



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'Égalité entre  
les femmes et les hommes

## **RAPPORT D'ACTIVITE 2020**

Février 2021

Introduction	4
I. Budget du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes	5
II. Organes de consultation et de collaboration du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA)	8
A. Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes (CI)	8
B. Comité du Travail Féminin (CTF)	8
C. Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence	9
D. Comité des actions positives	9
E. Réseau des délégués à l'égalité dans la Fonction publique	10
F. Réseau des délégué-e-s à l'égalité du personnel communal	10
III. Représentation du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les organes gouvernementaux	12
IV. Activités du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes au niveau national	13
A. Le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes	13
1. Plan d'égalité	13
2. Politique communale d'égalité des femmes et des hommes	14
3. Formations	17
4. Education	18
5. Emploi	20
6. Domaine social	21
7. Sensibilisation et information	25
B. Activités conventionnées par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine social et autres	26
1. Services d'accueil stationnaires pour filles, femmes et femmes avec enfants respectivement pour hommes avec ou sans enfants	27
2. Garderies internes	28
3. Foyers d'accueil et de dépannage	28
4. Centres de consultation	29
5. Service d'assistance aux victimes de violence domestique (SAVVD)	29
6. Centre paternel	30
7. Centre de réinsertion et d'insertion	
8. Service prenant en charge les auteur-e-s de violence domestique	
9. Service d'assistance aux victimes de la traite des êtres humains	
C. Manifestations et publications	31
1. Manifestations organisées ou co-organisées par le MEGA	31

2. Manifestations patronnées par le MEGA	32
3. Publications	32
V. Activités du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes au niveau européen et international	33
A. Réunions du groupe de fonctionnaires à haut niveau sur l'intégration de la dimension du genre (High Level Group)	33
B. Comité Consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	34
C. Conseil de l'Europe	34
D. Conférences	35

# Introduction

## L'égalité entre les sexes est une priorité politique surtout en temps de crise

L'année 2020 a incontestablement été marquée par la pandémie mondiale liée au coronavirus Covid19 et par des crises économiques, sanitaires et sociales qui en découlent.

Pendant des périodes où la fermeture des établissements scolaires, le recours au télétravail, des restrictions de déplacements et la limitation des contacts sociaux sont de mise, les politiques d'égalité entre femmes et hommes rencontrent de nouveaux défis.

C'est pourquoi, j'ai mis en place, dès le mois de mars 2020, un dispositif de gestion de crise comprenant un monitoring hebdomadaire mesurant l'évolution de la violence domestique au Luxembourg, la continuité des mécanismes et procédures légales, règlementaires et administratifs en place, des alternatives de logement en cas de surpopulation des structures d'accueil d'urgence, le développement du site information « *violence.lu* », la mise en place d'une helpline 2060 1060 s'adressant aux victimes de violence domestique et la pérennité du soutien financier par l'État.

De manière plus globale se pose évidemment la question comment les changements radicaux de nos habitudes ou/de la vie quotidienne ont influencé l'égalité entre les femmes et les hommes : ne court-on pas le risque que la pandémie remette en cause les avancées en matière d'égalité des sexes obtenues au cours des dernières décennies pour faire revivre une répartition traditionnelle et démodée des rôles au détriment des femmes ?

Je viens de charger le LISER de mesurer l'impact de la pandémie sur l'égalité des sexes, notamment dans les domaines de la santé, de la garde et de l'éducation des enfants, de l'emploi et de la conciliation entre travail et vie privée.

Ces travaux de recherche constituent une des 99 actions concrètes prévues par le Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes, adopté par le gouvernement en juillet 2020. Ce plan fixe l'égalité des sexes comme priorité transversale de toutes les politiques et constitue la feuille de route des actions concrètes déployées aux différents niveaux pour rejoindre mon objectif de transformer l'égalité de droit au Luxembourg en égalité qui se vit dans la réalité quotidienne.

Je vous invite à lire dans le présent rapport les détails relatifs à de nombreux projets réalisés tout au long de cette année difficile 2020 comme la refonte du programme des Actions positives, des réflexions sur une optimisation du dispositif en place en matière de lutte contre la violence domestique, la sensibilisation des communes à la thématique de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes de genre auprès des jeunes.

Taina Bofferding  
Ministre de l'Égalité entre femmes et hommes

## I. Budget du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes

Le budget du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) pour 2020 s'est élevé à 21.699.445 Euros, ce qui représente 0,105% 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	1.400
Frais de route et de séjour, frais de déménagement	45.000
Frais d'experts et d'études	409.242
Frais d'experts et d'études du programme « Actions positives » et préparation des élections	175.300
Colloques, séminaires, stages et journées d'études, frais d'organisation et de participation	115.000
Frais en relation avec des actes et manifestations de la vie publique à caractère protocolaire ou social ; dépenses diverses	65.000
Frais d'exploitation et frais administratifs	42.000
Entretien et exploitation d'immeubles	15.500
Frais de l'Observatoire de l'Égalité	306.000
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	399.000
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	17.653.620

Participation financière de l'Etat aux frais des activités du Conseil National des femmes du Luxembourg	322.192
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 œuvrant en faveur de l'égalité des femmes et des hommes	180.000
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 »	50.000
Participation de l'Etat à la réalisation d'actions positives dans le domaine de l'emploi	70.000
Participation financière de l'Etat à des projets en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur communal.	70.000
Organisation d'un concours récompensant les meilleures pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur communal	30.000

Comme dans le passé, la majorité du budget du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, à savoir 81,35 % des crédits budgétaires du MEGA, a été destinée aux frais de fonctionnement des structures d'accueil et des centres de consultation œuvrant en faveur de l'égalité entre 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 des demandes de postes de personnel supplémentaire est réduite au minimum et tient compte des besoins dans le secteur. Des postes ont été créés dans le but de renforcer le travail psychologique avec les enfants vivant dans le milieu de la violence domestique mais aussi de renforcer et d'assurer les suivis sociaux dans les centres d'accueil.

Suite à l'embauche de 3 nouvelles personnes au MEGA en 2019, le budget de fonctionnement pour 2020 du MEGA a subi une progression de presque 9.3% ; ce qui a permis de renforcer l'équipe du MEGA avec de nouveaux arrivants travaillant avec dynamisme et motivation dans l'intérêt de l'égalité entre les femmes et les hommes. La grande majorité des crédits budgétaires

propres au MEGA est destinée à épauler les priorités politiques en matière d'égalité des femmes et des hommes

Les crédits budgétaires en faveur du Conseil national des femmes sont surtout constitués par des frais de personnel.

Les participants au programme des actions positives ont été remerciés pour leurs efforts par l'attribution du label « Actions Positives ». Ce programme 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 vie professionnelle et vie familiale. En 2020, le MEGA a réalisé une refonte du programme « Actions Positives » dans le but de mieux aider les entreprises à réaliser en interne une égalité entre les femmes et les hommes.

L'atteinte des objectifs concrets et ambitieux, repris dans le plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes (PEGA), nécessite un suivi permanent et rigoureux de l'évolution de la situation des femmes et des hommes. Voilà pourquoi le MEGA a lancé les travaux pour instaurer un « Observatoire de l'Égalité », un outil pour professionnaliser le recueil et l'analyse des données en question.

L'information et la sensibilisation à la thématique de l'égalité entre hommes et femmes constituent 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.

## **II. Organes de consultation et de collaboration du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA)**

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

La réunion du comité interministériel s'est tenue par visioconférence en date du 23 octobre 2020. Madame le Premier Conseiller a présenté aux membres le nouveau Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les projets actuels du MEGA. Elle a également appelé à de nouvelles collaborations.

Il s'agissait notamment de donner une vue d'ensemble sur les 7 grands domaines thématiques, 48 mesures et 99 actions concrètes du Plan d'action national qui dresse une feuille de route pour favoriser l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la vie.

En matière de collaboration et concertation future, il s'agit d'établir des recommandations communes pour un langage inclusif dans les communications de la fonction publique. Le ministère a invité les représentant-e-s des ministères à participer à un groupe de travail pour partager des réflexions pratiques et se donner des lignes directrices. Ceci concernera les 3 langues officielles du pays.

### **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 professionnelles des femmes.

Le comité se compose de 21 membres titulaires ainsi que d'un nombre égal de membres suppléant-e-s, nommé-e-s par la Ministre pour un terme renouvelable de trois ans. Il comprend :

- quatre représentant-e-s des associations féminines proposé-e-s par le Conseil National des Femmes du Luxembourg;
- quatre représentant-e-s des organisations professionnelles des employeurs;
- quatre représentant-e-s des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national;
- neuf représentant-e-s du Gouvernement.

En 2020, le Comité du Travail Féminin s'est réuni en assemblée plénière le 9 novembre avec à l'ordre du jour la refonte du programme des Actions Positives présentée par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (voir également le chapitre IV.5). Ce programme a pour objectif principal l'accompagnement des entreprises dans leur démarche de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi.

Le comité a souligné l'importance de faire intégrer le sujet des Actions Positives dans les formations des délégué-e-s à l'égalité.

Le comité est invité à s'investir dans le rôle de promoteur du programme d'Actions Positives.



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

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 et 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 2020, le Comité s'est réuni à deux reprises : le 28 janvier et le 8 décembre. En raison du confinement lié à la crise relative au COVID19, le Comité n'a pas été en mesure de se rassembler physiquement dans le cadre de l'une de ces réunions régulières pour discuter et adopter le rapport au gouvernement de l'année 2019. Voilà pourquoi, la présidence a décidé d'appliquer une procédure de consultation, de discussion et d'adoption du rapport qui a débuté le 27 avril 2020 avec l'envoi électronique du texte et qui a mené à l'adoption du rapport par le Comité par l'aval par courriel des différents membres en date du 15 mai 2020.

Le comité est composé des représentants du Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, du Ministère de la Justice, du Ministère de la Sécurité intérieure, de la Police grand-ducale, du Parquet du Tribunal d'Arrondissement Luxembourg, du Parquet du Tribunal d'Arrondissement Diekirch, du Service d'assistance aux victimes de violence domestique, d'Alternatives - Centre de consultation pour enfants et adolescents victimes de violence, et du Service d'aide aux auteurs de violence domestique.

Dans sa réunion du 28 janvier 2020, le Comité a reçu Mmes Alexandra Huberty et Marianne Rischette, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente respectivement Vice-Présidente du Tribunal d'Arrondissement Luxembourg et juges aux affaires familiales (JAF) pour un échange de vue sur le rôle et les missions du JAF dans le contexte de la violence domestique, notamment dans le contexte des prolongations des expulsions. La réunion du 8 décembre 2020 a été consacrée à la présentation de la nouvelle HELPLINE<sup>1</sup> commune pour les victimes de violence domestique, l'application « BrightSky » de la Fondation Vodafone ainsi qu' au programme « Hold » implémenté par le Service d'aide aux auteurs de violence domestique Riicht Eraus de la Croix-Rouge luxembourgeoise.

## **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 la chambre des métiers et la chambre des salariés ainsi que de différents ministères et administrations, le Comité des Actions Positives est chargé d'émettre un avis sur tout projet d'Actions Positives.

---

<sup>1</sup> Tel: 20601060; [info@helpline-violence.lu](mailto:info@helpline-violence.lu); [www.helpline-violence.lu](http://www.helpline-violence.lu)

En 2020, le Comité des Actions Positives s'est réuni deux fois, à savoir le 23 janvier et le 2 octobre 2020.

Suite à la présentation de leur plan d'action en janvier par Lombard Odier et Wavestone, les projets d'Actions Positives des deux entreprises ont été avisés favorablement par le comité et l'agrément ministériel valable pour une durée de deux ans a été accordé à Lombard Odier et Wavestone, en même temps qu'une subvention financière pour la mise en œuvre de leur projet d'Actions Positives.

Le comité a été informé de l'évaluation du programme des Actions Positives par un expert externe afin de l'adapter aux changements et aux évolutions du marché du travail, ainsi que des modifications opérées notamment sur le site internet spécial [actionspositives.lu](http://actionspositives.lu) dédié au programme modernisé. Le déroulement du programme, de nombreux témoignages et des exemples de bonnes pratiques sont disponibles sur ce nouveau site thématique du ministère. La refonte du programme est présentée au comité (*voir la rubrique sur la politique de l'emploi*).

En 2020 cinq entreprises ont signé la convention de participation au programme des Actions Positives : ONE group solutions, EBM Consulting, CARGOLUX, KPMG et la CLC.

Le comité a été invité à participer en ligne à la remise des labels Actions Positives édition 2020 diffusée en direct le 9 décembre.

## **E. Réseau des délégué-e-s à l'égalité dans la Fonction publique**

Le ministère de l'Égalité a tenu sa réunion annuelle avec les délégué-e-s à l'égalité de la Fonction publique le 14 décembre 2020.

Cette réunion sous forme de visio-conférence avait comme objectif de donner aux délégué-e-s un aperçu des grandes lignes du Plan d'action national pour l'égalité ainsi que de la refonte du programme Actions Positives. Le ministère a également présenté ses sites thématiques qui peuvent servir comme centres de ressources pour que les délégué-e-s développent des actions et bonnes pratiques dans leurs organisations.

Une présentation sur l'impact des biais inconscients ainsi qu'un échange d'expériences et de conseils pratiques ont complété les grands axes de la rencontre.

## **F. Réseau des délégué-e-s à l'égalité du personnel communal**

Prestataire de services publics aux résidentes, chaque commune est aussi un employeur et doit assumer ses responsabilités sociales vis-à-vis de ses employé-e-s. Ainsi, les responsables politiques doivent veiller à respecter l'égalité de traitement en assurant notamment que les hommes et les femmes aient les mêmes conditions de promotion et d'accès à des postes de décision. À côté de la structure des effectifs, il faut que la commune permette à ses employé-e-s de concilier vie professionnelle et vie privée, carrière et éducation des enfants ou soins de personnes dépendantes. Valeur fondamentale, l'égalité de traitement n'améliore non seulement le bien-être des employé-e-s, mais favorise également la qualité des services fournis.

Ainsi, au niveau interne, ce sont particulièrement les délégué-e-s à l'égalité du personnel qui peuvent exercer une grande influence sur le bien-être de leurs collègues sur le lieu de travail, en promouvant le traitement des femmes et des hommes à un pied d'égalité, notamment aux niveaux de l'accès à l'emploi, de la formation professionnelle et des conditions de travail. De plus, les délégué-e-s sont en charge d'arbitrer des conflits internes et d'être toujours à l'écoute des doléances de leurs collègues.

#### Nomination et mise en réseau

La désignation d'une personne déléguée à l'égalité du personnel communal est ancrée dans le règlement grand-ducal du 11 septembre 2006<sup>2</sup>, fixant à la fois les modalités de désignation, ainsi que les droits et les devoirs des délégué-e-s à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes. Le ou la délégué-e est nommé-e par le conseil communal parmi les agents ayant posé leur candidature. À défaut d'une candidature, le conseil communal détermine une personne parmi le personnel remplissant les conditions de nomination requises.

Ayant reconnu l'utilité d'une collaboration entre et avec les délégué-e-s à l'égalité du personnel communal, leur mise en réseau est considérée comme un des piliers du programme ministériel, visant à renforcer l'égalité des sexes à tous les niveaux dans les communes.

Après une première réunion d'information tenue en 2019, le ministère a poursuivi ses efforts en 2020 dans la cultivation du réseau des délégué-e-s à l'égalité du personnel communal. Ainsi, en date du 17 juillet 2020, le département du ministère « Égalité dans la politique communale » organisait sa réunion annuelle en présence de membres de ses partenaires du SYVICOL (*Syndicat des Villes et Communes luxembourgeoises*) et du REga (*Réseau national des chargé-e-s de mission à l'égalité entre femmes et hommes*).

Lors de cet événement, les participant-e-s ont été informé-e-s sur les évolutions récentes en matière de collaboration entre le ministère et les communes.

Le ministère a également réussi à augmenter considérablement le nombre de délégué-e-s à l'égalité du personnel nommé-e-s dans les communes. Suite à l'envoi d'une lettre circulaire aux responsables politiques locaux, leur demandant de procéder, le cas échéant, à la nomination à la fois d'un-e délégué-e à l'égalité politique et d'un-e délégué-e du personnel, 23 nouvelles personnes déléguées à l'égalité du personnel furent nommées. Ainsi, le nombre de communes dotées d'un-e délégué-e à l'égalité du personnel passait de 48 en début d'année à 71 en décembre 2020.

---

<sup>2</sup> Règlement grand-ducal du 11 septembre 2006 fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégués à l'égalité entre femmes et hommes au sein des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, Mémorial A, N° 177 du 5 octobre 2006.

### **III. Représentation du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les organes gouvernementaux**

En 2020, le ministère de l'Égalité a été représenté dans les organes suivants :

- Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes (présidence)
- Comité interministériel à la Jeunesse, Enfance et Droits de l'Enfant
- Comité interministériel de l'intégration
- Comité interministériel de coordination de la coopération transfrontalière au sein de la Grande région
- Comité interministériel de coordination de la politique européenne
- Comité interministériel pour la coopération au développement
- Comité interministériel « Inclusion numérique »
- « 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 (présidence)
- 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
- Comités de suivi et d'évaluation du programme « Compétitivité régionale et emploi 2014-2020 » 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 oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique
- Commission interdépartementale du développement durable
- Commission interministérielle de l'informatique
- Conseil supérieur de la Protection nationale
- Réseau interministériel « Europe 2020 »
- Comité interministériel pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH) et du Plan d'action « Handicap »
- Comité interministériel Santé affective et sexuelle
- Comité interministériel CESAS
- Comité pour l'éducation du développement durable (CIEDD)
- Réseau des délégués à l'égalité dans la Fonction publique (présidence)
- Comité interministériel des droits de l'Homme
- Plate-forme Prostitution (présidence)
- Comité permanent du travail et de l'emploi
- Forum de l'orientation
- High Level Gender Mainstreaming
- Commission de l'Égalité de genre du Conseil de l'Europe
- Groupe de Travail BENELUX
- Groupe de travail « Loi à l'archivage »
- Comité de coordination interministérielle pour la coopération transfrontalière
- Comité Inspiring Luxembourg
- Groupe de travail Haut Comité PME
- Comité des Parties à la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe

## **IV. Activités du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes au niveau national**

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

#### **1. Plan d'action national**

Lors d'une conférence de presse en date du 17 juillet 2020, la ministre de l'Égalité entre femmes et hommes Taina Bofferding a présenté les grandes lignes du plan d'action national pour une égalité à tous les niveaux et dans tous les domaines du quotidien. Il s'agit d'une feuille de route avec des mesures et actions ciblées pour ces prochaines années.

L'égalité entre les femmes et hommes concerne tous les domaines de la vie : l'éducation, l'emploi, la vie privée et le vivre ensemble dans l'espace public.

Sur le fond, le plan s'articule autour de sept priorités thématiques et comprend 48 mesures et engagements. Les grands domaines d'action sont :

- L'incitation et le soutien de l'engagement citoyen et politique
- La lutte contre les stéréotypes et le sexisme
- La promotion de l'égalité dans l'éducation
- La progression de l'égalité professionnelle
- La promotion de l'égalité au niveau local
- La lutte contre les violences domestiques
- Le développement d'une société plus égalitaire

L'égalité n'est en tout cas pas uniquement une affaire de femmes, comme l'a rappelé Taina Bofferding.

« L'égalité est une priorité politique transversale et fait appel à une responsabilité commune et partagée par l'ensemble de la société, donc par les femmes et les hommes ».

Pour préparer ce plan d'action, le ministère a recueilli l'avis d'institutions publiques, de chambres professionnelles, d'associations et de gestionnaires du secteur social. Les citoyen-ne-s ont également exprimé leurs opinions lors d'une consultation publique qui avait récolté quelque 1800 réponses en trois semaines.

« Ce plan d'action, c'est notre engagement collectif pour poursuivre le dialogue avec les jeunes et surmonter les stéréotypes, c'est le soutien de l'égalité salariale et l'épanouissement professionnel des femmes et des hommes, c'est développer nos espaces publics afin que toutes et tous s'y sentent intégré-e-s, et c'est clairement affirmer que les violences liées au sexe sont intolérables » a précisé la ministre.

Au niveau de la forme, ce nouveau plan d'action est un document dynamique et évolutif : ainsi, il pourra faire l'objet d'adaptations périodiques et sera évalué à un rythme triennal.

Le détail des 99 mesures contenues dans le Plan d'action peut être consulté sous

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

Depuis la création du ministère en 1995, le rôle des communes en tant qu'acteurs prioritaires a été mis en valeur de manière continue. Dans cette tradition, le programme gouvernemental 2018-23 a reconfirmé l'importance du rôle des communes dans la mise en œuvre de l'égalité de traitement des sexes au niveau local – une priorité gouvernementale qui s'est traduite en 2019 par la création d'un nouveau service au sein du ministère, intitulé « Égalité dans les communes ».

En ligne avec les principes de la dimension de genre et l'aspect transversal de la thématique, le service « Égalité dans les communes » avait démarré son travail en mai 2019 avec l'élaboration d'une stratégie cohérente qui vise un service de conseil personnalisé aux communes, en phase avec leurs besoins réels. En partant de ce principe, le ministère envisage un renforcement du caractère participatif non seulement des communes, mais aussi de tous les partenaires, autres acteurs locaux et consultants.

Lors des réflexions sur le service « Égalité dans les communes », trois principaux instruments ont été définis en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau communal : (1) l'état des lieux (quantitatif et qualitatif) réalisé dans toutes les communes, (2) la convention de collaboration entre l'Etat et la commune, ainsi que (3) la Charte européenne de l'égalité des femmes et des hommes au niveau local permettant la promotion de l'égalité de traitement au niveau communal.

En 2020, les travaux sur les principaux instruments définis ci-dessus se sont traduits comme suit :

### État des lieux – cartographie nationale

Sans analyses quantitatives et qualitatives de la situation actuelle dans les 102 communes du pays et sans une cartographie détaillée de l'état des lieux, non seulement toute définition d'actions prioritaires serait difficilement envisageable, mais aussi toute évaluation des progrès réalisés au niveau d'une égalité vécue s'avérerait impossible. Étant donné que chaque commune agit non seulement en tant qu'employeur (évaluation interne), mais aussi comme fournisseur de services à sa population (évaluation externe), l'analyse en question sera spécifique pour chaque commune.

Ainsi, en vue de développer les outils de soutien du ministère pour encourager davantage les acteurs communaux à signer la Charte européenne et à développer une politique locale transversale pour l'égalité, une analyse de la situation s'est imposée afin de quantifier et évaluer les efforts des communes dans ce domaine. Au-delà du simple inventaire, la sensibilisation fut également un élément de cette analyse, afin de valoriser les communes dans leurs efforts et de rendre ces actions plus visibles.

Un questionnaire exhaustif, avec des réponses à choix multiples, s'adressant autant aux responsables politiques qu'aux agent-e-s communaux actifs dans le domaine de l'égalité des sexes fut développé pour être mis en ligne via circulaire ministérielle en mars 2020.

Avec un taux de participation de 77% (79 des 102 communes ayant participé), l'enquête a permis de fournir des résultats représentatifs quant aux quatre objectifs principaux de l'analyse visée : Mesurer le degré de priorité que les communes accordent à la thématique de l'égalité h/f ; reconnaître les motivations des communes de s'engager ou, le cas échéant, de ne pas s'engager dans ce domaine ; définir la situation actuelle réelle comme point de départ pour toute évaluation future ; identifier les besoins des communes en vue de définir les instruments de soutien à développer par le ministère.

### Convention de collaboration

La signature d'une convention individuelle entre l'Etat et une commune motivée à s'engager pour l'égalité des sexes est un élément central du programme élaboré par le ministère. Celle-ci comprend des informations concrètes sur la mise en œuvre d'un état des lieux, l'élaboration d'un plan d'action local, ainsi que l'évaluation des activités et mesures réalisées au niveau communal.

En 2020, le ministère a développé une convention-pilote, ayant pour objectif de centraliser toutes les mesures et démarches dans un seul document de travail. Cette convention, se trouvant au stade d'un projet pilote, est testée par trois communes, à savoir Clervaux, Merttert et Steinfort. La Convention comprend l'analyse de la situation actuelle au niveau local, prise en charge par le ministère, ainsi que l'élaboration d'un plan d'égalité local, basé sur la Charte européenne de l'égalité.

S'alignant sur l'état d'évolution respectif de chaque commune, le soutien du ministère pourra, à côté de l'aide dans la réalisation d'activités concrètes fixées par le Conseil communal, s'étendre également sur d'autres volets, comme par exemple la mise à disposition de matériel de promotion, l'offre de formations, ou encore l'échange de bonnes pratiques.

En tant qu'instrument précieux de l'analyse de l'égalité de traitement au niveau des effectifs locaux, l'étude de satisfaction auprès du personnel est incorporée dans la convention. Il s'agit d'un outil de mesure efficace de l'égalité entre femmes et hommes auprès du personnel communal, réalisé par le biais d'un questionnaire anonyme et confidentiel rempli par les agents communaux. L'objectif de l'enquête est d'obtenir une image détaillée sur l'organisation du travail, le développement des carrières, le processus de décision et la conciliation de la vie professionnelle et vie privée de l'ensemble du personnel.

L'analyse de l'enquête, réalisée par un consultant externe, est financée par le ministère et permet aux responsables politiques de détecter d'éventuelles discriminations et de prendre des contre-mesures en leur fonction d'employeur.

La phase pilote des trois conventions se terminera au cours du premier trimestre 2021, suivie d'une évaluation interne. Ensuite, les expériences accumulées au sein des trois communes pionnières permettront de développer une convention-cadre qui sera mise à disposition de toutes les communes du pays.

### La Charte européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local

L'outil le plus efficace pour faire émerger des domaines d'intervention prioritaires dans une commune est la Charte européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local. Établie en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE), en collaboration avec

ses associations nationales, la charte est la compilation des différentes visions de l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe.

En effet, la charte énumère non seulement de manière exhaustive – dans ses 30 articles – tous les domaines dans lesquelles une commune est impliquée de façon directe ou indirecte par ses décisions, activités ou ses services offerts à sa population, mais propose également des pistes concrètes dans tous les champs d'action communaux.

Bien que juridiquement non contraignante, les acteurs locaux, en signant la charte, prennent un engagement public fort sur le principe d'égalité. Pour assurer la mise en œuvre de ses engagements, la commune signataire rédige un plan d'action (en principe dans un délai de deux ans après la signature) pour l'égalité entre femmes et hommes qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

C'est notamment via les futures conventions individuelles que le ministère envisagera de soutenir les communes dans leurs démarches.

En vue de sensibiliser les communes à la charte et de les familiariser en la matière, le guide-conseil du SYVICOL sur la Charte fut réédité en 2020, incluant notamment de bonnes pratiques actuelles pour chacun des 30 articles de la Charte. Pour ce faire, un groupe de travail s'est réuni à 5 reprises en 2020, composé d'agent-e-s du ministère, d'employées du SYVICOL et du Conseil national des Femmes du Luxembourg (CNFL), de membres du Réseau des chargé-e-s communaux (REga), ainsi que de représentant-e-s politiques communaux. Bien que finalisé, la publication du nouveau guide sera retardée, due à l'annonce par le Conseil des Communes et Régions d'Europe d'une réédition de la Charte pour 2021, avec des changements apparemment significatifs par rapport à la version actuelle, qui date de 2006.

## **Revendications recueillies par nos partenaires et certaines communes**

### Plateforme d'échanges au niveau local

A l'image d'autres plateformes d'échanges existant au niveau social, le REga<sup>3</sup> et le SYVICOL<sup>4</sup> souhaiteraient disposer d'une plateforme similaire (conférence & ateliers), afin de pouvoir échanger des bonnes pratiques entre communes et s'inspirer de nouvelles approches via les ateliers participatifs.

En 2020, suite aux mesures de prévention liées à la lutte contre la pandémie du virus Covid-19, le développement d'une plateforme d'échanges n'a pas pu être poursuivi.

### Guide des bonnes pratiques

Les partenaires du ministère souhaiteraient disposer d'un catalogue regroupant toutes les bonnes pratiques réalisées dans d'autres communes ou à l'étranger.

Comme expliqué ci-dessus sous le point de la Charte européenne, la réédition du guide-conseil du SYVICOL a été finalisée en 2020, mais ne sera publiée qu'après la publication de la nouvelle Charte européenne, prévue par le Conseil des Communes et Régions d'Europe au cours de l'année 2021. Bien évidemment, les bonnes pratiques nouvellement collectées peuvent à tout

---

<sup>3</sup> Cf. PV de la réunion avec les représentantes du REga du 5 juillet 2019.

<sup>4</sup> Cf. Recommandations du SYVICOL pour le PAN Égalité 2019.



moment être partagées avec les communes qui en font la demande. En parallèle, le ministère a lancé le développement d'un nouveau microsite, qui sera spécialement dédié aux communes. Ce site, contenant entre autres un recueil de bonnes pratiques, sera mis en ligne lors du premier trimestre 2021.

#### Prix ou certification des communes méritantes

Le SYVICOL préconise la relance d'un prix communal ou autre certification officiel pour l'égalité qui inciterait les communes à développer des bonnes pratiques.

En janvier 2021, les trois communes signataires de la convention-pilote du ministère ont reçu un prix d'encouragement, en récompense de leurs efforts réalisés en 2020 dans la promotion de l'égalité des sexes sur leur territoire. Fin 2021, ce prix deviendra le « Prix communal de la meilleure bonne pratique », décerné aux communes actives en matière de l'égalité des sexes et qui participent au concours. Un jury décernera le prix aux communes gagnantes.

#### Mise en valeur de la politique à l'égalité

Les partenaires confirment le peu de popularité du sujet de l'égalité entre femmes et hommes auprès des responsables politiques, ainsi que des agents communaux. Il serait nécessaire d'appuyer davantage la volonté politique communale et de mettre en valeur les actions. Ceci requiert entre autres des formations des élus locaux, dont l'offre serait à élargir. L'accent devrait être mis à la fois sur le caractère transversal de la politique d'égalité et sur l'aspect pratique dont les bonnes pratiques.

Le ministère, en collaboration avec ses partenaires, a prévu de mettre les formations existantes à jour et d'en créer des nouvelles, selon les besoins du personnel communal et des représentant-e-s politiques. De plus, suite aux restrictions de rassemblements en raison de la lutte contre le Covid-19, le ministère a développé des formations en ligne, sous forme de webinaires. Ce seront notamment les stagiaires du secteur communal, qui dans le cadre de leur tronc commun, profiteront de ces formations en ligne. Celles-ci seront disponibles à partir de mai 2021. Plus de détails sur les formations peuvent être consultés ci-dessous, dans le chapitre 3. *Formations*.

### **3. Formations**

Inscrites dans les Plans d'action national d'égalité des femmes et des hommes successifs du gouvernement luxembourgeois depuis 2006, les formations constituent un instrument important de la politique de l'égalité des femmes et des hommes et, en particulier, de la mise en œuvre d'un changement de mentalité. Le domaine de la formation est l'un des piliers du travail de sensibilisation du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

#### Formations de base pour stagiaires (INAP)

La formation comporte six heures de cours et s'inscrit dans le cadre du programme des formations au choix des stagiaires de la fonction publique, fonctionnaires et employé-e-s, travaillant auprès de l'Etat. En principe, deux à quatre séminaires par an sont proposés pour les participant-e-s.

La formation se veut être une introduction aux différentes notions de la politique d'égalité, tout en présentant les mesures prioritaires du gouvernement en la matière. De manière interactive,

les différents aspects de la politique de l'égalité des femmes et des hommes sont ainsi abordés et discutés en classe.

Le cours est obligatoire pour les stagiaires des communes et syndicats de communes. L'accent y est mis plus particulièrement sur l'intégration transversale de la politique de l'égalité et la mise en œuvre d'un plan d'action local en matière d'égalité entre femmes et hommes.

#### Adaptation aux nouvelles conditions

En 2020, la pandémie du Covid-19 a rendu l'organisation de cours présentiels pour les stagiaires impossible, ce qui a imposé le basculement des cours présentiels vers des cours virtuels.

Afin de pouvoir répondre aux nouvelles attentes et besoins des formations en ligne, le ministère a procédé à une réécriture des parties théoriques du Syllabus en Screencast, se traduisant par une élaboration des présentations Powerpoint, commentées en audio. Sur la plateforme digitale, ces captures d'écran ont pu être intégrées de manière modulaire dans les différentes formations du ministère. Dès lors les stagiaires peuvent visionner en e-Learning ces parties théoriques, en préparation de leur participation au webinaire interactif par la suite.

Pour l'année 2020, les classes furent réorganisées pour ce nouveau type de formation. Pour les communes, 78 expédionnaires, rédactrices et rédacteurs du secteur communal ont ainsi pu suivre leur formation en ligne. Une cinquantaine de personnes ont suivi les cours des formations continues.

#### Formations continues pour délégué-e-s à l'égalité

Depuis 2014, un cycle de formation continue est proposé aux personnes qui remplissent la fonction de délégué-e à l'égalité dans la Fonction publique. Depuis 2020, un tel cours est également proposé aux délégué-e-s à l'égalité du personnel dans les communes.

Le contenu de cette formation traite des différents concepts et aspects du genre, ainsi que du cadre international, européen, national et communal de la politique de l'égalité entre femmes et hommes.

L'objectif du cours est d'approfondir le contexte législatif national moyennant des exemples pratiques, tout en prenant en compte le contexte de travail des participant-e-s. Une journée d'exercices pratiques en matière de communication interne, de médiation et de gestion de conflits complète la partie théorique.

#### **4. Education**

- En collaboration avec la société Carlsen de Hambourg, le MEGA a publié en 2020 le 4<sup>ième</sup> livret "Pixi" pour enfants traitant de sujets variés en relation directe avec l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce livret est disponible en langue française et allemande et porte le titre « Licorne et robot déménagent », respectivement « Einhorn und Roboter suchen ein neues Zuhause ».

- Le MEGA a lancé une série de sept vidéos qui traitent de thèmes comme les stéréotypes, les biais dans l'orientation professionnelle, les rôles attribués aux sexes et bien plus encore. Ces vidéos servent à lancer le débat avec les enfants autour de l'égalité entre les femmes et les hommes, et sont utilisés dans le cadre des activités proposées dans le MEGA-Jumper. Ils sont également mis à disposition des enseignants et éducateurs.
- En 2020 la camionnette du MEGA, le « MEGA-Jumper » a fait escale dans plusieurs écoles et maisons relais. Servant d'accroche visuelle, la camionnette transporte le matériel de sensibilisation et les gadgets du MEGA. L'équipe a lors de chaque escale réalisé plusieurs ateliers de sensibilisation autour du sujet de l'égalité pour des groupes composés de 6 à 15 enfants âgés de 4 à 12 ans – ceci souvent en étroite collaboration avec le personnel éducatif.
- Le ministère était aussi partenaire du Digirallye, un événement organisé par le Service national de la Jeunesse. Le MEGA a pu profiter de cet événement pour interagir avec des enfants de tout âge et partager ses messages de façon ludique.
- L'édition du Rock de Rack 2020, axée sur la digitalisation, était planifié pour le 29 octobre aux Rotondes à Bonnevoie. Au regard des précautions sanitaires liées au Covid19, cet événement qui devait regrouper 200 personnes n'a pas eu lieu.
- Des webinaires ont été développés depuis et seront présentés au public le 1<sup>er</sup> trimestre 2021. Les thèmes abordés sont les stéréotypes, les biais lors de l'orientation professionnelle, la présentation de soi en ligne ou lors d'entretiens professionnels ainsi que les droits et devoirs des enfants et jeunes dans le contexte général de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Le MEGA-Spill a été mis à jour avec de nouvelles professions et rafraîchi dans le style visuel lancé avec le nouveau leaflet We Are Equal de 2019. Les pancartes imprimées en style « memory » mesurent 30 sur 30 centimètres, et représentent à chaque fois deux variantes d'un métier – une version avec un travail effectué par un homme, et le même travail ou un autre effectué par une femme. Le MEGA-Spill a constitué la fin ludique de la plupart des interventions dans les écoles et maisons relais, et a permis – en « jouant » - de renforcer les discussions et découvertes qui lui précédaient.
- À la suite du Rock de Rack 2019, le concept d'un MEGA-Catalogue a été lancé et finalisé en été 2020. Il comporte une large sélection d'ateliers et d'outils proposés par le MEGA et ses partenaires, et permet au personnel éducatif de découvrir des activités et outils pour les enfants et les jeunes.
- La Foire de l'Étudiant 2020 est la première à avoir eu lieu exclusivement en format digital. Le MEGA y a participé pour sensibiliser à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes lors du choix d'études supérieures. Le MEGA a également contribué au Workshop proposé par l'ADEM et axé sur la présentation personnelle lors d'entretiens professionnels.
- Dès la petite enfance, les stéréotypes de genre font leur apparence. On apprend aux enfants comment se comporter selon leur sexe. Ces stéréotypes se retrouvent également à l'école de différentes manières. Une étude sur les représentations du genre dans les manuels scolaires a été réalisée par l'Université du Luxembourg ceci en collaboration avec le MEGA. Jusqu'à ce jour aucune étude similaire n'a été menée au Luxembourg. Les résultats de cette étude vont être évalués par le MEGA et le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

## 5. Emploi

- 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 femmes/hommes dans trois domaines prioritaires, à savoir :

- 1) Égalité de traitement,
- 2) Égalité dans la prise de décision,
- 3) Égalité dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Des plans d'actions, avec des mesures en faveur de l'égalité femmes/hommes ont été élaborés en 2020 avec deux entreprises, à savoir Lombard Odier et Wavestone. Les deux projets d'Actions Positives présentés au Comité des Actions Positives ont 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 ces entreprises ayant obtenu l'agrément ministériel.

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

En 2020 le ministère a procédé à une refonte du programme des Actions Positives en tenant compte des résultats de l'évaluation du programme réalisée par un consultant externe en 2019. Le programme a été adapté aux évolutions du marché du travail. Il intègre notamment la dimension du télétravail, les évolutions de carrière pour les femmes et les hommes suite à un congé parental et des outils pour vérifier l'égalité dans les rémunérations et les formations. La mise en œuvre d'un projet d'Action positive a été simplifiée dans le sens où la procédure a été allégée avec une durée maximale de deux ans pour le déroulement d'un projet. La première année étant réservée à la réalisation de l'enquête et du plan d'action. La durée pour l'implémentation des mesures du plan d'action a été réduite de deux à un an et le nombre de mesures à réaliser a été fixé à sept, deux pour chacun des trois thèmes prioritaires : égalité de traitement (recrutement, formation, promotion, rémunération) ; égalité dans la prise de décision ; conciliation vie professionnelle/vie privée ainsi qu'une mesure au choix suivant les besoins et les priorités de l'entreprise.

Trois ans après la remise du label qui valide les actions engagées et valorise l'engagement de l'entreprise, la situation en matière d'égalité peut être réévaluée.

Le programme des Actions Positives actualisé a été présenté par la ministre lors d'une conférence de presse le 9 septembre et un site internet spécial [actionspositives.lu](http://actionspositives.lu) dédié au programme modernisé a été créé. Le déroulement du programme, de nombreux témoignages et des exemples de bonnes pratiques sont disponibles sur ce nouveau site thématique du ministère.

En 2020 cinq entreprises : ONE group solutions, EBM Consulting, CARGOLUX, KPMG et la CLC ont signé la convention de participation au programme Actions Positives actualisé.

- Remise du Label Actions Positives

Le 9 décembre 2020 a eu lieu la remise du label des Actions Positives, édition 2020, par la ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Madame Taina Bofferding. Les projets et bonnes pratiques des cinq entreprises lauréates de cette année : ARENDT & MEDERNACH, AURA GROUPE, ERNST & YOUNG, ORANGE et POLYGONE ont été diffusés en direct lors de la cérémonie de remise en ligne des labels. Depuis 2013, le ministère décerne chaque année le label Actions Positives, pour couronner les démarches autour des trois piliers du programme - l'égalité de traitement, la prise de décision et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Le prix récompense les actions concrètes et les moyens mis en œuvre par les entreprises. Les responsables d'entreprise ont partagé leurs approches pour favoriser le bien-être des salarié-e-s, soutenir la rétention des talents et doper l'attractivité en tant qu'employeur-e.

Par la même occasion trois entreprises, CACEIS BANK, COMPASS GROUP et FERBER GROUP ont également renouvelé leur engagement par une réévaluation de leur projet Actions Positives suite à une première labellisation obtenue il y a deux ans.

## 6. Domaine social

En matière de lutte contre les stéréotypes, le ministère a relancé et intensifié la collaboration avec ses partenaires de l'Université du Luxembourg, InfoMann et l'Institut für Gender und Diversity de Berlin dans le cadre de ses projets MADAK – Méi Männer an der ausserschoulescher Kannererzëiung – Suite (2018-2019) et de l'étude sur l'influence des stéréotypes sexués sur la société. De plus, le ministère de l'Égalité a mis sur pied le projet de l'Observatoire de l'Égalité en coopération avec la société GOPA.

### 6.1. Madak – Méi Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreierung (Phase 2)

Déjà en février 2018, le gouvernement a présenté sa stratégie pour contrer les stéréotypes qui persistent au niveau des différents rôles perçus pour les hommes et les femmes dans notre société. Les perceptions de ce qui est supposé être une profession «typique», voire «atypique», pour une femme ou un homme sont encore bien répandues, et continuent d'avoir une grande influence sur l'orientation professionnelle des jeunes. Les enfants se voient confrontés à des stéréotypes sexués dès leur plus jeune âge. La campagne **#changeyourperspective** a voulu remettre en question ces stéréotypes sexués dans notre société en utilisant la symbolique du mur pour montrer l'effet contraignant et néfaste des stéréotypes ainsi que d'un marteau, servant à se libérer de cette vision astreignante.

En juin 2018, le MEGA a clôturé à travers une conférence pluridisciplinaire la première phase d'un projet intitulé « Méi Männer an der ausserschoulescher Kannererzëiung » (MADAK), réalisé par le bureau de consultation pour hommes et garçons en situation de détresse, INFOMANN, en coopération avec l'Institut für Gender und Diversity à Berlin et le Praxisbüro de l'Université du Luxembourg. Partant du constat que le choix pour les études et les professions est trop souvent guidé par des stéréotypes liés au genre, ce projet a eu l'ambition de démontrer cette influence des stéréotypes sexués par un exemple concret, à savoir la profession de l'éducateur/l'éducatrice, qui est plus fréquemment exercée par des femmes. L'étude propose un certain nombre de pistes pour augmenter l'attractivité des professions sociales de manière générale, et auprès des garçons en particulier, sachant qu'il faut une plus grande mixité dans les professions sociales, car ce sont ces professions qui sont en contact direct avec les personnes

concernées – filles, garçons, femmes et hommes – et qui doivent refléter l'égalité entre les genres dans notre société moderne.

En mai 2019, ce projet est entré dans sa deuxième phase avec notamment l'objectif de mettre sur pied une base de données sur le ratio f/h dans la profession de l'éducateur/-rice au niveau de l'éducation non-formelle des enfants et d'élaborer six projets pilotes promouvant la profession de l'éducateur par des organisations qui ont un intérêt à avoir plus d'hommes dans leurs staffs respectifs et qui souhaitent promouvoir la profession en tant que telle. En raison de la crise liée au COVID19, les travaux ont pris du retard dans l'implémentation des différents projets pilotes. Pour cette raison, le ministère a décidé de prolonger le projet au-delà de 2020 et de présenter les conclusions du projet en mai 2021.

Dans le contexte d'un projet-pilote, les partenaires InfoMann et l'Institut für Gender und Diversity Berlin ont élaboré le concept pour un 2<sup>e</sup> clip « Men and Care » au sujet des hommes dans la profession de l'éducateur. Ce clip a été diffusé pour la première fois au moment de la Journée Internationale des Hommes 2020 et a connu un succès énorme sur les réseaux sociaux. Les éducateurs de l'ATELIER ZERALDA de Caritas Jeunes et Famille ont volontairement collaboré et témoigné de leur quotidien professionnel.

## **6.2. Etude « From Stereotypes to Hostile Sexism - A Psychological Analysis of Conceptions about Gender » de l'Université du Luxembourg**

En date du 4 juin 2019, le ministère et l'Université du Luxembourg ont présenté les résultats de l'étude #lëtztstereotype18<sup>5</sup> portant sur les stéréotypes liés aux sexes. L'étude analyse les causes et les facteurs influents sur la construction de stéréotypes auprès d'adolescent-e-s et jeunes adultes luxembourgeois-e-s âgé-e-s entre 14 et 30 ans qui ont été appelé-e-s à répondre entre novembre et décembre 2018 à un questionnaire exhaustif sur les attitudes, préjugés et stéréotypes qui existent réciproquement auprès des deux sexes.

La présentation des résultats de l'étude #lëtztstereotype18 a été le coup d'envoi pour une coopération triennale entre le MEGA et l'Université du Luxembourg dans le cadre d'un projet de thèse doctorale s'étirant sur trois ans intitulée « **From Stereotypes to Hostile Sexism - A Psychological Analysis of Conceptions about Gender** » réalisée par Miriam-Linnea Hale sous la direction de M. Dr. André Melzer. C'est une grande première qu'une telle analyse scientifique approfondie est réalisée au Luxembourg.

Le ministère de l'Egalité a initialement prévu d'organiser en septembre 2020 avec les responsables de l'Université du Luxembourg une conférence au sujet de l'influence des stéréotypes sexués sur la violence. En raison de la crise liée au COVID19, l'évènement a dû être annulé.

Afin d'informer le grand public sur l'état d'avancement de cette étude, les responsables de l'Université du Luxembourg et le ministère de l'Egalité ont initié les **WEBTALKS** virtuels réalisés avec le [Media Center de l'Université du Luxembourg](#) et qui sont calqués sur le projet de recherche lancé en avril 2019 s'étirant sur trois ans intitulée « **From Stereotypes to Hostile Sexism - A Psychological Analysis of Conceptions about Gender** » réalisée par Miriam-Linnea Hale, M.Sc. sous la direction du Ass.Prof.Dr. André Melzer.

---

<sup>5</sup> #lëtztstereotype18 est téléchargeable sur le site de l'Université du Luxembourg <http://orbilu.uni.lu/handle/10993/38642>.

Les présentations virtuelles sont composées de six unités de 20 à 25 minutes évoquant d’abord les aspects scientifiques, voire théoriques des stéréotypes sexués pour enchaîner ensuite sur les projets pratiques actuellement en cours visant à créer une plus grande sensibilité à ce sujet. Le point d’orgue sera fait par un regard vers l’Allemagne pour se familiariser avec leur approche de travail sur les effets des stéréotypes sexués auprès des enfants. Les présentations ont été diffusées à partir du 18 novembre 2020 à une cadence hebdomadaire sur les canaux de diffusion du ministère de l’Egalité et de l’Université du Luxembourg.

<b>Programmation des WEBTALKS</b>		
<b>18/11/2020 à 14h00</b>	Ministre Taina Bofferding	Entretien avec Wencke Fiedler sur le rôle des stéréotypes sexués en politique d’égalité entre femmes et hommes
<b>25/11/2020 à 14h00</b>	Ass. Prof. Dr. André Melzer (Université du Luxembourg)	La dimension psychologique des stéréotypes sexués
<b>2/12/2020 à 14h00</b>	Dr. Sylvie Kerger (Université du Luxembourg)	Les représentations stéréotypées dans les manuels scolaires de l’enseignement fondamental
<b>9/12/2020 à 14h00</b>	Miriam-Linnea Hale (Université du Luxembourg)	Premiers résultats d’études du projet doctoral "Des stéréotypes au sexisme hostile - Une analyse psychologique des conceptions sur le genre"
<b>16/12/2020 à 14h00</b>	Alexander Kries/Kris Clees (infoMann)	Le projet « MADAK – Méi Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung »
<b>23/12/2020 à 14h00</b>	Prof.Dr. Anja Berger (Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin)	L’enfance et l’importance d’aborder les questions liées au genre dès le plus bas âge

Les présentations sont téléchargeables sur la chaîne Youtube du MEGA.

### **6.3. Observatoire de l’Egalité**

Selon le Plan d’Action National pour une égalité entre les femmes et les hommes, les statistiques détaillées et fiables ont trois fonctions principales, à savoir fournir un ensemble de données objectives aidant les responsables politiques à opérer les choix adéquats, fournir des informations aux professionnels du terrain pour pouvoir évaluer et, en cas de besoin, adapter leur travail et suivre et analyser les évolutions de la situation. Or les chiffres collectés de manière régulière au Luxembourg (comme par exemple ceux figurant dans les rapports annuels du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la violence) correspondent plus à des données administratives qu’à des données standardisées et scientifiques.

La mesurabilité de l’égalité entre les sexes est un prérequis indispensable pour les décideurs politiques en charge de promouvoir l’égalité. C’est dans cette optique que le ministère de l’Egalité, ensemble avec la société GOPA a mis sur pied en décembre 2019 le projet de l’Observatoire de l’Egalité. S’inspirant de l’Indice européen sur l’égalité des sexes de l’EIGE (European Institute for Gender Equality), cet Observatoire se décline en sept domaines, à savoir l’éducation, l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la prise de décision, le revenu, la santé, l’emploi et la violence domestique. Ces deux derniers domaines ont été les premiers à être implémentés au courant de 2020.

L'Observatoire comprend deux volets : D'une part, une base de données relative aux sept domaines précités et calculant sur une base annuelle les différents indicateurs définis en collaboration avec les organisations et institutions concernées et d'autre part, un site web destiné au grand public qui souhaite se renseigner sur l'état de l'égalité entre femmes et hommes.

#### **6.4. Réponse COVID-19 : Mise en place d'un dispositif de gestion de crise**

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes a dès le début de la crise sanitaire liée au COVID-19, renforcé sa collaboration avec les principaux acteurs de terrain notamment, les institutions policière et judiciaire, les associations d'assistance aux victimes adultes et mineures et aux auteur-e-s, œuvrant dans le domaine de la lutte contre la violence ainsi qu'avec ses gestionnaires partenaires, afin d'éviter une augmentation et une aggravation substantielle des cas de violence domestique au Luxembourg en ces temps de crise sanitaire, sociale et économique.

Le dispositif de gestion de crise mis en place en 2020 par le ministère prévoit :

- Un monitoring hebdomadaire permettant de collecter en temps réel des données clés établies par les acteurs de terrain précités par rapport à la violence domestique, d'évaluer de semaine en semaine le risque d'une augmentation des cas et de pouvoir réajuster à tout moment les mesures dans l'intérêt du public cible ;
- Une helpline violence domestique pour femmes et hommes pris dans la spirale de la violence, joignable 7 jours sur 7 de 12h00 à 20h00 au numéro 2060 1060 ou par courriel à l'adresse [info@helpline-violence.lu](mailto:info@helpline-violence.lu) mise en place en partenariat avec cinq de ses gestionnaires travaillant dans le domaine de la violence domestique et de la violence fondée sur le sexe ;
- L'actualisation du site « violence.lu » avec des informations en quatre langues renseignant sur les démarches à suivre dans le cas d'une violence domestique ;
- La mise à disposition d'alternatives de logement et de chambres d'hôtels en cas de surpopulation des structures d'accueil d'urgence ;
- La négociation d'un accès aux crèches assurant la garde des enfants des travailleurs-euses de première ligne, à savoir des salarié-e-s des structures d'accueil et des centres de consultation conventionnés ;
- L'approvisionnement des structures d'accueil et des centres de consultation conventionnés avec le ministère en matériel de protection, dont notamment des masques et du désinfectant minimisant ainsi les risques d'infections dans ces structures ;
- La continuité des mécanismes et procédures légales, règlementaires et administratifs en place ainsi que l'assurance de la pérennité du soutien financier par l'État.

Ces mesures ont assuré le fonctionnement continu du dispositif d'aide et ont permis aux associations conventionnées avec le MEGA de maintenir une prise en charge effective et efficace des victimes de violence et de violence domestique ainsi que des auteur-e-s de violence domestique au cours de l'année 2020, ceci malgré les différentes restrictions imposées.

De plus le ministère a régulièrement lancé des messages de sensibilisation au sujet de la violence domestique, via les médias en plusieurs langues, à l'attention du grand public, et particulièrement à l'attention des personnes en situation de tension, de conflit, des victimes et des auteurs potentiels ou avérés de violences afin de les rendre attentif à la violence et à ses conséquences dévastatrices et de les inciter à agir.



## 7. Sensibilisation et information

Des projets pour soutenir l'égalité auprès des jeunes et sur le marché de l'emploi, pour déconstruire les stéréotypes sexués, pour aider les victimes de violences domestiques, ainsi que la présentation d'un vaste plan d'action national pour l'égalité et un nouveau branding ont marqué les travaux de communication et de sensibilisation du ministère pour l'année 2020.

La lutte contre les stéréotypes a été un des fils conducteurs du ministère pour l'année 2020.

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, au mois de mars, le ministère de l'Égalité et Women in digital empowerment (WIDE) ont encouragé l'égalité femme-homme dans le secteur numérique et organisé une journée de sensibilisation «Lëtz go equal in digital » à Esch-Belval. Une conférence et des ateliers pour les lycéen-ne-s ont esquissé les opportunités professionnelles pour les femmes et les hommes dans le secteur du digital.

Puis à l'automne, la prise de conscience sur l'impact des stéréotypes a été renforcée avec une série de conférences en ligne, les Webtalks, réalisées en collaboration avec l'université du Luxembourg. Une vidéo de sensibilisation pour la Journée internationale de l'homme a quant à elle mis l'accent sur l'importance de la mixité dans les métiers du secteur social.

En début d'année, la ministre de l'Égalité avait aussi mis en avant de nouveaux outils et des activités afin de surmonter les stéréotypes sexués dès le plus jeune âge. Il s'agit notamment de :

- la camionnette MEGA Jumper
- la page thématique [www.rockmega.lu](http://www.rockmega.lu)
- la brochure « We are equal »
- des vidéos de sensibilisation.

De plus amples informations sont disponibles pour le grand public sur le site [rockmega.lu](http://rockmega.lu) ainsi que sur la chaîne [Youtube](https://www.youtube.com/) du ministère.

Dans le cadre de la crise du Covid19, le ministère a tout au long de l'année déployé de nombreuses campagnes de sensibilisation pour que les victimes de violence domestique puissent continuer à obtenir de l'aide. Ces campagnes ont mis en avant une rubrique de contacts et aides sur le site [violence.lu](http://violence.lu) ainsi que la création d'une Helpline.

En juin, Madame la ministre Taina Bofferding a dressé ensemble avec les représentant-e-s d'institutions policière et judiciaire et de services d'aide un premier bilan des violences domestiques lors de la crise du COVID19 et du rapport 2019 du comité 'violence'. En fin d'année, les démarches d'information ont à nouveau été multipliées dans le cadre du couvre-feu et de l'Orange Week. Parmi les vecteurs de communication privilégiés figuraient aussi les messages sur les réseaux sociaux du ministère.

Autre thème marquant, le Plan d'action national pour l'égalité a été finalisé et présenté au grand public. Ce plan reprend les objectifs du gouvernement et a intégré des propositions de partenaires sociaux. Le plan est une feuille de route avec des mesures et actions ciblées pour la politique d'égalité des sexes pour ces prochaines années. Il concerne tous les domaines de la vie : l'éducation, l'emploi, la vie privée et le vivre ensemble dans l'espace public. Lors de la présentation du plan, au mois de juillet 2020, la ministre a par ailleurs dévoilé la nouvelle identité visuelle du ministère.

La refonte du programme Actions Positives et une campagne pour sensibiliser les entreprises à établir un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes au travail a marqué la rentrée (*voir les chapitres relatifs à la politique de l'emploi et aux Actions Positives*). Le nouveau site internet [actionspositives.lu](http://actionspositives.lu) rassemble des informations pratiques et des témoignages pour avoir un effet multiplicateur sur le marché du travail.

Pour favoriser l'égalité au niveau local, c'est notamment via les réseaux sociaux que le département de l'Égalité dans les communes a commencé à déployer sa stratégie de sensibilisation. Les premières conventions-cadres relayées dans les médias servent aussi à renforcer l'appel à une mobilisation globale pour l'égalité à tous les niveaux.

Enfin et à défaut de pouvoir organiser une séance académique, le MEGA a choisi une forme alternative pour fêter son 25ème anniversaire et pour mettre à la une les travaux réalisés au fil de ces années. Une exposition virtuelle - sur [25joermega.lu](http://25joermega.lu) - offre une rétrospective des 25 années d'existence du ministère en montrant l'histoire de la politique d'égalité au Luxembourg, et les nombreuses lois, études, campagnes, conférences, publicités et affiches.

### **Orange Week**

En novembre 2020, le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes a soutenu l'«Orange Week» pour la quatrième année consécutive.

Le ministère n'a pas seulement témoigné de sa solidarité avec les victimes de violences domestiques et de violence fondées sur le sexe en illuminant en orange la façade du bâtiment des Terres rouges mais a activement soutenu les efforts de la société civile pour informer et sensibiliser le grand public au sujet de la violence à l'égard des femmes et des filles, mais aussi celle à l'égard des hommes et des garçons.

C'est notamment par le biais de messages de sensibilisation contre la violence, véhiculés par les réseaux sociaux en amont, pendant et en aval de l'Orange Week et par une campagne d'affiches distribuées aux pharmacies et offices sociaux que le ministère a diffusé le message que la violence n'est pas une affaire privée et que la lutte contre cette dernière doit nous interpeller toutes et tous.

## **B. Activités conventionnées par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine social et autres**

### **Considérations générales**

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes 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'Etat 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 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 œuvrant 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 par le règlement grand-ducal du 11 septembre 2014 portant 1. exécution de l'article 2, paragraphes (1) point a) et (2) et (4) de la loi modifiée du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains ; 2. modification du 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 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, des divers services de ses gestionnaires intitulés dorénavant dans le cadre de la procédure d'agrément comme services œuvrant dans l'intérêt de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce règlement grand-ducal tient également 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 conclues et à conclure entre le ministère et les gestionnaires du secteur conventionné en fonction des adaptations précitées.

## **1. Services d'accueil stationnaires pour filles, femmes et femmes avec enfants respectivement pour hommes avec ou sans enfants**

Ces services se déclinant sous trois concepts et types différents accueillent des filles, des femmes avec ou sans enfants ou des hommes avec ou sans enfants se trouvant dans une situation de détresse, voire de détresse aigue, dont prioritairement les victimes de violence (violence domestique, violence fondée sur le sexe et traite des êtres humains). L'aide s'adresse aussi à des femmes enceintes ou présentant une maternité problématiques et nécessitant un accompagnement socio-éducatif plus ou moins intense adapté suivant le type de services d'accueil à leurs besoins spécifiques et leur niveau de détresse.

On distingue ainsi l'accueil soit dans un **centre d'accueil classique**<sup>6</sup>, soit dans un **service de logements encadrés**<sup>7</sup> ou un **service de logements en milieu ouvert**<sup>8</sup>. Les hommes en situation de détresse dont les victimes et les auteurs de violence domestique et les victimes de la traite sont

---

<sup>6</sup> Un service ayant pour objet d'accueillir et d'héberger en placement jour et nuit de façon permanente et temporaire plus de trois usagers simultanément, le cas échéant accompagnés de leurs enfants, se trouvant en situation de détresse aigue, 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 usagers victimes de violence et/ou des femmes dans des situations de grossesse ou de maternité problématiques.

<sup>7</sup> Un service dont l'objet est d'accueillir et d'héberger en placement jour et nuit, de façon permanente et temporaire des usagers accompagnés de leurs enfants se trouvant en situation de détresse sociale, ou alors des usagers stabilisés provenant d'un centre d'accueil classique. Il vise en priorité à procurer aux usagers 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 usagers 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>8</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 usagers en difficultés, mais où le degré d'autonomie de la femme est tel qu'un encadrement sporadique suffit.

accueillis d'office dans des logements encadrés ou des logements en milieu ouverts de type structures communautaires plus adaptés à leurs besoins spécifiques.

Notons que de telles structures dont l'adresse est tenue secrète pour des raisons de protection des usagers et du personnel encadrant sont actuellement gérées par les gestionnaires conventionnés avec le ministère dont :

- la Fondation Maison de la Porte ouverte, l'a.s.b.l. Femmes en détresse, le Conseil National des Femmes et la Fondation Pro Familia pour les femmes avec ou sans enfants en détresse, dont les victimes de violence domestique, de violence fondée sur le sexe, et de la traite des êtres humains, les femmes en situation de grossesse ou de maternité problématique ;
- la Fondation Maison de la Porte ouverte pour les femmes victimes de la traite des êtres humains ;
- la Fondation Caritas pour les hommes et les femmes victimes de la traite des êtres humains ;
- la Croix-Rouge pour les hommes auteurs de violence domestique ;
- l'a.s.b.l. ActTogether par le biais de son service Infomann pour les hommes en détresse dont les victimes de violence domestique.

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. Due à leur précarité et à la pénurie de logements abordables, beaucoup de femmes avec ou sans enfants sont contraintes à séjourner plus longtemps que prévu dans un centre d'accueil. Le ministère travaille de manière continue avec ses gestionnaires conventionnés, y compris avec des partenaires externes, au renforcement de la mise à disposition et l'acquisition de logements (logements encadrés ou en milieu ouvert) à prix raisonnables et abordables, voire sociaux pour ses publics cibles, permettant ainsi de désengorger les foyers d'accueil classique qui sont avant tout des centres d'accueil d'urgence pour un séjour de courte durée, et d'accueillir d'autres usagers en situation de détresse et d'urgence notamment dans le domaine de la violence qui se trouvent sur les listes d'attente qui se rallongent en conséquence.

De même, le nombre des victimes de la traite des êtres humains étant en augmentation, le ministère a ensemble avec la Fondation Caritas mis en place un deuxième logement communautaire en milieu ouvert pour des victimes de la traite des êtres humains, ce qui amène le nombre des structures d'accueil pour les victimes de la traite des êtres humains via les gestionnaires du Mega au nombre de 3.

## **2. Garderies internes**

Les garderies internes ont pour objet d'offrir un accueil aux enfants des femmes encadrées par les services agréés pour femmes et filles, 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) devenus entre temps des Centres d'accueil d'urgence pour jeunes en situation de crise psychosociale aigue (AUCSPA) sont des services qui

sont destinés aux placements urgents jour et nuit pour filles et garçons âgés de 12 à 21 ans en détresse aigue, voire victimes de violences avec un encadrement multi disciplinaire continue. La majorité de ses services sont gérés par des gestionnaires conventionnés avec le ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Actuellement, Femmes en détresse a.s.b.l. est le seul gestionnaire du ministère à gérer une telle structure pour jeunes filles uniquement en situation de détresse aigue dont prioritairement les victimes de violence familiale ou relationnelle. Par ailleurs, l'organisme gestionnaire offre des services annexes aux services d'hébergement.

#### **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 en détresse et/ou à leur entourage, aux hommes et garçons en détresse, dont les victimes de violence. Les gestionnaires listés ci-dessous et conventionnés avec le ministère gère les centres suivants :

- la Fondation Pro Familia qui gère le centre de consultation « Espace femmes » et le centre de consultation pour enfants et adolescents victimes de violence « ALTERNATIVES » à Dudelange ;
- le Conseil National des Femmes qui gère le centre de consultation et d'information « Log-In » à Esch/Alzette ;
- l'a.s.b.l. Femmes en détresse qui gère les centres de consultation suivants :
  - le VISAVI à Luxembourg et à Esch/Alzette ;
  - le Centre pour femmes et familles monoparentales, CFFM à Luxembourg ;
  - le Service Krank Kanner doheem à Luxembourg qui offre une garde à domicile pour enfants malades dont les parents exercent une activité professionnelle
  - le Kopplabunz à Luxembourg ;
  - le PSYea - Service psychologique pour enfants et adolescents victimes de violences domestiques à Luxembourg ;
  - l'OXYGENE pour jeunes filles de 12-21 ans en détresse à Luxembourg;
  - l'Interface familiale (Luxembourg)
- le CID Fraen a Gender qui gère leur centre de consultation et de documentation des femmes à Luxembourg ;
- la Croix-Rouge luxembourgeoise qui gère le centre de consultation « Drop-In pour prostitué(e)s » à Luxembourg
- l'a.s.b.l. Initiativ Rem Schaffen qui gère ses trois centres de consultation respectivement à Luxembourg, Esch-Alzette et à Ettelbruck ;
- la Fondation Maison de la Porte ouverte qui gère le Centre Ozanam à Luxembourg et le Centre Ozanam Nord à Wiltz ;
- l'a.s.b.l. « Act together » qui gère le centre de consultation « infoMann » pour garçons et hommes en situation de détresse .

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

L'objet de ce service consiste à assister, guider et conseiller des personnes femmes et hommes, victimes de violence domestique en recherchant activement leur contact dans le cadre prévu par la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique, c'est-à-dire les victimes bénéficiant d'une protection dans le cadre d'une mesure d'expulsion.

Le seul service actuellement agréé pour adultes est le « SAVVD » de l'a.s.b.l. Femmes en détresse. Il 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.

En 2017, deux autres services d'assistance aux victimes, non adultes mais mineurs, de violence domestique ont été au même titre que le service SAVVD de l'a.s.b.l. de Femmes en détresse agréés par le ministère en tant que service d'assistance aux victimes mineurs de violence domestique dans le cadre de la loi précitée, à savoir les services agréés de consultation pour enfants et adolescent-e-s victimes de violence « Alternatives » de la Fondation Pro Familia et « Psy-ea » de l'a.s.b.l. Femmes en détresse.

## **6. Centre parental**

Il s'agit d'un service ayant pour objet l'accueil et l'hébergement en placement jour et nuit de façon permanente et temporaire des femmes et des jeunes filles enceintes ou accompagnées de leur-s enfant-s en bas âge, ou 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 (non dans l'âge mais dans l'expérience), 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 3 ans.

La Fondation Maison de la Porte Ouverte gère à Luxembourg sous convention avec le ministère un centre parental et deux centres maternels « Foyer Maternel » et « Maison Maternelle » :

## **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 auteur-e-s de violence domestique**

Actuellement un seul service prenant en charge les auteur(s) de violence domestique au sens de la loi modifiée du 8 septembre 2013 existe.

Il est géré par la Croix-Rouge Luxembourgeoise par le biais de son service « Riicht Eraus ». Le service « Riicht Eraus » propose un travail de consultation et un travail thérapeutique aux auteurs, hommes et femmes, de violence domestique adapté notamment aux situations en cause, à leurs besoins et à leur profil. Il accueille trois publics cibles différents, à savoir les auteurs expulsés, ceux envoyés sur décision de justice et ceux venant volontairement. Il 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, le « COTEH » et le « SAVTEH » sont actuellement gérés le premier par la Fondation Maison de la Porte ouverte et le deuxième par l'a.s.b.l. Femmes en détresse.

En 2020, Femmes en détresse a.s.b.l. et la Fondation Maison de la Porte Ouverte ont uni leurs forces et leurs compétences pour pouvoir agir ensemble au profit des victimes de la traite des êtres humains. La mise en place d'un nouvel espace d'assistance commun « INFOTRAITE » crée un point de contact central renforçant ainsi l'impact, l'accessibilité et la visibilité de leur service respectif SAVETH et COTEH.

## **C. Manifestations et publications**

### **1. Manifestations organisées ou co-organisées par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes**

Dans le cadre du Covid19, le ministère a adapté ses projets de communication pour le grand public afin de garantir au maximum la sécurité de toutes et tous.

Ainsi, à titre d'exemple, la remise des labels Actions Positives s'est tenue sous forme d'événement online (via Youtube et Facebook Live).

En début d'année, et précédemment aux mesures anti-Covid19, la journée internationale des droits des femmes a eu lieu à Esch-Belval avec notamment une conférence publique sur le thème de l'égalité dans les métiers du numérique 'Letz go equal in digital' (*voir la rubrique sensibilisation et information*).

En 2020, le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) a fêté ses 25 ans. Pour cette date anniversaire, le ministère s'est plongé dans une aventure digitale pour redécouvrir les combats menés et continuer à faire progresser les engagements pour l'égalité.

Dans une chronologie méticuleusement préparée et une exposition virtuelle en 3D, le MEGA fait non seulement la rétrospective sur ses propres 25 années d'existence, mais montre également l'histoire de la politique d'égalité au Luxembourg, ainsi que les nombreuses lois, études, campagnes, conférences, publicités, affiches, etc. qui sont certainement encore présentes à l'esprit d'aucuns.

Établir une telle chronologie ainsi qu'une exposition 3D implique des travaux d'archives qui n'auraient pas pu être réalisés sans le soutien d'institutions telles que la Bibliothèque nationale (BNL), le Centre audiovisuel (CNA) et RTL. En étroite collaboration avec le cercle d'étudiants de JonkBAD, chaque mega-année a pu être retravaillée et un grand nombre d'événements, de documents, d'étapes ont pu être inclus dans la chronologie et l'expo.

Frise chronologique :

3 chronologies, qui peuvent être consultées de manière complémentaire et/ou indépendante

310 événements en tout, 184 en langue luxembourgeoise et 184 en langue française

Expositions visuelles qui n'ont quasi jamais été accessibles au public

Suivis thématiques et liens

Compatible avec le smartphone et la tablette

Expo :

8 salles virtuelles à 360 degrés

Reportages et publicités archivés mais toujours pertinents et actuels

Compatible avec le smartphone et la tablette

## **2. Manifestations patronnées par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes**

12 septembre 2020:

Gemeng Käl Téiteng : This is a women's, men's, human's world

08 octobre 2020

Female Board Pool: Séminaire 12ème édition

## **3. Publications**

Les documents d'information du ministère sont majoritairement disponibles en version digitale.

Le plan d'action national pour l'égalité est mis à disposition du grand public en version online sur le portail du ministère (<https://mega.public.lu/fr.html> ) et peut sur demande être obtenu en version papier.

Cela vaut également pour le rapport du Comité de coopération violence ou encore les brochures d'information en matière d'égalité dans l'emploi avec le programme Actions Positives.



## **V. Activités du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes au niveau européen et international**

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

#### Réunion du 29 janvier 2020 à Zagreb

La présidence croate au Conseil de l'Union européenne a mis l'accent sur l'importance de la participation des femmes au marché du travail, sur l'égalité des sexes et sur le développement durable. Dans ce contexte, il importe d'éliminer les obstacles à l'activité des femmes (comme p. ex. l'absence de services formels de soins de longue durée dans une société vieillissante) et donc de contribuer à leur indépendance économique.

La Commission européenne a présenté sa nouvelle stratégie pour l'égalité entre les sexes qui a été publiée en mars 2020 : la prévention de la violence à l'égard des femmes et la protection des victimes resteront au cœur de la politique d'égalité de l'Union au cours des cinq prochaines années. De même la Commission présentera un paquet sur l'égalité de rémunération, comprenant des mesures contraignantes sur la transparence salariale.

Les autres principaux points abordés au cours de la réunion ont été:

- la disponibilité des soins de longue durée et ses implications pour l'activité des femmes (point de la présidence);
- l'intégration du genre (sur la base du rapport de l'EIGE sur les mécanismes institutionnels pour l'égalité des sexes et l'intégration d'une perspective sexospécifique);
- l'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration et l'initiative de transparence salariale;
- la violence à l'égard des femmes (Convention d'Istanbul et Convention de l'OIT);
- CSW64 et Generation Equality Forum;
- Programme d'apprentissage mutuel (séminaires en 2020)

#### Réunion des 14 et 15 septembre 2020

La réunion du deuxième semestre, organisée par présidence allemande du Conseil de l'UE, a été dominée par la sujet des inégalités entre les sexes dans le domaine des soins et leurs conséquences sur le marché de l'emploi.

Ces inégalités ont été rendues plus visibles respectivement se sont aggravées face à la pandémie du Covid19.

La réunion a permis d'aborder :

- Le paquet de mesures de la Commission européenne sur l'égalité salariale
- Les initiatives récentes en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes
- Les préparations de la 65<sup>ème</sup> session de la Commission sur le statut de la femme de l'ONU et le Forum « Generation Equality »

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

En 2020, le comité consultatif de l'égalité entre les femmes et les hommes dont les réunions se tiennent d'habitude deux fois par an à Bruxelles a continué son travail à distance. En cette première année de la pandémie, une seule session, la 55<sup>e</sup> session du comité a eu lieu le 23 octobre 2020 sur une plateforme virtuelle.

Le Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men) est intégré dans l'Unité sur l'égalité entre femmes et hommes à la Commission européenne sous le département général « Justice et consommateurs ».

Le comité, qui existe depuis 1981, a pour mission d'assister la Commission européenne dans l'élaboration et dans la mise en œuvre des actions de l'Union européenne visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la société. Outre les pays membres de l'Union européennes représentés, les fédérations et syndicats européens font également partie du comité consultatif.

Les évolutions récentes de la Commission européenne et les avis, dont notamment celui sur le thème du Genre et des intelligences artificielles ont été débattus en plénière. Lors de cette réunion virtuelle, le comité a lancé – comme de coutume - deux nouveaux groupes de travail pour rédiger les avis de l'année suivante.

Les avis à formuler par le comité consultatif en 2021 portent sur les thèmes suivants :

1. Combattre les stéréotypes de genre. Cet avis vient compléter une campagne de la commission européenne lancée sur ce sujet en 2021 et se concentrera plus particulièrement sur les aspects concernant les hommes et la masculinité.
2. Les déficiences fondées sur le genre en ce qui concerne les soins envers des personnes tiers (Gender care gap). Cet avis se chargera notamment de mettre en question les rôles traditionnels du domaine des soins et de la garde incluant de nouvelles pistes de revalorisation des métiers d'assistance familiale et sociale, ainsi que la mise en valeur de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Comme d'habitude, un groupe rédactionnel formé par des membres du Comité consultatif a été constitué pour chacun des deux thèmes.

Toutes les informations et documents du comité consultatif de l'égalité peuvent être consultés sur le site de la Commission européenne sous [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en)

## **C. Conseil de l'Europe- Commission de l'Egalité de genre (CEG)**

La Commission pour l'égalité de genre (GEC) a été créée pour aider à assurer l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques du Conseil de l'Europe et pour combler le fossé entre les engagements pris au niveau international et la réalité des femmes

en Europe. La Commission, dont les membres sont nommés par les Etats membres, fournit des conseils et un soutien à d'autres organes du Conseil de l'Europe et aux Etats membres. La Commission pour l'égalité de genre soutient la mise en œuvre des six objectifs de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023 du Conseil de l'Europe.

En 2020, la Commission s'est réunie à deux reprises à savoir du 8 au 9 juillet et du 22 au 23 octobre, ceci dans le cadre de deux réunions virtuelles.

## **D. Conférences**

Au niveau de l'Union européenne, les deux Présidences successives (Croatie & Allemagne) ont œuvré notamment pour atténuer les conséquences négatives que la pandémie du Covid-19 a eu sur les femmes. Elles se sont fixées comme objectif de mettre en place un système européen de secours des femmes victimes de violence. En outre, elles se sont engagées à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et à changer les stéréotypes et rôles sociaux attribués au genre.

### **Conférence ministérielle de Potsdam**

Sur invitation de la présidence allemande du Conseil de l'UE, les ministres ont échangé leurs points de vue sur les conséquences de la crise du coronavirus sur les femmes en Europe et les implications possibles sur la politique d'égalité de l'UE.

La lutte contre la violence domestique et la violence à l'égard des femmes figuraient au centre des débats : Taina Bofferding a présenté comme bonne pratique du Luxembourg la collaboration rapprochée des professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence ainsi que le suivi permanent et l'analyse hebdomadaire de la situation dès le début du confinement.

Le Luxembourg compte parmi les 22 États membres qui, au cours des discussions, ont donné leur accord de principe pour la mise en place d'un numéro d'appel unique pour les victimes de violence en Europe en soulignant que "ce numéro unique garantira une assistance rapide et efficace à chaque victime".

La ministre luxembourgeoise a lancé un appel à la vigilance par rapport aux tendances en Europe à remettre en question les droits des femmes et les acquis en matière d'égalité des sexes. "Les violations des droits des femmes ne sont pas tolérables et nous n'allons pas les tolérer", a déclaré Taina Bofferding.