

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

MINISTERE DE L'EGALITE DES CHANCES

Rapport d'activité 2004

Mars 2005

SOMMAIRE

Introduction.....	5
Budget	7
Organes de consultation et de collaboration	8
• Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes	8
• Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence	11
• Collaboration avec la société civile	11
Activités du Ministère de l'Egalité des chances au niveau national	15
A. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes	17
• Politique communale d'égalité des femmes et des hommes	17
Marché de l'emploi	20
• Actions positives dans les entreprises du secteur privé.....	20
• Le Prix Féminin de l'Entreprise	25
• La Formation en Genre : un instrument d'optimisation des ressources humaines	26
• Girls Day 2004.....	27
Participation à la prise de décision	28
• La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision, défi du développement économique et démocratique.....	28
Sensibilisation et information	41
• Les campagnes de communications	41
• Les manifestations	42
• Les publications.....	43
B. Activités subventionnées par le Ministère de l'Egalité des chances dans le domaine social et autres	45
• Services d'hébergements pour filles, femmes et femmes avec enfants	45
• Services d'information, de formation et de consultation pour femmes	45
• Campagne sur la violence domestique	53
• Activités du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)	53
Activités du Ministère de l'Egalité des chances au niveau international	55
Commission sur le statut de la femme, Onu, New York	57
Conseils de l'Union Européenne à Bruxelles	
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	61
Conseil Européen de Printemps à Bruxelles	64
Réunions des fonctionnaires de haut niveau responsables en matière d'égalité des femmes et des hommes	65
Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, Commission Européenne	68
Comité pour la mise en œuvre du programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.....	69

Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG), Conseil de l'Europe	72
Présidence irlandaise (1.1.2004-30.6.2004)	73
• New Horizons for Gender Equality	73
Présidence néerlandaise (1.7.2004-31.12.2004)	73
• Diversity and participation, the gender perspective	74
Conférence des femmes fédérales à Francfort (Allemagne)	76
« Wirtschaft neu erdenken – Frauen schaffen Innovation »	
Conférence de la Commission Européenne à Malte	77
« Egalité entre les femmes et les hommes dans une Europe élargie »	
Séminaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la nouvelle Constitution européenne	78
Annexe :	79
Plan d'action politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau communal	81

INTRODUCTION

Déclaration gouvernementale du 4 août 2004

« Le Gouvernement confirme son engagement en faveur de la réalisation de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes. La mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et le suivi donné aux programmes d'action de Pékin et de Pékin +5 constituent le cadre des actions spécifiques de promotion des femmes pour établir l'égalité de fait dans tous les domaines où existent et subsistent des discriminations.

Lors de l'élaboration du rapport national CEDAW, des hearings seront organisés avec les Organisations non-gouvernementales (ONG), la Commission parlementaire spécialisée, le Conseil National des Femmes du Luxembourg et le Comité du Travail Féminin, afin de sensibiliser et d'associer tous les acteurs et actrices du terrain. Le rapport CEDAW sera complété par un plan d'action national d'égalité.

Le Gouvernement s'engage à procéder à une évaluation selon la perspective du genre dans les actions politiques pour prévenir l'impact différent sur les femmes et les hommes, éviter des conséquences négatives non intentionnelles et améliorer la qualité et l'efficacité des politiques. Le recueil systématique de données statistiques ventilées par sexe contribuera à l'analyse de la situation des femmes et des hommes.

Il se propose de renforcer l'action du Comité interministériel pour l'égalité entre femmes et hommes par la création d'une cellule de compétence en genre dans chaque département ministériel ».

La notion du genre

Les différences qui existent entre les femmes et les hommes sont de nature biologique et sociale. Le « sexe » fait référence aux différences biologiques existant entre les femmes et les hommes, qui sont universelles. Le « genre » fait référence aux différences sociales entre les femmes et les hommes, qui sont acquises, varient au fil du temps et enregistrent d'importantes variations tant à l'intérieur des cultures qu'entre elles.

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

L'intégration de la dimension du genre (gender mainstreaming)

Le « gender mainstreaming » a pour objectif d'intégrer, de manière systématique, les conditions, priorités et besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques et ceci au stade de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation.

L'analyse des politiques sous l'aspect du genre permet de détecter, voire de prévenir leur impact éventuellement différent sur les femmes et les hommes.

Des explications et définitions concernant le genre peuvent être trouvées, entre autres, sur les sites <http://www.europa.eu.int> et <http://www.un.org> (DAW) ou <http://www.coe.int>. [communication de la Commission COM (96) 67 final du 21 février 1996].

Proposition de démarche

Le Gouvernement maintient la double approche pour l'intégration de la dimension du genre ; cette approche consiste à mener parallèlement à l'intégration des actions spécifiques en faveur des femmes, actions qui restent nécessaires pour éliminer les inégalités persistantes.

Pour intégrer la dimension du genre dans les actions politiques (gender mainstreaming), le Gouvernement aura recours

- aux cellules de compétences en genre de chaque département ministériel
- au Ministère de l'Egalité des chances

- au Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes, fonctionnant sous la compétence du Ministère de l'Egalité des chances. La mission de ce Comité est définie dans le règlement grand-ducal du 31 mars 1996 et le règlement grand-ducal du 10 juillet 2000 (voir Annexe I).

L'objectif de l'interaction entre le Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes et les cellules de compétences en genre des départements ministériels est

- l'analyse des actions politiques sous l'aspect du genre
- l'élaboration, le suivi et l'évaluation du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes.

BUDGET 2004

	EUR
Indemnités pour services extraordinaires	3.000
Indemnités pour services de tiers	2.200
Frais de route et de séjour, frais de déménagement	2.000
Frais de route et de séjour à l'étranger	51.240
Frais de bureau ; dépenses diverses	15.500
Bâtiments ; exploitation et entretien	9.845
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	287.929
Frais de publication	100.000
Colloques, séminaires, stages et journées d'études frais d'organisation et de participation	37.250
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	247.500
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	6.277.143
Participation financière de l'Etat aux frais des activités du Conseil National des femmes du Luxembourg	210.345
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	5.000
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'	218.000
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 les femmes et les hommes

Réunion du 15 janvier 2004

Le Comité s'est limité dans son avis sur la loi de base de l'école à débattre spécifiquement de la mission en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

La future loi pourrait au niveau de l'enseignement et de la formation permettre de tenir compte de la motion adoptée à la Chambre des Députés en date du 6 mars 2002.

La présentation de l'exemple de bonne pratique du Peer review « Reducing the Gender Digital Divide in Skills and Employment » fut faite par la représentante du MENFP.

Les réflexions du Comité ont été dans leur ensemble favorables à cet exemple de bonne pratique allemand soulignant qu'à Luxembourg bon nombre d'éléments de ce projet existaient déjà, mais de manière éparse. Une réflexion s'est engagée sur la mise en réseau des activités existantes.

Le Comité a envisagé deux solutions possibles : l'intégration de l'action dans le prochain PAN en faveur de l'emploi, où cependant les nouvelles technologies ne figurent plus parmi les lignes directrices, ou l'intégration dans le plan d'action E-gouvernement. Il serait important de charger un organisme de l'action, de l'organisation des événements, de leur évaluation, du recueil des données statistiques, etc. Le Comité propose d'inviter un-e expert-e du Ministère de la Communication pour recevoir des informations sur les actions et mesures menées par le ministère en relation avec l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Comité ne se voit pas en acteur dans ce cadre.

Réunion du 19 février 2004

La représentante du Ministère de la Communication, experte en eEducation du Service eLuxembourg a présenté au Comité les programmes existants dans le cadre du plan d'action eLuxembourg. eLuxembourg a été créé le 1er janvier 2004 et intégré dans les divers services du ministère d'Etat.

- l'objectif principal de l'action eLuxembourg est d'accélérer l'intégration des technologies d'information et de communication dans la société, mettant l'accent sur l'égalité d'opportunités pour tous ;
- comporte environ 85 projets, plus une quinzaine de projets de sites Internet dont le site MPF dans différents domaines dont en particulier ceux de eEducation et eSocial

Un travail étroit est réalisé en collaboration avec le Ministère de l'Education. Les cours dispensés aux Internetstufen sont conventionnés par le MENFPS (Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports)

Le cartable électronique ou encore des institutions comme le girls-day prennent en compte les différentes approches des filles et des garçons aux TIC et favorisent l'intérêt des filles par rapport aux formations et aux métiers de ce domaine.

En ce qui concerne le questionnaire de l'ONU sur la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing(1995) et des textes issus de la 23ème session extraordinaire de l'Assemblée générale(2000), le Ministère de la Promotion Féminine a rappelé les 4 grandes parties :

- a) Donner un aperçu analytique des expériences du Gouvernement en décrivant les mesures couronnées de succès et les principaux obstacles rencontrés dans la mise en œuvre de Pékin + 10
- b) Décrire les engagements, initiatives et mesures pris par le Gouvernement avec la présentation d'exemples concrets par rapport aux axes prioritaires notamment dans le domaine des politiques adoptées, des réformes législatives entreprises et des programmes et projets menés.

- c) Décrire dans quelle mesure la sexo-spécificité et l'intérêt des femmes ont été pris en compte dans le cadre des grandes conférences internationales. Il est possible de d'énumérer certaines actions mais limitées à certaines conférences.
- d) Décrire les obstacles les principaux défis à relever et les obstacles rencontrés, c'est-à-dire prévoir les politiques futures pour assurer la pleine application du Programme d'action.

Le rapport centralisant les informations fournies par les ministères concernés au nom du Gouvernement est à remettre pour le 30 avril 2004 à la Division de la promotion de la femme de l'ONU et sera rédigé par le Ministère de la Promotion Féminine en conformité avec les recommandations de l'ONU.

La proposition de directive du Conseil 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 a été présentée par le Ministère de la Promotion Féminine et discutée au sein du Comité avec l'accent mis essentiellement sur le volet des assurances en ce qui concerne l'abolition des discriminations pratiquées dans la fixation des taux actuariels pour des primes d'assurances différentes entre hommes et femmes.

Réunion du 18 mars 2004

La réunion a principalement porté sur la présentation d'un premier projet du rapport Pékin +10.

Un échange de vues et d'interrogations s'en suivit quant à la notion et au sens que les défis et quels défis à invoquer par les différents ministères pourraient apporter comme plus value au rapport.

Le Ministère de la Promotion Féminine a brièvement décrit sa participation à la 48ème réunion de la Commission de la Condition de la femme dont les thèmes principaux étaient entre autres les pays en conflits et le rôle que des femmes et des hommes y jouent, l'éducation sexuelle des filles et des garçons, le rôle des pères et des garçons, la santé des femmes dont notamment la question de l'avortement et du SIDA.

Réunion du 23 avril 2004

La réunion a porté sur un exposé relatif à la mise en œuvre de la Convention CEDAW tant en ce qui concerne sa structure, son fonctionnement, ses atouts et ses lacunes avec la présentations d'exemples de bonnes pratiques et ce depuis ses origines jusqu'à ce jour. L'exposé a été animé par Madame Françoise Gaspard, universitaire à l'Ecole des hautes Etudes en Sciences Sociales.

Réunion du 4 mai 2004

Le Comité interministériel accueille favorablement la proposition 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, la première à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à combattre la discrimination entre les femmes et les hommes dans le monde extérieur au marché du travail non couvert jusqu'à présent.

La future directive s'aligne dans son intégralité quant aux droits défendus et quant à la terminologie sur la directive 76/207/CEE modifiée par la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion

Le Comité s'exprime par principe en faveur de l'abolition des facteurs actuariels fondés sur le sexe, telle que prévue à l'article 4 de la future directive, c'est-à-dire l'interdiction du recours au sexe comme critère lors du calcul des primes et des prestations dans les contrats d'assurances et autres services financiers, ceci dans la logique même de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'abolition de toutes les discriminations entre les femmes et les hommes qui sont des droits fondamentaux.

Le Comité se pose la question de savoir quelles seront les conséquences réelles d'une suppression ou d'un maintien des taux actuariels fondés sur le sexe incertain à ce stade pour le Luxembourg. La décision est une question politique où un choix entre une égalité effective ou une égalité avec des exceptions dictées par les systèmes d'assurances privées sera à faire.

Pour ce qui est de la mise en place d'un ou plusieurs organes par les Etats membres chargés de la promotion, de la surveillance et de l'analyse de l'égalité entre les femmes et les hommes, tel que prévu à l'article 11, le Comité se prononce en faveur de ce dernier.

Le Comité s'interroge sur le sens de l'article 1.3 qui prévoit des exceptions au principe même de l'égalité étant donné que, d'une part les exceptions sont sous-entendues dans les définitions même de la discrimination directe et indirecte de la directive, les situations non comparables étant couvertes par l'article 2 de la future directive et, d'autre part les exceptions sont en contradiction même avec l'esprit de la directive qui est celui d'être pro-actif, donc de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne le volet de la maternité et de la grossesse actuellement seulement légiféré dans le monde du travail, le Comité estime qu'il est important qu'il soit inclus dans la présente directive pour raison de sécurité juridique et afin d'éviter toute ambiguïté d'interprétation. Le Comité préconise une formulation positive et intégrée séparément de la discrimination directe ou indirecte, qui sont interdites au nom du principe de l'égalité de traitement, car la maternité et la grossesse ne constituent en aucun cas une discrimination, les femmes étant par là même dans une situation non comparable à celle des hommes.

Enfin, le Comité attire l'attention sur le fait qu'aux côtés de toute législation devraient être menées des actions concrètes d'information et de sensibilisation de la population à un plus grand respect de l'égalité des sexes. Il se demande s'il n'était pas préférable de sensibiliser au préalable les acteurs, exécutants et destinataires des lois et d'offrir des cours en genre aux fonctionnaires en charge des dossiers afin de permettre une préparation et une application efficace de la loi.

Réunion du 9 juin 2004

Après avoir résumé les positions des Etats membres de l'Union européenne concernant l'emploi de facteurs actuariels dans le domaine des assurances (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, article XIII), le Ministère de la Promotion Féminine a présenté le programme provisoire des activités à mener dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes lors des 6 mois de la présidence luxembourgeoise en 2005.

Le Luxembourg aura en charge:

- 1) L'organisation d'une conférence présidentielle les 2 et 3 février 2005 portant sur les mécanismes institutionnels et leurs méthodes de travail/leurs outils (1,5 journées). Il s'agit d'une conférence d'échange de bonnes pratiques en matière de législation, de mesures engagées et de contrôle des résultats. Le public cible en sera: les ministères, les hauts fonctionnaires, les parlementaires, la société civile.

L'organisation d'une réunion ministérielle le 4 février 2005 à la suite de la conférence avec adoption d'un document politique de l'Union européenne à présenter à la 4ème session du Comité de la Condition de la Femme (CSW) en mars 2005 à l'ONU, à intégrer également dans les 'Millennium Development Goals' en automne 2005.

Le Luxembourg aura à assurer la présidence de l'Union européenne lors de cette réunion.

- 2) La révision à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne aura lieu en juin 2005.

Concernant le point 'Mécanismes institutionnels', le Ministère de la Promotion Féminine

a rappelé les recommandations essentielles du Programme d'action de Pékin (la plateforme d'action) dans ce domaine. Les membres du Comité ont débattu sur le rôle du Comité dont les missions sont clairement définies par le règlement grand-ducal.

Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence

La réunion de constitution du comité a eu lieu en date du 9 mars 2004 en présence de la ministre. Le but du comité est la collecte de statistiques sur les expulsions, statistiques tant recueillies par la Police que par les Parquets de Luxembourg et de Diekirch. Le comité collabore avec le Service d'assistance aux victimes de violence domestique (SAVVD), aura des entretiens avec le nouveau centre de consultation et d'aide pour auteurs de violence 'Riicht eraus' et des échanges avec des organisations gouvernementales et non-gouvernementales en vue de gérer les problèmes soulevés par l'application de la loi sur la violence domestique.

Collaboration avec la société civile

Entrevue avec l'a.s.b.l « Initiativ Liewensufank » 15.9.2004

L'a.s.b.l « Initiativ Liewensufank » a présenté son nouveau périodique « Baby Info » à la presse. Le périodique semestriel en vente publique offre un maximum d'informations aux jeunes parents. La ministre exprime ses remerciements aux bénévoles et aux professionnelles de l'association pour le travail au profit des familles et des enfants. Le Ministère de l'Egalité des chances appuie spécifiquement l'ONG dans son travail d'appui aux pères.

Entrevue avec l'a.s.b.l CID-Femmes – 20.11.2004

Les représentantes du CID-Femmes (Centre d'Information et de Documentation des Femmes 'Thers Bodé') ont présenté un rapport de leurs activités et développé des perspectives d'actions futures.

Elles ont profité de l'entrevue pour approfondir l'idée de faire du « Girl's day » un projet subventionné dans le cadre du Fonds social européen. L'organisation d'une journée d'échange internationale de responsables de bibliothèques « femmes » est prévue pour 2006. Le CID - Femmes envisage un projet de création de réseau dans le cadre de l'année de la culture 2007 portant sur l'histoire, la culture, la recherche et les femmes. L'a.s.b.l devra à moyen terme changer son système d'encodage des livres et l'adapter aux systèmes fonctionnant dans les grandes bibliothèques du pays.

L'échange a porté également sur les activités du Ministère de l'Egalité des chances pendant la Présidence luxembourgeoise.

Entrevue avec l'a.s.b.l « Fraeforum » 2 décembre 2004

La présidente du Fraeforum a présenté à la ministre un bref rapport des activités menées en 2004. Elle a rappelé la participation à la campagne « Fra an hir Gesondheet » et la course contre le cancer des seins organisée en 2003 et 2004 en collaboration avec l'association « Europa Donna ». L'association continuera d'organiser des séances d'informations à travers le pays sur des thèmes divers se rapportant à la promotion des femmes.

Entrevue avec la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (CLC) – 23.9.2004

La Confédération Luxembourgeoise du Commerce était en entrevue avec la ministre couvrant le Ministère de l'Egalité des chances et le Ministère de la Famille et de l'Intégration.

La CLC a exprimé sa volonté de consolider la collaboration avec le Ministère de l'Egalité des chances notamment dans le domaine des actions positives dans le commerce. Elle a signalé la réticence des entreprises en raison des problèmes d'organisation du travail dus aux absences pour raisons familiales et de congé de maternité / parental. Selon les vues

de la CLC la conciliation de la vie familiale et professionnelle reste difficile vu le manque de garderies et de crèches dont les heures d'ouverture sont peu flexibles. Le temps partiel est toujours traité comme forme de travail atypique, voire précaire. La CLC a sollicité l'appui du Gouvernement pour la création de crèches d'entreprises. Sujets de discussion étaient également le vandalisme des jeunes et les vols à l'étalage dans les magasins ainsi que le surendettement.

En date du 21 octobre 2004 a eu lieu une réunion de concertation entre le Ministère de l'Egalité des chances et le Ministère du Travail et de l'Emploi avec la Chambre de Commerce. Suite à l'entrevue entre le Ministère de l'Egalité des chances et la CLC, cette réunion offrait l'occasion de discuter des sujets tombant sous les compétences des 2 ministères.

A l'ordre du jour figuraient les sujets suivants :

- l'organisation de travail, le temps d'ouverture des commerces, le remplacement des congés de maternité et parental
- l'emploi féminin, les femmes désirant réintégrer le marché du travail, l'absentéisme des femmes non résidentes
- l'économie solidaire

Les conclusions des discussions se concentraient sur la nécessité de promouvoir le travail féminin dans le commerce et la nécessité de définir l'économie solidaire pour faire comprendre qu'il s'agit de produits et de services à activité socioéconomique diverses.

Réunion avec la Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg (OGBL) - 13.10.2004

Les points de discussion avec la représentation de l'OGBL portaient sur

1. les crèches
2. l'impact de la proposition de directive Bolkestein
3. les prestations familiales à personnes transfrontalières
4. l'étude CEPS sur prestations familiales,
5. les assistantes maternelles
6. les personnes handicapées et leur implication dans le processus d'élaboration de la loi cadre
7. la politique d'intégration sous compétence du Ministère de la Famille et de l'Intégration

Concernant la politique d'égalité des chances, le syndicat a discuté le rôle des délégué-e-s du personnel et les cours offerts par l'Ecole supérieure du travail.

La ministre a donné des précisions sur l'appui du Ministère de la Famille pour la création de crèches et des structures d'accueil.

La discussion a porté entre autres également sur le statut des assistantes maternelles, la loi ASFT et les prestations familiales à accorder aux frontaliers travaillant au Luxembourg.

Concernant l'intégration, la ministre a expliqué la politique relative aux logements, à l'approche d'intégration et d'apprentissage du Luxembourg.

Réunion avec la FNCTFFEL le 13.10. 2004

Les discussions ont porté sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle et la double charge qui incombe aux femmes.

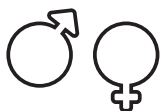
La Fédération Nationale des Cheminots, Travailleurs du Transport, Fonctionnaires et Employés Luxembourg (FNCTFFEL) s'est prononcée en faveur du changement du statut du fonctionnaire par rapport à la flexibilité de travail introduite. Elle a signalé certaines discriminations par rapport à la réintégration du service et demandé l'introduction de la rétroactivité afin que les personnes du régime antérieur ne soient plus dépassées par les jeunes

La fédération a demandé l'appui du ministère dans la démarche de renouvellement du contrat des chargés de cours dans l'enseignement primaire. Fût également discuté la proposition de directive: égalité de traitement concernant l'accès aux services et la fourniture de biens et de services

Les modifications de la loi sur le congé parental furent abordées.

A large, light gray female symbol (a circle with a vertical line and a horizontal crossbar) serves as the background for the central text. The symbol is composed of two overlapping shapes: a circle and a vertical rectangle with a horizontal crossbar.

**Activités du Ministère
de l'Égalité des chances
au niveau national**



A. ACTIVITÉS DANS LE DOMAINE DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Politique communale d'égalité des femmes et des hommes

Prix de la meilleure pratique de politique communale d'égalité des femmes et des hommes

Le 29 mars 2004, la ministre de la Promotion Féminine, a décerné le Prix 2003 de la meilleure pratique de politique communale d'égalité des femmes et des hommes à la commune d'Esch-sur-Alzette.

Le prix est attribué chaque année après un concours lancé par le Ministère de la Promotion Féminine, sur proposition d'un jury, composé de délégué -e -s du Ministère de la Promotion Féminine, du Ministère de l'Intérieur, du Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du Conseil National des Femmes du Luxembourg, à la commune qui fait preuve d'activités exemplaires en faveur des femmes et promouvant l'égalité des femmes et des hommes.

La ville d'Esch a reçu le prix en question pour diverses raisons.

L'engagement politique en matière d'égalité a été inscrit dans la déclaration échevinale. Un ensemble de mesures a été arrêté permettant de se donner les structures internes nécessaires. Un service à la condition féminine et une commission d'égalité des chances ont été créés. Cette commission est composée pour 50% de représentantes d'organisations de femmes. Pour le service à la condition féminine 2 personnes qualifiées en la matière ont été engagées.

Un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la commune et dans l'administration communale a été dressé. Un plan de promotion féminine ainsi qu'un concept de fonctionnement ont été élaborés puis adoptés par le conseil échevinal.

Parmi les mesures on peut citer le mode de recrutement de nouveau personnel, la formation, l'amélioration du service d'accueil, le Girl's-Day à Esch, les campagnes d'information, la collaboration avec les organisations de femmes et les initiatives sociales.

Les autres candidates étaient la ville de Luxembourg, les communes de Pétange et de Steinfort.

Projet de mise en œuvre pour la politique communale d'égalité des femmes et des hommes

Le Ministère de l'Egalité des chances a conclu une convention avec le Conseil National des Femmes du Luxembourg pour la prise en charge des frais de fonctionnement de son service de la promotion d'une politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes. Il s'agit d'un demi-poste de politologue. (voir sub.B.Activités subventionnées par le Ministère de l'Egalité des chances dans le domaine social et autres – Le Conseil National des Femmes du Luxembourg)

Le ministère a assisté aux réunions semestrielles organisées par le Conseil National des Femmes du Luxembourg à l'intention des délégué-e-s communales à l'égalité et des services communaux en la matière. Il a présenté en novembre un concept pour la mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes dans les communes.

La commune de Pétange a utilisé le concept pour démarrer son projet pilote « Motivation commune pour l'égalité des femmes et des hommes ».

Le Ministère de la Promotion Féminine et la commune de Pétange mènent un projet pilote portant sur la mise en œuvre d'un concept de politique en œuvre d'un concept de politique communale d'égalité des femmes et des hommes.

Ce projet prévoit des actions aux niveaux

- de l'administration communale
- au niveau de la commune.

Ce concept préconise l'intégration de la dimension du genre dès la conception du projet, lors de sa mise en œuvre et de son évaluation.

A. Objectifs :

- promouvoir une culture d'égalité des femmes et des hommes
- intégrer la dimension de l'égalité dans la politique du personnel

B. Mesures

- analyse de la situation des femmes et des hommes dans l'administration : enquête
- formation à l'égalité du personnel
- établissement d'une charte des valeurs et de lutte contre le harcèlement sexuel et moral
- organisation des travaux
- analyse des postes vacants et des critères de sélection
- remplacement du personnel
- valorisation des apprentissages atypiques
- encouragement de la formation professionnelle continue
- promotion de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

C. Acteurs/Actrices :

- Echevin(e) responsable des questions de personnel
- Responsable du personnel
- Délégué(e) à l'égalité
- Membre(s) de la Commission à l'égalité et des autres commissions
- Groupe de travail

D. Suivi/Evaluation :

- Elaboration d'un rapport annuel à soumettre au Conseil communal, à la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes et au personnel
- Publication officielle

Le Ministère de la Promotion Féminine et la Commune ont convenu d'offrir d'abord des séances d'information au personnel administratif qui transpose la politique du Conseil échevinal. La Commune de Pétange est la première à avoir utilisé le questionnaire standard élaboré par le Ministère de la Promotion Féminine pour analyser la situation des femmes et des hommes dans les entreprises du secteur privé auprès de son personnel administratif.

A cet effet le questionnaire standard élaboré par le ministère pour la mise en œuvre d'une action positive dans les entreprises du secteur privé a été adapté aux besoins du secteur communal. Les résultats de l'enquête ont conduit à l'organisation de formations internes et à l'élaboration d'une charte de valeurs pour le personnel administratif.

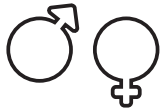
Informations aux communes

Le Ministère de la Promotion Féminine a été invité par les commissions à l'égalité des femmes et des hommes des communes d'Ettelbruck et de Hesperange pour présenter le modèle de politique communale d'égalité des femmes et des hommes.

Le Ministère de la Promotion Féminine a assisté à la réunion organisée par le Ministère de l'Intérieur portant sur la fusion des communes de Clervaux, Heiderscheid et Munshausen.

Modèle de plan de mise en œuvre de la politique communal d'égalité des femmes et des hommes.

Le plan est présenté en annexe à la page 79.



MARCHÉ DE L'EMPLOI

Actions positives dans les entreprises du secteur privé

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 l'Egalité des chances pour soutenir les entreprises dans la réalisation de mesures spécifiques dans le but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

I) Sélection

Les entreprises qui veulent s'investir dans une démarche d'action positive soumettent une demande de subvention au Ministère de l'Egalité des chances.

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 26.10.1999 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 les hommes au sein de l'entreprise

Le Ministère de l'Egalité des chances a fait élaborer un questionnaire standard par la société conseil d'entreprise Dialog de Trèves qui avait déjà participé au développement d'enquêtes dans le cadre d'actions positives réalisées par Cargolux, Pedus et Siemens. PricewaterhouseCoopers et International Electronics Engineering ont fait faire des analyses par les sociétés ILRES, respectivement Cequath. Pour la mise en place du questionnaire standard il a été tenu compte des expériences faites au cours des différentes méthodes employées. La standardisation du questionnaire permet de réduire les frais d'une telle enquête. L'évaluation des résultats à partir d'une enquête standardisée permet d'effectuer des comparaisons entre sociétés. Par ailleurs une nouvelle analyse au bout d'un certain délai permet d'évaluer l'évolution de la situation dans l'entreprise. Par conséquent le questionnaire standard peut finalement être considéré comme un outil d'évaluation des résultats des actions positives.

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 hommes et femmes. 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 2004 neuf projets d'actions positives ont pu être entamés ou poursuivis.

DEXIABIL

« Homme-femme : un équilibre au quotidien »

La banque qui a reçu le prix féminin de l'entreprise ensemble avec l'entreprise Luxplan le 29 mars 2004 pour ses actions visant à promouvoir les femmes dans la prise de décision a continué ses actions en fonction des résultats de l'enquête standard effectuée en 2003, notamment au niveau de la sensibilisation de l'ensemble du personnel à l'aspect genre, de la valorisation du rôle des femmes dans la banque, notamment dans les fonctions stratégiques.

DexiaBIL a continué à déployer ses services inhouse (blanchisserie/teinturerie, cordonnerie, boulangerie, traiteur, pharmacie, presse et service de garde enfants malades), en y ajoutant des massages anti-stress assurés par des praticiens de l'association pour la santé au travail du secteur financier. En facilitant ainsi le quotidien de ses collaborateurs, la banque permet à ses 2.889 salariés de toujours mieux concilier vie privée et vie professionnelle tout en créant également un type de temps partiel à la carte. Le projet d'actions positives est réalisé avec l'objectif d'amorcer un changement de culture.

La direction de la banque a invité Madame la Ministre au job-day le 1er avril 2004 pour participer ensemble avec Monsieur Biltgen à une conférence de presse. Au cours de cette journée, des conférences étaient organisées pour le personnel en coopération avec le ministère en matière d'équilibre vie professionnelle, vie privée.

A la demande de Pierre Richard, Président du groupe Dexia (Belgique, France, Luxembourg) DexiaBIL Luxembourg a participé à l'élaboration du livre blanc : « La place des femmes dans le groupe Dexia. » Des groupes de réflexion, composés de femmes cadres supérieurs, ont été mis en place pour déterminer les difficultés et freins auxquels les femmes sont confrontées et pour mettre en évidence les atouts que représentent les femmes pour DexiaBIL et pour identifier les actions à mener. Des hommes membres du Comité de Direction ont été interviewés dans le cadre de cette action.

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

La banque a élaboré un guide de l'évalué et de l'évaluateur basé sur le principe du respect et de la non-discrimination entre hommes et femmes dans le processus de l'évaluation. Un rééquilibrage des promotions entre hommes et femmes a pu être enregistré et 38 promotions sur 280 ont été attribuées à des personnes travaillant à temps partiels.

Des « femmes à haut potentiel » ont pu développer leurs compétences en participant à des séminaires de 3 jours « strategic leadership for women », IMD Lausanne.

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.

En outre dans le cadre de l'action positive DexiaBIL a organisé de nombreuses formations traitant le développement des compétences managériales, la sensibilisation à l'aspect genre, la complémentarité homme/femme, la gestion des performances masculines et féminines, le harcèlement. Un réseau de mentoring a été organisé en interne. Un programme de réintégration professionnelle après une pause a été mis sur pied. La banque a présenté son programme d'actions positives au cours de conférences internationales « La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision économique » qui se sont déroulées à Luxembourg et à Copenhague dans le cadre du projet européen du Ministère de l'Egalité des chances pour la mise en œuvre de la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

LUXPLAN

« Konsolidierung und Weiterführung von positiven Aktionen-Gruppe Intrasolution »

Cette entreprise d'ingénieurs conseils qui emploie 84 personnes dont 12 femmes, a reçu le prix féminin de l'entreprise ensemble avec la banque DexiaBIL le 29 mars 2004 pour ses actions visant à promouvoir les femmes dans la prise de décision, et a continué ses actions au cours de toute l'année pour augmenter la satisfaction au travail et mettre à profit les potentiels masculins et féminins.

Le groupe de travail Intrasolution, composé de 4 hommes et de 3 femmes, créé en 2003 pour améliorer la motivation du personnel et la communication entre les services continue à se réunir chaque mois. Des workshops sont organisés concernant l'équilibre vie professionnelle-vie privée, la gestion du stress et le harcèlement. Des échanges entre groupes et services ont lieu pour améliorer les conditions de travail. Des activités extraprofessionnelles sont organisées. Un programme de coaching du groupe Intrasolution a été mis sur pied pour renforcer l'identité du groupe, pour explorer de nouvelles formes de communication au sein de l'entreprise, pour promouvoir l'interaction entre les différents acteurs et pour détecter de nouveaux potentiels.

CEGECOM

« A positive experience for men and women »

CEGECOM, opérateur de télécommunications, emploie 40 personnes dont 9 femmes. La direction veut réfléchir aux besoins de développement des femmes et des hommes dans l'entreprise et développer le potentiel humain à tous les niveaux, valoriser les personnes et leur donner des perspectives, et notamment encourager les femmes à postuler auprès de CEGECOM et augmenter la part des femmes à tous les niveaux de l'entreprise. Pour atteindre ces objectifs, l'entreprise doit se doter des outils nécessaires à une gestion efficace des ressources humaines et mettre en place les structures internes nécessaires. Avant de procéder aux changements qui s'imposent, CEGECOM va réaliser l'enquête standard pour faire une analyse de l'existant, un bilan de la situation actuelle. Par ailleurs CEGECOM vient d'élaborer une charte d'accueil reprenant les principes essentiels de l'entreprise. Il est prévu d'organiser des formations au sujet de la gestion du temps pour mieux organiser le travail en équipe, des formations « leadership » pour sensibiliser aux aspects femmes-hommes et apprendre à mieux gérer des équipes mixtes ainsi que des formations en matière de communication. Au programme figure la mise en place d'un outil de « description des fonctions » afin de clarifier les rôles internes et renforcer les

employé-e-s dans leur mission. CEGECOM entend également renforcer le rôle de la /du délégué à l'égalité

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 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.

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 professionnelle tant pour les hommes que pour les femmes.

Grâce à l'enquête qui a été réalisée par le questionnaire standard avec l'ensemble des salariés, à savoir les 902 personnes, la société a pu identifier les faiblesses et agir en conséquence. Suite à l'enquête un groupe de réflexion composé de 3 hommes et de 3 femmes, de délégués du personnel et de la direction des ressources humaines se réunit toutes les 6 semaines pour définir les actions à mener en matière de harcèlement, pour mesurer les opportunités de carrière, pour motiver le personnel par des mesures concrètes de création d'horaire de travail à la carte.

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. Une stratégie de visibilité de la femme dans l'entreprise a été mise en place. Dans la newsletter il y a des articles de collaboratrices qui expliquent leurs fonctions chez le Group 4 Falck. L'entreprise a participé au girl's day. Au cours de cette journée des agents de sécurité féminins ont présenté leur métier aux jeunes étudiantes. Le groupe est intervenu auprès de l'ADEM pour donner davantage de renseignements sur le métier afin de sensibiliser les placeurs à diriger des demandeuses d'emploi vers le groupe. Une campagne d'information des métiers a été réalisée auprès

des étudiant-e-s dans les écoles.

Lors des entretiens annuels d'évaluation les chefs de service doivent mesurer la satisfaction de chacun, les attentes ou actions à mettre en place niveau organisation du temps de travail, de formation et d'équilibre vie professionnelle, vie privée et de plan de carrière.

Les modalités de mise en place des actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, des objectifs à atteindre ont été communiqués à tout le personnel dans le bulletin d'information de mars. Six séances d'informations et de sensibilisation à l'égalité des chances se sont déroulées en juin et en septembre à l'intention des directeurs, chefs de service, responsables de départements et chefs de poste, délégués du personnel. Le 15 décembre 2004 a eu lieu pour la première fois une réception pour l'ensemble des collaborateurs/trices et leurs conjoint-e-s.

Le Group 4 Falck a participé en 2004 à l'évaluation faite par le Mouvement Luxembourgeois de la Qualité qui l'a primé pour avoir regroupé l'ensemble des critères de sélection en matière de satisfaction des clients et des salariés.

Les résultats et les actions mises en place ainsi que l'avancée des objectifs sont publiés dans la dernière newsletter de 2004.

HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS S.A.

«Women with Husky in technical jobs »

La firme qui comprend 3 unités emploie 670 personnes.

Husky ayant participé à l'enquête « Great places to work » souhaite reporter l'enquête standard de Dialog à l'année prochaine.

Le projet a pour objectif : augmenter le taux de personnel féminin pour atteindre au moins 150 femmes, fidéliser le personnel féminin et encourager les femmes à travailler dans des services techniques, soutenir un réseau d'échanges entre femmes dans les unités techniques, faire de Husky un employeur de choix pour les femmes.

Husky a participé activement au girls day, avec la présence des deux ministres Mesdames Marie-Josée Jacobs et Anne Brasseur.

Husky fait de la promotion auprès des écoles en invitant les élèves à visiter l'entreprise.

Des stages de 4 jours sont offerts aux étudiants pour leur donner un aperçu des professions techniques.

Husky participera à la foire de l'étudiant où cette année une importance particulière sera donnée aux professions industrielles.

PALL CENTER

«Egalité des chances au Pall Center »

Le centre commercial emploie environ 200 personnes dans ses deux filiales à Oberpallen et à Steinsel et 2/3 du personnel sont des femmes qui travaillent généralement à temps partiel. La directrice qui souhaite rester toujours à l'écoute de ses employés et les fidéliser en même temps, a ainsi été motivée à faire également réaliser l'enquête standard pour détecter les actions nécessaires à améliorer la situation du personnel. Préalablement le personnel sera informé des objectifs du projet. L'enquête donnera notamment la possibilité de vérifier la structure des salaires et les possibilités d'évolution des carrières.

LIBRAIRIE ERNSTER

«L'Egalité entre femmes et hommes chez Ernster »

L'entreprise comprend quatre librairies. Il s'agit d'une entreprise familiale qui existe depuis 150 ans. Le patron accorde une grande importance à la gestion des ressources humaines. La satisfaction et le bien-être des employés au travail sont essentiels pour garantir un excellent service à la clientèle. L'entreprise emploie une cinquantaine de personnes, en majorité des femmes qui disposent d'excellentes qualités pour exercer ce métier. Le patron entend gérer sa petite entreprise familiale avec professionnalisme. Ainsi il a été motivé à faire effectuer une analyse par la société externe Dialog pour augmenter le bien-être des employés. Le résultat de l'enquête permettra d'établir quelles actions devront être entreprises pour améliorer la situation.

La librairie offre des possibilités de travail à temps partiel suivant différents modèles et une organisation de travail flexible. Il y a des personnes qui bénéficient du congé parental. Pour toute personne qui reprend le travail après une période d'absence prolongée (congé parental, congé sans solde ou congé de maladie de longue durée etc...) le contact employé/employeur est maintenu pendant l'absence et tout est mis en œuvre pour faciliter le retour par la suite. L'enquête sera précédée d'une campagne d'information et de sensibilisation du personnel.

FONDATION FRANCOIS - ELISABETH

« Enquête de satisfaction interne »

Le projet d'action positive concerne la fondation François Elisabeth qui regroupe les hôpitaux Hôpital Kirchberg et Clinique Ste Marie, Esch-sur-Alzette, ainsi que la Clinique privée Dr. Bohler, soit au total environ 1300 personnes. Le projet prévoit la réalisation d'une analyse de la situation au niveau du personnel dans le cadre du système global d'amélioration de la qualité selon la méthodologie EFQM (European Foundation for Quality Management). Les relations humaines et la satisfaction du personnel sont un des axes de l'orientation »EFQM «.

Le projet a pour objectif d'accroître le bien-être, la satisfaction et la motivation du personnel, femmes et hommes, d'ancrer le concept de l'égalité des chances inscrite dans la convention collective de l'hôpital et plus particulièrement l'égalité entre les hommes et les femmes dans la démarche qualité de l'hôpital. Une réunion d'information et de formation du groupe de travail interne sur les objectifs et le déroulement de l'enquête est prévue ainsi qu'une séance d'information du personnel sur les résultats de l'enquête.



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 29 mars 2004, la Ministre de la Promotion Féminine a décerné le Prix Féminin de l'Entreprise aux sociétés Siemens et DexiaBil. Ce prix institué en 1993 récompense des entreprises luxembourgeoises du secteur privé pour leurs efforts particuliers entrepris en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

SIEMENS ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

La Société Siemens a été subventionnée en 2002 et 2003 par le Ministère de la Promotion Féminine pour avoir réalisé une analyse approfondie sur l'égalité des chances en interne à tous les niveaux. Cette analyse a été suivie d'une série de mesures relatives à l'organisation de travail, les plans de formation et l'évolution de carrière, ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Dès le début du projet, un groupe de travail avait été instauré pour faciliter la communication et les échanges entre tous les collaborateurs et collaboratrices.

Siemens est l'un des plus grands fournisseurs de produits, de solutions individualisées et de services dans les domaines de l'électricité et de l'électronique, deux domaines traditionnellement masculins. Le personnel de Siemens Luxembourg est ainsi formé aux trois quarts par des hommes : 182 hommes pour 55 femmes. La direction de l'entreprise souhaite que l'égalité des chances deviennent partie intégrante du souci de qualité général et collectif.

HOMME FEMME, UN ÉQUILIBRE AU QUOTIDIEN CHEZ DEXIABIL

La banque DexiaBIL emploie environ 2500 personnes à Luxembourg, dont 46 % de femmes. On compte 52% de femmes parmi les employés, 18% de femmes parmi les cadres et aucune femme parmi les cadres supérieurs. La banque a été subventionnée en 2003 par le Ministère de la Promotion féminine pour avoir réalisé l'action positive «Homme femme, un équilibre au quotidien».

DexiaBIL s'est engagé à promouvoir spécifiquement les femmes dans leur carrière professionnelle par une valorisation de leurs diplômes, par des actions de soutien dans le cadre de leur évolution au sein de la banque. Les mesures réalisées dans le cadre des actions positives ont déjà permis d'augmenter le taux de participation des femmes aux séminaires et aux formations managériales. L'instauration de services in house - teinturerie, boulangerie, traiteur, presse, pharmacie, garde d'enfants malades- contribue à faciliter le quotidien des collaborateurs et des collaboratrices. Les propositions d'aménagement du temps de travail sont également largement utilisées.

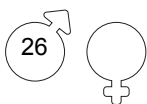
La manifestation a été organisée par le Ministère de la Promotion Féminine en collaboration avec la Chambre de Commerce (CCL), la Fédération des Industriels Luxembourgeois (FEDIL) et l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg (ABBL).

La Formation en Genre un instrument d'optimisation des ressources humaines

Le Ministère de l'Égalité des chances a organisé une « Formation en Genre » à l'attention de personnes francophones responsables de formation et/ou travaillant dans les ressources humaines ».

Dans les entreprises et les administrations, une bonne collaboration entre les personnes favorise le bien-être économique de l'entreprise et augmente le taux de satisfaction des clients. La bonne collaboration ne se décrète pas, elle a besoin d'être soignée constamment et a parfois besoin d'un souffle nouveau. Gérer la diversité des acteurs et actrices sur le lieu de travail est un élément constitutif d'une bonne collaboration. Gérer la diversité des acteurs et actrices sur le lieu de travail implique une approche qui respecte les différences des femmes et des hommes en tant qu'individus, c.à.d. respecte l'aspect du genre.

Au cours de la formation, les participantes et participants ont été informé-e-s sur les bases légales et théoriques du concept du « Gender Mainstreaming » au niveau européen. Ils ont découvert les aspects historiques, culturels et institutionnels de la construction du « Genre » dans le contexte national. Ils/elles ont également exploré les opportunités d'intégrer des aspects du « Genre » dans leur travaux.



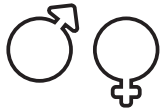
Cette formation était baser sur des méthodes interactives et a combiner le travail personnel de chaque participante et participant avec le travail en groupe.

La formation s'est déroulée en séances de présence (30 heures) alterné avec des séances à distance (sur base électronique).

Girl's - Day 2004

Le Girl's-Day vise à promouvoir la présence de jeunes femmes dans le domaine technique et scientifique et dans la prise de décision. Dans le cadre du Girl's-day 2004, l'entreprise HUSKY S.A. a accueilli en date du 6 mai 2004 une trentaine de jeunes filles, élèves du Lycée technique Nic Biever et du Lycée technique d'Esch / Alzette. La visite a été l'occasion de s'informer sur les activités et les expériences de ces élèves tout comme sur la politique de formation et de promotion féminine de l'entreprise.

Par un appel conjoint aux jeunes filles, à leurs parents, aux écoles et aux entreprises, le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports et le Ministère de la Promotion Féminine ont soutenu l'organisation du Girl's-Day 2004.



PARTICIPATION À LA PRISE DE DÉCISION

La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision, défi du développement économique et démocratique

Projet du Ministère de l'Égalité des chances, Luxembourg

I) Le contexte européen

Mise en œuvre du programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) notamment pour une représentation équilibrée à la prise de décision dans les domaines politique, économique et social, par des actions visant la :

- Promotion d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les sociétés privées, y compris dans certains secteurs industriels spécifiques tels que les banques et la finance, les technologies de l'information et de la communication, etc
- Promotion et soutien des efforts des partenaires sociaux, employeurs et syndicats, visant à favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes à leurs activités et mise en évidence de leur responsabilité en matière de promotion et de présentation de candidats féminins lors de la nomination de candidats aux différents postes des commissions et comités publics existant dans les Etats membres et au niveau communautaire
- Promotion d'une participation équilibrée des femmes et des hommes aux activités liées à la prise de décision aux niveaux régional et local et aux structures démocratiques aux niveau national et européen

II) Le contexte national

En 1999 le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a réalisé une étude sur la participation politique des femmes aux élections de 1999.

- En 2002 le Ministère de la Promotion Féminine, en coopération avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, a fait une étude sur les femmes et la prise de décision dans le secteur privé.
- Le projet du Ministère de l'Égalité des chances a pour objet de faire le suivi des études antérieures en la matière et de promouvoir les femmes dans les processus de prise de décision, au niveau des partis politiques, des syndicats et du secteur privé.
- Une étude concernant les stratégies et les pratiques des partis politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été publiée. Une deuxième étude concernant les syndicats, leur engagement et leurs pratiques pour promouvoir les femmes au sein de leurs organisations complétée par les bonnes pratiques dans les entreprises privées, sera publiée début 2005.
- Les manifestations portent sur les femmes dans la prise de décision politique et économique et les femmes créatrices d'entreprise. Cette dernière est inscrite dans le PAN (Plan d'Action National en faveur de l'emploi).

La stratégie européenne pour l'emploi (SEE) a été lancée lors du sommet européen du Luxembourg en novembre 1997. Elle se définit comme « un instrument donnant la direction et assurant la coordination des priorités de politique d'emploi auxquelles les États membres adhèrent au niveau européen ». En pratique, ceci se traduit par une série de lignes directrices exposant les priorités communes pour les politiques de l'emploi des États membres proposées par la Commission et adoptées par le Conseil. S'ensuit l'élaboration par chaque Etat membre d'un plan d'action national annuel (PAN) décrivant de quelle manière les orientations communes sont mises en pratique.

Lors du Conseil européen de Lisbonne en mars 2000, l'Union européenne s'est fixé comme objectif stratégique pour la décennie à venir de « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ». Cet objectif vise le plein emploi et le renforcement de la cohésion sociale dans l'Union européenne en augmentant le taux d'emploi global de l'UE à 70% et le taux d'emploi des femmes à plus de 60% d'ici 2010.

Or, actuellement, le Luxembourg enregistre un taux d'emploi des femmes de 51.8%. Ce qui voudrait dire que pour atteindre l'objectif de Lisbonne, il faudrait que le taux d'emploi augmente de plus de 1% en moyenne par an depuis 2003 et pendant 7 ans. Or l'augmentation moyenne du taux d'emploi des femmes entre 1996 et 2002 a été de 1,16% et le taux d'activité de la tranche d'âge des 25-54 ans dépasse déjà les 60%. A cadence constante, le Luxembourg pourrait donc atteindre ses objectifs d'emploi.

En 2002, une évaluation approfondie des cinq premières années de la SEE a proposé, parmi 3 grandes recommandations, de poursuivre les efforts entamés pour augmenter le taux de participation des femmes au marché de l'emploi en soutenant davantage les mesures de conciliation vie familiale-vie professionnelle, les mesures de formation et d'emploi en faveur des femmes rentrantes et les mesures réduisant les écarts existants entre les femmes et les hommes.

Le projet actuel du Ministère de l'Egalité des chances s'inscrit dans la logique de ce contexte national et communautaire et plus précisément dans le programme d'action communautaire concernant la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005), adopté le 20 décembre 2000. Celui-ci se laisse définir comme une « stratégie globale visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, par l'adaptation des politiques et/ou par la mise en œuvre d'actions concrètes conçues pour améliorer la situation des femmes dans la société. »

Les principes communautaires concernant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes se traduisent actuellement au niveau national, d'une part dans le PAN inclusion 2003-2005 qui s'attelle spécifiquement au soutien des structures de garde d'enfants et d'autre part dans le PAN emploi 2003 qui prévoit des mesures d'insertion et de réinsertion professionnelle et des mesures de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Parallèlement à d'autres actions spécifiques, le PAN emploi suggère de promouvoir la participation des femmes dans la prise de décision, d'où le lancement du projet : « La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision, défi du développement économique et démocratique ».

III) Les objectifs

En analysant le contexte national, force est de constater que dans la prise de décision politique jusque juin 2004, les femmes représentent 29 % des membres du gouvernement, 20 % des députés, 15 % des conseillers communaux, 10% des bourgmestres et 14% des échevins.

Suite aux élections législatives du mois de juin 2004, le nouveau gouvernement est composé à raison de 20% de femmes et de 80% d'hommes. Par rapport à la période législative précédente où la participation des femmes par rapport à l'ensemble des membres du gouvernement s'élevait à 29%, cette nouvelle situation marque donc une diminution de la représentation féminine au sein du gouvernement. Au sein de la Chambre des Députés, la composition en termes de genre est de 23% de femmes et de 77% d'hommes. Au parlement européen, 33,33% des sièges des parlementaires luxembourgeois sont occupés par des femmes. Dans le corps diplomatique elles représentent 26,92 %. Les femmes représentent 51,9 % de la population et 38% de la population active. 52% des femmes au Luxembourg ont un travail rémunéré, comparé à 73,3 % des hommes.

Au niveau européen :

- 30% des fonctions de directeur sont occupées par des femmes, au Luxembourg 22%
- 2% des présidents des conseils d'administration des entreprises faisant partie des top50 sont des femmes, au Luxembourg: 0%
- 10% des membres des conseils d'administration des entreprises faisant partie des top50 sont des femmes, au Luxembourg: 3%

Au Luxembourg dans le domaine économique, alors que les femmes représentent 33% du personnel des entreprises qui disposent d'un conseil d'administration, elles ne représentent que 16% des membres de ces conseils. 12% des petites entreprises sont dirigées par une femme. Les femmes représentent 16% des chefs de petites et moyennes entreprises où elles constituent 40% des effectifs et 11% des chefs de grandes entreprises où elles constituent 33% des effectifs. Les femmes représentent 23% des membres de la délégation du personnel.

L'objectif du projet est de rendre attentif à la nécessité de promouvoir une participation plus intensive des femmes dans les processus de décision au niveau des partis politiques, des organisations syndicales et patronales et des entreprises du secteur privé.

Afin d'atteindre la participation équilibrée dans les processus décisionnels, il convient de développer des mécanismes adaptés et particulièrement des mesures permettant de faciliter l'accès des femmes aux postes de décision.

IV) Public cible

- les représentants des partis politiques
- les partenaires sociaux :
les représentants des organisations syndicales et patronales
- les chefs d'entreprise et les responsables des ressources humaines
- les représentants des organisations non-gouvernementales oeuvrant dans l'intérêt des femmes
- le grand public

V) Les partenaires

Au niveau national :

- Le CNFL - Conseil National des Femmes du Luxembourg
- Les partenaires sociaux :
les syndicats :
OGB-L Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg
LCGB Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens
- le patronat : UEL Union des Entreprises Luxembourgeoises

Au niveau international :

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutschland
- Ligestillingafdelingen, Department of Gender Equality, Denmark

IV) Activités :

Pour atteindre les objectifs du projet, à savoir:

- avoir davantage de femmes mieux intégrées dans les structures de décision des partis politiques, des syndicats et des organisations patronales
- obtenir plus facilement des candidatures de femmes pour des postes de décision dans les secteurs politiques, économiques et sociaux
- une série d'activités ont été réalisées au cours du projet et devaient essentiellement mener à une plus grande sensibilisation de la population concernée par le sujet ainsi qu'au développement éventuel de bonnes pratiques visant à augmenter la participation

des femmes dans les dispositifs de décision.

- Suite à l'étude concernant la participation politique des femmes aux élections de 1999 menée, la même année, par le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL), celui-ci a été chargé des deux études du présent projet.

1) Etude « Promotion de l'équilibre femmes-hommes dans la prise de décision dans et par les partis politiques luxembourgeois »

L'étude qui a été réalisée avant les élections de juin 2004, s'est attelée à l'analyse des programmes des partis politiques, des syndicats et du patronat et plus spécifiquement ce qu'ils prévoient en terme d'égalité entre les femmes et les hommes. L'étude a eu pour objet :

- d'analyser comment les partis politiques luxembourgeois cherchent à promouvoir l'équilibre femmes-hommes à l'intérieur de leurs propres structures ainsi que sur les listes des candidat-e-s aux élections parlementaires du 13 juin 2004
- d'encourager les partis politiques à réserver dans leurs campagnes électorales une place adéquate à la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes et notamment à l'équilibre femmes-hommes dans la prise de décision dans tous les domaines, y compris dans le domaine économique,
- d'étudier et de documenter comment ces thèmes sont traités dans les programmes électoraux des différents partis,
- de donner un aperçu sur les programmes et stratégies mises en oeuvre au niveau national, notamment en comparaison à la République Fédérale d'Allemagne et au Danemark, pays partenaires du projet européen, en vue de promouvoir l'équilibre femmes-hommes dans la prise de décision dans tous les domaines en rapport avec les élections européennes de 2004,
- d'utiliser les informations recueillies au plan national et européen pour mener au niveau national une campagne de sensibilisation en vue des élections européennes, nationales et communales;
- de constituer une source de documentation utile à long terme qui complètera avantageusement les travaux de l'Observatoire de la participation politique des femmes aux élections de 1999 qui sera reconduit à l'occasion des élections de 2004 et 2005.

2) Etude « Promotion de l'équilibre femmes-hommes dans la prise de décision économique, enquête réalisée en 2004 »

Cette deuxième étude faite dans le cadre du projet concerne la thématique des femmes dans la prise de décision économique et sociale. L'étude a été réalisée grâce à une analyse des structures des organismes pris en compte et sur le terrain au moyen d'entretiens semi-directifs avec des représentant-e-s des différentes organisations patronales et syndicales (OGB-L - Confédération syndicale indépendante du Luxembourg, LCGB - Confédération luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens, CGFP – Confédération générale des fonctionnaires et employés publics, ainsi que FEDIL – Fédération des Industriels du Luxembourg, Fédération des Artisans, Confédération luxembourgeoise du Commerce, UEL – Union des Entreprises Luxembourgeoises, ABBL – Association des Banques et Banquiers Luxembourg, Association des Jeunes Dirigeants d'Entreprise ; Chambre d'Agriculture, Chambre de Travail, Chambre des Métiers, Chambre de Commerce, Chambre des Employés Privés, Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics).

- Pour chacune des organisations analysées, l'examen de la participation des femmes au sein des organes de l'organisation a été effectué,
- ainsi que la comparaison des structures des organisations au vu de l'implication spécifique des femmes
- et les efforts et stratégies réalisés en vue d'augmenter la quote-part des femmes dans les structures.

- Finalement, il a été étudié quelles étaient les stratégies envisagées concernant la réalisation de l'équilibre femmes - hommes dans le domaine économique et social.
- A cela a été ajouté un chapitre d'exemples de bonnes pratiques sur les entreprises PriceWaterhouseCoopers (conseil en gestion et organisation des sociétés, réviseurs d'entreprises), Luxplan (bureau d'ingénieurs-conseils) et DEXIA-BIL (banque).

3) Spot télévisé

Un spot télévisé sur le thème en question a été réalisé et diffusé sur la chaîne télévisée nationale ainsi que dans les salles de cinéma.

4) Manifestations

Dans le but de sensibiliser le public-cible de développer d'éventuelles méthodes de bonne pratique, des manifestations internationales publiques ont été organisées par le Ministère de l'Egalité des Chances en collaboration avec les partenaires sociaux :

- le 31 mars 2004 : Forum de rencontre « Femmes et Entreprises: Créer son entreprise ... et participer à un réseau d'échanges »
- le 22 avril 2004 : Conférence-débat avec les partis politiques : « La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique ».
- le 27 octobre 2004 : Séminaire sur les échanges de bonnes pratiques dans les compagnies du secteur privé en coopération avec les organisations syndicales et patronales : « La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision économique ».

Deux autres manifestations transnationales ont eu lieu :

- les 17 et 18 juin 2004 : Conférence de Berlin « Towards Power » organisée par le Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutschland

Le contenu de la manifestation qui s'étendait sur deux jours s'articulait essentiellement autour de 4 thèmes, soit :

- Les femmes dans les postes décisionnels en économie, chiffres et perspectives
- Egalité hommes – femmes : la situation légale au niveau européen
- Equilibre entre vie de famille – vie professionnelle
- Bonnes pratiques : exemples d'entreprises et de syndicats pour la promotion des femmes
- Avec la contribution d'intervenants venant du Luxembourg :
 - Madame la Ministre de l'Egalité des chances, Marie-Josée Jacobs
 - Madame Marie-Jeanne Chèvremont, Senior Country Partner, PricewaterhouseCoopers Luxembourg
 - Madame Karin Manderscheid, présidente du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)

La conférence a enregistré la participation de 230 personnes. Les partenaires luxembourgeois qui ont participé étaient des représentants de la Confédération luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens, de la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg, de la Chambre des Métiers, de la Chambre de Commerce

La conférence était une occasion pour acquérir de nouvelles connaissances et de nouvelles informations. Il a été noté qu'au Luxembourg la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes se fait en coopération avec les partenaires sociaux, les organisations patronales et syndicales et les entreprises ainsi que les ONG oeuvrant dans l'intérêt des femmes et que le nombre d'hommes participant aux manifestations est croissant et atteint actuellement environ 16% de l'auditoire.

- le 10 novembre 2004 : La conférence de Copenhague : « Talents and Tools – How to Promote Women in Decision Making » organisée par le Ligestillingafdelingen, Department of Gender Equality, Denmark

Le programme de la conférence s'est attaché aux thématiques suivantes :

- Women leaders and sustainable business, Confederation of Danish Industries
- Mentoring, Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft.
- Trial for a holistic approach to gender, DexiaBIL Luxembourg
- How to start, A&L Goodbody Ireland
- Hidden barriers and invisible mechanisms: Recruitment and Promotion, Nykredit Denmark
- Les partenaires luxembourgeois qui ont participé à la conférence étaient des représentants des entreprises du secteur privé

V) Événements à Luxembourg

1) 31 mars 2004 : Forum de rencontre « Femmes et Entreprises: Créer son entreprise ... et participer à un réseau d'échanges »

Après le succès rencontré lors du Forum de rencontre « Femmes et Entreprises » en avril 2002, le Forum 2004 a eu pour thème « Créer son entreprise ».

Dans les mentalités, l'image du chef d'entreprise reste souvent celle d'un homme et il importe de donner plus de visibilité aux femmes chefs d'entreprise afin de sensibiliser et de motiver d'autres femmes à se lancer dans un projet de création d'entreprise.

L'événement a été organisé conjointement par l'Union des Entreprises Luxembourgeoises et le Ministère de la Promotion Féminine et s'est déroulé le mercredi 31 mars 2004 à la Chambre des Métiers.

Le Forum « Femmes et Entreprises » 2004 a été l'occasion pour les femmes souhaitant créer leur entreprise de rencontrer des femmes ayant créé et gérant leur propre entreprise au Luxembourg et de prendre contact avec les organismes compétents en matière de création d'entreprise.

En Europe, le profil des femmes entrepreneurs diffère de celui des hommes à plusieurs titres. Les femmes créent plus d'entreprises dans le secteur des services que le font les hommes entrepreneurs. Les entreprises créées par des femmes sont en général de plus petite taille que celle des hommes. Les femmes auraient également plutôt tendance à gérer des entreprises unipersonnelles et recourent à des fonds propres ou à des sources de financement informelles plutôt qu'à des crédits bancaires et à du capital-risque.

En Belgique, une étude sur l'entrepreneuriat féminin a également montré que les entreprises de femmes se concentrent surtout dans des secteurs traditionnellement féminin (commerce, soins de santé et services aux personnes). Elles sont souvent de petites tailles et jeunes, c.à.d. moins de 15 ans. Les freins à la création de nouvelles entreprises sont surtout liés à la gestion du temps, aux charges administratives et à la difficile conciliation entre vie privée et professionnelle.

Au Luxembourg, le Ministère de la Promotion Féminine, en coopération avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, a fait une étude sur les femmes et la prise de décision dans le secteur privé en 2002. En général, seulement 16% des femmes participent à la prise de décision dans les entreprises.

Une stratégie d'appui à la création d'entreprises a été développée en 2002 et 2003 par le groupe ad hoc institué par le Comité de Coordination Tripartite. Cette stratégie prévoit des actions spécifiques dans des domaines comme celui de l'éducation et de la formation, du financement, l'encadrement et la communication.

Le Forum a également eu pour objectif le lancement et la mise en place d'un réseau d'échange d'expériences entre femmes créatrices d'entreprises et femmes dans la prise de décision.

Le Forum 2004 a été organisé dans le cadre du projet « La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision » du Ministère de la Promotion Féminine qui s'insère dans le programme concernant la stratégie - cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et dans le Plan d'action national pour l'emploi 2003 et 2004.

Le premier événement organisé au Luxembourg était un forum de rencontre pour les femmes intéressées, de près ou de loin, par la création d'entreprises. Cet événement a été organisé par le MEGA (« Ministère de l'Egalité des chances ») en collaboration avec le partenaire patronal l'UEL (« Union des Entreprises Luxembourgeoises »).

Le contenu de cette manifestation s'articulait autour d'un colloque, en journée, où des témoignages de femmes créatrices d'entreprises étaient présentés et à partir desquels d'éventuelles bonnes pratiques pouvaient être déduites. Ces interventions étaient entrecoupées de présentations ex-cathedra de représentant-e-s de la Chambre des Métiers, de la Chambre de Commerce, de la SNCI (« Société nationale de crédits et d'investissements¹»), de Luxinnovation, de l'initiative 1.2.3 GO de « Business Initiative² » et du Ministère des Classes Moyennes. Ces personnes étaient également présentes à des stands d'information où elles ont donné des renseignements complémentaires aux participant-e-s pendant toute la journée. De plus, un dossier comprenant diverses informations sur la création d'entreprises a été distribué aux participant-e-s au cours de la manifestation.

En soirée, une conférence-débat a été tenue par trois conférencières françaises, toutes les trois responsables de réseaux de femmes chefs d'entreprise. Le but de cette conférence-débat consistait à inciter les participantes à se constituer en réseau étant donné que le Luxembourg figurait parmi les seuls pays de l'UE à ne pas en disposer.

L'analyse de la liste des personnes inscrites a recensé un nombre total de 150 participant-e-s très largement féminin-e-s, soit 96% de femmes. Positif est également le fait que 88% des personnes ayant assisté au forum étaient directement concernées par la création d'entreprise. Le grand intérêt pour le forum s'exprimant par ce type de participation est associable à une grande demande, aussi bien pour l'information et le conseil, qui ont été couverts tant par les manifestations de la journée que pour la partie organisée autour de la conférence-débat en soirée et qui était axée sur la pertinence de la création d'un réseau luxembourgeois de femmes chefs d'entreprises. Depuis la manifestation, on a constaté que davantage de femmes ont contacté les chambres professionnelles pour obtenir des informations sur la création d'entreprises. Un des résultats concrets de la manifestation correspond à la mise en oeuvre d'un réseau de femmes créatrices d'entreprises.

Grâce au soutien permanent du Ministère de l'Egalité des chances et de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, le réseau national FCEL (Fédération des Femmes Cheffes d'Entreprise du Luxembourg) a vu le jour 6 mois plus tard, le 14 septembre 2004. Il s'est fixé les objectifs suivants: encourager l'accès des femmes à des fonctions dirigeantes dans les entreprises, défendre les besoins des femmes entrepreneures auprès des instances politiques, partager les compétences, identifier les besoins en formation, étudier les problèmes rencontrés, collaborer avec des organismes internationaux.

Comme l'a mentionné la présidente de cette Fédération lors d'une interview, « les femmes se sentent en minorité dans le monde du travail. Il y a un sentiment d'isolement, un besoin de partager des expériences, voire de s'entraider. » L'objectif de la Fédération sera dès lors de

1 Luxinnovation est une agence nationale pour la promotion de l'innovation et de la recherche, une de ses missions est de stimuler l'entrepreneuriat innovant au Luxembourg.

2 Il s'agit d'un réseau interrégional qui aide gratuitement à concrétiser des projets innovants.

soutenir l'entrepreneuriat féminin. Il s'agit de montrer et de renforcer le rôle des entrepreneures dans l'économie luxembourgeoise.

2) 22 avril 2004 : Conférence-débat avec les partis politiques « La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique »

Le deuxième événement a été organisé dans le but de répondre aux deux défis suivants : « Comment le gouvernement peut-il encourager la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision politique et économique » et « Comment les partis politiques peuvent-ils promouvoir la prise de décision des femmes au sein de leurs structures et quelles sont les stratégies développées dans les programmes politiques pour promouvoir l'égalité de femmes et des hommes dans tous les domaines ».

La manifestation, introduite par la Ministre de l'Egalité des chances, consistait en une table ronde sur le rôle des femmes en politique et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au programme figurait d'abord la présentation des résultats de l'étude du CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg) portant sur la participation des femmes et des hommes dans la prise de décision politique. Cette présentation a été suivie par un exposé de Madame Françoise Gaspard, experte française du comité CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) de l'ONU sur « l'égalité entre les femmes et les hommes, sujet politique ». Ces discours ont été suivis par une table ronde entre trois politiciennes qui ont présenté des bonnes pratiques dans ce domaine. La deuxième partie de la soirée-débat était consacrée à une table ronde entre représentant-e-s de six partis politiques luxembourgeois siégeant au parlement luxembourgeois.

La partie officielle de la soirée a été clôturée par une réception en vue de continuer les échanges sur la thématique. Cet événement a réuni au total 129 personnes dont 84% de femmes. Le mentoring politique, défini comme la construction et le soutien de nouveaux pôles de compétences féminins dans les partis politiques, apparaît comme la mesure la plus performante pour réaliser la parité politique. De ceci, il est permis de conclure à l'importance de se donner de nouveaux talents politiques féminins qu'il faut promouvoir via le mentoring politique et soutenir activement en vue d'obtenir une continuité de nouvelles générations de femmes dans la prise de décision politique.

Il s'agira également de renforcer les politiques existantes d'adéquation entre la vie familiale et professionnelle, ainsi que celles visant la sensibilisation, l'information et la formation.

Suite à l'évaluation effectuée par une société externe moyennant enquête réalisée sous forme de questionnaire auprès des participants, le degré de satisfaction avec l'événement a dénoté une appréciation générale très élevée du public de la conférence-débat. En particulier, le caractère objectif des présentations et le débat constructif ont été hautement appréciés.

3) 27 octobre 2004 : Séminaire « La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision économique »

Séminaire international sur la prise de décision économique à la Chambre de Commerce le 27 octobre 2004

Le Ministère de la Promotion Féminine a organisé un séminaire international ayant pour thème la prise de décision économique, domaine dans lequel les femmes restent largement sous-représentées au Luxembourg.

Une politique d'égalité apporte des avantages économiques pour l'entreprise, car elle accroît la compétitivité de l'entreprise qui bénéficie des compétences et du savoir-faire de tous ses collaborateurs et collaboratrices. La satisfaction au travail et la motivation augmentent, réduisant ainsi la fluctuation du personnel. Etant donné que le nombre de personnes actives diminue dans la tranche des 25 à 45 ans, les femmes représentent un potentiel important non négligeable. L'égalité des femmes et des hommes permet de contrer la pénurie de personnel qualifié et de disposer d'un plus grand choix lors du recrutement.

Cette troisième manifestation s'est concentrée sur les moyens dont disposent les entreprises pour favoriser la prise de décision féminine et sur le rôle que pourront jouer les syndicats dans ce processus. L'objectif du séminaire était l'échange de bonnes pratiques et de stratégies mises en œuvre pour promouvoir la participation des femmes dans la prise de décision dans les entreprises en association avec les 3 pays partenaires (Danemark, Allemagne, Luxembourg).

Une première partie de la manifestation a été dédiée à la présentation de deux études, à savoir d'une part, l'étude intitulée « Les Femmes dans les Syndicats : une nouvelle donne » réalisée par l'Université catholique de Louvain. D'autre part ont été présentés les résultats de l'étude réalisée par le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) concernant la « Promotion de l'équilibre femmes-hommes dans la prise de décision économique et sociale, enquête réalisée en 2004 »

Etude « Promotion de l'équilibre femmes-hommes dans la prise de décision économique et sociale, enquête réalisée en 2004 »

Organisations patronales

Toutes organisations patronales confondues, on retrouve 1,67% de femmes au sein des organes dirigeants.

Les postes de directeur et de secrétaire général sont tous occupés par des hommes.

Le taux de femmes responsables de services ou d'organes est de 34,48 %.

Parmi les salarié-e-s on retrouve 59,72 % de femmes et 40,28 % d'hommes. Au niveau de la carrière inférieure les femmes représentent plus de 85 % des postes. Au niveau supérieur les femmes ne représentent plus que 39,29 %. Ainsi les femmes se retrouvent fortement sous-représentées au niveau hiérarchique le plus élevé.

Aucune des cinq organisations du patronat étudiées n'a mis en place de structure spécifique chargée de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Néanmoins, plusieurs d'entre elles ont chargé, en leur sein, une personne responsable des dossiers dans ce domaine.

Aucune des organisations étudiées ne dispose de mécanismes concrets pour promouvoir l'équilibre femmes-hommes au sein de ses organes décisionnels.

Il ressort des entretiens menés que le déséquilibre existant est considéré comme étant regrettable, mais que les mesures dirigistes de promotion de l'équilibre femmes-hommes sont généralement perçues comme discriminatoires.

Plusieurs responsables admettent que la contribution des femmes aux organes de décision est bénéfique aussi bien du point de vue complémentarité des compétences que de celui de l'entente dans le groupe.

Plusieurs organisations patronales soulignent l'importance d'adopter des systèmes de classification des fonctions afin d'éliminer les inégalités de salaires toujours persistantes entre femmes et hommes.

Parmi les obstacles identifiés que rencontrent les femmes pour participer pleinement à l'activité économique en général et à la prise de décision en particulier figurent la pénurie de structures d'accueil et les horaires rigides de celles qui existent empêchent les femmes de s'investir conséquemment dans leur profession. Les horaires scolaires sont également considérés comme trop rigides.

Organisations représentatives du salariat

La proportion de femmes présentes au sein des organes que sont le comité central du LCGB (Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens) et le comité national de l'OGB-L (Confédération syndicale indépendante du Luxembourg) est de 22,22%, respectivement de 17,78%.

Les postes à haute responsabilité sont principalement occupés par des hommes. La présence de femmes à ces postes est identique pour les deux organisations, à savoir une femme sur

cinq postes.

Les postes de président et de secrétaire général sont tous occupés par des hommes.

Tous niveaux confondus, on retrouve huit femmes sur quatre-vingt-douze président-e-s d'une section auprès du LCGB et une femme sur sept auprès de l'OGB-L. Ceci correspond à un pourcentage de 8,70 % pour le LCGB et de 14,29 % pour l'OGB-L.

Au niveau des salarié-e-s occupé-e-s par les deux organisations analysées, on retrouve 42,86 % de femmes auprès du LCGB et 21,21 % auprès de l'OGB-L. Il n'y a pas de ventilation par carrière pour l'OGB-L. Auprès du LCGB on retrouve une sous-représentation des femmes dans les carrières supérieures et de surreprésentation des femmes dans les carrières inférieures.

Alors que les organisations patronales ne disposent pas de structures spécifiques en charge de l'égalité entre femmes et hommes, les organisations du salariat, quant à elles, ont toutes les deux instauré de telles structures.

Les deux structures, le LCGB-Femmes et le département des femmes de l'OGB-L, sont des organes statutaires. Elles disposent d'un budget propre et toutes les femmes-membres de l'organisme respectif y sont automatiquement affiliées. A noter qu'il s'agit d'organes consultatifs.

Le LCGB a adopté un plan d'action en faveur des femmes en 1996. L'OGB-L quant à lui a adopté son programme de promotion des femmes en 1993.

Dans les deux cas, un des objectifs affichés est l'augmentation du pourcentage des femmes au sein des organes décisionnels de l'organisation.

La promotion au niveau interne semble être perçue comme un moyen permettant de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes en général. Les deux organisations tentent d'identifier les obstacles à cette égalité. L'inégalité de salaire est un sujet récurrent, tout comme l'organisation du temps de travail et la disponibilité tant en termes de nombre que d'horaires de structures d'accueil.

La deuxième partie du séminaire s'est attelée à l'échange de bonnes pratiques et de stratégies en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision économique. La parole a été donnée aux entreprises en comparant respectivement une politique réussie d'intégration du genre dans les ressources humaines au Luxembourg à un exemple de bonne pratique d'une entreprise internationale.

L'expérience de la PME allemande COMET COMPUTER qui est une entreprise active dans le secteur des nouvelles technologies a été présentée par sa directrice, Madame Sissi Cloos. La présentation de l'exemple luxembourgeois a été assurée par Monsieur Marcel Hetto, administrateur délégué et par Madame Ursula Löwe, responsable du service des ressources humaines du bureau d'ingénieurs conseils LUXPLAN.

L'institut financier danois NYKREDIT, représenté par Madame Birgitte Bruun, directrice adjointe, a été contrebalancé par l'exemple luxembourgeois de la banque internationale DEXIABIL, exposé par Monsieur Christian Scharff, directeur des ressources humaines.

COMETCOMPUTER

Pour cette entreprise la clef du succès c'est la flexibilité, la créativité, la responsabilité individuelle. Chaque employé doit avoir la liberté d'apporter ses propres expériences et de travailler de manière autonome. Les personnes dirigeantes doivent être en mesure de diriger des équipes autonomes et créatives. Les femmes sont prédisposées à occuper des fonctions dirigeantes étant donné qu'elles disposent souvent de compétences d'organisation et de communication marquées.

La réussite de modèles de travail inhabituels, flexibles permettant l'équilibre vie professionnelle- vie privée, également pour les fonctions dirigeantes, repose sur la confiance, l'autonomie individuelle et la communication.

Pour chaque individu il doit être possible de trouver une fonction adaptée à ses besoins et compétences avec possibilité de carrière et d'épanouissement professionnels. Liberté d'organisation individuelle du travail, flexibilité du temps de travail et mobilité professionnelle permettent d'organiser la vie privée sans stress en bonne conscience. Ainsi le personnel est entièrement disponible pour se concentrer exclusivement sur ses tâches pendant les heures de travail.

Les performances de l'entreprise dépendent du savoir-faire et des compétences des collaborateurs et des collaboratrices. C'est pourquoi l'entreprise soutient la formation professionnelle continue, la mise en valeur des talents féminins tout en les encourageant à prendre des fonctions dirigeantes.

En offrant des modèles de travail flexible également au niveau des postes à responsabilité, l'entreprise augmente la motivation du personnel, diminue les fluctuations de personnel. La flexibilité procure des avantages aux collaborateurs, aux clients et à l'entreprise.

LUXPLAN

Les femmes représentent seulement 13% du personnel du bureau d'ingénieurs conseil, métier typiquement masculin. L'entreprise est convaincue que pour satisfaire au mieux les besoins de la société il importe que les femmes et les hommes puissent contribuer ensemble à la prestation de services à la clientèle. Elle s'est engagée pour une politique d'égalité des chances suite à la mise en évidence de la plus value apportée par une prise en considération à part égale des talents et points de vue des collaborateurs et des collaboratrices. Par une meilleure mise en valeur des compétences féminines, l'entreprise est parvenue à augmenter la motivation. Lors des recrutements l'entreprise a encouragé tout particulièrement les femmes s'intéresser à la fonction proposée et à poser leur candidature. Les cadres dirigeants ont été formés spécifiquement en matière de communication et d'évaluation des performances avec un accent particulier sur l'intégration de l'aspect genre dont il est désormais tenu compte lors des entretiens d'évaluation individuels avec les employés. L'ensemble du personnel a été sensibilisé à la diversité de savoir-faire, d'idées et de compétences des femmes et des hommes rencontrée dans l'entreprise et dont la complémentarité représente la richesse du potentiel humain qui est à la base du succès de l'entreprise.

NYKREDIT

Les femmes représentent environ 49% de l'institut financier NYKREDIT qui emploie environ 3000 personnes. Cependant on ne compte que 33 % de femmes chefs de service et seulement 14% de femmes au niveau management. Ainsi depuis 1995 un groupe de travail « carrière, genre et culture » a été créé. Il est composé d'employés et de représentants du cadre dirigeant de la société qui concentre ses activités à augmenter le nombre de femmes manager. Tout en se fixant des objectifs concrets pour les années à venir, la société a pu augmenter le taux de femmes ayant des fonctions dirigeantes qui est ainsi passé de 14 % à 20 %.

Un des résultats les plus importants c'est l'intégration de l'aspect genre dans les discussions de politique d'entreprise et le changement des mentalités. Dans le but d'être un employeur de choix une entreprise doit de nos jours améliorer les conditions de travail, se soucier des besoins et du bien-être de son personnel, lutter contre le stress et faire en sorte que les femmes aient également envie de faire carrière pour elles-mêmes. Le groupe de travail a développé un certain nombre d'actions, notamment une enquête de satisfaction auprès des employés, une nouvelle politique des ressources

humaines qui utilise au mieux l'ensemble des ressources humaines, féminines et masculines, un nouveau système d'entretien d'évaluation des performances avec le personnel, un programme de mentoring, un programme de réintégration de fonction pour les personnes qui ont été absentes pendant un certain temps. Un réseau a été créé ensemble avec d'autres sociétés sous la rubrique « davantage de femmes dans les fonctions dirigeantes ». Lors des réunions les discussions concernent principalement les femmes et leur carrière. Les hommes participent également aux réunions qui traitent les sujets de carrière, genre et culture. En devenant un employeur de choix, en attirant les candidatures, l'entreprise augmente la motivation du personnel et améliore la qualité des services à la clientèle. La promotion des valeurs de l'entreprise et de son engagement auprès du public et de son personnel permet d'améliorer l'image de l'entreprise et d'augmenter ainsi la productivité

DEXIABIL

Monsieur Marc Hoffmann, président du comité de Direction de DexiaBIL soutient entièrement la politique d'égalité homme-femme entamée depuis un certain temps dans la banque DexiaBIL.

Un examen approfondi de la population de la banque a fait rapidement apparaître des disparités, notamment une sous-représentation des femmes dans les postes de direction et une sur-représentation dans les groupes de fonction inférieurs. En effet, la participation des femmes aux formations managériales et aux formations qualifiantes de plus de deux jours est insignifiante. Ce phénomène induit un manque de qualification à un moment critique de la carrière, ce qui, dès lors, a un effet disqualifiant pour les promotions.

Enfin, la psychologie féminine tend à être moins revendicatrice, incite à se concentrer davantage sur son travail que sur sa propre promotion. Suite à une étude de satisfaction menée en 2003 auprès des 2800 collaborateurs de la banque, la banque prend une série de mesures concrètes à la mi-2003 et la campagne « Homme-Femme : un équilibre au quotidien » comprend ainsi différents axes. L'étude et l'ensemble des mesures font partie d'un projet d'actions positives pour la réalisation duquel la banque a pu avoir recours aux conseils et au soutien financier du Ministère de l'Egalité des chances.

La formation. Les inscriptions aux formations ont été contrôlées et certaines sessions ont été rendues obligatoires (en management par exemple). Le taux de participation féminine est passé de 2 à plus de 20 %. Une convention a été signée avec les formateurs actifs dans la banque pour les inciter à favoriser la participation active des femmes dans les groupes.

Le recrutement. Toutes les sociétés travaillant pour la banque ont été incitées à présenter des candidates féminines.

Le networking. Création d'un programme de mentoring – lancement novembre 2004 – afin de favoriser les échanges de bonnes pratiques et l'intégration dans les réseaux.

L'équilibre vie professionnelle-vie privée. Création de services « in-house », tel que teinturerie, boulangerie, presse, garde d'enfants malades, qui viennent s'ajouter à la crèche, aux nombreux clubs sportifs et à l'agence bancaire « employés ».

Création du temps partiel à la carte. Ce mode de temps partiel est pris à 30 % par des cadres. Le taux de temps partiel est passé de 12 à 19 % en deux ans. Celui des cadres approche aujourd'hui les 9,2% contre moins de 3 % en 2002.

Les mentalités. Introduction d'actions de sensibilisation sur le thème de l'égalité homme-femme dans les formations à l'évaluation, dans le guide annuel des promotions, dans les groupes de jeunes universitaires intégrant l'entreprise, dans les réunions de cadres, ... Le logo du programme est présent sur nombre de documents internes et sur toutes les annonces de recrutement.

La banque s'est fixé en 2003 des objectifs de présence féminine : avoir en 2006 15 % de cadres féminins du plus haut niveau (9 % en 2003), 20 % du niveau intermédiaire (10 %) et 30 % du premier niveau (20 %). Avec respectivement 18 %, 14 % et 24 % atteints à ce jour la politique d'égalité homme-femme pratiquée par la banque a déjà produit ses premiers effets.

Le Groupe Dexia a décidé, début 2004, d'intégrer le statut de la Femme comme thème à part entière dans sa stratégie de développement durable. Un livre blanc, résultat du travail de réflexion de cadres dirigeants féminins de Dexia Belgique, France, Luxembourg, a été remis au président du Groupe Dexia, Monsieur Pierre Richard, au mois de septembre 2004. Ce livre blanc a pour mission de déterminer les difficultés et freins auxquels les femmes sont confrontées et de mettre en évidence les atouts qu'elles représentent pour Dexia et d'identifier les actions à mener en conséquence.

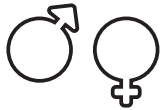
Le séminaire-débat du 27 octobre a réuni 183 participant-e-s dont 79% de femmes et 21% d'hommes.

Il est ressorti de l'évaluation réalisée par une société externe que le profil socioéconomique des participants au séminaire ayant répondu au questionnaire est constitué majoritairement de personnes professionnellement actives, essentiellement dans le secteur privé. Les participant-e-s ont eu pour la plupart un haut degré de qualification, allant de bac+ au niveau universitaire. Le public s'est situé dans la tranche d'âge des 36-55. Les répondant-e-s qui ont occupé une fonction dirigeante ont surtout fait partie du middle management.

En ce qui concerne les mesures préconisées pour soutenir une participation équilibrée entre les femmes et les hommes à la prise de décision économique, il est apparu que les participant-e-s ont mis l'accent sur les actions de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle ainsi que sur les actions de sensibilisation, d'information, de formation et de mentoring.

La majorité des répondant-e-s a considéré que le Ministère de l'Egalité des Chances joue un rôle important dans le processus de participation équilibrée entre les femmes et les hommes à la prise de décision économique.

Pratiquement trois quart du public se sont déclarés satisfaits avec l'événement.



SENSIBILISATION ET INFORMATION

Les campagnes de communications

L'année 2004 a été marquée par la transformation de nom du Ministère de la Promotion Féminine en Ministère de l'Égalité des chances ce qui a entraîné, au deuxième semestre, une série de modification au niveau de la communication.



En août 2004, le logo du ministère a été également adapté à la nouvelle dénomination.

Corporate design

Le ministère ayant changé de nom et de logo en août 2004, la charte du ministère a été adaptée pour répondre au mieux aux nouvelles missions.



Partant de l'ellipse sur fond blanc du Ministère de la Promotion féminine, la nouvelle identité visuelle adopte un nouveau élément graphique en l'intégrant au symbole masculin-féminin qui permet de rappeler que la mission du ministère de l'égalité des chances concerne avant tout l'égalité entre les femmes et les hommes. L'adaptation visuelle sera appliquée pour toutes les publications, imprimés et mailings, ainsi que les campagnes de publicité, presse et audiovisuelles.

Annonces presse

Au niveau des insertions publicitaires dans la presse luxembourgeoise, les trois motifs lancés en 2003 ont été repris au premier semestre montrant des scènes de couples ou de famille se partageant les tâches familiales.

Suite au changement de nom et de logo du ministère, un visuel a été adapté pour les insertions prévues au 2e semestre 2004 sous-titrée de la baseline « Réaliser ensemble l'égalité entre les femmes et les hommes »



En action complémentaire, une campagne d'affichage a été lancée sur le réseau national autour de la journée internationale de la femme du 7 mars 2004.

Campagnes audio-visuelles

Les campagnes audio-visuelles sur l'égalité de salaire et les femmes dans la prise de décision créées vers la fin de 2003 ont été diffusées sur les chaînes de télévision nationales. Le spot sur l'égalité de salaire réalisé dans le cadre du projet «L'égalité de salaire, défi du développement économique et démocratique a voulu sensibiliser aux inégalités de salaire qui existent entre femmes et hommes dans notre société. Au Luxembourg, des études sur les structures de salaire montrent que les gains moyens des femmes dans l'industrie et les services sont environ de 14% inférieur à ceux de leurs homologues masculins sans que cette différence puisse être expliquée, pour des postes de travail égaux. De même, au niveau de la prise de décision politique et économique, les femmes restent également sous-représentées. Deux spots suggérant des situations où des femmes se trouvent à des postes de responsabilité veulent rendre attentif à cette inégalité. Les trois spots télévisés ont fait partie d'un programme pluriannuel de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2004, dix spots télévisés ont été lancés en alternance sur la chaîne de télévision luxembourgeoise et portant sur les entreprises lauréates du Prix Féminin depuis 1993. Il s'agit de témoignages des responsables de ces entreprises sur leur vision de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'organisation. L'objectif de



ces spots est de promouvoir l'importance et l'utilité des actions en faveur de l'égalité homme/femme dans les entreprises.

Les spots créés en 2003 sur l'égalité de salaire et la prise de décision ont été également diffusés au cours de l'année 2004.

En novembre 2004, le spot sur la lutte contre la violence domestique a été relancée à la télévision et au cinéma autour de la journée contre la violence.

Site Internet

Le site Internet fait partie intégrante de la communication du Ministère. L'actualité, les manifestations, les publications et la législation sont les rubriques actualisées régulièrement. Sous la rubrique actions et projets, les trois domaines d'activité du ministère, éducation et formation, actions dans les entreprises et lutte contre la violence. L'URL a été modifiée suite au changement de nom du ministère en www.mega.public.lu. La newsletter continue à être envoyée en intervalles réguliers à un nombre croissant d'internautes. Le banner et les couleurs de la homepage ont été adaptés à la nouvelle charte :

Un forum de discussion a été préparé et sera prochainement mis en ligne pour donner l'occasion aux internautes de s'échanger sur des questions traitant l'égalité entre hommes et femmes.



Les manifestations

Le Ministère de l'Egalité des chances a organisé des conférences, colloques et autres événements dans les différents domaines d'activités :

Prix 2003 de la meilleure pratique de politique communale d'égalité entre les femmes et les hommes

En mars 2004, la ministre de la Promotion Féminine a décerné le Prix 2003 à la commune d'Esch-sur-Alzette.



Le prix est attribué chaque année après un concours lancé par le Ministère de la Promotion Féminine, sur proposition d'un jury, composé de délégué -e -s du Ministère de la Promotion Féminine, du Ministère de l'Intérieur, du Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du Conseil National des Femmes du Luxembourg, à la commune qui fait preuve d'activités exemplaires en faveur des femmes et promouvant l'égalité des femmes et des hommes.

Forum Femmes et Entreprises

Le 31 mars 2004 s'est tenu le deuxième forum de rencontre « Femmes et entreprises », le thème central ayant porté sur les femmes créatrices d'entreprises. Organisée conjointement par l'Union des Entreprises Luxembourgeoises et le Ministère de la Promotion Féminine, cette manifestation avait pour but de motiver les femmes, qui constituent un potentiel important, à se lancer dans l'entrepreneuriat alors que le nombre de femmes créatrices d'entreprises reste largement en-dessous de la moyenne européenne.

La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision – Défi du développement économique et démocratique

En avril 2004, a eu lieu une conférence-débat internationale sur le thème de la prise de décision politique, domaine dans lequel les femmes restent largement sous-représentées au Luxembourg. La manifestation est organisée par le Ministère de la Promotion Féminine et subventionnée par la Commission Européenne dans le cadre du programme concernant la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005).

La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision

Séminaire international sur la prise de décision économique à la Chambre de Commerce

Le 27 octobre 2004, le ministère a organisé un séminaire international avec pour thème la prise de décision économique, domaine dans lequel les femmes restent largement sous-représentées au Luxembourg.

Le séminaire s'est inscrit dans la mise en œuvre du programme concernant la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) et a été subventionné par la Commission européenne.

Les publications

Mis à part la publication du rapport annuel qui retrace les activités du Ministère pour l'année en cours, le Ministère de l'Egalité des chances a édité six brochures en 2004 :

Gender Training

Le Ministère de la Promotion Féminine a publié une brochure sur le thème de l'égalité entre femmes et hommes. La publication 'Gender Training' évoque les expériences des femmes et hommes formé-e-s en genre par des formateur/trices ayant suivi des cours en matière de formation en genre organisés par le Ministère de la Promotion Féminine.



Femmes et pensions

Le Ministère de la Promotion Féminine a publié la brochure « Femmes et pensions » dont l'objectif est d'informer les femmes sur leurs droits en matière de pension. La brochure renseigne sur le calcul du montant de pension, la prise en compte de périodes assimilées à des années de cotisations, comme les périodes d'éducation et les périodes consacrées aux études, la prise en compte des « baby-years ». Elle explique le droit au forfait d'éducation et le droit à une pension de survie dans le cadre du régime général des pensions.

La brochure n'a pas l'ambition de répondre à toutes les questions individuelles pour lesquelles il est toujours recommandé de s'adresser à la caisse de pension à laquelle la personne est affiliée.

La brochure est mise à la disposition des caisses de pension, des communes, des syndicats et des ONG oeuvrant dans l'intérêt des femmes.

Potentiel humain de l'entreprise III

Cette brochure relate du déroulement d'actions positives et des mesures réalisées dans les entreprises. Elle recueille les témoignages de dirigeant-e-s et de salarié-e-s. La brochure veut montrer comment lancer un processus de politique égalitaire et d'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'entreprises tout en offrant des avantages économiques aux entreprises. Elle peut servir de source d'inspiration pour les cadres ainsi que les syndicats d'employeurs et d'employé-e-s, les délégué-e-s à l'égalité des chances et les conseils d'entreprise.

Le congé parental – défi pour l'économie et l'égalité entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) et subventionné par la Commission Européenne, le Ministère de l'Egalité des chances avait organisé un colloque en date du 13 octobre 2003 à Luxembourg. Des actions dans le domaine d'une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle tendent à 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 et appuyer les entreprises dans la gestion du congé parental.

Regards sur la traite des femmes

Un colloque intitulé 'Regards sur la traite des femmes' a été 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.

La brochure sur le colloque a été publiée en 2004.

Pékin + 10

Mise en oeuvre par le Gouvernement du programme d'action de Pékin (1995) et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale (2000)

Le rapport porte sur la mise en oeuvre au Luxembourg dans les 12 domaines critiques de la plate-forme de Pékin.

La 1^{ère} partie donne un aperçu des réalisations et défis à relever en ce qui concerne la promotion de l'égalité entre les sexes et la démarginalisation des femmes.

La 2^{ème} partie donne un aperçu spécifique des domaines critiques du Programme d'action de Pékin et des domaines identifiés lors de la 23^e session de l'Assemblée générale.

La 3^e partie décrit le développement institutionnel, les structures et mesures mises en place pour promouvoir l'égalité entre les sexes et la démarginalisation des femmes.

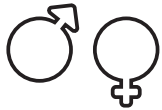
La 4^e partie relève les principaux défis qui demeurent et les actions envisagées à prendre au cours des 10 prochaines années.

Häusliche Gewalt (Violence domestique)

Actes du colloque du 24 et 25 novembre 2003 à Mondorf les Bains sur la loi

Download sur Internet

Les publications peuvent être commandées au Ministère de l'Egalité des chances (tél. : 4785814 - fax 24 18 86). Sur le site Internet, toutes ces publications peuvent également être téléchargées : <http://www.mega.public.lu/publications/index.html>



B. ACTIVITÉS SUBVENTIONNÉES PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES 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 2004, les représentantes du Ministère de l'Égalité des chances se sont réunies régulièrement avec les chargées de direction des services d'hébergement pour femmes au cours de l'année 2004.

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 2004	Femmes	Enfants	Problème de Violence	Problèmes Familiaux	Problèmes de Logement	Autres	Demandes non satisfaites
Porte Ouverte Total :	232	281	117	17	51	47	68
Hôtel Maternel *	13	12	4	4	3	2	
Paula Bové*	63	64	41	1	16	5	
Sichem/Maison Rouge/Jeunes Mamans	35	38	21	0	5	9	
Foyer Edith Stein*	22	36	16	1	3	2	
Logements encadrés	26	45	14	3	12		
Logements en milieu ouvert	73	86	21	8	12	29	
Femmes en Détresse Total :	108	93	108				92
Fraenhaus*	57	66	57				38
Logements encadrés	13	27	13				
Medercheshaus	38	0	38				54
Conseil National des Femmes Total :	29	35	17		8	4	80
Foyer Sud*	25	28	13		8	4	80
Logements en milieu ouvert	4	7	4				
Pro Familia Total :	75	77	35	1	34	5	34
Foyer pour femmes*	42	46	19	1	18	4	
Logement en milieu ouvert	8	11	3		5		
Logements encadrés	25	20	13		11	1	
Noémi-Accueil Total :	14	14	4	3	5	2	37
Noémi-Accueil*	6	4	2	2		2	37
Logements encadrés	8	10	2	1	5		
TOTAL :	458	500	281	21	98	58	311

*** centre d'accueil classique**

Au cours de l'année 2004, 458 femmes et 500 enfants ont séjourné dans les services d'hébergement pour filles, femmes et femmes avec enfants. Les services appliquent de manière systématique le dépistage de la violence domestique, et utilisent la méthode de dévictimisation et d'intervention féministe, en vue d'autonomiser les femmes. Dans 281 des cas, la violence domestique était le motif pour la demande d'entrée au centre d'accueil.

Services d'hébergement pour filles, femmes et femmes avec enfants de 1997 – 2004

	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
Services d'hébergement 2004	458	500	311

Par rapport à 2003, le nombre de femmes accueillies dans les divers services d'hébergement pour femmes a augmenté de 8 % et le nombre d'enfants a diminué de 3%. La loi concernant la violence domestique ne semble donc pas avoir d'impact visible sur le nombre de pensionnaires dans les services d'hébergement. Comme les années précédentes la proportion des femmes ayant subies des violences conjugales se situent autour de deux tiers. Le nombre de demandes refusées par manque de place par contre, montre une diminution d'à peu près 10 %.

La Fondation de la Maison de la Porte Ouverte

La Fondation dispose de 92 lits conventionnés et offre les services d'hébergements suivants : le foyer Paula Bové, le foyer Hôtel Maternel, le foyer Edith Stein et le foyer Sichem. Dans ces centres, les pensionnaires représentaient 34 nationalités différentes.

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

70% des femmes admises au foyer Edith Stein étaient victimes de violence conjugale. Après un travail de dépistage sur le problème de la violence domestique, 100% des femmes ont été victimes de violence domestique. Presque la moitié des femmes a dû être hospitalisée ou/et a dû suivre un traitement médical suite aux conséquences de la violence domestique.

Au foyer Paula Bové, 13 femmes avaient des autorisations de séjour provisoire. 11 de ces femmes étaient victimes de violence domestique. Plus de la moitié des femmes avaient entre 20 à 30 ans. 5 femmes avaient au-dessus de 45 ans et il s'avère difficile pour ces femmes de trouver un travail et de devenir financièrement indépendante. Il est intéressant de noter que un quart des femmes accueillies souffraient de problèmes psychiques.

Au foyer Hôtel Maternel, la moyenne des durées de séjour des femmes était de 9 mois. 8 femmes étaient enceintes lors de leur entrée au foyer. 2 jeunes mamans mineures ont été confiées par le Tribunal de la Jeunesse. Ces jeunes mamans demandent une grande présence éducative au quotidien. Les mères partent en général après avoir réglé leur situation financière, soit en allant travailler soit en demandant le RMG. Le Tribunal de la Jeunesse a chargé le foyer du suivi d'un congé d'une mère mineure et de son enfant.

Au Foyer Sichem, un peu plus de la moitié des femmes avaient moins de 30 ans, 3 femmes avaient plus de 50 ans. Dans la population accueillie on a observé 21 nationalités différentes. 3 femmes sont rentrées chez leur partenaire violent par crainte de menaces de retour dans leur pays d'origine. 4 jeunes mères enceintes sont restées pendant une longue période de l'année au foyer.

Le centre Ozanam, est un service basé sur trois activités : - l'accueil dans les différents services (175 demandes d'entrée) , - l'information et l'orientation et - le suivi des pensionnaires dans les logements externes et qui a donné un suivi à 99 femmes et à 131 enfants. En 2004, le centre Ozanam a reçu 5.612 appel téléphoniques. 556 femmes sont venues en consultation et le nombre total des consultations s'est élevé à 902.

Femmes en détresse a.s.b.l

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

En 2004, le Fraenhaus a reçu 111 appels téléphoniques en urgence sur sémaphone. Ces appels émanent soit du foyer lui même, soit de femmes en détresse ayant besoin de parler. Le foyer a accueilli 57 femmes et 66 enfants au cours de l'an 2004. Ce foyer n'accepte que des victimes de violence. Dans les 57 cas, la police est intervenue 24 fois. Le foyer a accueilli des pensionnaires de 15 nationalités différentes.

Le Medercheshaus de 'Femmes en Détresse asbl' accueille des adolescentes, victimes d'abus sexuel, physique ou psychique. Le Medercheshaus a reçu 2.076 appels téléphoniques au cours de l'année 2004. 1.434 appels venaient soit d'adolescentes en détresse, soit de familles, et 642 d'autres professionnels. Le nombre total des entretiens avec les familles et les filles s'est élevé à 86. Le bureau d'information a eu 76 rendez-vous durant l'année 2004. Le Tribunal de la Jeunesse a chargé le Medercheshaus d'assurer le suivi d'un congé de 2 filles qui étaient placées au Medercheshaus auparavant.

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 foyer a dû refuser 80 femmes avec 84 enfants par manque de place. Le nombre de femmes accueillies pour une courte durée a diminué et les séjours de plus de six mois ont augmenté. Plus de la moitié des femmes sont restées 6 mois et plus. En 2004, le Foyer Sud a enregistré 3.164 appels téléphoniques dont 1.350 appels proviennent d'anciennes pensionnaires. Les appels téléphoniques entre professionnels étaient au nombre de 1.011.

La Fondation Pro Familia

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 45 % des situations. Les admissions suite à des problèmes de logement s'élèvent à 43% des situations.

Le foyer a effectué 98 consultations sur place et 189 par téléphone. Il s'agissait de 238 femmes et de 7 hommes.

L'équipe offre des informations, des orientations et des consultations d'ordre psychosocial, 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.

Noémi a.s.b.l

Le plus petit foyer d'accueil est géré par l'a.s.b.l Noémi. Au cours de l'an 2004, le foyer a encadré 14 femmes et 14 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. Par manque de place, 35 demandes de femmes avec 16 enfants n'ont pas été satisfaites. Le travail éducatif englobe l'identité et la personnalité de chaque femme et la relation mère-enfant.

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.

Au cours de l'année 2004, le personnel des services pour filles, femmes et femmes avec enfants a continué ses efforts dans le cadre de la réalisation d'une base de données uniforme.



Le service d'informations et de consultation pour femmes – VISAVI de Femmes en détresse est le premier service qui a mis cette base de données en application et l'analyse approfondie de ces données sera présentée ci-après.

Nouveau service :

Le centre de consultation et d'aide pour auteurs de violence

Par arrêté ministériel du 13 février 2004, le Ministère de l'Egalité des chances a accordé un agrément au Mouvement luxembourgeois pour le planning familial et l'éducation sexuelle asbl, pour l'exercice de l'activité de son centre de consultation et d'aide pour auteurs de violence « Riicht eraus ». Le centre de consultation et d'aide pour auteurs de violence (Beratungstelle für Gewalttäter), situé à Luxembourg, 37, rue Glesener, a été créé parallèlement à la loi sur la violence domestique. L'objectif du centre est à court terme la protection des victimes et la réduction de la violence à long terme.

Le centre travaille avec des hommes, femmes et adolescents à partir de 14 ans qui cherchent à changer leur comportement violent. La priorité est donnée aux auteurs de violence domestique.

Au 31 décembre 2004, 21 hommes sont venus au Centre.

Toutes les personnes qui ont pris contact personnellement avec le service sont venues au moins une fois en consultation. En tout, il y a lieu 122 consultations.

18 personnes étaient effectivement concernées par la violence domestique.

7 clients ont fait l'objet d'une expulsion au cours de l'année 2004

L'a.s.b.l. « Femmes en Détresse » avec son « Centre de Formation pour Femmes, Familles et Familles Monoparentales » (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 2004, le nombre total de consultations était de 1.482.

Le service d'assistance aux victimes de la 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.

Du 1.1.2004 au 31.12.2004, 145 expulsions ont été communiquées au service. Dans les 138 cas, les victimes étaient de sexe féminin et dans 7 cas, les victimes étaient de sexe masculin. Dans 143 cas, les agresseurs étaient de sexe masculin et dans 2 cas de sexe féminin. 218 enfants étaient victimes/témoins de violence domestique.

Le service d'informations et de consultation pour femmes – VISAVI

Au cours de l'année 2004, 339 femmes sont venues en consultation au VISAVI. Le nombre total des consultations s'est élevé à 634. 50% des femmes était de nationalité luxembourgeoise, 20% de femmes de nationalité portugaise et 10% originaires de pays non communautaires. 26% des femmes n'avaient pas de ressources financières et 37% avait un travail rémunéré. 226 femmes ont consulté le service 1 seul fois, 76 femmes ont consulté le service entre 2 à 3 fois. 48% des entretiens se sont déroulés en langue luxembourgeoise et 31 % des entretiens en langue française. 28 femmes ont fait une demande d'entrée au service d'hébergement pour femmes, 311 femmes ont demandé des informations et des consultations. Le motif de consultation était pour 60% des femmes la violence domestique. 75% des femmes ont témoigné être victimes de violence au cours des entretiens ultérieurs. Sur un total de 253 femmes, victimes de violence, 69% des femmes étaient victimes de violence physique, 62% étaient victimes de violence psychique. Une victime peut vivre ou avoir vécu une seule forme de violence, mais dans la plupart des cas, plusieurs formes de violence existent. 35% des auteurs de violence domestique sont de nationalité luxembourgeoise et 22% des auteurs sont de nationalité portugaise et 15% des auteurs étaient de pays non communautaires. Dans 237 des cas, l'auteur de la violence était le mari ou le partenaire. 47 femmes ayant déclaré un vécu de violence ont bénéficié de secours par la police et dans 68% des cas la

police a été contactée par la police elle-même. 26 femmes ont porté plainte et le parquet a poursuivi dans 5 cas. Il y a eu 2 condamnations. 155 victimes de violence domestique ont dû recourir à d'autres soins professionnels, à savoir 11 ont été hospitalisées, 60 ont eu un traitement médical, 55 un suivi psychologique et 25 des traitements divers.

Au cours de l'année 2004, le VISAVI a reçu 3.073 appels téléphoniques, dont 34% d'appels en provenance de particuliers ayant eu un vécu de violence.

Le service de consultation psychologique s'adresse aux femmes et aux familles monoparentales en situation de crise personnelle, conjugale ou familiale. En 2004, le service a eu 709 consultations.

Le service de consultation pédagogique s'adresse aux femmes et familles monoparentales ayant des questions relevant de l'éducation des enfants. En 2004, le service a eu 168 consultations.

Le service de consultation, d'information et d'orientation « Nei-Ufank » offre une aide pratique aux femmes qui veulent trouver un emploi, 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 2004, le service a eu 605 consultations individuelles et 828 entretiens téléphoniques.

Le « Kopplabunz », centre de rencontre pour femmes, a organisé des conférences, des groupes pour femmes et des activités de loisirs. En 2004, le service a été visité 1.030 fois.

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

29% des demandes de prise en charge d'un enfant malade provenait d'une famille monoparentale. En 2004, le nombre de prise en charge d'un enfant malade (dont 181 dépannages dans les familles monoparentales) était de 608, le nombre de demandes refusées par manque de personnel était de 76, le nombre des jours de dépannage était de 1.087, le nombre des heures de travail dans les familles était de 9.705, le nombre de familles ayant eu recours au service de 332 et le nombre d'une première prise en charge dans une famille de 179.

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

En 2004, le service a enregistré 366 appels téléphoniques. 259 entretiens téléphoniques ont eu lieu en langue luxembourgeoise.

Les services d'information du Conseil National des Femmes du Luxembourg

Au cours de l'année 2004, 89 femmes sont venues en consultation dans les services d'information du Conseil National des Femmes du Luxembourg à Esch/Alzette et à Differdange. Le nombre total des consultations s'est élevé à 116.

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.

L'a.s.b.l. suit de plus en plus de jeunes femmes (7%) respectivement de femmes ayant dépassé l'âge de 50 ans (12%). En 2004, 12 candidates ont réussi la formation « Aide au cabinet médical » soutenue par le projet FSE.

Nombre des femmes nouvellement entrées en contact avec IRS	318
Nombre de consultations téléphoniques	1592
Nombre total des consultations individuelles	389

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 2004, le service a accueilli 4.044 clientes (369 transsexuelles, 528 travestis et 3.149 femmes) dans ses locaux. Le service a distribué 31.236 préservatifs (ainsi que des tampons et des lubrifiants).

Lors des streetworks, 1.961 femmes, 88 transsexuelles et 95 travestis ont été contactés. 14.174 préservatifs ont été distribués (ainsi que des tampons et des lubrifiants).

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%).

Actions subventionnées par le Ministère de l'Egalité des chances dans le domaine socioculturel

L'a.s.b.l. «Initiativ Liewensufank»

Au cours de l'année 2004, l'a.s.b.l. «Initiativ Liewensufank» a réalisé avec succès un large éventail de consultations, groupes parents-bébés, cours pré- et postnataux et conférences à l'intention des femmes, des hommes, des familles et des professionnel(le)s de santé. L'élargissement des cours pré- et postnataux à Grosbous et à Larochette a permis aux futures et jeunes familles habitant le Nord et l'Est du pays, de profiter également des offres de l'Initiativ Liewensufank à proximité. En tout, 915 séances de cours et 419 réunions parents-bébés ont eu lieu avec 1589 participant(e)s.

Le groupe d'entraide pour des personnes qui vivent une période difficile lors du décès de leur bébé avant, au moment ou après l'accouchement, s'est réuni régulièrement une fois par mois et a offert un soutien continue pour les parents concernés. En 2004, un groupe spécial pour des mamans très jeunes (<20 ans) a été proposé régulièrement pour permettre un échange et un soutien spécifique.

Au cours de l'année 2004, 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, souvent vécue comme difficile. En moyenne, 220 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, pour avoir une consultation ou pour emprunter des livres. 620 communications par semaine se font en moyenne par téléphone, fax ou e-mails.

Le périodique «Info» a été publié 4 fois sur l'année.

La bibliothèque de l'Initiativ Liewensufank contient actuellement 616 titres en trois langues sur la grossesse, l'accouchement, l'allaitement maternel, la vie avec les bébés et les enfants, la paternité, la santé des femmes, le diagnostic prénatal, le handicap et le deuil.

Dans le cadre du projet «Paternité active, dès le début» les collaboratrices et collaborateurs de l'Initiativ Liewensufank ont intensifié l'information, la sensibilisation et l'accompagnement 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 promouvoir à l'égalité des chances surtout au niveau de la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Différents articles sur la paternité et l'égalité des chances entre hommes et femmes ont été publiés au «info» et «baby info». Des livres supplémentaires sur ces thèmes ont également été intégrés dans la bibliothèque et au centre de documentation.

Activités	Fréquence/durée	Participant/es
Cours et conférences prénataux	407 séances / 92 cours	808
Cours et conférences postnataux	508 séances / 82 cours	504
Groupes parents-bébés	419 réunions	277
Formations pour professionnel(le)s	48 heures	40
Consultations téléphoniques	13 heures par semaine	3.829
Consultations personnelles ou Doula	Sur rendez-vous	345
Distributions de brochures	Sur demande	19.242
Bibliothèque		770 livres empruntés
Centre de documentation		68 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 12.459 livres, 2.976 disques compact, 2.237 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.

Ci-après quelques actions marquantes de l'année 2004 :

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.

Le vernissage de l'exposition « Regards de femmes »

Le Girl's - Day 2004, 3e Girl's Day - initiative en faveur d'une diversification des choix professionnels des jeunes filles

Komponistinnen entdecken : sujet du groupe de travail « découverte des compositrices » au cours de l'année scolaire 2004-2005: instruments à corde et arts dramatiques.

Kanner entdecken Kenschlerinnen (KeK) – projet pédagogique de découverte des femmes artistes à l'attention des enfants du primaire et préscolaire :

Atelier d'écriture (12 soirées avec chaque fois dix participantes)

Participant-e-s manifestations et ateliers	
Schreibwerkstatt	10 personnes (* 12 soirées)
réunions d'information Bücherkoffer	16 enseignant-e-s
animations Bücherkoffer	144 élèves
participant-e-s Mädchenstarker Bücherkoffer / coffret pédagogique	432 élèves
participantes Girls' Day	364 élèves, 21 établissements scolaires, 70 entreprises
présences manifestations culturelles et socio-politiques	890 personnes
Bibliothèque	
4 visites commentées de groupes à la bibliothèque	58 personnes
fréquentation lectrices et lecteurs	841 visites
emprunts livres, CDs, partitions	2.237 emprunts
envois Cid-Info	5.748 envois

Campagne sur la violence domestique

Dans le cadre de la campagne contre la violence à l'égard des femmes, le Ministère de l'Egalité des chances a organisé, en collaboration avec la police grand-ducale et les services d'hébergements pour femmes, une formation sur le thème de la violence domestique à l'intention des agent-e-s de l'Ecole de la Police grand-ducale.

Sous le patronage du Ministère de l'Egalité des chances, le Ciné Utopia a ouvert le 10 juin 2004 le festival du film espagnol avec la projection du film « Te doy mis ojos » (Je te donne mes yeux) suivi d'un débat public sur la violence domestique.

La manifestation a été organisée en collaboration avec l'Ambassade d'Espagne, le service d'assistance aux victimes de violence domestique, de Femmes en détresse a.s.b.l et le service de consultations pour hommes violents du Mouvement luxembourgeois pour le planning familial et l'éducation sexuelle a.s.b.l.

Un colloque international sur le thème de la violence domestique intitulé 'Häusliche Gewalt : Arbeit in den Frauenhäusern, Arbeit mit den Kindern' a été organisé le 11 octobre 2004 à Mondorf-les-Bains.

Activités du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)

Au cours de l'exercice 2004, le conseil d'administration du CNFL s'est réuni 10 fois . Les documents adoptés peuvent être consultés sur le site www.cnfl.lu

- sur le plan européen :

- Le CNFL est intervenu auprès de Monsieur le Premier Ministre et auprès de Madame la Ministre des Affaires étrangères (remise d'une résolution à Madame la Ministre des Affaires étrangères) afin de réitérer ses revendications en rapport avec le projet de traité constitutionnel pour l'Europe.
- Dans le cadre du projet transeuropéen du Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) « Egalité dans les Villes », le CNFL est intervenu auprès des communes du Grand-Duché de Luxembourg qui disposent d'un organe à l'égalité entre femmes et hommes afin d'intégrer les données luxembourgeoises au projet.
- Une délégation du CNFL a participé au 2e Congrès des petits Etats européens qui s'est déroulé dans la principauté de Monaco du 18 au 21 juin 2004. Le thème du congrès était « L'évolution de la condition féminine en droit ».
- Le CNFL a participé à diverses consultations sur le plan européen et a participé à plusieurs séminaires et congrès

- sur le plan national :

- Le CNFL a procédé à une analyse succincte de la participation des femmes aux élections sociales de novembre 2003.
- La campagne du CNFL « Votez l'équilibre femmes-hommes » a été lancée. (Conférence de presse, campagne dans les médias audiovisuels) Cette campagne s'inscrit autant dans le cadre des élections nationales et européennes de 2004 que dans celui des élections communales de 2005.
- Le CNFL a eu une entrevue avec la Commission parlementaire des Institutions et de la Révision constitutionnelle, entrevue au cours de laquelle il a insisté sur l'importance de l'aboutissement de la révision constitutionnelle en cours par laquelle le principe d'égalité entre femmes et hommes devrait enfin recevoir valeur constitutionnelle.

Dans le cadre du projet du Ministère de la Promotion Féminine « Prise de décision, défi du développement démocratique et économique », le CNFL a réalisé un projet sur la promotion de l'équilibre femmes-hommes dans la prise de décision tant politique que économique et sociale. Ce projet du CNFL comportait deux volets - une étude analysant les partis politiques

représentés à la Chambre des Députés avant les élections législatives de juin 2004 et une étude analysant diverses organisations syndicales du salariat et du patronat. Le CNFL a adopté un carnet de revendications adressé au Gouvernement issu des élections législatives de juin 2004.

- La position du CNFL en matière d'individualisation des droits sociaux a été abordée lors d'une entrevue avec Monsieur le Ministre de la Sécurité Sociale.
- Le CNFL est représenté dans divers comités et groupes de travail. Il assure actuellement la présidence du Comité du Travail Féminin.
- Des représentantes du CNFL ont participé à diverses entrevues, échanges et manifestations telles des conférences, expositions, tables-rondes, formations, etc.

Le service « Promotion d'une politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes » du Conseil National des Femmes du Luxembourg

Contacts avec les communes

Lancement du projet « Portraits politiques des candidates aux élections 2004 » sur le site du CNFL.

Action publicitaire dans le cadre de la Journée Internationale de la Femme. Invitation à toutes les communes d'organiser un meeting ou une activité relative à l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Organisation de la journée de réflexion des services communaux à l'égalité des chances constituant depuis cette date le réseau national des chargées de mission à l'égalité entre femmes et hommes.

Organisation de formations à l'intention des élues et des organes communaux d'égalité des chances.

ORGANES COMMUNAUX D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Institution de nouveaux services à l'égalité des chances à Redange/Attert (service régional), à Echternach (service régional), à Dudelange* et à Differdange.

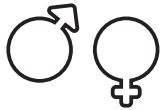
Rappelons ci-après la situation telle qu'elle se présente avant et après les élections de 1999

	1999	2004
► Communes ayant nommé un-e délégué-e à l'égalité des chances parmi les membres du conseil communal	48	77
► Communes ayant institué une commission consultative d'égalité des chances entre femmes et hommes	13	39
► Communes ayant institué un service avec du personnel rémunéré qualifié	2	6
► Communes ayant institué au moins un des trois organes d'égalité des chances susmentionnés	58	89

* Tout comme la ville de Luxembourg, la ville de Dudelange a opté pour une autre formule. Par ce fait, le CNFL a décidé d'attribuer le statut d'observatrice aux responsables de ces services et de ne pas les faire figurer dans l'énumération des services à l'égalité des chances ci-dessous.

A large, light gray female symbol (a circle with a cross at the bottom) serves as the background for the title. The symbol is composed of two overlapping shapes: a circle and a cross. The circle is slightly offset to the left, and the cross is slightly offset to the right, creating a layered effect. The title text is centered within the circle part of the symbol.

**Activités du Ministère
de l'Égalité des chances
au niveau international**



COMMISSION SUR LE STATUT DE LA FEMME, ONU 48^e SESSION DU 1^{er} AU 12 MARS 2004 À NEW YORK

Les travaux de la 48^e session de la Commission sur la condition de la femme étaient axés sur les deux thèmes prioritaires 'Les rôles des femmes dans la prévention des conflits' et 'Le rôle des hommes et des garçons dans l'atteinte de l'égalité des sexes'. En vue de la préparation de la prochaine session de la Commission de la Condition de la Femme qui aura lieu pendant la Présidence luxembourgeoise de l'Union européenne, une délégation composée de représentants du Ministère de la Promotion Féminine et des membres de la Représentation Permanente a suivi l'ensemble des travaux.

Détails sur la CSW (Commission de la condition de la femme) :

Commission technique de l'ECOSOC (Conseil économique et sociale)

45 membres: dont la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, pour l'Union européenne.

Toutes les résolutions adoptées à la CSW (Commission sur le statut de la femme) sont passées comme recommandations à l'ECOSOC, où elles seront adoptées une nouvelle fois.

Bureau: Le Bureau de la CSW est élu pour une durée de deux ans. Le mandat des membres du Bureau couvre les 48^{ème} et 49^{ème} sessions de la Commission.

Débat général- Suivi de la quatrième conférence sur les femmes et de la session spéciale de l'Assemblée Générale intitulée «Les femmes en 2000: l'égalité entre les sexes, développement et paix pour le 21^e siècle»

Une partie du débat général était déjà placé sous le signe du bilan des engagements pris en 1995 à Beijing lors du sommet mondial sur les femmes, que la communauté internationale s'apprête à dresser en 2005. Les Etats ont fait le bilan des politiques nationales ayant fait leur preuve en matière de d'égalité des sexes. D'autres sujets abordés étaient les deux thèmes prioritaires de cette session, ainsi que les « femmes et la pandémie VIH/Sida. »

Au cours des réunions de coordination UE en vue de préparer la Commission, la Présidence irlandaise a à plusieurs reprises prié les délégations de limiter les interventions nationales au cours du débat général et de la table ronde au niveau ministériel. Certaines délégations ont choisi de faire exception à la règle. La Présidence est intervenue au nom des 25.

Table ronde

Au cours de cette table ronde à haut niveau, les intervenants ont discuté des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du Programme d'action de la Conférence de Beijing de 1995, et des résultats de la 23^{ème} session extraordinaire de l'assemblée générale « Les femmes de l'an 2000: égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle ».

Journée internationale de la femme (8mars)

Cette année, la journée internationale de la femme était consacrée aux conséquences dévastatrices que la pandémie du VIH/sida fait subir aux femmes et le rôle décisif que celles-ci jouent dans la lutte contre ce fléau. Les interventions ont reflété l'évolution actuelle selon laquelle les femmes sont de plus en plus fréquemment victimes de l'épidémie, fait lourd de conséquences, lorsque les femmes constituent l'élément moteur de la société. Une question soulevée par ces interventions aussi bien que par le texte de la résolution sur les femmes et le VIH/Sida est de savoir pourquoi les femmes sont davantage menacées que les hommes par l'infection, alors que parmi elles on ne compte pas plus de toxicomanes par voie intraveineuse et que de manière générale elles ont moins de partenaires sexuels hors mariage. Une des réponses est que les inégalités sociales les exposent davantage aux risques d'infection.

Cluster A :

Textes adoptés:

Projet de conclusions agréés: Egalité de participation des femmes à la prévention, à la gestion et à la résolution des conflits et à la consolidation de la paix après les conflits.

Décision: Suivi de Beijing et de Beijing+5 à la CCF (2005) (texte du Bureau)

Résolutions: Intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans tous les programmes et politiques des Nations Unies (initiative UK/ Bangladesh)

Les femmes et les filles face au VIH/Sida (initiative SADC – communauté de développement de l'Afrique australe)) La libération des femmes et des enfants pris en otage lors des conflits armés, y compris de ceux qui sont emprisonnés ultérieurement (initiative Azerbaïdjan)

INSTRAW: La revitalisation et le renforcement de l'Institut International de recherche et de formation pour la promotion de la femme (initiative G77)

Le groupe de travail sur les communications relatives à la condition de la femme:

Rapport du groupe de travail adopté par les membres de la CSW

Projet de décision sur le suivi « future work » du groupe de travail: reporté à la 50e session de la CSW en 2006.

Suivi de Beijing et de Beijing+5 à la CSW (2005)

Au cours des discussions en plénière, un consensus s'est dégagé sur l'inopportunité de revenir sur les engagements pris ou d'en renégocier certaines dispositions. Ainsi pour la prochaine session, la CSW envisage de se départir de la pratique habituelle des « conclusions agréées ». Donc, au lieu de négocier un « nouveau document final », la Commission envisage un échange constructif des expériences nationales, régionales et internationales mettant à jour les obstacles rencontrés.

Le texte présenté par le Bureau à ce sujet a été adopté par consensus. Le texte reste incomplet, comme l'une des questions principales, à savoir le lien avec le « Major Event » de l'automne 2005, l'intégration des Objectifs de développement du Millénaire (ODM) dans les travaux de la Commission qui devrait coopérer en la matière avec les autres commissions techniques de l'ECOSOC, reste à définir. La CSW recommande que l'Assemblée générale tienne une séance de haut niveau, au mois de mars 2005, en lieu et place du débat général qu'elle tient traditionnellement sur l'application du Programme d'Action de Beijing et des textes issus de la 23e session extraordinaire de l'assemblée générale.

Intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans tous les programmes et politiques des Nations Unies

Cette initiative commune présentée par le Royaume - Uni et le Bangladesh a été adoptée par consensus avec le co-parrainage des 25. Ce projet de résolution souligne les obstacles qui continuent à entraver la pleine intégration des sexospécificités dans l'ensemble des programmes des Nations Unies. Pour y faire face, tous les organismes des Nations Unies sont invités à renforcer l'échange des données d'expérience et de bonnes pratiques: de lier les politiques en faveur de l'égalité entre les sexes aux objectifs organisationnels; d'améliorer les capacités permettant de procéder à une analyse des sexospécificités tant au niveau des politiques que des programmes.

Les femmes et les filles face au VIH/SIDA

Ce projet de résolution a été présenté par l'Angola au nom de la communauté de développement de l'Afrique australe (SADC). Le texte souligne entre autres que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles sont des éléments fondamentaux des efforts visant à réduire leur vulnérabilité face au VIH/SIDA.

Ce texte a été co-parrainé par l'UE, comme le SADC s'est montré favorable aux propositions d'amendement faites par l'UE.

Au cours de négociations, la référence aux « health resources », sujet généralement délicat pour les Etats-Unis, a de nouveau posé problème. Or, cette fois la délégation américaine a pu se montrer flexible comme les «health resources » mentionnées dans ce texte sont limitées au contexte direct du SIDA et il n'y a pas de lien possible avec la question de l'avortement.

La déléguée indienne a à plusieurs reprises proposé de changer le terme communément utilisé « HIV /Sida » par «sida et/ou VIH », pour tenir compte de la situation sur le terrain, en particulier en Inde.

La libération des femmes et des enfants pris en otage lors des conflits armés, y compris de ceux qui sont emprisonnés ultérieurement

Projet de résolution de l'Azerbaïdjan. Aux termes de ce texte, le Conseil Economique et Social est invité à condamner la torture et les autres traitements et châtiments cruels humains et dégradants, ainsi que les conséquences de la prise d'otages quand elle entraîne, en particulier le viol, l'esclavage et la traite des femmes et des enfants aux fins d'exploitation sexuelle ou de travail et des services forcés.

INSTRAW: La revitalisation et le renforcement de l'Institut International de recherche et de formation pour la promotion de la femme

Version amendée du texte présenté par le Qatar. au nom des 77, de la Chine et du Mexique. Ce projet de résolution procédural a été adopté sans vote, mais sans le co-parrainage des 25. Depuis plusieurs années, l'UE est divisée au sujet de l' INSTRAW, ce qui fait qu'en général le sujet n'est même plus discuté au cours des réunions de coordination. Or, cette fois-ci, comme il s'agissait d'un projet purement procédural, la Présidence UE a pu faire valoir la position commune de l'UE au cours des négociations. La plupart des propositions d'amendement de l'UE ont été prises en compte par l'auteur du texte.

Une partie des délégations de l'UE a posé la question de l'utilité de discuter de l'INSTRAW dans plusieurs Commissions du système onusien (AG, ECOSOC, CSW).

Le groupe de travail sur les communications relatives à la condition de la femme

Les membres de ce groupe de travail sont élus pour une durée d'un an. Les nouveaux membres ont été élus à la fin de la session de la Commission. Les membres de l'UE pour la prochaine session sont le Royaume-Uni (WEOG) et la Slovaquie (Groupe des Etats de l'Europe de l'Est). Lors de la session de la CSW, le groupe de travail présente son rapport au cours d'une session réservée aux membres de la CSW (selon la procédure de l'article 1503 des commissions fonctionnelles de l'ECOSOC). Le rapport du groupe de travail a été adopté par les membres de la CSW.

Cluster B :

Textes adoptés :

Résolutions: Situation des femmes et des filles en Afghanistan (initiative UE)

Situation des Palestiniennes et aide à leur apporter (initiative G77)

Décision: Revue des méthodes de travail (texte du Bureau)

Projet de conclusions agréées: le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les sexes (Compilation par le Bureau des divers projets).

Situation des femmes et des filles en Afghanistan

Texte présenté par l'Union européenne et adopté par consensus le 12 mars 2004.

La résolution était présentée jusqu'à cette année par les Etats-Unis, qui, avec les Afghans, ont été les principaux partenaires de négociation pour la Présidence irlandaise. Le texte

de l'UE a globalement été bien reçu par ces délégations clés dans cette négociation. Les discussions ont surtout porté sur la qualification des violations (serious » a été préféré a « gross ») des droits des femmes en Afghanistan (PP II), la représentation des femmes afghanes lors de la prochaine conférence de Berlin (OP 3t), et la demande d'un rapport pour la 49ème session de la CCF (Commission de la Condition de la femme), solution favorisée par les Européens (OP7).

Situation des Palestiniennes et aide à leur apporter

Ce texte présenté par le G77 (Oatar) a été adopté par vote, demandé par les Etats-Unis, le 11 mars 2004: 39 pays ont voté oui, 1 pays a voté non (USA), et un pays s'est abstenu (Canada).

Revue des méthodes de travail de la Commission

Lors des consultations officieuses, il s'est avéré que l'UE proposait le plus d'amendements au texte du Bureau. Les amendements ont conduit à l'inclusion dans le texte de la possibilité de réduire à la fois le nombre de thèmes et de projets de conclusions agréées lors de la prochaine session de la CCF, reprenant ainsi le souhait exprimé par plusieurs délégations en plénière de passer plus de temps en dialogue interactif et moins de temps en négociation des conclusions agréées.

Projet de conclusions agréées sur le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les sexes

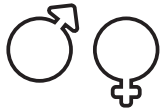
L'UE, sur initiative suédoise, a tenté d'introduire les concepts nouveaux de « masculinities, relationships and sexualities » dans le texte, mais n'a pas réussi à les maintenir. Cette nouveauté, dont l'ambition était d'apporter une valeur ajoutée au texte, n'a pas manqué de provoquer la surprise de certaines délégations, même au niveau européen. Il s'agissait de dire qu'il existe plusieurs manières de vivre comme homme dans notre société, et que les stéréotypes associés aux hommes sont datés, et ne reflètent plus la réalité sociale actuelle. L'usage du pluriel dans la formulation suédoise allait dans le sens d'une diversité des expériences et permettait d'évoquer de manière subtile, et pour ne heurter personne, les problématiques GLBT (Gay, Lesbian, Bisexual and Transsexual), qui sont par ailleurs absentes du texte. Il a été impossible de garder cette formulation, trop explicite pour de nombreuses délégations. Elle a été remplacée par du langage agréé sur la façon dont les hommes perçoivent leurs rôles;

L'UE a résisté à la proposition américaine de parler de « mothers and fathers » à plusieurs reprises dans le texte lorsque les parents étaient évoqués. L'UE n'a accepté qu'une mention de cette formulation dans le texte, en arguant qu'il existait d'autres modèles de familles que celles composées par un père et une mère.

Il est à noter que, sur initiative luxembourgeoise, l'UE a pu maintenir dans le texte adopté finalement une mention de « gender-sensitive education and training » (Para 4 : « The Commission acknowledges the critical role of gender-sensitive education and training in achieving gender equality »).

NB : A la Représentation Permanente de New York, il y a eu deux réunions afin de discuter de la coordination de la RP avec le Ministère de la Promotion Féminine en vue de la préparation de la 49e session de la CSW.

Entrevue avec la Directrice du DA W (Department for the Advancement of Women) et un nombre de délégations européennes, convoquée sur initiative luxembourgeoise dans le but de coordonner les préparations pour Beijing+ 10 de l'Union européenne avec celles des Nations Unies.



CONSEILS DE L'UNION EUROPÉENNE EMPLOI, POLITIQUE SOCIALE, SANTÉ ET CONSOMMATEURS

Réunion du 4 mars 2004

- Communication de la Commission sur l'égalité des chances : rapport au conseil de printemps
La Commission a présenté le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2004.
- 48e session de la Commission des Nations Unies sur le Statut des Femmes du 1er au 12 mars 2004.
La Présidence irlandaise coordonne la position de l'UE sur le Statut des femmes à la session de la Commission. En coopération avec les Etats membres, la Présidence a développé une position commune sur les thèmes prioritaires :
 - Rôle des hommes en matière d'égalité des femmes et des hommes
 - Participation égale des femmes dans la prévention, gestion et résolution des conflits et consolidation de la paix
- Nouveaux horizons pour l'égalité des femmes et des hommes
La Présidence irlandaise organise une conférence en date des 6 et 7 mai pour les ministres responsables de l'égalité des femmes et des hommes sur les progrès réalisés pour la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes et fera discuter les évolutions futures envisagées. Cette conférence accueille les ministres des 10 nouveaux Etats membres.

Réunion du 17 mai 2004

- Institut de genre
Lors d'une réunion informelle des ministres de l'égalité des femmes et des hommes organisée par la Présidence irlandaise, les Etats membres s'étaient prononcés en faveur de la création d'un Institut du genre. Le rôle de l'Institut sera de
 - centraliser et de diffuser l'information et les bonnes pratiques en matière de politiques de l'égalité des genres
 - coordonner la recherche
 - mettre en évidence la dimension de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines
 - construire des outils destinés à soutenir la mise en œuvre du principe d'égalité des sexes à un niveau européen
- Les Etats membres se sont prononcés pour un financement neutre. La Commission est invité à présenter un projet de fonctionnement et de financement pour la fin de l'année 2004.
- La directive du Conseil mettant le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et des hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services.
La future directive est fondamentale pour la garantie de l'égalité de traitement des femmes et des hommes en dehors du domaine de l'emploi.
La proposition de directive interdit l'utilisation du sexe comme critère dans le calcul des primes et des prestations à des fins d'assurance et autres services financiers, celle-ci étant contraire à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.
Le Conseil est invité à préciser ses orientations politiques vis-à-vis de la question extrêmement controversée du recours à des critères actuariels dans les assurances. Suite au débat d'orientation le Conseil a chargé la Présidence à lui soumettre un texte de compromis.

Réunion du 1er juin 2004

Les ministres de l'Emploi et de la politique sociale approuvent la création de l'Institut européen du genre.

Un Institut européen pour l'égalité entre hommes et femmes agira comme source d'expertise et d'apprentissage qui permettra d'installer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes et accroîtra les occasions de partager les connaissances, les données et les informations sur les meilleures pratiques.

Le Conseil n'a pas trouvé d'unanimité sur la proposition de directive relative à l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès et la fourniture de biens et des services. Quelques ministres ont exprimé leur soutien à la proposition de directive de la Commission qui aborde l'égalité des sexes à l'extérieur de l'environnement de travail et étaient d'avis que la présente directive serait une avancée importante vers l'égalité entre hommes et femmes. « L'interdiction d'utiliser le sexe d'une personne comme facteur actuariel en matière d'assurance et de services financiers relatifs constituait l'élément principal du débat »

Certains Etats membres ont soutenu la proposition de la Commission. D'autres ont attiré l'attention sur les possibles conséquences pour le secteur des assurances et le consommateur et ont exprimé leur soutien pour permettre l'utilisation de facteurs actuariels basés sur le sexe. Tous se sont montrés ouverts à un compromis sur la question.

Toute proposition législative entrant dans le cadre de l'Article 13 requiert l'unanimité au Conseil.

Réunion du 4 octobre 2004

- Proposition de directive du Conseil 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

Un accord politique a été obtenu. Seule l'Allemagne est abstenue. Le texte de compromis établi par la Présidence en relation avec l'article 2a (champ d'application) ne l'a pas convaincue. Le texte fut adopté à un Conseil ultérieur. La directive est entrée en vigueur le 21.1.2004 et est à transposer pour le 21 décembre 2007.

Réunion du 7 décembre 2004

- Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail.

Les ministres sont appelés à approuver une orientation générale sur la proposition qui vise à simplifier et à améliorer la législation communautaire sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne les questions d'emploi et d'occupation (accès à l'emploi, rémunération, régimes professionnels de sécurité sociale, charge de la preuve) en regroupant, dans un seul document, les passages pertinents des directives relatives à ce thème et en incorporant la jurisprudence y relative de la CJCE.

En attente de l'avis du Parlement européen le Conseil a approuvé sans débat d'orientation générale la proposition.

- Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil modifiant la décision 2001/51/CE du Conseil établissant un programme d'action communautaire concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et la décision no 848/2004/CE du Parlement européen et du Conseil établissant un programme d'action communautaire pour la promotion des organisations actives au niveau européen dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes (AL)

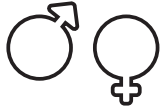
Les Ministres ont également approuvé sans débat d'orientation générale sur ce texte qui

a pour objectif d'étendre la durée des deux programmes au 31 décembre 2006 dans un souci d'harmonisation et d'ajuster leurs budgets en conséquence.

- Mise en œuvre par les Etats membres et par les Institutions de l'Union européenne du Programme d'action de Beijing

Les Ministres ont adopté des conclusions de la Présidence sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail qui reprennent trois indicateurs y relatifs.

A noter que les conclusions insistent aussi sur l'importance du rapport, qui sera établi sous Présidence luxembourgeoise, relatif à la mise en œuvre des indicateurs du genre et sa soumission au Conseil de Printemps ainsi qu'à la 49e session de la Commission ONU sur la Condition de la Femme qui se tiendra du 28 février au 11 mars 2005.

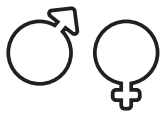


CONSEIL EUROPÉEN DE PRINTEMPS BRUXELLES DU 17-18 JUILLET 2004

Le Conseil Européen a examiné le premier rapport sur les développements en matière d'égalité des femmes et des hommes :

Le premier rapport annuel au Conseil sur l'égalité des genres, adopté par la Commission européenne le 19 février, donne un aperçu des progrès réalisés dans l'Union Européenne élargie concernant le statut des femmes dans les secteurs politiques de l'enseignement, la politique de la recherche, l'emploi et les politiques sociales, la participation équilibrée dans la prise de décision, la violence basée sur le sexe et le trafic des femmes. Il a été présenté au Sommet européen après la décision prise l'année dernière, sous la Présidence grecque pour inviter « la Commission à établir, en collaboration avec les Etats membres, un rapport annuel sur les développements vers l'égalité entre les sexes et les orientation de sexe des secteurs politiques ».

Le rapport de la Commission européenne a confirmé l'existence des préjugés significatifs qui existent contre les femmes dans la plupart des domaines politiques tout en reconnaissant les progrès lents vers la réduction des écarts dans certains secteurs. Le défi en avant énonce que le rapport « doit réduire les préjugés contre les femmes dans toutes les sphères de la vie et utiliser entièrement le potentiel productif de la main-d'œuvre européenne le long de l'objectif de la stratégie de Lisbonne pour 2010 qui apparaîtra pour l'examen au milieu du trimestre en 2005 ».



RÉUNIONS DES FONCTIONNAIRES DE HAUT NIVEAU RESPONSABLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Dublin (Irlande) 9 janvier 2004

Les représentant-e-s- de tous les Etats membres étaient présent-e-s. Les membres de pays candidats de la République Tchèque, de la Hongrie, de Malte, de la Pologne, de la Slovénie et de la Slovaquie participant comme observateur.

Le représentant irlandais a présenté le programme en matière d'égalité des genres prévu sous Présidence irlandaise.

- des efforts seront entrepris pour faire avancer l'adoption de la directive portant sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès aux services et la fourniture de service / Art.13
- des conférences en matière d'égalité des femmes et des hommes porteront sur :
 - Tipping the scales – Making work life balance happen.
 - The Structural Funds and gender equality
 - New Horizons for Gender Equality / conférence ministérielle
 - Violence against women
- l'aspect du genre sera intégré dans les travaux du Conseil Education
- un séminaire sur les femmes et le sport sera un élément de la conférence d'ouverture de l'année européenne de l'éducation à travers le sport.

Le questionnaire sur le harcèlement sexuel sur les lieu de travail fut présenté et sa diffusion discutée.

Le groupe a accepté les lignes suivantes :

- nécessité de faire un lien entre le rapport élaboré par l'Irlande sur la base du questionnaire et l'élaboration d'indicateurs par les Pays-Bas
- nécessité de réduire le nombre de questions
- nécessité de veiller à une distribution coordonnée dans les Etats membre (organes similaires pour permettre l'analyse comparative)
- La représentante des Pays-Bas a présenté le programme provisoire de la Présidence néerlandaise :
 - conférence ministérielle « Cultural diversity and integration : the gender approach »
 - étude sur les migrations en Europe
 - conférence de clôture de projet FSE / EQUAL
 - « The role of men in balancing work and family life »
 - “ Horizontal and vertical segregation, in particular the glass ceiling”
 - conférence « The role of women in conflict prevention, conflict resolution and post conflict reconstruction
 - l'intégration de la dimension de genre se fera dans les Conseil Justice / Affaires Intérieures.

Le Luxembourg a relevé que l'action prioritaire sous Présidence luxembourgeoise sera l'organisation du suivi de Pékin en Février 2005. Le Luxembourg sera en charge de la coordination au niveau européen lors de la « 49th session » de la Commission de la Condition de la femme au cours de laquelle se fera le suivi mondial de Pékin. Il est prévu d'intégrer le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans d'autres activités en planification en juin 2004, et arrêtées après les élections par le nouveau gouvernement.

La représentation de la Commission a informé sur les issues de la réunion TROIKA notamment la stratégie d'intégrer la dimension du genre dans les formations du Conseil, le développement d'indicateurs document de la conférence organisée par le Luxembourg, en collaboration avec la Commission et le Parlement Européen sur le suivi de Pékin à intégrer au travaux de l'ONU, la manifestation du Royaume-Uni concernant le suivi de Pékin.

Le TROIKA a convenu de faire circuler l'agenda de conseil avant la rencontre des fonctionnaires de haut niveau et de proposer des thèmes pour l'intégration de la dimension de genre.

Le rapport provisoire sur l'égalité des femmes et des hommes à soumettre aux ministres au Conseil de Printemps fut présenté et amendé.

Le représentant irlandais informa sur les travaux préparatoires à la Commission du Statut de la Femme à New York en mars 2004.

Le groupe approuva les discussion suivantes :

- ne pas développer un paquet d'indicateurs en 2005
- de proposer un paquet d'indicateurs clé élaborés par les présidences respectives depuis 1999 pour assurer le suivi de la plate-forme de Pékin. (deux à trois indicateurs par thème)
- la Commission sélectionnera des indicateurs développées dans les domaines de l'éducation, de la santé, des media, de la pauvreté et de l'inclusion sociale.
- de déterminer le paquet d'indicateur clé à la prochaine réunion
- de faire la collecte de données pour tous les indicateurs de 1995 et de 2003.

La commission informe sur les développements récents en matière d'égalité femmes-hommes.

Bruxelles, le 30 septembre 2004

La réunion de haut niveau en matière d'intégration du genre tenue à Bruxelles avec l'objectif d'appuyer la future présidence luxembourgeoise dans son travail de suivi au niveau de l'Union européenne concernant la mise en oeuvre de la plate-forme d'action de Pékin et des documents issus de la 23e session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'Onu (Pékin+5, 2000).

Sous Présidence néerlandaise fut réalisé un programme ciblé sur l'égalité des genres notamment l'intégration de la dimension du genre dans le Conseil Justice, Affaires intérieures (JAI) et des manifestations dans les domaines de la diversité et de la prévention et de la résolution de conflits, ainsi que du programme EQUAL.

Les activités du Luxembourg se concentreront sur le suivi de Pékin et de la réunion à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne.

Un rapport sur les progrès réalisés depuis Pékin au niveau de l'Union européenne élargie servira de base de discussion pour la conférence prévue début février.

Le Luxembourg appuiera l'intégration de la dimension du genre dans les régulations futures des Fonds structurels et des relations externes de l'Union européenne (UE).

La 4e rencontre des personnes vivant en pauvreté reprendra l'aspect genre.

La Commission présentera le rapport sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au Conseil européen de mars 2005.

Le Royaume-Uni a retenu comme priorité le développement durable, la sécurité et la stabilité en vue de faire avancer l'Europe élargie. A l'ordre du jour des Conseils seront probablement les nouvelles perspectives financières, le programme 'Progress'. Le Royaume-Uni se concentrera pour le suivi de la plate-forme d'action de Pékin sur des exemples de bonnes pratiques dans les 12 domaines critiques.

Les discussions au sein de la Troïka ont porté sur l'intégration de la dimension du genre dans les formations du Conseil, sur la conférence Pékin +10 et sur les indicateurs élaborés par la

Présidence néerlandaise concernant le harcèlement sexuel sur base de l'étude réalisée par la Présidence irlandaise.

Concernant le rapport de la Commission, il a été décidé de donner chaque année des informations adaptées à l'évolution dans les domaines choisis pour le rapport 2003 et de faire un lien avec la stratégie de Lisbonne. Cette année le thème spécifique concernera l'immigration. Pour 2006, un accent sera mis sur le trafic des femmes.

Le Luxembourg a présenté un avant-projet des activités prévues sous Présidence luxembourgeoise, notamment concernant la conférence présidentielle Pékin+10 et le rapport sur les progrès réalisés depuis 1995 dans l'Union Européenne.

Amsterdam, le 5 novembre 2004

La Présidence néerlandaise a rapporté sur son activité concernant l'intégration du genre dans les formations des Conseils. Les conclusions de la conférence concernant la diversité et la participation ont été au Conseil Emploi, Politiques sociales et consommateurs en octobre. Ces conclusions seront un élément de la conférence sur les femmes et la prévention des conflits, les conflits, la résolution de conflits et la reconstruction de décembre et seront ensuite présentées au Conseil Justice et Affaires internes.

Au cours de la réunion de la Troïka, il a été décidé de coordonner les positions de l'UE pour la conférence régionale préparatoire sur Pékin+10 organisé par l'UN ECE (Conseil économique pour l'Europe de l'ONU) à Genève.

Les présidences luxembourgeoise et britannique vont renforcer dans la mesure du possible la dimension du genre dans les nouvelles régulations des Fonds structurels et dans les régulations des relations externes de l'Union européenne.

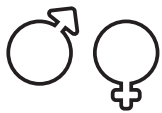
Le Luxembourg se propose de renforcer la dimension du genre dans la révision à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne.

Le Royaume-Uni annonce la tenue d'une conférence de suivi de Pékin pour le 7 au 9 novembre 2005 à Birmingham avec possibilité de visiter des projets.

D'autres issues seront sous les deux présidences la directive 'Refonte', l'Institut européen du genre, le programme 'Progress'.

Concernant la coordination des activités en relation avec le suivi de Pékin, il a été décidé que l'UE va présenter le rapport Pékin+10 et les conclusions de la réunion ministérielle lors de la session de la Commission de la condition de la femme (CSW) en mars à New York.

Le Luxembourg va préparer les conclusions de la Présidence.



COMITÉ CONSULTATIF POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, COMMISSION EUROPÉENNE

Le Comité pour l'égalité des chances est un comité consultatif de la commission européenne. Il regroupe des délégué-e-s des 25 Etats Membres, et comme observateurs les partenaires sociaux, le Lobby européen des femmes et les pays EFTA (European Free Trade Association – Norvège, Liechtenstein, Islande).

Session du 8 juin 2004

Les recommandations pour le renforcement de la stratégie européenne pour l'emploi furent adoptées. Le document relate de la préoccupation du Comité de voir la dimension du genre limitée dans la proposition de la Commission.

Furent présentés le rapport concernant la Dimension du Genre dans la sécurité et la santé au travail et la base de données sur les femmes dans la prise de décision.

Le livre vert de la Commission concernant l'Egalité et la non-discrimination dans l'Union européenne élargie fut discuté. Le Comité exprimât sa préoccupation concernant le peu d'importance accordée à la dimension de l'égalité des femmes et des hommes.

Un manque de clarté des concepts fut constaté (égalité, inégalité, discrimination etc.). La commission informait sur les travaux en cours : la directive « Refonte », le rapport sur l'égalité des femmes et des hommes de la Commission, l'Institut du Genre, le suivi de Pékin avec les conférences en 2004 à Luxembourg et à Genève, l'appel d'offres pour les projets à financer dans le cadre du programme sur la mise en œuvre de la stratégie cadre pour l'égalité des femmes et des hommes (2001-2005)

Session du 29 novembre 2004

Le rapport du groupe de travail sur les femmes dans la prise de décision, dressant un état des lieux de la situation actuelle et relatant des progrès et des obstacles, fut adopté. Lavis concernant l'égalité des genres dans la prise de décision fut adopté. L'office d'aide européenne à la coopération (AIDCO) présentait ses travaux et ses politiques en matière de genre. Le Comité a adopté le programme de travail concernant l'égalité des femmes et des hommes pour 2005.

Il formulera des avis concernant la dimension du genre dans le trafic des êtres humains, l'immigration et l'élargissement, la dimension du genre dans les stratégies de l'inclusion sociale et de l'emploi.

Il contribuera aux réflexions de la Commission concernant la législation en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Il travaillera sur les domaines suivants : le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité des genres et la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Réunion du 8 juin 2004

Le Comité a été informé sur les évolutions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de l'Union Européenne.

La Commission a soumis deux propositions de directives :

- 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.

L'article 4 de cette directive concernant le maintien de facteurs actuariels en matière d'assurance a été discuté au Conseil Emploi, Affaires sociales, Sécurité sociale et Consommateurs en date du 2 juin 2004 à Luxembourg. N'ayant pas trouvé de consensus, la Présidence irlandaise a proposé à la demande de la majorité à des Etats membres de faire

une étude plus approfondie concernant les éventuels bénéfices du maintien des facteurs actuariels pour l'un ou l'autre des deux sexes. La Présidence néerlandaise continuera les travaux dans le sens de trouver un compromis.

- Directive sur la refonte des directives en matière d'égalité de traitement des femmes et des hommes dans le domaine du travail et de l'emploi.

Concernant la proposition de refonte de directive, le Comité avait déjà émis un avis favorable.

Une action de grande visibilité au Conseil de Printemps était la remise du rapport concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, 2004.

Au conseil EPSOC, le 2 juin 2004, les Etats membres se sont mis d'accord pour instaurer un Institut européen du Genre. Une proposition de financement neutre sera élaborée sous Présidence néerlandaise.

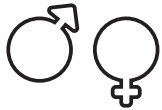
La Commission a informé les membres du Comité que 12 projets de demandes de subvention lui ont été soumis suite à l'appel d'offre restreint lancé dans le cadre du programme concernant la mise en œuvre de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes.

Deux études ont été présentées :

- Gender issues in safety and health at work
- Database on women and men in decision-making

L'adoption de l'avis concernant la Communication de la Commission en matière de mise en œuvre des lignes directrices européennes en faveur de l'emploi a engendré une discussion sur l'absence dans le texte d'une mention au respect de la perspective du genre. Les membres ont exprimé leur vifs regrets à ce sujet et l'avis a été remanié en ce sens. Le Luxembourg a signalé la contribution active des femmes à la compétitivité et à la croissance de l'Union européenne dans une économie globalisée.

Après la présentation par la Commission du livre vert sur l'égalité et la non-discrimination dans une Europe élargie, le Comité a exprimé ses inquiétudes par rapport à un affaiblissement des mécanismes institutionnels de l'Union européenne pour l'égalité de genre.



COMITÉ POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME CONCERNANT LA STRATÉGIE-CADRE 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 cadre 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 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 mars 2004 les Etats membres de l'Union européenne, les pays de l'espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein) les dix pays adhérents (Estonie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Hongrie, Chypre, Malte, Slovaquie, Slovénie) et les pays candidats (Bulgarie et Roumanie) qui participent en 2004 au programme pour la deuxième année au moins, ont été invités à soumettre des projets afin de mettre en œuvre le volet 1 de l'action 5 du Programme. Les propositions doivent associer des partenaires d'au moins trois des pays susmentionnés et les promoteurs sont encouragés à choisir comme partenaires des réseaux et organisations de dimension communautaire. Le délai pour la présentation des candidatures était le 1er juin 2004, le thème prioritaire pour 2004/2005 étant « Favoriser l'évolution des rôles des femmes et des hommes et éliminer les stéréotypes sexistes ».

Lors de la réunion du comité le 20 juillet 2004 à Bruxelles, le comité est informé que la Commission a reçu onze propositions dans le cadre de l'appel restreint et 66 propositions dans le cadre de l'appel ouvert. Les propositions ont été évaluées par un comité d'évaluation et il n'a pas été fait recours à des évaluateurs externes, mais en s'appuyant sur une double évaluation de chaque dossier.

Le projet soumis à la Commission européenne par Ministère de l'Egalité des chances et intitulé « Gender Roles and Stereotypes in Education and Training » a été avisé favorablement. Il a démarré en novembre 2004 et a pour objectif général la promotion de nouveaux rôles pour les femmes et les hommes.

Les objectifs sont :

- Établir une collaboration
 - avec l'Université du Luxembourg
 - avec tous les instituts de formation
 - avec les partenaires de projets européens antérieurs
 - avec les partenaires transnationaux
 - Augmenter la prise de conscience du genre et la connaissance du genre auprès des formateurs, des enseignants et des élèves
 - Identifier des stratégies internes, des mécanismes et des outils en matière de méthodologie éducative et de formation en genre des enseignants et des formateurs

- Intégrer la dimension du genre dans les curricula des écoles, des lycées et des instituts de formation afin de renforcer la culture du genre et de changer les rôles stéréotypes des hommes et des femmes

Activités prévues :

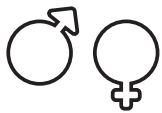
- Étude réalisée par l'Université du Luxembourg sur des exemples de bonnes pratiques en matière de formation en genre du personnel enseignant
- Conférence de deux jours en matière de bonnes pratiques avec des experts internationaux les 21 et 22 octobre 2005, organisée par le Ministère de l'Égalité des chances, en coopération avec le Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, l'Université du Luxembourg, et le réseau européen ENTEP, European Network on Teacher Education Policies

Groupes cibles :

- Responsables en matière de développement de politiques d'enseignement et de formation, directeurs d'universités, directeurs d'écoles, enseignant-e-s et formateurs/formatrices de tous niveaux scolaires (primaire, secondaire et supérieur), formation des adultes.

En décembre 2004 les 25 Etats membres de l'Union européenne, les pays de l'Espace Economique Européen (Norvège, Islande, Liechtenstein) les dix pays adhérents (Estonie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Hongrie, Chypre, Malte, Slovaquie, Slovénie) et les pays candidats (Bulgarie, Roumanie et Turquie) qui participent en 2005 au programme conformément au protocole d'accord signé avec la Commission, ont été invités à soumettre des projets sur le thème prioritaire pour 2005/2006 étant « Le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et en particulier des hommes et des pères en liaison avec la conciliation entre vie professionnelle et privée ». Cette priorité peut être poursuivie dans tous les domaines d'intervention du programme, à savoir la vie économique, l'égalité de la participation et de la représentation, les droits sociaux, la vie civile et les rôles et les stéréotypes féminins et masculins. La poursuite de cette priorité peut être réalisée grâce à des initiatives susceptibles d'être prises dans le but de soutenir et d'améliorer la synergie entre les politiques nationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de créer une valeur ajoutée au niveau communautaire :

- Analyse et comparaison des situations, de l'efficacité des processus, des méthodes et des outils concernant la promotion de l'égalité et en particulier sous l'angle du rôle des hommes dans la promotion de l'égalité
- Identification, élaboration et échange de stratégies, de bonnes pratiques, de mécanismes et d'outils détaillés et intégrés concernant la promotion de l'égalité et en particulier sous l'angle du rôle des hommes dans la promotion de l'égalité
- Campagnes et séminaires de sensibilisation, y compris dans les médias, sur l'utilité et les avantages pour la société dans son ensemble de favoriser la participation des hommes à la politique de promotion de l'égalité
- Soutien aux initiatives prises par différents acteurs afin d'encourager l'évolution des rôles masculins dans la promotion de l'égalité
- Développement d'instruments de l'éducation et de la formation, y compris pour les cadres des administrations publiques, sur les rôles masculins dans la promotion de l'égalité
- Diffusion des résultats et production de matériel renforçant la visibilité



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) a tenu sa 30^e réunion en juin 2004 et sa 31^e réunion en octobre 2004 à Strasbourg.

Le CDEG a pris note

- 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
- de la préparation de la 6^e Conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui aura lieu à Stockholm en juin 2006
- de l'état d'avancement des travaux du 'Projet de Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains'.

Lors du Forum européen sur l'Internet à visage humain – une responsabilité commune, le CDEG a pris note de l'atelier organisé sur les 'Questions éthiques, protection de l'enfant, prévention de l'exploitation et la discrimination humaine'.

Le Comité a constaté l'état d'avancement des travaux du Groupe de spécialistes sur la mise en œuvre et le suivi de la Recommandation sur la protection des femmes contre la violence. Il a également noté l'état de préparation du 'Séminaire sur le traitement thérapeutique des hommes violents dans les Etats membres du Conseil de l'Europe'.

Dans le cadre des activités sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, le CDEG a décidé des questions spécifiques à examiner lors de la réunion du 'Réseau informel en matière d'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le thème de la réunion portera sur 'L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'école'.

En ce qui concerne les discussions sur le processus budgétaire, le Comité a décidé que la terminologie française la plus appropriée pour gender budgeting était l'intégration d'une 'perspective de genre' dans le processus budgétaire.

Le CDEG a entre autres :

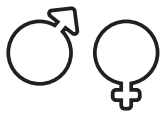
- pris note des résultats du Congrès 'Favoriser la prise en compte de l'égalité des sexes aux niveaux local et régional : une approche intégrée de l'égalité dans les villes et les régions' et
- des derniers développements intervenus en matière de coopération.

Suite à la réalisation d'une étude sur le bilan de fonctionnement effectif des mécanismes nationaux pour l'égalité existants, le Comité a décidé que cette étude serait présentée en tant que contribution du Conseil de l'Europe au Suivi de la mise en œuvre du Programme d'action de Pékin (septembre 1995) (Pékin +10) qui doit se tenir en mars 2005, lors de la 49^e session de la Commission de la condition de la femme.

A l'invitation du Comité des Ministres, le CDEG a examiné les Recommandations sur les Droits de la nationalité et égalité des chances et sur la Médiation familiale et égalité des sexes ainsi que la Recommandation 'Améliorer les perspectives des pays en développement : un impératif moral pour le monde'.

Le Comité s'est particulièrement intéressé aux décisions du Comité des Ministres sur 'Les migrations liées à la traite des femmes et la prostitution.

Le CDEG demande à ses membres de contacter leurs autorités nationales respectives pour faire en sorte, d'une part, que le futur projet de convention stipule clairement que la traite des êtres humains constitue une violation des droits de la personne humaine, et d'autre part, que les victimes ne soient pas punies pour des actes qu'elles ont forcées de commettre, en raison de leur statut de victime.



PRÉSIDENTENCE IRLANDAISE DU 1.1.2004 AU 30.6.2004

New Horizons for Gender Equality

Conférence présidentielle à Limerick, Irlande, 6 mai 2004

Dans le cadre de la présidence irlandaise, la conférence a présenté l'occasion pour examiner au niveau européen les progrès accomplis en faveur de la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes et pour discuter les développements futurs en la matière. La conférence eut lieu au moment historique du changement de l'Union européenne des 15 États membres vers les 25 États membres. La question du développement de l'égalité des genres dans une Europe élargie fut posée. La conférence avait pour objectif de préparer la première réunion des ministres responsables de l'égalité des femmes et des hommes dans l'Europe des 25 États membres.

Les discussions ont porté sur :

- ▶ L'égalité des genres dans un nouveau État membre (Hongrie)
- ▶ L'intégration de la dimension du genre dans les politiques de l'Afrique du Sud.
- ▶ Présentation d'une étude sur l'égalité des genres dans la coopération au développement et dans l'aide humanitaire
- ▶ Le rôle des partenaires sociaux en Irlande
- ▶ L'intégration de la dimension du genre dans les Fonds structurels en Autriche et en Irlande
- ▶ L'action positive et l'Égalité des genres

Information et Dissémination

- la mesure Égalité pour femmes

La question clé soulevée fut :

Comment démontrer que l'intégration de la dimension du genre rend les politiques plus efficaces ?

Conférence ministérielle 'New horizons for gender equality'

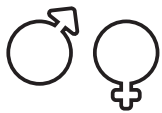
La conférence « Horizons nouveaux pour l'égalité entre hommes et femmes » a été suivie en date du 7 mai 2004 d'une réunion informelle des Ministres de l'égalité femmes-hommes. La Présidence irlandaise avait choisi de relancer la discussion sur l'Institut du Genre, suite à la présentation d'un rapport intermédiaire de l'étude faite par le Parlement européen sur le rôle d'un tel institut lors de la réunion de la commission des droits de la femme et de l'égalité des chances du PE avec le Conseil et la Commission européenne en date du 7 avril 2004.

La Présidence irlandaise avait demandé aux États membres d'aborder trois questions :

1. Les questions d'égalité de genre dans une Union européenne élargie
2. La contribution d'un Institut européen du genre à l'avancement de la cause de l'égalité entre les sexes
3. Les fonctions spécifiques d'un Institut européen du Genre.

Les Ministres de l'égalité ayant exprimé leur soutien à une organisation européenne autonome pour aider les décideurs politiques à comprendre et à aborder les formes les plus complexes d'inégalités entre les femmes et les hommes, la Présidence irlandaise a décidé de porter la question de l'Institut européen du Genre à l'ordre du jour du Conseil de l'Emploi, de la Politique sociale, de la Santé et des Consommateurs en date du 1er juin 2004 à Luxembourg.

Rappelant les objectifs d'égalité énoncés dans le programme de Lisbonne et à la lumière de l'accord politique dégagé au sein du Conseil, le Conseil européen a exprimé son soutien à la création d'un Institut européen pour l'égalité entre hommes et femmes et a invité la Commission à lui soumettre une proposition en ce sens.



PRÉSIDENTE NÉERLANDAISE DU 1.7.2004 AU 31.12.2004

Diversity and participation, the gender perspective

Conférence présidentielle, du 5 au 7 juillet 2004 à Rotterdam/Pays-Bas

Depuis l'adoption de la plate-forme d'action de Pékin, la direction et la stratégie en faveur de l'égalité des genres poursuivent une approche à deux niveaux au niveau de l'Union européenne et partout dans le monde. Les gouvernements promeuvent activement et visiblement l'intégration de la perspective du genre dans les actions politiques et programmes et en même temps décident de mener des actions spécifiques à l'intention des femmes aussi longtemps que l'égalité de fait entre les femmes et les hommes n'est pas atteinte.

La plate-forme d'action de Pékin et la déclaration de la session extraordinaire de l'Assemblée Générale de l'ONU (Pékin +5) stipulent que l'égalité des femmes et des hommes ne peut être atteinte que par une action en étroite partenariat avec les hommes. Beaucoup de femmes souffrent de discriminations suite à leur statut familial, leur race, leur âge, leur langue maternelle, leur culture, leur religion ou leur handicap. Les femmes réfugiées et migrantes tout comme les travailleur-e-s étrangers/ères se voient confrontée-e-s à des obstacles spécifiques. Le mouvement migratoire influence la démographie, l'économie et la culture. Il offre l'opportunité de développer des politiques d'intégration nouvelles. Ce défi nécessite d'accorder une attention particulière aux femmes des minorités ethniques.

Les discussions ont porté sur :

- les politiques européennes en matière d'égalité des femmes et des hommes et en matière de migration
- la participation des femmes en relation avec leur condition sociale
- la discrimination double dont souffrent les femmes Romas
- les mutilations génitales en Europe : les mesures de prévention.

La Présidence néerlandaise a voulu accorder une attention particulière à la participation des femmes immigrées et des femmes appartenant aux minorités ethniques. A ce sujet elle a soumis au préalable les questions suivantes aux délégations ministérielles avec l'objectif de nourrir la discussion.

Questions nourrissant la discussion :

Quelles mesures en matière de politique sociale et quels changements culturels sont nécessaires aux niveaux européen et national pour stimuler l'accession des femmes au marché du travail – notamment les femmes immigrées et les femmes appartenant aux minorités ethniques – et combattre la discrimination au travail, et ce afin d'atteindre les objectifs de Lisbonne ?

Comment pouvons-nous tirer profit de la Politique européenne en matière d'emploi et du Processus d'intégration sociale européen, soutenu par le Fonds Social Européen (FSE), avec l'apport de l'initiative communautaire EQUAL, pour stimuler l'accession des femmes, principalement les femmes immigrées et les femmes appartenant aux minorités ethniques, au marché du travail et atteindre ainsi les objectifs de Lisbonne ?

Quelles mesures peuvent être prises en matière de politique sociale et d'enseignement pour reconnaître les compétences, la formation et les diplômes scolaires des femmes immigrées et des femmes appartenant aux minorité ethniques, ou leur offrir la possibilité d'acquérir les connaissances linguistiques et la formation professionnelle nécessaires leur permettant de prendre pleinement part au marché du travail et s'y intégrer ?

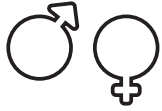
Devons-nous consacrer d'avantage d'efforts – en partenariat avec des associations de femmes locales – pour affirmer la conscience collective et individuelle quant à la violation des droits de la femme que constituent les usages et coutumes préjudiciables ? Devons-nous prendre des mesures concrètes pour étudier la faisabilité du programme d'action communautaire

visant à prévenir et à combattre les usages et coutumes qui sont préjudiciables à la santé des femmes et des jeunes filles (2006-2010), et ce afin de concevoir des stratégies communes, de parvenir à un échange des expériences, de prendre des mesures spécifiques et de stimuler les réseaux de spécialistes, d'études et de savoir ?

Avons-nous besoin de constituer un cadre d'échange de « best practices » en matière de politique et d'exécution ?

Les ministres ont exposé leurs formes pratiques. De nombreuses mesures sont prises dans le cadre des programmes EQUAL et DAPHNE. Un pré requis à l'intégration dans un pays est l'apprentissage de la langue autochtone (1000 heures de cours aux Pays-Bas ; 300 heures en Norvège.) Les ministres ont confirmé l'importance de la stratégie de Lisbonne en matière d'intégration de femmes migrantes.

Une étude sur les femmes migrantes en Union Européenne, réalisée par l'Université d'Utrecht, Pays-Bas, a été présentée.



WIRTSCHAFT NEU ERDENKEN – FRAUEN SCHAFFEN INNOVATION REPENSER L'ÉCONOMIE – LES FEMMES CRÉENT L'INNOVATION

Conférence des femmes fédérales à Francfort, 5-7 mars 2004

Sur invitation de Bündnis 90/ Die Grünen, la Ministre de la Promotion Féminine a participé à la « Deutsche Bundesfrauenkonferenz » à Francfort.

Ensemble avec Madame Hautala, membre du parlement finlandais, Madame Dr. Liebert, directrice du Jean Monnet Center for European Studies de l'université de Brême et Madame Schewe-Gerigk, porte-parole du groupe parlementaire Bündnis 90/Die Grünen concernant la politique féminine au Bundestag la ministre a participé à une table ronde ayant comme sujet « Gesetze oder Goodwill: Gleichstellung in der Wirtschaft ».

La Ministre de la Promotion Féminine a présenté à un public intéressé les actions et projets destinés à apporter une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les secteurs de la vie publique, de l'emploi et de la famille. Dans ce contexte, la ministre a énuméré les mesures qui sont inscrites depuis 1999 dans le plan national pour l'emploi, tel que le congé parental. En Allemagne seulement 2% des pères profitent du congé parental par rapport à 5% à Luxembourg ; 13% des allocataires sont des hommes.

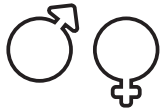
En général peu de femmes se trouvent à la tête d'entreprises; ainsi en Finlande et en Suède seulement 6 sur 143, respectivement 2 sur 261 entreprises sont gérées par des femmes. Au Luxembourg tel est le cas pour 3 des 150 principales entreprises.

Par le biais des actions positives le Ministère de la Promotion Féminine arrive à guider plusieurs entreprises vers une organisation plus égalitaire.

Le sujet des quotas a également été discuté lors de la table ronde. Sans un tel instrument la concrétisation de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les domaines politiques et économiques risque d'être repoussée encore.

Le choix professionnel des femmes reste un choix traditionnel; à Luxembourg également les femmes restent sous-représentées dans les domaines techniques. Ce qui manque ce sont les exemples à suivre de femmes qui ont réussi dans de tels domaines. Ensemble avec le ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle et des sports, le ministère de la promotion féminine organise des journées d'actions dans les écoles et les entreprises, telles que les portes ouvertes ou le Girls' Day. Malgré tous ces efforts, les jeunes femmes s'orientent vers de préférer les professions féminines typiques, professions qui sont moins bien rémunérées.

L'échange d'expériences et de projets au niveau européen pourrait remédier à cette situation.



EGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS UNE EUROPE ÉLARGIE

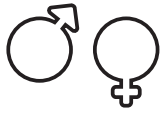
Conférence de la Commission européenne à Malte, 1-3 avril 2004

La conférence européenne fut organisée par l'Unité pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Direction Générale concernant l'Emploi et les affaires sociales de la Commission Européenne. Elle avait pour objectif de promouvoir le débat et l'échange d'expérience entre les expert-e-s gouvernementaux, les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales des anciens et des nouveaux Etats membres. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans une Europe élargie fut discutée notamment les instruments de mise en œuvre : la législation, l'intégration de la dimension du genre dans les politiques de l'emploi et de protection sociale, et l'intervention par les fonds structurels.

Les discussions ont portées sur :

- ▶ La politique sociale et l'égalité des genres dans une Europe élargie
- ▶ L'acquis communautaire en relation avec l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes : les résultats, les défis et les perspectives
- ▶ L'intégration de la dimension du genre dans les politiques : de la théorie à la politique.
- ▶ La dimension du genre dans les stratégies européennes pour l'emploi, la protection sociale et l'intégration sociale.
- ▶ Les instruments financiers et l'intégration de la dimension du genre.

Selon la directrice générale de la DG Emploi et Affaires sociales de la Commission Européenne, l'égalité est un droit fondamental. Pour préparer l'avenir il faut faire passer l'égalité entre les femmes et les hommes car l'égalité est un facteur productif, facteur de compétitivité et de performance.



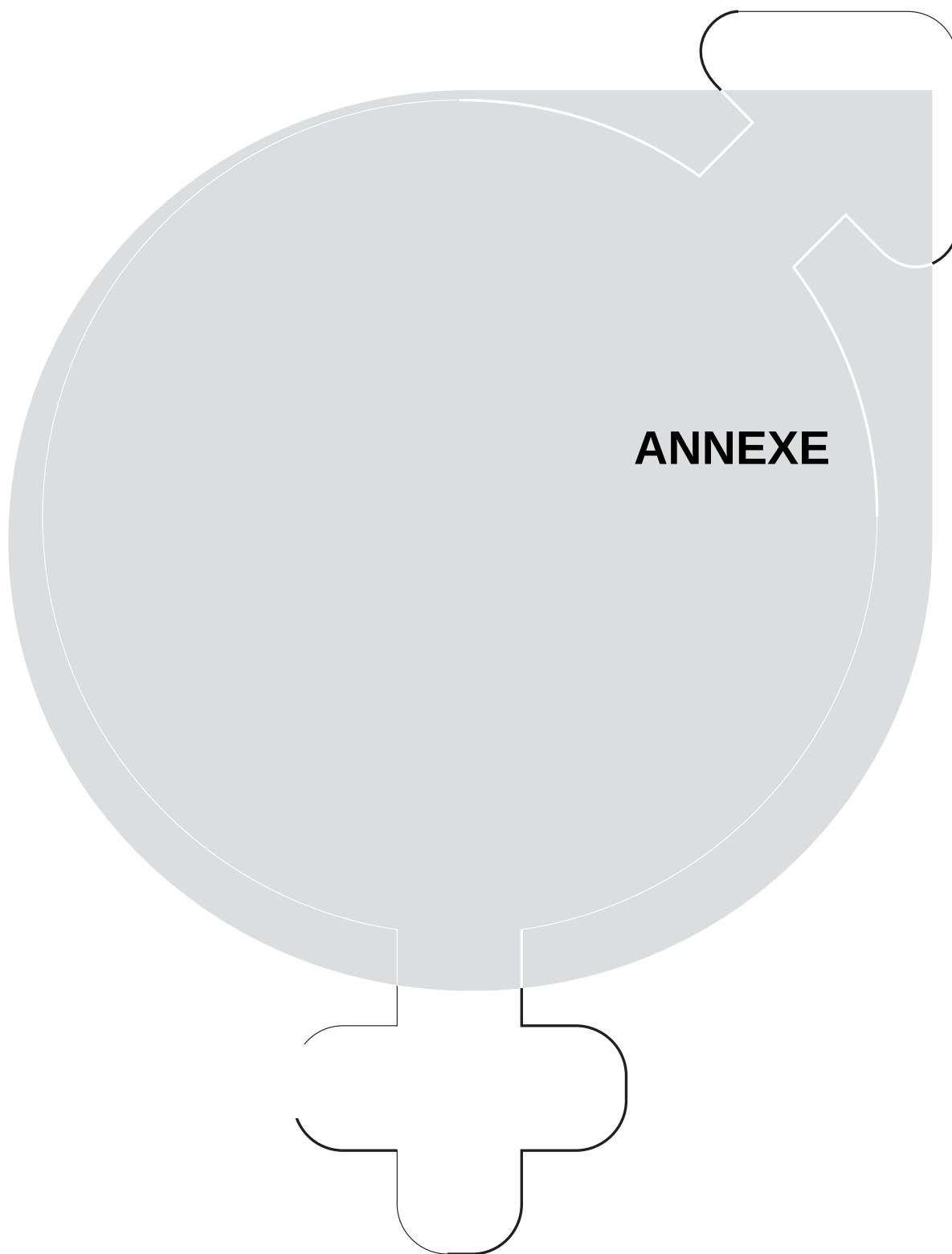
L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE CONSTITUTION EUROPÉENNE.

Séminaire d'information organisé par le Bureau d'Information de Luxembourg du Parlement Européen le 2 février 2004

La Ministre de la Promotion Féminine, après avoir donné un aperçu sur l'acquis communautaire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, s'est penchée sur la question de savoir quelle place sera désormais réservée à cette égalité dans le cadre de la nouvelle Constitution. Elle a analysé les propositions initiales y relatives faites par les membres de la Convention, pour enchaîner ensuite sur les amendements entre-temps apportés aux différentes dispositions, tout en mentionnant les revendications de différentes associations féminines à travers l'Europe.

La ministre a conclu qu'elle était d'avis que l'acquis communautaire ne devait en aucune façon être réduit et que l'égalité entre femmes et hommes devait être inscrit en tant que droit fondamental dans la future Constitution Européenne. A défaut d'une telle inscription, tout ce qui a été accompli dans le passé, tant au niveau national qu'au niveau européen, voire mondial, risquerait, selon la ministre, d'être anéanti et on assisterait à un pas en arrière plutôt qu'à une avancée en la matière.

C'est pourquoi elle a lancé un appel afin que tous les efforts entrepris tant sur le plan national qu'eupéen, convergent vers la réalisation de l'égalité effective entre les femmes et les hommes.

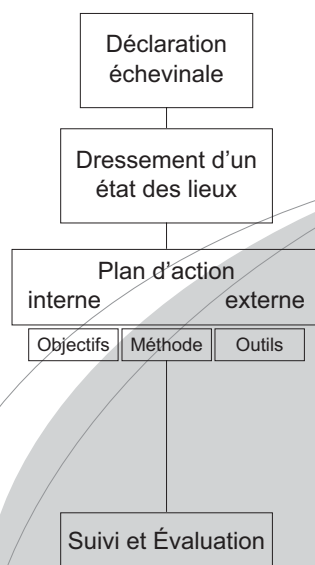


ANNEXE



Plan d'action politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau communal.

Stratégie globale



- Engagement
- Définition des orientations politiques et des priorités /Objectifs
- État des lieux sur la situation des femmes et des hommes à l'administration et dans la commune
- Élaboration d'un plan d'action
- Définition des domaines et des actions
 - Atteindre l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes
 - Intégration de la dimension du genre dans toutes les actions
 - Plan d'égalité interne et externe
 - Formation des acteurs / Information / Communication
- Contrôle par autoévaluation ou évaluation externe
 - Résultats

Plan d'action de politique communale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes

A. Déclaration échevinale :

Définition des orientations politiques et des priorités / Objectifs

- Arriver à une culture d'égalité des femmes et des hommes
- Instaurer l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes
- Arriver à une représentation paritaire dans la prise de décision

B. Étapes :

1. Dressement d'un état des lieux :

situation des femmes et des hommes

- dans la commune / la composition de la population, leurs activités etc.
- dans le conseil communal et les commissions consultatives
- dans l'administration
 - ventilation par sexe et par fonction/poste occupé-e
 - pour associations : président-e, vice-président-e, secrétaire, caissier/caissière, membres m/f

2. Élaboration d'un plan d'action : interne et externe



Plan d'action de politique communale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans l'administration communale (interne)

Objectifs :

- promouvoir la culture d'égalité des femmes et des hommes
- intégrer la dimension de l'égalité dans la politique du personnel

Plan d'action de politique communale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans l'administration communale

Mesures :

- Analyse de la situation des femmes et des hommes dans l'administration : enquête
- Formation à l'égalité des femmes et des hommes du personnel à tous les niveaux
- Création d'une structure pour l'égalité femmes/hommes
- Établissement d'une charte des valeurs et de lutte contre le harcèlement sexuel et moral
- Organisation de Travail
 - Analyse des postes vacants et des critères de sélection, remplacement du personnel
 - Encouragement de la formation professionnelle continue, Valorisation des apprentissages
 - Promotion de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Plan d'action de politique communale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans l'administration communale

C. Acteurs/Actrices :

- Bourgmestre
- Échevin-e responsable des questions de personnel
- Secrétaire / Responsable du personnel
- Responsable du service à l'égalité des femmes et des hommes
- Délégué-e à l'égalité
- Groupe de travail
- Membres volontaires du personnel
- Membres de la Commission à l'égalité et des autres commissions

Plan d'action de politique communale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans l'administration communale

D. Suivi/Évaluation :

- Élaboration d'un rapport annuel à soumettre
 - au Conseil communal
 - à la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes
 - et au personnel
- Publication officielle des actions
 - Journal communal

II Plan d'action de politique communale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes

Mesures :

1. Le budget
2. L'environnement urbain et la qualité de vie, l'aménagement du territoire
3. La garde d'enfants et de personnes dépendantes / l'encadrement scolaire
4. Les écoles / projets d'école
5. L'information, la sensibilisation sur le changement du rôle des femmes et des hommes
 - la promotion de l'égalité professionnelle
 - la conciliation de la vie familiale et professionnelle
 - le rôle des pères
 - la lutte contre la violence à l'égard des femmes
 - la participation des femmes et des hommes à la prise de décision
 - l'inclusion sociale (femmes et hommes défavorisé-e-s, âgé-e-s)
6. la culture

Plan d'action de politique communale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans l'administration communale

E. Acteurs / actrices :

- le collège échevinal
- le conseil communal – le/la délégué-e à l'égalité des femmes et des hommes
- l'administration communale / le service à l'égalité des femmes et des hommes
- les commissions consultatives
- l'office social

Collaboration recherchée avec

- l'école
- les associations sociales, culturelles, sportives etc.
- les entreprises
- la société civile, les particuliers

Plan d'action de politique communale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans l'administration communale

Suivi / Évaluation :

- nomination d'un-e responsable politique
- nomination d'un-e responsable administratif/ve
- calendrier des actions
- rapport annuel à soumettre pour le 31 décembre au collège échevinal par les acteurs/actrices responsables
- analyse des rapports par le conseil échevinal pour répercussion budgétaire et organisationnelle
- soumission pour adoption au conseil communal
- publications

Plan d'action de politique communale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes

