le comité peut élaborer un règlement interne qui précise les modalités de son fonctionnement interne.

Chapitre 5 : Dispositions finales

Art. 8 : Les membres du comité et le secrétaire administratif sont tenus de respecter la confidentialité des informations qu'ils reçoivent en cette qualité et qui sont identifiées comme étant confidentielles. Par ailleurs, ils sont tenus d'observer le secret des délibérations du comité.

Art. 9 : Notre Ministre de la Promotion Féminine, Notre Ministre de l'Intérieur et Notre Ministre de la Justice sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement, qui sera publié au Mémorial.

La Ministre de la Promotion Féminine, Palais de Luxembourg, le 24 novembre 2003
Marie-Josée Jacobs Henri

Le Ministre de l'Intérieur,
Michel Wolter

Le Ministre de la Justice,
Luc Frieden

TEXTE DE LA LOI

Art. I^{er}. (1) Dans le cadre de ses missions de prévention des infractions et de protection des personnes, la Police, avec l'autorisation du procureur d'Etat, expulse de leur domicile et de ses dépendances les personnes contre lesquelles il existe des indices qu'elles se préparent à commettre à l'égard d'une personne proche avec laquelle elles cohabitent une infraction contre la vie ou l'intégrité physique, ou qu'elles se préparent à commettre à nouveau à l'égard de cette personne, déjà victime, une infraction contre la vie ou l'intégrité physique.

Sont à considérer comme personne proche au sens du présent article le conjoint ou la personne avec laquelle la personne qui fait l'objet d'une mesure d'expulsion vit habituellement, ses ascendants et ses descendants légitimes, adoptifs ou naturels ainsi que les ascendants et les descendants légitimes, adoptifs ou naturels du conjoint ou de la personne avec laquelle vit habituellement la personne qui fait l'objet d'une mesure d'expulsion. En ce qui concerne les descendants du conjoint ou de la personne avec laquelle vit habituellement la personne qui fait l'objet d'une mesure d'expulsion seuls entrent en ligne de compte les descendants mineurs ou handicapés.

La personne qui fait l'objet d'une mesure d'expulsion ne peut exciper d'éventuels droits réels ou personnels par rapport au domicile pour s'opposer à la mesure.

(2) L'expulsion emporte interdiction pour la personne expulsée d'entrer au domicile et à ses dépendances.

Si la nécessité se présente pour la personne expulsée d'entrer au domicile ou à ses dépendances, nonobstant l'interdiction visée à l'alinéa premier, elle ne peut le faire qu'en présence d'un agent de la Police.

(3) La Police donne à la personne qui fait l'objet de la mesure d'expulsion la possibilité d'emmener les objets personnels dont elle a un besoin urgent et de s'informer sur ses possibilités d'hébergement.

L'intéressé communique à la Police l'adresse à laquelle il peut être joint. S'il ne peut ou ne veut fournir d'adresse, il est réputé faire une élection de domicile à l'administration communale du lieu du domicile, notamment pour les besoins des convocations et des notifications prévues aux articles 1017-3 et 1017-4 du nouveau Code de procédure civile et pour ceux de la signification d'une éventuelle assignation en vertu de l'article 1017-9 du nouveau Code de procédure civile, et la Police l'en informe.

En outre, la Police se fait remettre toutes les clés donnant accès au domicile et à ses dépendances et avise l'intéressé que s'il s'introduit ou tente de s'introduire dans son domicile ou ses dépendances nonobstant la mesure d'expulsion, il s'expose aux sanctions pénales prévues par l'article 439 du code pénal.

(4) Lorsque l'intéressé refuse d'obtempérer volontairement à la mesure d'expulsion ordonnée, la Police est autorisée à l'expulser au besoin par la force.

(5) L'expulsion fait l'objet d'un procès-verbal à dresser incontinent par les agents de la Police et à transmettre au procureur d'Etat. Ce procès-verbal mentionne notamment:

- les indices à la base de la mesure d'expulsion;
- le jour et l'heure de la mesure ordonnée;
- l'adresse fournie par la personne expulsée permettant de la joindre.

Si l'exécution de la mesure ordonnée a dû être assurée par la force, il en est fait mention au procès-verbal.

Le procès-verbal mentionne toutes autres déclarations que la personne expulsée entend faire.

Le procès-verbal est présenté à la personne expulsée pour signature. Copie lui est remise. En cas de refus de signer, ou en cas de refus d'accepter la remise de la copie, mention est faite du refus et des motifs de celui-ci.

Copie du procès-verbal est également remise à la personne proche à protéger. Si cette personne, pour des motifs de fait ou de droit, n'est pas à même de se voir remettre une copie, et s'il n'y a aucune autre personne à même de recevoir la copie en lieu et place de la personne proche à protéger, mention en est faite.

(6) La mesure d'expulsion prend fin de plein droit à 17.00 heures, le 10^e jour suivant celui de son entrée en vigueur, sous réserve des dispositions de l'article 1017-2 du nouveau Code de procédure civile.

A l'expiration de la mesure d'expulsion et en l'absence d'une interdiction de retour au domicile prononcée sur base des articles 1017-1 et suivants du nouveau Code de procédure civile, la Police restitue les clés à l'intéressé qui les réclame.

Art. II. De même, la Police informe un service d'assistance aux victimes de violence domestique de la mesure d'expulsion et lui communique l'adresse et l'identité de la personne protégée.

Est visé par l'expression «service d'assistance aux victimes de violence domestique» tout organisme de droit privé ou public dont l'objet consiste à assister, guider et conseiller des personnes victimes de violence domestique en recherchant activement leur contact.

L'organisme doit posséder, pour l'exercice des activités visées ci-dessus, un agrément écrit en application de la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique. Outre les conditions légales prévues à l'article 2 de la loi du 8 septembre 1998 précitée et les conditions réglementaires prises en exécution de cette loi, l'organisme doit garantir que ses activités s'effectuent en collaboration avec la Police, les instances judiciaires et autres instances étatiques compétentes, compte tenu de la spécificité des rôles qui leur sont respectivement dévolus, ainsi que dans le respect de la volonté et de la dignité de la personne protégée.

Toute personne qui, à un titre quelconque, participe aux activités d'un service d'assistance aux victimes de violence domestique, obtient ou reçoit communication de données personnelles en application du présent article est tenue au secret professionnel aux conditions et sous les peines de l'article 458 du Code pénal.

Art. III. Le Ministre de la Justice, la Police, le Ministère public, les services d'assistance aux victimes de violence domestique établissent chaque année des statistiques ventilées par sexe, âge et relation entre auteur et victime et indiquant pour chaque rubrique l'existence ou l'absence d'une situation de cohabitation entre l'auteur et la victime, chacun pour ce qui le concerne, sur le nombre de plaintes, dénonciations, mesures d'expulsion et autres types d'intervention policière, interventions sociales, poursuites et condamnations pour les infractions visées aux articles suivants:

327 à 330 combinés à l'article 330-1,
372 à 377,
395,
396,

401 bis,
409,
434 à 438, combiné à l'article 438-1 et
439 alinéa 2 du Code pénal.

Art. IV. Il est créé un comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence, composé de représentants d'instances étatiques compétentes pour la mise en oeuvre de la présente loi ainsi que de représentants de services d'assistance aux victimes de violence domestique agréés, chargé de centraliser et d'étudier les statistiques visées à l'article précédent, d'examiner la mise en oeuvre et les éventuels problèmes d'application pratique des articles I^{er} à II de la présente loi, des articles 1017-1 à 1017-12 du nouveau Code de procédure civile et de l'article 3-1 du Code d'instruction criminelle et de soumettre au Gouvernement les propositions qu'il juge utile. Un règlement grand-ducal fixe sa composition, son organisation et son mode de fonctionnement.

Dispositions modificatives

Art. V. L'alinéa 2 de l'article 33 de la loi du 31 mai 1999 sur la Police et l'Inspection générale de la Police est remplacé comme suit:

« A cet effet, elle assure une surveillance générale et des contrôles dans les lieux qui lui sont légalement accessibles, exerce les attributions définies par les articles I à III de la loi du ... sur la violence domestique, exécute des mesures de police administrative et prend des mesures matérielles de police administrative de sa compétence. »

Art. VI. Le Code pénal est modifié et complété comme suit:

1°. L'article 329 est remplacé comme suit :

«**Art. 329** La menace par gestes ou emblèmes d'un attentat contre les propriétés, punissable d'une peine criminelle, sera punie d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 euros à 1.000 euros.

La menace par gestes ou emblèmes d'un attentat contre les personnes, punissable d'une peine criminelle ou d'une peine d'emprisonnement d'au moins six mois, sera punie d'un emprisonnement de trois mois à un an et d'une amende de 251 euros à 3.000 euros. »

2°. A la suite de l'article 330 est inséré un nouvel article 330-1 dont la teneur est la suivante:

«**Art. 330-1.** Le minimum des peines portées par les articles 327, 329 et 330 sera élevé conformément à l'article 266, si le coupable a commis la menace d'attentat à l'égard

- 1° du conjoint ou conjoint divorcé, de la personne avec laquelle il vit ou a vécu habituellement;
- 2° d'un ascendant légitime ou naturel ou de ses père ou mère adoptifs;
- 3° d'un descendant légitime, naturel ou adoptif;
- 4° d'un frère ou d'une sœur;
- 5° d'un ascendant légitime ou naturel, des père ou mère adoptifs, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur d'une personne visée sub 1°;
- 6° d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur;
- 7° d'une personne qui est tenue à son égard par des liens de subordination.»

3°. Avant le dernier alinéa de l'article 377 est inséré un nouvel alinéa, libellé comme suit :

«Si la victime est

- 1° le conjoint ou le conjoint divorcé, la personne avec laquelle le coupable vit ou a vécu habituellement,
- 2° un ascendant légitime, naturel ou adoptif du coupable;
- 3° un frère ou une sœur ;
- 4° un ascendant légitime ou naturel, les père ou mère adoptifs, un descendant, un frère ou une sœur d'une personne visée sub 1°. »

4°. L'article 409 est remplacé comme suit:

« **Art. 409.** Sera puni d'un emprisonnement de six mois à cinq ans et d'une amende de 251 euros à 5.000 euros, quiconque aura volontairement fait des blessures ou porté des coups

- 1° au conjoint ou conjoint divorcé, à la personne avec laquelle il vit ou a vécu habituellement;
- 2° à un ascendant légitime ou naturel ou ses père ou mère adoptifs;
- 3° à un descendant légitime, naturel ou adoptif de quatorze ans ou plus;
- 4° à un frère ou une sœur ;
- 5° à un ascendant légitime ou naturel, aux père ou mère adoptifs, à un descendant de quatorze ans accomplis, à un frère ou à une sœur d'une personne visée sub 1°;
- 6° à une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur;
- 7° à une personne qui est tenue à son égard par des liens de subordination.

Lorsque les coups ou blessures ont été prémédités, les peines seront un emprisonnement de un an à cinq ans et une amende de 501 euros à 5.000 euros.

S'il est résulté des coups ou blessures volontaires visés à l'alinéa 1^{er} une maladie ou une incapacité de travail personnel, les peines seront un emprisonnement de 1 an à 5 ans et une amende de 501 euros à 25.000 euros en l'absence de préméditation et, dans le cas contraire, la réclusion de 5 ans à 10 ans et une amende de 1.000 euros à 30.000 euros.

S'il est résulté des coups ou blessures volontaires visés à l'alinéa 1^{er} soit une maladie paraissant incurable, soit une incapacité permanente de travail personnel, soit la perte de l'usage absolu d'un organe, soit une mutilation grave, les peines seront la réclusion de 10 ans à 15 ans et une amende de 2.500 euros à 50.000 euros en l'absence de préméditation et, dans le cas contraire, la réclusion de 15 ans à 20 ans et une amende de 3.000 euros à 50.000 euros.

Si les coups ou blessures volontaires visés à l'alinéa 1^{er} ont causé la mort, sans intention de la donner, le coupable sera puni de la réclusion de 20 ans à 30 ans, en l'absence de préméditation de ces actes de violence, et de la réclusion à vie, dans le cas contraire.

Si les coups ou blessures volontaires visés au présent article ont été commis à l'encontre d'une personne avec laquelle le coupable cohabite, le tribunal pourra en outre prononcer contre le condamné l'ensemble ou une partie des interdictions suivantes:

- l'interdiction de s'approcher du logement de la victime de plus d'une distance à déterminer;
- l'interdiction de prendre contact avec la victime;
- l'interdiction de s'approcher de la victime de plus d'une distance à déterminer.»

5°. A la suite de l'article 438 est inséré un article 438-1 libellé comme suit:

« **Art. 438-1.** Dans les cas mentionnés aux articles 434 à 438, le minimum des peines portées par ces articles sera élevé conformément à l'article 266, lorsque le coupable a commis le crime ou le délit envers

- 1° son conjoint ou conjoint divorcé, la personne avec laquelle il vit ou a vécu habituellement;
- 2° un ascendant légitime ou naturel ou ses père ou mère adoptifs;
- 3° un descendant légitime, naturel ou adoptif;
- 4° un frère ou une sœur;
- 5° un ascendant légitime ou naturel, les père ou mère adoptifs, un descendant, un frère ou une sœur d'une personne visée sub 1°;

6° une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur;

7° une personne qui est tenue à son égard par des liens de subordination. »

6°. L'article 439 est complété par un nouvel alinéa rédigé comme suit:

« Sera puni d'un emprisonnement de six mois à cinq ans et d'une amende de 501 euros à 5.000 euros, celui qui se sera introduit ou aura tenté de s'introduire dans une maison, un appartement, une chambre ou un logement habités par une personne avec laquelle il a cohabité, ou leurs dépendances, soit à l'aide de menaces ou de violences contre les personnes, soit au moyen d'effraction, d'escalade ou de fausses clefs, soit même au moyen des clefs s'il agit en violation d'une mesure d'expulsion régie par l'article I^{er} de la loi du ... sur la violence domestique, d'une ordonnance de référé attribuant provisoirement le logement commun à son époux, d'une ordonnance lui interdisant le retour au domicile conformément à l'article 1017-1 ou 1017-7 du nouveau Code de procédure civile.»

7°. L'article 448 est complété par un nouvel alinéa dont la teneur est la suivante:

« Lorsque le coupable a commis le délit envers

1° son conjoint ou conjoint divorcé ou la personne avec laquelle il vit ou a vécu habituellement;

2° un ascendant légitime ou naturel ou ses père ou mère adoptifs;

3° un descendant légitime, naturel ou adoptif;

4° un frère ou une sœur;

5° un ascendant légitime ou naturel, les père ou mère adoptifs, un descendant, un frère ou une sœur d'une personne visée sub 1°;

6° une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur;

7° une personne qui est tenue à son égard par des liens de subordination

le minimum des peines portées par le premier alinéa sera élevé conformément à l'article 266. »

Art. VII. Le Code d'instruction criminelle est modifié et complété comme suit:

1°. A la suite de l'article 3 actuel est inséré un nouvel article 3-1 libellé comme suit:

« **Art. 3-1.** 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 375, 401 bis ou 409 du Code pénal ou 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 ne 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.

Quand il s'agit d'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 commise envers des personnes considérées individuellement ou encore d'une infraction au sens des articles 375, 401bis ou 409 du Code pénal, 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. »

2°. L'article 24 (5) est remplacé comme suit :

« (5) Le procureur d'Etat peut préalablement à sa décision sur l'action publique décider de recourir à une médiation s'il lui apparaît qu'une telle mesure est susceptible d'assurer la réparation du dommage causé à la victime, ou bien de mettre fin au trouble résultant de l'infraction ou encore de contribuer au reclassement de l'auteur de l'infraction. Toutefois, le recours à la médiation est exclu en présence d'infractions à l'égard de personnes avec lesquelles l'auteur cohabite.

Le médiateur est tenu au secret professionnel. »

Art. VIII. Le nouveau Code de procédure civile est modifié et complété comme suit:

Dans la deuxième partie, au livre Ier, à la suite du titre VII intitulé « De l'intervention de justice quant aux droits des époux », est inséré un nouveau titre VII bis intitulé « De l'intervention de justice en cas de violence domestique » libellé comme suit :

« **Titre VII bis. – De l'intervention de justice en cas de violence domestique**

Section 1 : De l'interdiction de retour au domicile consécutive à l'expulsion -mesure de police administrative

Art. 1017-1. Dans les cas où l'une des personnes énumérées à l'alinéa suivant a bénéficié de la protection d'une mesure d'expulsion fondée sur l'article I^{er} de la loi du ... sur la violence domestique, elle peut, par simple requête, demander au président du tribunal d'arrondissement de prononcer à l'égard de la personne expulsée une interdiction de retour au domicile pour une période maximale de trois mois consécutive à l'expiration de la mesure d'expulsion, et ce sans égard aux éventuels droits réels ou personnels de la personne expulsée par rapport au domicile.

Sont habilités à formuler pareille demande,

1° le conjoint de la personne expulsée ou la personne avec laquelle la personne expulsée vit habituellement, les ascendants et descendants légitimes, naturels ou adoptifs, de la personne expulsée;

2° les ascendants légitimes, naturels ou adoptifs, les descendants légitimes, naturels ou adoptifs mineurs ou atteints d'un handicap, du conjoint de la personne expulsée ou de la personne avec laquelle la personne expulsée vit habituellement,

à condition d'avoir cohabité avec la personne expulsée avant son expulsion et de justifier du fait que le domicile satisfait leurs besoins urgents de logement.

L'interdiction visée au premier alinéa prend fin de plein droit dès qu'une décision intervient pour régler la résidence des époux durant l'instance en divorce.

Art. 1017-2. La requête doit être présentée au plus tard le dixième jour suivant l'entrée en vigueur de la mesure d'expulsion fondée sur l'article I^{er} de la loi du ... sur la violence domestique précitée. Si la demande a été introduite en conformité des dispositions du présent alinéa, l'expulsion continuera à produire ses effets en attendant l'ordonnance du président à intervenir.

Elle est formée au greffe par l'intéressé ou par son mandataire et consignée sur un registre spécial, sur papier non timbré, tenu au greffe du tribunal.

La déclaration contient, sous peine de nullité:

1° les noms, prénoms, professions des parties demanderesse et défenderesse;

2° le domicile dont question ainsi que l'adresse que la partie défenderesse a communiquée à la Police en application de l'article I^{er} (3), alinéa 2 de la loi du ... sur la violence domestique, à moins qu'elle n'ait omis de le faire, auquel cas la mention du domicile suffit;

3° l'objet de la demande et l'exposé des moyens.

A la requête est jointe la copie du procès-verbal dressé au moment de l'expulsion.

Art. 1017-3. Le greffier convoque les parties par lettre recommandée à la poste en leur faisant connaître les jour, heure et lieu de l'audience. Il y joint une copie de la requête pour le défendeur. La convocation contient, à peine de nullité la mention de l'article 80 alinéa 1^{er}. Copie de la convocation est également envoyée à la police.

L'audience pourra être fixée à un jour férié ou à un jour habituellement chômé.

Il est statué d'urgence sur la demande par ordonnance du président. L'ordonnance prononçant l'interdiction de retour au domicile est exécutoire par provision et sans caution, sur minute et avant enregistrement. L'ordonnance est notifiée par la voie du greffe. Le greffier envoie également copie de l'ordonnance à la Police.

« **Art. 1017-4.** L'ordonnance peut être frappée d'appel dans un délai de quinze jours à partir de la notification.

L'appel est porté devant la Cour d'appel. Il est formé par le dépôt d'une requête motivée au greffe du tribunal d'arrondissement. La date du dépôt est inscrite par le greffier sur l'original de la requête. Dans les trois jours du dépôt de la requête, le dossier est transmis à la Cour d'appel. L'appel est jugé selon la même procédure qu'en première instance.

En cas de défaut, l'ordonnance est susceptible d'opposition dans un délai de huit jours à partir de la notification, lequel court simultanément avec le délai d'appel. L'opposition consiste dans une déclaration à faire au greffe du tribunal d'arrondissement.

L'arrêt rendu sur l'appel n'est pas susceptible d'opposition. »

Art. 1017-5. (1) Les parties seront tenues de comparaître en personne ou par un avocat.

(2) Les parties peuvent se faire assister ou représenter par:
un avocat,
leur conjoint ou la personne avec laquelle elles vivent habituellement,
leurs parents ou alliés en ligne directe,
leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au troisième degré inclus,
les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise,
un collaborateur d'un service d'assistance aux victimes de violence domestique.

Le représentant s'il n'est avocat doit justifier d'un pouvoir spécial.

Art. 1017-6. Le président peut, à la demande de la partie requérante, prononcer des condamnations à des astreintes.

Section 2: De diverses autres interdictions et injonctions en matière de violence

Art. 1017-7. Lorsqu'une personne rend intolérable pour une personne proche la continuation de la vie commune, soit parce qu'elle l'agresse ou la menace de l'agresser soit parce qu'elle a à son encontre un comportement qui porte gravement atteinte à sa santé psychique, le président du tribunal d'arrondissement, lui enjoint, sur la demande de la personne concernée, de quitter le domicile et ses dépendances et lui interdit d'y retourner avant l'expiration d'un délai maximal de trois mois, et ce sans égard aux éventuels droits réels ou personnels de la partie défenderesse par rapport au domicile.

Sont habilités à formuler pareille demande,

1° le conjoint ou la personne avec laquelle la personne défenderesse vit habituellement, les ascendants et descendants légitimes, naturels ou adoptifs;

2° les ascendants légitimes, naturels ou adoptifs, les descendants légitimes, naturels ou adoptifs mineurs ou atteints d'un handicap, du conjoint ou de la personne avec laquelle la partie défenderesse vit habituellement,

à condition de justifier du fait que le domicile satisfait leurs besoins urgents de logement et qu'elles cohabitent ou ont cohabité avec la partie défenderesse au cours des trois mois précédant la demande.

L'interdiction visée au premier alinéa prend fin de plein droit dès qu'une décision intervient pour régler la résidence des époux durant l'instance en divorce.

Art. 1017-8. Lorsqu'une personne agresse ou menace d'agresser une personne proche ou lorsqu'elle a à son encontre un comportement qui porte gravement atteinte à sa santé psychique et lui rend ainsi intolérable toute rencontre avec elle, le président du tribunal d'arrondissement prononce, sur la demande de la personne concernée, tout ou partie des injonctions ou interdictions énumérées ci-après, à condition qu'elles ne vont pas à l'encontre d'intérêts fondamentaux et légitimes de la partie défenderesse:

- l'interdiction de prendre contact avec la partie demanderesse;
- l'interdiction d'envoyer des messages à la partie demanderesse;
- l'interdiction de s'approcher de la partie demanderesse de plus d'une distance à définir;

- l'interdiction d'établir son domicile dans le même quartier que la partie demanderesse;
- l'interdiction de fréquenter certains endroits;
- l'interdiction d'emprunter certains itinéraires;
- l'interdiction, renouvelable, pour une durée à fixer par le Président, d'héberger son ou ses enfants ou de voir son enfant ou ses enfants en-dehors d'une structure spécialisée désignée par lui en attendant toute autre décision judiciaire à intervenir en matière de droit de garde et de visite;
- l'injonction de laisser la partie demanderesse entrer au domicile commun pour enlever ses affaires personnelles.

Sont habilités à formuler pareille demande

1° le conjoint ou conjoint divorcé, la personne avec laquelle la partie défenderesse vit ou a vécu habituellement, les ascendants légitimes, naturels ou adoptifs, les descendants légitimes, naturels ou adoptifs;

2° les ascendants légitimes, naturels ou adoptifs, les descendants légitimes, naturels ou adoptifs mineurs ou atteints d'un handicap du conjoint ou du conjoint divorcé ou de la personne avec laquelle la partie défenderesse vit ou a vécu habituellement.

Art. 1017-9. La demande est portée par voie d'assignation à une audience tenue au jour et à l'heure indiquée par le président. L'audience peut être tenue un jour férié ou un jour habituellement chômé.

L'assignation est dispensée des droits de timbre et d'enregistrement et de la formalité de l'enregistrement.

Art. 1017-10. (1) Les parties seront tenues de comparaître en personne ou par un avocat.

(2) Les parties peuvent se faire assister ou représenter par:
 un avocat,
 leur conjoint ou la personne avec laquelle elles vivent habituellement,
 leurs parents ou alliés en ligne directe,
 leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au troisième degré inclus,
 les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise,
 un collaborateur d'un service d'assistance aux victimes de violence domestique.

Le représentant s'il n'est avocat doit justifier d'un pouvoir spécial.

Art. 1017-11. Il est statué d'urgence sur la demande.

Art. 1017-12. Sont applicables les dispositions des articles 938 à 940. »

Dispositions abrogatoires

« **Art. IX.** L'article VI de la loi du 19 juillet 1997 complétant le code pénal en modifiant l'incrimination du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales est abrogé.

Art. X. L'article 413 du Code pénal est abrogé.

Dispositions finales

Art. XI. Dans toute disposition légale ou réglementaire future, la référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes « loi sur la violence domestique ».

Art. XII. La présente loi entrera en vigueur le premier du mois suivant celui de son insertion au Mémorial.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) – approbation du Protocole facultatif et de l'amendement au paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention

Le Ministère de la Promotion Féminine a contribué à l'élaboration d'une part de la loi du 15 mai 2003 approuvant le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté par l'Assemblée Générale de l'Organisation des Nations Unies, le 6 octobre 1999, et d'autre part loi du 15 mai 2003 approuvant l'amendement au paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adopté à la huitième réunion des Etats parties le 22 mai 1995.

Le protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est un instrument juridique international à vocation universelle consacrant le droit des individus à agir contre un Etat accusé d'avoir violé un des droits inscrits dans la Convention alors que les voies internes de recours n'ont pas permis d'obtenir réparation.

Il donne au profit de particuliers ou groupes de particuliers, en l'occurrence les femmes, un droit de pétition.

Ce droit de pétition permet à la personne s'estimant lésée à faire une plainte dénommée communication, qui consiste en une demande adressée au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes d'analyser et d'étudier des cas de discriminations issues du non-respect de ladite Convention par un Etat partie, dont la personne plaignante relève.

Il donne au profit du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes un droit d'enquête.

Par la ratification du Protocole les Etats sont liés à un système de contrôle mutuellement accepté.

Le protocole permet d'accentuer l'impact de la Convention et d'assurer une meilleure mise en œuvre ainsi qu'une plus grande efficacité de la Convention par le dévoilement de discriminations ponctuelles ou générales qui ne sont pas nécessairement mises en évidence dans les rapports présentés sous l'article 18 de la Convention. L'interprétation donnée à l'occasion des procédures de plaintes à l'une ou l'autre des dispositions de la Convention contribuera à guider les Etats parties dans leurs efforts à appliquer la Convention.

L'instrument de ratification du Protocole par le Luxembourg est entré en vigueur auprès des Nations Unies le 1^{er} juillet 2003 et pour le Grand-Duché de Luxembourg le 1^{er} octobre 2003.

L'amendement du paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes consiste à modifier le temps de réunion nécessaire au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, appelé le Comité, pour l'analyse des rapports initiaux et quadri-annuels des Etats parties à la Convention, les délais prévus jusqu'ici étant trop restreints.

(2 semaines annuellement)

Ainsi grâce à la ratification de cet amendement par les Etats parties, le Comité pourra dorénavant se réunir aussi souvent qu'il l'estime nécessaire sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale. Le Comité joue un rôle fondamental dans l'avancement de la cause de l'égalité entre les sexes au niveau national et apporte un soutien aux actions de l'ONU dans ce domaine. Le Comité est l'instance appropriée pour évaluer et assurer le suivi des progrès réalisés dans l'application des stratégies prospectives d'action pour abolir toute forme de discrimination.

Par le dépôt de l'instrument d'acceptation de l'amendement à l'article 20 paragraphe 1, les Etats parties contribuent activement à l'amélioration de son fonctionnement et lui donnent les outils nécessaires à l'accomplissement efficace et productif de sa tâche d'analyste et de conseiller.

Les Etats membres ont décidé que l'amendement entrera en vigueur lorsqu'il aura été examiné par l'Assemblée générale et que la majorité des deux tiers des Etats parties aura notifié au Secrétaire général, en sa qualité de dépositaire de la Convention, qu'elle accepte.

L'instrument de ratification de l'amendement a été déposé par le Grand-Duché de Luxembourg auprès des Nations Unies le 1^{er} juin 2003. L'amendement n'est pas encore entré en vigueur vu le nombre insuffisant de ratifications.

Loi du 19 décembre 2003 portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du Plan d'action national en faveur de l'emploi 1998

Le Ministère de la Promotion Féminine a également contribué à l'élaboration de la loi du 19 décembre 2003 portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi plus spécifiquement dans le cadre de l'article 3 qui complète la loi du 12 février 1999 par un nouvel article IIbis relatif à la mise en oeuvre des dispositions concernant le sexe sous – représenté.

Art. 3. La loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 est complétée par un article IIbis nouveau qui prend la teneur suivante :

‘Article IIbis : Mise en oeuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté’

1. Définition

Pour l'application des dispositions des articles 5, paragraphe (2) et 14, paragraphe (2) de la loi modifiée du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes ainsi que des articles 37 et 44, paragraphe (3), de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi ; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, est considéré comme sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminés celui dont la représentation est égale ou inférieure à quarante pour cent de l'ensemble des travailleurs exerçant cette profession ou ce métier sur le territoire national.

2. Procédure administrative

(1) L'employeur qui désire engager une personne du sexe sous-représenté et obtenir à ce titre le remboursement d'une quote-part à charge du fonds pour l'emploi sollicite l'avis du/de la délégué-e à l'égalité.

(2) Il adresse une demande écrite au ministre ayant dans ses attributions la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

(3) La demande doit contenir :

1. Le descriptif de l'effectif du personnel arrêté au dernier jour du mois précédant l'introduction de la demande du personnel de l'entreprise avec spécification du sexe, de la profession, du métier, du degré de hiérarchie, des fonctions de l'ensemble des salarié-e-s ;
2. Le descriptif du poste vacant, notamment du point de vue hiérarchie, fonction et profil requis ;
3. L'avis du/de la délégué-e à l'égalité.

(4) Le ministre ayant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses attributions transmet en cas de sous-représentation justifiée

la demande d'obtention de quote-part au ministre ayant le travail et l'emploi dans ses attributions qui procède la prise en charge de la quote-part à charge du fonds pour l'emploi.

3. Dérogations à la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement

(1) Afin de permettre l'application desdites mesures, l'employeur est autorisé, par dérogation à l'article 3 de la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles, et les conditions de travail, à diffuser ou à publier des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi et privilégiant les travailleurs du sexe sous-représenté.

(2) Par ailleurs, afin d'assurer une pleine égalité entre salariés masculins et féminins, l'employeur peut prévoir des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le ou les travailleurs du sexe sous-représenté qu'il a engagé-e-s ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle de ce(s) travailleur(s).

(3) Pour pouvoir se prévaloir des dérogations prévues aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, l'employeur se munira préalablement d'une attestation écrite du ministre de la Promotion Féminine certifiant l'état de sous-représentation des travailleurs du sexe qu'il s'agit de privilégier'.

B. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Suivi du projet 'Partageons l'égalité - Gläichheet delen - Gleichheit teilen'

1) Projet Hesperange

Une classe de préscolaire de Hesperange a lancé le projet 'Eng Schoul fir se all, eng Schoul fir d'Liewen'.

Les thèmes suivants seront traités :

- éducation interculturelle
- éducation individuelle
- éducation en genre
- encouragement linguistique
- travail des parents.

Une des enseignantes de ce projet avait participé au projet 'Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen'.

2) Visite à Berlin (Allemagne) du groupe des enseignantes du préscolaire

Les enseignantes ayant participé au projet ‘Partageons l’égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen’ ainsi que les participantes du projet scolaire de Hesperange ont visité deux crèches interculturelles à Berlin.

Un échange avec un groupe d’étudiantes et leur professeur à l’université a eu lieu au sujet des possibilités d’évaluation du projet scolaire et des aspects du genre.

3) Le ‘Prix Nic Thoma’

Le prix est décerné tous les deux ans par la Fédération Générale des Instituteurs Luxembourgeois (F.G.I.L.) et porte le nom ‘Prix Nic Thoma’, ancien secrétaire de la F.G.I.L. Le prix est attribué à des personnes ou organismes dont les activités sont de nature à promouvoir, élargir, développer, innover ou approfondir les prestations scolaires, para-et préscolaires de l’école publique ou qui en favorisent et augmentent l’impact dans la société. Les lauréats du prix peuvent être notamment des enseignants, associations, communes, délégations, syndicats, responsables politiques ou des mass média, chercheurs, journalistes, groupes de travail ou de recherche.

En 2003, le prix a été décerné à l’organisation ‘Spektrum 87’ et au corps enseignant de l’école primaire de Lorentzweiler. Un subside de 750€ a été remis au groupe d’institutrices travaillant dans le projet ‘Partageons l’égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen’ pour l’élaboration de matériel pédagogique respectant le genre, notamment pour le conte ‘La princesse au lustre et le Chevalier Peureux’.

4) Formations en genre

Le Ministère de la Promotion Féminine avait organisé en 2001 et en 2002 deux formations en genre intitulées « Train The Trainer in Gender ». En 2003 un réseau des formateurs et formatrices en genre a été créé. Les expert-e-s en genre sont des multiplicateurs/multiplicatrices dans le domaine de l’intégration de la dimension du genre dans les formations. Les membres du réseau intègrent la dimension du genre aussi bien dans des formations en informatique que dans des formations de communication, de Leadership... Les multiplicateurs et multiplicatrices du réseau sont actifs dans les entreprises, les syndicats, les communes, les instituts de formations et les ONG. Selon les besoins les sujets suivants sont traités dans les formations :

- Les rôles des femmes et des hommes
- Les stéréotypes
- La communication entre femmes
- La dynamique de groupes mixtes et homogènes
- Le cadre législatif en matière d’égalité entre les femmes et les hommes
- La situation des femmes et des hommes sur le marché du travail et dans la prise de décision

Par le biais du personnel formateur en genre, il est possible de sensibiliser, d'informer et de former un grand nombre de personnes dans des secteurs très divers.

Ainsi le Ministère de la Promotion Féminine a contribué à des formations organisées par le Service national de la Jeunesse dans le cadre d'un projet de médiation dans les écoles. L'aspect du genre a par la suite été intégré dans ce projet.

5) L'étude 'Importance de l'aspect du genre pour le développement personnel et professionnel des agents éducatifs et sociaux'

Les travaux de l'étude, menée en étroite collaboration entre le Ministère de la Promotion Féminine et les instituts de formations, à savoir le Centre universitaire (Département du stage pédagogique), l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales (IEES) et l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques (ISERP) et entamée en 2001, a abouti en mai/juin 2003 à la passation d'un questionnaire auprès des futurs agents/agentes éducatifs/éducatives et sociaux/sociales - les professeur(e)s, instituteurs/institutrices, éducateurs/éducatrices et des éducateurs/éducatrices gradué-e-s (environ 1.000 personnes). Etant donné que les théories implicites concernant les rôles restent extrêmement présentes dans les représentations et les actes au quotidien, le rôle que peuvent jouer les pratiques éducatives opérées par les agents éducatifs et sociaux est primordial. La construction des représentations, présidant explicitement ou implicitement à l'action, se fait sous l'action de pressions sociétales.

Ainsi, la recherche vise à étudier auprès des personnes des groupes-cibles la construction, déconstruction et reconstruction des identités personnelles et professionnelles relatives au sexe. L'étude a pour objectif de réaliser une banque de données empirique sur les contenus, les formes, les expressions et la genèse des représentations servant de base à l'ancrage de la dimension du genre dans les programmes d'études éducatives et sociales au Luxembourg. Les travaux de l'étude seront continués par l'Université du Luxembourg, un contrat de collaboration étant signé entre le Ministère de la Promotion Féminine et l'université en décembre 2003. La remise des résultats de l'étude quantitative est prévue pour mars 2004.

6) 'Männliche Krankenschwester – weibliche Ombudsmänner'

Dans le cadre d'une conférence au Centre Universitaire de Luxembourg en date du 19 mai 2003, la Prof. Dr. Damaris Nübling, professeure en linguistique historique à l'Université de Mayence, a fait un exposé au sujet de la désignation égalitaire des deux sexes d'un point de vue grammatical dans notre société. La soirée thématique a été organisée par le Ministère de la Promotion Féminine, en collaboration avec le Centre Universitaire de

Luxembourg – Département des Lettres et Sciences Humaines/section d'études luxembourgeoises et le CID-Femmes. La Professeure Nübling a mentionné dans son exposé l'usage neutre des dénominations de professions en Suède. En comparant avec l'exemple allemand, le 'I' majuscule pour p.ex. 'StudentInnen' s'impose de plus en plus.

Politique communale d'égalité entre les femmes et les hommes

Le prix de la meilleure pratique de politique communale d'égalité entre les femmes et les hommes a été décerné à la commune de Beckerich.

En 1995 Beckerich avait créé la première commission d'égalité des chances entre les femmes et les hommes et depuis lors cette commune n'a cessé de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le jury est présidé par le Ministère de la Promotion Féminine et composé de représentant-e-s du Ministère de la Promotion Féminine, du Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la recherche, du Ministère de l'Intérieur, du Syvicol (Syndicats des Villes et Communes du Luxembourg) et du Conseil National des Femmes du Luxembourg.

Le jury a sélectionné parmi quatre communes candidates la commune de Beckerich pour avoir présenté un concept global de politique d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau communal.

Ensemble avec la commission à l'égalité, la déléguée à l'égalité des chances a développé un concept pour réaliser une politique d'égalité des chances, concept approuvé par délibération du conseil communal.

Une des premières tâches a été de dresser l'état de la situation des femmes et des hommes dans la commune. Ensuite un plan d'action, a été développé et concrétisé. La multitude des initiatives a montré l'enthousiasme et l'engagement des responsables et des nombreux volontaires.

L'inventaire sur la situation de la femme réalisé en 1995 a permis d'obtenir des précisions sur la présence des femmes dans les entreprises et les associations ainsi que sur la répartition des postes à responsabilité entre femmes et hommes.

L'exposition « Fra a Mann ass e Gespann » de 1999, a traité de façon exemplaire le partenariat entre les femmes et les hommes.

La commune a participé au projet européen « Femmes de milieu agricole et industriel ». Elle a organisé des cours de langues, de rhétorique, d'autodéfense, d'informatique et autres à l'intention des femmes.

Une structure d'accueil pour enfants a été réalisée; en plus de la création d'emplois elle a permis aux mères d'exercer un travail rémunéré. Ainsi le taux d'emploi des femmes a augmenté sensiblement dans la commune.

Beckerich peut servir d'exemple de bonnes pratiques aux communes en milieu rural.

Beckerich cultive la collaboration avec les communes avoisinantes et a créé le groupe de travail «Service à l'égalité sur base régionale » qui a mené à la création du 'Gender-Haus', maison régionale pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, projet réalisé dans le cadre du programme Leader + et installé à Rédange.

L'égalité entre femmes et hommes reste toutefois un défi pour cette commune : il n'y a pas de femme au conseil communal de Beckerich.

Le prix, une sculpture de l'artiste Lony Hirtz, symbolise la reconnaissance du travail accompli et devrait inciter la population à continuer sa participation active au projet.

Les « Gaytaler Gespräche » qui ont eu lieu les 15 et 16 mai à Vianden, et Körperich (Allemagne) sont une initiative de la 'Landeszentrale für Umweltaufklärung' du Rhénanie-Palatinat et du 'Umwelt-Erlebnis-Zentrum GaytalPark'. Les discours ont été organisés en collaboration avec l'institut 'Taurus' de l'université de Trèves. Les 'Gaytaler Gespräche' ont eu pour but de promouvoir le dialogue de l'égalité entre femmes et hommes dans les zones rurales. Le Ministère de la Promotion Féminine a présenté les actions de politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau communal.

Activités de sensibilisation au changement de choix professionnel des femmes

Les 25 et 26 avril 2003, le Ministère de la Promotion Féminine a participé aux Portes Ouvertes de l'IST (Institut Supérieur de Technologie) avec un stand de prises de photo digitalisée pour permettre aux jeunes étudiantes de mieux visualiser leur future profession dans l'ingénierie. Les photos ont été montées dans un environnement montrant les jeunes femmes dans les métiers de l'ingénierie restés atypiques pour les femmes.

Dans le même cadre, la ministre a félicité les lauréates du prix de l'a.s.b.l. Zonta.

Depuis trois ans le Zonta-Club, section Luxembourg, attribue un prix d'encouragement à des étudiantes méritantes de l'Institut Supérieur de Technologie, action s'intégrant parfaitement dans le cadre des activités de sensibilisation des femmes pour les métiers de l'ingénierie.

Dans le cadre de la sensibilisation des jeunes femmes pour les métiers de l'ingénierie, des sciences appliquées et des nouvelles technologies, a été présenté le projet Ada-Lovelace.

L'objectif Ada-Lovelace veut expressément montrer aux jeunes femmes en voie de formation que le métier de l'ingénieure est un des métiers les plus intéressants et fascinants de nos jours. Avec le développement des nouvelles technologies aucun obstacle n'est plus valable pour empêcher les femmes à vouloir se lancer sur la voie de l'ingénieure en Robotique, en Multi Médias, en Microélectronique, en la construction de ponts vertigineux ou des réseaux de circulation.

Du 7 au 8 novembre 2003 le Ministère de la Promotion Féminine a participé à la foire aux étudiant-e-s.

Des représentantes du CNFL ont participé à diverses manifestations telles des conférences, expositions, tables-rondes etc. au niveau national et international.

Activités d'information sur le changement des cultures

Société Équilibrée

Égalité des Genres – Consensus – Culture dans les sociétés matrilinéaires, matrifocales, matriarcales

Le premier congrès mondial sur les recherches en matière de matriarcat a eu lieu à Luxembourg du 5 au 7 septembre 2003 et fût patronné par le Ministère de la Promotion Féminine.

'Les matriarcats ont une économie équilibrée, permettent des relations femmes –hommes égalitaires et, d'un point de vue politique, ce sont des sociétés de consensus. De plus, elles sont 'durables' au vrai sens du mot, c'est-à-dire qu'elles vivent en paix avec la nature...la spiritualité, l'esthétique et la médecine sont inséparables dans les sociétés matriarcales contrairement aux sociétés patriarcales dans lesquelles ces sphères sociales ont été séparées et le sont encore aujourd'hui...' (Dr Heide Göttner-Abendroth, présidente de l'Académie Hagia).

Le thème que l'Académie Hagia permettait de mettre en évidence les différentes formes de société qui se sont développées au fil des siècles. La Ministre de la Promotion Féminine a ouvert le congrès par une analyse des sociétés matriarcales et patriarcales et les leçons à tirer pour développer une culture de l'égalité des femmes et des hommes.

Le partage des tâches et des devoirs entre les sexes n'a pas toujours été dans le monde ce qu'il est aujourd'hui. C'est ce qu'apprend la recherche sur le matriarcat qui est le principal domaine de recherches de l'Académie Hagia.

Les discussions actuelles sur le genre font prendre conscience que les rôles sexués sont interchangeables et sont en train de changer radicalement.

De plus la recherche sur le matriarcat montre que des modes de vie plus égaux entre femmes et hommes ont déjà existé.

Le patriarcat, c'est la domination des femmes par les hommes. Le matriarcat n'est pas son contraire. Dans les matriarcats, les femmes étaient certes au centre de la société mais elles ne dominaient pas les autres membres. L'objectif n'était pas le pouvoir sur les autres et sur la nature mais plutôt une cohabitation dans un respect mutuel.

La politique joue un rôle central et contribue à créer une société plus juste et plus égalitaire. C'est pourquoi travailler pour cette recherche est important. La recherche sur le matriarcat ainsi que les connaissances de la recherche sur le genre vont y aider. Mettre en rapport ces deux approches semble intéressant et captivant.

Le congrès 'Société Equilibrée' permet de regarder à la fois dans le passé et dans l'avenir. Apprendre grâce au passé ne signifie pas devoir retourner dans la protohistoire. Travailler pour un futur plus juste pour les femmes et les hommes, tel est l'objectif de l'association; se pencher sur l'histoire de l'humanité peut aider.

Le congrès, auquel 400 personnes de niveau international ont participé, a permis de développer les domaines suivants :

- Théorie et Politique : Cette première partie du congrès se consacrait à la recherche moderne sur le matriarcat et le patriarcat comme négation du matriarcat et le modèle matriarcal
- La partie : Le Présent. L'Asie, soulignait le matriarcat et la paix dans le monde avec des exemples sur les systèmes, caractéristiques et coutumes en Asie
- Pour la partie :Le Présent. L'Afrique l'Amérique, des exemples étaient cités de la place des femmes berbères
- Théories sur l'histoire et l'histoire : la quatrième partie mettait l'accent sur la transformation culturelle des femmes et des hommes
- La cinquième partie expliquait l'histoire et le symbolisme de l'origine du patriarcat
- Le congrès se terminait par des allocutions sur les liens entre la politique, la spiritualité, l'esthétique et la médecine matriarcale.

Les actes de la conférence seront publiés.

Marché de l'emploi

Les actions du Ministère de la Promotion Féminine s'intègrent dans la stratégie de l'Union européenne en faveur d'une politique active d'égalité entre les femmes et les hommes. L'article 141.4 du Traité d'Amsterdam dit : « Pour assurer concrètement une pleine égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ».

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 prévoit par rapport aux conventions collectives de travail l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable.

La loi du 12 février 1999 instaure les actions positives et donne au Ministère de la Promotion Féminine la mission d'accompagner la transposition de la loi. Le Ministère de la Promotion Féminine a développé une démarche politique proactive : informer, sensibiliser, persuader, encadrer.

Actions dans les entreprises du secteur privé

Actions positives et Prix Féminin de l'Entreprise

A. Les actions positives

La loi concernant la mise en œuvre du plan d'action national pour l'emploi 1998 fournit la base légale au Ministère de la Promotion Féminine pour soutenir les entreprises dans la réalisation de mesures spécifiques dans le but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

L'action positive commence en principe par une prise de conscience et une volonté de changement de mentalité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Les actions concrètes concernent le recrutement, l'organisation du travail, la formation et la conciliation des vies familiale et professionnelle. L'objectif final est d'arriver à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Toute entreprise peut entamer une action positive.

1) Sélection

Les entreprises qui veulent s'investir dans une démarche d'action positive soumettent une demande de subvention au Ministère de la Promotion Féminine.

La sélection des Actions Positives se fait sur base des dossiers présentés par les entreprises. Le Comité des Actions Positives (qui se compose de représentant-e-s de différents ministères et administrations et de représentant-e-s des chambres professionnelles) émet un avis sur les demandes de subventions. Il se base sur le règlement grand-ducal du 26 octobre 1999 relatif aux modalités de mise en œuvre des critères d'éligibilité des projets d'actions positives dans les entreprises du secteur privé. Les critères suivants sont pris en considération :

- Caractère innovateur: L'action positive a-t-elle introduit un élément nouveau au sein de l'entreprise ?
- Portée du projet: L'action positive a-t-elle produit des effets au sein de l'entreprise allant au-delà de l'action concrète ?
- Effet multiplicateur potentiel: L'action est-elle en principe transférable à d'autres entreprises ?
- Originalité: Le projet est-il nouveau pour le pays?

II) Questionnaire standard sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

Le Ministère de la Promotion Féminine a fait élaborer un questionnaire standard par une société conseil.

Les objectifs du questionnaire sont d'une part l'analyse objective de la situation en matière d'égalité et d'autre part la recherche de moyens d'amélioration. Par ailleurs le déroulement de l'enquête fait en sorte que l'ensemble du personnel est concerné par l'action.

La procédure prévoit dans une première étape une analyse des documents et des données concernant le personnel, à savoir s'il existe des différences de qualification et d'hierarchie entre les femmes et les hommes. Ensuite il est procédé à l'analyse de la situation moyennant le questionnaire standard qui est remis à chaque salarié. Différents thèmes sont abordés : la situation familiale et professionnelle, le niveau de formation, l'évolution et la satisfaction professionnelle, l'épanouissement personnel, l'équilibre travail, vie privée. Les questionnaires remplis sont traités de manière anonyme. Des évaluations graphiques par départements sont réalisées. Une nouvelle analyse effectuée au bout d'un certain temps permet de constater et de mesurer toute évolution, tous changements. Pour que les résultats de l'enquête reflètent au mieux la réalité, il importe que le taux de réponse soit le plus élevé possible. C'est pourquoi un comité de pilotage constitué de personnel de différents services est créé. Son rôle est d'informer, de préparer et de sensibiliser au sujet, d'assister et de motiver l'ensemble du personnel à participer. Ainsi les salariés, quel que soit leur niveau de formation, pourront répondre plus

aisément et de manière spontanée au questionnaire. L'information et la communication jouent un rôle essentiel dans la préparation du terrain pour la mise en place de l'enquête et la réalisation des actions qui s'en suivent en fonction des résultats.

Le questionnaire doit faire l'objet de toute action positive pour être subventionnée et l'entreprise est invitée à s'engager pour une passation après 2 ans en vue de déterminer les progrès.

III) Description des Actions positives

Au cours de l'année 2003 huit projets d'actions positives ont pu être entamés ou poursuivis

DEXIABIL

« Homme-femme : un équilibre au quotidien »

La direction de la banque qui depuis un certain temps s'intéresse de plus près à la place occupée par les femmes au sein de l'entreprise, avait invité Madame la Ministre au job-day le 11 mars 2003 en indiquant que des actions concrètes seraient réalisées pour améliorer la situation des femmes. En effet au fur et à mesure que l'on avance aux niveaux hiérarchiques les plus élevés le pourcentage de femmes baisse de manière significative et on ne trouve aucune femme au comité de direction. Depuis un certain temps, on note une évolution du niveau d'éducation des femmes. Toutefois, si l'on compare le pourcentage de femmes et d'hommes d'un groupe hiérarchique donné par rapport à un autre, tout en ayant un niveau de formation identique pour tous les hommes et toutes les femmes des deux groupes, on remarque que le pourcentage de femmes est de moitié à celui des hommes dans les groupes supérieurs et par contre le double de celui des hommes dans les groupes inférieurs. Il importe donc d'assister les femmes à valoriser leur diplôme et à les accompagner dans leur évolution de carrière. Des actions de mentoring sont envisagées : des personnes du groupe supérieur prendront en charge des femmes du groupe inférieur pour les aider à passer plus aisément au groupe supérieur. Grâce à une valorisation des diplômes des salariées la banque pourra bénéficier de ressources existantes inutilisées. Par un juste équilibre et une véritable équité entre femmes et hommes, la société pourra mettre à profit les différentes qualités des femmes et des hommes. L'objectif de ce projet est de promouvoir les femmes dans la prise de décision.

Etant donné que le nombre de candidates au recrutement est inférieur au nombre de candidats, les recruteurs auront pour mission de faire un choix équilibré entre hommes et femmes.

Des formations managériales seront introduites de manière systématique, le taux de participation féminine à ce type de formation spécifique étant faible jusqu'à présent. Les managers de demain seront formés par rotation interne

pour atteindre une répartition plus équilibrée entre femmes et hommes dans les fonctions hiérarchiques supérieures.

L'enquête standard a été réalisée par la société Dialog et les résultats permettront d'orienter les actions futures en conséquence.

Par ailleurs la banque a implanté des services inhouse tels que blanchisserie/teinturerie, boulangerie, traiteur, pharmacie, point presse et service de garde enfants malades permettant à ses 3.000 salariés de toujours mieux concilier vie privée et vie professionnelle en facilitant le quotidien de ses collaborateurs. La banque dispose d'une crèche qui accueille actuellement 36 enfants. La banque offre différentes possibilités de temps partiel et de pause carrière allant de 6 mois à 2 ans avec garantie de maintien des avantages sociaux et une prime de 20% du montant des salaires non perçus pendant la période d'arrêt.

En outre dans le cadre de l'action positive, Dexia BIL entend développer le gender mainstreaming dans la formation : des séances de gender training sont réalisées par des experts externes pour les formateurs externes et internes de la banque afin que dorénavant toutes les formations organisées par Dexia BIL se déroulent dans le respect de l'aspect genre.

LUXPLAN

« Le bien-être des femmes et des hommes dans la vie professionnelle d'aujourd'hui -

Initiativen zur Entwicklung, Motivation und Gleichstellung von Frauen und Männern in einem mittelständigen Ingenieurbüro »

Cette entreprise d'ingénieurs conseils qui emploie seulement 11 femmes sur 83 personnes, vise à augmenter le nombre de femmes engagées ainsi que l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes. Un groupe de travail Intrasolution, composé de 4 hommes et de 4 femmes, a été créé pour encourager et améliorer les perspectives d'évolution des collaborateurs et collaboratrices au sein de l'entreprise. Les membres du groupe responsables du développement et de la réalisation des mesures du plan d'action positive, bénéficient de l'assistance et du coaching d'une société de consultants externes spécialisés en la matière. Des workshops sont organisés par cette société pour l'ensemble du personnel pour analyser l'aspect genre dans le cadre de l'équilibre vie professionnelle-vie privée. D'autres sujets traités au cours de workshops sont : la gestion du stress et le « diversity management : les modes de fonctionnement des hommes et des femmes dans l'entreprise », à savoir les différences de comportement des hommes et des femmes, la reconnaissance et la mise en valeur des potentiels masculins et féminins. La direction participe à un workshop en matière de conduite d'entretien individuel permettant une évaluation équitable des performances en rapport avec les activités de travail des hommes et des femmes.

SOLUDEC

« Evaluation et développement des compétences dans le cadre de l'égalité des chances »

Soludec, entreprise de construction où les femmes sont sous-représentées, s'est engagée depuis un certain nombre d'années à recruter des femmes dans des métiers considérés comme suprématie masculine. La société entend également offrir des perspectives de carrière à son personnel féminin et augmenter le nombre de femmes au plus haut niveau de responsabilité. L'action positive qui a démarré en 2002 avec une analyse et une évaluation des compétences de chacun en fonction de la liste des compétences détaillée établie pour chacun des métiers, a permis à Soludec d'identifier les niveaux individuels, de mettre en valeur les savoir-faire et d'assurer une meilleure affectation du personnel ainsi qu'une amélioration des performances par détection des besoins de formation spécifiques. Le soutien individuel dans la gestion de carrière favorise l'égalité des chances entre femmes et hommes ainsi que la communication. La politique des ressources humaines se fait dans le respect de la conciliation vie familiale et vie professionnelle en adaptant l'évolution professionnelle au rythme personnel de chacun. Au cours de la 2^e phase du projet, Soludec entend développer les compétences en fonction des exigences futures, à savoir les nouvelles technologies, les nouveaux métiers. Les entretiens annuels ne sont pas basés sur les performances, mais sur les études faites en ce qui concerne les freins ou les forces qui ont permis d'évoluer. Chez Soludec on a créé des groupes de travail pour détecter les besoins au moyen de référentiels, ceux des individus d'une part et ceux de la direction d'autre part. Il y a 10 ans que Soludec a recruté des femmes dans des fonctions typiquement masculines. Il existe des différences de compétences entre hommes et femmes. Le même traitement est réservé aux hommes et aux femmes dans le cadre de l'égalité des chances : pour chacun, homme ou femme, on fait une évaluation des compétences et un bilan des formations sans qu'il y ait évaluation des performances. L'objectif de l'action positive est la fidélisation du personnel féminin dans des métiers à prédominance masculine, par le développement de ses compétences qui lui permet d'évoluer dans sa carrière professionnelle au même titre que le personnel masculin.

GOODYEAR S.A. & GOODYEAR TIRES S.A.

“Women's initiatives in Leadership”

La première phase du projet consiste à mettre en place l'association « Women's Initiatives in Leadership » WIL qui s'adresse à toutes les femmes indépendamment de leur fonction. Il s'agit d'une association indépendante, volontaire et autonome qui a pour objectif le développement personnel et professionnel des femmes et l'amélioration de la communication entre le

management et les femmes chez Goodyear. Ainsi le projet comprend 3 activités principales. La première consiste à organiser des rencontres mensuelles « Meet our managers » pendant la pause de midi avec le management local et régional. Pour la deuxième activité, il s'agit de présentations mensuelles « Special Guests » par des intervenants concernant des sujets d'intérêt variés. Finalement dans le cadre du projet des discussions en groupe ont lieu. Le but est de former des réseaux, car généralement le peu de femmes qui travaillent dans l'entreprise sont isolées et par conséquent il est important d'avoir un réseau de contacts grâce auquel elles peuvent échanger leurs expériences.

SIEMENS

« *Egalité des chances chez Siemens* »

Faisant suite à l'enquête réalisée dans le cadre de la première étape de l'action positive auprès de l'ensemble du personnel pour analyser l'égalité des chances notamment au niveau de l'évolution professionnelle et du stress, Siemens vient de lancer une campagne de communication interne. Siemens entend stimuler la motivation et la satisfaction de son personnel en menant une politique égalitaire à travers la communication interne comprenant des actions de sensibilisation à l'égalité et d'information moyennant newsletter, affichage et intranet. Les résultats de l'enquête ont été présentés à l'ensemble du personnel. Les nouvelles mesures qui en découlent sont mises en œuvre par un groupe de travail qui analyse avec chaque chef de service si dans son service il y a des possibilités de réduction de temps de travail progressive, si certaines tâches peuvent être effectuées en formule télétravail et s'il est possible d'offrir davantage de flexibilité du temps de travail.

Le lien avec la société est maintenu pendant des périodes d'absence prolongée et un programme de mise à jour est prévu au moment de la réintégration.

Tous les 6 mois les chefs de service respectifs contrôlent au cours d'un entretien individuel l'état d'avancement des formations par rapport aux prévisions. Cet entretien fonctionnel a toujours lieu avant un congé parental.

GROUP 4 FALCK

« *Fra oder Mann, Emmer do* »

Le groupe a pour fonction d'assurer la protection des biens et des personnes. Le métier d'agent de sécurité est mal connu : il est connu sous l'aspect masculin, répressif et surtout comme un métier sans avenir. Toutefois depuis quelques années le métier a évolué avec plus d'ouverture sur le grand public. Pour le groupe il s'agit de faire ressortir l'aspect positif. Il y a un besoin de recruter des femmes. En effet il y a des postes où les compétences des femmes sont recherchées, la qualité féminine de négociation, la sensibilité

féminine au niveau accueil client. Le groupe souhaite recruter femmes et hommes à part égale étant donné qu'une multitude de fonctions, de métiers sont exercés au sein du groupe et qu'il s'agit avant tout de services non répressifs offerts aux clients, avec opportunité de carrière et possibilités d'aménagement du temps de travail en temps partiel aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Il importe pour la société de tenir compte dans l'organisation du travail de la conciliation vie familiale et vie professionnelle tant pour les hommes que pour les femmes.

Grâce à l'enquête qui sera réalisée par le questionnaire standard de Dialog, la société veut identifier les faiblesses et agir en conséquence. Avec l'objectif d'obtenir des résultats concluants de l'enquête il a été décidé de consulter l'ensemble des salariés, à savoir les 902 personnes et d'en faire une action ciblée pour qu'elle soit fructueuse. Les questionnaires ne seront donc pas transmis par courrier, mais ils seront traités avec tous les employés individuellement sur place.

A l'occasion du changement de nom Securitas en Group 4 Falck, la société a lancé une grande campagne publicitaire. Le sujet de l'égalité des chances a été abordé dans les publications notamment concernant le personnel féminin travaillant dans un environnement à majorité masculine.

LRI LANDESBANK RHEINLAND-PFALZ INTERNATIONAL

«LRI Kompetenz- Karriere- Modell »

La banque a développé un modèle de vérification des compétences du personnel, l'avancement des carrières aux postes à responsabilité se fait suivant les compétences requises et non pas par voie hiérarchique. Des workshops ont été organisés pour développer le système qui définit les compétences de manière précise. La définition des compétences est actualisée annuellement. Les salariés sont classés selon leur rôle. Tout individu peut se développer selon son talent. LRH est une entreprise jeune et moderne qui pratique une politique d'égalité des chances entre hommes et femmes. Femmes et hommes ont les mêmes opportunités de carrière. L'entreprise compte un tiers de femmes et on retrouve cette même proportion au niveau des cadres. LRI veut réaliser l'enquête standard dans le cadre de l'action positive pour détecter les besoins réels de son personnel et s'engage à réagir en conséquence, en fonction des résultats de l'enquête.

CMD Service Provider LUXGSM

«Intégration de l'aspect genre dans le processus de développement des compétences chez CMD »

Spécialisée dans la vente des services de téléphonie mobile, secteur de technologie de pointe, CMD a, dans une première étape, commencé par sensibiliser son personnel au thème de l'égalité des femmes et des hommes en

intégrant l'aspect genre dans les formations générales de l'entreprise. Ensuite CMD s'est engagée à améliorer la communication interne et à développer les compétences du personnel. Finalement CMD a entamé une action complémentaire aux actions précédentes qui ont permis de conclure qu'il existe des problèmes de mise en pratique des choses apprises lors des formations, notamment au niveau transposition. On note un problème de réticence des salariés de prendre des postes à responsabilité. D'où le besoin de réaliser une action supplémentaire qui comprend une formation de 2 journées concernant le développement personnel (Equilibre et organisation personnelle avec fixation d'objectifs personnels, de priorités, planification et gestion du temps respectant les aspects féminins et masculins) et 4 journées pour la gestion d'équipe avec obligation de participation. Un questionnaire de développement personnel a été développé. Un cadre a été mis en place pour les entretiens entre les responsables de service et leurs collaborateurs. Des formations ont été réalisées pour développer les compétences de conduite d'entretien. CMD a procédé au coaching de femmes pour les préparer à des postes à responsabilité. CMD entend renforcer le fonctionnement de réseau entre femmes à travers des échanges. Un accompagnement des membres du management est assuré en vue d'une politique égalitaire ciblée dans les domaines du recrutement et de la planification des carrières. Le coaching individuel proposé par CMD permet d'optimiser le travail en équipe entre hommes et femmes. La déléguée à l'égalité a été sensibilisée par rapport à sa mission et aux attentes des employées.

Une charte des valeurs a été développée, dans laquelle est déclaré le principe contre toute forme de harcèlement. Il est en effet important pour les salariés de se sentir soutenus dans leurs relations aussi bien entre collègues de travail qu'avec les clients. L'action positive a été intégrée dans la culture de l'entreprise.

PEDUS

« La situation des femmes et des hommes dans l'entreprise Pedus dans le cadre d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée »

La société de nettoyage a élaboré en deuxième phase de son action positive une charte des valeurs définissant une culture d'entreprise afin d'établir une situation d'équilibre et de confiance entre l'employeur et le personnel. Pedus continue son action par une troisième phase qui consiste à améliorer la communication interne au sein de l'entreprise. Les mesures élaborées suite à l'enquête réalisée lors de la première phase de l'action seront diffusées. La charte des valeurs est imprimée et diffusée moyennant affiches destinées aux salles de réunion, de séjour et aux différents chantiers de l'entreprise. La charte des valeurs, le règlement interne et la déclaration de principe contre le harcèlement seront imprimées et diffusées moyennant des brochures destinées à l'ensemble du personnel de la société.

Il importe en effet à Pedus d'améliorer l'ambiance de travail et de rétablir la confiance dans ce secteur qui emploie en majorité des femmes et où il n'est pas toujours facile de concilier vie professionnelle et vie familiale.

B. Le Prix Féminin de l'entreprise

Le Prix Féminin de l'entreprise récompense l'entreprise qui a mené la meilleure action positive de l'année et qui a intégré le principe de l'égalité dans sa culture. Hommes et femmes profitent du changement de culture dans l'entreprise. L'égalité n'est plus un but à atteindre, mais une réalité vécue dans l'entreprise. Les collaboratrices et les collaborateurs peuvent au mieux développer leur potentiel professionnel et ceci pour leur bénéfice personnel et pour celui de l'entreprise. La satisfaction qui en résulte renforce la motivation au travail des collaboratrices et des collaborateurs. La société en profite, sa productivité augmente et son image de marque est améliorée.

Le Comité pour Actions positives institué par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national pour l'emploi 1998, a sélectionné les sociétés Luxplan et PricewaterhouseCoopers parmi les entreprises candidates ayant entamé ou réalisé une action positive en 2002.

Le Comité est composé de membres des Ministères de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle, du Travail et de l'Emploi, de l'Économie, des Classes Moyennes, des Finances, de l'Administration de l'Emploi, et des Chambres professionnelles : de Métiers, de Commerce, du Travail, des Employés Privés et de l'Agriculture.

Le 12 mai 2003, la Ministre de la Promotion Féminine a décerné le Prix Féminin de l'entreprise aux sociétés Luxplan et PricewaterhouseCoopers.

Le Prix Féminin a été lancé pour la première fois en 1993 par le Ministère du Travail et de l'Emploi. L'organisation de la manifestation et la remise du prix ont été reprises par le Ministère de la Promotion Féminine lors de sa création en janvier 1995. Depuis la création du Prix Féminin, les entreprises lauréates étaient par ordre chronologique :

Année	Thème	Entreprise lauréate
1993	Organisation du travail	- Atelier Reichert
1995	Condition de travail et promotion des femmes	- Du Pont de Nemours - Fiduciaire Benoy
1996	Encouragement des apprenties	- Hairstylist Ferber - Institut de beauté Heiderscheid
1997	Formation continue	- Entreprise de construction Soludec
1998	Les femmes et les nouvelles technologies de communication	- Entreprise Inco-Tech
2000	Formation pour développer les compétences professionnelles et relationnelles dans le cadre de l'égalité des chances	- Banque Hapoalim

Outils pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

Le Ministère de la Promotion Féminine a présenté en date du 10 décembre 2003, ensemble avec HRONE, une société de conseils en ressources humaines, des outils pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. 150 personnes ont participé à la présentation, notamment des directrices et des directeurs de ressources humaines.

Les outils développés ont pour objectif de servir l'entreprise et de servir la politique de l'égalité.

Le questionnaire - standard sert l'entreprise pour connaître la situation des femmes et des hommes, d'améliorer les conditions de travail et la gestion des ressources humaines. Le questionnaire sert la politique de l'égalité pour connaître la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail et améliorer l'encadrement des actions positives menées par les entreprises.

Le plan d'égalité aide l'entreprise à vérifier l'application de la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et facilite la mise en œuvre d'une action positive. Au point de vue politique de l'égalité, le plan informe sur la transposition de la législation et peut contribuer à éliminer les obstacles.

Les cas de bonnes pratiques, publiés en brochure, donnent la possibilité de s'inspirer d'autres modèles d'action. La publication des cas de bonnes pratiques donnent une visibilité aux actions positives et facilitent la transférabilité des mesures.

Dans le cadre du réseau d'échanges entre promoteurs d'actions positives, l'entreprise peut comparer et compléter son action et définir de nouvelles mesures. Pour la politique de l'égalité, cet instrument crée un cercle de multiplicateurs/trices dont l'expérience permet d'améliorer la stratégie du programme 'actions positives'.

Le site internet du ministère a pour objectif la valorisation de l'action des entreprises, de contribuer à son image de marque et sert à donner une visibilité à l'action politique et à diffuser les différentes démarches.

Dans son allocution lors de la manifestation sur la présentation des outils, la ministre a rappelé que l'égalité entre femmes et hommes est une question de justice et d'équité sociales dans nos sociétés démocratiques ; sa réalisation n'incombe pas seulement à la politique, mais tout un chacun est concerné. Puis la ministre a souligné les domaines dans lesquels des inégalités continuent d'exister :

le taux de participation des femmes au monde du travail, le taux de chômage des femmes, les salaires et leur incidence sur les pensions, la répartition des tâches ménagères et éducatives, la garde de personnes dépendantes, le choix d'une profession et la participation à la vie politique.

Les entreprises jouent un rôle clef dans la concrétisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles établissent le cadre pour un environnement professionnel qui valorise le travail de chacun de façon équitable. Elles établissent également un cadre pour l'égalité lors de l'embauche, le travail, la rémunération, la formation continue et la promotion. Leur engagement social crée les conditions permettant de combiner vie professionnelle et vie privée. Elles sont soumises à des contraintes de productivité, contraintes d'autant plus fortes que la situation économique est difficile. Les entreprises ont besoin de personnel qualifié, engagé et satisfait personnellement.

Les actions positives du Ministère de la Promotion Féminine soutiennent la politique du personnel, donnent une réponse aux besoins et intérêts privés et professionnels des employés, améliorent le climat de travail en général et la productivité en particulier. Processus à long terme, elles ont comme but d'ancrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture d'entreprise.

Les actions positives comportent plusieurs aspects :

- l'embauche

Lors de l'embauche il faut veiller à l'équilibre entre les sexes, engager à qualification égale des femmes et des hommes dans des professions non traditionnelles et retenir que la qualification et le profil professionnel prévalent sur le sexe.

- la formation professionnelle

Des formations ciblées à tous les niveaux afin d'exploiter, de renforcer et de consolider les compétences du personnel devront être offertes; ceci augmentera en même temps la mobilité du personnel. Par des offres de formations pendant le congé parental on arrive également à fidéliser le personnel.

Il faut réfléchir sur de nouveaux modèles d'organisation du travail : job sharing, année sabbatique, durée annuelle du temps de travail.

- des mesures sociales

Etant donné le changement des rôles, les hommes doivent être encouragés à prendre le congé parental.

Il faut étudier des possibilités de réduction du temps de travail et de temps partiel lorsque les enfants sont petits, en concertation avec le patronat.

Une plus grande compréhension en cas de maladie des parents /enfants serait nécessaire pour diminuer l'absentéisme.

La responsabilité sociale des entreprises et les actions en ce sens peuvent avoir une influence sur la démographie.

Les crèches d'entreprises seraient une solution pour l'avenir; des réseaux d'offre de garde d'enfants pour plusieurs entreprises pourraient être développés.

Des services de proximité sur les ou près des lieux de travail sont à envisager: traiteur, boulanger, pharmacie, nettoyage à sec, etc. (voir l'exemple de la Dexia BIL).

- l'information du personnel

Il est important que le but des actions positives soit connu par le personnel à tous les niveaux de l'entreprise.

Le message clef de l'ensemble de ces mesures est le suivant :

- Les actions positives s'adressent à chaque membre du personnel et mettent la personne au centre du débat.

- Un bon climat sans discrimination conduit à un environnement de travail sain et encourageant ; les congés de maladie diminuent.

Un environnement dans lequel les besoins privés du personnel sont pris en compte par des services sociaux rend le personnel plus disponible et plus concentré.

Lors de la manifestation, les entreprises Siemens et Pedus ont présenté la plus-value du questionnaire standard et le plan d'action réalisés dans leur entreprise.

PricewaterhouseCoopers et Dexia-BIL ont expliqué les démarches entamées après le repassage du questionnaire.

Suivi du projet ‘Egalité de salaire, défi du développement démocratique et économique

ABAKABA

Séminaire concernant l'évaluation des tâches et fonctions menant à l'égalité salariale

Sur demande des partenaires sociaux, le Ministère de la Promotion Féminine, en collaboration avec l'Union des Entreprises luxembourgeoises (UEL) et des syndicats a organisé des séminaires de formation concernant l'évaluation et la classification des fonctions de travail. Les séminaires s'adressaient aux représentant-e-s des entreprises et des syndicats OGB-L et LCGB.

Les séminaires font partie du plan d'action, qui a été élaboré dans le cadre du projet européen du Ministère de la Promotion Féminine en matière de 'L'égalité de salaire entre femmes et hommes, défi du développement démocratique et économique' subventionné par la Commission européenne dans le cadre du programme européen pour la mise en œuvre de la stratégie cadre sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les intervenants étaient le Prof. Dr Phil Christof Baitsch (Zurich) et le Dr Christian Katz (Cham) de Suisse, qui ont développé le système ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitsfunktionen nach Katz und Baitsch). ABAKABA est une méthode scientifique en vue de déterminer un salaire équitable selon les fonctions.

Le premier séminaire se déroulait du 16 au 17 juin 2003 avec 22 participant-e-s des entreprises suivantes : Groupe Arcelor, Cargolux Airlines International, CMD S.A., Co-Labor, Commune de Bettembourg, Deloitte & Touche, Dometic, ELCO, Goodyear Luxembourg Tires S.A., IEE S.A.m, ISS Servisystem Luxembourg S.A., Luxplan S.A., Monopol S.A., Moog Hydrolux, Pedus Service Sàrl, PricewaterhouseCoopers, Reichert S.A., Siemens S.A., Tarkett Sommer, The Lilith Project Sàrl.

Au 2^e séminaire du 24 au 25 juin participaient 22 représentant-e-s des syndicats OGB-L et LCGB impliqué-e-s dans les négociations de conventions collectives.

Colloque ‘Le congé parental – défi pour l'économie & l'égalité entre les femmes et les hommes’

Projet du Ministère de la Promotion Féminine dans le cadre de la mise en œuvre du programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)

I) Contexte européen :

Au Luxembourg le projet a poursuivi l'objectif de mettre en œuvre le programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) dans le domaine d'une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle. Les actions entendaient :

- améliorer l'application de la législation, en particulier en matière de congé parental
- promouvoir le congé parental pour les femmes et les hommes par les autorités publiques en collaboration avec les partenaires sociaux, par l'introduction de mesures visant à favoriser l'équilibre entre travail et famille, dans l'intérêt tant des entreprises que des travailleurs, en particulier dans les petites et moyennes entreprises
- promouvoir la prise du congé parental par des mesures encourageant les pères à s'impliquer davantage dans la vie familiale
- appuyer les entreprises dans la gestion du congé parental.

II) Contexte national:

L'étude sur le congé parental a montré que depuis l'entrée en vigueur de la loi luxembourgeoise en 1999 jusqu'au 31 décembre 2001 :

- 30% des parents concernés ont pris le congé parental
- 77% des congés sont pris à temps plein
- 88% des congés ont été pris par des femmes et 12% par des hommes

Une des conclusions de l'étude sur l'impact du congé parental était que les hommes ne sont pas prêts à être père au foyer. Il ressort également de cette étude que le congé parental reflète une répartition des rôles père-mère proche des rôles traditionnels d'une société patriarcale :

- la mère s'occupe de l'éducation des enfants surtout lorsqu'ils sont en bas âge ;
- le père pourvoit aux besoins financiers de la famille et intervient ultérieurement dans l'éducation des enfants.

Cette idée est confortée par les raisons invoquées par les parents lors de l'étude :

- Perte de revenu trop importante: les hommes ont majoritairement un salaire plus élevé que leur conjointe/partenaire ; s'ils prenaient le congé parental, ils subiraient une perte de revenu trop importante.
- Non conciliation avec la fonction occupée: les pères semblent craindre plus que les femmes un impact sur leur carrière professionnelle.

Mauvaise perception par l'employeur: en effet, si les employeurs semblent prêts à accepter le fait qu'une femme prenne le congé parental pour s'occuper des enfants, ils semblent être moins favorables à l'idée qu'un homme puisse s'arrêter de travailler ne fût-ce que quelques mois pour la même raison.

Mauvaise information quant aux droits du père: de nombreux parents pensent que le congé parental consécutif au congé de maternité est réservé à la mère et que si elle ne le prend pas, elle ne pourra plus prendre de congé parental lors de la naissance d'un autre enfant.

En fait, les pères prennent le congé parental si leur situation professionnelle est moins intéressante que celle de leur conjointe/partenaire ou parce qu'elle n'y a pas droit.

Si l'on analyse l'évolution de la prise du congé parental depuis son introduction jusqu'au mois de septembre 2003, on constate que le nombre de mères bénéficiant de la mesure est toujours beaucoup plus élevé que celui des pères : 16 % des allocataires sont des pères et 84% des mères. Cependant, il convient d'observer une évolution progressive de la quote-part des hommes en congé parental, qui est passée de 13% fin 2001 à 16% en septembre 2003.

III) Législation sur le congé parental :

La loi luxembourgeoise sur le congé parental, qui a traduit la directive européenne en la matière, poursuit trois objectifs :

- créer des emplois
- promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes
- favoriser le développement psychosocial de l'enfant.

C'est pourquoi la loi sur le congé parental a été incluse dans le plan d'action national pour l'emploi de 1998, comme une mesure pour accroître l'emploi. Au Luxembourg l'indemnité de congé parental, qui est environ de 1500 euros, est payée par la Caisse Nationale des Prestations Familiales, il n'y a donc pas de coût pour l'entreprise. La durée est de six mois à plein temps ou 12 mois à temps partiel alors que la directive prévoit une durée minimale de trois mois à plein temps et six mois à temps partiel. Soit la mère, soit le père doivent prendre le premier congé parental directement après le congé de maternité d'une durée de cinq mois. Par le cumul des 2 congés, la salariée arrive à une absence de onze mois consécutifs. Des remplacements de cette durée sont intéressants pour les employeurs. Il a été constaté que seulement 44% des congés parentaux ont été remplacés par des voies externes, 56% ont été remplacés par des voies internes. Sur les remplacements externes qui ont été effectués, 70% sont restés après l'écoulement du congé parental qu'ils remplaçaient. Si le congé parental n'est donc pas nécessairement une mesure

qui a pu créer beaucoup d'emplois, il a néanmoins contribué à favoriser l'employabilité des personnes qui ont remplacé les congés parentaux.

IV) Colloque international du 13 octobre 2003 à Luxembourg :

A la suite de ce constat, le Ministère de la Promotion Féminine a organisé une conférence publique internationale afin de sensibiliser au changement du rôle des hommes et de promouvoir le congé parental tout en appuyant les entreprises dans la gestion du congé parental.

Plus de 160 personnes ont assisté au colloque et plus d'un tiers étaient des hommes, avec une proportion élevée d'employeurs.

La Ministre de la Promotion Féminine, a brièvement rappelé l'objectif du projet, à savoir motiver les hommes à s'impliquer davantage dans la vie familiale et encourager les entreprises à faciliter la prise du congé parental.

La loi concernant le congé parental contribue à faire changer les mentalités. Etant donné qu'il s'agit d'une directive européenne, que le Gouvernement a l'obligation de transposer en loi nationale, il a décidé de l'introduire définitivement, dans la forme actuelle.

Comme il importe de connaître la portée globale de la mesure, il sera procédé à une 2^e évaluation lorsque les enfants nés depuis l'entrée en vigueur de la loi auront atteint l'âge de 5 ans révolus.

Le Gouvernement a déposé le 20 mai 2003 un projet de loi à la Chambre des Députés prévoyant entre autres les modifications suivantes de la législation sur le congé parental :

Le parent concerné doit être occupé dans les mêmes conditions pendant une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès de la même entreprise.

En cas de changement d'employeur pour autant que le nouvel employeur marque son accord avec le congé demandé, celui-ci doit être continué sans interruption.

En cas de changement de la durée de travail mensuelle applicable au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est pris en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question.

En cas de naissance ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

En cas

- a. de résiliation volontaire du contrat de travail avant l'expiration du congé parental, ou

- b. d'interruption du congé parental, les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale. Sauf, lorsqu'en cas de changement d'employeur pendant le congé parental pour des raisons de nécessité économique, le parent bénéficiaire est obligé de reprendre son travail avant l'expiration du congé.

Le congé parental prend fin en cas de décès de l'enfant ou refus de la procédure d'adoption. Le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après. Lorsque l'employeur a procédé à son remplacement, il a droit à un emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un poste dans la même entreprise avant l'expiration du congé parental initialement prévu, l'indemnité est continuée pendant toute la durée initiale du congé.

Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les même(s) enfant(s). Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Au cas où l'un des parents bénéficie d'un congé de même nature au titre d'un régime non luxembourgeois, le congé parental demandé par l'autre parent est reporté jusqu'à la fin du congé pris au titre du régime non luxembourgeois.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental demandé par l'autre parent est pris à partir du premier jour de la 9^e semaine qui suit l'accouchement ou l'adoption.

En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental, le père peut prendre son congé parental consécutivement à ce décès. La même disposition s'applique à la mère en cas de décès du père avant l'expiration du congé parental.

Le parent salarié qui entend exercer son droit au 1^{er} congé parental doit notifier sa demande à son employeur deux mois avant le début du congé de maternité ou d'accueil. Le parent salarié qui entend exercer son droit au 2^e congé parental doit notifier sa demande à son employeur six mois avant le début du congé parental.

L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du 2^e congé parental sollicité à une date ultérieure et doit être notifiée au parent dans les 4 semaines de la demande.

Pendant la durée du congé parental à plein temps le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel, le contrat de travail à plein temps est suspendu partiellement.

En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-

ci se substitue au congé parental qui prend fin. Toutefois, le bénéficiaire peut demander le report de la fraction du congé parental restant.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental et à solliciter l'allocation d'éducation.

La ministre a conclu son exposé par les réflexions suivantes :

‘La société ne peut pas survivre sans enfants. Les enfants ont besoin de l’affection des deux parents. Les jeunes parents aspirent à vivre une relation égalitaire, à concilier vie familiale et professionnelle. Par une meilleure organisation du travail les entreprises recherchent à répondre aux besoins privés de leurs salarié-e-s’.

Madame Françoise Goffinet de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes de Belgique, porteur du Projet « Pères actifs », a ensuite situé le projet luxembourgeois dans le cadre plus large du projet transnational et a présenté les éléments du projet belge.

Changer la façon dont les femmes et les hommes répartissent leur temps est un nouveau défi important qui doit faire partie intégrante d’une stratégie de développement durable au niveau social et au niveau local. Depuis son entrée en vigueur en 1997 en Belgique, le congé parental reste une mesure principalement prise par les mères, mais depuis qu’il est permis de prendre le congé parental à raison d’une journée par semaine pendant 15 mois, le congé parental pris par les pères a augmenté de 500%. Ce nouvel horaire évite davantage l’éloignement de la vie professionnelle tout en permettant de dédier plus de temps et d’attention à ses enfants. Dans le cadre du projet « Pères actifs » la Belgique a réalisé en collaboration avec des hommes un livret d’information et de sensibilisation qui reçoit, tant dans les communes où il est distribué au moment de l’inscription à la déclaration de naissance que dans les entreprises, un accueil vraiment très favorable. Au niveau des entreprises, le deuxième produit du projet est une animation théâtrale. Le projet belge a pour objectif l’information et la sensibilisation des futurs parents et des jeunes pères et mères ainsi que des partenaires sociaux sur le partage équilibré des tâches dès la naissance et sur l’existence des congés parental et de paternité en Belgique afin d’inciter à leur utilisation.

Après l’allocution d’ouverture par la ministre et l’introduction de Madame Goffinet, le colloque s’est déroulé en différentes étapes :

A) Volet scientifique

1) Madame Alisa Del Re, professeur de sciences politiques à l’Université de Padoue a présenté l’étude analytique comparative qu’elle a réalisée ‘ Le congé parental en Belgique, en Italie et au Luxembourg : une analyse transversale des applications et des problèmes’.

Au sein de l'Union européenne, les pays nordiques sont des avant-gardistes du congé parental ainsi que du congé parental pris par les pères, particulièrement en ce qui concerne la durée et l'indemnisation. A titre illustratif, rappelons que le congé parental existe depuis 1978 en Finlande.

En ce qui concerne les trois pays partenaires dans le cadre de ce projet, il a été constaté que les dispositions diffèrent à tous les niveaux, à savoir la notion de « travailleur », la durée du congé, l'âge limite de l'enfant, la répartition du congé, le délai de préavis, les indemnités, ainsi que le remplacement de la personne en congé parental variant d'un pays à l'autre... Le seul point commun aux trois pays correspond au fait que le congé n'est pas transférable d'un parent à l'autre.

Force est de constater que le congé parental au Luxembourg présente des conditions avantageuses par rapport à ses partenaires en ce qui concerne le travailleur et le patron. En effet, la durée du congé parental est maximale ainsi que la rémunération, ce qui est tout à l'avantage du bénéficiaire. Le travailleur est protégé contre le licenciement et il a le droit de retrouver son poste de travail ou une fonction équivalente. En ce qui concerne la protection de l'employeur, selon Madame Del Re une approche de respect des exigences d'organisation des entreprises est adoptée par le biais de différentes dispositions comme par exemple, l'ancienneté d'un an au travail ainsi qu'un préavis de deux mois...

Au cours de l'exposé il est fait allusion à la théorie de Gosta Espig Andersen qui parle de gouvernements familiaristes et défamiliarisants. Certains « Etats sociaux » en Europe sont clairement « familiaristes » dans le sens où l'on admet que la famille est le centre responsable des besoins de ses membres. Par contre, les Etats « défamiliarisants » accordent par leur politique sociale davantage d'intérêt à l'apport de l'Etat et sont caractérisés par une intervention massive de soins pour les enfants et les personnes âgées, ainsi que par la prise en charge des enfants par des congés parentaux généreux et des pensions alimentaires. Les Etats familiaristes accusent une baisse du taux de natalité, ce qui a été le cas en Italie et en Espagne, tandis que les Etats défamiliarisants enregistrent une hausse du taux de natalité comme c'est le cas pour les Etats scandinaves qui s'engagent en faveur de l'égalité des sexes et qui interviennent massivement pour collectiviser les responsabilités des charges familiales. A long terme, une faible natalité constitue une menace sévère pour la santé financière d'un pays. C'est pourquoi, il faudrait promouvoir le modèle de la famille à double revenu et augmenter les services sociaux ainsi que le partage des soins pour que les postes de travail augmentent et que les ressources soient plus largement diffusées avec davantage de sérénité pour les femmes lors de la naissance d'un enfant.

L'utilité du congé parental est l'affirmation d'un droit des enfants à être élevés par les deux parents. Les congés parentaux attribuent un droit premier aux

parents et visent à atteindre l'objectif du partage des tâches familiales et professionnelles et de la redistribution des rôles. Pour les entreprises la protection sociale du travail par la reconnaissance de périodes de congés pour les travailleurs doit permettre d'améliorer les rapports de travail.

Toutefois ce sont majoritairement les femmes qui prennent le congé parental. Ce qui représente un paradoxe puisqu'il renforce les stéréotypes des rôles et par conséquent les inégalités entre femmes et hommes. Par conséquent seulement si les femmes et les hommes prenaient dans une mesure égale le congé parental, on pourrait parvenir à modifier le cadre culturel de référence. L'inégalité de revenu est l'une des causes pour lesquelles les hommes ne prennent pas le congé parental, puisque le revenu des hommes reste de 25 % supérieur à celui des femmes.

2) Madame Jeanne Fagnani, directrice des recherches au Centre National de Recherches Scientifiques, Laboratoire Matisse, Université Paris1 a abordé la question de l'évolution du rôle des pères à l'égard de leurs enfants qui se traduit par une légère augmentation du temps consacré de leur part aux enfants. Titre de son exposé 'Les pères et le congé parental en France : des aspirations aux pratiques, un chemin parsemé d'embûches'.

Cependant, d'après la chercheuse c'est la politique familiale qui contribue aux processus limitant l'investissement des pères dans la vie familiale. Celle-ci a progressivement intégré le modèle de « la mère qui travaille », la plupart des dispositifs mis en place ont ciblé les « mères » et enfermé les femmes dans la problématique de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

La nécessité et/ou la volonté de réduire les dépenses de la famille au maximum jouent un rôle déterminant. Les couples, où le père a recours à un congé parental, sont atypiques. Le statut socioprofessionnel et les revenus de la conjointe sont en moyenne plus élevés. Or, dans la majorité des couples, c'est l'homme qui a des revenus supérieurs. Par ailleurs, une autre raison au faible taux de pères en congé parental sont les fortes contraintes professionnelles dans les secteurs masculins qui ne permettent pas d'interruption durable de leur activité. Finalement la force des idéologies du genre qui s'illustre dans la stigmatisation dont sont encore victimes les hommes lorsqu'ils se démarquent des normes traditionnellement en vigueur dans leur milieu de travail fait en sorte qu'ils n'osent pas s'engager dans la voie de rôle parental.

La figure du « nouveau père » a du mal à émerger et, en particulier, à s'imposer dans le monde du travail. Ce n'est pourtant que lorsque les pères pourront (et voudront !) s'investir dans la vie familiale et seront aussi nombreux que les mères à bénéficier du congé parental que ce dispositif cessera d'être une « arme à double tranchant » et un cadeau empoisonné pour les femmes.

B) Volet concernant les témoignages de pères

Le premier récit relate la situation d'un père de famille qui a voulu être présent pendant les 15 premiers mois de la vie de son enfant. Pour ce faire, il a pris le congé parental à mi-temps ainsi que sa femme et ils se sont organisés de manière à assurer une présence 24h/24h à leur enfant. En tant que médecin, ce père a toutefois travaillé plus de 50% de la normale et a contribué à augmenter la productivité de son service de 15% pendant son congé parental. Le personnel dirigeant ne s'est pas activement opposé au départ en congé parental, mais il a été l'objet de nombreuses discussions au sein de l'hôpital. Travaillant au sein d'une équipe de deux médecins, il est évident que l'emploi du temps a été difficile à gérer pour son remplaçant. Par contre, les infirmières ont bien accueilli cette initiative. Les réactions mitigées des collègues de travail sont essentiellement dues à une conception stéréotypée de la répartition des tâches familiales.

Le deuxième cas de congé parental a été pris à temps plein après celui de la mère. Employé dans une banque d'environ 15 personnes, le père en question n'a pas été remplacé pendant son absence. Il a décidé d'avertir son employeur un an à l'avance. Au départ, son directeur était plutôt sceptique, mais ensuite il a soutenu sa demande et l'a même aidé dans sa démarche.

Le troisième père, ayant pris le congé parental est ingénieur en bâtiment. Il a décidé de prendre le congé à temps plein. Il a averti son patron quatre mois à l'avance et celui-ci n'a pas apprécié ce départ. En outre, il s'est avéré que le patron était mal informé sur les modalités du congé. Le départ en congé parental n'a pas été préparé au sein de l'entreprise. Au retour le travail n'avait pas été fait et le bureau était occupé par une autre personne. Il a donc été muté sur un autre chantier avec une autre équipe. Ne supportant pas son nouveau chef, il a changé d'emploi. Néanmoins ce père suggère fortement aux pères de prendre le congé parental de sorte à ce que les employeurs se familiarisent avec cette possibilité. Il affirme aussi que si les hommes n'hésitent plus à recourir au congé parental, il y aura moins de discriminations par rapport à l'avancement des carrières, car lorsqu'il y aura une promotion, ce ne sera plus forcément l'homme qui sera choisi parce qu'il est un homme, mais on optera pour la personne la plus adaptée. Ceci contribuerait à réduire l'écart salarial.

Les témoignages de ces trois pères ayant bénéficié du congé parental ont contribué à démontrer au public combien cette expérience a été enrichissante pour eux et leur famille. Ces hommes qui ont des métiers différents, médecin, employé de banque et ingénieur, ont su faire face aux difficultés rencontrées dans leur métier au moment de prendre le congé parental. Ils ont bien voulu s'engager pour un partage équilibré des rôles entre père et mère dans la vie professionnelle et la vie familiale, condition essentielle, selon eux, à l'égalité entre femmes et hommes.

C) Volet sur le rôle des syndicats

Les représentants de deux syndicats, Monsieur Joachim Klett de la Confédération de la fonction publique d'Allemagne (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Ver.di), et Madame Lucia Basso de la Confédération Générale Italienne du Travail, ont présenté les actions entamées par leurs syndicats pour encourager le partage des rôles et sensibiliser les pères au congé parental.

La législation qui reconnaît aux deux parents le droit au congé parental a pour objectif de permettre une redistribution équilibrée des responsabilités et des tâches familiales entre les hommes et les femmes. Il s'agit de donner les mêmes chances, les mêmes conditions aux hommes et aux femmes pour garantir une politique d'égalité, d'équité, à savoir la démocratie du genre. Il faut éliminer toute forme de discrimination, reconnaître la diversité et permettre le développement personnel de chaque individu indépendamment du genre. L'égalité de salaire est une condition préalable au partage des rôles. Les hommes qui sont prêts à s'engager dans le partage des responsabilités et des charges familiales doivent souvent faire face aux réticences des supérieurs hiérarchiques, aux risques encourus pour l'évolution de leur carrière et aux réactions d'incompréhension de leurs collègues masculins.

Le représentant syndicaliste allemand a indiqué qu'un changement idéologique a eu lieu au sein d'une grande partie de la population masculine allemande. En effet, 70% des pères perçoivent un changement de leur rôle et ne souhaitent pas seulement contribuer au bien-être financier de leur famille, mais également participer activement à l'éducation de leurs enfants. Un partage égalitaire de la vie professionnelle et familiale est de plus en plus sollicité par les hommes. Cependant, il apparaît que les entreprises constituent un obstacle à ce développement des mœurs. La prise du congé parental correspondrait à faire une croix sur sa carrière professionnelle. C'est pourquoi, le syndicat allemand Ver.di propose un projet pour les hommes « Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem », sensé sensibiliser les entreprises au congé parental. Il s'agit de contribuer au changement des mentalités concernant le rôle des femmes et des hommes dans nos sociétés modernes. Ver.di souhaite d'une part, soutenir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et d'autre part, moderniser l'organisation interne de sa propre entreprise.

L'exposé de la représentante de la Confédération Générale italienne du Travail évoque de nombreuses actions positives au sein d'entreprises italiennes visant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et qui ont connu un large succès. Les syndicats, seuls ou en coopération avec les organisations patronales, ont été parmi les principaux promoteurs et organisateurs de ces projets d'actions positives et ont largement contribué à faciliter l'organisation entre la vie professionnelle et la vie familiale. La conciliation du temps ne concerne pas uniquement les femmes,

mais le système social dans son ensemble. Les syndicats ont amené les entreprises à plus de flexibilité dans l'organisation du travail et à favoriser l'innovation en fonction des besoins d'aménagement du temps des parents qui travaillent (horaires insolites, télétravail, compte épargne-temps, remplacements alternés de postes, polyvalence des employés) pour parvenir à concilier temps de travail et temps libre en harmonie avec les exigences du système de production.

Les employeurs se rendent progressivement compte du fait qu'une plus grande flexibilité du temps de travail offre une réponse aux problèmes des travailleurs et que cela a un impact positif pour l'entreprise. Les travailleurs semblent avoir confiance dans le rôle que peut avoir la négociation syndicale dans les entreprises.

Des mesures d'aides de carrière ont été mises en place pour les salariés dont les charges familiales importantes les rendent plus faibles dans la compétition professionnelle. Grâce à l'initiative des syndicats des séances d'information en matière de possibilités et de droits des travailleurs ont été organisées au sein des entreprises. Des programmes de formation, de recyclage, de réinsertion, de requalification professionnelle ont été développés pour les salariés permettant de garantir l'évolution de leur carrière professionnelle après un congé de parental.

D) Volet sur le rôle des entreprises

La société PricewaterhouseCoopers (Luxembourg) et la Commerzbank (Francfort) ont présenté leurs bonnes pratiques en entreprise en matière de gestion de congé parental qui représente un défi pour l'entreprise au niveau de l'organisation du travail mais également un défi pour l'employé qui doit malgré tout continuer à gérer sa carrière au sein de l'entreprise en vue de son retour.

Le congé parental est considéré par PricewaterhouseCoopers comme une façon de gérer de façon dynamique les opportunités de carrière des individus et leur développement personnel.

Le futur parent est confronté à une thématique personnelle et familiale et il va chercher une solution pour concilier une priorité personnelle avec toute une série d'engagements professionnels qu'il ne souhaite pas nécessairement négliger, mais simplement mettre en veille l'espace d'une période donnée. Par conséquent la première initiative de la part de l'entreprise est l'information, la communication de l'ensemble des solutions des réponses qui existent en matière de conciliation vie professionnelle et vie privée. Ensuite il s'agit d'accompagner la personne dans ses décisions, ses choix qui impliquent des conséquences tant pour l'employeur que l'employé au niveau gestion carrière et au niveau situation financière. Il y a un interlocuteur au niveau du département des ressources humaines qui est spécialisé dans le traitement des

congés parentaux. Il est disponible et accessible pour discuter, échanger et accompagner l'employé qui reste en contact avec la société pendant son congé. Le lien administratif est maintenu, l'employé continue à recevoir les informations internes de la société. Avant le retour une rencontre est organisée pour revoir le champ des responsabilités, les objectifs et les efforts de formation à mettre en place. Il importe également de donner au personnel la possibilité de débattre sur le sujet et de donner au personnel l'occasion de témoigner de son expérience positive.

Depuis l'introduction de la loi en 1999, le congé parental a connu un succès croissant chez PricewaterhouseCoopers en passant de 6 en 2000 à 30 en 2002 dont 2/3 sont pris à temps plein et 1/3 à temps partiel. Le nombre de congés parentaux pris par les pères a également augmenté et est passé de 0 en 2001 à 17% en 2003. Le départ en congé parental sera compensé par une répartition adaptée du travail au sein d'équipes de professionnels et par l'engagement de personnel à durée déterminée ou de stagiaires pour le secteur administratif.

L'expérience au sein de la Commerzbank a montré que la majorité du personnel entame une vie familiale entre 30-40 ans. Le personnel est à cet âge déjà bien qualifié et dispose d'une expérience incontestable et il s'est avéré utile de mettre en place un dispositif afin de motiver le personnel à rester actif pour l'employeur quand il s'agira de concilier des besoins familiaux aux besoins de l'entreprise. Pour ce faire, quatre mesures ont été développées. La première consiste à ne pas interrompre les mesures assurant la continuation des droits de pension des salariés et certains droits de participation à l'entreprise. La deuxième mesure consiste à soutenir les modèles de travail flexibles et le télétravail. Au fil du temps, de nombreuses variantes du temps de travail ont été développées ainsi que des modèles de jobsharing. Après une phase-test de télétravail, un accord a également été passé pour ce modèle combinant souvent le télétravail avec le desk-sharing. La troisième mesure consiste à réserver une partie du budget aux structures de garde. En effet, les parents bénéficient d'une aide financière en cas de garde, de la possibilité de consultation du « service famille » ainsi que d'un service appelé Kids&Co assurant la garde d'enfants en cas d'urgence. La dernière mesure consiste à inciter les pères à avoir davantage recours au congé parental. Il y a possibilité d'organiser régulièrement des rencontres de communication pour parents ainsi que des réseaux internes pour pères.

Les entreprises ont déclaré qu'elles ont constaté qu'un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle favorise la motivation du personnel et assure par conséquent une meilleure productivité.

Toute société est intéressée à utiliser son potentiel humain de façon optimale. Ce qui veut dire que mettre à profit la diversité des compétences des hommes et des femmes équivaut à promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes et à encourager le partage des rôles des hommes et des femmes dans la vie professionnelle et familiale.

Les exemples de bonne pratique présentés sont également transférables aux petites et moyennes entreprises.

Le colloque fut clôturé par une allocution de Monsieur François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi qui a exprimé sa satisfaction d'avoir entendu des bonnes expériences de la part de certaines entreprises qui se sont engagées à traduire le congé parental en une expérience positive pour l'entreprise.

D'une part, il évoque le congé parental comme une mesure en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et du développement psycho-social de l'enfant. Il estime que, quoique les pères n'en profitent pas encore autant que les mères, c'est déjà un progrès que certains des pères y ont recours et que nombreux d'entre eux en parlent. En effet, le changement des comportements des gens ne se décrète pas par voie de loi. Cela ne peut se faire que dans la suite d'une politique continue et dans une implication toujours plus grande des gens eux-mêmes. Ces changements ne se font pas du jour au lendemain et il est encore trop tôt pour juger des effets de la loi sur le congé parental, il sera plus pertinent d'en évaluer l'impact dans 5-10 ans. Il faut prendre en compte dans l'entreprise cette dimension sociale des hommes et des femmes qui travaillent, le bien-être au travail. Si les problèmes familiaux sont réglés, les hommes et les femmes travaillent mieux. Il y a également les pères qui ont des soucis à cause de leurs enfants. Il faut aussi donner la chance aux hommes de s'occuper de leurs enfants. La conciliation de la vie professionnelle et familiale est donc un sujet qui concerne tout le monde.

D'autre part, le Ministre du Travail et de l'Emploi conçoit le congé parental comme une mesure pour l'emploi. Il rappelle que le Luxembourg a donné un certain nombre d'avantages aux entreprises par rapport à d'autres pays de l'Union Européenne. Les résultats directs qui en découlent sont que les remplacements de congés se font à 44% par voie externe et à 56% par voie interne à l'entreprise. D'un point de vue économique, il faut également signaler que parmi les remplacements externes, 70% sont restés après l'écoulement du congé parental dans l'entreprise. Même si le congé parental n'est pas une mesure destinée à créer massivement des emplois, elle a néanmoins contribué à favoriser l'employabilité des personnes remplaçantes. Le plus important en matière de stratégie d'entreprise, c'est la responsabilité sociale des entreprises qui ne doit pas seulement être un acte envers les salariés, mais qui est également un acte envers l'entreprise puisque si l'entreprise agit de façon socialement responsable, il y a un autre climat de travail, il y a une meilleure fidélisation des salariés, le recrutement est plus facile, car une entreprise qui a de bonnes notes, où il fait bon vivre, a davantage de chance de recruter des jeunes gens respectivement des gens expérimentés que d'autres entreprises.

Le ministre a également évoqué les problèmes que peuvent rencontrer les petites entreprises lors d'un départ en congé parental contrairement aux

grandes entreprises qui trouvent plus facilement des modes d'organisation. Afin de faciliter le problème de l'organisation, un amendement de projet de loi sur le congé parental permettant aux entreprises de proposer légalement des contrats à durée déterminée plus étendus que la période de remplacement a été introduit. Il est également prévu de changer la loi pour permettre d'appliquer le remplacement en cascade. Il serait souhaitable que les personnes en congé parental restent en contact continu avec l'entreprise afin de ne pas perdre le fil des événements.

Le colloque fut suivi par une animation théâtrale intitulée « Pères actifs ...vous avez dit pères actifs...comme c'est étrange ! » et organisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de Belgique dans le cadre de son projet « Pères actifs ». La mise en scène concernait essentiellement des situations de la vie professionnelle et notamment du congé de paternité suite à la naissance d'un enfant.

V) Conclusions du projet

- 1) Les pères ont tendance à prendre le congé seulement si les mères perçoivent des salaires au moins équivalents aux leurs. L'inégalité de revenu constitue probablement une des explications pour lesquelles ce sont surtout les femmes qui prennent le congé parental. En effet, en Europe, le revenu des hommes reste largement (25%) supérieur à celui des femmes.
- 2) La politique sociale et familiale qui vise la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est souvent en contradiction avec la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Puisque ce sont généralement les femmes qui bénéficient des mesures sociales ceci renforce les stéréotypes concernant les rôles et par conséquent les inégalités entre femmes et hommes.
- 3) Les actions entamées par les syndicats en matière d'information, de formation, d'organisation de travail, leur capacité de négociation, leurs bonnes relations avec les entreprises et leurs initiatives montrent l'importance de leur rôle pour faire reconnaître les besoins des salariés. Par leurs interventions directes au sein des entreprises, les syndicats ont pu démontrer comment il est possible d'humaniser le travail pour adapter son temps et son organisation à la vie, pour intégrer individu, relier économie et société et qu'il est possible d'organiser le travail et de le rendre productif tout en reconnaissant la valeur du temps consacré à la famille.
- 4) Le changement de culture progressif qui est en train de se réaliser dans les entreprises suscite une évolution des mentalités. L'utilisation optimale des ressources humaines va de pair avec une valorisation des

compétences du potentiel féminin. Les entreprises ont compris l'importance de mener une politique d'ouverture par rapport à la conciliation entre vie familiale et professionnelle et d'encourager le partage des rôles au travail et dans la vie privée. Le bien-être social ne peut que motiver le personnel dans son travail et permet à l'employeur de préserver la continuité et la qualité de ses services aux clients indispensables à l'entreprise tant du point de vue performance que du point de vue économique. La gestion des ressources humaines doit se faire par le dialogue où chacun, patron et salarié, homme et femme, y trouve son avantage.

- 5) La plus-value européenne du projet du point de vue du Luxembourg : L'échange international élargit les horizons. L'échange porte sur la transposition de la directive européenne en matière de congé parental. La transposition diffère, les effets aussi. L'analyse de l'impact de la mesure dans les trois pays et des actions de mise en œuvre a contribué à améliorer les actions nationales en matière d'information, de formation et de communication.

La contribution des témoignages des partenaires transnationaux constitue une partie de la plus-value européenne. Ils ont permis de présenter les différentes expériences vécues dans les autres pays avec aussi bien leurs succès que leurs échecs. Les apports des partenaires transnationaux ont accentué le succès des différentes manifestations. Les résultats obtenus dans les autres pays servent de référence et aident à faire évoluer les actions nationales. Les exemples concrets exposés permettent de faire avancer la qualité du débat national. Par exemple, la formation italienne rend attentive au fait qu'il est nécessaire de travailler en politique du genre à tous les niveaux afin d'en faire une dimension réellement transversale. L'étude comparative sur la mise en œuvre du congé parental est importante pour montrer les forces et faiblesses de l'outil et pour en tirer des conclusions opérationnelles en vue d'améliorer les situations nationales.

Campagne contre la violence à l'égard des femmes

Au cours de l'année 2003, le Ministère de la Promotion Féminine a continué et intensifié la lutte contre la violence à l'égard des femmes et de leurs enfants. L'accent de la campagne 2003 a été mis sur la formation, l'information et la sensibilisation.

Formation

Dans le cadre de la campagne contre la violence à l'égard des femmes, le Ministère de la Promotion Féminine a organisé, en collaboration avec les services d'hébergements pour femmes, les formations suivantes :

1) Formation pratique à l'intention des membres de la Direction de la Police grand-ducale et du Parquet général.

Contenu de la formation:

- La législation autrichienne : historique, approche légale et sociologique, bilan de la mise en œuvre des dispositions légales
- Le modèle autrichien : modalités de mise en œuvre pratique au niveau de la police autrichienne
- La nouvelle législation luxembourgeoise sur la violence domestique : examen du texte de la loi du 8 septembre 2003
- Mise en œuvre de la loi sur la violence domestique : examen des missions du Parquet général et de la Police grand-ducale

2) Formation de 60 agent-e-s de l'Ecole de la Police grand-ducale sur le thème de la violence domestique.

Les formatrices ont abordé entre autres les sujets suivants :

Formes de violence, zones de vulnérabilité, cycle de violence, escalade de la violence, stratégie de l'agresseur

Conséquences psychologiques, physiques, économiques, sociales et existentielles pour les victimes

La nouvelle loi sur la violence domestique

3) Formation sur le thème du dépistage systématique de femmes victimes de violence conjugale et sur la mise en application de la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique à l'intention des assistants sociaux et des assistantes sociales des services sociaux de proximité de la Croix-Rouge.

La formation avait comme objectif :

- d'enseigner aux participant-e-s un mode d'intervention spécifique à la problématique des femmes victimes de violence physique, psychique et sexuelle
- de fournir des explications sur la mise en œuvre de la loi sur la violence domestique.

Communication

En 2003, le Ministère de la Promotion Féminine a poursuivi sa campagne de sensibilisation par la diffusion du spot "Fini les compromis contre la violence à l'égard des femmes et des filles" à la télévision et dans tous les cinémas du pays.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi sur la violence domestique, un spot sur le thème de l'expulsion de l'auteur de la violence domestique a été diffusé à la radio.

Colloque 'Regards sur la traite des femmes'

Le colloque fut organisé en date du 25 septembre 2003 par le Ministère de la Promotion Féminine en collaboration avec l'Ambassade de Suède, placé sous le patronage du Ministère de la Justice et en collaboration avec de nombreuses organisations non-gouvernementales (ONG). S.A.R. la Grande-Duchesse a honoré le colloque de sa présence.

L'objectif de ce colloque a été d'informer le grand public sur les législations et les pratiques étrangères concernant le phénomène de la traite des êtres humains et les conséquences qui s'en suivent pour les femmes.

La Commission Européenne estime que tous les ans 700 000 femmes sont trafiquées à travers le monde. Une commission d'enquête de l'Assemblée Nationale française a relevé que 30% des femmes entre 18 et 25 ans ont disparu en Moldavie.

Dans son allocution, la Ministre de la Promotion Féminine a fait référence aux faits suivants :

'Arrivées à destination, l'exploitation par menaces, violences et viols ne fait que commencer pour les victimes. Ces caractéristiques sont toutes présentes au sein des réseaux qui agissent dans le cadre de l'esclavage domestique, sexuel, du travail et sont plus ou moins structurés.

La violence que subissent les victimes constitue le dénominateur commun de toutes les formes d'esclavage contemporain. L'obligation de 'rentabilité' par des modalités violentes de contrôle – par les responsables des réseaux ou par l'intermédiaire de leurs lieutenants, pèse lourd sur les victimes. Les mauvais traitements sont monnaie courante dès lors que la victime a le malheur

- soit de ne pas restituer à son tortionnaire les sommes d'argent qu'il estime lui être dues,
- soit de lui résister.

Outre la violence et les menaces, trois causes principales expliquent la situation d'isolement des victimes :

- la surveillance étroite dont elles font généralement l'objet de la part de leurs bourreaux
- la crainte de la plupart d'entre elles d'être découvertes par la police alors qu'elles sont en situation irrégulière sur notre territoire
- la crainte systématiquement arrivée par leurs exploiters afin de s'assurer de leur mutisme et de leur docilité - et enfin
- la barrière linguistique et surtout culturelle.

Madame Gunilla Ekberg, Direction de l'Égalité des chances du Gouvernement suédois, experte et chef de projet de la campagne suédoise contre la prostitution et la traite des êtres humains a expliqué que depuis 1999, la Suède applique une loi unique au monde. Cette loi interdit l'achat de services sexuels. Désormais, ce n'est plus la prostituée qui est pénalisée, mais le client. L'initiative pour criminaliser les clients vient des mouvements féministes suédois et la loi fut votée avec peu d'opposition. La prostitution est une forme de violence masculine à l'encontre des femmes et des enfants. Depuis 1999, la prostitution de rue a diminué de 50% et la diminution du nombre d'acheteurs est estimée à 75%-80%.

Madame Kajsa Wahlberg, Direction nationale de la Police suédoise, rapporteuse nationale auprès du Gouvernement suédois pour les questions de traite des femmes, a souligné que la Suède n'est plus attirante pour les trafiquants. En effet, le marché est devenu plus complexe. Il faut escorter les femmes chez les clients, changer régulièrement d'appartements et tenir des listes de clients. Des écoutes téléphoniques des trafiquants ont mis en évidence qu'ils préfèrent des pays comme le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas ou l'Espagne, pays dans lesquels les conditions sont plus attirantes car la prostitution y est soit tolérée, soit légalisée.

Madame Sophie Jekeler de l'ONG 'Le Nid' a expliqué que depuis 1995, la Belgique a institué une loi contre la Traite des Êtres Humains (TEH) . L'objectif de la loi est de lutter de manière plus efficace contre la TEH et les réseaux criminels qui l'organisent. Le témoignage est un élément capital pour mener à bien les enquêtes devant aboutir à la condamnation des trafiquants. C'est pourquoi il est apparu logique dans l'esprit du législateur d'articuler l'octroi du statut de victime de la TEH avec l'exigence d'une coopération avec les forces de l'ordre. Ainsi les personnes qui acceptent de témoigner à l'encontre d'un (des) proxénètes(s) ou d'un (des) trafiquants sont susceptibles d'obtenir le statut de victime de la TEH.

L'oratrice allemande, Madame Nicole Zündorf-Hinte du Ministère fédéral allemand des affaires familiales, des jeunes, des personnes âgées et des femmes a, dans son exposé, parlé de la traite des êtres humains du point de vue politique. Les thèmes principaux étaient la traite des femmes en tant que problème moral, problème de poursuite pénale, problème de migration, problème de sécurité au travail et atteinte au droit de l'homme.

A la fin de cette journée a été diffusé le film 'Lilya 4-ever' film relatant de la vie d'une fille de seize ans qui vit en ex-Union Soviétique et rêve d'une vie meilleure. Elle tombe amoureuse d'un jeune soviétique et demande de le suivre en Suède pour une nouvelle vie. Or, cette nouvelle vie aboutit dans la prostitution forcée et se termine par le suicide de la jeune fille.

Colloque international 'La loi sur la violence domestique- un nouveau défi ?'

Le Ministère de la Promotion Féminine a invité en date des 24, 25 et 26 novembre 2003 à un colloque international 'La violence domestique : Un nouveau défi ?' La loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2003.

La première session du colloque a porté sur l'aspect social du phénomène de la violence domestique.

Maître Elfriede Fröschl de l'Institut Universitaire d'Assistance Sociale de Vienne, Autriche, a fait un exposé sur le continuum de la violence – Les causes, formes et modèles de violence au sein du couple et leur rapport avec les structures de la société. Le Prof. Dr Helmut Kury de l'Institut Max-Planck du Droit des Etrangers et du Droit Pénal International de Fribourg, Allemagne, a parlé sur la victimisation et la stigmatisation des victimes de violences sexuelles. Madame Rosa Logar, assistante sociale diplômée, Cellule d'Intervention contre la violence de Vienne, Autriche, a souligné qu'il faut agir de manière coordonnée contre la violence envers les femmes et les enfants.

La deuxième session était intitulée 'Aspects législatifs et intervention policière et judiciaire'.

Madame Laurence Goedert du Ministère de la Promotion Féminine a présenté la loi luxembourgeoise sur la violence domestique. Le Dr Albin Dearing du Ministère de l'Intérieur de Vienne, Autriche, a présenté la loi relative à la protection contre la violence domestique et ses conséquences d'après le modèle autrichien. Le Commandant Wolfgang Steinbach de la police autrichienne a expliqué les possibilités d'intervention de la police dans le cadre de la loi relative à la protection contre la violence.

La troisième session a porté sur la prise en charge des agresseurs.

Monsieur Joachim Lempert, psychologue diplômé et psychothérapeute à l'Institut Lempert à Hambourg, Allemagne, a parlé sur le travail avec les hommes – auteurs de violence (Täterarbeit).

Madame Ute Rösemann, pédagogue diplômée à l'Organisme central des maisons autonomes de conseil aux femmes de Rhénanie du Nord – Westphalie, Allemagne, a fait un exposé sur le livre 'Les hommes violents changent' – 'Gewalttätige Männer ändern (sich) (par Ute Rösemann, Rosa Logar et Urs Zürcher).

Le 26 novembre a été présentée la pièce de théâtre ‘Pêche d’enfer’ un spectacle sur la violence à l’encontre des femmes et la vie dans un foyer pour femmes. Le spectacle a été créé et joué par les travailleuses du Refuge de La Louvière (Belgique).

Collaboration transnationale

Täter-Hotline tél. 90071 439258 – A l’écoute des hommes violents

Depuis le 1er décembre 2003, une ligne téléphonique réservée aux agresseurs a été mise en place à Luxembourg, en Autriche et dans la région de Hambourg en Allemagne. Le projet a été initié, dans le cadre du programme européen Daphne, par l’Association Européenne de conseils aux auteurs de violence (EUGET), sous le patronage du Ministère de la Promotion Féminine.

Au bout du fil, des conseillers spécialement formés s’adressent dans la plus stricte confidentialité aux hommes qui veulent sortir du cercle de la violence. Le premier contact, dans la plupart des cas téléphoniques est crucial : 9 hommes sur 10 ont alors pris la décision d’entreprendre une thérapie par la suite.

Au Luxembourg, le projet est soutenu par le Mouvement luxembourgeois pour le Planning familial et l’éducation sexuelle.

Tabuzone – Plakatoffensive gegen Männergewalt

Zone tabou – offensive par des affiches contre la violence masculine

Dans le cadre de la campagne contre la violence à l’égard des femmes, le Ministère de la Promotion Féminine a subventionné une exposition présentée par les organisations non-gouvernementales ‘Femmes en Détresse asbl’ et ‘Foxtrott asbl’ sur la violence des hommes à l’égard des femmes.

Les affiches, exposées dans le hall de la Gare centrale, à Luxembourg et à Esch-sur-Alzette, au cinéma Utopolis ainsi qu’au Casino de Bonnevoie ont montré diverses situations de violence exercée par des hommes envers des femmes.

L’exposition a été réalisée par le ‘Notruf für vergewaltigte und von sexueller Gewalt bedrohte Frauen und Mädchen’ de Trèves en collaboration avec la ‘Heinrich-Böll-Stiftung Rheinland-Pfalz’.

Sensibilisation et information

Les campagnes de communications

ISO 9001 et Communication interne

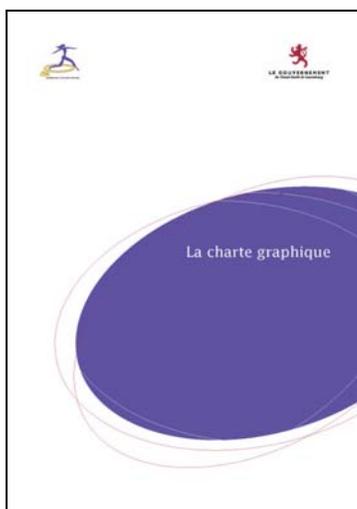
En vue d'optimiser la qualité de ses prestations, le Ministère de la Promotion Féminine s'est lancé, au deuxième semestre de 2003, dans une démarche qualité selon la norme ISO 9001:2000.

Chaque domaine se caractérise par un processus spécifique et nécessite des modalités de mise en œuvre. L'analyse des processus internes concerne tous les domaines d'activité et notamment les démarches en matière de communication interne dans le but de rendre visibles et transparents les flux d'information, de stimuler l'échange d'informations entre collègues et les objectifs politiques du ministère. Toute communication interne doit d'être compréhensible, cohérente et transparente à tous les niveaux. Optimiser la communication interne est donc une condition incontournable pour réussir la communication avec le public externe.

Communication externe

Corporate design

En début d'année, le Ministère de la Promotion Féminine a lancé sa propre charte graphique qui permettra désormais d'uniformiser le lay-out de toutes les publications, imprimés et mailings. L'objectif de la charte étant de créer une identité visuelle forte et cohérente au niveau des publications du Ministère et d'augmenter ainsi la notoriété du Ministère auprès du grand public et des publics cibles en particulier.



La nouvelle
charte graphique :
ellipse sur fond blanc

Les campagnes

Le Ministère de la Promotion Féminine a réalisé une série de nouvelles campagnes diffusées par les différents médias que sont la presse, l'audiovisuel et l'internet. Toutes les campagnes, anciennes et nouvelles, peuvent d'ailleurs être visionnées sur le site Internet du Ministère à l'adresse: www.mpf.public.lu.

Campagne presse

« Responsabilité partagée, égalité respectée »



Comme les années précédentes, le Ministère de la Promotion Féminine a poursuivi sa campagne publicitaire avec l'objectif d'attirer l'attention du grand public sur l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes qui se traduira nécessairement par un changement des rôles. Les modes de vie et de pensée qui caractérisent notre société restent encore et toujours imprégnés par des attitudes stéréotypées qui attribuent des rôles traditionnels aux femmes comme aux hommes. L'objectif des campagnes du Ministère de la Promotion Féminine est de rendre attentif à ces clichés sociaux et de montrer d'autres modèles plus adaptés à notre vie moderne et traduisant une égalité de fait entre les femmes et les hommes.

Ainsi, la campagne presse créée en 2001 se composait de quatre visuels de femmes actives dans des professions atypiques. La nouvelle campagne créée au printemps 2003 se compose de trois visuels qui montrent des couples, seuls ou en famille, qui se partagent les responsabilités et les tâches à la maison. Le but étant de présenter l'homme et la femme dans un partage différent des tâches familiales et de valoriser également l'image de l'homme dans son rôle de père.

Pour la première fois en 2003, la campagne a été également diffusée sur le réseau national par affichage dans les abribus et grandes surfaces. Un nouveau stand de présentation a été créé pour les manifestations externes du ministère à partir des visuels de la nouvelle campagne publicitaire.



Nouveau stand de présentation du Ministère de la Promotion Féminine (3 m x 2 m)

Campagnes audio-visuelles

« L'égalité est l'avenir »

Deux nouveaux spots ont été tournés sur le thème « Femmes dans la prise de décision économique » en tant que suite du spot « Egalité de salaire » réalisé en 2002. Après avoir attiré l'attention sur l'inégalité salariale toujours existante entre femmes et hommes dans le monde du travail, les deux

nouveaux films publicitaires ont voulu mettre en évidence l'inégalité professionnelle au niveau des carrières et fonctions.

En effet, en ce qui concerne les postes de décision, les femmes restent sous-représentées avec 12 à 16 % d'effectifs aux postes du management et aux postes de direction. Les deux nouveaux spots veulent attirer l'attention sur cette inégalité de fait en montrant notamment des femmes en position de leader sur le plan professionnel. Les films d'une durée de vingt secondes chacun ont également été montrés en salles de cinéma ciblant ainsi un public plus jeune et multiculturel.

La campagne contre la violence domestique a été maintenue en 2003 avec la diffusion du spot de la Commission européenne « Pas de compromis ».

Campagne radio

« Gewalt ass strofbar »

Suite à l'entrée en vigueur de la loi sur la violence domestique le 1^{er} novembre 2003 réglant notamment l'expulsion du domicile de l'auteur de la violence, le Ministère de la Promotion Féminine a lancé une campagne radio en collaboration avec la Police grand-ducale. Cette campagne a été diffusée au mois de décembre. Avec cette action, les deux organismes étatiques ont voulu attirer l'attention sur le fait que la violence n'est malheureusement pas un phénomène rare dans la sphère privée et qu'elle peut être exercée par des personnes d'apparence tout à fait « inoffensive ».

Campagne Internet

L'Internet joue un rôle de plus en plus important dans la communication du Ministère de la Promotion Féminine. En novembre 2003, le nouveau site Internet a été mis en ligne présentant un nouveau lay-out et des informations plus approfondies sur les domaines de l'éducation, de la formation, du monde du travail et sur la lutte contre la violence.

De nouvelles fonctionnalités ont été ajoutées comme la newsletter à laquelle les internautes peuvent s'abonner via le site.



Afin de faire connaître le site au public, une campagne de bandeaux publicitaires Web a été lancée sur un certain nombre de sites Internet de la presse. En cliquant sur l'image dynamique, l'internaute est ainsi lié directement au site du Ministère de la Promotion Féminine désormais accessible sous un nouveau nom www.mpf.public.lu.

Publications

Dans le cadre de la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) - projet du Ministère de la Promotion Féminine - intitulé

'Egalité de salaire, défi du développement démocratique et économique' ont été réalisées les publications suivantes :

- L'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes existe-t-elle encore ?
- Actes des manifestations 2002
- Etude quantitative et étude qualitative concernant la fixation de salaires des entreprises du secteur privé
- Synthèse de l'étude quantitative

Le Luxembourg ayant ratifié en 1989 la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) s'est engagé de fournir périodiquement un rapport sur la mise en œuvre de la Convention (Art.18) au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU. Le 4^e rapport porte sur l'évolution des mesures politiques en matière d'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (1998-2002).

En 1998, le Ministère de la Promotion Féminine a élaboré, avec l'appui d'un groupe de travail, le guide intitulé 'féminin-masculin ; Métiers, Titres et Fonctions' proposant des dénominations au féminin en langue luxembourgeoise, française et allemande. Ce guide a été diffusé en 10.000 exemplaires.

L'intérêt croissant à ce guide au cours des dernières années a rendu nécessaire une réédition.

Cette deuxième édition revue et corrigée, introduit les désignations des grades de l'Armée luxembourgeoise et de la Police grand-ducale, les dénominations des métiers auprès des Postes et Télécommunications, les professions dans le domaine des nouvelles technologies et différentes professions du domaine de la justice.

Toutes les publications sont disponibles au Ministère de la Promotion Féminine (tél. : 478-5814) ou peuvent être commandées par mail : promotionfeminine@mpf.etat.lu

C. Activités subventionnées par le Ministère de la Promotion Féminine dans le domaine social et autres

En dehors des plates-formes de concertation mentionnées au chapitre 4 sub "Modalités de coopération entre les parties contractantes" de la convention des services d'hébergement pour femmes de l'an 2003, les représentantes du Ministère de la Promotion Féminine se sont réunies régulièrement avec les chargées de direction des services d'hébergement pour femmes au cours de l'an 2003. Les thèmes suivants ont été traités:

- ❑ la définition des prestations des services d'hébergement pour femmes
- ❑ élaboration d'une base de données informatisée pour les statistiques
- ❑ la collaboration entre le personnel des services d'hébergement pour femmes
- ❑ les formations

Services d'hébergement pour filles, femmes et femmes avec enfants

Ces services accueillent des filles, femmes et femmes avec enfants se trouvant dans une situation de détresse et nécessitant un accompagnement socio-éducatif.

On distingue :

Le centre d'accueil classique

qui est un service ayant pour objet d'accueillir et d'héberger en placement jour et nuit de façon permanente et temporaire plus de trois femmes simultanément, le cas échéant accompagnées de leurs enfants, se trouvant en situation de détresse aiguë, et nécessitant d'urgence une aide spécialisée durant la journée sous forme d'un accompagnement éducatif, psychologique, social et thérapeutique adapté à leurs besoins individuels.

Le service de logements encadrés

qui est un service dont l'objet est d'accueillir et d'héberger en placement jour et nuit, de façon permanente et temporaire des femmes accompagnées de leurs enfants se trouvant en situation de détresse sociale, ou alors des femmes stabilisées provenant d'un centre d'accueil classique. Il vise en priorité à procurer aux femmes un logement temporaire, une aide pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle, pour la gestion de leurs situations financière et juridique et une aide pour l'intégration et la participation sociale.

Le service de logement en milieu ouvert qui est un service organisé au départ d'un centre d'accueil classique ou d'un service de logements encadrés et qui vise à assurer un soutien à des femmes en difficultés, mais où le degré d'autonomie de la femme est tel qu'un encadrement sporadique suffit.

Services d'hébergement 2003	Femmes	Enfants	Problème de Violence	Prob Fam	Problèmes de Logement	Autres	Demandes non satisfaites
Porte Ouverte Total :	226	295	112	22	46	46	35
Hôtel Maternel *	16	18	3	4	7	2	
Paula Bové*	54	75	36	1	7	10	
Sichem /Maison Rouge/Jeunes Mamans	37	39	22	0	6	9	
Foyer Edith Stein*	16	25	12	2	1	1	
Logements encadrés/en milieu ouvert (Ozanam)	103	138	39	15	25	24	
Femmes en Détresse Total :	96	83	94			2	116
Fraenhaus*	54	69	54				58
Logements encadrés	7	14	7				
Medercheshaus	35	0	33			2	58
Conseil National des Femmes Total	35	41	29	1	2	3	103
Foyer Sud*	31	33	26	1	2	2	
Logements en milieu ouvert	4	8	3	0	0	1	
Pro Familia : Total	64	94	44	5	14	1	57
Foyer pour femmes*	35	54	25	1	8	1	57
Logement en milieu ouvert	7	10	3	1	3	0	0
Logements encadrés	22	30	16	3	3	0	0
Noémi-Accueil Total :	7	6	2	2	1	2	35
Noémi-Accueil*	4	3	1	2	0	1	
Logements encadrés	3	3	1	0	1	1	
TOTAL :	428	519	281	30	63	54	346

* centre d'accueil classique

Services d'hébergement pour filles, femmes et femmes avec enfants
de 1997 – 2003

	Femmes accueillies	Enfants accueillis	Demandes non satisfaites
Services d'hébergement 1997	342	363	252
Services d'hébergement 1998	346	390	283
Services d'hébergement 1999	368	413	174
Services d'hébergement 2000	362	365	316
Services d'hébergement 2001	403	401	361
Services d'hébergement 2002	399	460	439
Services d'hébergement 2003	428	519	346

Par rapport à 2002, le nombre de femmes accueillies dans les divers services d'hébergements a augmenté de 7,27 % et le nombre d'enfants a augmenté de 12,8 % . On constate une diminution de 11% de demandes de refus par manque de place, surtout à Luxembourg-Ville. Dans le sud du pays les refus pour manque de places restent élevés.

La Fondation de la Maison de la Porte Ouverte

La Fondation dispose de 92 lits conventionnés et offre les services suivants

Services d'hébergements

- Foyer Paula Bové
- Foyer Hôtel Maternel
- Foyer Edith Stein
- Foyer Sichem

Service d'information et de consultation: Centre Ozanam et une garderie interne.

Le nouveau Foyer Edith Stein situé au nord du pays, a eu un taux d'occupation de 111%, ce qui montre qu'il y avait un grand besoin de places dans cette région. La plupart des femmes admises au foyer étaient victimes de violence domestique.

Parmi les femmes accueillies au centre d'accueil classique Paula Bové, plus d'un tiers sont originaires de pays non communautaires. La majorité de ces femmes sont mariées à des résidents et ont subi de grave violences conjugales peu après qu'elles se sont installées au Luxembourg.

La majorité des femmes accueillies au Foyer Hôtel Maternel et au groupe Jeunes Mamans du Foyer Sichem étaient enceintes. Ces jeunes mamans

demandent une grande présence éducative au quotidien. 5 bébés sont nés lors du séjour de leur mère au foyer Hôtel Maternel. Les mamans partent en général après un premier temps de contact intense avec leur bébé et après avoir réglé leur situation financière, soit en allant travailler soit en demandant le RMG. Le séjour moyen pour 2003 a été de 4,2 mois pour les mamans et de 3,3 mois pour les bébés. Notons qu'un quart des mamans étaient mineures lors de leur admission ; trois ont été placées par le Tribunal de la Jeunesse et les plus jeunes avaient 14, respectivement 15 ans. Le Foyer Sichem a accueilli cinq femmes dont les enfants étaient placés en institution. Leur objectif était de régulariser leur situation afin de récupérer leur enfant.

Le centre Ozanam, est un service basé sur trois activités : - l'accueil dans les différents services (174 demandes d'entrée) , - l'information et l'orientation et - le suivi des pensionnaires dans les logements externes qui a suivi 103 femmes de 18 nationalités différentes.

Femmes en détresse asbl

Femmes en Détresse asbl gère le refuge 'Fraenhaus' pour femmes battues, le Medercheshaus et des logements encadrés pour femmes et filles victimes de violence.

Le Fraenhaus applique de manière systématique la dévictimisation et l'intervention féministe dans la problématique de la violence conjugale. Les éducatrices accompagnent les femmes dans leur recherche d'estime propre par des entretiens intensifiés.

En 2003, le Fraenhaus a reçu 160 appels téléphoniques en urgence pendant la nuit, sur sémaphone. Ces appels émanent soit du foyer lui même, soit de femmes en détresse ayant besoin de parler.

Le Fraenhaus a reçu 1.660 appels téléphoniques majoritairement d'autres professionnels et de femmes en détresse. 193 appels ont été guidés vers les bureaux d'information ou autres services plus adéquats.

Le Medercheshaus de 'Femmes en Détresse asbl' accueille des adolescentes, victimes d'abus sexuel, physique ou psychique. Le Medercheshaus a reçu 2.281 appels téléphoniques au cours de l'année 2003. 1.413 appels venaient soit d'adolescentes en détresse, soit de familles, et 868 d'autres professionnels. Le bureau d'information a donné 106 consultations à des adolescentes et 96 entretiens familiaux.

Deux ateliers de prévention et de sensibilisation sur le thème de l'abus sexuel et de la violence domestique ont été réalisés au Lycée Technique du Centre.

Le Conseil National des Femmes du Luxembourg

Le Foyer Sud du Conseil National des Femmes du Luxembourg accueille des femmes en situation de détresse. Le taux d'occupation était de 115,45%. L'admission d'une grande majorité des femmes était due à un partenaire violent. Le nombre de femmes accueillies pour une courte durée a été diminué et les séjours de plus de six mois ont augmenté. Ceci est dû d'un côté aux nombreuses démarches administratives et leurs délais d'attente respectifs,

ainsi qu'à la situation actuelle sur le marché du logement. Deux femmes ont vécu l'enlèvement de leur enfant par le père et n'ont pas eu de contact durant des mois avec ces enfants. En 2003, le Foyer Sud a enregistré 2.240 appels téléphoniques et a donné 284 consultations à des anciennes pensionnaires.

La Fondation Pro Familia

Le taux d'occupation était de 111,12%.

Les motifs d'admission au foyer pour femmes se répartissent en plusieurs catégories et portent en premier lieu sur les problèmes de violence domestique, qui représentent 71% des situations.

Le foyer a effectué 73 consultations sur place, 199 par téléphone et deux par courrier. Il s'agissait de 247 femmes et de 3 hommes.

L'équipe offre des informations, des orientations et des consultations d'ordre psycho-social, éducatif et juridique. Le travail en consultation traite les intérêts des femmes en difficultés psychiques, sociales ou matérielles et est particulièrement au service des familles monoparentales.

Le service de guidance en milieu ouvert offre un encadrement social à domicile. Ce service a suivi pendant l'année 2003, 69 clients, (29 femmes et 40 enfants) dans le cadre de logements de deuxième phase et dans le cadre de suivis réguliers après le séjour au foyer pour femmes.

Noémi asbl

Le plus petit foyer d'accueil est géré par l'asbl Noémi. Au cours de l'an 2003, le foyer a encadré 4 femmes et 3 enfants sur le plan éducatif et psychosocial : pendant leur grossesse, dans l'éducation de leurs enfants, dans leurs problèmes personnels, relationnels, de surendettement et de détresse sociale. Le travail éducatif englobe l'identité et la personnalité de chaque femme et la relation mère-enfant. 73 anciennes pensionnaires ont profité du suivi social. Les deux thèmes majeures de ces consultations portaient sur les problèmes liés à la famille recomposée et sur l'hyperactivité.

Services d'information, de formation et de consultation pour femmes

Les services d'information et de consultation pour femmes offrent des prestations de consultation, d'information, d'assistance et de guidance aux femmes, aux filles, et/ou à leur entourage.

Bureaux d'information	Consultations téléphoniques	Nombre de consultations sur place	Nombre de femmes venues en consultation
2003			
Porte Ouverte Centre Ozanam (information et Orientation)	5.689	829	141
Femmes en Détresse Luxbg/Esch/Ettelbruck	3.539	624	358
Conseil National des Femmes Total	**	129	108
Total:	9.228	1.582	607

** pas de données disponibles

Nouveau service :

Le service d'assistance aux victimes de la violence domestique et de formation aux professionnels.

Par arrêté ministériel du 24 octobre 2003, le Ministère de la Promotion Féminine a accordé un agrément à Femmes en détresse asbl pour l'exercice de l'activité de son service d'assistance aux victimes de violence domestique et de formation aux professionnels. L'objet de ce service consiste à assister, guider et conseiller des personnes victimes de violence domestique en recherchant activement leur contact dans le cadre de la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique. Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur la violence domestique le 1er novembre 2003 jusqu'au 31 décembre 2003, il y a eu 36 expulsions. Dans les 36 cas, les victimes étaient de sexe féminin et les auteurs de sexe masculin. 58 enfants étaient témoins de violence à leur domicile. Dans 26 cas, les concernés étaient mariés.

Particularité : Dans un cas le concubin a été expulsé 2 fois.

L'a.s.b.l. « Femmes en Détresse » avec son « Centre de Formation pour Femmes, Familles et Familles Monoparentales » (CFFM) répond aux besoins des femmes et parents isolés. Le CFFM s'adresse aux femmes et familles monoparentales qui se trouvent soit dans une situation sociale et familiale précaire soit dans une crise personnelle ou conjugale. En 2003, le nombre total de consultations était de 1.483 soit une augmentation de 17 % par rapport à l'année 2002.

Le service de consultation psychologique s'adresse aux femmes et aux familles monoparentales en situation de crise personnelle, conjugale ou familiale. En 2003, le service a eu 695 consultations.

Le service de consultation pédagogique s'adresse aux femmes et familles monoparentales ayant des questions relevant de l'éducation des enfants. En 2003, le service a eu 171 consultations.

Le service de consultation, d'information et d'orientation « Nei-Ufank » offre une aide pratique aux femmes qui veulent travailler, réintégrer le marché de l'emploi, suivre une formation ou qui ont une demande sociale et des démarches administratives à faire. En consultation individuelle ou en groupe, il propose également un soutien socio-pédagogique tel que gestion de conflits, recherche et affirmation de soi, réduction de stress. En 2003, le service a eu 617 consultations individuelles et 887 entretiens téléphoniques.

Le « Kopplabunz », centre de rencontre pour femmes, a organisé des conférences, des groupes pour femmes et des activités de loisirs. En 2003, le service a été visité 1.306 fois.

Le « Service Krank Kanner Doheem » offre une garde à domicile pour enfants malades dont les parents exercent une activité professionnelle.

Un tiers des demandes de prise en charge d'un enfant malade provenait d'une famille monoparentale. En 2003, le nombre de prise en charge d'un enfant malade (dont 227 dépannages dans les familles monoparentales) était de 652, le nombre de demandes refusées par manque de personnel était de 305, le nombre des jours de dépannage était de 1.251, le nombre des heures de travail dans les familles était de 10.408, le nombre de familles ayant eu recours au service de 343 et le nombre d'une première prise en charge dans une famille de 184.

Le « Fraentëlefon 123 44 » de « Femmes en détresse a.s.b.l. »

En 2003, le service a enregistré 526 appels téléphoniques. La plupart des appels concernaient les relations de couple et la violence. 384 entretiens téléphoniques ont eu lieu en langue luxembourgeoise.

Le centre de formation de la Fondation Pro Familia offre aux femmes accueillies des formations sur la sécurité et les problèmes techniques à domicile, dans les domaines de la pédagogie familiale, de l'économie domestique, des démarches administratives auxquelles les femmes sont invitées à participer. Ces interventions contribuent à renforcer les compétences des femmes et à les rendre moins vulnérables face aux situations de violence.

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.

La clientèle se compose à presque 70% de "femmes rentrantes", dont la grande majorité n'est pas encore inscrite à l'administration de l'emploi. 95% de ces femmes sont âgées de plus de 25 ans, 89% ont entre 25 et 50 ans, et elles sont de nationalité luxembourgeoise. En 2003, 12 candidates ont réussi la formation « Aide au cabinet médical » soutenue par le projet FSE et 8 femmes ont trouvé un emploi.

Nombre des femmes nouvellement entrées en contact avec IRS	325
Nombre de consultations téléphoniques	1428
Nombre total des consultations individuelles	387
Séminaires Neuer Start, nombre de participantes	58
Séminaires Neuer Start, nombre d'heures	117

Le Dispensaire « Drop-In pour prostitué-e-s »

Le dispensaire de la Croix Rouge "Drop-In" a été mis en place pour offrir aux prostitué-e-s et surtout aux personnes plus fragilisées des services professionnels de soutien sanitaire, de consultation et d'assistance médico-psycho-sociale et de les aider à élaborer un projet de vie.

Durant l'année 2003, le service a accueilli 3.451 clientes (170 transsexuelles, 561 travestis et 2.747 femmes) dans ses locaux.

Lors des streetworks, (104 en 2003), 1.788 femmes ont été contactées, 72 transsexuelles et 107 travestis. 23.270 préservatifs ont été distribués (ainsi que des tampons et des lubrifiants).

Durant toute l'année, le service a distribué 8.308 préservatifs, lubrifiants et 253 tampons vaginaux aux sexworkers toxicomanes.

Au guichet d'échanges de seringues, le service a compté 14.524 clients, dont 2.495 femmes et 12.029 hommes. 99.520 seringues ont été distribuées avec un retour de 97.147 seringues (97%).

Notons que le service du guichet d'échange de seringues a littéralement explosé. En effet, 217.000 seringues ont été distribuées sur tout le territoire luxembourgeois.

Il s'ensuit que l'échange de seringues devient de plus en plus imposant et prend une ampleur inattendue, ce qui entraîne une augmentation du volume de travail pour le personnel.

Le personnel du Drop-In se rend régulièrement à des réunions, conférences et journées de réflexions concernant les problématiques liées à la prostitution, la violence et autres.

Actions subventionnées par le Ministère de la Promotion Féminine dans le domaine socioculturel

L'a.s.b.l. «Initiativ Liewensufank»

Au cours de l'année 2003, l'a.s.b.l. «Initiativ Liewensufank» a élargi l'éventail de consultations, cours et groupes pré- et postnataux ainsi que des conférences ayant trait à ce sujet à l'intention des femmes, des hommes, des familles et des professionnel(le)s de santé. Les nouveaux cours (danse prénatale pour femmes) ont connu un grand succès. L'élargissement des cours pré- et postnataux à Grosbous a permis aux futures et jeunes familles habitant le Nord du pays, de profiter plus amplement des offres de l'Initiativ Liewensufank. Vers la fin de l'année, l'Initiativ Liewensufank a également commencé à proposer des cours à Larochette. Pendant l'année 2003, les consultations téléphoniques et personnelles ainsi que le service «Doula» ont apporté à de nombreuses familles les informations et l'appui demandés pour traverser la période périnatale. En moyenne, 176 femmes/familles sont accueillies par semaine dans les différents centres à Itzig, Dudelange, Grosbous, Belvaux et Larochette pour participer à des cours/groupes pré- et postnataux ou pour emprunter des livres. 584 communications par semaine se font en moyenne par téléphone, fax ou e-mail.

Dans le cadre du projet «Paternité active, dès le début» les collaboratrices et collaborateurs de l'Initiativ Liewensufank informent, sensibilisent et accompagnent les futurs et jeunes pères afin de les encourager et de les initier à vivre activement leur rôle de père dans la vie quotidienne. Le projet a aussi pour objectif de participer à l'égalité des chances surtout au niveau de la conciliation de la vie professionnelle et familiale. 255 pères ou futurs pères ont participé aux cours de préparation à l'accouchement et au parentage, aux groupes de parole pour pères, aux conférences et aux cours de massage pour bébés. Pour la journée des pères, l'Initiativ Liewensufank a lancé une campagne de sensibilisation pour le congé parental par une affiche avec le slogan «Bei eis ass all Daag Pappendag – Ech si Papp – ech hu Congé parental». L'Initiativ Liewensufank a activement soutenu la reconduction de la loi sur le congé parental par diverses actions et a également soumis ses commentaires sur ce projet de loi. L'Initiativ Liewensufank a coopéré activement avec le Ministère de la Promotion Féminine pour la préparation du colloque «Le congé parental, défi pour l'économie et l'égalité entre les femmes et les hommes» du 13 octobre 2003.

Au niveau de la promotion de la santé des femmes, l'Initiativ Liewensufank a organisé trois cours/formations sur les plantes médicinales pour femmes dans le cadre du «Jardin des sens» au «Centre Ecologique et de la Jeunesse» à Hollenfels où un jardin de plantes médicinales pour femmes a été aménagé. Un cours de gymnastique de rééducation périnéale pour des femmes de toute âge a été proposé.

Dans le cadre de l'année des personnes handicapées, l'Initiativ Liewensufank a réalisé le projet «Liewensufank a Behënnerung» avec des articles dans son périodique «Info» sur le diagnostic prénatal, la vie avec un bébé ayant un handicap et sur les femmes avec un handicap qui se sont décidées de devenir mère. Une conférence publique sur le diagnostic prénatal ainsi qu'une formation au même sujet pour les sages-femmes a été organisée.

Activités	Fréquence/durée	Participant/es
Cours et conférences prénataux	556 heures / 44 cours	558
Cours et conférences postnataux	585 heures / 74 cours	620
Groupes parents-bébés	337 réunions	278
Formations pour professionnel(le)s	11 heures	101 participant(e)s
Cours santé femmes	4 cours / 27 heures	25
Consultations téléphoniques	13 heures par semaine	3.892 appels
Consultations personnelles ou Doula	Sur rendez-vous	341 consultations
Distributions de brochures	Sur demande	18.077 exemplaires
Bibliothèque		833 livres
Centre de documentation		72 demandes
Home page	116.180 pages	3.153 visiteurs

Le Centre d'Information et de Documentation des Femmes 'Thers Bodé'

Le Cid-femmes (« Centre d'Information et de Documentation des femmes 'Thers Bodé' ») œuvre en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes par des actions socio-politiques et culturelles qui visent à remettre en question les rôles dans la société et à favoriser un changement de mentalités. Il gère une bibliothèque qui compte actuellement quelque 12.014 livres, 2.792 disques compact, 2.075 partitions musicales de compositrices et 63 périodiques spécialisés en abonnement. Un archivage des articles ayant trait à la situation des femmes à Luxembourg parus dans la presse luxembourgeoise est réalisé et peut être consulté sur place.

Les actions les plus marquantes de l'année 2003 ont été :

Atelier d'écriture (12 soirées)

«Kanner entdecken d'Welt vun der Kënschtlerin (2000-2005)» : Workshops avec des femmes artistes luxembourgeoises dans les écoles primaires et préscolaires.

- en commémoration du 50^e anniversaire de la mort de Helen Buchholtz et du 30^e anniversaire de la mort de Lou Koster :
 - création des «archives musicales Lou Koster»
 - édition du CD Lieder de Helen Buchholtz & Lou Koster (M. Bonert, C. Weber)
 - présentation du projet sous forme de concert le 19 octobre à la Villa Louvigny
- Ad alta voce – Littérature et musique au féminin jeudi, Coorg.: Cid-femmes et Centre National de Littérature Mersch.
- A la découverte des compositrices - un projet dans les conservatoires et écoles de musique (2000-2005) : Thème de l'année 2003: les instruments à cordes
- Concert avec l'ensemble vocal féminin malgache Tiharea le 13 juin, salle Sang a Klang, Luxembourg-Pfaffenthal
- Exposition Catherine Schleimer-Kill: présentation de l'exposition dans le bureau de la poste à Esch et remise de l'exposition à la Ville d'Esch-sur-Alzette à l'occasion de l'édition de la série des timbres « Femmes méritantes » ; coorganisation d'une table ronde sur le thème de la participation politique des femmes à Esch
- 8.5.2003 « Girls' Day » : coordination et organisation de cette initiative d'orientation professionnelle visant les élèves de 13 à 18 ans : 204 élèves de 19 écoles ont participé, 54 entreprises ont offert des places ; conférence de presse, stand à la Semaine de l'emploi, Dudelange ; réception « Après-Girls' Day » ; évaluation moyennant envoi de questionnaires aux entreprises, écoles et lycées.
- Soutien de la cause de l'organisation des femmes afghanes RAWA :
- Prise de position/lobbying en faveur de l'égalité de chances entre hommes et femmes (Traité Constitutionnel de l'Union Européenne, Révision de la loi électorale luxembourgeoise, publication de l'offre d'emploi d'un directeur de la future Université du Luxembourg)
- Préparation et commande d'une enquête représentative de la population électorale luxembourgeoise en amont des élections de 2004 ; réalisation de l'enquête : IlreS ; analyse et interprétation des résultats ; conférence de presse et envoi du dossier aux responsables politiques.
- « Der mädchenstarke Bücherkoffer » /Le coffret pédagogique : 5 coffrets avec documents (livres, cd, cassettes vidéo, cd-rom, jeux) destinés aux élèves du préscolaire et du primaire. Pendant l'année scolaire 2002/03, 27 classes avec 465 enfants ont profité du matériel.. En 2003, un total de 509 enfants ont participé au projet ; neuf classes ont profité d'une animation spécifique (lors de l'accueil ou bien lors de la remise du coffret). Les coffrets ont été présentés 6 fois (4 réunions d'information avec enseignant-e-s et 2 expositions de matériel didactique pour enseignant-e-s et éducateurs/-trices).
- continuation du projet book a book

Le Cid accueille régulièrement des groupes de visiteurs et visiteuses à la bibliothèque. Le local du Cid-femmes est à la disposition d'autres groupes de femmes pour des réunions: LIDIA, Rosa Lila asbl et Fraëforum asbl.

Participant-e-s manifestations et ateliers	visites bibliothèque	emprunts livres	envois Cid-Info	Participant-e-s Mädchenstarker Bücherkoffer/ coffret pédagogique
788	1.183	2.997	8.265	509

Activités du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)

Au cours de l'exercice 2003, le conseil d'administration du CNFL s'est réuni 10 fois.

- Madame Christine Doerner, présidente, a participé à la présentation du 4^e rapport du Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de la Convention CEDAW.
- Le CNFL a organisé la conférence 'Les femmes et l'Avenir de l'Europe' afin de sensibiliser le public luxembourgeois aux travaux de la Convention sur l'Avenir de l'Europe en cours.
- Des contributions relatives aux travaux de la Convention sur l'Avenir de l'Europe ont été transmises aux conventionnels luxembourgeois, une résolution a fait l'objet d'une remise officielle à Monsieur le Président de la Chambre des Députés et a été transmise par courrier à Monsieur le Premier Ministre et à Madame la Ministre de la Promotion Féminine.
- Le CNFL est intervenu à deux reprises au sujet de la nouvelle directive concernant 'l'égalité femmes-hommes'.
- La prise de position relative à la réforme projetée du code de déontologie a été transmise à la Commission Luxembourgeoise de l'Ethique en Publicité.
- Une deuxième contribution relative au projet de loi n° 5451 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation a été transmise aux autorités compétentes.
- Le projet de loi n° 5155 portant réforme du divorce a été analysé au sein du CNFL. Une table ronde à laquelle sont intervenues des expertes belges, françaises et luxembourgeoises a été organisée en décembre 2003.
- Le CNFL a adopté une motion réitérant ses revendications en ce qui concerne la réforme de l'attribution du nom aux personnes. Dans ce cadre, il a également soutenu, par voie de presse, l'avis du Conseil d'Etat relatif au projet de loi en cours d'instance.

- Dans le cadre du débat d'orientation ' sur la répartition des compétences et des responsabilités entre l'Etat et les communes en vue d'une définition des missions confiées au secteur communal et en vue d'une analyse critique du système actuel du financement des communes', le CNFL a organisé une action en faveur de l'institutionnalisation des organes communaux à l'égalité entre femmes et hommes.
- Le CNFL a participé, comme partenaire actif, au séminaire 'La situation juridique des femmes étrangères résidant au Grand-Duché de Luxembourg' organisé par la Section spéciale Femmes du Conseil National pour Etrangers à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme.
- Le groupe de travail « individualisation des droits » a poursuivi ses travaux durant le premier semestre 2003. Dans ce cadre, le CNFL a adopté une « Note concernant l'individualisation des droits à pension » laquelle a été transmise aux membres du groupe de travail de même qu'au Ministre de la Sécurité Sociale et à la Ministre de la Promotion Féminine.
- C'est en qualité de partenaire national que le CNFL participe au projet européen du MPF « Gender Balance in Decision-Making. A challenge in our democratic and economic society ». Sa contribution active consiste en la réalisation de deux études visant à analyser le niveau de participation des femmes dans la prise de décision tant politique que économique et sociale. Ces études permettront, de rendre visible la situation actuelle et d'identifier les éventuelles lacunes tout en essayant de proposer des moyens de relever le défi défini.
- Une table - ronde 'La traite des femmes – l'esclavage sexuel vers l'ouest' a été organisée au cours du mois de février.

Depuis septembre 2003, le CNFL assure la présidence du Comité du Travail Féminin.

**Activités du Ministère de la Promotion Féminine
au niveau international**

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

En date du 22 janvier 2003, la Ministre de la Promotion Féminine, a présenté le 4^e rapport périodique sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes devant le Comité de l'ONU. Le Luxembourg a ratifié la Convention en 1989 et est obligé de faire rapport de l'évolution en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à des intervalles de 4 ans.

Le 4^e rapport périodique a été introduit pour examen au Comité en date du 10 mars 2002. Il couvrait la période du 1^{er} janvier 1998 au 31 décembre 2001.

Lors de son exposé, la ministre a notamment relaté des efforts des autorités luxembourgeoises réalisées dans les domaines sujets des recommandations émises par le Comité lors de l'examen du 3^e rapport périodique en 2000.

La Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes a servi au Ministère de la Promotion Féminine de ligne directrice. Toute action réalisée par le Gouvernement, voire les ministères et autres organismes, est analysée sous l'angle de la mise en œuvre de la Convention.

Le projet de loi portant sur l'approbation du Protocole facultatif à la Convention et projet de loi portant sur l'approbation de l'amendement de l'article 20.1 de la Convention ont été signalé comme étant prochainement à l'ordre du jour de l'assemblée parlementaire pour adoption.

L'inscription du principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la Constitution reste toujours au stade de projet de révision, étant donné qu'il n'y a pas d'accord trouvé pour tous les paragraphes de cet article. La formulation proposée par la Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle de la Chambre des Députés est libellée de la façon suivante : « Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'Etat peut adopter des mesures spécifiques en vue d'assurer l'égalité de fait dans l'exercice des droits et devoirs. » Or l'article 3 paragraphe 2 du Traité CE oblige les Etats à mettre en œuvre une promotion active de l'égalité entre hommes et femmes.

Concernant la réserve par rapport à l'article 7 de la Convention relative à la transmission de la Couronne du Grand-Duché de Luxembourg qui se fait par ordre de descendance mâle, l'agencement constitutionnel luxembourgeois actuel ne permet pas de déclarer révisable une disposition constitutionnelle en cours de législature – art. 114. Cet article, quant à lui, a cependant été déclaré révisable et dès l'adoption de ce changement, l'article 11 paragraphe 2 de la Constitution pourra être changé.

Quant à la deuxième réserve portant sur le nom patronymique de l'enfant se rapportant à l'article 16 de la Convention, un projet de loi a été déposé le 13 septembre 2001 à la Chambre des Députés. Il a été soumis à l'avis du Conseil d'Etat.

La ministre a cité l'adoption de la loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail en date du 26 mai 2000 et le dépôt en date du 17 mai 2001 du projet de loi no 4801 sur la violence domestique (adopté le 13 juillet 2003 par la Chambre des Députés).

Elle a informé que des mesures d'encadrement seront mises en place. Ainsi, un groupe de collaboration faisant fonction d'observatoire de la mise en œuvre et du suivi de la loi fonctionnera sous la direction du Ministère de la Promotion Féminine. Il sera composé de délégué-e-s du Ministère de la Justice, du Ministère de la Santé et du Ministère de l'Intérieur, de la Magistrature et de la Police, et naturellement des ONG assurant l'assistance aux victimes.

Un module portant sur le phénomène de la violence domestique est intégré d'ores et déjà dans la formation initiale décernée à l'école de Police. Cette formation spécifique est assurée par des formatrices expertes en dévictimisation, formées depuis 1999, travaillant dans des refuges pour femmes.

Elle a abordé le sujet de la migration et du phénomène de la traite des êtres humains qui en est une conséquence trop répandue.

Un moyen de lutte contre la traite des êtres humains est l'investissement dans la coopération au développement. L'investissement dans le développement économique des pays pauvres prévient la déstabilisation économique et politique de ces pays, diminue les migrations et agit notamment contre la traite des êtres humains.

Le Luxembourg investit 0,7% de son PIB dans la coopération au développement. De nombreux projets de coopération luxembourgeois ciblent les femmes, leur permettent d'acquérir une certaine sécurité économique, les rendent surtout moins fragiles à l'égard des trafiquants. Les perspectives d'un avenir économique sécurisé les rassurent et influencent leur décision de rester dans leur pays d'origine.

Concernant l'impact de la loi du 31 mai 1999 visant à renforcer les mesures contre la traite des êtres humains et l'exploitation sexuelle des enfants, aucune affaire n'était pendante devant les tribunaux.

Un dépliant d'information intitulé « Non au tourisme sexuel avec les enfants » est distribué par les agences de voyages et à l'aéroport de Luxembourg.

Il y a été fait rappel de l'article 10 de la loi du 31 mai 1999 relative à l'exploitation sexuelle des enfants qui dit « Toute personne coupable d'atteinte sexuelle sur un enfant sera poursuivie sur le lieu du délit ou dans son pays d'origine. » Le dépliant rappelle que « le monde de demain sera à l'image de ce que nous faisons subir aujourd'hui à nos enfants. »

L'éducation des enfants reste une des préoccupations nationales. Le projet « Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen » propose la transmission d'une éducation appliquant la pédagogie du genre. Les modules élaborés dans le cadre de ce projet ont pour but d'apprendre aux enfants dès leur plus jeune âge des comportements non-violents et non sexistes. L'intégration des concepts de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la démocratie doit se faire dès le plus jeune âge chez les enfants des deux sexes, mais aussi au niveau de tous les acteurs et actrices de notre société.

Le module élaboré à l'intention des formateurs et formatrices dans le cadre du projet habilite le personnel formateur à réfléchir, sur base de connaissances théoriques et pratiques, sur ses méthodes d'enseignement et à répondre aux besoins spécifiques d'apprentissage des femmes et des hommes.

Pour illustrer le changement de mentalité, la ministre a cité quelques chiffres du recensement de la population de 2001. Le nombre de personnes s'occupant de leur ménage était de 77.000 femmes et de 540 hommes en 1991. Dans ce domaine, une baisse de 18.400 unités pour les femmes et une hausse de 1.350 unités pour les hommes est à noter. Il faut considérer dans ce contexte que la population totale du Luxembourg a augmenté de 57.000 personnes à 440.000 personnes (chiffres arrondis).

Un changement, quoique léger, est donc à noter auprès des hommes. Des allocataires de l'indemnité payée pendant la période du congé parental (6 mois à plein temps ou 12 mois à mi-temps), les hommes représentent 13%.

Concernant la participation des femmes au marché de l'emploi, le taux d'activité des femmes résidentes est en augmentation. Cette augmentation est d'ailleurs la plus élevée au niveau européen. Le taux moyen se situait en 2002 à 50,8%. Concernant le taux d'emploi féminin dans le groupe d'âge des 25 à 54 ans, qui élimine largement les effets de la prolongation de la scolarité et de l'avancement de l'âge à la sortie de la vie professionnelle, il se situe à 63%. Les mesures d'insertion pour les jeunes femmes et les mesures de réinsertion dans l'emploi pour les femmes, inscrites dans le plan d'action national pour l'emploi sont une des causes de l'augmentation du taux d'activité des femmes. L'augmentation des places de crèches de 1000 unités et l'introduction de l'enseignement précoce dans les communes, facultatif encore, pour les enfants de 3 à 4 ans, ont contribué elles aussi, à faciliter le choix des femmes pour un emploi rémunéré.

Pour augmenter l'offre de garde d'enfants en dehors des heures scolaires, un règlement grand-ducal définit les conditions pour l'obtention d'un agrément pour foyer de jour pour enfants, pour services de restauration scolaire et pour service d'aide aux devoirs, c-à-d le personnel, les infrastructures et les modalités de fonctionnement. L'aide financière de l'Etat varie de 50% pour le coût de construction ou d'aménagement d'un bâtiment et pour le mobilier de la cuisine, à 30% pour les travaux d'aménagement d'une aire de jeu extérieure.

L'introduction de l'apprentissage pour adultes par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998 offre aux femmes la possibilité de suivre des cours. Elles représentent 40% des personnes ayant reçu un contrat d'apprentissage.

Dans le cadre du projet intitulé « Egalité de salaire, un défi démocratique et économique » lancé en janvier 2002, patronat et syndicats ont adopté un plan d'action de lutte contre l'écart de salaire. Ils ont également sollicité l'organisation de cours de formation sur une évaluation et une classification des fonctions, neutre au regard du sexe et à leur intention. Ces cours vont débiter cette année.

L'étude réalisée sur les inégalités salariales révèle un écart de salaire moyen de 28% entre les femmes et les hommes. Après prise en compte des différences structurelles de l'emploi féminin et masculin, il reste 12% de différences expliquées uniquement par le fait de l'appartenance à l'un des deux sexes.

Il a été constaté que la profession, le type de métier exercé, est l'élément qui justifie la plus grande part des différences de salaires observées entre femmes et hommes.

Dans le cadre du projet, les discussions avec les partenaires sociaux sur les inégalités salariales ont abouti à une prise de conscience que toute question d'égalité est à situer dans le contexte global de la société et ne se résout que par l'action multiple à tous les niveaux.

Le Gouvernement a réaffirmé son engagement pour l'intégration de la dimension du genre dans tous les domaines politiques. Il continuera à promouvoir l'organisation d'actions positives et la prise de mesures positives temporaires pour établir l'égalité de fait entre les femmes et les hommes dans tous les domaines où existent ou subsistent des discriminations.

Outre les efforts de mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, autant d'acteurs et d'actrices que possible sont mobilisés pour réaliser et porter les actions et politiques générales en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Le 5^e rapport est à soumettre au Comité de l'ONU en mars 2006.

Le sérieux des efforts déployés par le Luxembourg pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes a été souligné par le Comité. Mais des contradictions entre les engagements pris sur la scène internationale et l'évolution de la législation nationale pour ce qui est de certains domaines ont également été relevées par les membres du Comité.

Ainsi le Luxembourg n'a pas encore ratifié le protocole facultatif à la Convention permettant à des femmes victimes de discriminations fondées sur le sexe de saisir directement le Comité. Un projet de loi portant sur l'approbation de cet instrument a toutefois été déposé à la Chambre des députés.

Les lenteurs du processus de révision de la Constitution ont été relevées : Ce processus est nécessaire pour la levée de la réserve à l'article 7 de la Convention relatif à l'élimination de la discrimination dans la vie politique et publique.

L'inscription du principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la Constitution en est toujours au stade de projet.

La plupart des enfants prennent à la naissance le nom du père, ce principe reposant sur le concept du père et mari comme chef de famille. Le nom de l'enfant naturel est réglé différemment selon que sa filiation a été établie.

Les experts ont également regretté que la question portant sur le délai de viduité en cas de divorce en soit uniquement au stade du débat.

Des éclaircissements sur la politique gouvernementale relative à la prostitution ont été demandés; notamment concernant les visas accordés aux artistes de cabaret, activité dont les liens avec la criminalité transnationale organisée sont connus.

Le but de toute politique dans ce domaine devrait être d'aider les femmes à sortir de la prostitution, et l'objectif ultime l'élimination de ce type d'activité.

Le Luxembourg devrait donc faire intervenir les médias et les spécialistes des relations publiques et cibler les hommes. Il faudrait en faire une question de volonté politique et déclarer clairement comme incompatible l'égalité entre les sexes et la prostitution.

La Ministre de la Promotion Féminine a exprimé la crainte qu'avec la suppression des visas spéciaux aux danseuses de cabaret, ces personnes soient contraintes à la clandestinité. Toutefois des efforts sont faits pour éduquer les jeunes dans la lutte contre la prostitution et pour rendre les hommes plus responsables.

En matière de représentation des femmes dans la vie publique et politique, le Luxembourg n'a pas encore réalisé les objectifs fixés par la Convention. Des progrès plus visibles devraient être atteints en matière de représentation des femmes dans le processus de la prise de décisions et sur le marché de travail. Le Luxembourg doit parvenir à un changement de mentalités dans ce domaine.

Tout en saluant les mesures d'ordre normatif prises par le Luxembourg, il serait nécessaire, en plus, de multiplier les statistiques sur les résultats des politiques mises en œuvre. Il serait ainsi nécessaire de disposer de plus de détails quant aux effets de la loi qui a instauré les délégué-e-s de l'égalité dans les entreprises privées.

Des renseignements ont été demandés sur le statut de la Convention dans le système juridique luxembourgeois, notamment qui décide de l'applicabilité d'une disposition contenue dans un instrument des droits de l'homme ; et comment l'absence de jurisprudence en ce qui concerne la Convention peut être expliquée.

Le Luxembourg aurait pu montrer un cas concret de décision fondée sur le principe de la primauté de la Convention sur les lois nationales. En effet, la Convention prévaut sur le droit national : dans trois cas, la Convention a été invoquée devant les tribunaux qui interprètent son applicabilité. Le Luxembourg devrait montrer que les modifications apportées à la législation feront que les préambules mentionnent la Convention comme justification de la nouvelle loi. L'applicabilité directe de ces dispositions peut jouer un rôle déterminant pour garantir la promotion et la protection des droits des femmes. Le Gouvernement pourrait mettre en place des cours de formation à l'intention du personnel judiciaire.

Conférence ministérielle 'Les femmes dans la prise de décision', Syracuse le 12 septembre 2003

La ministre a assisté à la conférence des ministres de l'égalité entre les femmes et les hommes ayant eu lieu le 12 septembre 2003 à Syracuse. Cette conférence sur les femmes dans la prise de décision politique et économique a eu pour objectif de discuter les expériences des femmes dans l'accès aux postes clefs de nos sociétés. Des exemples en politique dans les Etats membres ont été présentés et des remèdes aux obstacles dans les carrières professionnelles des femmes. La conférence a été poursuivie le 13 septembre par une séance informelle de cabinet des ministres en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Visite officielle de Madame Thoraya Ahmed Obaid, directrice exécutive du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP)

En date du 24 septembre 2003, Madame Obaid a effectué une visite au Luxembourg durant laquelle elle a rencontré la Ministre de la Promotion Féminine. L'échange de réflexions entre la ministre et Madame Obaid a porté sur le suivi à donner à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en 1995. Dans le cadre de ce suivi le Luxembourg jouera un rôle important vue la présidence de l'Union européenne pendant le premier trimestre de 2005. Il s'agira avant tout de renforcer la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Madame Obaid a également rencontré le Ministre de la Coopération et de l'Action humanitaire. Les deux délégations ont discuté sur les activités du FNUAP dans les pays cible de la Coopération luxembourgeoise, comme au Mali ou au Cap Vert et ont eu des échanges de vues sur le programme en Afghanistan. Le Luxembourg est le principal contributeur pour ce programme dont un des objectifs est de procurer aux femmes des services de santé sous forme d'assistance autour de la maternité.

Conférence internationale 'World Women Work', Berlin le 6 février 2003

L'idée de cette conférence date de 2002 avec le but de faire une analyse sur la situation politique et économique des femmes actives et de comparer au niveau international les causes du taux de présence féminine inférieur dans des positions dirigeantes, aussi bien en politique qu'en économie.

Comme pour la première conférence, cette deuxième conférence traitait des perspectives des femmes sur le marché du travail et dans la société. Elle avait pour objectif l'échange et les impulsions pour propager des instruments d'égalité innovatrices et efficaces intégrant la dimension du genre.

Groupe de fonctionnaires de haut niveau, responsables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le groupe de fonctionnaires de haut niveau est institué auprès de la Commission européenne, Direction Emploi et Affaires sociales, Unité pour l'égalité des femmes et des hommes, politiques horizontales et internationales.

De caractère informel et consultatif, il est convoqué par la Commission une fois par période de présidence européenne. Il contribue à la coordination des travaux des présidences respectives, analyse les besoins d'action, détermine le

développement d'indicateurs dans le cadre du suivi de la plate-forme de Pékin, suit le développement de l'intégration de la dimension du genre dans les formations des Conseils européens et fournit les informations nécessaires à la rédaction annuelle d'un rapport rédigé par la Commission européenne sur le développement des politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, à remettre aux chefs de Gouvernement lors du Conseil de printemps.

Une première réunion a eu lieu le 12 février 2003 à Athènes.

La Présidence grecque a soumis sa proposition d'étude sur les femmes dans la prise de décision économique à l'avis du Comité. Un questionnaire a été adressé aux ministères ayant des compétences dans le domaine, à savoir le Travail et l'Emploi, l'Economie, les Finances etc., la Banque Centrale, les organismes institutionnels des partenaires sociaux.

Thèmes de conférences seront les nouvelles technologies et la violence.

Le groupe s'est prononcé en défaveur de l'organisation d'une conférence mondiale sur les femmes (Pékin +10) étant donné le risque de voir les acquis de la plate-forme diminués de façon considérable.

Au cours de la réunion du 5 septembre 2003 à Rome, la Présidence italienne a informé qu'elle développera des indicateurs en matière de participation des femmes à la prise de décision économique. Une conférence ministérielle en la matière sera organisée en septembre à Syracuse. En outre, une conférence sur l'intégration de la dimension du genre dans les fonds structurels a eu lieu en novembre à Palerme.

La Présidence irlandaise se concentrera en 2004 sur une étude dans le domaine du harcèlement sexuel et sur la préparation de la réunion de la Commission de la Condition de la Femme en mars 2005 à l'ONU.

Le groupe a décidé de remettre annuellement un rapport sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes aux chefs de gouvernement au cours de la session du Conseil de printemps.

Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Commission Européenne)

Le comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Commission européenne) est composé de représentant-e-s des 15 Etats membres, de l'EFTA et des partenaires sociaux.

Invitée par le Comité pour la réunion du 28 mai 2003, Madame Karamanou, présidente du Comité des droits des femmes et de l'égalité des chances du Parlement européen, a souligné qu'il n'avait pas été assez tenu compte des

préoccupations des femmes lors de la rédaction du projet du traité constitutionnel et que l'intérêt des différents acteurs pour l'égalité des genres ne s'y retrouverait pas. L'avenir des femmes serait ainsi exclu de la Convention européenne.

Elle a souligné également l'importance d'exercer de la pression sur les principaux acteurs et les principales actrices en vue d'un texte plus rigoureux en matière d'égalité des genres et que l'égalité des genres devrait être une des valeurs fondamentales de l'Union.

Madame Pavan-Woolfe, en charge des domaines transversaux auprès de la Commission, a affirmé qu'à travers deux avis et par le biais d'autres acteurs en matière d'égalité des genres, le comité consultatif avait largement contribué au débat. Une contribution écrite du groupe des experts légaux a déjà été transmise à Monsieur Prodi, Président de la Commission, aux membres de la Convention, Messieurs Vittorino et Barnier ainsi qu'à Madame Karamanou, Présidente du Comité des femmes du Parlement européen.

Il a été convenu de reformuler les avis précédents sur le Traité constitutionnel européen tel qu'il a été projeté par la Convention européenne et de les mettre à jour en soulignant les points pertinents dans la lettre de couverture.

L'avis amendé sur l'intégration de la dimension du genre dans les budgets est adopté.

L'intégration de la dimension du genre dans les budgets est un concept relativement nouveau. L'avis en fait une description détaillée et fait ressortir les pré-requis nécessaires pour réaliser cette intégration.

La Commission a tenu compte des deux avis du Comité consultatif et les a transmis au Comité de Protection sociale (Comité de pilotage pour le processus d'inclusion). Le CPS a convenu de renforcer la dimension du genre dans les objectifs du prochain PAN (Plan d'action national).

Le projet du programme de travail pour 2003 a été présenté. Les priorités pour le reste de l'année 2003 devraient être l'Article 13 et les travaux en rapport avec la révision à mi-parcours des fonds structurels. Il a été décidé d'instituer un groupe de travail d'expert-e-s en dimension du genre dans les fonds structurels.

L'Allemagne assurera la coordination de ce groupe.

Le Portugal a été désigné comme rapporteur du groupe de travail sur la refonte des directives sur l'égalité des genres.

La Grèce a présenté un fichier pour collectionner des données et des informations sur les femmes et les hommes dans la prise de décision. Les résultats de cette étude serviront la présidence italienne dans ses travaux de développement d'indicateurs pour ce domaine. Un rapport de la situation actuelle ainsi que des exemples de bonnes pratiques sera rédigé.

Le Comité a été informé sur les récents développements de la part de la Commission. Les chefs de gouvernement avaient demandé un rapport annuel au Conseil de printemps européen pour ce qui est des développements de l'égalité des genres et de l'orientation de l'intégration de la dimension du genre dans les différents domaines politiques. Ce rapport contiendra des informations sur l'écart de genre et l'orientation des politiques futures.

Le troisième programme de travail pour le cadre Stratégie a été adopté par la Commission en février. Le programme de travail se concentre sur l'étude d'impact sur les rapports femmes-hommes dans des domaines politiques sélectionnés, sur la collection de données statistiques ventilées par sexe ainsi que la représentation équilibrée dans les comités et groupes d'experts de la Commission.

L'évaluation de la stratégie cadre européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes a débuté et couvrira les 5 années, de 2001 à 2005.

La Commission a adopté une communication sur l'intégration de la dimension du genre dans les fonds structurels (COM(2002)748) en décembre 2002. L'égalité doit rester une priorité avec une approche duale – intégration de la dimension du genre et actions spécifiques – et l'allocation de fonds pour des activités d'égalité des genres doit être retenue voire être augmentée dans la majorité des programmes.

Lors de la réunion du 9 octobre 2003, la déléguée de l'Allemagne a présenté la dernière version du projet d'avis sur la dimension du genre dans les fonds structurels. Elle a souligné que le rapport intermédiaire de la Commission concernant les fonds structurels représentait une importante étape pour le Comité consultatif pour compléter la dimension du genre dans les fonds.

L'avis sur la dimension du genre dans les fonds structurels européens a été adopté.

La représentante du Portugal a présenté le projet d'avis final sur la refonte des directives en matière d'égalité entre hommes et femmes ; il s'agit d'une position maximaliste dans son approche pour moderniser et simplifier les directives sur l'égalité des genres. Elle a donné une description de la structure du texte.

L'avis amendé sur la refonte des directives en matière d'égalité entre hommes et femmes, qui a tenu compte des différentes opinions exprimées au Comité ainsi que l'avis minoritaire des employeurs a été adopté par la procédure écrite.

A l'occasion du 20^{ème} anniversaire du Comité la Commissaire Anna Diamantopoulou s'est adressée au comité consultatif.

La Commissaire a exprimé son appréciation pour le travail fourni par le comité consultatif et a souligné sa grande valeur pour la Commission. Elle a présenté le travail entrepris pour la rédaction d'une nouvelle directive basée sur l'Article 13 du traité d'Amsterdam. Cette nouvelle directive ne sera pas horizontale, mais elle ciblera les marchandises et les services. La Commissaire a également informé le Comité sur la refonte des directives existantes en matière d'égalité du genre, dans le but de simplifier et de moderniser les textes de la directive. Finalement elle a mentionné la prochaine communication sur la violence domestique.

La Commission a annoncé que les avis seront traduits en anglais et en français et distribués aux autres Directions Générales. Toute distribution officielle d'avis devra être faite par la Commission.

La présidente a suggéré que les membres et les observateurs fassent un rapport sur la façon d'utiliser et de diffuser l'avis du Comité dans leurs pays respectifs en tant que point régulier sur l'ordre du jour.

Madame Diamantopoulou a informé les membres du Comité que lors de la conférence de Syracuse sur les femmes et les hommes dans la prise de décision politique ; elle avait convenu avec le ministre italien de lancer comme défi aux partis politiques de nommer au minimum 30% de candidates femmes sur les listes électorales.

Elle a également annoncé l'intention de la Commission d'organiser des tables rondes nationales sur les femmes et la politique et la présence des femmes dans les périodes préparatoires des élections.

La Commissaire a déclaré qu'une étude de faisabilité de l'institut du genre avait été faite, mais que la décision sur un tel institut devrait être prise de façon plus large dans le cadre de l'établissement de nouvelles institutions en général.

Concernant le projet de l'agenda pour l'année 2004, il a été décidé de former les groupes de travail suivants :

- le trafic des être humains, l'immigration, l'élargissement
Le groupe de travail préparera les textes et les avis ; les Pays-Bas présideront le groupe.
- les femmes et la prise de décision.

Comité pour la mise en œuvre du programme concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le comité a été institué par la Commission européenne pour mettre en œuvre le programme concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005). Ce programme a été établi le 20 décembre 2000 par le Conseil par sa décision 2001/751/CE et il coordonne, appuie et finance la mise en œuvre des activités horizontales dans les domaines d'intervention de la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre du volet d'actions 1, le programme peut soutenir, dans un contexte transnational, la mise en œuvre d'initiatives transnationales comme, par exemple, des réunions, des séminaires ou campagnes sur des thèmes approuvés chaque année, après concertation avec le comité du programme. Le but de ces activités est de soutenir et d'améliorer les synergies entre les politiques nationales d'égalité entre les femmes et les hommes et d'obtenir une valeur ajoutée communautaire.

En janvier 2003 les Etats membres ont été invités à soumettre des projets dans le cadre de l'appel à propositions restreint VP/2002/7 afin de mettre en œuvre le volet 1 de l'action 5 du Programme. Le délai pour la présentation des candidatures était le 31 mars 2003, le thème prioritaire pour 2003/2004 étant « La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision ».

Les huit pays candidats qui ont participé au programme la première année ont pu participer en 2002 dans le cadre d'un appel à propositions restreint exclusivement destiné aux pays candidats concernés, tandis que la deuxième année la participation a été permise en 2003 aussi bien à l'appel restreint qu'à l'appel ouvert, en fonction de leur participation financière. Aux huit pays candidats ayant participé en 2002 se sont ajoutés en 2003 la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie et la Roumanie pour la procédure ouverte, et la Bulgarie, la Hongrie, la Lettonie, la Slovaquie et la Slovaquie pour la procédure restreinte.

Lors de la réunion du comité le 11 juillet 2003 à Bruxelles, le comité est informé que la Commission a reçu 78 propositions dans le cadre de l'appel ouvert et huit propositions dans le cadre de l'appel restreint évaluées par un comité d'évaluation assisté par des évaluateurs externes.

Le projet soumis à la Commission européenne par le Ministère de la Promotion Féminine et intitulé « La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision, défi du développement démocratique et économique » a été avisé favorablement. Il a démarré en décembre 2003 et a pour objet :

- de faire des études au sujet des femmes dans la prise de décision :
 - des partis politiques ainsi que sur les programmes des partis politiques en vue de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines politique, social et économique

- au niveau de la participation des femmes à la prise de décision dans les secteurs économique et social ainsi que l'engagement et les pratiques des organisations patronales et syndicales et leur travail concret dans les entreprises privées pour promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes
- d'organiser ensemble avec l'Union des Entreprises Luxembourgeoises un forum : 'les femmes dans les entreprises' en mettant l'accent sur les femmes créatrices d'entreprises, une des mesures du PAN (*Plan d'Action National en faveur de l'emploi*) étant de développer une stratégie pour promouvoir les femmes créatrices d'entreprises.
- d'organiser une table ronde à laquelle participeront les responsables des partis politiques luxembourgeois et les représentants de partis politiques danois et allemands, pays partenaires du projet
- d'organiser un séminaire pour syndicats et employeurs axé autour de l'échange de bonnes pratiques en association avec les partenaires transnationaux.

Lors de la réunion du comité le 11 novembre 2003 à Bruxelles a été lancé le nouvel appel à propositions restreint VP/2003/32, le thème prioritaire pour 2004/2005 étant « Rôles et stéréotypes ».

Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG) (Conseil de l'Europe)

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.

La 28ème réunion s'est tenu au Palais du Conseil de l'Europe du 16 au 18 juin 2003 sous la présidence de Madame Flora Van Houwelingen (Pays-Bas). A été accueillie pour la première fois la représentante de la Serbie-Monténégro depuis l'adhésion de son pays au Conseil de l'Europe le 3 avril 2003.

Lors de la 5^{ème} Conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui finalement a eu lieu à Skopje le 22 et 23 janvier 2003 et dont le CDEG s'est félicité de son succès, ont été adoptés une Résolution, une Déclaration et un Programme d'action que le CDEG a jugés utiles aux actions entreprises au niveau national avec l'Union européenne et les Nations Unies.

Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a adopté lors de sa 831^e réunion le 12 mars 2003 le mandat d'un Groupe de spécialistes sur le rôle des femmes et des hommes dans le dialogue interculturel et interreligieux pour la prévention des conflits, la construction de la paix et la démocratisation. Il s'agit d'une première activité de mise en œuvre pour assurer le suivi du Programme d'action adopté lors de la Conférence. Le CDEG en est membre. Le CDEG a examiné le mandat et les objectifs de ce groupe et fait des propositions concernant ses travaux, telles la réalisation d'une étude sur le thème, l'élaboration d'un guide de bonnes pratiques en la matière, voir en conclusion la rédaction d'un projet de recommandation.

Dans le cadre du suivi de la Recommandation no R(2000) 11 sur la lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle, le Comité des Ministres a décidé lors de sa 838^e réunion le 30 avril 2003, que le Conseil de l'Europe commencerait à rédiger une Convention Européenne sur la lutte contre la traite des êtres humains à titre de suivi de l'étude de faisabilité réalisée par le CDEG en 2002.

A été adopté le mandat d'un comité ad hoc sur la lutte contre la traite des êtres humains nommé CAHTEH qui sera chargé de rédiger cette Convention européenne. Le CDEG a fait remarquer que suivant le mandat du groupe, la Convention devra mettre l'accent sur la protection des victimes et le respect de droits de la personne humaine et viser à établir un juste équilibre entre les droits de la personne humaine et les poursuites pénales. Cette Convention prolongera dans un contexte européen les travaux des Nations Unies dans ce domaine. Le CDEG fait parti du CAHTEH, ceci afin d'assurer l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un site sur le thème a été créé sur le portail du conseil de l'Europe (www.coe.int/trafficking/).

Le Groupe de spécialistes sur l'impact de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information sur la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle a élaboré un rapport final qui sera transmis sur proposition du secrétariat de la Division des Médias au Comité directeur sur les moyens de communication de masse. Un site d'accès à ce document sera créé.

En ce qui concerne les activités en matière de participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique, la Recommandation sur ce thème élaborée par le Groupe de spécialistes a été adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 12 mars 2003. Le CDEG a insisté auprès de ses membres sur l'importance d'assurer le suivi de la Recommandation au niveau national en demandant aux Etats membres de fournir des statistiques sur base d'indicateurs y figurant afin de mesurer les progrès réalisés dans ce domaine. Il a chargé un expert consultant d'élaborer un inventaire de bonnes pratiques en matière de participation des femmes aux négociations de paix, à l'action de prévention et de résolution des conflits et à la reconstruction de la société après conflit.

En ce qui concerne le suivi de la Recommandation Rec(2002)5 du Comité des Ministres aux Etats membres sur la protection des femmes contre la violence,

le CDEG a rappelé au Groupe de spécialistes chargé du suivi de la Recommandation que sa mission consistait essentiellement en l'élaboration d'un cadre général de suivi sur la base d'un ensemble d'indicateurs et de bonnes pratiques contribuant à la mise en œuvre des mesures préconisées par la Recommandation.

A ce titre le Groupe est chargé d'élaborer dans un premier temps une liste de bonnes pratiques liées à la lutte contre la violence au sein de la famille.

Le CDEG a également débattu de ses activités dans le domaine de l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes avec notamment la tenue de la deuxième réunion du Groupe informel d'experts sur les budgets prenant en compte le genre les 28 et 29 mars 2003, en notant que le Conseil de l'Europe pourrait jouer un rôle déterminant dans ce domaine au travers de l'élaboration d'un rapport susceptible de contribuer à la sensibilisation des budgets tenant en compte le genre et la définition d'un cadre relativement souple à l'intention des Etats membres.

A également été analysé le rapport de la troisième réunion et dernière réunion du Groupe de spécialistes sur la promotion de l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes à l'école, présidé par le Luxembourg (Ministère de la Promotion Féminine) qui a eu lieu les 22 et 23 mai 2003. Le CDEG a encouragé le groupe d'œuvrer à la rédaction d'un rapport proposant des lignes directrices en vue de l'élaboration d'une stratégie de promotion de l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes à l'école.

La 29^{ème} réunion s'est déroulée du 3 au 5 décembre 2003 et a débuté sous la présidence de Madame Flora Van Houwelingen au Palais de l'Europe.

Le CDEG a pris note dans le cadre du suivi de 5^{ème} Conférence Ministérielle Européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes des travaux du Groupe de spécialistes sur le rôle des femmes et des hommes dans le dialogue interculturel et interreligieux pour la prévention des conflits, la construction de la paix et la démocratisation (EG-S-DI).

Le CDEG a procédé par la suite à un échange de vue sur les thèmes possibles de la 6^{ème} Conférence Ministérielle Européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui se tiendra en juin 2006 en Suède.

En ce qui concerne le suivi de la Recommandation no R(2000) 11 sur la lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle, le CDEG a pris note des travaux du Comité CAHTEH et a demandé à ses représentant-e-s de faire des propositions concrètes lors de la prochaine réunion du CAHTEH du 8 au 10 décembre 2003 pour que la perspective de genre soit dûment prise en compte dans le projet de Convention.

Un séminaire de formation sur la rédaction de lois et règlements pour la protection des victimes et des victimes témoins de la traite des êtres humains a été organisé du 8 au 10 septembre 2003 à Strasbourg.

Pour ce qui est du suivi de la Recommandation Rec(2003)3 sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique, le CDEG a examiné les statistiques fournies par les Etats membres sur base des indicateurs destinés à mesurer les progrès

accomplis par eux dans le domaine de la prise de décision politique et publique et procèdera à leur analyse. Des membres du CDEG ont participé au séminaire organisé sur la participation des jeunes femmes à la vie politique organisé conjointement avec la Direction de la Jeunesse et du Sport.

Le CDEG a décidé dans le cadre de cette même Recommandation de préparer en matière de conciliation vie professionnelle et vie privée une étude sur le congé parental dans les Etats membres du Conseil de l'Europe.

Dans le cadre du suivi de la Recommandation Rec(2002)5 sur la protection des femmes contre la violence, le Groupe de spécialistes (EG-S-MV) a présenté le rapport de sa troisième réunion.

Le CDEG a informé ses membres sur les conclusions du séminaire portant sur les mesures relatives aux hommes auteurs de violences au sein de la famille qui s'est tenu les 25 et 26 juin 2003 à Strasbourg conjointement avec le projet intégré 2 « Réponses à la violence quotidienne dans une société démocratique ». Dans le cadre du suivi de ce dernier, le CDEG a décidé d'organiser dans le cadre de son programme de 2004, un séminaire sur le traitement thérapeutique des hommes violents dans les Etats membres du Conseil de l'Europe.

Le CDEG a pris note des résultats de la 3^{ème} réunion du réseau informel d'expert-e-s en matière d'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes consacrée à l'approche intégrée au niveau régional et local, ainsi que des travaux de la 3^{ème} réunion du Groupe informel d'experts sur les budgets prenant en compte le genre. Le CDEG a approuvé le mandat pour un groupe de spécialistes sur l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire qui sera soumis au Comité des Ministres pour adoption.

Le CDEG a également pris note des travaux du Groupe de spécialistes sur la promotion de l'égalité des sexes à l'école et l'élaboration d'un projet de rapport final sur lequel le CDEG apportera ultérieurement ses commentaires.

Enfin, le CDEG a formulé des propositions sur la contribution du Conseil de l'Europe à la 48^{ème} session de la Commission de la Condition de la femme.

Le CDEG a clôturé sa réunion par l'élection d'une nouvelle présidente et d'une nouvelle vice-présidente pour un mandat de 2 ans de 2004 à 2005 inclus, ainsi qu'à l'élection de certains nouveaux membres du bureau dont les mandats sont d'un an respectivement de deux ans, ceci conformément aux articles 17 et 18 de l'annexe 2 de la Résolution(7693 du Comité des Ministres sur les structures, les mandats et les méthodes de travail des comités du Conseil de l'Europe.

