

**RAPPORT D'ACTIVITE 2015**

**MINISTERE DE L'EGALITE DES CHANCES**

Février 2016

Introduction	4
I. Budget du ministère de l'Égalité des chances	5
II. Organes de consultation et de collaboration du ministère de l'Égalité des chances (MEGA)	8
A. Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes (CI)	8
B. Comité du Travail Féminin (CTF)	9
C. Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence	15
D. Comité des actions positives	16
III. Représentation du ministère de l'Égalité des chances dans les organismes gouvernementaux	19
IV. Activités du ministère de l'Égalité des chances au niveau national	20
A. Le domaine législatif	20
B. Le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes	21
1. Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018	21
2. Politique communale d'égalité des femmes et des hommes	22
3. Sensibilisation par la formation	23
4. Marché de l'emploi	24
5. Domaine social	30
6. Information et communication	33
7. Réseau des délégués à l'égalité dans la fonction publique	37
C. Activités conventionnées par le ministère de l'Égalité des chances dans le domaine social et autres	37
1. Services pour filles, femmes et femmes avec enfants	38
2. Garderies internes	39
3. Foyers d'accueil et de dépannage	39
4. Centres de consultation	39
5. Service d'assistance aux victimes de violence domestique (SAVVD)	40
6. Centre parental	40
7. Centre de réinsertion et d'insertion	40
8. Service prenant en charge les auteurs de violence domestique	41
9. Service d'assistance aux victimes de la traite des êtres humains	41

10. Prostitution	43
D. Manifestations et publications	44
1. Manifestations organisées ou co-organisées par le MEGA	44
2. Manifestations patronnées par le MEGA	45
3. Publications	45
V. Activités du ministère de l'Égalité des chances au niveau européen et international	46
A. La présidence de l'Union européenne	46
B. Commission de la condition de la femme (ONU) à New York	51
C. Comité Consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	52
D. Commission de l'égalité des genres du Conseil de l'Europe	54
E. Réunions du groupe de fonctionnaires à haut niveau sur l'intégration de la dimension du genre (High Level Group)	54
F. Conférences	56

## Introduction

L'année 2015 a été marquée par la Présidence du Conseil de l'Union européenne. La thématique de l'égalité entre hommes et femmes figurait à l'agenda européen pendant la deuxième partie de l'année, avec une priorité sur l'égalité dans la prise de décision.

*« La Présidence luxembourgeoise encouragera la mixité entre hommes et femmes à tous les niveaux. Un accent particulier sera mis sur **l'augmentation du taux d'emploi féminin et sur une représentation équilibrée entre femmes et hommes dans la prise de décision politique et économique** en tant que facteurs de compétitivité. »* (Extrait du programme de travail de la Présidence luxembourgeoise)

Le présent rapport annuel reprend en détail les événements et dossiers marquants, à savoir

- La discussion sur les défis pour les hommes et pour les femmes des changements sur le marché de l'emploi lors de la réunion informelle conjointe entre les ministres de l'emploi et les ministres de l'égalité des chances le 17 juillet 2015 ;
- l'organisation du High Level Group on Gender Mainstreaming les 17 et 18 septembre 2015;
- les principales conclusions de la conférence internationale sur l'égalité dans la prise de décision politique et économique les 15 et 16 octobre 2015 ;
- l'engagement du Luxembourg dans la campagne du Ruban blanc contre les violences faites aux femmes le 25 novembre 2015 ;
- l'adoption de conclusions du Conseil sur l'égalité dans la prise de décision au Conseil EPSCO le 7 décembre 2015.

En parallèle, les dossiers politiques prioritaires au niveau national en matière d'égalité des femmes et des hommes ont avancé comme prévu pour ne citer que l'organisation d'une conférence autour de la thématique de la violence domestique, l'adoption du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018, le dépôt du projet de loi n°6892 introduisant l'égalité de salaire et un quota de 40% sur les listes de candidats pour les élections nationales et européennes, les discussions portant sur un modèle luxembourgeois pour la prostitution, les formations à l'égalité des femmes et des hommes et la mise en réseau aussi bien des délégués à l'égalité dans la fonction publiques que des entreprises participant au programme des Actions positives.

## I. Budget du ministère de l'Égalité des chances

Le budget du Ministère de l'Égalité des chances (MEGA) pour 2015 s'est élevé à 13.921.219.- euros, ce qui fait 0,11% du budget des dépenses courantes de l'Etat luxembourgeois.

Les différents articles ont été ventilés comme suit :

Indemnités pour services extraordinaires	2.500
Indemnités pour services de tiers	1.500
Frais de route et de séjour, Intérieur et Extérieur	33.950
Frais d'experts et d'études	489.000
Colloques, séminaires, stages et journées d'études frais d'organisation et de participation	43.000
Frais d'exploitation et frais administratifs	43.650
Entretien et exploitation d'immeubles	24.000
Frais de l'Observatoire de l'Égalité des chances	100.000
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	275.000
Mise en œuvre d'actions nationales dans le cadre des programmes communautaires ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes	100
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des centres d'accueil et des bureaux de consultations du secteur conventionné	12.323.786
Participation financière de l'Etat aux frais des activités du Conseil National des femmes du Luxembourg	375.633
Participation financière de l'Etat à des projets mis en œuvre dans le cadre de programmes communautaires en matière d'égalité des femmes et des hommes	100

Participation financière de l'Etat à des actions des organisations non étatiques oeuvrant en faveur de l'égalité des femmes et des hommes	54.000
Subsides à des organismes œuvrant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du plan d'action national « Egalité 2015 – 2018 »	65.000
Participation de l'Etat à la réalisation d'actions positives dans le domaine de l'emploi	90.000

Comme dans le passé, presque 89% des crédits budgétaires du Ministère de l'Egalité des chances (MEGA) ont été destinés au frais de fonctionnement de structures d'accueil et de centres de consultation oeuvrant en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

En raison de l'importance de la masse salariale dans ces frais de fonctionnement et l'adaptation régulière de celle-ci notamment aux coûts de la vie, les crédits en question sont en constante augmentation.

La prise en considération de demandes de postes de personnel supplémentaire a été réduite au minimum. Le MEGA a - à côté du renforcement du personnel du nouveau foyer agrandi pour femmes - surtout renforcé la collaboration entre le service d'assistance aux victimes et le service de consultation et d'aide aux auteurs de violence.

Les crédits budgétaires en faveur du Conseil national des femmes ont accusé une progression exceptionnelle en raison de l'organisation d'une conférence internationale dans le cadre de la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne.

Pour ce qui est des crédits budgétaires propres au MEGA, ils respectent les lignes fixées par la circulaire budgétaire et sont, pour leur grande majorité, destinés à épauler les priorités politiques du nouveau gouvernement en matière d'égalité des femmes et des hommes.

L'atteinte des objectifs concrets et ambitieux, fixés par le programme gouvernemental de 2013 notamment en matière d'égalité dans la prise de décision, nécessite un suivi permanent rigoureux de l'évolution de la situation des femmes et des hommes. Voilà pourquoi le MEGA a initié les travaux pour instaurer un « Observatoire de l'Egalité », un outil pour professionnaliser le recueil et l'analyse des données en question par un expert externe.

Le MEGA a étendu le programme des actions positives, qui incite les entreprises à élaborer un plan d'action couvrant les domaines de l'égalité de traitement, de l'égalité dans la prise de décision et de l'égalité dans la conciliation entre travail et vie familiale, en augmentant le nombre d'entreprises participantes et en mettant en place un réseau d'échanges de bonnes pratiques.

L'information et la sensibilisation à la thématique de l'égalité entre hommes et femmes reste un volet important du travail du MEGA étant donné qu'une évolution de la société en vue d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes à tous les niveaux reste tributaire d'un changement des mentalités dans de nombreux domaines. C'est pourquoi les actions politiques continueront à être épaulées à la fois par une présence médiatique du MEGA et par des formations à l'attention d'une multitude d'acteurs.

Notons au passage que la campagne médiatique du MEGA : « Il est urgent d'évoluer. Ensemble. » a été dotée d'un « Silver Media Award » dans la catégorie « TV / cinéma ».

## **II. Organes de consultation et de collaboration du ministère de l'Égalité des chances (MEGA)**

### **A. Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes (CI)**

Le Comité interministériel à l'égalité entre hommes et femmes s'est réuni le 7 mai 2015. Figuraient à l'ordre du jour les points suivants :

1. Mot de bienvenue de Madame la Ministre
2. Présentation du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018
3. Organisation des travaux futurs
4. Divers

Après avoir brièvement présenté les dossiers prioritaires du MEGA, Madame la Ministre a annoncé des changements au niveau de la gouvernance afin d'optimiser le fonctionnement des structures en place en matière d'égalité des femmes et des hommes. Ainsi, les cellules de compétences en genre, qui n'ont pratiqué fonctionné dans aucun ministère, seront abrogées et les missions du Comité interministériel seront revues.

Le Comité aura deux missions principales : d'une part, il sera chargé du suivi de la mise en œuvre du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et d'autre part il servira de plate-forme d'échange entre le MEGA et les autres départements ministériels pour les dossiers susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité des femmes et des hommes.

Plusieurs membres du Comité ont par ailleurs informé sur l'intégration de la dimension du genre dans leurs travaux respectifs, notamment dans le cadre de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne.

Ainsi

- l'égalité des femmes et des hommes a figuré à l'ordre du jour du volet Recherche du Conseil Compétitivité ;
- dans le contexte des réformes des centres de recherche publics, une présence de 40% du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration a été inscrite dans la législation ;
- l'égalité des femmes et des hommes constitue un des piliers des politiques de développement durable et figurera parmi les nouveaux Objectifs du développement durable (ODD) de l'ONU pour la période de l'après 2015 ;
- dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, un accent permanent est mis sur la sensibilisation des jeunes filles (p.ex. initiative « girls only ») ;
- l'égalité entre hommes et femmes aura sa place dans le cadre des discussions autour de la réforme fiscale.

En raison des obligations des membres liées à la Présidence du Conseil de l'Union européenne, le Comité interministériel ne s'est pas réuni pendant la deuxième moitié de l'année.



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

Créé par un règlement grand-ducal du 27 novembre 1984, le Comité du Travail féminin est un organe consultatif du gouvernement chargé d'étudier soit de sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelle des femmes.

Composé de personnes représentant les organisations patronales et syndicales, du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) et de différents ministères et administrations, cet organe quadripartite est habilité à proposer de sa propre initiative, soit au Gouvernement, soit à la ministre de l'Égalité des chances, sa ministre de tutelle, des mesures qu'il estime être de nature à améliorer la situation des femmes.

En 2015, le Comité du Travail féminin s'est réuni six fois en assemblée plénière, à savoir le 19 janvier, 3 février, le 17 mars, le 7 juillet, le 14 septembre et le 7 décembre.

### Réunion du 19 janvier 2015

Le Comité a invité Madame Lydia Mutsch, Ministre de l'Égalité des chances qui a présenté la stratégie pour un meilleur équilibre homme/femme en matière de prise de décision que s'est fixée le Gouvernement qui s'est engagé à promouvoir la parité dans tous les domaines, politique et économique, et à tous les niveaux. Ainsi il entend aboutir à une représentation de 40% du sexe sous-représenté jusqu'en 2019 dans les conseils d'administration des établissements publics et des sociétés dans lesquelles l'Etat détient des participations.

Le programme gouvernemental prévoit des mesures concrètes d'encouragement pour les entreprises telles que les actions positives qui seront renforcées. Les entreprises participant au programme des actions positives établissent, après une analyse détaillée de la situation de leur personnel, un plan d'action comprenant des mesures spécifiques en matière d'égalité de traitement au niveau recrutement, conditions de travail, formation, rémunération, culture d'entreprise, et comprenant également des mesures en matière d'égalité dans la prise de décision où les entreprises se fixent des objectifs concrets en vue d'augmenter la participation du sexe sous-représenté dans leurs organes de décision ainsi que des mesures en matière de conciliation vie professionnelle, vie privée.

De nombreuses entreprises ont participé au programme actions positives et un réseau d'échange sera mis en place regroupant la centaine d'entreprises concernées avec un double objectif : offrir une plate-forme pour discuter des thématiques communes concrètes, échanger des bonnes pratiques et intéresser d'autres entreprises à suivre l'exemple.

La ministre a rencontré les chambres professionnelles qui ont été mises au courant de la stratégie gouvernementale en matière de prise de décision économique et leur a demandé de bien vouloir s'engager à contribuer à une meilleure accession des femmes aux fonctions dirigeantes.

### Réunion du 3 février 2015

Le Comité a félicité le Gouvernement pour l'instauration de quotas légaux pour le sexe sous-représenté au niveau politique et a salué la stratégie du ministère de l'Égalité des chances,

présentée lors de la dernière réunion par la ministre, pour un meilleur équilibre homme/femme dans la prise de décision économique, comme l'inscription systématique de l'objectif de 40% du sexe sous-représenté dans les bases légales et réglementaires sur la composition des conseils d'administration des établissements publics et des sociétés dans lesquelles l'Etat détient des participations, ainsi que le rappel des objectifs fixés par le programme gouvernemental lors des propositions de nomination d'administrateurs externes.

Le Comité approuve la mesure de suivi de l'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision économique qui sera assurée par le ministère de l'Économie.

Le Comité entend soutenir et promouvoir le Female Board Pool, plateforme destinée à favoriser les contacts entre les femmes membres de conseils d'administration et d'autres qui souhaiteraient occuper ce genre de poste. Le Female Board Pool qui dispose d'une base de données de quelque 400 profils de femmes pouvant faire valoir des compétences et expériences les plus diverses, est actif dans le coaching, le mentoring et le networking pour ses membres, dans la recherche de femmes candidates, de connaissances les plus récentes en matière de gouvernance de société, dans la consultance pour la sélection de nouveaux membres de conseil d'administration, ainsi que dans la formation sur tous les aspects de la gouvernance de société.

Le Comité soutient activement la position du Gouvernement en faveur du projet de directive européenne, validé par le parlement européen, qui stipule que le sexe sous-représenté doit avoir une représentation de 40% dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse. Pour les entreprises du secteur privé non cotées en bourse des mesures d'encouragement à souscrire à des objectifs concrets volontaires en matière d'égalité dans la prise de décision, telles que les actions positives, seront renforcées suivant le programme gouvernemental. Le Comité soutient pleinement le programme des actions positives ainsi que leur renforcement.

Les membres du Comité sont intéressés par le suivi concernant l'avis sur le projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, notamment concernant les délégués à l'égalité, l'établissement des plans à l'égalité entre femmes et hommes, les négociations entre partenaires sociaux en matière d'organisation du temps de travail, de formation professionnelle et de rémunération.

#### Réunion du 17 mars 2015

Le Comité a invité Monsieur Jean Ries, chef d'unité, marché du travail et éducation, auprès du STATEC, à présenter la partie "Emploi et revenus des femmes au Luxembourg" du rapport « Travail et cohésion sociale 2014 » publié par le STATEC.

L'enquête force de travail a débuté en 1983 et le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans a progressé depuis pour passer de 58,7% en 1983 à 65,8% en 2012. Cette hausse provient de l'augmentation du taux d'emploi des femmes qui est passé de 38,6% en 1983 à 59 % en 2012, tandis que celui des hommes a diminué pour passer de 78,7% à 72,5 %. La stratégie 2020 de la commission européenne préconise un taux d'emploi de 75% tant pour les hommes que pour les femmes des états membres de l'union européenne.

L'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes de 25 à 49 ans au Luxembourg est un des plus élevés comparé aux autres États membres de l'union européenne avec 15 points d'écart entre le taux des hommes (91%) et celui des femmes (76%). Malgré un taux d'emploi féminin au-

dessus de la moyenne européenne, le Luxembourg se situe en 9<sup>e</sup> position parmi les 28 États membres avec son taux d'emploi des femmes de 25 à 49 ans de 76%.

Si on analyse le taux d'emploi féminin de 25 à 49 ans en fonction du nombre d'enfants celui-ci se situe entre 80% pour les femmes sans enfants et 75 % pour les femmes jusqu'à 2 enfants et 50% au Luxembourg pour les femmes ayant 3 ou plus d'enfants (80% au Danemark et 70% en Belgique pour les femmes ayant 3 ou plus d'enfants).

La part de femmes de 25 à 49 ans travaillant à temps partiel se situe à 73% au Pays-Bas où le temps partiel est très répandu, 40% en Belgique, 27% en France et 34% au Luxembourg (avec 4% pour les hommes).

La part des femmes qui sont rémunérées au salaire social minimum est supérieure à celle des hommes à savoir 16% pour les femmes contre 8% pour les hommes.

L'écart entre les pensions des hommes et des femmes est en voie de réduction.

Pour les pensions de vieillesse, celles des femmes demeurent inférieures à celles des hommes, toutefois l'écart a diminué. Pour les pensions d'invalidité celles des femmes sont également inférieures à celles des hommes, toutefois l'écart a diminué et demeure bien moins important que pour les pensions de vieillesse étant donné que les salaires des bénéficiaires de pensions d'invalidité sont inférieurs.

Pour les pensions de survie dont les bénéficiaires sont majoritairement des femmes, l'écart en faveur des femmes a également diminué.

Au Luxembourg le taux de risque de pauvreté se situe en 2013 à 12% pour les femmes et à 11% pour les hommes.

Par ailleurs le taux de risque de pauvreté est bien plus élevé pour les familles monoparentales (40%) et une analyse de la situation des familles monoparentales s'impose notamment concernant la situation des femmes divorcées, des femmes sans travail ayant des enfants à charge.

Dans le cadre du suivi de l'avis du CTF sur le projet de loi (non encore adopté) portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, le Comité a retenu de rappeler deux dispositions concernant la mission de la délégation du personnel en matière d'égalité homme/femme, à savoir :

- l'article 414-3 concernant la proposition du CTF d'ajouter la collaboration de la délégation à l'établissement de plans d'égalité entre femmes et hommes comprenant entre autres les objectifs à atteindre, les actions positives projetées et les délais fixés pour la réalisation.
- l'article 414-15 concernant la proposition du CTF que les délégués à l'égalité puissent être désignés en dehors de la délégation du personnel à l'instar de ce qui est prévu pour les délégués à la sécurité et à la santé et qu'une formation au genre obligatoire pour les délégués à l'égalité soit introduite.

## Réunion du 7 juillet 2015

Le ministère de l'Égalité des chances a été invité à présenter aux membres du Comité le plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 qu'il a élaboré. Afin de documenter la responsabilité collective du Gouvernement en matière d'égalité des femmes et des hommes chaque département ministériel a été associé à l'élaboration du plan d'égalité et a été invité à identifier plusieurs objectifs spécifiques à réaliser dans son domaine de compétences respectif en faveur de l'égalité homme/femme.

Le ministère de l'Égalité des chances qui assure la coordination des travaux par le biais du Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes a été chargé de soumettre annuellement un rapport de mise en œuvre au Conseil de Gouvernement.

Les cellules de compétences en genre sont abolies et les missions du Comité interministériel réformées.

Le ministère de l'Égalité des chances propose des réunions régulières avec le réseau des délégués à l'égalité de la fonction publique pour lesquels le ministère organise également des formations régulières ensemble avec l'Institut national d'Administration publique.

Le gouvernement a adopté sa stratégie vers un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision en intervenant à deux niveaux :

- en matière politique la législation sur le financement des partis politiques prévoit des sanctions financières pour les partis politiques qui ne respectent pas le quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidats pour les prochaines élections législatives et européennes

- en matière économique le Gouvernement entend aboutir, moyennant une procédure formelle et transparente lors des nominations, à une représentation de 40 % du sexe sous-représenté jusqu'en 2019 au sein des conseils d'administration des établissements publics et des entreprises qu'il peut pourvoir en tant qu'actionnaire.

Le MEGA soutient la mise en place du Female Board Pool, banque de données comprenant des profils de femmes prêtes à prendre un mandat dans un conseil d'administration ; cette plateforme favorise les contacts entre les femmes membres de conseils d'administration et d'autres qui souhaiteraient occuper ce genre de poste, tout en assurant leur coaching.

Les entreprises qui participent volontairement au programme des actions positives sont incitées à se fixer des objectifs concrets de pourcentage de femmes dans les postes à responsabilité, les fonctions dirigeantes, les comités de direction, les conseils d'administration ; elles s'engagent par leur participation au programme à utiliser le logiciel LOGIB Lux, mis gratuitement à leur disposition par le MEGA, pour vérifier si leur structure salariale garantit l'égalité salariale.

Le MEGA entend intéresser tous les acteurs économiques au programme des actions positives grâce à une étroite coopération avec la chambre de commerce et la chambre des métiers, des projets actions positives pouvant être réalisés dans les petites, moyennes et grandes entreprises, tous secteurs confondus (y compris les secteurs typiquement masculins ou typiquement féminins).

Concernant les priorités politiques des autres ministères en matière d'égalité des femmes et des hommes on note des actions à caractère général prévues dans les différents ministères:

- statistiques ventilées homme/femme
- meilleur équilibre homme/femme lors des nominations ; traitement égalitaire de candidatures lors de procédures de sélection dans tous domaines et à tous niveaux
- politique d'information neutre en genre ; lutte contre les stéréotypes dans tous domaines et à tous niveaux
- soutien du sexe sous-représenté (encouragement des femmes à la création d'entreprise, à s'orienter vers des métiers scientifiques, techniques, informatiques...)
- soutien de l'indépendance économique égale des hommes et des femmes
- conciliation vie professionnelle/vie privée
- soutien des domaines de compétences en faveur de la famille (au niveau de la politique de coopération, d'imposition, de santé, de sécurité sociale...)

Le Comité regrette que son avis sur le projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, qui a été adopté le 2 juillet 2015, n'a pas été retenu concernant la mission de la délégation du personnel en matière d'égalité homme/femme, notamment au niveau de l'article 414-3 concernant la collaboration de la délégation à l'établissement de plans d'égalité entre femmes et hommes.

#### Réunion du 14 septembre 2015

Le Comité a préparé un avis concernant les mesures concrètes reprises dans le nouveau plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 présenté par ministère de l'Égalité des chances lors de la réunion du 7 juillet.

Le Comité a noté que le Gouvernement utilise tantôt l'expression « égalité des chances » tantôt « égalité », respectivement « égalité de traitement ». C'est dans un souci de cohérence que le Comité recommande au Gouvernement d'adapter sa terminologie et de notamment désigner le Ministère qui est en charge de l'égalité entre femmes et hommes « Ministère de l'Égalité entre femmes et hommes ».

Le Comité a apprécié la méthode d'associer directement les autres ministères au plan d'égalité, ce qui permet d'améliorer leur implication dans les politiques d'égalité entre femmes et hommes.

Le Comité a noté que l'équilibre dans la prise de décision représente une des priorités du plan et que pratiquement tous les ministères souscrivent expressément à l'objectif d'une représentation équitable entre femmes et hommes aux postes de décision.

Le Comité approuve le programme des actions positives, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, en tant qu'action de sensibilisation en matière d'égalité dans l'emploi.

Le Comité a partagé l'avis que les formations soient un instrument fondamental de la politique d'égalité.

Le Comité a salué le projet d'étude du Ministère de l'Économie concernant les avantages et désavantages du statut d'indépendant par rapport à celui de salarié.

L'encadrement de la petite enfance et de la jeunesse ainsi que l'éducation sont très importants en matière d'égalité et les structures d'accueil ainsi que les établissements scolaires ont un rôle primordial dans la déconstruction des rôles stéréotypés. Le Comité salue les initiatives de sensibilisation dans le domaine des orientations dites atypiques tout en regrettant que ni la question du contenu des programmes tant éducatifs que scolaires, ni celle de la formation des personnes encadrantes ne soient abordées.

Le Comité est déçu que le partage obligatoire des droits à pension en cas de divorce n'ait pas été retenu comme prioritaire et a insisté pour que la question de l'individualisation des droits sociaux soit résolue.

#### Réunion du 7 décembre 2015

Le volet droit du travail du projet de loi 6892 ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant modification du Code du travail est présenté par le ministère de l'Égalité des chances au Comité qui va émettre un avis en la matière:

- Jusqu'à présent l'employeur qui recrute une personne qui appartient au sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminés peut adresser une demande d'aide à l'embauche au ministère de l'Égalité des chances qui la transmet au STATEC pour avis. Finalement la demande de l'employeur est envoyée par le MEGA après réception de l'avis du STATEC au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. Afin d'accélérer la procédure le projet de loi prévoit que la demande de l'employeur soit directement adressée au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

- Les entreprises ayant obtenu l'agrément ministériel pour leur projet Actions positives s'engagent à se fixer des objectifs concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision. Elles indiquent au moment de la réception de l'agrément le nombre de femmes et d'hommes qui se trouvent au conseil d'administration, au comité de direction et au niveau des postes de direction et communiquent à nouveau le nombre de femmes et d'hommes à ces niveaux de fonctions dirigeantes deux ans après l'obtention de l'agrément.

- La vérification de l'égalité salariale fait partie de l'analyse de la situation en matière d'égalité homme/femme réalisée auprès des entreprises qui participent au programme des actions positives. Le ministère de l'Égalité des chances impose à toute entreprise qui a obtenu l'agrément ministériel pour son projet d'action positive l'utilisation du logiciel LOGIB-LUX qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes. Le logiciel peut être téléchargé gratuitement du site du ministère. L'entreprise n'est pas obligée de dévoiler les résultats de l'analyse des salaires, mais elle fournit la preuve de l'utilisation du logiciel en transmettant un certificat d'utilisation au MEGA. L'entreprise obtient un rapport détaillé analysant sa structure de salaire, identifiant d'éventuels écarts et proposant des pistes en vue d'améliorer la situation.

L'employeur qui ne respecte pas l'égalité de salaire est punissable et passible d'une amende pouvant aller de 251€ à 25.000 €. En cas de récidive dans un délai ne dépassant pas 2 ans la peine maximale peut être doublée à 50.000 €.

La compétence pour contrôler l'application des dispositions du Code du travail en matière d'égalité salariale est attribuée à l'Inspection du Travail et des Mines.

## **C. Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence**

### Introduction

Créé par règlement grand-ducal du 24 novembre 2003, le Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence est un organe consultatif. Le Comité centralise et étudie les statistiques visées à l'article III de la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique. Il examine en outre la mise en œuvre ainsi que les problèmes d'application pratique de la loi. Le Comité assume ainsi un rôle indispensable de forum de discussion entre les différents acteurs concernés en vue d'une meilleure coopération dans cette matière sensible.

Au cours de l'année 2015, le Comité s'est réuni à quatre reprises : le 24 février, le 28 avril, le 30 juin, le 22 septembre et le 17 novembre. Le rapport au gouvernement pour l'année 2014 a été analysé et adopté par le Conseil de gouvernement dans sa réunion du 28 avril 2015.

### Composition

Au cours de 2015, la composition du Comité a connu des changements. En date du 20 mars 2015, Mme Laurence Bouquet, représentant le service d'aide aux auteurs de violence domestique Riicht eraus, a été nommé membre effectif en remplacement de M. Georges Haan.

La composition du Comité au 31 décembre 2015 est donc la suivante :

	<b>Membres effectifs</b>	<b>Membres suppléants</b>
<b>Ministère de l'Égalité des chances</b>	Isabelle Schroeder (Présidence) Ralph Kass (Vice-Présidence)	Henri Feltgen Andrée Hauptert
<b>Ministère de la Justice</b>	Pascale Millim	Nancy Carier
<b>Ministère de la Sécurité intérieure</b>	Martine Schmit	Marc Becker
<b>Police Grand-Ducale</b>	Kristin Schmit	Myriam Meyer
<b>Parquet du Tribunal d'Arrondissement Luxembourg</b>	Doris Woltz	Laurent Seck
<b>Parquet du Tribunal d'Arrondissement Diekirch</b>	Aloyse Weirich	Caroline Godfroid
<b>Service d'assistance aux victimes de violence domestique</b>	Joëlle Schranck Monique Blitgen	Olga Strasser Céline Gérard
<b>Service d'aide aux auteurs de violence domestique</b>	Laurence Bouquet Gilles Dhamen	Daniela Cabete Rita Thill

## Résumé des travaux du Comité au cours de 2015

Dans sa réunion du 24 février 2015, le Comité a préparé la conférence du 5 mars sur les résultats de l'étude réalisée par le Luxembourg Institute of Health sur les causes de la violence domestique au Luxembourg. De plus, le Comité a reçu des représentants du Laboratoire National de la Santé pour renseigner sur l'état d'avancement du projet de la « Opferambulanz », étant donné que cette dernière peut constituer un outil important en matière d'identification des victimes de violence domestique.

Dans sa réunion du 28 avril 2015, le Comité avait fait une analyse critique des points positifs et négatifs de l'étude précitée du LIH et tiré des conclusions de la conférence du 5 mars 2015. Le Comité a également évoqué les conditions sous lesquelles la coopération entre le SAVVD et le Riicht eraus doit fonctionner à l'avenir. Cette coopération est prévue par la loi modifiée sur la violence domestique, sans pour autant fournir des détails sur les modalités d'une telle coopération.

Dans sa réunion du 30 juin 2015, le Comité avait discuté ensemble avec Mme Lydia Mutsch, ministre de l'Égalité des chances, les différentes recommandations formulées par le LIH dans le cadre de son étude sur les causes de la violence domestique au Luxembourg. La ministre a interpellé les différents représentants des institutions faisant partie du Comité pour recevoir leur appréciation respective des suites à donner à ces recommandations. Par ailleurs, les représentantes du service Psy-Ea ont présenté leur projet « Dem Ben säin Geheimnis » comme projet de bonne pratique en matière de l'encadrement des enfants victimes de violence domestique.

Dans sa réunion du 22 septembre 2015, le Comité avait invité Mme Justine Glaz-Ocik, experte allemande en matière du concept du « Risk Management » pour évaluer le risque de survenance de violences de la part d'un auteur. L'experte a mis sur pied un système intitulé « Dyrias (Dynamisches Risiko Analyse System) » qui est aujourd'hui appliqué par certaines associations et institutions publiques. Les membres du Comité se sont renseignés sur les arguments du pour et du contre ce système dans le cas d'une application au Luxembourg.

Dans sa réunion du 17 novembre 2015, le Comité s'est entre autres concentré sur la coopération entre les services SAVVD et Riicht eraus avec le Parquet ainsi qu'avec la Police Grand-Ducale, dans le cadre de la communication d'information dans des cas plus précis de violence domestique demandant une collaboration plus accentuée entre les différents acteurs.

## **D. Comité des actions positives**

Le Comité des Actions Positives a été créé par un règlement grand-ducal du 25 octobre 1999 dans le cadre de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Composé de personnes représentant les chambres de commerce, des métiers et des salariés ainsi que de différents ministères et administrations, le Comité des Actions Positives est chargé d'émettre un avis sur tout projet d'action positive.



En 2015, le Comité des Actions Positives s'est réuni deux fois, à savoir le 26 février et le 2 décembre.

#### Réunion du 26 février 2015

Suite à la présentation de leur plan d'action par l'entreprise E-Kenz qui est active dans le domaine TIC des technologies de l'information et de la communication et par l'hôtel Le Royal, les projets d'action positive des deux entreprises sont avisés favorablement par le comité et l'agrément ministériel valable pour une durée de deux ans est accordé à E-Kenz et à l'hôtel Le Royal, en même temps qu'une subvention pour la mise en œuvre de leur projet d'action positive.

Le Comité est informé qu'en date du vendredi 27 février le ministère de l'Égalité des chances a présenté son programme des actions positives en faveur de l'égalité des femmes et des hommes sur le lieu de travail lors du lunchmeeting « actions positives en faveur de l'égalité dans les entreprises artisanales » organisé par la chambre des métiers. Une dizaine d'entreprises de l'artisanat se sont inscrites pour participer à l'événement. L'entreprise Cimalux a été invitée pour illustrer la mise en œuvre de son projet d'actions comme exemple de bonne pratique afin d'intéresser d'autres entreprises à participer au programme.

#### Réunion du 2 décembre 2015

Suite à la présentation de leur plan d'action par Compass Group qui regroupe 3 pôles d'activités : le pôle de la restauration (Eurest, Rosell Traiteur, Automat'Services,), le pôle du nettoyage (Innoclean, Inno'Services) et le pôle des services de soins (Novelia, Camille, Am Schnëttbesch) et par Caceis Bank les projets d'action positive des deux entreprises sont avisés favorablement par le comité et l'agrément ministériel valable pour une durée de deux ans est accordé à Compass Group et Caceis Bank en même temps qu'une subvention pour la mise en œuvre de leur projet d'action positive.

Le Comité est informé des actions positives en cours dans le secteur privé:

- les plans d'action de Victor Buck Services et de Capita sont en voie de réalisation et seront finalisés en décembre et présentés au comité en janvier 2016,
- les résultats de l'enquête de Le Foyer assurances ont été présentés en septembre 2015 et le plan d'action est en voie de réalisation et sera finalisé en 2016,
- les résultats de l'enquête de Ferber Hair and Style et de Stëftung Hëllef Doheem ont été présentés en octobre 2015 et les plans d'action sont en voie de réalisation et seront finalisés en 2016,
- Orange Communications a fait sa demande de participation en avril 2015 et l'enquête a été réalisée en novembre 2015,
- LUXAIR a fait sa demande de participation en juin 2015 et l'enquête a été réalisée en novembre 2015,
- Onet a fait sa demande de participation en septembre 2015 et l'enquête a été réalisée en novembre 2015,
- Brink's Security a fait sa demande de participation en octobre 2015 et l'enquête a été réalisée en novembre 2015,
- Axa Assurances a fait sa demande de participation en septembre 2015 et l'enquête sera réalisée en février 2016,

- Atos a fait sa demande de participation en septembre 2015 et l'enquête a été réalisée en novembre 2015,
- Kurt Salmon a fait sa demande de participation en octobre 2015 et l'enquête sera réalisée en janvier 2016,
- Ernst & Young a fait sa demande de participation en octobre 2015 et l'enquête sera réalisée en 2016,
- le programme AP sera présenté par le MEGA en janvier 2016 chez Banque Luxembourg, DZ Privatbank, la Crèche les P'tits Bouchons, DuPont de Nemours en vue d'une demande de participation au programme prochainement et des rendez-vous sont prévus chez Avery Dennison, Tralux, Hitec, Autopolis, Muller & Wegener, DHL Express, Ampacet et Polygone.

Le Comité est informé qu'en date du vendredi 12 novembre le ministère de l'Égalité des chances a présenté son programme des actions positives en faveur de l'égalité des femmes et des hommes sur le lieu de travail lors du lunchmeeting « actions positives en faveur de l'égalité dans les entreprises artisanales » organisé par la chambre des métiers. Une dizaine d'entreprises de l'artisanat se sont inscrites pour participer à l'événement. Ferber Hair and Style a été invité pour illustrer la mise en œuvre de son projet d'actions comme exemple de bonne pratique afin d'intéresser d'autres entreprises à participer au programme.

Le Comité est informé des actions positives réalisées en 2015 dans le secteur public:

- le ministère de la Santé, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, le Département de l'aménagement du territoire, l'administration du Cadastre et de la Topographie et l'administration des chemins de fer ont participé au programme actions positives en 2015,
- les administrations communales de Remich, de Luxembourg, de Diekirch et de Betzdorf ont participé au programme actions positives en 2015.

### III. Représentation du ministère de l'Égalité des chances dans les organes gouvernementaux

En 2015, le ministère de l'Égalité des chances a été représenté dans les organes suivants :

- Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes
- Comité interministériel à la Jeunesse
- Comité interministériel de l'intégration
- Comité interministériel aux droits de l'enfant
- Comité interministériel de coordination de la coopération transfrontalière au sein de la Grande région
- Comité interministériel de coordination de la politique européenne
- Comité interministériel de la stratégie pour l'inclusion sociale
- Comité interministériel pour la coopération au développement
- « Groupe Mondorf » – chargés des relations publiques des départements ministériels
- Comité à la Simplification administrative
- Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence
- Comité de sélection du Fonds Asile, Migration et Intégration (AMIF)
- Comité de suivi de la lutte contre la traite des êtres humains
- Comité des actions positives
- Comité des correspondants européens
- Comité du travail féminin
- Comité national pour la promotion de l'esprit d'entreprise
- Comités de suivi et d'évaluation du programme « Compétitivité régionale et emploi 2007-2013 » du Fonds social européen, de LEADER+, d'INTERREG et du FEDER
- Commission d'Harmonisation et la Commission paritaire instituées dans le cadre de la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique
- Commission des Domiciliations
- Commission interdépartementale du développement durable
- Commission interministérielle de l'informatique
- Commission spéciale en matière de harcèlement
- Conseil supérieur de la Protection nationale
- Groupe de suivi du Guide « L'Égalité dans la communication publique »
- Réseau interministériel « Europe 2020 »
- Comité de surveillance du SIDA
- Commission paritaire réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines sociale, familial et thérapeutique
- Comité interministériel pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH) et du Plan d'action « Handicap »
- Groupe de travail « Plan d'action national Suicide »
- Groupe de travail interministériel « Plan d'action national Education sexuelle et affective »
- Groupe de travail interministériel « Troubles psychiques et psychologiques dans le secteur conventionné »

## **IV. Activités du ministère de l'Égalité des chances au niveau national**

### **A. Le domaine législatif**

#### **1. Projet de loi**

**Projet de loi ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant**

- 1. modification du Code du travail**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques**

(document parlementaire n° 6892)

L'avant-projet de loi a pour objet de transposer certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 tombant de manière directe ou indirecte sous le champ de compétences du ministère de l'Égalité des chances. Il est accompagné d'un avant-projet de règlement grand-ducal ayant le même objet.

Le texte modifie le Code du travail sur 3 points :

- simplification de la procédure pour bénéficier d'une aide financière en cas d'embauche d'un travailleur du sexe sous-représenté ;
- précision des conditions pour bénéficier d'une aide financière dans le cadre du programme dit des Actions positives, au niveau du respect de l'égalité de salaire entre hommes et femmes et au niveau de la prise de décision ;
- inscription du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes.

La législation sur le financement des partis politiques est modifiée dans le but d'y inscrire l'obligation pour les partis politiques de garantir un quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidatures pour les élections législatives et européennes. Pour des raisons à la fois de lisibilité et de sécurité juridique, le présent avant-projet de loi prend comme paramètre de calcul le nombre de personnes physiques au lieu des pourcentages retenues par la stratégie du Gouvernement.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 14 octobre 2015.

#### **2. Projet de règlement grand-ducal**

**Projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant**

- 1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères ;**

- 2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence ;**
- 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Le projet de règlement grand-ducal a pour objet de mettre en œuvre certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes des chances 2015-2018, adopté par le Gouvernement en mars 2015.

Deux des mesures prévues dans ce plan sont en effet la révision des missions du Comité interministériel à l'égalité entre hommes et femmes, dans un but de les alléger, et l'abolition des cellules de compétences en genre dans les mesures.

Ensuite, la base réglementaire du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence est adaptée aux pratiques administratives en cours, devenues nécessaires notamment suite à la réforme de la législation sur la violence domestique en 2013 qui prévoit la collaboration des services prenant en charge les auteurs de violence domestique aux travaux dudit Comité.

Finalement le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est abrogé, étant donné que l'avant-projet de loi ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant 1. modification du Code du travail, 2. modification de l'article 93 de la loi électorale modifiée du 18 février 2003, 3. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques, inscrit l'égalité de salaire entre hommes et femmes au Code du travail.

Le projet de règlement grand-ducal a été introduit dans la procédure réglementaire au cours du mois d'octobre 2015.

## **B. Le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes**

### **1. Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018**

Le plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 a été approuvé par le Conseil de Gouvernement en date du 6 mars 2015.

(pour mémoire) Afin de documenter la responsabilité collective du gouvernement en matière d'égalité des femmes et des hommes, la procédure d'élaboration du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 a été modifiée en vue d'y associer de manière plus directe et plus concrète chaque département ministériel.

C'est pour cette raison que chaque département ministériel a été invité à identifier 3 à 5 objectifs spécifiques à réaliser dans les années à venir dans son domaine de compétences respectif.

Le Plan 2015-2018 a finalement été établi sur plusieurs bases :

- Le programme gouvernemental de 2014 ;
- Les principales conclusions de l'évaluation scientifique du Plan d'égalité des femmes et des hommes (PAN Egalité) 2009-2014 ;
- Les priorités politiques du Ministère de l'Égalité des chances ;
- Les priorités politiques identifiées en matière d'égalité des femmes et des hommes par les autres départements ministériels.

Une version de travail du Plan 2015-2018 a été circulée au mois de décembre 2014 à l'ensemble des départements ministériels par le biais de leurs représentants au Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes et a été approuvée par procédure écrite se terminant le 13 janvier 2015.

Chaque département ministériel est responsable pour la mise en œuvre des objectifs spécifiques qu'il a été invité à identifier et qui sont repris dans le présent projet de Plan d'action.

Vu sa composition, le Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes est prédestiné à servir de plate-forme pour suivre la mise en œuvre, au niveau du gouvernement, des politiques d'égalité des femmes et des hommes, et plus particulièrement du nouveau PAN Egalité 2015-2018.

Annuellement, un rapport de mise en œuvre du PAN Egalité 2015-2018 sera adressé au Gouvernement.

## **2. Politique communale d'égalité des femmes et des hommes**

Le 15 juin 2015, Madame Lydia Mutsch, ministre de l'Égalité des chances, a rencontré des représentantes des commissions à l'égalité des 6 communes réunies au sein de la « Nordstad », à savoir Ettelbruck, Diekirch, Erpeldange, Bettendorf, Colmar-Berg et Schieren. A l'ordre du jour figuraient entre autres la représentation des femmes et des hommes en politique et la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Dans le cadre de la présentation des priorités politiques respectives, les discussions ont notamment porté sur l'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision locale où la ministre a souligné l'importance des actions de sensibilisation pour augmenter le pourcentage de candidats féminins lors des prochaines élections communales qui auront lieu en 2017.

Par ailleurs, Madame Mutsch a lancé un appel aux communes présentes pour participer au programme dit des actions positives du ministère de l'Égalité des chances.

En plus, elle leur a assuré son soutien dans leur projet de signer la Charte européenne.

### 3. Sensibilisation par la formation

#### Formation de base

Depuis 2011, le ministère de l'Égalité des chances dispense une formation de base sur la politique de l'égalité entre femmes et hommes à l'Institut national d'Administration publique (INAP) pour candidats stagiaires toutes carrières confondues, fonctionnaires et employés, engagés auprès de l'État et des communes. Cette formation est obligatoire pour toutes les carrières et comporte en principe 3 séances à deux heures de cours.

En légère augmentation depuis 2011, le nombre des formations de base se situe entre 30 et 35 unités avec un nombre de participants très variable suivant les classes allant de 6 jusqu'à 30 et même 40 personnes. La fluctuation de la composition des classes exige une certaine flexibilité aux formateurs et formatrices quant à l'approche pédagogique. En 2015, deux formateurs du ministère ont été désignés pour les formations de base à l'INAP.



#### Formations continues

Depuis octobre 2014, le ministère propose en collaboration avec l'Institut national d'Administration publique deux jours de formation continue pour **délégués à l'égalité** dans la Fonction publique. Trois formatrices ont été désignées pour dispenser cette formation deux à trois fois par an. En 2015 trois cours ont eu lieu avec environ 50 participants ce qui constitue un nombre limité de personnes acceptée pour ce genre de séminaire.

Ces formations ont trouvé une certaine extension dans les discussions et échanges lors des réunions du **réseau** des délégués à l'égalité (voir plus loin) organisées au ministère de l'Égalité des chances. En 2015, 113 délégués à l'égalité ont été officiellement désignés dans cette fonction, dont 86 femmes et 27 hommes.

#### Formations sur demande

En 2015, des formations spécifiques sur demande ont été dispensées à l'Université de Luxembourg à Walferdange, au Centre militaire à Diekirch, ainsi qu'au Centre pénitentiaire de Givenich.

Une séance d'information sur la politique de l'égalité femmes-hommes a été organisée sur demande de la Faculté des Lettres, des Sciences Humaines, des Arts et des Sciences de l'Éducation auprès des étudiants en bachelier. À l'aide d'exemples concrets, cette présentation donnait un aperçu sur les thèmes prioritaires actuels traités par le programme gouvernemental 2013-2018 en matière de gender mainstreaming.

Depuis le 2<sup>e</sup> semestre 2015, une formation spécifique est également dispensée à intervalles réguliers au Centre militaire de Diekirch sur le thème de l'égalité de traitement et des différentes formes de discrimination en milieu professionnel.

Deux formatrices prennent en charge ces séances interactives qui souhaitent alterner information de base théorique et travaux pratiques avec le personnel militaire.

Au niveau international, il existe plusieurs démarches pour mettre le thème du genre dans les formations du secteur de la sécurité. En effet, ces formations sont devenues un outil de base non seulement pour promouvoir l'accès des femmes aux carrières militaires mais, également, pour traiter des comportements face aux discriminations au sein des équipes de militaires, ceci dans un souci de moderniser et professionnaliser davantage les corps de l'armée.

#### Au-delà des formations pour l'égalité : les études universitaires comme moyen efficace de sensibilisation

En juillet 2015 a été clôturé un projet de recherche pluriannuel conclu avec l'Université de Luxembourg sur les stéréotypes dans les jeux vidéo et les paroles de chanson.

Une des missions phares du ministère de l'Égalité des chances consiste à déconstruire les stéréotypes de genre qui peuvent freiner les femmes et les hommes à vivre pleinement leur choix de vie et assumer ensemble leurs rôles dans la société. La lutte contre les stéréotypes est d'ailleurs inscrite dans le programme gouvernemental, ancrée dans le Plan d'action national d'égalité depuis 2006 et figure régulièrement à l'agenda politique européen.



Les enquêtes de terrain du projet universitaire sur les médias de divertissement ont confirmé que les stéréotypes y restent bien ancrés. L'étude menée par l'Université du Luxembourg a mis en lumière que les jeux nous présentent des protagonistes stéréotypés et essentiellement au comportement à connotations masculines. L'industrie de divertissement semble donc créer des jeux essentiellement pour les garçons sans mettre en valeur des caractères de jeu qui puissent plaire davantage aux filles. De plus, quand des personnages féminins apparaissent, ils sont souvent très sexualisés.

La console de jeu reflète et reproduit des normes sociétales stéréotypées et les résultats de l'étude ont permis de le confirmer. Voir le détail du projet sur : [www.mega.public.lu](http://www.mega.public.lu)

## **4. Marché du travail**

### **4.1. Programme des actions positives dans le secteur privé de l'économie**

Le programme des actions positives permet aux entreprises soucieuses de créer une égalité de fait au sein de leur structure, de souscrire à la transposition de l'égalité hommes/femmes dans trois domaines prioritaires, savoir :

- 1) égalité de traitement des femmes et des hommes,
- 2) égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision,
- 3) égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.



Cette année encore des entreprises provenant de différents secteurs d'activité de l'économie ont participé au programme des actions positives.

Ainsi huit entreprises ont signé une convention avec le ministère de l'Égalité des chances en vue de participer au programme des actions positives, à savoir Atos, Axa Assurances, Brink's Security, Ferber Hair and Style, Luxair, Onet, Orange Communications, Stëftung Hëllef Doheem.

Des plans d'actions, avec des mesures en faveur de l'égalité hommes/femmes, ont été élaborés en 2015 avec quatre entreprises, à savoir Caceis Banque, Compass Group, E-Kenz et l'hôtel Le Royal.

À l'issue de la présentation de leur plan d'actions au comité des actions positives, chacune de ces quatre entreprises a obtenu un agrément ministériel de même qu'un aide financière de la part de l'État.

L'idée est de responsabiliser les entreprises en matière d'égalité des sexes, et de les pousser à créer une véritable culture de l'égalité au sein de leur établissement.

#### Remise du label ACTIONS POSITIVES

Le 13 mai 2015 le label « ACTIONS POSITIVES » a été décerné par la ministre de l'Égalité des chances à sept entreprises pour avoir transposé leur plan d'actions dans le cadre de leur participation au programme des actions positives: Adecco, la Banque Raiffeisen, la BGL BNP Paribas, BSH électroménagers, Luxlait, PricewaterhouseCoopers et la Société Générale Bank&Trust.

#### **4.2. Programme des actions positives dans le secteur public de l'économie**

Le programme gouvernemental 2009-2014 a prévu d'étendre le programme des actions positives auprès des entreprises du secteur privé au secteur public de notre économie.

En 2015 les administrations publiques et ministères suivants ont posé leur candidature de participation au programme des actions positives :

- l'Administration des chemins de fer,
- l'Administration du Cadastre et de la Topographie,
- le Département de l'aménagement du territoire,
- le ministère de la Santé,
- le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Certaines communes ont également posé leur candidature de participation au programme des actions positives en 2015, savoir :

- l'Administration communale de Betzdorf,
- l'Administration communale de Diekirch,
- l'Administration communale de Luxembourg,
- l'Administration communale de Remich.

Une actualisation de l'étude « les femmes et les hommes dans la prise de décision économique » a été ordonnée par le ministère de l'Égalité des chances auprès du LISER (anciennement CEPS/Instead). L'étude permet de mesurer l'évolution de la situation des femmes et des hommes en termes de prise de décision dans les entreprises du secteur privé installées sur le territoire luxembourgeois.

L'étude sera publiée au début de l'année 2016.

### **4.3. Mise en œuvre du programme des actions positives**

#### Définition de l'action positive

L'action positive est un ensemble de mesures permettant d'établir une égalité de fait entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (recrutement, conditions de travail, rémunération, promotion, formation...) et à tous les niveaux de l'entreprise.

La loi concernant la mise en œuvre du plan d'action national pour l'emploi 1998 constitue la base légale pour le ministère de l'Égalité des chances pour soutenir les entreprises dans la réalisation de mesures spécifiques dans le but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes. Ces dispositions légales ont été intégrées dans le Code du travail.

#### Objet de l'action positive

Les actions positives dans les entreprises du secteur privé s'inscrivent dans le contexte d'une politique luxembourgeoise et européenne de promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur le lieu du travail. Les actions positives sont une des mesures du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes adopté en 2006 par le Gouvernement de l'époque et reconduit par le Gouvernement de 2009. Pour le nouveau Gouvernement en place depuis le 4 décembre 2013 le programme des actions positives reste une priorité dans le domaine du travail et de l'emploi. Le nouveau programme gouvernemental préconise le renforcement de mesures d'encouragement concrètes telles que les actions positives aussi bien au niveau des entreprises privées qu'au niveau des institutions publiques.

Le programme des actions positives est en effet l'outil premier de sensibilisation des acteurs économiques dans la mesure où il permet aux entreprises participantes d'élaborer un plan d'actions axé sur trois thèmes prioritaires :

- l'égalité de traitement des femmes et des hommes,
- l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision,
- l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

La transposition de la directive européenne de 2002 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement des femmes et des hommes concernant l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, vient renforcer la base légale des actions positives.

## Thèmes prioritaires du programme

Le programme des actions positives comprend les 3 thèmes prioritaires suivants :

- l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans la vie professionnelle avec égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale, égalité au niveau recrutement et engagement, égalité au niveau formation et qualification professionnelles, égalité en matière de culture d'entreprise,
- l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision avec égalité dans la formation et la promotion professionnelles et accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilité,
- l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

## Démarche à suivre

### *Phase préparatoire*

Les entreprises qui veulent s'investir dans une démarche d'actions positives soumettent une lettre de motivation au ministère de l'Égalité des chances avec un aperçu de la situation actuelle concernant l'égalité hommes/femmes dans l'entreprise, une fiche portrait de l'entreprise ainsi que des certificats de conformité aux obligations vis-à-vis des organismes de la Sécurité Sociale, de l'Administration de l'Enregistrement et des domaines, de l'Administration des Contributions directes.

Le dossier de l'entreprise est soumis pour avis au Comité des actions positives qui se compose de représentant-e-s de différents ministères et administrations et de représentant-e-s des chambres professionnelles.

En cas d'avis favorable, une convention, définissant les conditions de collaboration dans le cadre de l'élaboration d'un projet d'actions positives, est conclue entre le ministère de l'Égalité des chances et l'entreprise.

### *Phase d'analyse*

Des experts conseils sont chargés de faire, aux frais du ministère de l'Égalité des chances, une analyse scientifique des données de l'entreprise ainsi qu'une enquête auprès du personnel.

### *Phase d'élaboration d'un projet d'actions positives*

Un groupe de projet est créé, qui se compose, d'une part pour l'entreprise, de membres de la direction, du/de la responsable des ressources humaines, de la délégation du personnel, le cas échéant du Comité mixte de l'entreprise ainsi que du/de la délégué-e à l'égalité et d'autre part de fonctionnaires de l'État et d'experts conseils associés. Le groupe de projet est chargé de sensibiliser et d'informer le personnel de l'entreprise concernant le projet d'actions positives, de l'encourager à participer à l'enquête. Les résultats de l'enquête et de l'analyse sont communiqués à la direction de l'entreprise, au groupe de projet et au personnel. Le groupe de projet élabore, en fonction des résultats de l'enquête et de l'analyse, un projet d'actions positives comprenant des mesures en faveur de l'égalité.

### *Phase de réalisation du projet d'actions positives*

L'entreprise fait une demande d'obtention d'agrément ministériel et de subvention pour le projet d'actions positives finalisé qui est présenté pour avis au Comité des actions positives.

En cas d'approbation, l'entreprise obtient l'agrément ministériel et une subvention pour les actions mises en place.

### *Phase d'évaluation*

Toutes les mesures réalisées sont documentées et évaluées afin de pouvoir être transférées à d'autres entreprises.

L'agrément ministériel est valable pour une durée de deux ans. Les entreprises s'engagent à réaliser les mesures de leur plan d'actions dans les deux ans qui suivent la remise de l'agrément ministériel.

Un label « actions positives » est décerné chaque année aux entreprises qui ont intégralement transposé leur plan d'actions dans le cadre de leur participation au programme susmentionné et leur adhésion à un réseau spécialement créé à cet effet leur permettra d'échanger leurs bonnes pratiques.

### Actions positives réalisées

Les premières actions positives ont été organisées au sein des entreprises du secteur privé de l'économie à partir de 1999.

Au cours de l'année 2015, huit entreprises ont signé une convention avec le ministère de l'Égalité des chances en vue de participer au programme des actions positives, à savoir Atos, Axa Assurances, Brink's Security, Ferber Hair and Style, Luxair, Onet, Orange Communications, Stëftung Hëllef Doheem.

Des plans d'actions, avec des mesures en faveur de l'égalité hommes/femmes, ont été élaborés en 2015 avec quatre entreprises, à savoir Caceis Banque, Compass Group, E-Kenz et l'hôtel Le Royal.

Les quatre projets d'actions positives présentés au Comité des actions positives ont tous été avisés favorablement par le Comité et l'agrément ministériel valable pour une durée de deux ans leur a été accordé.

Une subvention pour la mise en œuvre de leur projet d'actions positives a également été allouée à toutes ces entreprises ayant obtenu l'agrément ministériel.

Les actions positives ont pour objectif de réaliser l'égalité de fait dans le monde du travail, d'assurer le bien-être des salariés sur le lieu de travail, d'augmenter leur motivation et de réduire les fluctuations du personnel. Il en résulte une meilleure qualité du service.

Une bonne gestion des ressources humaines stimulant les capacités du personnel tant féminin que masculin contribue à l'épanouissement de tout un chacun et par conséquent augmente la performance.

Il s'agit de mettre à profit la diversité des compétences, du savoir-faire et des expériences des hommes et des femmes, leurs valeurs étant complémentaires.

L'objectif des actions positives est l'élimination des inégalités qui malgré une évolution lente, mais positive, subsistent toujours dans le monde du travail, comme le montre la 7<sup>e</sup> édition 2013 de l'étude réalisée par le CEPS/Institute for Development Policy, « Les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi ».

Jusqu'à présent une soixantaine d'entreprises de différents secteurs, industriel, construction, commerce, nettoyage, restauration, services, communication, bancaire et financier ont déjà participé au programme des actions positives, et un succès non négligeable a pu être enregistré auprès des sociétés qui se sont engagées en faveur de l'égalité homme/femme de sorte qu'il est dans l'intérêt de tous les acteurs impliqués de poursuivre les actions positives et le cas échéant de parfaire la méthode.

Les projets d'actions positives réalisés servent d'exemples de bonne pratique et, le cas échéant, d'autres promoteurs de projets d'actions positives auront la possibilité d'appliquer des mesures identiques adaptées à leur propre situation et besoins, l'intérêt étant de faire bénéficier un maximum de promoteurs des expériences et bonnes pratiques réalisées dans le cadre du programme des actions positives.

La Direction Générale Emploi de la Commission Européenne qui a fait réaliser une étude au niveau européen concernant les initiatives prises en faveur des employeurs afin de promouvoir l'égalité homme/femme sur le lieu de travail, a retenu le programme des actions positives comme une des bonnes pratiques qui ont été présentées et discutées lors d'une conférence à Bruxelles.

La mise en œuvre du programme actions positives dans les entreprises du secteur privé s'étant ainsi avérée fructueuse en matière de transposition de l'égalité de droit entre les femmes et les hommes dans la pratique, le Gouvernement avait décidé par son programme gouvernemental de 2009-2014 de l'étendre au secteur public.

Depuis 2011, dix-neuf administrations publiques et départements ministériels et depuis 2013 dix communes ont participé au programme des actions positives. En 2015 c'étaient l'administration des chemins de fer, l'administration du Cadastre et de la Topographie, le Département de l'aménagement du territoire, le ministère de la Santé, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ainsi que les communes de Betzdorf, Diekirch, Luxembourg et Remich qui ont posé leur candidature de participation au programme.

Le 13 mai 2015 le label « actions positives » a été décerné par la ministre de l'Égalité des chances à sept entreprises en signe de reconnaissance pour leur engagement exemplaire en matière d'égalité entre hommes et femmes par la transposition de leur plan d'actions dans le cadre de leur participation au programme des actions positives: Adecco, la Banque Raiffeisen, la BGL BNP Paribas, BSH électroménagers, Luxlait, PricewaterhouseCoopers et la Société Générale Bank&Trust.

#### **4.4. Greater Region Business Days**

##### Promotion du Réseau des entreprises dans le secteur privé

Le 16 et 17 juin 2015, le ministère de l'Égalité des chances a participé aux « Greater Region Business Days 2015 » moyennant un stand d'information sur les actions positives dans le secteur privé.

Lors d'un point presse sur le stand, Madame Lydia Mutsch, ministre de l'Égalité des chances avait abordé la thématique de la sous-représentation féminine dans l'économie locale, les buts à atteindre par la stratégie du gouvernement avant 2019 et les mesures concrètes servant à réduire les écarts et inégalités persistants. Elle avait particulièrement insisté sur le programme des actions positives et le réseau des entreprises ayant participé dans ce programme qui a été mis en place afin de favoriser l'échange des bonnes pratiques.

Dans le cadre des « Business Days », Madame la ministre avait également participé à une conférence interactive «Entrepreneuriat féminin & TIC» avec Carlo Thill, CEO de la BGL BNP Paribas, vice-président de la Chambre de commerce; Viviane Reding, députée européenne, ancienne vice-présidente de la Commission européenne; Martine Reicherts, directeur général de l'Office des publications de l'Union européenne; Prof. Dr. Eric Tschirhart, vice-recteur académique, Université du Luxembourg; Jean Diederich, président de l'APSI – Association des professionnels de la société de l'information et co-président de ICT Luxembourg, partenaire chez Kurt Salmon.

Lydia Mutsch a salué l'initiative de la Chambre de commerce qui a pour objet d'encourager l'implication des femmes dans le monde économique, particulièrement dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, domaine dans lequel les femmes demeurent largement sous-représentées. La ministre a souligné dans ce contexte l'importance pour les entreprises des TIC de participer au programme des actions positives du ministère de l'Égalité des chances. Ce programme a pour objet de promouvoir, entre autres, la présence des femmes dans le monde du travail, surtout dans les domaines souvent réservés aux hommes: «Notre économie a besoin d'hommes et de femmes qualifiés et motivés dans tous les secteurs. C'est une question d'égalité mais c'est en même temps un facteur de compétitivité» a argumenté Lydia Mutsch.

La ministre a mis en évidence le rôle des chambres professionnelles ainsi que des associations et réseaux œuvrant en faveur de la promotion du sexe sous-représenté dans le monde économique. Ces partenaires importants bénéficient du soutien du ministère pour la réalisation de projets servant à stimuler l'esprit d'entreprise auprès des femmes, en l'occurrence.

Pour clôturer l'évènement, la ministre avait invité à une grande réception « Networking » à laquelle était conviées tous les acteurs et partenaires du ministère.

#### **5. Domaine social**

##### **5.1. Violence domestique – Etude scientifique sur les causes de la violence domestique**

Le ministère de l'Égalité des Chances (MEGA) et le Luxembourg Institute of Health (LIH) avaient présenté le 4 mars 2015 à la presse les résultats d'une étude scientifique menée sur la violence

domestique au Luxembourg. Réalisée au département de Santé Publique par Dr Laurence Fond-Harmant, sous la direction de Dr Jean-Claude Schmit, l'étude permet de mieux comprendre la violence domestique au Luxembourg. D'abord axé sur la prévention, le projet a permis de répondre entre autres aux questions suivantes : Comment se caractérisent les victimes et les auteurs de violence domestique? Dans quelles situations sociales et culturelles vivent-ils ? Sont-ils exposés à la violence dans leur foyer ou dans leur communauté ? Quels sont les principaux facteurs de risque de la violence domestique?

Pourquoi un projet de recherche scientifique sur la violence domestique au Luxembourg? En décembre 2012, le ministère de l'Egalité des chances a décidé de mandater le Luxembourg Institute of Health (LIH) pour réaliser une étude scientifique sur les causes de la violence domestique au Luxembourg. Le projet a eu pour objectif de donner la parole aux victimes, aux auteurs mais aussi aux professionnels. Le projet de recherche scientifique ainsi mené est inédit au Luxembourg : aucun projet n'a été réalisé en ce sens auparavant. Menée sur une période de deux années (de décembre 2012 à décembre 2014), l'étude a permis d'établir une meilleure compréhension des causes de la violence domestique.

Ce projet d'étude scientifique est également le résultat d'une collaboration réussie entre les instances publiques et les associations représentées au sein du Comité, les associations conventionnées avec le ministère de l'Egalité des Chances (MEGA) dans le cadre de leurs activités dans le secteur de la violence domestique ainsi que de nombreux acteurs dans le domaine social, pédagogique et sanitaire qui, dans le cadre de leurs missions, sont touchés par le phénomène de la violence domestique.

Les situations de violence domestique sont diverses et variées avec des conséquences dramatiques sur la santé physique et mentale. Il convient d'en comprendre les mécanismes sociaux de construction au sein des familles et des parcours individuels. Les violences conjugales et violences faites aux femmes demeurent à un niveau « inacceptable » selon l'Organisation Mondiale de la Santé (2013). En effet, une femme sur trois dans le monde a été victime de violence domestique, les hommes et les enfants étant également concernés.

Au Luxembourg, la violence domestique est un fléau sociétal et un véritable problème de santé publique dont les chiffres relatifs aux interventions policières et aux expulsions ne cessent d'augmenter. Selon le comité de coopération des professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence (ci-après « Comité »), en 2013, sur les 844 interventions de police en matière de violence domestique, 357 mesures d'expulsion ont été prononcées. Ces dernières ont progressivement augmenté. De 145 en 2004, le nombre est passé à 302 en 2009, puis a régressé en 2010 avec 264 expulsions, pour atteindre 357 en 2012 et en 2013, soit une augmentation de 35,2% ces trois dernières années. Concernant les expulsions, 95,24% des auteur(e)s ont été des hommes. Les catégories d'âge les plus représentées, parmi les auteur(e)s, sont celles de 18-30, de 31-40 et de 41 au 50, avec 88,23%.

Le projet a débuté par un travail initial de recherche bibliographique et documentaire et par une analyse préalable relative aux données statistiques entre 2003 et 2013. Puis, afin d'associer les professionnels au projet, plusieurs présentations ont été organisées auprès d'eux. L'étude s'est ensuite construite en deux étapes :

- d'abord une approche quantitative au travers de questionnaires distincts et anonymes auxquels ont répondu les victimes et les auteurs. Le travail collaboratif a été décisif avec

des partenaires ayant participé à la réalisation des questionnaires et à leur diffusion auprès des victimes et des auteurs de violence.

- Puis, lors d'une seconde étape, les questionnaires ont été suivis d'une approche qualitative composée d'entretiens individuels semi-directifs avec un échantillon de victimes et d'auteurs.

Sur les 3306 questionnaires destinés aux victimes et largement diffusés dans les structures d'accueil, les services de consultation et d'information, les postes de police et les tribunaux, 171 ont été remplis et envoyés et 144 questionnaires exploitables ont été intégrés à l'étude. Sur les 568 questionnaires destinés aux auteurs et mis à disposition dans les structures partenaires, 40 questionnaires ont été retournés et 39 ont pu être analysés.

Plusieurs entretiens ont également été organisés sous forme d'audition auprès des experts et professionnels : une grille d'audition et d'animation de « focus groups » a notamment été conçue afin de récolter les points de vue de 20 experts luxembourgeois et étrangers.

Quels sont les processus de construction sociale de la violence domestique au Luxembourg?

L'étude a révélé plusieurs facteurs de risque associés à la construction individuelle et collective du processus de violence domestique :

- Les facteurs démographiques et état civil : la vulnérabilité du jeune âge est une cause essentielle, la victime est souvent plus jeune que l'auteur des violences,
- Les facteurs culturels et de formation : le niveau d'éducation s'avère souvent faible chez les auteurs et l'écart entre le niveau de formation de la victime et de l'auteur est important,
- Les facteurs économiques et professionnels : les revenus sont souvent faibles et on constate une dépendance économique fréquente chez la femme,
- Les facteurs de santé physique et mentale : blessures physiques, dépressions, troubles mentaux,
- Les facteurs d'exposition à la violence : maltraitance, sévices sexuels, mais aussi des expériences douloureuses pouvant engendrer de la violence : histoire familiale d'origine souvent complexe, modèle parental défavorable, maladie, décès ou suicide d'un des parents, etc.

L'étude formule des recommandations qui s'inscrivent dans une approche de politique de santé publique en plaidant entre autres pour une prévention ciblée, mais aussi pour une meilleure prise en charge des victimes, des auteurs et de leurs proches. Les enfants en particulier doivent être pris en considération et leur protection spécifique doit être renforcée. L'étude globale est téléchargeable sur le site du ministère de l'Égalité des chances [www.mega.public.lu](http://www.mega.public.lu).

## **5.2. Conférence « La violence domestique au Luxembourg »**

En date du 5 mars 2015, le ministère de l'Égalité des chances avait organisé à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme une conférence pour présenter l'étude « La violence domestique au Grand-Duché de Luxembourg : étude des causes pour une prévention ciblée »



La conférence avait rassemblé des expertes et experts nationaux et internationaux ainsi qu'une audience avertie se composant de responsables politiques, de professionnels dans le domaine de l'encadrement psycho-social ainsi que des représentants des autorités policières et judiciaires pour discuter et commenter les résultats des trois volets de l'étude, à savoir les victimes, les auteurs ainsi que les professionnels.

En présence de S.A.R. la Grande-Duchesse, la ministre de l'Egalité des chances, Lydia Mutsch, avait invité les experts à prendre la parole lors des différentes présentations et tables rondes. Dr Laurence Fond-Harmant, Honorine Santerre ainsi que Sandra Santina-Deutschle ont présenté l'étude pour le compte du Luxembourg Institute of Health (LIH).

Par la suite Justine Glaz-Ocik (Institut Psychologie und Bedrohungsmanagement Darmstadt), Joachim Lempert (EUPAX), Jurgita Pecuriene et Ligia Nobrega (EIGE), Joëlle Schranck (Femmes en détresse asbl), Georges Haan et Laurence Bouquet (Riicht eraus), Monique Blitgen (SAVVD), Laurence Bouquet (Riicht eraus), Kristin Schmit (Police Grand-Ducale) et Aloyse Weirich (Parquet Diekirch) avaient commenté sous la direction de Maryse Lanners (RTL Télé Lëtzebuerg) les résultats de l'étude.

## **6. Information et communication**

### **6.1. La campagne « évolution » du MEGA**

#### La situation actuelle

Le ministère de l'Egalité des chances a pour mission d'assurer la non-discrimination entre les sexes à tous les niveaux de la société luxembourgeoise. Parmi ses attributions, nous retrouvons notamment la mise en œuvre d'actions de promotion en faveur de l'égalité des sexes. Dans ce contexte, le ministère a lancé une campagne de sensibilisation grand public pour inciter à la réflexion contre toute forme de préjugés quant aux différentes situations de vie des femmes et des hommes. Une priorité, parmi d'autres, est le changement des mentalités quant aux rôles des femmes et des hommes dans le monde du travail.

Pour le ministère de l'Egalité des chances et le gouvernement en général, la représentation équilibrée homme / femme constitue une priorité politique qui engagera notamment des mesures contraignantes envers les conseils d'administration du secteur public.

A l'heure actuelle, aucune loi n'est prévue pour réglementer ces dispositions dans le secteur privé.

La situation actuelle des femmes au niveau de leur représentation dans les instances décisionnelles, publiques et privées.

Diverses analyses réalisées confirment que les femmes sont sous-représentées dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse, dans les conseils d'administration dans lesquelles l'Etat détient des participations, dans les conseils d'administration des établissements publics, et n'occupent qu'environ un cinquième des postes à responsabilité dans les entreprises privées, ainsi que dans la fonction publique.

Le caractère transversal des activités du ministère implique un grand nombre de partenaires appelés à s'investir dans la mise en œuvre de l'égalité homme - femme à travers leurs projets respectifs.

Etant donné que la plupart des mesures enclenchées afin de contrer ces inégalités ne produiront leurs effets qu'à moyen, voire long terme, il est essentiel de les compléter notamment par une politique d'information et de sensibilisation

L'égalité homme - femme ne touche pas que la représentation équilibrée entre les sexes dans les instances décisionnelles, mais concerne aussi d'autres sujets de société. Pour le ministère de l'Egalité des chances, les mesures de formation constituent l'un des piliers de son travail de sensibilisation à moyen et long terme pour accélérer un changement des mentalités.

#### La campagne continue à favoriser l'évolution des mentalités

La campagne que le ministère de l'Egalité des chances a lancée en septembre 2014 s'attaquait aux préjugés touchant à certaines situations d'inégalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle : l'inégalité aux postes de décision, l'inégalité salariale ou encore des discriminations vécues dans la conciliation et l'organisation de travail. Ces préjugés touchent à la fois les femmes et les hommes.

La première vague de la campagne montrait le dialogue entre « employé-e » et « l'employeur-e », homme ou femme. En effet, les préjugés traditionnels et culturels sont collectifs et ancrés tout aussi bien dans la tête des hommes que dans celle des femmes. Des sondages dans les entreprises sur des attitudes du personnel, dans le contexte des actions positives, ont d'ailleurs confirmés qu'il faut rester vigilant à cet égard et ne pas attribuer automatiquement des attitudes figées à l'un ou à l'autre sexe.

Loin de vouloir ancrer cette mentalité arriérée uniquement dans le monde du travail, il était important de montrer que des mentalités freinant l'esprit égalitaire subsistent dans chaque domaine de notre vie, aussi bien au travail que dans notre vie quotidienne et privée.

Il n'était donc jamais question d'arrêter la campagne après les premiers clips audio-visuels de 2014, montrant un singe en tant que PDG dans une entreprise répondant avec inflexibilité et de façon très bornée aux demandes sérieuses et raisonnables de ces employé(e)s, désireux (ses) de réduire leur temps de travail, de prendre congé pour la famille ou tout simplement tentant de se faire embaucher.

La suite de cette campagne en 2015 a donc vu le singe, toujours en tant que symbole d'une mentalité et d'une façon de penser peu aboutie, en manque « d'évolution » prendre un autre rôle que celui du PDG d'une entreprise.

Lors d'une première vague diffusée durant la première moitié de l'année on a donc pu observer cette mentalité transposée dans le domicile même des gens, pour démontrer que même à la maison on n'est pas à l'abri d'un tel comportement.



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'égalité des chances

Egalité femme-homme.  
Il est urgent d'évoluer. Ensemble!

[www.mega.public.lu](http://www.mega.public.lu)



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'égalité des chances

Egalité femme-homme.  
Il est urgent d'évoluer. Ensemble!

[www.mega.public.lu](http://www.mega.public.lu)

Bien que l'approche traditionnelle est ridiculisée de cette façon et exposée comme n'étant pas encore « aboutie » ou « évoluée » pleinement, cette campagne insolite et quelque peu provocatrice ne cache pas les faits non plus : à la fin de chaque spot et sur chaque affiche et annonce, les chiffres et les faits réels de la situation exposée sont mis en évidence afin de rappeler la gravité des enjeux.

Un troisième et dernier volet de la campagne est venu boucler le concept en fin d'année avec une série d'affiches et de bannerings sur les sites web les plus consultés au Luxembourg mettant en scène le singe seul en train de capituler avant le basculement des mentalités : enfin il se rend donc compte que sa propre façon de penser est démodée, rendu caduque vis-à-vis des changements dans la société.

En effet, le ministère de l'Égalité des chances venait d'introduire avec succès un projet de loi concernant la prise de décision politique à la chambre des députés : dorénavant un quota minimal de 40% d'hommes et de femmes devra-t-être respecté en politique, ce ci surtout dans l'optique des élections communales prévues pour 2018.

La dernière série d'affiches et d'encarts internet montrait ainsi le singe tout seul, dans le style des trois singes « muets-sourds et aveugles », sans interlocuteurs humains, dans un bureau de Maire de commune, réalisant qu'il va devoir s'adapter aux changements intervenant dans la société, que sa façon de penser appartient désormais au passé.



## 6.2. La « Foire de l'Étudiant(e) 2015 »

En novembre chaque année, le stand du ministère à la Foire de l'Étudiant(e) récapitule toutes les mesures prises durant le cours de l'année et complète le travail de sensibilisation et d'orientation par une série de discussions interactives sur le stand avec des experts et professionnels travaillant dans des professions « atypiques » pour leur sexe et répondant aux nombreuses questions des jeunes.

Ces discussions se basent chaque année sur le thème choisi par les organisateurs de la Foire en soulignant l'aspect « égalité hommes-femmes » de cette thématique en particulier.

Parallèlement il y avait, cette année encore, la possibilité de participer à un questionnaire en vue de se faire établir un bilan de ses propres compétences en guise d'aide à l'orientation pour la future profession des élèves.



En somme, il convient de remarquer que la Foire de l'Étudiant(e) 2015 s'est bien déroulée et s'est prouvée comme étant mutuellement enrichissante pour les exposants ainsi que les participant(e)s.

## 7. Réseau des délégués à l'égalité dans la fonction publique

Le réseau des délégués à l'égalité dans la Fonction publique est mentionné comme étant une des missions inscrites dans le règlement grand-ducal du 5 mars 2003 instaurant la fonction du délégué-e à l'égalité dans la Fonction publique. Le règlement précise notamment que les délégués sont appelés à « se concerter au moins une fois par an [...] avec les autres délégués en vue de la mise en place coordonnée d'actions positives dans le secteur publique. »

En 2015, 86 femmes et 27 hommes ont été officiellement désignés comme délégués à l'égalité de leur département. Le réseau s'est réuni pour la première fois en décembre 2014, ensuite en février et en octobre 2015. A l'occasion de la Journée nationale de la Diversité du 12 mai 2015, deux groupes de travail ont été créés pour travailler sur des sujets précis. Un premier groupe « Communication » a élaboré un logotype pour usage interne des délégués à l'égalité qui sera utilisé pour des campagnes d'information et de sensibilisation. Un deuxième groupe « information » a travaillé sur la formulation des recommandations et doléances adressées aux ministres compétents, ainsi que la rédaction de certains documents standardisés, comme p.ex. un modèle de rapport annuel pour délégués à l'égalité.



En principe, toutes les réunions ont lieu sur initiative du ministère de l'Égalité des chances dans ses bureaux où se trouve également le secrétariat du réseau des délégués.

### C. Activités conventionnées par le ministère de l'Égalité des chances dans le domaine social et autres

Le ministère de l'Égalité des chances subventionne des activités dans le domaine social. Pour ce faire, le ministère et les organismes gestionnaires signent des conventions fixant les conditions générales, les types d'activités, la participation financière de l'État pour les frais du personnel et les frais de fonctionnement, ainsi que les obligations réciproques tant au niveau des ministères, qu'au niveau des organismes gestionnaires. Ces derniers sont de vrais partenaires, engagés et dévoués, sans lesquels le ministère ne pourrait pas accomplir une bonne partie de ses missions sociales dans le cadre de sa politique d'égalité des chances entre femmes et hommes.

Les conventions se basent essentiellement sur les dispositions, d'une part, de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique, communément appelée loi dite « ASFT », et d'autre part, sur le règlement grand-ducal modifié du 19 mars 1999 concernant l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services pour filles, femmes et femmes avec enfants. Pour l'exercice 2015, ce règlement grand-ducal a été adapté en 2014 pour tenir compte des changements intervenus au niveau du public cible du ministère, qui se comprend comme ministère au service tant des femmes que des hommes. Le règlement grand-ducal tient finalement compte des obligations du ministère en matière de l'encadrement des victimes de la traite des êtres humains. Le ministère a finalement procédé à une révision fondamentale des conventions à conclure entre le ministère et les gestionnaires du secteur conventionné en fonction des adaptations précitées.

## 1. Services pour filles, femmes et femmes avec enfants

Ces services accueillent des filles, des femmes avec ou sans enfants se trouvant dans une situation de détresse et nécessitant un accompagnement socio-éducatif. On distingue le **centre d'accueil classique**<sup>1</sup>, le **service de logements encadrés**<sup>2</sup> et le **service de logements en milieu ouvert**<sup>3</sup>. Les mesures mises en place ont pour objet de mener avec les organisations non gouvernementales une action concertée en faveur de la réduction de la violence domestique/conjugale et des situations de détresse familiale, professionnelle, sociale et personnelle et de lutter contre et de prévenir l'exclusion sociale en vue d'atteindre à long terme une société plus égalitaire. Notons que de telles structures sont actuellement gérées par la Fondation Maison de la Porte ouverte, Femmes en détresse asbl, le Conseil National des Femmes et la Fondation Pro Familia.

Il y a lieu de souligner que la situation financière et professionnelle de la majorité des femmes accueillies dans un service d'hébergement reste précaire. Par conséquent, beaucoup de femmes sont contraintes à rester plus longtemps que prévu dans un centre d'accueil.

---

<sup>1</sup> 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 accompagnés 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. Priorité sera donnée à l'accueil de femmes victimes de violence et/ou des femmes dans des situations de grossesse ou de maternité problématiques.

<sup>2</sup> 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. Il vise par ses activités à procurer aux femmes une amélioration de leur qualité de vie en général, un renforcement de leurs compétences psychiques et sociales afin qu'elles puissent organiser leur vie quotidienne de façon autonome.

<sup>3</sup> 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.

## **2. Garderies internes**

Les garderies internes ont pour objet d'offrir un accueil aux enfants des femmes encadrées par les services agréés pour femmes, pendant une partie de la journée. Elles garantissent un accompagnement éducatif, psychologique, social et thérapeutique par des activités variées et adaptées aux besoins des jeunes et permettent aux usagers de chercher un emploi et de procéder à diverses démarches dans le cadre de leur insertion voire réinsertion et leur autonomisation. Notons que de telles structures sont actuellement gérées par la Fondation Maison de la Porte ouverte et par Femmes en détresse a.s.b.l.

## **3. Foyers d'accueil et de dépannage**

Les foyers d'accueil et de dépannage (FADEP) sont des services qui sont destinés aux placements urgents jour et nuit pour filles âgées de 12 à 21 ans victimes de violence. Par ailleurs, l'organisme gestionnaire offre des services annexes aux services d'hébergement. Actuellement Femmes en détresse a.s.b.l. est la seule à gérer une telle structure pour jeunes filles.

## **4. Centres de consultation**

Les centres de consultation offrent des prestations de consultation, d'information, d'orientation, d'assistance et de guidance aux femmes, aux filles et/ou à leur entourage, ainsi qu'aux victimes de la traite des êtres humains. De tels centres sont actuellement gérés par

- la Fondation Pro Familia qui offre un centre de consultation à Dudelange ;
- le Conseil National des Femmes qui gère un centre de consultation et d'information à Esch/Alzette ;
- l'a.s.b.l. Femmes en détresse gérant les centres de consultation
  - VISAVI (Luxembourg, Esch/Alzette) ;
  - Centre pour femmes et familles monoparentales (Luxembourg) ;
  - Service Krank Kanner doheem (Luxembourg) qui offre une garde à domicile pour enfants malades dont les parents exercent une activité professionnelle
  - Kopplabunz (Luxembourg) ;
  - Service psychologique pour enfants et adolescents victimes de violences domestiques (Luxembourg) qui s'adresse à tout enfant et adolescent(e) victime de violences domestiques ;
  - OXYGENE (Luxembourg) ;
  - Interface familiale (Luxembourg)
- le CID-Femmes qui gère leur centre de consultation et de documentation des femmes (Luxembourg) ;
- la Croix-Rouge luxembourgeoise qui gère le centre de consultation « Drop-In pour prostitué(e)s » à Luxembourg
- l'« Initiativ Rem Schaffen » qui gère ses trois centres de consultation à Luxembourg, Esch-Alzette et à Ettelbruck ;

- la Fondation Maison de la Porte ouverte qui gère le Centre Ozanam à Luxembourg, le Centre Ozanam Nord à Wiltz ;
- l'asbl « Act together » qui gère le service « infoMann » pour garçons et hommes en situation de détresse

## **5. Service d'assistance aux victimes de violence domestique (SAVVD)**

L'objet de ce service géré par Femmes en détresse a.s.b.l. consiste à assister, guider et conseiller des personnes victimes de violence domestique en recherchant activement leur contact dans le cadre prévu par la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique. Le SAVVD est représenté au sein du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence et fournit chaque année à la présidence du Comité des statistiques détaillées dans le cadre de l'évaluation du rapport annuel à remettre au Conseil de Gouvernement.

## **6. Centre parental**

Un service ayant pour objet l'accueil et l'hébergement en placement jour et de nuit de façon permanente et temporaire des femmes et des jeunes filles enceintes ou accompagnées de leur(s) enfant(s) en bas âge, des hommes ou des couples accompagnés de leur(s) enfant(s) en bas âge.

Le centre parental peut prendre trois formes de structure d'encadrement et d'hébergement, à savoir le centre parental proprement dit, le centre maternel et le centre paternel.

Le centre parental est spécialisé dans l'accompagnement des usagers ayant à se construire comme parent en tissant des liens avec leur(s) enfant(s). L'équipe éducative veille au bien-être de l'enfant et de ses parents dans leur parentalité mais également, s'il y a lieu et en cas de besoin, dans leur conjugalité.

Le centre maternel est un centre d'accueil spécifique spécialisé dans l'accueil et l'hébergement de jour et de nuit de façon permanente et temporaire, exclusivement des femmes enceintes accompagnées ou non d'un enfant en bas âge et/ou des femmes jeunes mères, élevant leur(s) enfant(s) en bas âge, afin de leur permettre de se construire, respectivement de se reconstruire comme mère en tissant des liens avec leur(s) enfant(s) à naître et/ou né(s). Cet accompagnement pluridisciplinaire offre un encadrement intensif (24h / 24h) et dure au maximum jusqu'à l'âge des 3 ans de l'enfant.

Le centre paternel sera un centre d'accueil spécifique accessible aux hommes jeunes pères accompagnés d'enfants en bas âge et sera supposé fonctionner à l'instar du concept du centre maternel.

Notons qu'actuellement la Fondation Maison de la Porte Ouverte gère trois centres maternels et un Centre Parental à la Maison Rouge.

## **7. Centre de réinsertion et d'insertion**

Un service offrant aux usagers un enseignement théorique et pratique de base, les préparant à l'autonomie.



## 8. Service prenant en charge les auteurs de violence domestique

Un service prenant en charge les auteur(s) de violence domestique au sens de la loi modifiée du 8 septembre 2013 est géré par la Croix-Rouge Luxembourgeoise. Le service Riicht eraus est un centre de consultation qui propose un travail thérapeutique aux auteurs de violence domestique et est, depuis 2013, représenté au sein du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence au même titre que le SAVVD.

## 9. Service d'assistance aux victimes de la traite des êtres humains

Deux services d'assistance aux victimes de la traite des êtres humains au sens de la loi modifiée du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains et modifiant le Nouveau Code de procédure civile, sont actuellement gérés par l'asbl Femmes en détresse (SAVTEH) et la Fondation Maison de la Porte ouverte (COTEH).

### Tableaux récapitulatifs du secteur conventionné pour l'année 2015

Centres d'accueil Classique 2011	Nombre de lits conventionnés	Femmes et enfants	Femmes	Hommes	Enfants Filles	Enfants Garçons	Motifs d'hébergement				
							Problème de violence	Problèmes familiaux	Problèmes de logement	Lien mère-enfant	Autres
<b>FMPO<sup>4</sup></b>	<b>101</b>	<b>213</b>	<b>93</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>69</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>10</b>
Hôtel Maternel	10	19	8		7	4	3	1	1	3	
Paula Bové	30	80	38		19	23	20	2	9		7
Sichem /Maison Rouge/Jeunes Mamans	44	68	27	1	14	26	11		5	10	2 <sup>5</sup>
Foyer Edith Stein	17	46	20		10	16	14	1	4		1
<b>FED<sup>6</sup></b>	<b>27</b>	<b>97</b>	<b>48</b>		<b>52</b>	<b>29</b>	<b>56</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
Fraenhaus	17	97	40		28	29	40				
Meedercheshaus	10		8		24		16	11	2	3	
<b>Conseil National des Femmes - Foyer Sud</b>	<b>22</b>	<b>97</b>	<b>43</b>		<b>28</b>	<b>26</b>	<b>36</b>		<b>5</b>		<b>2</b>
<b>Pro Familia</b>	<b>20</b>	<b>78</b>	<b>36</b>		<b>22</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>	<b>485</b>	<b>220</b>	<b>1</b>	<b>152</b>	<b>144</b>	<b>170</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>12</b>

<sup>4</sup> Fondation Maison de la Porte ouverte

<sup>5</sup> Condit.trib. et Psychiatrie

<sup>6</sup> Femmes en détresse

## Logements encadrés et logements en milieu ouvert (pour l'année 2015)

	Femmes et enfants	Hommes et enfants	Femmes	Hommes	Enfants	Problème de violence	Problèmes familiaux	Problèmes de logement	Autres
<b>FMPO</b>	60		28		32		22	6	
Logements encadrés									
Logements en milieu ouvert	60		28		32		22	6	
<b>FED</b>	<b>108</b>		<b>48</b>	<b>10</b>	<b>60</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>8</b>
Logements en milieu ouvert	75		31	10	44	14	11	19	6
Logements encadrés	33		17		16	18	8	4	2
<b>Conseil National des Femmes Total</b>	<b>31</b>		<b>11</b>		<b>20</b>	<b>10</b>		<b>1</b>	
Logements en milieu ouvert	31		11		20	10		1	
<b>Pro Familia</b>	<b>96</b>		<b>42</b>		<b>54</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4<sup>7</sup></b>
Logement en milieu ouvert	68		30		38	25	1	1	3
Logements encadrés	28		12		16	7	3	1	1
<b>InfoMann</b>		<b>8</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	
Logements en milieu ouvert		8		6	2	6	6	6	
<b>Noémi-Accueil<sup>8</sup></b>									
Logement en milieu ouvert									
Logements encadrés									
<b>TOTAL</b>	<b>295</b>	<b>8</b>	<b>129</b>	<b>16</b>	<b>168</b>	<b>80</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	<b>12</b>

<sup>7</sup> Pour quatre femmes, le motif d'hébergement a été une grossesse problématique

<sup>8</sup> Chiffres non communiqués

## Services d'information et de consultation pour adultes (pour l'année 2015)

Services de consultation pour adultes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Familles	Transsexuels	Consultations	Nombre d'appels téléphoniques
Croix Rouge : Riicht eraus	25 (dont 11 femmes expulsées)	308 (dont 231 hommes expulsés)			1457 (2907 RV pris)	2356 (177 SMS)
FED : SAVVD	151	8			490	2303
FED : S-PSYea	179 <sup>9</sup>	181 <sup>10</sup>	202		1211	1392
FED : VISAVI	345				806	3004
FED : SAVTEH	3	3			79	212
FED : CFFM	459	18			1573	2464
FED : Fraentelefon	171	7				179
FED : Oxygène	53				71	401
Croix-Rouge : Drop-In						11671 <sup>11</sup> (consultations et appels téléphoniques)
FMPO : Centre Ozanam Luxembourg	439				808	3953
FMPO : Centre Ozanam Nord	38				50	57
FMPO : COTEH	3	4 <sup>12</sup>			95	100
Conseil National des Femmes : Foyer Sud	200				361	775
Fondation Pro Familia	305	1			184	508
Initiativ Rem Schaffen	404	87			491	2250
InfoMann		228			879	250
<b>TOTAL</b>	<b>2775</b>	<b>845</b>	<b>202</b>		<b>8555</b>	<b>31875</b>

## 10. Prostitution

Madame Lydia Mutsch, ministre de l'Égalité des chances, et Monsieur Felix Braz, ministre de la Justice se sont rendus à Stockholm le 2 février 2015 afin de rencontrer sur place les principaux acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la législation suédoise en matière de prostitution.

Le but de la visite de travail était une analyse objective des conséquences sur le terrain de la législation suédoise de 1999 prévoyant notamment la pénalisation des clients.

<sup>9</sup> filles

<sup>10</sup> garçons

<sup>11</sup> Dont 9443 femmes, 861 hommes, 499 familles, 868 transsexuel(le)s

<sup>12</sup> Dont 1 mineur

Les deux ministres ont eu des entretiens avec Madame Asa Regnér, ministre de l'Égalité des chances, Madame Catharina Espmark, secrétaire d'Etat au Ministère de la Justice, Madame Anna Skarhed, auteure du rapport gouvernemental de 2010 sur l'application de la législation suédoise, Monsieur Patrick Cederlöf, coordinateur national contre la prostitution et la traite des êtres humains et Madame Kajsa Wahlberg, représentante des autorités policières.

## **D. Manifestations et publications**

### **1. Manifestations organisées ou co-organisées par le ministère de l'Égalité des chances**

#### **Remise du label « Actions positives »**

Dans le cadre de son programme des actions positives, le ministère de l'Égalité des chances a remis le label « ACTIONS POSITIVES » aux entreprises participantes qui ont transposé leur plan d'actions

Ce programme permet en effet aux entreprises de se pencher davantage sur la thématique de l'égalité des genres.

L'idée à la base de ce programme est de permettre aux entreprises de prendre des mesures dans trois domaines prioritaires, à savoir dans les domaines de :

- l'égalité de traitement des femmes et des hommes,
- l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision et
- l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

Ces mesures sont contenues dans un plan d'actions qui sera transposé dans les deux ans qui suivent la remise de l'agrément ministériel.

Le 13 mai 2015 le label « ACTIONS POSITIVES » a été décerné par la ministre de l'Égalité des chances à sept entreprises pour avoir transposé leur plan d'actions dans le cadre de leur participation au programme des actions positives:

- Adecco,
- Banque Raiffeisen,
- BGL BNP Paribas,
- BSH électroménagers,
- Luxlait,
- PricewaterhouseCoopers,
- Société Générale Bank&Trust.

L'engagement dont elles ont fait preuve durant les dernières années leur a sans doute permis de faire de l'égalité des genres une véritable culture d'entreprise.

C'est donc en signe de reconnaissance de cet engagement que Madame Lydia Mutsch leur a remis le label « ACTIONS POSITIVES ».

## **2. Manifestations patronnées par le ministère de l'Égalité des chances**

25 février 2015 : KPMG « Gender Diversity Summit 2015 »

8 mars 2015 : Une rose pour chaque femme

21 septembre 2015 : Conférence Cross-Mentoring pour femmes et hommes en position de cadre

3 octobre 2015 : Broschkriibslaf

18 novembre 2015 : « 10x6 » Paperjam Business Club : « Profession championne »

## **3. Publications**

Mars 2015 : La violence domestique au Grand-Duché de Luxembourg: étude des causes pour une prévention ciblée

Avril 2015 : Plan d'Égalité des femmes et des hommes 2015 - 2018

Mai 2015 : Rapport 2014 du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence

## **V. Activités du ministère de l'Égalité des chances au niveau européen et international**

### **A. La présidence de l'Union européenne**

#### **Conseil formel EPSCO du 7 décembre 2015**

Madame la Ministre de l'Égalité des chances Lydia Mutsch a présidé le 7 décembre 2015 le volet sur l'égalité des femmes et des hommes du Conseil « EPSCO ».

En ligne avec les priorités de la Présidence luxembourgeoise, le Conseil a adopté à l'unanimité des Conclusions sur l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision politique, économique et sociale.

Par ailleurs, les Etats membres ont invités à se prononcer sur le texte de compromis élaboré par la Présidence dans le dossier de la Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes.

Finalement, les ministres ont eu un échange de vues sur les suites que la Commission entend donner à la Stratégie pour l'égalité des femmes et des hommes 2010-2015, qui touche à sa fin.

La réunion du Conseil a été précédée par un petit-déjeuner de travail sur le thème d'un meilleur équilibre, pour les femmes et pour les hommes, entre vie professionnelle et vie personnelle pour les personnes ayant à charge des enfants ou des personnes dépendantes.

#### **Les priorités de la Présidence luxembourgeoise en matière d'égalité des chances – Présentation au Comité FEMM du Parlement Européen – 14 juillet 2016**

La ministre de l'Égalité des Chances, Lydia Mutsch avait présenté le 14 juillet 2015 les priorités de la Présidence luxembourgeoise en matière de l'égalité entre hommes et femmes commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du Parlement européen réunie à Bruxelles.

Lors de son intervention, Lydia Mutsch avait constaté que les femmes continuent d'être les plus frappées par la crise économique et ses conséquences, notamment les mesures d'austérité, du fait « qu'elles sont plus exposées à la précarité de l'emploi, au licenciement, à la pauvreté et à la détresse sociale ». Selon la ministre, ceci est « d'autant plus vrai pour les mères célibataires, les jeunes, les seniors, les immigrées et les minorités ethniques ». Elle avait appelé à évaluer les effets sur les femmes de chaque stratégie élaborée pour combattre la crise et souligné l'importance du « Gender Budgeting » pour « démontrer les impacts différents d'une politique budgétaire sur les femmes et les hommes ».

Lydia Mutsch avait encore insisté sur la nécessité de maintenir la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Commission européenne qui a expiré en 2015. « Aux yeux de la Présidence luxembourgeoise, l'éventualité de vouloir intégrer la politique de l'égalité entre femmes et hommes dans d'autres stratégies serait un faux signal et à contre-courant du chemin

d'ores et déjà achevé, notamment dans le contexte de l'ère de l'après-crise ». Voilà pourquoi, « l'égalité des chances doit rester un sujet à part », avait-elle souligné.

La ministre avait ensuite présenté les quatre priorités de la Présidence luxembourgeoise :

- La première priorité était la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision économique et politique.
- La deuxième priorité était le marché de l'emploi et plus particulièrement l'augmentation du taux d'emploi féminin.
- Comme troisième priorité figurait la promotion du « Gender Mainstreaming » dans les différentes politiques et institutions de l'UE
- Comme quatrième priorité, la Présidence luxembourgeoise avait mis en évidence le rôle que peut jouer l'UE pour promouvoir l'égalité des chances et les droits des femmes partout au monde, conformément aux recommandations de la Plateforme d'Action de Beijing.

**Conseil informel EPSCO du 17 juillet 2016 – Réunion des ministres de l'Emploi et du Travail et de l'Egalité des chances sur le sujet des « Changements sur le marché du travail : un défi pour les femmes et pour les hommes »**

Dans le cadre du Conseil EPSCO informel du 17 juillet 2016, les ministres de l'Egalité des genres et de l'Emploi ont débattu de la nécessité d'arriver à plus d'égalité entre femmes et hommes en matière d'emploi, ceci dans l'optique des objectifs de l'UE en matière d'emploi d'ici 2020. L'objectif de 75% de taux d'emploi que l'UE s'est fixé à l'horizon 2020 ne pourra être atteint sans une participation accrue des femmes au marché du travail. Les différents niveaux et types de participation des femmes au travail rémunéré sont fortement liés à l'allocation des responsabilités familiales. La contribution des hommes dans la sphère privée est nécessaire pour promouvoir l'emploi des femmes.

Une politique d'égalité basée sur la prise en compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes met en évidence que les hommes peuvent eux aussi être sujets à des discriminations et des inégalités qui trouvent leur racine dans les approches stéréotypées concernant leur rôle dans notre société. Ces stéréotypes rendent difficile une remise en question des rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes, notamment dans le contexte de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Ceci est d'autant plus vrai pour les hommes, qui souhaitent avoir plus de flexibilité pour concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.

Toutefois, ce défi se heurte d'une part au rôle traditionnellement attribué par la société aux hommes comme les seuls « souteneurs » de famille. D'autre part, la culture dans les directions d'entreprises n'a pas suffisamment évolué pour que les hommes acceptent la même flexibilité dont veulent souvent bénéficier les femmes. Les hommes ne sont pas toujours disposés à consacrer plus de temps à leur vie privée et par conséquent réduire le temps de travail craignant les conséquences négatives pour leur carrière professionnelle. L'insuffisance des services d'accueil pour les enfants constitue également un obstacle important.

Or, face à la volonté politique exprimée au niveau européen pour augmenter le taux d'emploi féminin et accroître la présence de femmes aux postes à responsabilité, à la fois dans l'économie et en politique, les rôles, voire les responsabilités des hommes doivent changer, aussi bien en ce qui concerne le domaine professionnel que le domaine privé.

Dans ce contexte, l'Union Européenne promeut une combinaison de mesures pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. L'offre de services d'accueil de qualité des enfants abordable financièrement est centrale. Celle-ci doit être complétée par un système de congés familiaux efficaces, des organisations et horaires de travail flexibles pour les femmes et pour les hommes et des systèmes d'imposition et de prestations sociales neutres qui rendent le travail rémunérateur pour les deux partenaires.

Cette combinaison de mesures doit être adaptée tout au long de la vie et prendre en considération les besoins des enfants mais aussi des adultes dépendants. Il est également primordial que les hommes fassent usage de cet ensemble de mesures. Une utilisation plus large et plus systématique de dispositifs de congés familiaux et/ou d'aménagement flexible du travail par les pères contribuerait à rendre la parentalité neutre aux yeux de l'employeur.

L'objectif d'une égalité en milieu professionnel serait ainsi atteint. Les compétences des femmes seraient de ce fait mieux utilisées par leur plein accès au marché du travail.

Thématiser un nouveau partage des responsabilités entre hommes et femmes aussi bien dans la vie professionnelle que dans la vie privée est une occasion pour élargir la question de l'égalité entre hommes et femmes au-delà de la seule perspective de la promotion des droits des femmes. Pour cette raison, il est très important que la politique de l'égalité dans l'intérêt des hommes soit également thématifiée dans le débat européen.

En complément à cette évolution constatée auprès des hommes de vouloir consacrer plus de temps dans leur vie privée, la politique de l'égalité entre femmes et hommes prônée au niveau de l'Union européenne a aujourd'hui comme sujet phare une plus grande participation des femmes sur le marché de l'emploi, et dans la prise de décision économique et politique en particulier.

Le sujet est donc multidimensionnel et exige des réponses du côté de la politique (travail et emploi, sécurité sociale, égalité des chances, finances) qui doit créer les conditions permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée tant aux femmes qu'aux hommes. Il est certain que parallèlement il faut favoriser des changements de mentalité dans les entreprises par rapport à leurs employés masculins qui souhaitent consacrer plus de temps à leur vie privée. Finalement, la société doit évoluer en abandonnant les stéréotypes et s'ouvrir à de nouveaux modèles de vie.

Dans ce contexte se sont donc posés un certain nombre de questions, qui ont été débattues au moment de la réunion entre ministres et représentants de la Commission européenne, et d'autres organisations représentant la société civile européenne : Quels sont les instruments mis en oeuvre ou envisagés pour accélérer une redistribution des rôles traditionnels entre femmes et hommes? Quels ont été les obstacles éventuels à un tel changement ? Quelle a été la mesure la plus importante dans les pays membres de l'Union européenne pour encourager les pères à prendre des congés familiaux et/ou à adopter des horaires flexibles ou autre organisation flexible du travail ? Comment les pouvoirs publics peuvent stimuler des changements au niveau des cultures d'entreprises en vue de la promotion de nouveaux modèles d'organisation du travail pour les femmes mais également pour les hommes ? Y a-t-il des exemples de bonnes pratiques en la matière appliqués dans vos pays ?



Lors de la conférence de presse, la ministre luxembourgeoise de l'Égalité des chances, Lydia Mutsch, a expliqué que les discussions avaient permis de thématiser un nouveau partage des responsabilités entre hommes et femmes aussi bien dans la vie professionnelle que dans la vie privée. Elle s'est félicitée du fait que cette réunion a permis de réunir les ministres de l'Égalité des chances et de l'Emploi, soulignant l'importance du lien entre l'emploi et l'égalité des chances et la nécessité d'adopter une approche pluridisciplinaire.

La ministre a encore souligné l'importance d'impliquer les hommes dans la politique d'égalité entre hommes et femmes. « Il importe de ne pas seulement considérer les femmes comme les seuls sujets de nos politiques d'égalité, mais de mettre également l'accent sur les hommes », a-t-elle insisté. « Le principe du Gender Mainstreaming doit combiner d'une manière conséquente les perspectives spécifiques des femmes et des hommes », a-t-elle expliqué et ajouté que « les hommes doivent être considérés comme des acteurs qui formulent aussi des revendications en matière d'égalité, comme le font déjà aujourd'hui beaucoup d'hommes qui veulent consacrer plus de temps à leur vie privée ».

Marianne Thyssen, la commissaire européenne en charge de l'Emploi, des Affaires sociales, des Compétences et de la Mobilité, a expliqué que la Commission européenne est « résolue » à soutenir l'intégration des femmes dans le marché du travail, ce qui constitue une « nécessité pour la société et l'économie ». « L'objectif ultime est de créer un environnement dans lequel femmes et hommes peuvent subvenir aux besoins de leur famille sans devoir renoncer à leur carrière », a-t-elle insisté. Elle a remarqué que le partage du travail rémunéré et du travail non-rémunéré reste « inégal » entre femmes et hommes. Ceci « a un impact sur leurs carrières, leurs salaires, leurs niveaux de retraites et les expose à un risque plus accru de pauvreté », a-t-elle précisé.

Le ministre du Travail Nicolas Schmit a insisté sur les « écarts considérables » concernant le taux d'emploi entre hommes et femmes qui varient entre 44 % (Grèce) et 77,6 % (Suède). En 2014, le taux d'emploi des femmes dans l'UE était de 63,5 % contre 75 % pour les hommes, selon Eurostat. Le ministre a estimé qu'il ne s'agit pas seulement d'un débat de « valeur », mais d'un débat « économique ». « Plus d'égalité est bénéfique au marché du travail, à l'économie et aux entreprises car ils fonctionnent mieux », a-t-il souligné, jugeant que « l'égalité est autant un problème des hommes que des femmes et non pas uniquement des femmes ». Il a appelé à intégrer cette dimension dans la révision de la stratégie de croissance Europe 2020, dont un des cinq objectifs est un taux d'emploi de 75 %.

### **Conférence « L'Égalité dans la prise de décision politique et économique » à Mondorf-les-Bains – 15 et 16 octobre 2015**

Dans le cadre de la Présidence Luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne, le ministère de l'Égalité des chances et le Conseil National des Femmes du Luxembourg avaient organisé les 15 et 16 octobre 2015 une conférence internationale au sujet de « L'Égalité dans la prise de décision politique et économique » au Domaine Thermal de Mondorf-les-Bains. Étant donné que la participation équilibrée entre femmes et hommes dans les processus de décision politique et économique reste une des grandes faiblesses en matière d'égalité au sein de la majorité des États membres de l'Union européenne, le Luxembourg avait choisi ce sujet comme une des priorités de son programme de la Présidence.

Concernant la prise de décision politique au sein de l'Union européenne, les hommes détenaient

en 2012 plus que trois quarts des postes ministériels, même si on peut constater des écarts considérables entre les différents pays. L'image est pareille au niveau de la représentation des femmes dans les parlements nationaux, où on peut enregistrer des améliorations même si elles restent modestes. Avec un ratio 1/3 – 2/3 en faveur des hommes, la situation est légèrement meilleure au niveau régional. Toutefois, la domination des hommes persiste dans les assemblées régionales.

En ce qui concerne la prise de décision économique en général, et la participation dans les conseils d'administration en particulier, la moyenne des femmes s'élève à 16 % en 2012 avec une amélioration de 6 % par rapport à 2005. En 2012, uniquement six pays de l'Union européenne ont atteint un taux égal ou supérieur à vingt pour cent. L'objectif des deux après-midi de conférence est d'évoquer et de discuter avec des experts nationaux et internationaux les différentes stratégies appliquées en Europe et au Luxembourg pour promouvoir la participation des femmes dans la prise de décision politique et économique.

Le 15 octobre 2015, la conférence était consacrée à l' « Egalité dans la prise de décision politique » et introduite par Mme Lydia Mutsch, ministre de l'Égalité des chances. Par la suite, Mme Virginija Langbakk, Directrice du European Institute for Gender Equality (EIGE) de Vilnius avait prononcé une Key Note au sujet « Le (dés)équilibre dans la prise de décision : qui tient les rênes ? ». L'après-midi était clôturée par une table-ronde au sujet de « L'Égalité entre femmes et hommes dans la prise de décision politique » avec la participation de Mme Viviane Loschetter, Présidente du Groupe parlementaire « Déi Gréng », Mme Petra Meier, Professeure à l'Université d'Anvers, Directrice du Policy Research Center on Equality Policies, M. Alex Bodry, Président du Groupe parlementaire LSAP, Mme Sylvie Andrich-Duval, Membre du Groupe parlementaire CSV et M. Lex Delles, Membre du Groupe parlementaire DP et Bourgmestre de la commune de Mondorf-les-Bains. La table-ronde était animée par Mme Christiane Kremer, journaliste RTL Radio Lëtzebuerg.

Le 16 octobre 2015, la conférence était consacrée au sujet de l' « Egalité dans la prise de décision économique » et introduite par Mme Claude Wolf, Présidente du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL). Par la suite, Mme Annie Cornet, Professeure à l'Université de Liège (HEC), Responsable de l'Unité de recherche EGID Etudes sur le genre et la diversité en gestion prononçait une Key Note sur le sujet « Impliquer les femmes dans la décision économique : une stratégie gagnante ! ». Une table-ronde au sujet de « L'Égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision économique » réunissait Mme Evelyn Regner, Députée PSE au Parlement européen et Rapporteuse de la proposition de directive « Women on boards », M. Luc Verbeken, CEO de ING Luxembourg, Mme Christiane Wickler, Présidente de la Fédération des Femmes Cheffes d'Entreprise au Luxembourg (FFCEL), M. Yves Elsen, CEO de HITEC et Mme Denise Steinhäuser, BGL BNP Paribas. La table-ronde était modérée par Mme Josiane Eippers (ADT Center). M. Heiko Maas, Ministre de la Justice de la République Fédérale d'Allemagne avait évoqué dans son discours l'approche allemande en matière d'égalité dans la prise de décision. Le mot de clôture était prononcé par Mme Lydia Mutsch, ministre de l'Égalité des chances.

## **B. Commission de la condition de la femme, Organisation des Nations Unies, New York**

Madame Lydia Mutsch, ministre de l'Égalité des chances, s'est déplacée à New York du 8 au 11 mars 2015 afin d'assister à la 59<sup>ème</sup> session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies.

Organe de prise de décisions politiques au niveau mondial, la Commission de la condition de la femme (CSW) est une commission fonctionnelle du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), consacrée exclusivement à la promotion de l'égalité des sexes et des droits de la femme.

Chaque année, des représentant(e)s des Etats Membres se réunissent au Siège des Nations Unies à New York pour évaluer les progrès accomplis au niveau de l'égalité des sexes, identifier les défis, établir des normes mondiales et élaborer des politiques.

En 2015, la CSW a entrepris un examen des progrès réalisés dans l'application de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, 20 après son adoption lors de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue en 1995.

Madame Mutsch a pris la parole devant l'Assemblée plénière pour souligner que la Plate-forme d'action de Beijing, organisée autour de 12 domaines politiques prioritaires, reste un document fondamental pour les droits des femmes et pour l'égalité des hommes et des femmes.

En effet, même si des progrès ont été réalisés dans de nombreux domaines telles que l'éducation, l'accès aux soins de santé ou encore les droits fondamentaux et ont permis d'améliorer les conditions de vie de beaucoup de femmes dans le monde, une intensification des efforts est nécessaire pour atteindre une réelle égalité des hommes et des femmes dans tous les domaines de la vie.

La ministre a renvoyé dans ce contexte aux priorités du gouvernement luxembourgeois dans les domaines de l'égalité dans la prise de décision et dans la lutte contre la violence domestique.

Madame Mutsch a par ailleurs assisté à une concertation de haut niveau des pays membres de l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) en vue de mettre en exergue les thématiques prioritaires, d'harmoniser les points de vue et de créer une dynamique francophone en faveur de la mise en oeuvre des engagements de Beijing.

A l'issue de cette réunion, les ministres ont adopté une Déclaration sur l'autonomisation économique des femmes. Cette déclaration est parfaitement en ligne avec les priorités du gouvernement luxembourgeois d'augmenter le taux d'emploi féminin, de moderniser les politiques permettant de concilier travail et vie familiale et de mettre en place d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

Ce sont par ailleurs ces priorités que Madame Mutsch a présentées au cours d'une table-ronde ministérielle sur le thème « Transforming politics and public life to achieve gender equality » et lors d'une conférence-débat organisée par l'Union européenne sur le sujet de l'indépendance économique des femmes.

La ministre luxembourgeoise a également rencontré certains de ces homologues européens afin de préparer la présidence du Conseil de l'Union européenne. Des entrevues bilatérales ont lieu avec Madame Asa Regnér de la Suède et avec Madame Manuela Schwesig de l'Allemagne.

Madame Mutsch a été reçue par Madame Phumzile Mlambo-Ngcuka, Secrétaire générale adjointe de l'ONU et Directrice exécutive d'ONU Femmes pour un échange de vues sur les défis qui restent à relever pour intensifier la mise en oeuvre en droit et en fait de la plate-forme de Pékin. La responsable d'ONU-Femmes a dans ce contexte félicité le Luxembourg pour sa stratégie en faveur d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision et notamment l'introduction de quotas en matière politique.

La ministre luxembourgeoise a finalement assisté au débat « Partnering or Women's Employment –Equality means Business » au cours duquel Madame Hillary Clinton a lancé des messages forts aux gouvernements de prendre des mesures concrètes et efficaces pour éliminer sans délai les inégalités continuant à exister entre hommes et femmes.

### **C. Comité Consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**

Le ministère de l'Égalité des chances assiste deux fois par an aux réunions d'échanges du comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men) à Bruxelles. Ce Comité, qui existe depuis 1981, a pour tâche d'assister la Commission dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre des actions de la Communauté visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Au cours de l'année 2015, le Comité consultatif s'est réuni une première fois le 21 mai pour informer sur les nouvelles évolutions au niveau de la politique européenne en matière d'égalité femmes-homme dont notamment l'indice du genre révisé et développé par l'Institut EIGE à être mise en ligne en juin 2015. A la veille de la Présidence luxembourgeoise, les priorités du gouvernement Luxembourgeois, ainsi que l'agenda des activités organisées ont été également un point très attendu à l'ordre du jour de la réunion. Ce fut l'occasion pour le Luxembourg de promouvoir le thème principal et fil rouge de sa politique d'égalité qu'est celui de la prise de décision équilibrée entre femmes et hommes.

La deuxième réunion du comité consultatif a eu lieu le 26 novembre 2015 à Bruxelles et fut notamment l'occasion pour les présidents des groupes de travail de présenter aux membres du comité consultatif les avis respectifs, à savoir :

1. Opinion on “Gender Equality and the Digital Society in Europe: opportunities and risks”

Cet avis, présidé par le Luxembourg, a tenté de dresser un bilan des opportunités que présentent les nouvelles technologies pour les jeunes femmes lors du choix des études et de l’orientation professionnelle.

De même, les femmes actives dans la vie professionnelle peuvent profiter d’un accès à des emplois de qualité, une meilleure rémunération et, le cas échéant, une nouvelle flexibilité des horaires de travail.



La digitalisation du monde professionnel comporte également des risques dont l’apparition de nouvelles formes de harcèlement et de violence fondée sur le sexe.

2. Opinion on how to overcome occupational segregation

Cet avis s’attaque aux raisons profondes de la ségrégation horizontale et verticale qui caractérisent le marché de l’emploi. Prenant ses débuts dans la petite enfance au cours de laquelle les stéréotypes sont activés, la ségrégation tend à se renforcer au cours de la vie d’adultes par des mécanismes organisationnels et structurels les plus divers. Des constructions sociales imposent finalement aux femmes comme aux hommes des voies professionnelles qui les freinent dans leur développement individuel.

Les rapports du Comité sont disponibles sur le site de la Commission européenne: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/advisory-committee/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/advisory-committee/index_en.htm)

Forum interactif sur l’avenir de la politique d’égalité en Europe

**Women in EU digital sector = GDP boost for Europe**

If women participated in the EU digital sector at the same rate as men, the gain for the European GDP each year would be around **9 bn EUR** (1,3 times Malta's GDP)

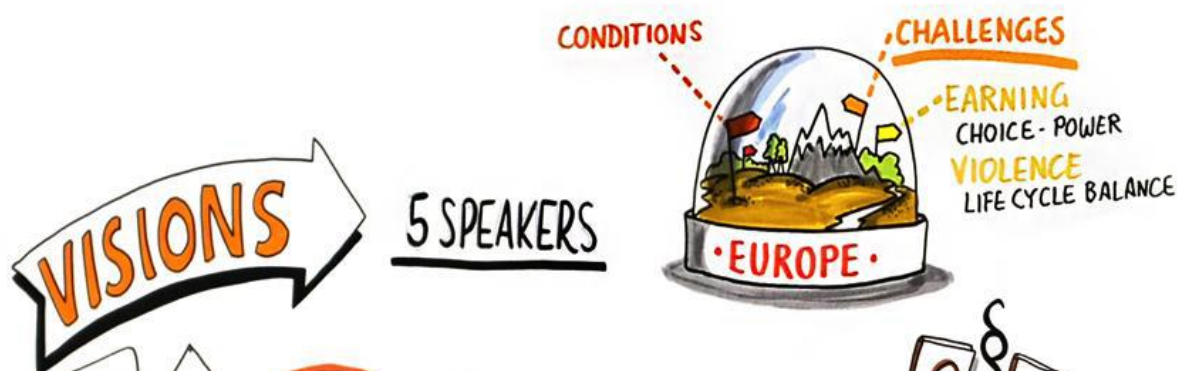


Source: Women in ICT Study – European Commission 2013  
<http://bit.ly/WomenICTStudy>

Le 20 et 21 avril 2015, l’Unité « Egalité femmes-hommes » de la Direction Générale de la Justice et des consommateurs avait convié à un forum de discussion interactive auquel ont participé des acteurs engagés dans l’égalité des femmes et hommes à différents niveaux de la société dans les différents pays membres de l’Union européenne.

Le but de ces échanges internationaux était de définir les domaines prioritaires d’action politique à mettre en avant dans les années à venir dans l’Union européenne.

Une part essentielle du Forum fut consacrée à des workshops dynamiques stimulant la créativité individuelle permettant ainsi de dresser des « mini-roadmaps » par thème, comme notamment les stéréotypes, la conciliation, la santé ou la pauvreté.



La synthèse des discussions du Forum a été publiée sous forme d'un rapport succinct mis en ligne sur le site de la Commission européenne : [http://ec.europa.eu/justice/events/future-of-gender-equality-2015/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/events/future-of-gender-equality-2015/index_en.htm)

## D. Commission de l'égalité des genres du Conseil de l'Europe

Le ministère de l'Égalité des chances participait à deux reprises (avril et novembre 2015) aux réunions de la Commission consultative de l'égalité des genres du Conseil de l'Europe à Strasbourg, par le biais de M. Ralph KASS, Conseiller de direction, 1<sup>e</sup> classe. A cette occasion, le ministère présentait les activités prévues pour la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne ainsi que le bilan de ces activités prioritaires. Ces activités avaient porté notamment sur les thèmes de la participation égalitaire aux prises de décision économique et politique, les femmes et les hommes sur le marché du travail, dans la vie professionnelle et la vie privée, la lutte contre les stéréotypes de genre dans les médias, l'approche intégrée de l'égalité ainsi que le rôle des hommes dans l'égalité des chances.

## E. Réunions du groupe de fonctionnaires à haut niveau sur l'intégration de la dimension du genre (High Level Group)

Le HLG s'est réuni à deux reprises en 2015.

### Réunion de Riga en janvier

Depuis 1999, les présidences tournantes de l'UE ont chacune à leur tour assuré le suivi des 12 domaines d'action prioritaires définis dans la plate-forme d'action adoptée à Pékin à 1995. Le domaine d'action prioritaire pour la présidence lettone était l'écart de pension entre hommes et femmes. Les conclusions du Conseil EPSCO ont été axées sur la même thématique.

Lors de la réunion du HLG, la Commission avait présenté sa « roadmap » pour le forum sur l'avenir de l'égalité du genre dans l'Union Européenne, une réunion qui avait pour but la création d'une nouvelle stratégie du genre, remplaçant celle allant de 2010-2015.

En vue de la 59<sup>ème</sup> session de la Commission sur le statut de la femme (CSW), le groupe de travail informel sur les objectifs du développement durable a rappelé l'importance de maintenir l'objectif autonome dédié à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles. Le groupe de travail a également rappelé aux membres du HLG de suivre les négociations des indicateurs, menés par les autorités nationales en charge des statistiques.

D'autres discussions portaient sur la réconciliation entre vie privée et professionnelle, d'abord d'un point de vue de l'écart de pension entre hommes et femmes et du point de vue de l'augmentation de la participation des femmes au marché de travail.

### **Réunion de Luxembourg en septembre**

La présidence luxembourgeoise a fait de l'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision sa priorité et a présenté les résultats de l'étude réalisée par l'institut européen pour l'égalité entre hommes et femmes (EIGE).

Le rapport peut être consulté sur le site du ministère et à l'adresse suivante :

<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-power-and-decision-making-report>

Lors de la réunion, la présidence a fait rapport notamment de la conférence sur l'égalité dans la prise de décision et du lancement du ruban blanc en novembre.

La Commission a informé les membres du HLG qu'il n'y aura pas de stratégie du genre 2016-2019 mais un « Staff working paper », lequel a été rédigé après la consultation des membres du HLG par courrier et après le forum sur l'avenir de l'égalité de genre dans l'Union européenne, forum où étaient représentés des experts nationaux et internationaux, ainsi que la société civile.

Dans le cadre de la préparation de la 60<sup>ème</sup> session de la Commission sur le statut de la femme, la Commission avait noté que les négociations des objectifs du développement durables (ODD) ont réussi à maintenir un objectif dédié à l'égalité des sexes.

La Belgique et le Royaume Uni ont présenté l'état de l'avancement dans la lutte contre la mutilation génitale féminine.

Après la réunion, la présidence a invité les membres du high level à visiter les hauts fourneaux à Esch/Belval.

La présidence luxembourgeoise était la dernière du trio Italie-Lettonie-Luxembourg. Le prochain trio est composé des Pays Bas, de la Slovaquie et de Malte. Les Pays-Bas vont dédier leur présidence dans le domaine du genre à la stratégie du genre ainsi qu'à la lutte contre la discrimination. La prochaine réunion se tiendra en janvier à Amsterdam et la deuxième réunion se tient à Bratislava en septembre 2016.

## **F. Conférences**

### **Conférence Gender Segregation in the Labour Market and Education à Copenhague en date des 29 et 30 septembre 2015**

Le sujet de la conférence portait sur la discrimination en genre sur le marché de l'emploi et dans le monde de l'éducation.

Des solutions ont été proposées pour encourager davantage la présence de personnel enseignant masculin, et la présence de femmes dans les métiers de la science, technologie, ingénierie et mathématiques.

Ainsi des représentants du Danemark, de l'Irlande du Nord et des Pays-Bas ont présenté des exemples de bonne pratique.

Certains de ces exemples de bonne pratique consistaient notamment à mener des projets pilotes avec certaines communes afin de promouvoir davantage la présence d'hommes dans les crèches, les jardins d'enfants et les écoles fondamentales.

L'idée était de distancer les enfants des rôles traditionnels souvent associés aux hommes et créer un environnement de travail meilleur et plus dynamique.

D'autres exemples de bonne pratique ont montré qu'afin d'attirer davantage de filles dans les métiers de la science, technologie, ingénierie et mathématiques il fallait commencer par sensibiliser les jeunes dès leur plus jeune âge.

Les principales idées étaient de combattre les stéréotypes, informer les filles des possibilités qui existent dans les métiers de la science, technologie, ingénierie et mathématiques, introduire des modèles, et d'entraîner les parents et enseignants à prendre conscience de la thématique du genre.

### **Lancement du Gender Equality Index (GEI) 2015**

Le 25 juin 2015, Madame la ministre de l'Égalité des chances Lydia Mutsch était l'invitée d'honneur à la séance d'ouverture d'une Conférence internationale à Bruxelles sur le Gender Equality Index 2015.

Cet indice de l'égalité entre hommes et femmes s'articule autour des six domaines travail, revenu, savoir, temps, pouvoir et santé pour mesurer l'égalité entre hommes et femmes sur une échelle allant de 0 (inégalité totale) à 100 (égalité totale).

Dans son intervention, la ministre luxembourgeoise a salué les progrès réalisés mais a insisté sur la nécessité d'intensifier les efforts déployés pour atteindre plus vite les objectifs fixés.

Au Luxembourg, l'indice est passé de 53,7 en 2005 à 55,2 en 2012. Certes la tendance est positive, mais à ce rythme de croissance, il faudrait attendre plus de 200 ans avant de réaliser une égalité de fait entre hommes et femmes dans les domaines précités.



L'EIGE (Institut européen pour l'égalité des femmes et des hommes), qui a élaboré l'indice de l'égalité, cite le Luxembourg parmi les 4 Etats membres qui ont intégré l'indice dans leurs systèmes statistiques nationaux en tant qu'outil de surveillance standard.

<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>

### **Conférence « Beruf, Familie, Männer » à Francfort – 7 décembre 2015**

Le ministère de l'Égalité des chances participait au congrès « Beruf, Familie, Männer » de la fondation « Hessenstiftung – Familie hat Zukunft » et du ministère des Affaires sociales et de l'Intégration de l'entité fédérée de la Hesse. Le congrès rassemblait des représentant(e)s d'entreprises privées, d'administrations publiques, d'associations de la société civile et du milieu académique pour discuter le sujet de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée vue dans la perspective des hommes. Par le biais de trois ateliers de travail sur les aspects des incitants financiers, des perspectives de carrière nouvelles et les compétences des pères au sein des entreprises, le sujet était approfondi. Le sujet de la conciliation entre la vie professionnelle et vie privée des hommes fera d'ailleurs partie du sujet de la prochaine conférence internationale sur les hommes et l'égalité, qui sera organisée le 17 et le 18 octobre 2016 à Esch/Beival.

### **La campagne du Ruban blanc**

Origine: Canada où un meurtre en masse de jeunes femmes à l'université par un homme en protestation contre le féminisme et la libération des femmes a donné lieu à la naissance d'une association/mouvement dénommée White Ribbon.

La campagne a été créée par des jeunes hommes étudiants de l'université et a pour objet la prise de position officielle et la lutte par les hommes contre la violence à l'égard des femmes.

Depuis sa création EIGE promeut ce mouvement sous le volet « Engaging Men » en sollicitant à travers le monde par le biais de réseaux des hommes de pouvoir et de renom à prendre part au mouvement et à se manifester en tant qu'hommes contre la violence faites aux femmes.

Le gouvernement luxembourgeois en tant que Présidence du Conseil européen a également été sollicité par EIGE pour soutenir ce mouvement. Il y a répondu favorablement par l'organisation d'un évènement public le 25 novembre 2015.

Les hommes politiques masculins : Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'Etat, Etienne Schneider, Vice-Premier Ministre, Ministre de l'Economie, Ministre de la Sécurité intérieure et Ministre de la Défense, Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale, Ministre de la Coopération et de l'Action humanitaire et Ministre des Sports, Marc Hansen, secrétaire d'Etat à l'Education Nationale, à l'Enfance et à la Jeunesse, secrétaire d'Etat à l'Enseignement supérieur et à la Recherche et secrétaire d'Etat au Logement, et Mars de Bartholomeo, président de la Chambre des Députés, ont témoigné officiellement contre la violence à l'égard des femmes en présence et par le biais du « Journalist Thematik Network ».

L'institut européen pour l'égalité entre hommes et femmes (EIGE) a pris cette occasion pour lancer sa plateforme « White Ribbon » lors de l'évènement.

<http://eige.europa.eu/gender-based-violence/white-ribbon>