

Evaluation du plan d'action national de l'Egalité des femmes et des hommes 2009- 2014 - Luxembourg

H. Diallo

R. Plasman

Table des matières

Introduction	3
I. Mise en œuvre des mesures spécifiques du plan d'action national de l'Egalité des femmes et des hommes	4
1.1 Description des mesures	4
1.2 Classification des mesures du PAN Egalité	6
1.3 Evaluation des progrès réalisés au niveau législatif	12
II. Mise en œuvre des mesures structurelles du plan d'action	17
2.1 Indicateurs de processus pour mesurer les changements organisationnels internes	17
2.2 Evaluation des progrès réalisés au niveau interne	18
III. Les chances, les potentiels et/ou les obstacles liés à l'introduction de la méthode de l'intégration de la dimension du genre dans le travail politique.....	20
3.1 Les chances et les potentiels	20
3.2 Les obstacles.....	21
IV. Les niveaux de décision critiques pour l'intégration de la dimension du genre.....	23
4.1 Formations en genre des stagiaires	23
4.2 Activation des délégués à l'Egalité	25
V. Les outils et méthodes	26
VI. Structures de décision et de transposition pour la mise en œuvre des politiques de l'égalité des femmes et des hommes.....	29
6.1 Ministère de l'Egalité des Chances	29
6.2 Comité interministériel de l'Egalité des femmes et des hommes.....	30
6.3 Cellules de compétences en genre.....	33
Conclusion.....	36
Annexe 1 - Mise en œuvre des mesures spécifiques du plan d'action	38
1.1 Degré de Mise en œuvre des mesures spécifiques du PAN Egalité – Classification par thème	38
1.2 Degré de mise en œuvre et indicateurs de mise en œuvre des mesures spécifique du plan d'action- classification par Ministère	43
Annexe 2 : Mise en œuvre des mesures structurelles du plan d'action.....	84
Annexe 3 : Les structures de décision et de transposition du plan d'action.....	86
3.1 Comité interministériel : questionnaire d'évaluation 2010	86
3.2 Comité interministériel :questionnaire d'évaluation 2011	91

Le plan d'action national 2006-2008 a été reconduit pour la période législative 2009-2014, ce qui souligne la volonté du Gouvernement du Luxembourg de parvenir à réduire la discrimination liée au genre en vue d'atteindre une égalité soutenue entre les hommes et les femmes.

Lors de l'élaboration du plan d'action de l'égalité des femmes et des hommes 2009-2014, il a été tenu compte des conclusions de l'évaluation du plan d'action 2006-2008 et des engagements politiques et législatifs pris par le Luxembourg au niveau national et international. Dans le plan d'action Egalité 2009-2014, la prise en considération de l'évaluation précédente se ressent notamment par la volonté de renforcer les structures étatiques promouvant l'égalité des femmes et des hommes (ministère de l'Égalité des chances, cellules de compétences et le comité interministériel), et d'intensifier les formations en matière d'intégration en genre pour les employés des services publics et notamment pour les membres de la hiérarchie et les preneurs de décisions.

Le plan d'action national de l'égalité des hommes et des femmes est lié aux stratégies internationales de l'égalité des hommes et des femmes poursuivies par les Nations Unies – la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de femmes (CEDAW), la Convention des droits de l'Homme, les objectifs du Millénaire pour le Développement – l'Union européenne et le Conseil de l'Europe. La thématique de l'égalité des hommes et des femmes est également incluse comme objectif dans les plans nationaux d'inclusion sociale, pour le développement durable et pour l'innovation et le plein emploi. Cela souligne l'interactivité qui existe entre le plan d'action national de l'égalité des hommes et des femmes et d'autres domaines politiques.

A travers le Plan d'action national de l'égalité des femmes et des hommes 2009-2014, le Gouvernement luxembourgeois poursuit la politique du « gender mainstreaming » et des actions positives. La politique de « gender mainstreaming » consiste à intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des politiques menées. Il s'agit d'une approche top-down nécessitant l'implication de tous les acteurs et actrices à tous les niveaux de l'action politique. Le Gouvernement recommande l'utilisation de la technique dite des quatre étapes. Cette méthode consiste en : (1) une analyse de la situation, (2) une définition des objectifs à atteindre, (3) une transposition des mesures, et enfin, (4) une évaluation.

Les domaines d'action politique continuent de porter sur les 12 thèmes prioritaires de la plateforme de Pékin à savoir, la pauvreté et lutte contre l'exclusion sociale ; l'éducation, la formation et la recherche ; la santé ; la violence, la traite et la prostitution ; la coopération ; le monde économique ; la prise de décision ; les mécanismes institutionnels ; l'exercice des droits fondamentaux ; les médias ; l'environnement et ; la discrimination à l'égard des filles.

Introduction

Le présent rapport évalue la mise en œuvre du plan d'action national de l'Égalité des femmes et des hommes 2009-2014.

Le plan d'action 2009-2014 s'inscrit dans la continuité du plan d'action 2006-2008. Il comprend tout aussi bien des mesures structurelles visant à l'incorporation du gender mainstreaming dans l'ensemble des actions politiques que des mesures spécifiques visant à éliminer les distorsions observées entre les hommes et les femmes.

Depuis 2006, le principe de l'égalité des femmes et des hommes est inscrit dans la constitution comme une obligation pour l'Etat. Avec le texte coordonné du 6 mars 2006 du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996, le cadre légal pour le Comité interministériel à l'Égalité des femmes et des hommes et pour les cellules de compétences en genre a été établi. En 2006, une fiche d'impact genre a été adoptée, en tant qu'outil pour la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre, par le Conseil du Gouvernement luxembourgeois. Cette fiche d'évaluation doit être complétée et attachée à l'ensemble des projets de loi et/ou règlements transférés au Conseil du gouvernement. Lors de la mise en œuvre du plan d'action 2009-2014, le Gouvernement a également approuvé l'introduction d'un module de formation obligatoire en genre pour tous les nouveaux fonctionnaires dans le cadre de la formation initiale délivrée par l'INAP. Ainsi, des prérequis structurels favorables à la mise en œuvre du plan d'action ont été instaurés. Comme le soulignera l'évaluation, il reste plusieurs points à améliorer pour que l'utilisation de ce cadre se fasse de manière optimale et aboutisse à l'intégration systématique du genre dans les actions politiques. L'évaluation de la mise en œuvre du plan d'action ne s'est pas limitée à évaluer les aspects organisationnels internes du gender mainstreaming mais s'est également intéressée à la manière dont le genre a été intégré au niveau opérationnel – cela se réfère aux étapes nécessaires pour intégrer le genre dans le processus de développement des actions politiques telles que la conception, la mise en œuvre et l'évaluation. Ces mesures peuvent inclure la mise à disposition d'assistance technique, l'allocation de ressources, l'inscription de l'Égalité des femmes et des hommes comme objectif stratégique, etc.

De manière plus générale, l'évaluation de la mise en œuvre du plan d'action s'est axée sur :

- la mise en œuvre des mesures spécifiques et structurelles du plan d'action
- les chances, les potentiels et/ou les obstacles liés à l'introduction de la méthode de l'intégration de la dimension du genre dans le travail politique ;
- les niveaux de décision critiques pour l'intégration de la dimension du genre ;
- les outils et méthodes les plus appropriés ;
- les structures de décision et de transposition pour la mise en œuvre des politiques de l'égalité des femmes et des hommes ;

I. Mise en œuvre des mesures spécifiques du plan d'action national de l'Égalité des femmes et des hommes

1.1 Description des mesures

Le plan d'action national de l'égalité des femmes et des hommes (2009-2014) comprend près d'une soixantaine de mesures spécifiques, visant à éliminer les inégalités persistantes de genre. Ces différentes mesures sont classées dans le programme gouvernemental selon les douze thèmes prioritaires de la plate-forme de Pékin - pauvreté et lutte contre l'exclusion sociale ; éducation, formation et recherche ; santé ; violence, traite, prostitution ; coopération ; monde économique ; prise de décision ; mécanismes institutionnels ; exercice des droits fondamentaux ; médias ; environnement et discrimination à l'égard des filles. Les mesures répertoriées sous ses différents thèmes ont trait à différents départements ministériels – par conséquent les départements ministériels se doivent d'assurer la mise en œuvre des actions politiques de leur département respectif.

Outre le fait que les domaines d'intervention des actions politiques continuent de porter sur les douze domaines prioritaires de la plateforme d'action de Pékin, les mesures spécifiques du PAN Egalité 2009-2014 s'inscrivent dans la continuité du PAN Egalité 2006-2008, pour essentiellement deux raisons. Premièrement, les conclusions de l'évaluation du PAN 2006-2008 ont largement été prises en compte lors de l'élaboration des mesures spécifiques du plan d'action 2009-2014. L'évaluation de 2008 avait abouti à la conclusion que très peu de progrès avait été fait en ce qui concerne la mise en œuvre des mesures structurelles axées sur l'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble des actions politiques. L'accent avait été mis sur la nécessité d'intensifier les formations en genre pour tous les employés des services publics (dont les membres de la hiérarchie et les preneurs de décisions) et sur le fait que le caractère obligatoire de ces formations était vital pour la mise en œuvre de politiques d'égalité. La sensibilisation des preneurs de décisions et des membres de la hiérarchie en matière d'égalité de genre ainsi que le renforcement des structures étatiques promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes (ministère de l'Égalité des chances, comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes et cellules de compétences en genre) étaient également ressortis comme primordiales. Ainsi, par l'inclusion des mesures 8.2, 8.3, 8.4 et 8.8 dans le plan d'action, le gouvernement a répondu aux principales recommandations de l'évaluation de 2008 (*cf.* table 1). Deuxièmement, la plupart des mesures dont la mise en œuvre n'avait pas abouti sous la période législative 2006-2008 ou qui pour avoir une incidence réelle sont à concevoir dans le long terme ont été reconduites pour la période législative 2009-2014. La diversification des choix scolaires et professionnels des filles et des garçons (2.3), la sensibilisation en matière d'égalité à l'attention des personnes chargées de l'orientation professionnelle (2.4), l'intégration du genre comme axe horizontal et vertical dans les formations et activités de recherche de l'Université du Luxembourg (2.6), la promotion des modes de vie sain (3.3-3.4), la mise en place d'un suivi de la législation sur la traite des êtres humains (4.2), l'analyse sous l'aspect du genre de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale (6.14), l'encouragement à la création d'entreprise par les femmes (6.17), l'offre de cours de formation

pour candidates et élues politiques (7.4), les formations pour les membres de la justice, de la police et des établissements pénitenciers¹ (8.5), l'analyse de l'offre du transport en commun selon le principe du gender mainstreaming (11.2) et la réédition du manuel scolaire relatif à la convention CEDAW des Nations Unies (12.1) sont tant de mesures qui étaient déjà incluses dans le plan d'action précédent.

Table 1: Prise en compte des recommandations de l'évaluation du PAN 2006-2008

Recommandations faisant suite à l'évaluation du PAN 2006-2008	Mesures spécifiques du PAN Egalité 2009-2014
Formation en genre pour tous les employés de l'administration et le caractère obligatoire de ses formations est vitale pour la mise en œuvre de politique d'égalité	8.2-8.3 Formation <u>obligatoire</u> en genre des fonctionnaires-stagiaires de l'Etat et des communes
Responsabilisation des preneurs de décisions et de la hiérarchie	8.5 Introduction d'une formation <u>obligatoire</u> en matière d'égalité des femmes et des hommes pour le personnel de la magistrature, de la police et des établissements pénitentiaires
Responsabilisation des preneurs de décisions et de la hiérarchie	8.4 Offre de cours de formation en genre aux délégués à l'égalité dans la fonction publique ; aux membres des <u>cellules de compétences en genre</u> et aux responsables du personnel et aux <u>hauts fonctionnaires</u> des ministères et administrations
Responsabilisation des preneurs de décisions et de la hiérarchie	8.8 Offre de cours de formation portant sur la mise en œuvre d'une politique communale de l'égalité des femmes et des hommes à l'attention des <u>responsables politiques communaux</u>
Responsabilisation des preneurs de décisions et de la hiérarchie	7.4 Financement de formations pour <u>candidates et élues politiques</u>
Responsabilisation des preneurs de décisions et de la hiérarchie	<u>Renforcement des structures étatiques</u> promouvant l'égalité des femmes et des hommes. Le ministère en charge de l'égalité des femmes et des hommes aura le rôle de coordinateur des politiques. Des cellules de compétences fonctionneront dans chaque ministère et des comités interministériels composés de <u>représentants de la hiérarchie des</u>

¹ La mention formation obligatoire n'était pas présente dans le PAN 2006-2008.

Renforcement du comité interministériel et des départements ministériels et dotés de pouvoirs cellules de compétences et continuation de la décisionnels se réuniront régulièrement fonction de coordination assurée par le MEGA

Source : Sellach (2008), Evaluation of the National Action Plan for Gender Equality, Ministère de l'Égalité des chances; Plan d'action national de l'Égalité des femmes et des hommes 2009-2014 (2009), Ministère de l'Égalité des chances.

1.2 Classification des mesures du PAN Égalité

Dans le tableau 2, 57 mesures spécifiques, qui se devaient d'être mises en œuvre pendant la période législative 2009-2014, ont été répertoriées. Les mesures peuvent être classées en deux groupes :

1. les mesures spécifiques liées aux **activités publiques internes/à l'organisation interne**, qui se réfèrent au changement nécessaire au sein de l'administration en vue d'adopter les objectifs et les valeurs du « gender mainstreaming » et de modifier les systèmes et procédures pour atteindre les objectifs visés ;
2. les mesures spécifiques qui concernent les **activités publiques externes/procédures opérationnelles externes** (législation, mesures politiques, services aux citoyens, etc.), c'est-à-dire les initiatives entreprises par les autorités pour améliorer le fonctionnement de la société et qui ont un impact sur les femmes et les hommes qui la composent².

Les mesures liées aux activités publiques internes s'inscrivent dans le cadre du principe de bonne gouvernance/bonne administration - qui implique notamment un haut niveau de transparence et d'objectivité dans la gestion des affaires publiques. Ces mesures peuvent inclure des politiques de gestion du personnel, telles que des politiques visant à favoriser une représentation plus égalitaire des hommes et des femmes dans les postes de décisions, ou encore des éléments plus structurels, tels que des changements dans la culture de l'organisation. Elles tendent à développer les capacités d'évaluation des pouvoirs publics et à améliorer les méthodes de travail au sein de l'administration. Bien que ces mesures ne s'attaquent pas directement aux distorsions observées entre les hommes et les femmes dans la société, leur mise en œuvre est souvent considérée comme une condition préalable à une intervention au niveau opérationnel³. En favorisant l'intégration du « gender mainstreaming », elles contribuent à renforcer la qualité, l'efficacité et la cohérence des politiques publiques⁴.

La catégorie « organisation interne » comprend des mesures qui visent à améliorer les connaissances en matière de genre des acteurs concernés par la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques. D'un côté, on retrouve des **mesures de formations** sur le *gender*

² Takyiwaa M. (2010) Gender mainstreaming in the NUFU Program, SIU report series

³ Mehra, R. and G. Gupta (2006), 'Gender mainstreaming: Making it Happen.' New York; ICRW

⁴ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2010), Manuel pour la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge

mainstreaming. (ex: mesure 8.2-8.3 Formation obligatoire en genre des fonctionnaires-stagiaires de l'Etat et des communes). Et de l'autre côté, on retrouve aussi des **mesures d'analyses** : 1) qui visent à mettre en avant les différences qui peuvent exister entre les hommes et les femmes au sein même de l'administration (6.11 Extension du programme des actions positives dans le secteur public ; mesure 7.2 Etablissement d'un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la fonction publique, les organismes paraétatiques et le secteur communal) ; 2) qui nécessitent un certain niveau d'expertise dans la mesure où elles visent à intégrer la dimension du genre dès la phase de conception (ex : mesure 5.1 Inclusion de la dimension du genre dans les actions de coopération), ce qui inclut les mesures d'analyses sous l'aspect du genre des législations liées entre autres à la pauvreté, l'emploi, l'éducation, l'immigration et à l'intégration.

Outre les mesures de bonne gouvernance/bonne administration, le PAN Egalité comprend aussi des mesures liées aux activités publiques externes de l'Etat. Les mesures se rapportant à la dimension externe incluent des mesures :

- qui visent à corriger les distorsions (entre les hommes et les femmes) identifiées dans un domaine particulier par le biais de nouvelles lois ou de réformes de lois déjà existantes. La mise en œuvre de ces mesures est du ressort des organes législatifs de l'Etat (ex : la mesure 1.2 adoption d'un projet de loi sur l'aide sociale ou la mesure 3.1 Révision de la législation sur les conventions collectives dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes). Dans ce champ d'action, le *gender mainstreaming* doit avoir été intégré à tous les niveaux de conception, de telle sorte que la loi contribue à l'égalité des femmes et des hommes. Un des outils particuliers est la « fiche d'impact genre », adoptée par le Conseil du Gouvernement luxembourgeois en 2006.
- qui visent à l'implication de la société civile (ex: organisation non gouvernementale, syndicats, entreprises, etc.). Ici, l'Etat intervient en fournissant des outils (ex : la mesure 6.5 Mise à disposition des partenaires sociaux d'un instrument d'auto-évaluation des structures de salaires) ou en mettant en place et/ou finançant des campagnes et actions de sensibilisation visant à promouvoir la prise de conscience individuelle et collective (ex : mesure 10.3 Mise en place d'actions de sensibilisation en faveur d'un changement de mentalités et de comportements).

Les différentes mesures réparties en fonction de leur appartenance à l'un ou l'autre groupe sont reprises dans le tableau 2. On constate que la plupart des actions de sensibilisation en vue d'un changement de mentalité ou encore visant à accroître l'efficacité des politiques publiques via la connaissance approfondie des groupes cibles, semblent s'inscrire dans une optique de long terme (ex : 2.3-2.4 généralisation du *girls' day-boys' day*, 6.5 mise à disposition des partenaires sociaux d'un instrument d'auto-évaluation des structures de salaires, 8.2-8.3 Formation des fonctionnaires stagiaires de l'Etat et des communes, etc.) - ce qui est une bonne chose étant donné que l'objectif est de parvenir à une prise de conscience du problème et à un changement profond de mentalité.

On remarque aussi que les mesures d'analyse ne s'accompagnent que très rarement d'actions ciblées. Or, comme le soulignent les instances européennes, les conclusions des analyses

doivent souvent s'accompagner de mesures concrètes pour renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes. L'objectif n'est pas seulement de produire des documents incluant des informations sur les femmes et les hommes ou de fournir la preuve qu'une analyse relative au genre a été réalisée, mais il s'agit aussi de tenir compte des conclusions des analyses pour mener des actions concrètes qui visent à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes⁵. Après la conclusion du plan d'action, il sera donc nécessaire d'examiner dans quelle mesure les conclusions des analyses réalisées ont été prises en compte ou ont abouti à la mise en place d'actions ciblées.

Tableau 2 : Classification des mesures du PAN Egalité 2009-2014

Bonne gouvernance	Activités publiques externes
Analyse	Nouvelles lois/Reformes
1.3 Suivi sous l'aspect du genre des mesures de lutte contre la pauvreté	1.2 Adoption d'un projet de loi sur l'aide sociale qui apportera des réponses aux besoins des femmes et des hommes en détresse et analyse de ses effets sous l'aspect du genre
1.4 Suivi sous l'aspect du genre des mesures prises en matière d'emploi pour faire face à la crise économique	3.1 Révision de la législation sur l'interruption volontaire de grossesse
1.5 Suivi sous l'aspect du genre de la législation en matière d'immigration	4.1 Révision de la législation sur la violence domestique
1.6 Suivi sous l'aspect du genre de la législation en matière d'intégration	6.3 Révision de la mission des délégués à l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur privé
2.2 Analyse sous l'aspect du genre afin de connaître l'impact des textes légaux adoptés pendant la période législative 2004-2009 et notamment ceux concernant la formation professionnelle continue, l'école fondamentale, l'école de la deuxième chance et l'école préscolaire et primaire fondée sur la pédagogie inclusive et plus spécifiquement leur impact sur les filles et les garçons	6.2 Analyse des résultats des négociations collectives en matière d'égalité entre hommes et femmes
5.1 Inclusion de la dimension du genre dans les actions de coopération	6.4 Révision de la législation sur les conventions collectives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes
	6.8 Révision de la législation sur le congé parental
	6.9 Révision de la législation sur les actions positives dans le secteur privé

⁵ Hannan C. (2004). "Gender mainstreaming: a Key Strategy for Promoting Gender Equality at National Level." UN-ESCAP High-level Intergovernmental Meeting to Review Regional Implementation of the Beijing Platform for Action and its Regional and Global Outcomes. Bangkok, Thailand, 7-10 September

6.11 Extension du hprogramme des actions positives dans le secteur public	6.10 Révision de la législation sur la protection de la maternité
6.12 Analyse des effets de la crise économique et financière sur les hommes et les femmes, en particulier les jeunes	1.1 /6.15 Incitation de la cotisation continuée en matière de sécurité sociale en cas d'interruption de la carrière professionnelle (par le biais de réforme des pensions)
7.2 Etablissement d'un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la fonction publique, les organismes paraétatiques et le secteur communal	8.7-1 La politique de l'égalité des femmes et des hommes sera intégrée comme mission dans la loi communale.
7.3 Analyse de la participation des femmes et des hommes dans les organes de décision au Luxembourg	9.1 Adoption par la Chambre des Députés du projet de loi sur le divorce, sur la responsabilité parentale conjointe et sur la modification de l'âge légal du mariage
8.6 Mise en place d'un projet-pilote en matière de <i>gender budgeting</i>	9.2 Adaptation de la législation mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services en vue d'étendre son champ d'application aux médias et à la publicité ainsi qu'à l'éducation
8.7-2 Les communes seront assistées dans l'utilisation des outils développés pour le recueil de données permettant de dresser un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la commune et dans l'administration, ainsi que pour évaluer les engagements politiques.	Autre mesure : Transposition de la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) sera transposée.
2.6 Intégration de la dimension du genre comme axe horizontal et vertical dans les formations et les activités de recherche de l'Université du Luxembourg.	Autre mesure : Dans le cadre des négociations concernant la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, le Gouvernement s'engage à maintenir le niveau actuel de protection.
6.14 Analyse de l'effet de la législation sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale notamment sur l'évolution du taux de naissance	
11.1 Analyse des mesures réalisées dans le cadre du Plan national de Développement durable sous l'aspect du genre	
11.2 Analyse sur l'offre, et le cas échéant l'usage, du transport en commun sous l'aspect du genre	

Formations

- 2.1 Introduction d'une formation obligatoire en matière d'égalité des femmes et des hommes dans le curricula de formation du personnel enseignant
- 7.4 Financement de formations pour candidates et élues politiques

Implication de la société civile

- 2.3-2.4 Afin de diversifier les choix scolaires et professionnels des filles et des garçons et de les orienter vers des professions et métiers atypiques, la collaboration entre les acteurs en matière d'orientation sera intensifiée, le « *girls' day - boys' day* » sera généralisée, la sensibilisation en matière d'égalité des femmes et des hommes à l'intention des personnes chargées de l'orientation professionnelle sera

8.2-8.3 Formation obligatoire en genre des fonctionnaires-stagiaires de l'Etat et des communes	institutionnalisée, les métiers dans lesquels un grand nombre de postes d'apprentissage restent inoccupés seront promus
8.4 Offre de cours de formation en genre aux délégués à l'égalité dans la fonction publique ; aux membres des cellules de compétences en genre et aux responsables du personnel et aux hauts fonctionnaires des ministères et administrations	2.5 Education sexuelle en milieu scolaire sera systématisée
8.5 Introduction d'une formation obligatoire en matière d'égalité des femmes et des hommes pour le personnel de la magistrature, de la police et des établissements pénitentiaires	3.2 Accès à des préservatifs respectivement d'autres contraceptifs dans le cadre de la lutte contre les maladies sexuellement transmissibles afin d'éviter des grossesses non désirées
8.8 Offre de cours de formation portant sur la mise en œuvre d'une politique communale de l'égalité des femmes et des hommes à l'attention des responsables politiques communaux	3.3-3.4 Prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes dans les politiques de la santé en développant un programme d'action avec comme priorités la lutte contre les cancers, les maladies cardiovasculaires et le tabagisme et promotion de l'alimentation saine, de l'activité physique et de la santé mentale.
	4.2 Mise en place d'un système de suivi de la législation sur la traite des êtres humains
	4.3 Suivi scientifique du phénomène de la prostitution en vue de connaître son évolution au niveau national et local
	4.4 Analyse d'alternatives au modèle dit « suédois » en matière de prostitution.
	6.5 Mise à disposition des partenaires sociaux d'un instrument d'auto-évaluation des structures de salaires pour les entreprises de plus de 50 salariés
	6.6 Publication d'un guide sur l'égalité de salaire entre femmes et hommes
	6.7 Offre de cours de formation sur la classification des fonctions neutres par rapport au genre
	6.13 Extension de l'offre de prise en charge des enfants scolarisés en dehors des heures de classe
	6.16 Poursuite de la lutte contre le travail non-déclaré
	6.17 Encouragement à la création d'entreprise par les femmes
	Autre mesure : Poursuite du programme « actions positives dans les entreprises du secteur privé » en collaboration avec les partenaires sociaux en vue d'un transfert d'expériences et de bonnes pratiques

concernant les thèmes prioritaires, dont notamment l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision et l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

7.1 Incitation financière des partis politiques à faire figurer plus de femmes sur les listes électorales

8.1 Organisation d'un évènement regroupant des représentants de la Chambre des Députés, des ministères, des communes, des partenaires sociaux et des organisations gouvernementales en vue de discuter le rôle respectif de chaque acteur dans la mise en œuvre

10.1 Elaboration d'un programme d'action médias et publicité concernant l'égalité des femmes et des hommes, en collaboration avec le conseil d'Ethique en publicité et les organismes médias

10.2 Suivi du guide de la communication

10.3 Mise en place d'actions de sensibilisation en faveur d'un changement de mentalités et de comportement.

12.1 Réédition du manuel scolaire relatif à la Convention des Nations Unies

1.3 Evaluation des progrès réalisés au niveau législatif

Les informations reprises dans cette sous-section ont été récoltées à partir :

- des réponses aux questionnaires (« calendrier des mesures » et « indicateurs de mise en œuvre ») envoyés aux différents ministères impliqués dans la mise en œuvre des mesures spécifiques du plan d'action. Le questionnaire « calendrier des mesures » a pour objectif d'évaluer le degré de mise en œuvre des mesures spécifiques du plan d'action national de l'égalité des femmes et des hommes. Le second questionnaire « indicateurs de mise œuvre » vise à déterminer les réalisations correspondantes ;
- d'entretiens réalisés auprès des responsables de différents ministères : dans la mesure où les réponses aux questionnaires n'étaient pas toujours détaillées et pour mieux comprendre la manière dont les différentes mesures ont été mises œuvre, des entretiens ont été réalisés ;
- des rapports d'activité des différents ministères : afin de compléter les informations obtenues, les rapports d'activité des ministères impliqués dans la mise en œuvre des mesures spécifiques du PAN Egalité ont été passés en revue.

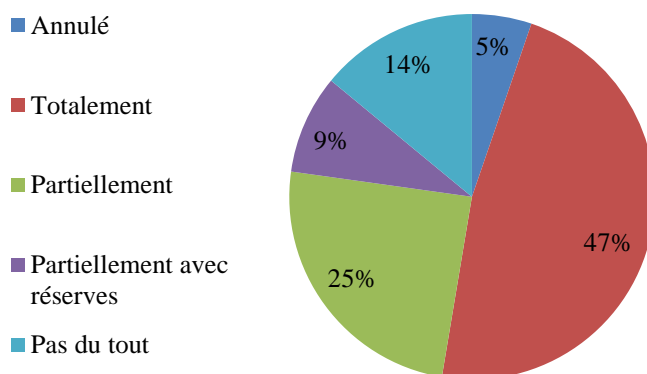
Degré de mise en œuvre

Lors de la mise en œuvre des mesures spécifiques du PAN, le Ministère de l'Egalité des chances a pris en considération les conclusions des expériences passées, ce qui a conduit à la redéfinition de deux mesures, à savoir la mesure 8.4 et la mesure 12.1. La mesure 8.4 « Offre de cours de formation en genre aux délégués à l'égalité dans la fonction publique ; aux membres des cellules de compétences en genre et aux responsables du personnel et aux hauts fonctionnaires des ministères et administrations » a été adaptée pour éviter d'aboutir au même constat qu'en 2008, à savoir l'annulation de formations à cause du nombre trop faible de participants. L'objectif de la nouvelle mesure reste de sensibiliser les employés de l'administration à la question du genre. Le délégué à l'égalité se trouve au centre du nouveau concept élaboré par le Ministère de l'Egalité des chances (MEGA) et l'Institut National de l'Administration Publique (INAP). Ce nouveau concept consiste en une collaboration étroite entre les délégués à l'Egalité, le MEGA et l'INAP, afin de procéder à une analyse des points forts/points faibles de ce qui se passe sur le terrain (dans les administrations). Les délégués, formés sur la question du genre, deviendraient alors des acteurs pro-actifs, en sensibilisant et véhiculant le message au sein de leurs administrations (juristes, ressources humaines, hiérarchie, etc.).

Le manuel scolaire relatif à la convention CEDAW, dont l'objectif est de sensibiliser les jeunes à la question du genre, avait déjà été réédité à 3 reprises au Luxembourg (en 1997, 1999 et 2006). Toutefois, en raison de son succès limité, le MEGA a décidé de ne pas rééditer ce manuel (cf. mesure 12.1) mais de réfléchir à une manière plus ludique et attractive de sensibiliser les jeunes. Ainsi en 2013, le MEGA a opté pour la mise en place d'un jeu « Memory » basé sur les noms de métiers (nom masculin et nom féminin).

Une présentation détaillée de la mise en œuvre des différentes mesures spécifiques du PAN Egalité, en fonction des différents ministères, se trouve dans le tableau de l'annexe 1 (valeurs des indicateurs, descriptif de la mesure, degré de mise en œuvre). D'après l'évaluation menée durant la période législative 2009-2013, sur les 57 mesures spécifiques qui y sont répertoriées, la phase de mise en œuvre a débuté pour 72% des mesures. Ces mesures ont soit totalement (47%) soit partiellement (25%) été mises en œuvre. Cependant, la mise en œuvre de 14% des mesures n'a toujours pas débuté et 9% des mesures, bien qu'évaluées partiellement mises en œuvre, ne semblent pas être en bonne voie de réalisation⁶. La mise en œuvre de 5% des mesures (soit 3 mesures) a été annulée. Il s'agit des mesures 8.6 (la mise en place d'un projet pilote en matière de gender budgeting), 8.7 (Intégration de l'Egalité des femmes et des hommes comme mission dans la loi communale) et 6.9 (révision de la législation sur les actions positives dans le secteur privé)⁷ (cf. Graphique 1).

Graphique 1 : Mise en œuvre des mesures spécifiques du PAN Egalité



La mise en œuvre des mesures spécifiques du plan d'action a également été évaluée en tenant compte de l'appartenance des mesures à l'un ou l'autre des groupes suivants : formation, analyse, nouvelles lois/réformes, implication de la société civile (cf. les premières colonnes du tableau 2). Cette classification permet de tenir compte du niveau de complexité des différentes mesures du plan d'action dans l'évaluation de leur mise en œuvre. Par exemple, le processus de mise en œuvre des mesures qui entrent dans le cadre de la bonne gouvernance est long et complexe étant donné qu'il concerne la gestion interne de l'administration (la formation du personnel, le développement d'indicateurs, etc.) et qu'il dépend de l'implication et de la

⁶ Les mesures pour lesquelles quelques réserves peuvent être émises quant à leur aboutissement sont précédées d'une « * » dans les tableaux de l'annexe 1.

⁷ La mesure 6.9 a abouti à la mise en place d'un projet déposé à la Chambre des Députés en janvier 2010. Toutefois, le projet de loi n'ayant pas été jugé pertinent par le Conseil du Gouvernement, la Ministre de l'Egalité des Chances a proposé au Gouvernement son retrait.

sensibilité qu'ont les employés de l'administration sur le sujet de l'égalité⁸. D'ailleurs la mise en œuvre des mesures d'analyses nécessitent la ventilation de statistiques par sexe, la mise en place d'indicateurs de genre et surtout des connaissances techniques en matière de genre - ce qui implique de solliciter l'avis d'experts internes (fonctionnaires formés à l'approche gender mainstreaming ou disposant d'une expertise dans le domaine abordé) et/ou d'experts externes (experts en gender mainstreaming et/ou en matière d'égalité hommes-femmes). L'adoption de nouvelles lois/la réforme de lois existantes peut également s'avérer longue et complexe. Par exemple, dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure (9.1), on peut noter que le projet de loi portant modification de l'âge légal du mariage a été déposé à la Chambre des Députés en 2008 (cf. PAN 2006-2008)⁹ mais, en raison des implications avec bon nombre d'autres projets de loi, son adoption n'a toujours pas été votée. Les mesures liées à l'implication de la société civile sont relativement plus simple à mettre en œuvre car les ministères compétents disposent d'un mandat politique à cet égard. Dans cette catégorie, on retrouve une série de mesures dont la réalisation fait partie des activités générales des ministères et pour lesquelles la mise en œuvre est un processus continu. C'est par exemple le cas de la mesure 6.13 (extension de l'offre de prise en charge des enfants scolarisés en dehors des heures de classe). Ces mesures ont été évaluées comme « partiellement mises en œuvre ».

Tableau 2 : Mise en œuvre par type de mesure

	Formation		Analyse		Nouvelles lois/réformes		Implication de la société civile		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Totalement	3	50	4	19	7	47	13	69	27	47
Partiellement	3	50	3	19	3	20	5	26	14	25
Partiellement avec réserve	0	0	4	31	0	0	0	0	5	9
Pas du tout	0	0	4	25	3	20	1	5	8	14
Annulation	0	0	1	6	2	13	0	0	3	5
Total	6	100	16	100	15	100	19	100	57	100

⁸ Gupta and Mehra (2006) 'Gender mainstreaming: Making it Happen.' New York; ICRW

⁹ La mesure 9.1 a été évalué « partiellement » mise en œuvre.

La mise en œuvre des mesures visant à l'implication de la société civile a dans la plupart des cas débuté : 69% des mesures ont totalement été mises en œuvre et 26% des mesures sont en bonne voie de mise en œuvre. Ainsi, seule la mise en œuvre de la mesure 7.1 « Incitation financière des partis politiques à faire figurer plus de femmes sur les listes électorales » n'a pas du tout débuté. Toutefois, elle reste au programme pour la période législative 2014-2019.

67% des mesures dont la mise en œuvre implique l'adoption de nouvelles lois/réformes ont été totalement (47%) ou partiellement (20%) réalisées. Toutefois, la phase de mise en œuvre de 33% des mesures (soit 5 mesures dont 2 annulées) n'a pas débuté. Parmi, ces mesures on retrouve les mesures :

- 8.7-1 « Intégration de la politique d'Égalité comme mission dans la loi communale » dont la mise en œuvre n'a pas été jugée réalisable. Par conséquent, la mise en œuvre de cette mesure a été annulée.
- 6.9 « Révision de la législation sur les actions positives dans le secteur privé » a abouti à la mise en place d'un projet déposé à la Chambre des Députés en janvier 2010. Toutefois, le projet de loi n'ayant pas été jugé pertinent par le Conseil du Gouvernement, la Ministre de l'Égalité des Chances a proposé au Gouvernement son retrait. La mise en œuvre a été annulée.
- 6.3 Révision de la législation sur les conventions collectives dont la mise en œuvre doit se baser sur l'analyse des résultats des négociations collectives en matière d'égalité entre hommes et femmes réalisée en 2012 (mesure 6.2).

L'évaluation fait ressortir que les mesures de formation ont soit totalement (50%) soit « partiellement » été mises en œuvre (50%).

Parmi les mesures d'analyse, 19% ont totalement été mises en œuvre et 19% ont été jugées partiellement mises en œuvre. La mise en œuvre de plus de 50% des mesures d'analyse n'a pas du tout été réalisée ou quelques réserves peuvent être émises quant à leur aboutissement. Dans ce dernier cas, il s'agit de mesures pour lesquelles des données ventilées par sexe sont disponibles mais aucune réelle analyse sous l'aspect du genre n'a été réalisée/programmée. Les mesures d'analyse représentent environ 2/3 des mesures dont la mise en œuvre n'a pas débuté où pour lesquelles quelques réserves peuvent être émises quant à leur réalisation.

La plupart des mesures d'analyse mises en œuvre sont des mesures pour lesquelles le ministère de l'Égalité des chances a été impliqué dans la mise en œuvre (ex : Analyse de la participation des femmes et des hommes dans les organes de décision au Luxembourg). Pour le reste, il ressort des entretiens réalisés dans le cadre de l'évaluation que les ministères en charge des dossiers n'étaient pas toujours informés de l'existence de ces mesures ou encore qu'ils ne percevaient pas leur mise en œuvre comme une priorité. Les ressources nécessaires (assistance technique, contrat de recherche, etc.) à leur mise en œuvre n'étaient, d'ailleurs, pas toujours disponibles

La mise en œuvre de la majorité des mesures du plan d'action Egalité a débuté. La classification des mesures telles que réalisée dans la section 1.2 permet de tenir compte du degré de complexité des mesures. Parmi les mesures dont la mise en œuvre n'a pas réellement débuté, on retrouve essentiellement des mesures d'analyse. Ces mesures nécessitent des connaissances techniques en matière de genre, la ventilation des statistiques par sexe et la mise en place d'indicateurs de suivi. Outre le fait que ces mesures sont souvent complexes à mettre en œuvre, elles ne sont pas perçues au sein des ministères comme une priorité. La réalisation d'analyses sous l'aspect du genre doit encore être acceptée comme un prérequis nécessaire pour la mise en place de politiques efficaces.

II. Mise en œuvre des mesures structurelles du plan d'action

Le plan d'action couvre des engagements au niveau ministériel. Il encourage tous les ministères à mettre en œuvre des actions pour favoriser l'intégration du gender mainstreaming.

En vue d'intégrer la dimension du genre dans toutes les politiques, le plan d'action reprend comme méthode de travail la technique des quatre étapes et préconise le suivi des plans d'actions internes sous la direction des cellules de compétences en genre des ministères. Il indique également que chaque ministère sera représenté au Comité interministériel de l'Égalité des Femmes et des Hommes par un fonctionnaire investi de pouvoirs décisionnels et que les formations en matière d'intégration de la dimension du genre dans les actions politiques seront intensifiées dans le cadre de l'offre de l'Institut national d'Administration publique (INAP).

2.1 Indicateurs de processus pour mesurer les changements organisationnels internes

La mise en œuvre de la politique du gender mainstreaming sur le plan interne, c'est-à-dire au sein des administrations, a été évaluée en 2013. L'étude de Moser (2005)¹⁰ a été utilisée pour établir les indicateurs de processus nécessaires à ce type d'évaluation. Les indicateurs ont été construits autour de quatre grands thèmes:

- **Approche top-down** : la mise en œuvre du gender mainstreaming doit débiter au plus haut niveau. Les preneurs de décision et les hauts fonctionnaires doivent démontrer leur engagement en la matière, en intégrant le gender mainstreaming dans leur document stratégique en tant qu'objectif horizontal et en communiquant efficacement cet objectif aux employés. Des actions concrètes en vue de changer les politiques, procédures et systèmes de l'administration doivent être entreprises. Elles comprennent, entre autres, la planification de formation en genre pour tous les employés (y compris les hauts fonctionnaires), l'établissement d'un groupe de travail en matière de genre et la mise à disposition de ressources pour soutenir l'opérationnalisation du gender mainstreaming.
- **Statistiques, outils et méthodes** : Le gender mainstreaming implique d'intégrer la dimension du genre dans les quatre phases du cycle politique, à savoir, l'analyse, la définition, la mise en œuvre et l'évaluation (technique dite des quatre étapes). Des indicateurs –établis lors de la phase définition de la politique - serviront à évaluer sous l'angle du genre le processus de mise en œuvre de la politique définie et les résultats obtenus dans le domaine abordé. A cet effet, des données ventilées par sexe devront être récoltées. La ventilation des statistiques sur la base du sexe et la mise en avant des différences qui existent entre hommes et femmes sont les prémisses indispensables à la

¹⁰ Moser, Annalise. 2007 *Gender and Indicators: Overview Report*. BRIDGE Cutting Edge Pack. IDS: Sussex

réalisation du « test gender » (fiche d'impact) introduit par le conseil du gouvernement en 2008.

- **Gestion du personnel et formation en genre:** L'application du gender mainstreaming est du ressort des employés de l'administration. Elle dépend donc de leur engagement et de leurs compétences en la matière. La gestion du personnel est donc étroitement liée au gender mainstreaming. Le recrutement, les mesures pour équilibrer la vie professionnelle et la vie familiale, les formations du personnel et les communications internes sont tant d'éléments relatifs à la gestion du personnel où la dimension du genre est importante.

Les acteurs impliqués dans les processus de décision politique doivent apprendre à analyser et à évaluer l'impact possible d'une action politique sur les femmes et les hommes et à pallier les éventuelles distorsions liées au genre. Des formations s'avèrent aussi nécessaires pour apprendre à utiliser les outils et à appliquer les techniques relatives à l'intégration de la dimension du genre. L'objectif des formations n'est pas de métamorphoser les participants en experts en la matière, mais de les rendre sensibles et (ré)actifs au genre.

- **Ressources :** L'allocation de ressources financières additionnelles est réellement cruciale pour le succès de l'intégration du genre dans les actions politiques. La mise à disposition de ressources financières additionnelles est importante pour assurer l'assistance technique (ex : l'engagement d'experts externes) nécessaire à l'intégration du genre dans toutes les phases du cycle politique (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation). La provision de ressources est également nécessaire pour assurer le financement d'activités vitales pour le succès du gender mainstreaming (ex : formation en genre pour les employés)¹¹.

2.2 Evaluation des progrès réalisés au niveau interne

Approche top-down

Le management doit encore démontrer son engagement envers la politique du gender mainstreaming. Le gender mainstreaming ne figure que très rarement dans les documents de planification stratégique en tant qu'objectif horizontal. De plus, les preneurs de décision et les hauts fonctionnaires ne disposent pas de connaissances solides en matière de genre et ils sont rarement tenus informés des travaux du comité interministériel. D'ailleurs, les membres du comité interministériel sont rarement des membres de la hiérarchie, dotés d'un pouvoir décisionnel.

¹¹ Gupta and Mehra (2006) 'Gender mainstreaming: Making it Happen.' New York; ICRW

Les cellules de compétences en genre, qui en 2008 avaient été établis dans la majorité des ministères, ont pour la plupart été dissoutes. Les cellules de compétences toujours en place se limitent généralement aux membres (effectif et suppléant) du comité interministériel et sont non fonctionnelles.

Statistiques, outils et méthodes

La méthode dite des quatre étapes, qui est en accord avec la plupart des processus de décision, n'est que très rarement appliquée dans les ministères. Plusieurs facteurs expliquent le manque d'engagement à cet égard. Les employés estiment que cette approche méthodologique est difficilement réalisable, en raison de la contrainte de temps et de la charge de travail supplémentaire que cela impliquerait. Ils ont aussi le sentiment de ne pas disposer des connaissances nécessaires pour cela. De plus, ils manquent de motivation car ils ne parviennent pas à faire le lien entre la question du genre et leur travail journalier.

Le fait que plus de 80% des projets - pour lesquels la fiche d'impact genre a été remplie - ont été évalués neutres au genre, ne fait qu'appuyer ces constats.

Des données ventilées par sexe sont disponibles dans tous les ministères mais la ventilation par sexe n'est pas systématique. De plus, les données différenciées selon le sexe ne sont pas systématiquement analysées et elles ne débouchent pas systématiquement sur des actions concrètes.

Gestion du personnel

Dans presque tous les ministères, les engagements sociaux des employés (flexibilité du temps de travail, conciliation vie privée et professionnelle) ont été pris en considération dans la gestion des ressources humaines.

Depuis avril 2011, un module de formation obligatoire en genre a été mis en place pour tous les nouveaux fonctionnaires dans le cadre de la formation initiale délivrée par l'INAP, ce qui permettra de s'assurer que tous les futures fonctionnaires de l'Etat et des communes disposeront de connaissances de base en genre. Des formations en genre sont toujours proposées aux employés des administrations dans le cadre des formations continues dispensées par l'INAP. Toutefois, ces formations ne sont pas obligatoires et elles ont pour la plupart été annulées faute d'inscription. Par conséquent, la compétence en matière de genre n'est pas encore une réalité pour tous les employés des ministères. Un des défis, sera donc de parvenir à former les employés déjà en place et à continuellement améliorer les compétences des « futurs » fonctionnaires.

Ressources

Des experts externes en matière de genre sont rarement consultés. Il ressort des entretiens réalisés que l'utilité d'évaluer l'impact des politiques sous l'aspect du genre n'est pas très claire car au sein des ministères le sentiment est que les politiques entreprises sont neutres au genre. De plus, les ministères n'ont pas de budget à consacrer à de telles analyses.

La contribution des ministères à la mise en œuvre du plan d'action se ressent au niveau des mesures spécifiques mais beaucoup moins au niveau des mesures structurelles. En effet, l'intégration du genre est loin d'être une réalité dans les ministères. Le manque de soutien des hauts fonctionnaires, ou plus particulièrement la mise en œuvre insuffisante de l'approche top-down est un obstacle majeur à la mise en œuvre des mesures structurelles du plan d'action. Les autres obstacles qui ont à maintes reprises été évoqués lors des entretiens, sont le niveau insuffisant de formation des employés de l'administration sur l'intégration du genre et la surcharge de travail.

III. Les chances, les potentiels et/ou les obstacles liés à l'introduction de la méthode de l'intégration de la dimension du genre dans le travail politique

3.1 Les chances et les potentiels

La prise en compte systématique de la dimension de genre dans la définition et la mise en œuvre des politiques s'inscrit dans le cadre du principe de « bonne gouvernance » ou de « bonne administration » qui implique notamment un haut niveau de transparence et d'objectivité dans la gestion des affaires publiques¹².

Le gender mainstreaming est fondé sur le développement des capacités d'évaluation des pouvoirs publics tant en ce qui concerne les situations vis-à-vis desquelles ils souhaitent agir (capacité d'analyse), qu'en ce qui concerne les politiques qu'ils souhaitent mettre en œuvre (évaluation ex ante) ou ont mis en œuvre (évaluation ex post). Le gender mainstreaming :

- contribue en effet à renforcer l'efficacité et l'efficience des politiques, en cessant de considérer la population comme un groupe homogène auquel les politiques s'appliquent de manière uniforme et en tenant mieux compte des besoins et des attentes des citoyens¹³ ;

¹² The World Bank, Gender and Development Group. Governance and Gender Equality: Gender and Development Briefing Notes. Washington, D.C.: The World Bank Group, 2006.

¹³ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2010), Manuel pour la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge

- conduit à plus d'équité et de justice pour les femmes et les hommes et renforce la responsabilité des gouvernements à obtenir des résultats pour tous les citoyens, en garantissant que les gouvernements soient sensibles aux besoins et aux intérêts de l'ensemble de leurs citoyens et que les avantages soient équitablement distribués¹⁴.

3.2 Les obstacles

Les expériences internationales ont montré plusieurs obstacles à l'intégration de la dimension du genre dans les actions politiques¹⁵ :

- le manque d'engagement des employés pour assumer cette responsabilité. Plusieurs facteurs expliquent ce manque d'engagement. Les employés ont tendance à craindre la surcharge de travail et le manque de soutien de la hiérarchie. Ils manquent de motivation parce qu'ils ne parviennent pas à faire le lien entre la question du genre et leur travail journalier et/ou ont le sentiment de ne pas disposer des connaissances nécessaires en matière de genre. De plus, il y a souvent une confusion entre le gender mainstreaming et les politiques en faveur des femmes. Par conséquent, les employés des ministères ne se sentent pas concernés ;
- la marginalisation des points de contacts - définis comme des personnes ressources qui soutiennent et complètent le travail des spécialistes du genre. Eux-mêmes ne se comportent pas comme des experts du genre. Ils sont souvent jeunes et inexpérimentés et manquent de poigne et d'influence. Ils assument le rôle de point de contact en plus de leurs responsabilités habituelles et peuvent éprouver des difficultés à gérer leur temps ;
- le manque de formations pratiques: les expériences internationales relatives aux formations en genre ont souvent été loin d'être satisfaisantes. Le mécontentement des participants s'est reflété par des attitudes négatives envers les questions du genre et un manque de compréhension des concepts de base. Les participants à la formation disent être incapables de voir la pertinence de la formation et qu'ils n'acquièrent pas les compétences dont ils ont besoin pour les appliquer à leur propre travail.

Evaluation

Tous les ministères n'accordent pas la même importance à la question du genre. Toutefois, comme cela l'avait déjà été souligné lors de l'évaluation du plan d'action précédent, les

¹⁴ Canadian International Development Agency. *Accelerating Change: Resources for Gender Mainstreaming*. Hull: CIDA, 2000.

¹⁵ Gupta and Mehra (2006) 'Gender mainstreaming: Making it Happen.' New York; ICRW

employés qui traitent des politiques de l'Égalité dans leur travail, jouent un rôle actif dans la mise en œuvre des mesures du plan d'action. Le Ministère de l'Égalité des chances a tout au long de la période législative 2009-2014 démontré son engagement à sensibiliser les employés des administrations mais aussi le public/la société civile à la thématique du genre. À cet effet, on peut citer les actions de sensibilisation destinées à un large public (jeunes, entreprises, familles, etc.), les newsletters, la collaboration avec les organisations non-gouvernementales, les communes et les entreprises, l'inclusion d'une formation obligatoire pour les fonctionnaires-stagiaires dispensée par des fonctionnaires rattachés au MEGA, etc.

L'évaluation a aussi montré que la mise en œuvre du plan d'action dépend en grande partie de l'engagement individuel des employés. Or, la question de l'égalité doit encore être acceptée comme une tâche obligatoire par les employés des administrations. Le faible niveau de soutien des hauts fonctionnaires en est l'une des raisons principales. Les expériences internationales ont montré que le *gender mainstreaming* n'est pas un processus automatique ; il prendra place uniquement si les hauts fonctionnaires s'y engagent.

Un autre problème fondamental est le fait que les membres des cellules de compétences en genre ou du comité interministériel ou encore les délégués à l'Égalité - sensés œuvrer pour la bonne mise en œuvre du plan d'action et/ou pour l'intégration du genre dans les mesures politiques et administratives du gouvernement - ne sont pas nécessairement recrutés sur base de leurs connaissances ou de leur degré de familiarisation avec le concept et la pratique du *gender mainstreaming*.

L'intégration de la dimension du genre dans les politiques de développement du personnel et la mise en place de plans d'actions internes en matière d'égalité sont loin d'être des priorités dans les ministères. Cette conclusion peut être tirée de l'analyse des indicateurs de processus et des entretiens réalisés dans le cadre de l'évaluation.

Le manque de connaissances conceptuelles et pratiques sur le genre est sans nul doute un obstacle majeur à l'intégration du genre dans le travail politique. L'expérience internationale démontre qu'améliorer les connaissances des employés via des formations pratiques axées sur l'intégration du genre dans le travail quotidien est un défi à surmonter pour une mise en œuvre réussie du *gender mainstreaming*. Outre le manque de compétences pratiques, le volume de travail est fréquemment mentionné comme facteur empêchant l'introduction du *gender mainstreaming* ou l'exécution des tâches du plan d'action.

L'importance d'intégrer la dimension du genre dans le travail politique pour améliorer la qualité, l'efficacité, l'équité et la cohérence des politiques publiques reste sous-estimée dans les ministères. Les expériences internationales ont démontré que sans une forte volonté politique de créer un consensus sur l'égalité et une culture de l'égalité des sexes, la politique du *gender mainstreaming* pourra difficilement être mise en œuvre.

Les formations en genre doivent commencer au plus haut niveau, mais aussi concerner tous les employés de l'administration. La formation et toutes autres activités visant à

renforcer les capacités (ex ; work shop) ne devraient pas uniquement avoir pour but de sensibiliser les employés sur la question du genre, mais aussi de mettre en évidence la façon dont chaque personne au sein de l'administration peut mettre en pratique l'égalité des sexes et l'intégrer dans son travail.

IV. Les niveaux de décision critiques pour l'intégration de la dimension du genre

Comme pour le plan d'action 2006-2008, le succès de la mise en œuvre du Plan d'action national 2009-2014 repose principalement sur la réalisation des mesures spécifiques. Les mesures structurelles telles que le développement de l'organisation interne, l'intégration du « gender mainstreaming » dans l'ensemble des décisions managériales et le développement du personnel ont jusqu'à lors été relativement négligées. La modification des procédures organisationnelles internes (méthode de travail, culture, gestion du personnel) des administrations est un challenge pour l'intégration de la dimension du genre.

Le développement du personnel était ressorti comme un point de décision critique lors de l'évaluation du plan d'action 2006-2008. Cela s'avère toujours être le cas. Toutefois, ce point ne sera pas abordé dans cette section pour les raisons suivantes :

- les conclusions de l'évaluation du plan 2006-2008 peuvent être réitérées
- les changements organisationnels nécessaires à la mise en œuvre du gender mainstreaming ont été abordés tout au long de ce rapport
- Le développement du personnel doit passer par la formation des employés de l'administration et tout particulièrement de la hiérarchie.

Sensibiliser les employés de l'administration à la thématique du genre est un défi crucial à surmonter pour parvenir à l'intégration du gender mainstreaming et peut être considéré comme le principal point de décision critique. La formation en genre est un outil éducatif qui favorise l'introduction du gender mainstreaming, en améliorant les capacités et l'expertise des employés à identifier les inégalités de genre.

4.1 Formations en genre des stagiaires

La politique du gender mainstreaming implique que tous les employés de l'administration tiennent compte aussi bien de l'intérêt des femmes que de celui des hommes dans leur travail quotidien. La formation en genre est considérée comme un point crucial pour atteindre cet objectif. En effet, via les formations en genre, il est possible d'influencer positivement l'attitude des employés par rapport à la thématique du genre et par conséquent, il est possible d'influencer indirectement leurs actions au sein des ministères.

Le plan d'action 2009-2014 a introduit une **formation obligatoire en genre pour les stagiaires** de l'Etat et des communes. L'introduction de cette formation est une innovation importante par rapport aux conclusions de l'évaluation de 2008, pour essentiellement deux raisons. Premièrement, cette politique s'inscrit dans une vision de long terme : 1) en sensibilisant dès le début les futurs fonctionnaires de l'administration publique sur le sujet de l'égalité des femmes et des hommes, le Gouvernement souligne sa volonté de parvenir à ce que dans le moyen/long terme, les acteurs et actrices clés dans l'intégration de la stratégie du « gender mainstreaming » disposent des connaissances de base en matière de genre ; 2) le caractère obligatoire et non plus facultatif de la formation vient en réponse au constat de l'évaluation précédente, à savoir la faible participation des fonctionnaires aux cours de formation en genre.

La mise en œuvre des formations en genre des fonctionnaires stagiaires de l'Etat et des communes incombe à l'Institut national d'Administration publique (INAP), qui est sous la juridiction du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative. Les cours de formation portent sur les notions de base, le contexte légal, politique et administratif de la politique d'égalité au Luxembourg (et au niveau européen) ainsi que sur des cas et situations concrets. La méthode de formation se veut surtout interactive et participative. Ce sont deux fonctionnaires de l'Etat « Mme Wickler » et « Mr Kleinbauer » (rattachés au ministère de l'Egalité des chances) qui sont en charge de la formation des stagiaires.

Les résultats de l'enquête menée auprès des stagiaires de la fonction publique fournissent une image positive de la formation obligatoire en genre, tant au niveau des supports pédagogiques utilisés qu'au niveau des compétences des formateurs. Les objectifs et enjeux du plan d'action semblent avoir été abordés par les formateurs et les thèmes traités pendant la formation ont largement fait l'objet d'exemples concrets. Toutefois, l'opinion des stagiaires quant à leur capacité d'intégrer les connaissances acquises en matière de genre dans leur « futur » travail journalier est plutôt moyenne. De plus, la prise en compte du « contexte professionnel » par les formateurs a été le critère relatif aux performances des formateurs le moins bien noté. De plus, ces deux points ont été cités comme points faibles et/ou points à améliorer.

Les avis des stagiaires concernant l'organisation de la formation et tout particulièrement concernant le temps alloué à la partie pratique sont mitigés, ce qui vient une nouvelle fois souligner la nécessité de fournir des exemples pratiques prenant en compte le « futur » contexte professionnel des participants à la formation.

L'utilité de la formation semble moyennement comprise par la majorité des stagiaires. De plus, à la lecture des réponses aux questions ouvertes, il semblerait également que les stagiaires ne sont que partiellement sensibles à la question du genre et que l'intérêt d'une telle formation pour leur future fonction au sein de l'administration n'est pas toujours clair. Il est donc ici

important d'insister sur le fait que l'égalité des femmes et des hommes est une question transversale et il est aussi important de faire le lien entre la question du genre et le « futur » milieu professionnel des participants (fonction publique et communes). Consacrer une partie de la formation à la définition des moyens permettant d'identifier les discriminations de genre dans le milieu professionnel et d'évaluer les acquis des participants – c'est-à-dire de s'assurer que les participants peuvent détecter un biais de genre dans la définition d'un problème à résoudre – s'avère nécessaire.

Depuis avril 2011, un module de formation obligatoire en genre a été mis en place pour tous les nouveaux fonctionnaires dans le cadre de la formation initiale délivrée par l'INAP, en collaboration avec le Ministère de l'égalité des chances. Cette formation en genre continuera d'être dispensée après la conclusion du plan d'action.

Les formations en genre doivent commencer au plus haut niveau, mais aussi concerner tous les employés de l'administration. La formation et toutes autres activités visant à renforcer les capacités (ex ; workshop) ne devraient pas uniquement avoir pour but de sensibiliser les employés sur la question du genre, mais aussi mettre en évidence la façon dont chaque personne au sein de l'administration peut mettre en pratique l'égalité des sexes et l'intégrer dans son travail

4.2 Activation des délégués à l'Égalité

A la base, le plan d'action prévoyait l'offre de cours de formation en genre aux délégués à l'Égalité dans la fonction publique ; aux membres des cellules de compétences en genre et aux responsables du personnel et aux hauts fonctionnaires des ministères et administrations. Après des discussions entre le MEGA et l'INAP, quant à l'orientation à donner à la formation continue, le concept a été modifié. Pour éviter d'aboutir au même constat qu'en 2008 – à savoir l'annulation de la formation en raison d'un nombre trop faible de participants – le MEGA et l'INAP ont opté pour une nouvelle approche, au centre de laquelle se trouvent les délégués à l'égalité. Ce nouveau concept consiste en une collaboration étroite entre les délégués à l'égalité, le MEGA et l'INAP, afin de procéder à une analyse points forts/points faibles de ce qui se passe sur le terrain (dans les administrations). Les délégués deviendraient alors des acteurs pro-actifs, en sensibilisant et véhiculant le message au sein de leurs administrations (juristes, ressources humaines, hiérarchie, etc.).

La mise en œuvre de cette mesure n'en est qu'à la première étape à savoir, la constitution d'un réseau solide de délégués à l'égalité. Par lettre-circulaire du 8 mars 2012, 175 entités administratives (distributeur des lettres-circulaires du MFPPRA) ont été invitées à désigner un/une délégué(e) à l'égalité ou à reconduire le mandat de leur délégué(e) venu à terme. La

situation au 11 mars 2013 est telle que 125 organisations, soit 71% du réseau, ont désigné un/une délégué(e) à l'égalité.

Le rôle du réseau des délégués à l'égalité, créé dans le cadre des formations continues dispensées par l'INAP, est encore à définir. Les délégués, souvent nommés à ce poste sans réelles compétences en genre doivent encore être formés sur le sujet. La mise en concurrence des activités quotidiennes avec la fonction de délégué à l'Egalité semble d'ores et déjà engendrer des interrogations chez certains. Pour la bonne mise en œuvre de cette mesure, les besoins et les attentes des délégués devront être consciencieusement examinés et des journées d'information et de formation planifiées.

V. Les outils et méthodes

Le plan d'action reprend comme méthode de travail, pour sa mise en œuvre la technique dite des quatre étapes (analyse, objectif, transposition, évaluation). Les outils pour l'évaluation ont été les questionnaires d'évaluation du comité interministériel, le questionnaire relatif à la mise en œuvre des mesures structurelles du plan d'action, les indicateurs de suivi de la mise en œuvre des mesures spécifiques du plan d'action et le questionnaire d'évaluation des formations en genre. La fiche d'impact adoptée par le Conseil du Gouvernement, est un outil qui permet de s'assurer que l'impact des lois sur l'égalité entre les hommes et les femmes a été étudié. L'objectif est donc d'éviter des conséquences négatives inattendues et d'améliorer la qualité et l'efficacité des actions politiques.

Les outils et/ou les méthodes sont définis comme l'ensemble des moyens visant à mettre en pratique le gender mainstreaming - organiser, améliorer, développer et évaluer le processus de décision politique pour y incorporer la dimension du genre

Un des obstacles fondamental lié à l'intégration du genre est que la problématique elle-même n'est pas toujours reconnue comme telle. Il y a donc un véritable besoin de *technique ou d'outils d'analyse*.. Un large éventail de techniques et d'outils d'analyse existe, et ils peuvent être divisés en deux catégories: ceux qui fournissent les informations nécessaires à l'élaboration de politiques et ceux qui peuvent être utilisés dans le processus politique lui-même. Ces derniers comprennent les techniques et outils d'évaluation et de surveillance et ils seront principalement utilisés par les décideurs politiques. L'importance des techniques analytiques et des outils réside dans leur caractère pragmatique. Leur utilisation ou application nécessite un certain niveau de connaissance en matière de genre, et, par conséquent, de formations.

Statistiques, analyses et recherches

Disposer de données ventilées par sexe s'avère primordiale pour l'intégration du genre dans le travail politique. Les données ventilées par sexe sont une base essentielle pour la planification et le suivi des politiques : sans leur mise à disposition, il est impossible de démontrer la manière dont les actions politiques peuvent affecter différemment les femmes et les hommes.

La ventilation des données par sexe et tout particulièrement leur analyse ne sont pas encore réalisées de manière systématique au sein des administrations. D'ailleurs dans le cadre de la mise en œuvre des mesures spécifiques du plan d'action on a pu constater que la mise en œuvre des mesures d'analyse a très peu avancé.

Indicateurs d'output, d'impact et de processus

Des indicateurs de suivi de la mise en œuvre des mesures spécifiques ont été définis dans le plan d'action. Ils sont utilisés pour évaluer le degré de mise en œuvre des mesures spécifiques du plan d'action (cf. annexe 1). Ils comprennent des indicateurs d'output et des indicateurs de résultats (cf. évaluation du plan d'action 2006-2008).

Des indicateurs de processus qualitatifs et quantitatifs sont nécessaires pour évaluer les progrès réalisés quant à l'intégration du gender mainstreaming au niveau interne (cf. section II). Les éléments suivants devraient être pris en compte:

- analyse des questions de genre au sein des organisations en ce qui concerne, par exemple, la flexibilité des heures de travail, les mesures qui favorisent la conciliation vie professionnelle et vie privée ;
- l'intégration de l'égalité des sexes dans toutes les politiques et la création de systèmes de suivi et d'évaluation tenant compte du genre;
- la prise en compte par les ressources humaines de l'égalité des femmes et des hommes dans le recrutement;
- ccapacité technique du personnel en matière de genre et le renforcement des capacités internes;
- allocation de ressources financières aux efforts d'intégration du genre ou des initiatives axées sur les femmes;

Les indicateurs de processus, basés sur les points repris ci-dessus, devraient régulièrement être collectés par les cellules de compétences en genre. Ces indicateurs qualitatifs et quantitatifs (ex : nombre de fonctionnaires formés en matière de genre, nombre d'analyses sous l'aspect du genre réalisées, recensement des données ventilées par sexe, etc.) permettraient aux différents ministères d'évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre des mesures structurelles. Et, la communication de ces résultats

en interne offrirait une meilleure visibilité quant au changement organisationnel interne à opérer.

Fiche d'impact genre

La fiche d'impact genre permet d'évaluer sous l'aspect du genre l'impact des lois/règlements. Elle a été introduite par le Conseil de Gouvernement en 2006 et est obligatoire pour tous les ministères. La fiche d'évaluation doit être complétée et annexée à tous les projets de loi ou règlement transmis au Conseil de Gouvernement. Elle est la preuve que l'impact de la loi / du règlement a été évalué sous l'aspect du genre.

L'analyse des fiches d'impact, présentée lors de l'une des réunions du Comité interministériel a montré que sur les 261 projets de loi pour lesquels une fiche d'impact genre a été remplie, un peu plus de 80% ont été évalués neutres au genre. Cette évaluation, largement neutre au genre, peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- la facilité : il est plus commode pour l'agent chargé de remplir la fiche d'impact de dire qu'un projet est neutre au genre que d'expliquer en quoi il défavorise ou favorise les femmes ou les hommes
- le manque de connaissance en matière de genre incite l'agent responsable à évaluer le projet de loi comme neutre faute de pouvoir évaluer son impact réel
- le remplissage tardif de la fiche d'impact ne laisse pas suffisamment de temps pour une analyse d'impact correcte. En effet, la fiche d'impact n'est remplie qu'après l'élaboration du projet de loi, alors même que l'aspect du genre devrait être pris en compte tout au long du processus de développement du projet.
- les questions sont jugées inappropriées car elles n'engendrent pas de réflexion de l'agent responsable. Il ressort des débats du C.I que des questions ouvertes seraient plus appropriées.

Un des obstacles fondamentaux lié à l'intégration du genre est que la problématique elle-même n'est pas toujours reconnue comme telle. Il y a donc un véritable besoin de *technique ou d'outils d'analyse*.

La fiche d'impact est régulièrement utilisée au sein des ministères, étant donné son caractère obligatoire. Toutefois, la majorité des projets de loi sont évalués neutres au genre, cela s'explique par le fait que les employés et tout particulièrement les personnes impliquées dans le processus de décision politique disposent d'expertise en ce qui concerne leur domaine politique mais ne disposent pas ou peu d'expertise en matière de genre. Des *outils ou méthodes d'apprentissage* sont par conséquent nécessaires. Ces techniques et outils doivent aider les preneurs de décision à détecter les possibles distorsions relatives au genre, qui seront alors prises en compte pour l'élaboration d'actions concrètes. Le Ministère de l'Égalité des chances examine les fiches d'impact

mis en place dans les autres pays européens, en vue de modifier la fiche d'impact actuellement en utilisation.

VI. Structures de décision et de transposition pour la mise en œuvre des politiques de l'égalité des femmes et des hommes

Les structures organisationnelles de coordination et de gestion du plan d'action national sont au nombre de trois :

- **Le Ministère de l'Égalité des chances** est le coordinateur des actions politiques nationales et représente le Gouvernement au niveau international dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes. Il a également pour mission de présider les réunions du comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes.
- **Le Comité interministériel** est la plate-forme d'interaction entre les différents ministères. Il a pour mission d'assurer la centralisation et la coordination des actions politiques d'égalité des femmes et des hommes, d'étudier toutes les questions ayant trait à ce sujet et d'adresser au ministère ses avis, ses propositions ou ses suggestions. Il analyse également les projets de lois susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité des femmes et des hommes.
- **Les Cellules de compétences** en genre veillent à assurer l'intégration de la dimension du genre dans les actions politiques des ministères dont elles relèvent. Elles ont pour mission d'établir un bilan de la situation de leurs ministères respectifs, d'analyser sous l'aspect du genre les actions politiques du ministère concerné, et d'élaborer un plan de travail pluriannuel d'égalité des femmes et des hommes.

6.1 Ministère de l'Égalité des Chances

Tout comme pour le plan d'action 2006-2008, le Ministère de l'Égalité des chances a effectué ces tâches malgré une allocation limitée du personnel. Un mandat gouvernemental clair, des ressources propres (financement, personnel, formation, connaissances, etc.), des mesures propres dans le plan d'action et la coopération avec d'autres ministères, communes, entreprises et organisations non gouvernementales sont tant d'éléments ayant contribué à l'accomplissement de ses missions relatives au contrôle, au suivi et à la coordination de la mise en œuvre du plan d'action.

Dans le cadre de la mise en œuvre des mesures qui lui sont propres, il a été constaté que le MEGA ne s'est pas contenté de mettre en œuvre les mesures telles que décrites dans le plan d'action mais les a adaptées, lorsque cela s'avérait nécessaire, pour atteindre au mieux les objectifs fixés. Par exemple, la réédition du manuel CEDAW a été remplacée, en raison de son succès limité, par la mise en place d'un jeu « Memory » basé sur la classification des métiers neutres au genre.

L'association des autres ministères dans l'élaboration du plan d'action a été limitée. D'après les entretiens réalisés au sein des autres ministères (membres du comité interministériel, hiérarchies), ces derniers ont été peu sollicités lors de l'élaboration du plan d'action 2009-2014. Dans certains cas, les acteurs clés dans la mise en œuvre du plan d'action (membres du comité interministériel/hiérarchie) ont semblé n'être que peu informés des mesures contenues dans le plan d'action et ce même lorsqu'elles avaient spécifiquement trait à leurs ministères.

Le Ministère de l'Égalité des chances a accompli d'importantes tâches quant au processus de mise en œuvre des politiques d'Égalité et du gender mainstreaming. Le Ministère devra continuer son travail après la conclusion du plan d'action. La coopération du MEGA avec les autres ministères pour la mise en œuvre du plan d'action pourrait encore être améliorée. Une collaboration étroite entre le MEGA et les autres Ministères lors de l'élaboration du « prochain » plan d'action est à envisager et cette collaboration devrait se poursuivre tout au long et au-delà de la mise en œuvre du plan.

6.2 Comité interministériel de l'Égalité des femmes et des hommes

En tant qu'organe de centralisation et de coordination des politiques d'égalité, le Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes est une structure centrale dans la mise en œuvre du plan d'action et, en particulier, dans la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre. De ce fait, connaître le point de vue des membres du Comité s'avère primordial pour évaluer la mise en œuvre du plan d'action.

2006-2008

En 2010, des entretiens avec les différents membres du Comité interministériel avaient été réalisés. L'objectif était de faire un état des lieux du fonctionnement du Comité sous la période législative 2006-2008 (points forts, points faibles, obstacles, potentiels, etc.). Il était ressorti de

ces entretiens que le Comité interministériel représentait une bonne base de dialogue, permettant d'avoir une vue d'ensemble sur la question du genre, sur le fonctionnement de chaque ministère et sur les problèmes inhérents aux divers départements ministériels. Les entretiens avaient également révélé certaines faiblesses à savoir, la difficulté pour les membres de se sentir impliqués et de combiner efficacement la fonction de membre du Comité interministériel avec leurs responsabilités journalières ; le manque de visibilité des résultats du Comité ; le manque d'informations claires et pratiques sur le rôle des membres ; des réunions trop nombreuses et des ordres du jour qui nécessitaient d'être clarifiés et ; le manque de connaissance pratique pour la mise en œuvre du « gender mainstreaming ».

2011

Afin d'évaluer les progrès réalisés, un questionnaire destiné aux membres du C.I. - construit en tenant compte des conclusions des entretiens effectués auprès des membres du C.I en 2010 - a été envoyé aux membres du comité fin 2011. Le mandat des participants, la perception des membres quant à l'organisation et aux performances du Comité et les points forts et les points faibles du Comité sont les principaux éléments abordés dans le questionnaire. L'évaluation a fourni une vision globalement positive de l'organisation des réunions du Comité. La fréquence et les ordres du jour des réunions, la nouvelle impulsion donnée par le MEGA dans la conduite du Comité interministériel ont fortement été appréciés par les membres. Toutefois, malgré des ordres du jour axés sur le fonctionnement du C.I., le rôle et l'utilité de cette structure ont été jugés moyennement clairs pour une grande partie des membres. La difficulté à faire le lien entre le rôle au sein du Comité et le travail journalier a été évoquée à plusieurs reprises comme un obstacle au bon fonctionnement du Comité. La contrainte de temps (tâche journalière vs missions du Comité) et le manque de reconnaissance du C.I. par les employés des administrations (surtout les membres de la hiérarchie) sont d'autres aspects négatifs souvent cités.

2012 et 2013

En 2013, un nouveau questionnaire d'évaluation a été envoyé aux membres du Comité¹⁶. Le questionnaire se focalisait principalement sur le contenu des réunions et sur la manière dont le fonctionnement du Comité et la mise en œuvre du PAN Egalité pourraient-être améliorés. Le questionnaire d'évaluation a été construit sur base des propositions faites par le MEGA lors des réunions du Comité interministériel. Les points abordés étaient les suivants :

- avis sur le nouveau plan de travail proposé ;
- implication de la hiérarchie ;

¹⁶ Des entretiens ont également été réalisés à la fin de l'année 2013, pour connaître le ressenti des membres quant au fonctionnement du Comité sur l'ensemble de la période législative.

- missions du Comité ;
- autres propositions de changements pour améliorer le fonctionnement du Comité.

Le nouveau plan de travail proposé par le MEGA - 3 réunions par an avec à l'ordre du jour la présentation et la discussion de bonnes pratiques et l'analyse sous l'aspect du genre d'une ou de deux initiatives politiques (objectifs, impact ...) – a été bien perçu par la grande majorité des membres. C'est le caractère théorique mais surtout pratique, privilégié par le nouveau plan de travail, qui a été le plus souvent souligné.

Les propositions faites par le MEGA pour améliorer le fonctionnement du Comité et la mise en œuvre du plan d'action ont également bien été accueillies par les membres. La proposition de se concentrer dans un premier temps sur le fonctionnement du Comité, les formations et la constitution d'un réseau de délégués a été la proposition la mieux perçue (jugée appropriée par 90% des membres). Viennent ensuite les deux propositions suivantes : se concentrer sur la mission décrite à l'article 5 (80%) et l'organisation d'entrevues bilatérales entre la Ministre de l'Égalité des chances et ses homologues fonctionnellement compétents dans les différentes matières (70%). Les avis sur l'organisation de formations ciblées et individualisées par département sur l'intégration de la dimension du genre dans les travaux quotidiens sont plus mitigés : 50% des répondants ont jugé la proposition appropriée, 30% l'ont jugée moyennement appropriée et 20% estiment que l'organisation de ces formations est inappropriée.

Le manque d'implication de la hiérarchie reste perçu comme le principal obstacle au bon fonctionnement du comité. Toutefois, d'après les membres, impliquer la hiérarchie reste difficile en raison de leur agenda chargé. Quelques propositions ont tout de même été émises :

- formation obligatoire pour la hiérarchie
- faire venir la ministre une fois/an pour qu'elle marque l'importance qu'elle attache au bon fonctionnement du Comité ou préparer une lettre circulaire à sa signature adressée aux autres ministères et rappelant l'intérêt qu'elle attache à ce Comité
- envisager que les informations/conclusions des réunions du Comité soient communiquées par le MEGA aux différents ministères pour les tenir informés de l'évolution des travaux et dans certains cas éventuellement demander leur avis sur quelques points bien précis.

Bien que la proposition de concentrer les travaux du Comité sur la mission décrite à l'article 5 - *Les membres du Comité remplissent la fonction de correspondants en matière d'égalité des femmes et des hommes entre le ministre du ressort et le Comité* – ait été bien accueillie par les membres, ces derniers trouvent que le manque de connaissances et d'informations pratiques mais aussi la contrainte de temps (tâches journalières vs missions du comité) restent des obstacles au bon accomplissement de leur mission.

Conclusion

L'évaluation a montré que le comité interministériel est perçu comme une bonne base de dialogue, permettant d'avoir une vue d'ensemble sur la question du genre, sur le

fonctionnement de chaque ministère et sur les problèmes inhérents aux divers départements ministériels.

Le Comité interministériel présente, toutefois, de nombreuses faiblesses qui empêchent son bon fonctionnement et qui se traduisent par un taux de rotation élevé (changements des représentants des ministères au comité) une faible contribution des membres aux activités du Comité, une présence irrégulière aux réunions du Comité et l'annulation de réunions.

Un aspect négatif souvent évoqué est le manque de temps dont disposent les membres pour accomplir pleinement leurs missions. La réalité sur le terrain, c'est-à-dire dans les ministères, est telle que l'agenda politique et les missions/rôles du Comité entrent en concurrence, plutôt que de générer un partenariat. Le manque de connaissance et d'informations pratiques sur le sujet est également un obstacle à l'accomplissement des tâches relatives à la fonction de membre du Comité.

Un autre obstacle au bon fonctionnement du comité interministériel est le fait que les responsables au niveau décisionnel ne soient pas directement impliqués dans les travaux du comité et sensibilisés à la thématique du genre. Parmi les représentants au Comité, très peu disposent d'un pouvoir décisionnel au sein de leur ministère ou département ministériel. Le manque d'engagement et le manque d'implication de la hiérarchie sur le sujet de l'Égalité entre les femmes et les hommes ont à maintes reprises été évoqués comme des obstacles majeurs au bon fonctionnement du Comité et à la mise en œuvre du plan d'action.

Le Comité interministériel poursuivra ses travaux après la conclusion formelle du plan d'action 2009 - 2014, étant donné que son fonctionnement est réglementé par le texte coordonné du 6 mars 2006 du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996. Pour le bon déroulement des travaux futurs du comité, il est nécessaire de clarifier le rôle des membres. Les changements à opérer pour améliorer la visibilité et pour renforcer le côté décisionnel du Comité seront à examiner. L'implication de la hiérarchie et la nomination de représentants dotés de pouvoir décisionnel sont les premiers éléments à examiner. Les travaux du Comité devront également être communiqués en permanence au sein des départements ministériels. Les missions du Comité telles que prévues par le règlement grand-ducal sont très ambitieuses. Faute de pouvoir accomplir toutes ces missions, le ministère de l'Égalité des chances et les représentants des autres ministères devront se concerter et élaborer un plan de travail basé sur les priorités. Une représentation proportionnelle à la taille des ministères devrait être examiner.

6.3 Cellules de compétences en genre

Les cellules de compétences en genre ont été créées en vue de renforcer l'action du Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes. Ainsi, chaque cellule a pour principale mission d'assurer l'intégration de la dimension du genre dans les actions et les politiques du ministère dont elle relève. A cet effet, elle se doit d'établir un bilan de la situation de son ministère, d'analyser sous l'aspect du genre les actions politiques, d'élaborer un plan de travail pluriannuel d'égalité des femmes et des hommes définissant notamment les orientations, les objectifs et les résultats à atteindre. La cellule peut se faire assister par un ou plusieurs expert(e)s en genre externes.

2006-2008

En 2010, les membres du Comité interministériel avaient été interrogés à propos du fonctionnement des cellules de compétences en genre pendant la période législative 2006-2008. Bien que des cellules de compétences en genre aient été créées dans presque tous les ministères (cf. Evaluation 2006-2008), rares étaient ceux qui considéraient que les cellules de compétences en genre avaient pleinement et efficacement rempli leurs rôles. Parmi les obstacles liés à leur bon fonctionnement, il y avait : le manque de reconnaissance des cellules de compétences par les employés/fonctionnaires de l'administration (tout particulièrement les supérieurs hiérarchiques) et le manque de connaissances pratiques des membres des cellules de compétences pour pouvoir assumer efficacement leurs missions.

2009-2013

Le programme gouvernemental 2009-2014 insiste sur le renforcement des cellules de compétences en genre. Par conséquent, l'évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action Egalité se devait d'accorder une attention particulière au fonctionnement de cette structure. Il était prévu d'interroger annuellement les membres des cellules de compétences en genre sur base d'un questionnaire (cf. Rapport d'évaluation intermédiaire 2011). Ce questionnaire, approuvé par les membres du Comité interministériel, visait à évaluer l'organisation (ordres du jour des réunions, composition, etc.) et les performances des cellules de compétences en genre. Toutefois, il n'a pas été jugé pertinent d'envoyer le questionnaire étant donné la dissolution de la plupart des cellules de compétences en genre qui existaient sous la période législative 2006-2008¹⁷. Les quelques cellules de compétences toujours en place se limitent généralement aux membres (effectifs et suppléants) du comité interministériel ou aux organes exécutifs déjà existants et elles sont non fonctionnelles.

Les obstacles évoqués par les membres du C.I à la mise en place de cellules de compétences ou à leur bon fonctionnement sont les suivants :

- manque d'implication des preneurs de décisions, de la hiérarchie ainsi que des employés de l'administration sur la thématique du genre,

¹⁷ Le ré-agencement des départements ministériels en 2009 a mis fin à l'élan de certaines cellules de compétences en genre qui fonctionnaient lors de la période législative 2004-2009

- manque de connaissances pratiques en matière de genre/ manque de compréhension quant au rôle de cette cellule (on ne voit pas très bien sur quelle thème elle devrait se réunir),
- manque de temps pour effectuer les tâches qui incombent à cette structure.

Le renforcement des cellules de compétences en genre tel que prévu dans le plan d'action national de l'Égalité des femmes et des hommes est encore loin d'être atteint. Des cellules de compétences en genre doivent encore être établies dans la grande majorité des ministères, et cela devrait se faire même après la conclusion formelle de ce plan d'action. La réalisation systématique des missions définies par le texte coordonné du 6 mars 2006 du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996, permettrait d'améliorer l'efficacité et la visibilité des cellules de compétences en genre à tous les niveaux de l'administration. Toutefois, le côté très ambitieux des missions des cellules de compétences est à souligner. Sans l'appui de la hiérarchie et la mise à disposition des ressources temps et financières supplémentaires (pour disposer d'une assistance technique) et en l'absence de formations pratiques, les tâches des cellules de compétences paraissent difficilement réalisables. Les missions prioritaires sur lesquelles les cellules de compétences devraient se focaliser en priorité devront par conséquent être examinées.

Conclusion

Le présent rapport évalue la mise en œuvre du plan d'action de l'Égalité des femmes et des hommes 2009-2014.

Malgré un cadre relativement favorable (fiche d'impact, cellules de compétences, comité interministériel, etc.), les objectifs fixés dans le plan d'action n'ont pas totalement été mis en œuvre et surtout, l'intégration des politiques d'égalité structurellement à très peu avancée. Cela s'explique principalement par le manque d'implication formelle des preneurs de décision et des cadres supérieurs des ministères.

Le renforcement du Comité interministériel de l'Égalité des femmes et des hommes et des cellules de compétences en genre tel que prévu dans le plan d'action est loin d'avoir opéré. Au niveau du Comité, bien que des changements organisationnels aient été opérés entre les deux périodes législatives (2006-2008 et 2009-2014), les conclusions restent similaires. Les membres du Comité restent pour la plupart des membres irréguliers et émettent un avis plutôt critique quant à leur implication au sein du Comité : le faible soutien de la hiérarchie, la contrainte de temps et le manque de compréhension quant à leur place au sein du comité sont les obstacles les plus souvent cités. La représentation de preneurs de décision au sein du Comité est un prérequis indispensable à son bon fonctionnement. Il est par conséquent nécessaire que les membres de la hiérarchie des ministères organisent les rôles et les tâches du Comité énumérés dans le règlement grand-ducal et satisfassent les besoins du Comité en termes de personnel.

La formation en genre de tous les employés des administrations publiques est vitale pour la mise en œuvre réussie de la politique d'Égalité. Les cours de formation doivent être mis en place pour différents types d'acteurs, allant des cours de sensibilisation générale pour l'ensemble du personnel (y compris les hauts fonctionnaires), à des sessions de formation avancée et plus spécifiques. Les cours de formation ne devraient pas seulement avoir pour but de sensibiliser, mais aussi de mettre en évidence la façon dont les personnes peuvent mettre en pratique l'intégration du genre dans leur travail. Des cours de formations devraient aussi porter sur des aspects très spécifiques du processus politique (ex : sur la manière d'utiliser la fiche d'impact genre). Le nouveau concept de formation en cours d'élaboration – basé sur la formation solide d'un réseau de délégués à l'égalité – est une opportunité pour l'introduction de formations adaptées aux besoins des employés et à tous les niveaux de l'administration.

Les données devraient systématiquement être ventilées par sexe afin de permettre l'évaluation de l'impact des mesures politiques sous l'aspect du genre. Des données quantitatives et qualitatives devraient également être collectées pour évaluer la mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau interne.

L'Égalité entre les femmes et les hommes doit encore être incorporée au sein des ministères comme un objectif stratégique horizontal et incorporée dans les plans de management. Dans la plupart des interviews réalisées, l'attention a été attirée sur le fait que le lien entre la question du genre et le travail au sein des ministères n'était pas toujours clair. Par exemple, il était estimé

que les représentants des ministères en charge des questions sociales étaient bien plus concernés par la thématique. De plus, une posture critique à l'égard de la thématique a également pu être observée. Il reste donc beaucoup à faire pour parvenir à la mise en pratique du gender mainstreaming- à commencer par sensibiliser les preneurs de décision et les hauts fonctionnaires à la thématique du genre.

Annexe 1 - Mise en œuvre des mesures spécifiques du plan d'action

1.1 Degré de Mise en œuvre des mesures spécifiques du PAN Egalité – Classification par thème

	Pas du tout	Partiel	Total
1. Pauvreté et lutte contre l'exclusion sociale			
1.1 Promotion de la création de droits personnels en matière de sécurité sociale dans l'intérêt notamment des personnes présentant des interruptions dans leur carrière d'assurance		X	
1.2 Adoption d'un projet de loi sur l'aide sociale qui apportera des réponses aux besoins des femmes et des hommes en détresse et analyse de ses effets sous l'aspect du genre			x
1.3 Suivi sous l'aspect du genre des mesures de lutte contre la pauvreté*		X	
1.4 Suivi sous l'aspect du genre des mesures d'emploi pour faire face à la crise économique*		X	
1.5 Suivi sous l'aspect du genre de la législation en matière d'immigration	X		
1.6 Suivi sous l'aspect du genre de la législation en matière d'intégration*		X	
2. Education, formation et recherche			
2.1 : Introduction d'une formation obligatoire en matière d'égalité des femmes et des hommes dans le curricula de formation du personnel enseignant		X	
2.2 Analyse sous l'aspect du genre afin de connaître l'impact des textes législatifs adoptés pendant la période législative 2004-2009 et notamment ceux concernant la formation professionnelle continue, l'école fondamentale, l'école de la deuxième chance et l'école préscolaire et primaire fondée sur la pédagogie inclusive et plus spécifiquement leur impact sur les filles et les garçons*		X	
2.3-2.4 Afin de diversifier les choix scolaires et professionnels des filles et des garçons et de les orienter vers des professions et métiers atypiques, la collaboration entre les acteurs en matière d'orientation sera intensifiée, le « girls' day - boys' day » sera généralisée, la sensibilisation en matière d'égalité des femmes et des hommes à l'intention des personnes chargées de l'orientation professionnelle sera institutionnalisée, les métiers dans lesquels un grand nombre de postes d'apprentissage restent inoccupés seront promus		X	

2.5/13.1 Education sexuelle en milieu scolaire sera systématisée			x
2.6 Intégration de la dimension du genre comme axe horizontal et vertical dans les formations et les activités de recherche de l'Université du Luxembourg		X	
3. Santé			
3.1 Révision de la législation sur l'interruption volontaire de grossesse			x
3.2 Accès à des préservatifs respectivement d'autres contraceptifs dans le cadre de la lutte contre les maladies sexuellement transmissibles afin d'éviter des grossesses non désirées.			x
3.3-3.4 Prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes dans les politiques de la santé en développant un programme d'action avec comme priorités la lutte contre les cancers, les maladies cardio-vasculaires et le tabagisme et promotion de l'alimentation saine, de l'activité physique et de la santé mentale.		X	
4. Violence, Traite, Prostitution			
4.1 Révision de la législation sur la violence domestique			x
4.2 Mise en place d'un système de suivi de la législation sur la traite des êtres humains		X	
4.3 Suivi scientifique du phénomène de la prostitution en vue de connaître son évolution au niveau national et local			x
4.4 Analyse d'alternatives au modèle dit « suédois » n matière de prostitution			x
5. Coopération			
5.1 Inclusion de la dimension du genre dans les actions de coopération			X
6. Monde Economique			
6.2 Analyse des résultats des négociations collectives en matière d'égalité entre hommes et femmes			x
6.3 Révision de la mission des délégués à l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur privé	X		
6.4 Révision de la législation sur les conventions collectives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes	X		

6.5 Mise à disposition des partenaires sociaux d'un instrument d'auto-évaluation des structures de salaires pour les entreprises de plus de 50 salariés			X
6.6 Publication d'un guide sur l'égalité de salaire entre femmes et hommes			X
6.7 Offre de cours de formation sur l'évaluation et la classification des fonctions neutres par rapport au genre			X
6.8 Révision de la législation sur le congé parental			X
6.9 Révision de la législation sur les actions positives dans le secteur privé	Annulé		
6.10 Révision de la législation sur la protection de la maternité	X		
6.11 Extension du programme des actions positives dans le secteur public			X
6.12 Analyse des effets de la crise économique et financière sur les hommes et les femmes, en particulier les jeunes		X	
6.13 Extension de l'offre de prise en charge des enfants scolarisés en dehors des heures de classe		X	
6.14 Analyse de l'effet de la législation sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale notamment sur l'évolution du taux de naissance	X		
6.15 Incitation à la cotisation continuée en matière de sécurité sociale en cas d'interruption de la carrière professionnelle		Cf.1.1	
6.16 Poursuite de la lutte contre le travail non-déclaré			x
6.17 Encouragement à la création d'entreprise par les femmes		X	
Autre mesure : Poursuite du programme « actions positives dans les entreprises du secteur privé » en collaboration avec les partenaires sociaux en vue d'un transfert d'expériences et de bonnes pratiques concernant les thèmes prioritaires, dont notamment l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision et l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.			x
Transposition de la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) sera transposée.			x
Autre mesure : Dans le cadre des négociations concernant la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, le Gouvernement s'engage à maintenir le niveau actuel de protection		X	

7. Prise de Décision

7.1 Incitation financière des partis politiques à faire figurer plus de femmes sur les listes électorales	X		
7.2 Etablissement d'un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la fonction publique, les organismes paraétatiques et le secteur communal		X	
7.3 Analyse de la participation des femmes et des hommes à la prise de décision politique et économique			x
7.4 Offre de cours de formations pour candidates et élues politiques			x

8. Mécanismes Institutionnels

8.1 Organisation d'un événement regroupant des représentants de la Chambre des Députés, des ministères, des communes, des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales en vue de discuter le rôle respectif de chaque acteur dans la mise en œuvre du PAN			X
8.2-8.3 Formation obligatoire en genre des fonctionnaires-stagiaires de l'Etat et des communes			X
8.4 Offre de cours de formation en genre aux délégués à l'égalité dans la fonction publique ; aux membres des cellules de compétences en genre et aux responsables du personnel et aux hauts fonctionnaires des ministères et administrations		X	
8.5 Introduction d'une formation obligatoire en matière d'égalité des femmes et des hommes pour le personnel de la magistrature, de la police et des établissements pénitentiaires		X	
8.6 Mise en place d'un projet pilote en matière de gender budgeting	Annulé		
8.7-1 La politique de l'égalité des femmes et des hommes sera intégrée comme mission dans la loi communale.	Annulé		
8.7-2 Les communes seront assistées dans l'utilisation des outils développés pour le recueil de données permettant de dresser un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la commune et dans l'administration, ainsi que pour évaluer les engagements politiques.			X

8.8 Offre de cours de formation portant sur la mise en œuvre d'une politique communale de l'égalité des femmes et des hommes à l'attention des responsables politiques communaux			x
9. Exercice des droits fondamentaux			
9.1 Adoption par la Chambre des Députés du projet de loi sur le divorce, sur la responsabilité parentale conjointe et sur la modification de l'âge légal du mariage		X	
9.2 Adaptation de la législation mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services en vue d'étendre son champ d'application aux médias et à la publicité ainsi qu'à l'éducation			x
10. Medias			
10.1 Elaboration d'un programme d'action médias et publicité concernant l'égalité des femmes et des hommes, en collaboration avec le conseil d'Ethique en publicité et les organismes médias			x
10.2 Suivi du guide la communication			x
10.3 Mise en place d'actions de sensibilisation en faveur d'un changement de mentalités et de comportements			x
11. Environnement			
11.1 Analyse des mesures réalisées dans le cadre du Plan national de Développement durable sous l'aspect du genre	X		
11.2 Analyse sur l'offre, et le cas échéant l'usage, du transport en commun sous l'aspect du genre	X		
12. Discrimination à l'Egard des filles			
12.1 Réédition du manuel scolaire relatif à la convention CEDAW des Nations Unies			x
12.2 Intensification des efforts en matière de prévention, notamment par l'introduction à un niveau aussi précoce que possible d'une éducation sexuelle au respect des droits de l'Homme		Cf. 2.5	

1.2 Degré de mise en œuvre et indicateurs de mise en œuvre des mesures spécifique du plan d'action- classification par Ministère

1. Ministère de la sécurité sociale

Pauvreté et Lutte contre l'exclusion sociale

- **Mesure 1.1-6.15 Promotion de la création de droits personnels en matière de sécurité sociale dans l'intérêt notamment des personnes présentant des interruptions dans leur carrière d'assurance.**

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Création de droits personnels en matière de sécurité sociale	/	/	/	Cf. Réforme des pensions (21.12.2012)	Cf. Mise en vigueur de la réforme des pensions (01.01.2013)
Incitation de la cotisation continuée en matière de sécurité sociale en cas d'interruption de la carrière professionnelle				Cf. Réforme des pensions	Cf. Réforme des pensions
Evolution de la cotisation continuée en matière de sécurité sociale selon les sexes (assurance volontaire)	1969 dont : 1225 femmes 744 hommes	2050 dont : 1256 femmes 794 hommes	2131 dont : 1305 femmes 826 hommes		
Degré de mise en œuvre	Pas du tout		Partiellement	Totalement	
Promotion de la création de droits personnels en matière de sécurité sociale	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

La loi du 21 décembre 2012 portant réforme de l'assurance (article 241, alinéa 1) a ramené l'assiette de l'assurance pension continuée et facultative, qui auparavant était inférieure au salaire social minimum pour un salarié non qualifié de dix-huit ans au moins, au tiers de cette valeur. Depuis la mise en vigueur de la loi, le 1^{er} janvier 2013, la cotisation minimale pour l'assurance continuée ou facultative, en cas d'interruption de la carrière professionnelle, est passé de +/- 300 €/mois à +/- 100 €/mois.

Monde Economique

- **Mesure 6.14 Analyse de l'effet de la législation sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale notamment sur l'évolution du taux de naissance**

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Evolution du taux de naissance selon le sexe	/	/	/	/	/
Analyse de l'impact de la législation sur la conciliation entre travail et vie familiale	/	/	/	/	/
Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement		
Analyse de l'effet de la législation sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

2. Ministère des Affaires Etrangères

Pauvreté et Lutte contre l'exclusion sociale

- Mesure 1.5 Suivi sous l'aspect du genre de la législation en matière d'immigration

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Réalisation d'une analyse sous l'aspect du genre de la législation en matière d'immigration	/	/	/	/	/
Impact de la législation en matière d'immigration	/	/	/	/	/

Degré de mise en œuvre

Suivi sous l'aspect du genre de la législation en matière d'immigration

Coopération

- Mesure 5.1 Inclusion de la dimension du genre dans les actions de coopération

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Intégration de la dimension du genre dans les actions de coopération	Elaboration d'une stratégie genre et conception d'une fiche d'intégration genre	Adoption et Publication de la stratégie genre et de son plan d'action	Nouvelle fiche de coopération finalisée en juillet 2011 et en cours d'utilisation Formation obligatoire sur l'utilisation des marqueurs G dans les projets de coopération (organisé par LXDEV) pour tout le personnel de la coopération	La fiche d'intégration est établie dans les procédures et appliquées pour chaque nouveau document de projet	Toujours en utilisation
Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Intégration de la dimension du genre dans les actions de coopération

La stratégie genre, adoptée en 2009 par le ministère des Affaires étrangères, définit la politique de la coopération luxembourgeoise en matière d'égalité des femmes et des hommes et le plan d'action. La politique de coopération en matière d'égalité des femmes et des hommes repose sur trois axes stratégiques, à savoir, 1) l'approche intégrée du genre, 2) les interventions spécifiques visant à rétablir l'équilibre entre les genres, 3) le travail normatif auprès des instances internationales.

Afin de prendre en compte la dimension genre à tous les niveaux du cycle de projet/programme, une fiche d'intégration genre à remplir lors de l'étape de l'instruction des projets/programmes a été instaurée : elle permet de classer les activités de la coopération selon leur degré de prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et l'autonomisation des femmes. En 2011, afin d'optimiser entre autres l'utilisation de la fiche d'intégration genre, une nouvelle fiche d'intégration comprenant trois volets (genre, bonne gouvernance et environnement) a été élaborée : « fiche d'intégration des thèmes transversaux ».

La stratégie genre de la Coopération luxembourgeoise est disponible sur le lien suivant : <http://cooperation.mae.lu/fr/Politique-de-Cooperation-et-d-Action-humanitaire/Strategies-et-orientations>

3. Ministère des Classes Moyennes et des petites entreprises

Monde économique

▪ Mesure 6.17 Encouragement à la création d'entreprise par les femmes

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Analyse des obstacles à la création d'entreprise selon le sexe	/	/	Etude réalisée	/	
Développement d'une stratégie d'encouragement de la création d'entreprise par des femmes			Pistes de réflexion	/	
Degré de mise en œuvre	Pas du tout		Partiellement	Totalement	
Encouragement à la création d'entreprise par les femmes	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

En 2011, une analyse des obstacles à la création d'entreprise a été réalisée : les conclusions de l'étude indiquent que bon nombre d'obstacles auxquels se heurtent les créateurs d'entreprises masculins et féminins sont les mêmes (ex : l'accès au financement, le manque d'une qualification adéquate, des lacunes en matière de compétences de gestion et les formalités administratives).

Une stratégie d'encouragement à la création d'entreprise par des femmes n'a pas encore été mise en place. Toutefois, la création du FEALU (Female Entrepreneurship Ambassadors Luxembourg), qui est un espace privilégié pour inciter plus de femmes à devenir cheffe d'entreprise et leur permettre de bénéficier du soutien et de la confiance nécessaires pour se lancer dans leur propre projet., est à signaler.

4. Ministère de la Famille et de l'Intégration

Pauvreté et Lutte contre l'exclusion sociale

- **Mesure 1.1 Adoption d'un projet de loi sur l'aide sociale qui apportera des réponses aux besoins des femmes et des hommes en détresse et analyse de ses effets sous l'aspect du genre**

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Adoption d'un projet de loi sur l'aide sociale	Adopté	Mise en place	En vigueur	En vigueur	En vigueur
Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement		Totalement	
Adoption d'un projet de loi sur l'aide sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

La loi du 18 décembre 2009 organisant l'aide sociale entend compléter et moderniser le système de protection sociale luxembourgeois, en vue de renforcer la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. L'aide sociale assure aux personnes dans le besoin et à leur famille l'accès aux biens et aux services adaptés à leur situation particulière afin de les aider à acquérir ou à préserver leur autonomie. Elle intervient à titre subsidiaire et peut compléter les mesures sociales et les prestations financières prévues par d'autres lois et règlements. Cette aide est axée sur un accompagnement social à court, moyen ou long terme, associé, le cas échéant à une aide matérielle en nature ou en espèces. La forme de l'aide la mieux adaptée aux besoins est déterminée par un assistant social sur base de la situation individuelle.

Les éléments essentiels de la réforme de l'aide sociale sont :

- l'introduction d'un véritable droit à l'aide sociale en introduisant un droit de recours devant le conseil arbitral et devant le conseil supérieur des assurances sociales;
- l'introduction du principe du "guichet unique" pour le demandeur d'aide sociale;
- le regroupement des communes pour l'organisation des nouveaux offices sociaux, au nombre de 30.

En novembre 2010, le Règlement Grand-Ducal relatif à la mise en place de loi sur l'aide sociale a été instauré. Ce règlement visait à créer les futures structures et à déterminer leur fonctionnement. Depuis le 1^{er} janvier 2011, la réforme de l'aide sociale est en vigueur.

- ***Mesure 1.3 Suivi sous l'aspect du genre des mesures de lutte contre la pauvreté**

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Ventilation par sexe des mesures du plan d'inclusion sociale	Ventilation par sexe : RMG et services conventionnés pour adultes				
Impact des mesures du plan national d'inclusion sociale sur l'égalité entre hommes et femmes	/	/	/	/	
Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement		Totalement	
Suivi sous l'aspect du genre des mesures de lutte contre la pauvreté					

Le suivi systématique sous l'aspect du genre des mesures de lutte contre la pauvreté doit être effectué par un institut de recherche et le Ministère de la Famille et de l'Intégration ne dispose pas de crédit y relatif. L'objectif du Gouvernement vise à rétablir l'équilibre structurel des comptes de l'Administration publique à partir de 2014 et les crédits pour frais d'experts et études ont été diminués.

En 2012, dans le cadre de de la révision de la loi sur le revenu minimum garanti (RMG), le Ministère de la Famille et de l'Intégration a chargé l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) à :

- analyser la trajectoire de vie des bénéficiaires (f/h) du dispositif du revenu minimum garanti (RMG),
- évaluer l'impact financier de certaines dispositions législatives sujettes à modification ainsi que son impact sur la population concernée, dont notamment les femmes et les familles monoparentales.

▪ **Mesure 1.6 Suivi sous l'aspect du genre de la législation en matière d'intégration**

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Réalisation d'une analyse sous l'aspect du genre de la législation en matière d'intégration	/	/	/	/	/
Impact de la législation en matière d'intégration	/	/	/	/	/
Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement		
Suivi sous l'aspect du genre de la législation en matière d'intégration	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Le suivi sous l'aspect du genre de la législation en matière d'intégration doit être effectué par un institut de recherche et le Ministère de la Famille et de l'Intégration /OLAI ne dispose pas de crédit y relatif

Monde économique

▪ **Mesure 6.13 Extension de l'offre de prise en charge des enfants scolarisés en dehors des heures de classe**

Indicateurs	2009	2010	2011	2012
Analyse de l'offre de prise en charge des enfants scolarisés en dehors des heures de classe		Progression de 34% Part des enfants gardés : 0-12 ans : 42% 4-12 ans : 43	Progression de 17% de 2010 à 2011	Progression de 11,93% de 2011 à 2012
Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement	

Extension de l'offre de prise en charge des enfants scolarisés en dehors des heures de classe

5. Ministère de la Justice

Santé

▪ Mesures 3.1 Révision de la législation sur l'interruption volontaire de grossesse

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Préparation d'un projet de loi modifiant la législation sur l'interruption volontaire de grossesse	En cours d'élaboration	Projet de loi déposé à la Chambre des Députés	En cours de discussion		
Adoption d'un projet de loi modifiant la législation sur l'interruption volontaire de grossesse				Adopté	En vigueur

Le projet de loi déposé en 2010 à la Chambre des Député ne dépénalise pas l'avortement mais inclut parmi les situations autorisant le recours à l'interruption volontaire de la grossesse celles qui résultent d'une situation de détresse de la femme enceinte, détresse qui peut être d'ordre physique ou psychique et d'ordre social.

La Chambre des députés a adopté la réforme de l'avortement le 2 novembre 2012.

Le nouveau Gouvernement entend réformer dans les meilleurs délais la loi sur l'IVG en la dépénalisant et en rendant la deuxième consultation facultative.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Révision de la législation sur l'interruption volontaire de grossesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Mécanismes institutionnels

▪ Mesure 8.5 Introduction d'une formation obligatoire en matière d'égalité des femmes et des hommes pour le personnel de la magistrature, de la police et des établissements pénitentiaires

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
-------------	------	------	------	------	------

Introduction d'une formation (obligatoire) en matière d'égalité entre hommes et femmes pour le personnel de la magistrature, de la police et des établissements pénitentiaires	/	/	/	En cours pour les étab. pén.	En cours pour les étab. pén.
Nombre de cours de formation	/	/	/		
Nombre de participants :	/	/	/		
▪ Hommes					
▪ Femmes					

Concernant le personnel de la magistrature, le règlement grand-ducal sur le recrutement et la formation des attachés de justice du 25 juin 2012 prévoit en son article 11 une formation sur l'égalité des chances. Cette formation est ainsi entrée en vigueur avant l'été 2012. La formation est en cours d'être organisée et elle pourrait débuter en 2014.

Quant au personnel des établissements pénitentiaires, un nouveau projet de règlement grand-ducal est en cours d'élaboration dans le cadre du projet de loi sur la réforme pénitentiaire. La formation de l'ensemble du personnel sera étendue et une formation spécifique relative à l'égalité des femmes et des hommes pourra certainement être introduite. Cette formation pourra débuter au plus tôt en 2014.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Introduction d'une formation obligatoire en matière d'égalité des femmes et des hommes pour le personnel de la magistrature, de la police et des établissements pénitentiaires	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Exercice des droits fondamentaux

- **Mesure 9.1 Adoption par la Chambre des Députés du projet de loi sur le divorce, sur la responsabilité parentale conjointe et sur la modification de l'âge légal du mariage**

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Adoption par la Chambre des Députés du projet de loi sur le divorce, sur la responsabilité parentale conjointe et sur la modification de l'âge légal du mariage.	En cours de discussion	En cours de discussion	En cours de discussion	En cours de discussion	En cours de discussion

Modification de l'âge légal du mariage (n°5914)

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en septembre 2008. Il a pour objet de modifier certaines dispositions du Code civil ayant trait à l'âge légal du mariage et au mariage des mineurs respectivement d'abroger le délai de viduité imposé aux femmes veuves ou divorcées. En ce qui concerne l'âge légal du mariage, le projet de loi entend notamment mettre sur un pied d'égalité les jeunes en relevant l'âge légal du mariage pour les jeunes

femmes à 18 ans comme pour les hommes. Le Conseil d'Etat a rendu son avis sur le projet de loi en février 2011. En raison des implications avec bon nombre d'autres projets engagés dans la procédure législative (projet n°5908 relatif à la lutte contre le mariage forcé ou de complaisance, n°5155 portant réforme du divorce, n°5867 sur la responsabilité parentale conjointe, n°6172 portant réforme du mariage et de l'adoption) et pour éviter des contradictions, le projet de loi sur la modification de l'âge légal du mariage a été fusionné avec ces autres projets de loi (devenu PL 6172A/1) et il sera discuté par la Commission juridique de la Chambre des Députés.

Projet de loi sur la responsabilité parentale conjointe (n°5867)

Le projet de loi sur la responsabilité parentale conjointe a été déposé à la Chambre des Députés en avril 2008, il vise à introduire dans la législation nationale le principe de l'autorité conjointe, de la garde alternée, la disparition des inégalités entre parent gardien ou non et le maintien de la responsabilité partagée pour les enfants après le divorce de leurs parents. Il s'agit de la responsabilité parentale commune des père et mère sur leur enfant mineur, quel que soit la forme de leur relation. L'objectif est de tenir compte des formes de communauté de vie autre que le mariage et de l'évolution des conventions internationales (principe d'égalité entre homme et femme, entre le père et la mère, entre les enfants nés en mariage ou hors mariage ou encore le droit pour l'enfant d'entretenir des relations personnelles avec chacun de ses père et mère).

Projet de loi sur le divorce (n°5155)

Le projet de loi a été déposé en mai 2003 à la Chambre des Député. Le projet de loi vise à « humaniser la procédure du divorce", notamment dans l'intérêt des enfants des conjoints en cours de divorce. Son objectif est de remplacer le divorce pour faute par une nouvelle forme de divorce pour rupture irrémédiable des relations conjugales des époux.

Le nouveau Gouvernement souhaite vivement accélérer la modernisation du droit de la famille et par conséquent ces 3 réformes devraient, en fonction de l'évolution des travaux parlementaires, avancer voire aboutir durant cette législature.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Adoption par la Chambre des Députés du projet de loi sur le divorce, sur la responsabilité parentale conjointe et sur la modification de l'âge légal du mariage	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Ministère de la Santé

Santé

- Mesure 3.2 Accès à des préservatifs respectivement d'autres contraceptifs dans le cadre de la lutte contre les maladies sexuellement transmissibles et des grossesses non désirées.

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Données ventilées par sexe sur les maladies sexuellement transmissibles	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible

La surveillance des maladies sexuellement transmissibles et la promotion de la santé sexuelle et affective est une mission continue de la Direction de la Santé / Inspection sanitaire / Division de la Médecine Préventive / Division de la Médecine Scolaire

http://www.statistiques.public.lu/stat/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=573&sCS_ChosenLang=fr

Avec la constitution interdisciplinaire du Comité de surveillance du SIDA en 1984 les initiatives de sensibilisation, qui au début focalisaient surtout l'endiguement de la transmission rapide du SIDA et dans un sens plus large, des maladies sexuellement transmissibles, les partenaires impliqués en la matière s'engageaient rapidement en faveur d'une approche plus globale de la promotion de la santé sexuelle et de l'éducation à une sexualité responsable. Depuis les années 2000 les collaborations entre enseignants, SPOS, équipe d'éducation sexuelle et affective du Planning Familial, la Aidsberodung, les équipes médico-scolaires se sont intensifiées et maintes activités de promotion de santé sexuelle se sont réalisées.

Dans le cadre du 1^{er} plan national 2005-2010 de lutte contre le SIDA, continué par le plan national 2011-2015 sont prévus des actions plus systématiques et universelles au niveau de la population en général l'enseignement, portant une attention particulière aux jeunes, ciblés dès lors par maints projets de sensibilisation et d'éducation sexuelle. Approche interministérielle pour la promotion de la santé affective et sexuelle

En vue d'améliorer la protection et la promotion de la santé sexuelle des enfants et adolescents d'éviter les grossesses non-désirées et de lutter contre les maladies sexuellement transmissibles, le programme gouvernemental 2009-2014 prévoit le renforcement de la politique en matière de santé affective et sexuelle, notamment en ce qui concerne les actions basées sur la prévention. Dans ce cadre, l'accès à la contraception a été facilité et la loi sur l'interruption volontaire de grossesse est en cours d'être reformée. Par ailleurs, le programme gouvernemental prévoit une systématisation de l'éducation sexuelle et affective à tous les niveaux, notamment dans l'enseignement fondamental.

A partir de 2011, un groupe de travail interministériel, regroupant les ministères de l'Education nationale et de la Formation Professionnelle, de l'Egalité des Chances, de la Famille et de l'Intégration, ainsi que de la Santé s'est constitué pour élaborer ensemble une stratégie nationale de promotion et d'éducation de la santé affective et sexuelle ainsi qu'un plan d'action comprenant, d'une manière cohérente et complémentaire les différentes actions politiques concrètes de chaque département ministériel

Accès aux préservatifs

A partir de 2006 l'accès des jeunes aux préservatifs est facilité par l'installation de distributeurs dans les lycées. Hormis les lycées, des préservatifs sont distribués gratuitement dans diverses associations (de loisirs, sportifs, maisons de jeunes etc), lors d'activités et de festivités. Les lieux équipés de distributeurs de préservatifs continuent d'être étendus (ex: Auberges de jeunesse, Université du Luxembourg, Centres nationaux de formation continue, infrastructures sportives etc).

Accès aux contraceptifs

Le 01.01.2012, le ministère de la Santé (MS) officialise le programme national « Amélioration de l'accès à la contraception du meilleur choix pour les femmes de moins de 25 ans », en collaboration avec la Caisse Nationale de santé et le Planning Familial (CNS).

Accent particulier sur la lutte contre le SIDA

En 2009, plusieurs campagnes et activités de prévention, s'adressant notamment à la population lusophone ont été réalisées. En 2010, des campagnes de prévention du Sida et d'autres infections sexuellement transmissibles ont été réalisées et une campagne estivale « N'oublie rien ! » pour rappeler aux jeunes et moins jeunes de penser aux préservatifs juste avant leur départ en vacances a été lancée. Cette campagne a été lancée une nouvelle fois en 2011.

En 2012, la campagne estivale « Don't forget me ! » a été lancée pour rappeler aux jeunes et moins jeunes de penser au préservatif juste avant leur départ en vacances. Afin de sélectionner les motifs qui ciblent le mieux les « jeunes de 15-24 ans », ainsi que les « adultes de 25 -60 ans », un pré-test par sondage de plusieurs projets d'affiche a été réalisé, en collaboration avec TNS Ilres. Cette campagne a comporté les éléments suivants :

- Création de deux nouvelles affiches « Cet été, avant de partir, pensez-y ! » DIN A3 pour la cible adultes, et envoi, avec une lettre d'information, aux agences de voyage et cabinets médicaux.
- Reprise du visuel 2011 « Denk drun, iers de an d'Vakanz fiers ! » pour la cible jeunes (ce visuel a atteint le meilleur score parmi les 6 visuels du pré-test).
- Annonces sur Facebook

Diffusion de deux spots radio, sous forme de deux dialogues parent-enfant, sur RTL Radio et Eldorado,

- Distribution des affiches et de pochettes de préservatifs aux lycées, avec le concours de la Division de la médecine scolaire, dans les centres d'information pour jeunes, ainsi que dans le cadre des camps d'été des Letzebuerger Guiden a Scouten et de la FNEL.

Journée Mondiale du Sida (1er décembre): « Le test de dépistage du sida. Un geste pour moi et les autres! »

La campagne de sensibilisation lors du 1er décembre « On l'a fait ! » pré-testée également par un sondage TNS Ilres, était composée des éléments suivants:

- Envoi d'affiches et de brochures aux médecins généralistes, gynécologues, cliniques, centres médicosociaux, pharmacies, communes et lycées.
- Affichage urbain dans les abribus, des cartes postales et affichettes ont été distribuées dans tous les lieux branchés, de sortie nocturne, cafés et discothèques, les bars et restaurants, les salles de fitness.

Programme de distributeurs de préservatifs dans les écoles

Suite au projet « distributeurs de préservatifs » dans les lycées, des séances d'information concernant l'utilisation du préservatif et l'éducation sexuelle en général ont été organisées dans les classes de 7ème et 8ème, du secondaire classique et technique.

En collaboration avec la Division de la Médecine scolaire, 10 distributeurs supplémentaires ont été installés en 2012. La mise à disposition de pochettes à 4 préservatifs, qui sont vendues à 0,2€ la pochette, a été poursuivie.

Activités de prévention s'adressant à la population lusophone

Les personnes de nationalité portugaise résidant au Luxembourg restent parmi les plus touchées par le virus du SIDA, avec un nombre croissant de nouveaux cas dépistés chaque année.

- Théâtre interactif: en collaboration avec la Confédération de la Communauté Portugaise au Luxembourg et l'Aidsberodung de la Croix-Rouge, le « Théâtre de l'opprimé » a été engagé pour s'adresser à la communauté portugaise. En 2012, 4 soirées théâtrales ont eu lieu à Pétange, Merl, Diekirch et Heffingen, avec la participation de 305 personnes

Degré de mise en œuvre

Pas du tout

Partiellement

Totalement

Accès à des préservatifs et autres contraceptifs dans le cadre de la lutte contre les maladies sexuellement transmissibles et des grossesses non désirées

Accès aux contraceptifs pour les femmes en dessous de 25 ans

X

- Mesure 3.3-3.4 Prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes dans les politiques de la santé en développant un programme d'action avec comme priorités la lutte contre les cancers, les maladies cardio-vasculaires et le tabagisme et promotion de l'alimentation saine, de l'activité physique et de la santé mentale.

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Actions de sensibilisation en matière de promotion de l'alimentation saine, de l'activité physique et de la santé mentale.	Enfants âgés scolaires	Multiplicateur	Femmes enceintes et bébés	Personnes âgées dans le cadre, notamment de l'année européenne	Des actions sont continuellement entreprises
Ciblage des actions de sensibilisation				Elargissement du Programme National GIMB / Gesond iessen , mei bewegen dans le domaine activité physique	

Dans le cadre du plan national interministériel GIMB / Gesond iessen mei bewegen, lancé par une déclaration commune des Ministres de la Santé, de l'Education nationale et de la Formation Professionnelles, de la Famille et de l'Intégration, ainsi que du Département ministériel des Sports en 2006, maints projets dans les domaines les plus divers ont été initiés, portant une attention particulière aux populations des enfants et adolescents. En principe il s'agit de processus dynamiques et évolutifs et non d'initiatives ponctuelles. Jusqu'à l'heure actuelle plus de 250 projets divers d'envergure variable se sont développés au niveau du pays, notamment les écoles et lycées, maisons relais, maisons de jeunes, entreprises, communes.

Des actions de prévention avec comme priorité la lutte contre les cancers (cancer du sein, cancer de la peau, cancer colorectal, etc.), les maladies cardiovasculaires, le tabagisme et la promotion d'une alimentation saine, de l'activité physique et la santé mentale, sont régulièrement entreprises par le Ministère de la Santé.

La Roadmap «Sein» 2012-2015 a été élaborée, roadmap globale de mise en œuvre des recommandations de l'audit du système de dépistage, de diagnostic et de prise en charge des cancers du sein. L'année 2012 a été principalement consacrée à la mise en place de la gouvernance, du cadre de la documentation et des conditions structurelles qui sont nécessaires à la réalisation des objectifs prévus.

Prévention du cancer du col de l'utérus

Depuis 2008 le programme national de vaccination contre le HPV s'adresse aux jeunes filles âgées de 12 à 13 ans. A l'échéance de leur 12ème anniversaire, les jeunes filles reçoivent une invitation personnalisée à se faire vacciner. Les adolescentes de 13 à 18 ans pourront bénéficier également de cette vaccination dans le cadre d'un programme de rattrapage.

Dépistage du cancer de la peau

Le ministère de la santé en collaboration avec le Ministère de l'Education nationale et de formation professionnelle et l'asbl. « Mennien » a lancé une campagne de sensibilisation au sujet : « Mir schützen eis géint Sonn ». L'asbl. a créé 3 « Sunnyboxes », boîte interactive avec du matériel traitant du soleil, destiné aux élèves des cycles 1 et 2, à commander au ministère de la santé et via www.sunnybox. Des actions autour du « soleil, » ont eu lieu à l'école européenne et dans une classe préscolaire à Sandweiler en collaboration avec le Service RBS asbl. Institut de Formation § Académie des seniors. En collaboration avec le ministère de la santé, la société luxembourgeoise de Dermato-Vénérologie a organisé une journée de dépistage, le samedi 30.06.2012, dans le cadre de la journée «Euromélanoma» dans les 5 établissements hospitaliers.

Prévention du cancer colorectal

En 2012, une étude sur l'épidémiologie du cancer colorectal a démarrée. Des données ont été récoltées concernant le taux brut d'incidence, le taux brut de mortalité et les actes en colonoscopies.

Programme d'aide au sevrage tabagique

Suite à la mise en vigueur de la loi relative à la lutte antitabac du 11 août 2006, une convention a été conclue et signée le 8 janvier 2008, entre l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg et la CNS portant institution d'un programme d'aide au sevrage tabagique auprès des personnes protégées des caisses de santé luxembourgeoises.

Ce programme a pour but de fournir une prise en charge adaptée aux fumeurs désirant s'arrêter de fumer. Plus d'hommes (58%) que de femmes (42%) y ont participé. En 2011-12, le taux de sevrage était 27%.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes dans les politiques de la santé		x	

7. Ministère de l'enseignement supérieur

Education, formation et recherche

- ***Mesure 2.1** : Introduction d'une formation obligatoire en matière d'égalité des femmes et des hommes dans le curricula de formation du personnel enseignant

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Formation en genre des enseignants de l'enseignement fondamental	/	/	Egalité dans les programmes des futures enseignant/e/s	h/f	/
Formation en genre des enseignants de l'enseignement post-secondaire	/	/	/		

Depuis 2011, l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante du profil des enseignants.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Introduction d'une formation obligatoire en matière d'égalité des femmes et des hommes dans le curricula de formation du personnel enseignant	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- **Mesure 2.6** Intégration de la dimension du genre comme axe horizontal et vertical dans les formations et les activités de recherche de l'Université du Luxembourg¹⁸

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Analyse des formations et activités de recherche de l'Université du Luxembourg quant à l'intégration de la dimension du genre					
<p>Depuis 2009, on peut remarquer que la dimension du genre est de plus en plus respectée dans les activités de recherche et dans les formations ; le résultat dépend de la personnalité des chercheur/e/s et des formateurs/ formatrices ; Pas d'analyse systématique</p>					
Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement		
Intégration de la dimension du genre comme axe horizontal et vertical dans les		<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

¹⁸ Les informations relatives à la mise en œuvre de la mesure 2.6 doivent encore être collectées auprès de l'Université du Luxembourg

formations et les activités de recherche
de l'Université du Luxembourg

8. Ministère de l'éducation nationale

Education, formation et recherche

***Mesure 2.2** Analyse sous l'aspect du genre afin de connaître l'impact des textes légaux adoptés pendant la période législative 2004-2009 et notamment ceux concernant la formation professionnelle continue, l'école fondamentale, l'école de la deuxième chance et l'école préscolaire et primaire fondée sur la pédagogie inclusive et plus spécifiquement leur impact sur les filles et les garçons

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Réalisation d'une analyse sous l'aspect du genre de la législation en matière d'éducation et de formation adoptée pendant la période 2004-2009	/	/	/	/	
Impact de la législation en matière d'éducation et de formation sur l'égalité des hommes et des femmes	/	/	/	/	

Des données ventilées par sexe sont disponibles mais aucune analyse concrète n'a encore été réalisée.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Analyse de la législation en matière d'éducation et de formation sur l'égalité des hommes et des femmes	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mesure 2.3-2.4 Afin de diversifier les choix scolaires et professionnels des filles et des garçons et de les orienter vers des professions et métiers atypiques, la collaboration entre les acteurs en matière d'orientation sera intensifiée, le « *girls' day - boys' day* » sera généralisée, la sensibilisation en matière d'égalité des femmes et des hommes à l'intention des personnes chargées de l'orientation professionnelle sera institutionnalisée, les métiers dans lesquels un grand nombre de postes d'apprentissage restent inoccupés seront promus¹⁹.

Indicateurs	2009	2010	2011	2012
Ventilation par sexe des données relatives aux choix professionnels des filles et des garçons	/	/	/	
Introduction d'une formation à l'égalité des femmes et des hommes pour les personnes en charge de l'orientation professionnelle	/	/	/	
Nombre de participants ventilés par sexe, à la formation par rapport au nombre total de personnes en charge de l'orientation professionnelle	/	/	/	

¹⁹ Les informations relatives à la mise en œuvre de la mesure 2.3-2.4 doivent encore être collectées auprès de l'Administration de l'Emploi (ADEM)

Degré de mise en œuvre	Pas tout	du	Partielle ment	Totalement
Diversification du choix professionnel des filles et des garçons	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mesure 2.5/12.2 Education sexuelle en milieu scolaire

Indicateurs	2009	2010	2011	2012
Mise en place d'un groupe de travail sur l'éducation sexuelle		Groupe en charge du programme scolaire		
Elaboration de manuels scolaires relatifs à l'éducation sexuelle			Elaboré (classes de 7 ^{ième} et de 9 ^{ième})	

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Education sexuelle en milieu scolaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

9. Ministère de la fonction publique

Mécanismes institutionnels

- **Mesure 8.2-8.3** Formation obligatoire en genre des fonctionnaires-stagiaires de l'Etat et des communes

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Introduction d'une formation obligatoire en matière d'égalité entre hommes et femmes pour les fonctionnaires-stagiaires de l'Etat et des communes			Formation introduite		
Nombre de cours de formation			16 cours		29 cours (dont 9 pour les employés)
Nombre de participants :			264 dont :		444 dont
▪ Hommes			▪ 16		▪ 208H
▪ Femmes			1H		▪ 236F
			▪ 10		
			3 F		

L'introduction d'une formation obligatoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour les stagiaires de l'Etat et des communes est une innovation importante par rapport aux conclusions de l'évaluation de 2008. En effet, elle indique la volonté du Gouvernement de sensibiliser dès le début les futurs fonctionnaires de l'administration publique sur le sujet de l'égalité des femmes et des hommes, dans la mesure où ces derniers seront amenés à mettre en places des politiques et seront par conséquent des acteurs clés dans l'application de la stratégie du « gender mainstreaming » ;

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Formation obligatoire en genre des fonctionnaires-stagiaires de l'Etat et des communes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

- **Mesure 8.4** Offre de cours de formation en genre aux délégués à l'égalité dans la fonction publique ; aux membres des cellules de compétences en genre et aux responsables du personnel et aux hauts fonctionnaires des ministères et administrations

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Introduction d'une formation (obligatoire) en matière d'égalité entre hommes et femmes pour les membres des cellules de compétences des ministères, des responsables du personnel et des hauts fonctionnaires des ministères et administrations	Elaboration d'un premier concept	/	Elaboration d'un second concept	Constitution du réseau de délégués à l'égalité. 08/03/2012 : Envoi d'une lettre circulaire à	/

l'ensemble
des
administrati
ons et
services de
l'État.

Nombre de cours de formation /

Nombre de participants : /

- Hommes
- Femmes

L'inclusion dans le PAN Egalité 2009-2014 de la mesure 8.4 fait suite aux conclusions de l'évaluation de la mise en œuvre du PAN Egalité 2006-2008 (manque d'implication de la hiérarchie, manque d'efficacité dans l'utilisation des fiches d'impact, manque d'intérêt pour les formations continues, etc.).

Ainsi, le Ministère de l'Égalité des chances, en étroite collaboration avec l'INAP a élaboré dans un premier temps un concept prévoyant une sensibilisation large et plus ciblées. Outre les membres des cellules de compétences et du comité interministériel, les formations en matière d'égalité devaient cibler 5 groupes distincts de la fonction publique :

- Ressources humaines
- Juristes
- Direction de l'administration (jeunes cadres dirigeants)
- Chefs de services
- Délégués à l'égalité

Après de nouvelles discussions entre le MEGA et l'INAP, quant à l'orientation à donner à la formation continue, le concept a été modifié. Pour éviter d'aboutir au même constat qu'en 2008 – à savoir l'annulation de formation en raison d'un nombre trop faible de participants – le MEGA et l'INAP ont opté pour une nouvelle approche, au centre de laquelle se trouvent les délégués à l'égalité. Ce nouveau concept consisterait en une collaboration étroite entre les délégués à l'égalité, le MEGA et l'INAP, afin de procéder à une analyse points forts/points faibles de ce qui se passe sur le terrain (dans les administrations). Les délégués deviendraient alors des acteurs pro-actifs, en sensibilisant et véhiculant le message au sein de leurs administrations (juristes, ressources humaines, hiérarchie, etc.).

La première étape à la réalisation de ce projet est la constitution d'un réseau solide de délégués à l'égalité.

Réseau des délégué(e)s à l'égalité – Situation au 11 mars 2013

Par lettre-circulaire du 8 mars 2012, 175 entités administratives (distributeur des lettres-circulaires du MFPPA) ont été invitées à désigner un/une délégué(e) à l'égalité respectivement reconduire le mandat de leur délégué(e) venu à terme.

A l'heure actuelle, 125 organisations, soit 71% du réseau, ont désigné un/une délégué(e) à l'égalité.

50 organisations (29%) n'ont pas encore désigné un/une délégué(e) à l'égalité. La situation détaillée de ses organisations se présente comme suit :

- 5 organisations ont laissé les coordonnées de leur délégué(e) par entretien téléphonique, une nomination officielle fait actuellement encore défaut
- 6 organisations estiment ne plus tomber sous le champ d'application du règlement grand-ducal du 5 mars 2004 suite à une restructuration de leurs services ou changement de statut, respectivement considèrent que le cadre restreint du personnel, inférieur à 6 agents, les décharges d'une telle nomination
- 21 organisations, à savoir 12 % du réseau entier, dépendent du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle (lycées, instituts, services)
- 18 organisations, soit 10% du réseau, sont réparties sur différents départements ministériels.

Proposition :

Une analyse détaillée de la structure et/ou de la particularité des organisations n'ayant pas encore répondu à la lettre-circulaire du 8 mars 2012, permettrait certainement de définir plus exactement le périmètre d'application du RGD du 5 mars 2004 pour en arriver finalement à une situation plus proche de la réalité.

Les membres du Comité interministériel des différents départements ministériels pourraient intervenir en faveur du concept des délégué(e)s à l'égalité auprès des organisations indécises.

Une journée d'information et de concertation devrait être planifiée à court terme en vue de recenser les besoins et attentes des délégué(e)s à l'égalité (collaboration MEGA/MFPRA).

Attributions du délégué(e) à l'égalité

Actuellement, les modalités de désignation (art. 1er.), les missions (art.2.), les droits et devoirs (art. 3. et 4.) des délégué(e)s à l'égalité sont clairement fixés par règlement grand-ducal du 5 mars 2004 (annexe 1).

Dans le cadre des réformes en matière salariale et statutaire et par arrêté grand-ducal du 21 juillet 2012 les Ministres de la Fonction publique et de la Réforme administrative, François Biltgen et Octavie Modert, ont été autorisés à déposer tous les projets de lois accompagnés de leurs règlements grand-ducaux d'exécution à la Chambre des Députés. Depuis ce jour les différents projets de lois en relation avec les réformes dans la Fonction publique sont engagés dans la procédure législative.

Ainsi, le projet de règlement grand-ducal destiné à modifier le règlement grand-ducal du 5 mars 2004 pour transférer la coordination des actions en matière d'égalité entre femmes et hommes du ministre de la Fonction publique au ministre de l'Égalité des chances qui a le rôle de coordinateur des politiques en la matière ainsi que pour apporter

quelques adaptations d'ordre rédactionnel a été déposé en date du 21 juillet 2012 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2014 (annexe 2).

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Offre de cours de formation en genre aux délégués à l'égalité dans la fonction publique ; aux membres des cellules de compétences en genre et aux responsables du personnel et aux hauts fonctionnaires des ministères et administrations	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Ministère d'Etat

Medias

Mesure 10.2 Suivi du guide la communication

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Données sur l'utilisation du guide		/	/	/	/
Nombre de plaintes signalées		1	0	0	

Le guide de l'égalité dans la communication publique a été conçu en tant qu'instrument d'autodiscipline pour le personnel de l'Etat en charge de la réalisation d'une campagne de communication et de la rédaction d'un message institutionnel en général, ainsi que pour toute personne externe à l'Etat chargée de l'élaboration et de la diffusion de ce message. Le guide a été édité en 2009. Il encourage l'ensemble des acteurs concernés à tester les messages auprès de groupes dont la composition reflète idéalement la diversité des publics cibles visés. A cet effet, il définit les principes que les messages institutionnels doivent respecter et sous la section « le droit de réclamer », il précise qui peut réclamer, la composition du groupe de suivi des réclamations et la procédure de traitement des réclamations. Le groupe de suivi du guide a été instauré au sein de l'administration publique qui traite les dossiers de réclamations en étroite collaboration avec le Conseil de la publicité du Grand-Duché de Luxembourg (CPL).

Le guide de la communication publique est disponible sur le lien suivant : http://www.mega.public.lu/actions_projets/campagnes/guide_media/index.html

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Suivi du guide la communication	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

11. Ministère du développement durable

Environnement

- **Mesure 11.1** Analyse des mesures réalisées dans le cadre du Plan national de Développement durable sous l'aspect du genre

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Réalisation d'une analyse sous l'aspect du genre des mesures réalisées dans le cadre du Plan national de Développement durable	/	/	/	/	/
Impact des mesures réalisées dans le cadre du Plan national de Développement durable sur l'égalité entre hommes et femmes	/	/	/	/	/
Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement		
Analyse des mesures réalisées dans le cadre du PNDD	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

- **Mesure 11.2** Analyse sur l'offre, et le cas échéant l'usage, du transport en commun sous l'aspect du genre

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Réalisation d'une analyse de l'offre de transport en commun sous l'aspect du genre	/	/	/	/	/
Conclusions tirées de l'analyse de l'offre de transport en commun sous l'aspect du genre	/	/	/	/	/
Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement		
Analyse sur l'offre, et le cas échéant l'usage, du transport en commun sous l'aspect du genre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

12. Ministère du travail et de l'emploi

Monde économique

Mesure 6.2 Analyse des résultats des négociations collectives en matière d'égalité entre hommes et femmes

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Réalisation d'une étude sur les résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes dans les négociations collectives	/	/	/	Réalisé et publié (CEPS/Instead)	
Suite donnée à l'étude sur les résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes dans les négociations collectives	/	/	/		
L'étude est disponible : http://www.ceps.lu/?type=module&id=104&tmp=1856					
Degré de mise en œuvre	Pas tout	du	Partielleme nt	Totalemen t	
Analyse des résultats des négociations collectives en matière d'égalité entre hommes et femmes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Mesure 6.3 Révision de la mission des délégués à l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur privé

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Elaboration d'un projet de loi portant révision de la législation sur les délégués à l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur privé.	/	/	/	/	/
Adoption d'un projet de loi portant révision de la législation sur les délégués à l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur privé.	/	/	/	/	/
Degré de mise en œuvre	Pas tout	du	Partielleme nt	Totalemen t	
Révision de la mission des délégués à l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur privé	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Mesure 6.4 Révision de la législation sur les conventions collectives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes

Indicateurs	2009	2010	2011	2013	2013
Elaboration d'un projet de loi portant révision dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes de la législation sur les conventions collectives	/	/	/	/	/

Adoption d'un projet de loi portant révision dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes de la législation sur les conventions collectives / / /

Degré de mise en œuvre

	Pas tout	du	Partiellement	Totalement
Révision de la législation sur les conventions collectives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mesure 6.8 Révision de la législation sur le congé parental

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Elaboration d'un projet de loi portant révision de la législation sur le congé parental.	/	/	/	Elaboré et déposé	/
Adoption d'un projet de loi portant révision de la législation sur le congé parental.	/	/	/		Adopté 14.05.2013

Degré de mise en œuvre

	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Révision de la législation sur le congé parental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Mesure 6.10 Révision de la législation sur la protection de la maternité

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Elaboration d'un projet de loi portant révision de la législation sur la protection de la maternité.	/	/	/	/	/
Adoption d'un projet de loi portant révision de la législation sur la protection de la maternité.	/	/	/	/	/

Degré de mise en œuvre

Révision de la législation sur la protection de la maternité Doit encore être évaluée

Mesure 6.12 Analyse des effets de la crise économique et financière sur les hommes et les femmes, en particulier les jeunes

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
-------------	------	------	------	------	------

Analyse des effets de la crise économique et financière sur les hommes et les femmes, en particulier les jeunes.	Partiel	Partiel	Partiel	Partiel	Partiel
--	---------	---------	---------	---------	---------

Conclusions tirées de l'analyse des effets de la crise économique et financière sur les hommes et les femmes, en particulier les jeunes.	Partiel	Partiel	Partiel	Partiel	Partiel
--	---------	---------	---------	---------	---------

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Analyse des effets de la crise économique et financière sur les hommes et les femmes, en particulier les jeunes	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mesure 6.16 Poursuite de la lutte contre le travail non-déclaré

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de contrôles effectués dans le cadre de la lutte contre le travail non déclaré	/	/	/		

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Poursuite de la lutte contre le travail non-déclaré	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

*Mesure 1.4 Suivi sous l'aspect du genre des mesures d'emploi pour faire face à la crise économique

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Ventilation par sexe des mesures prises en matière d'emploi pour faire face à la crise	Partiel	Partiel	Partiel	Partiel	Partiel

Impact des mesures prises en matière d'emploi pour faire face à la crise	Partiel	Partiel	Partiel	Partiel	Partiel
--	---------	---------	---------	---------	---------

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Suivi sous l'aspect du genre des mesures d'emploi pour faire face à la crise économique	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Autre mesure : Transposition de la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) sera transposée.

Degré de mise en œuvre

	Pas tout	du	Partielleme nt	Totaleme nt
Suivi sous l'aspect du genre des mesures d'emploi pour faire face à la crise économique	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

13. Ministère de l'Égalité des chances

Violence, traite, prostitution

Mesure 4.1 Révision de la législation sur la violence domestique

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Préparation d'un projet de loi modifiant la législation sur la violence domestique		Projet de loi élaboré et déposé en août 2010	Projet de loi amendé en novembre 2011	Le projet de loi va être modifié suite à la séance plénière de la Chambre des Députés du 15 mai 2012	
Adoption d'un projet de loi modifiant la législation sur la violence domestique	/	/	/		Adopté (10.07.2013)
Degré de mise en œuvre					
	Pas du tout	Partiellement	Totalement		
Révision de la législation sur la violence domestique	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Mesure 4.2 Mise en place d'un système de suivi de la législation sur la traite des êtres humains

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Mise en place d'un comité de suivi sur la traite des êtres humains	Comité de suivi informel	Comité de suivi informel	Comité de suivi informel	Comité de suivi informel	Comité de suivi informel
Impact de la législation sur la traite des êtres humains	/	/	/		

Le Luxembourg a adopté le 8 mai 2009 la loi établissant un cadre de protection et d'assistance aux victimes de la traite d'être humain. Elle prévoit notamment une assistance sociale, juridique, financière psychologique, linguistique et médicales pour les victimes. Cette loi propose également d'instituer un comité de suivi de la traite d'être humain, chargé de la mise en place du suivi et de la coordination des activités de prévention et de l'évaluation du phénomène de la traite. Ce comité devrait se composer de représentants des instances publiques compétentes pour la mise en œuvre de la proposition, ainsi que de représentants des services d'assistance et des organisations agréées.

A l'heure actuelle, la coordination nationale des politiques de lutte contre la traite est effectuée sur une base ad-hoc. Un règlement Grand-Ducal – définissant la composition, l'organisation et le fonctionnement du comité de suivi – doit encore être adopté pour la mise en place formelle d'un comité de suivi.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Mise en place d'un système de suivi de la législation sur la traite des êtres humains	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mesures 4.3 Suivi scientifique du phénomène de la prostitution en vue de connaître son évolution au niveau national et local.

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Réalisation d'un état des lieux de la prostitution au Luxembourg	/	/	/	Relance de l'enquête d'opinion TNS-ILRES déjà effectuée en 2007 par internet	/
Conclusion de l'état des lieux de la prostitution au Luxembourg	/	/	/		les résultats de 2007 sont confirmés lors du sondage en 201

Le ministère a instauré une plateforme « Prostitution » qui rassemble les acteurs directement impliqués dans l'encadrement de la prostitution au Luxembourg : le service Dropln, le ministère de l'Égalité des chances, le service d'intervention sociale de la Ville de Luxembourg, le Parquet Général ainsi que la Police Grand-Ducal. L'objectif de cette plateforme est de finaliser un concept global pour améliorer l'encadrement de la prostitution en tenant compte des aspects de la sécurité, de la santé et de l'assistance psychosociale. Les éléments à discuter se résument comme suit :

- l'amélioration des conditions d'encadrement au profit des travailleurs sexuels, tant au niveau de la santé et de la sécurité ;
- l'élaboration d'un concept pour une stratégie de sortie pour les travailleurs sexuels souhaitant quitter le milieu de la prostitution ;
- le renforcement du « street work » en collaboration avec la Ville de Luxembourg ;
- l'action concertée en vue de la réduction du phénomène de la traite des êtres humains ;
- la réduction de la violence perpétrée à l'égard des prostitué(e)s ;
- la protection des mineurs.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Suivi scientifique du phénomène de la prostitution en vue de connaître l'évaluation au niveau national et local	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Mesures 4.4 Analyse d'alternatives au modèle dit « suédois »

La ministre a effectué au courant de 2011 et 2012 un certain nombre de visites de travail dans nos pays voisins afin de se familiariser, d'une part, avec leurs modèles législatifs et réglementaires en matière de prostitution et de proxénétisme et, d'autre part, avec leurs pratiques d'encadrement et d'assistance aux prostitué(e)s.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Analyse d'alternatives au modèle dit « suédois »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Monde économique

Mesure 6.5 Mise à disposition des partenaires sociaux d'un instrument d'auto-évaluation des structures de salaires pour les entreprises de plus de 50 salariés

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Disponibilité d'un instrument d'auto-évaluation des structures de salaires des entreprises (LOGIB)	Disponible sous sa forme initiale	Disponible sous sa forme initiale	Disponible sous sa forme initiale + Réflexion pour rendre l'outil plus attractif	Instrum ent a été amélioré (LOGIB-LUX) et il est disponible	Disponible sous sa nouvelle forme
Nombre de participants à la formation LOGIB		/	/		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Patronats : ▪ Syndicats 	20 dont : 15H et 5 F 17 dont : 9H et 8F	/	/		
Nombre de projets d'actions positives introduits à la suite de l'utilisation de LOGIB					

LOGIB est un instrument d'évaluation de l'égalité salariale développé en Suisse. Il permet d'analyser si une entreprise garantit ou non l'égalité de salaires entre femmes et hommes, c'est-à-dire si d'éventuels écarts de salaire entre le personnel féminin et masculin sont explicables par des facteurs objectifs ou s'ils contiennent un indice d'une discrimination cachée. En 2009, cet outil a été adopté par le Luxembourg et mis à disposition des partenaires sociaux. A cet effet, Madame Françoise Hetto-Gaasch et Mr. Serge ALLEGREZZA ont présenté cet outil à la presse (en novembre 2009).

L'outil tel que mis en place en 2009 correspondait au modèle initial (modèle Suisse). Il s'agissait d'un programme Excel « offline » visant à tester (via une analyse statistique de régression) si des différences significatives entre le salaire des femmes et des hommes existent au sein d'une entreprise.

Comme peu de firmes utilisaient le LOGIB, en raison de la complexité et du manque d'attractivité de l'outil (cf. sondage mené par le MEGA), le gouvernement a élaboré une nouvelle version de l'outil LOGIB basée sur le modèle Allemand « webtool ». Une des innovations principales du modèle allemand est qu'il génère un rapport détaillé de la situation de l'entreprise en matière d'égalité salarial, incluant également des recommandations pour améliorer la situation salariale (en termes d'égalité entre femmes et hommes) de l'entreprise. Cette nouvelle version du modèle LOGIB est disponible depuis 2012.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Mise à disposition des partenaires sociaux d'un instrument d'auto-évaluation des structures de salaires pour les entreprises de plus de 50 salariés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Mesure 6.6 Publication d'un guide sur l'égalité de salaire entre femmes et hommes

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Publication d'un guide sur l'égalité de salaire entre femmes et hommes	Guide publié et disponible	Disponible	Disponible	Disponibl e	Disponible

Comme le LOGIB est un outil destiné aux entreprises privées de plus de 50 employés, un guide sur l'égalité de salaire entre femmes et hommes destiné aux petites et moyennes entreprises (moins de 50 salariés) a été réalisé. L'objectif du guide est de fournir aux entreprises un outil pour s'auto-évaluer en matière d'égalité de salaire, pour revoir leur politique salariale et pour garantir une politique salariale égalitaire à long terme entre le personnel féminin et masculin.

Ainsi, le guide présente, via des exemples pratiques, une démarche en 4 étapes :

- Etape 1 : Analyse de la politique salariale existante
- Etape 2 : Diagnostic détaillé et évolutions
- Etape 3 : Plan d'action
- Etape 4 : Réalisation et communication

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellemen t	Totalement
Publication d'un guide sur l'égalité de salaire entre femmes et hommes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Mesure 6.7 Offre de cours de formation sur l'évaluation et la classification des fonctions neutres par rapport au genre

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de cours de formation sur l'évaluation et la classification des fonctions neutres par rapport au genre	1 séminaire de deux jours	/	/	1 séminaire de deux jours	/

Nombre de participants :	22 dont :	/	/	/	/
▪ Hommes	13 hommes				
▪ Femmes	9 femmes				

En février 2009, un séminaire de deux jour « ABAKABA » (Evolution analytique des activités selon Katz et Baitsch) a été organisé. Cette formation s'adressait aux cadres et dirigeants d'entreprise et aux gestionnaires en ressources humaines (notamment les personnes en charge de l'établissement de grilles de salaire dans l'entreprise ou dans toute autre organisation).

L'objectif de la formation est le développement d'un mode de compréhension approfondie en matière d'évaluation de fonctions. La méthode pédagogique proposée dans le cadre du séminaire a pour objectif de familiariser les stagiaires avec les techniques d'établissement d'une grille de salaire parfaitement équitable en rapport avec les activités de travail des femmes et des hommes.

D'autres séminaires ont eu lieu notamment en 2012

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Offre de cours de formation sur l'évaluation et la classification des fonctions neutres par rapport au genre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Mesure 6.9 Révision de la législation sur les actions positives dans le secteur privé

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Elaboration d'un projet de loi portant révision de législation sur les actions positives dans le secteur privé	Elaboré	Projet de loi élaboré et déposé			

Adoption d'un projet de loi portant révision de législation sur les actions positives dans le secteur privé				Abandonné	
---	--	--	--	-----------	--

En 2009, un projet de loi portant modification des articles L. 243-1 à L.243-5 du Code du travail a été élaboré. Ce projet a été déposé à la Chambre des Députés en janvier 2010. L'objectif du projet était d'adapter ponctuellement les dispositions du Code du travail relatives aux actions positives sur base des conclusions tirées de l'examen des actions réalisées depuis 1999. Toutefois, le projet de loi n'a pas été jugé pertinent par le Conseil du Gouvernement. Ainsi, la Ministre de l'Égalité des Chances proposera au Gouvernement de décider le retrait du projet de loi en question.

Degré de mise en œuvre

Révision de la législation sur les actions positives dans le secteur privé	Abandonné
--	-----------

Mesure 6.11 Extension du programme des actions positives dans le secteur public

Intégration	2009	2010	2011	2012	2013
Elaboration d'un concept d'action positive dans le secteur public	En cours d'élaboration	Elaboré	Introduction du concept	En cours	En cours
Nombre d'organismes candidates			5		4

Un concept d'action positive dans le secteur public a été élaboré en 2009-2010 et introduit en 2011. Ce concept est similaire à celui des actions positives dans le secteur privé à quelques différences près (il n'y a pas besoin de convention, d'agrément et de subvention). Une circulaire a été envoyée aux différents départements ministériels. Sur base de cette circulaire, 5 administrations ont posé leur candidature : ADEM, INAP, APE, STATEC, UnifLux en 2011. En 2013, les administrations publiques et le département ministériel suivants ont participé au programme : La Caisse nationale des Prestations familiales, l'Administration des Contributions directes, l'Administration des Douanes et Accises, les Maisons d'Enfants de l'Etat, le Département des Transports.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Extension du programme des actions positives dans le secteur public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Autre mesure : Poursuite du programme « actions positives dans les entreprises du secteur privé » en collaboration avec les partenaires sociaux en vue d'un transfert d'expériences et de bonnes pratiques concernant les thèmes prioritaires, dont notamment l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision et l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Poursuite du programme « actions positives dans les entreprises du secteur privé »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Prise de décision

Mesure 7.1 Incitation financière des partis politiques à faire figurer plus de femmes sur les listes électorales

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Initiative du Gouvernement pour inciter financièrement les partis politiques à faire figurer plus de femmes sur les listes électorales	/	/	/	/	/

Cette mesure semble difficile à mettre en œuvre. La dernière loi sur le financement des partis politiques a été négociée par les partis politiques eux-mêmes : il paraît délicat de proposer une modification du texte existant. Lors des négociations, des propositions seront adressées dans le sens de cette mesure.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Incitation financière des partis politiques à faire figurer plus de femmes sur les listes électorales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mesure 7.2 Etablissement d'un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la fonction publique, les organismes paraétatiques et le secteur communal

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Réalisation d'un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la fonction publique, les organismes paraétatiques et le secteur communal	/	/	Données disponibles pour la fonction publique	Le programme des actions positives a été étendu au secteur communal	
Conclusions tirées de l'état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la fonction publique, les organismes paraétatiques et le secteur communal	/	/	Cf. ci-dessous		

La situation des femmes dans les emplois de direction dans la fonction publique

D'après les informations recueillies auprès du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative 45% des agents de la carrière supérieure de l'Etat sont des femmes et ces dernières occupent 22,5% des postes de direction.

Au niveau de la direction des Ambassades et Représentations permanentes, 20% (5 sur 25) des Ambassadeurs respectivement Représentants permanents sont des femmes.

La situation des femmes dans les conseils d'administration respectivement comités-directeur des établissements publics

Dans 14 des 53 établissements publics analysés, aucune femme ne fait partie du Conseil d'administration respectivement du Comité-directeur (26,42%) ; dans les autres 39 (73,58%), au moins une femme fait partie de l'organe de gestion de l'établissement public.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Etablissement d'un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la fonction publique, les organismes paraétatiques et le secteur communal	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mesure 7.3 Analyse de la participation des femmes et des hommes dans les organes de décision au Luxembourg

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Réalisation d'une analyse de la participation des femmes et des hommes à la prise de décision politique et économique	/	/	Réalisé		
Conclusions tirées de l'analyse de la participation des femmes et des hommes à la prise de décision politique et économique.	/	/	Cf. section 2.7.1		

En 2011, l'étude « les femmes et les hommes dans la prise de décision économique en 2011 » a été réalisée. Il s'agit d'une actualisation d'un premier rapport commandité par le ministère de l'Égalité des chances en 2000 auprès du Centre d'Etudes de Population et de Politiques Socio-Economiques (CEPS/Instead). Cette nouvelle étude a été présentée en février 2012 lors d'une conférence de presse tenue par la Ministre de l'Égalité des chances. L'étude révèle entre autre que le taux des femmes dans les conseils d'administration est de 20% (cf. section 2.7.1).

L'étude est disponible sur le lien suivant :

http://www.mega.public.lu/publications/1_brochures/2012/prise_de_decision_economique/Les_femmes_et_les_hommes_dans_la_prise_de_decision_economique.pdf

Pour ce qui est de la participation des femmes et des hommes à la prise de décision politique, les commentaires relatifs à la mesure 7.2 et la section 2.7.1 fournissent les informations nécessaires.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Analyse de la participation des femmes et des hommes dans les organes de décision au Luxembourg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Mesure 7.4 Financement de formations pour candidates et élues politiques

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de formations à l'attention des candidates et élues politiques	0	0	0		
Nombre de participants aux formations à l'attention des candidates et élues politiques (en distinguant suivant leur parti politique)					

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
------------------------	-------------	---------------	------------

Financement de formations pour candidates et élues politiques

Mécanismes institutionnels

Mesure 8.1 Organisation d'un évènement regroupant des représentants de la Chambre des Députés, des ministères, des communes, des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales en vue de discuter le rôle respectif de chaque acteur dans la mise en œuvre du PAN

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Organisation d'une manifestation regroupant les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du PAN Egalité		Organisé en février 2010			

En 2010, l'évènement a été organisé. Au travers de différents ateliers de travail, le rôle des représentants du pouvoir législatif, des fonctionnaires, des communes, des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales dans la mise en œuvre du plan d'action national de l'égalité des femmes et des hommes 2009-2014 et des politiques d'égalité en générale a été discuté.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Organisation d'un évènement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Mesure 8.8 : Offre de cours de formation portant sur la mise en œuvre d'une politique communale de femmes et des hommes à l'attention des responsables politiques communaux

Indicateurs	2009	2010	2011
Offre de formations sur la mise en œuvre d'une politique communale de l'égalité des femmes et des hommes à l'attention des responsables politiques communaux	/	/	En cours de pré
Nombre de cours de formation			1
Nombre de participants :			Près de 170
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hommes ▪ Femmes 			représentation égalitaire

Suite aux élections communales d'octobre 2011, l'INAP et le SYVICOL ont organisé, entre les mois de novembre et février 2012, un cycle de formation à l'attention des élus locaux. Dans ce contexte, une heure de formation a été consacrée à la thématique de l'égalité des femmes et des hommes. L'objectif de la formation était de sensibiliser les responsables politiques communaux à la mise en place de politiques visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. La participation à la formation s'est faite sur base volontaire : au vu du nombre de participants, on peut affirmer que la formation a été un franc succès.

Lors de la formation, la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, le guide d'accompagnement relatif à sa mise en œuvre et la Toolbox ont été présentés. Initiée en 2006, la Charte européenne pour l'égalité entre femmes et hommes constitue un instrument important dans la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes sur le plan local. La signature de cette Charte par les communes engage ces dernières à appliquer les principes contenus dans la Charte et à établir un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes endéans les 2 ans. Le plan d'action définit les objectifs et les priorités de la commune, les mesures qu'elle souhaite mettre en place et les ressources qu'elle compte y affecter. Le suivi des progrès de l'application de la Charte est assuré par le CCRE. Afin de faciliter la mise en œuvre des différents articles de la Charte, le Syvicol a élaboré en 2008 un guide d'accompagnement pour les communes, contenant des exemples pratiques d'actions qui peuvent être réalisées au niveau local. En 2010, une toolbox – dont l'objectif est de proposer aux communes signataires de la Charte, une méthode de travail pour l'élaboration du plan d'action – a été élaborée par le CNFL et le Syvicol (cf. <http://www.cnfl.lu/communes/charte.html>).

A l'heure actuelle, 17 communes luxembourgeoises ont signé cette Charte.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Offre de cours de formation portant sur la mise en œuvre d'une politique communale de l'égalité des femmes et des hommes à l'attention des responsables politiques communaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Exercice des droits fondamentaux

Mesure 9.2 Adaptation de la législation mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services en vue d'étendre son champ d'application aux médias et à la publicité ainsi qu'à l'éducation

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Elaboration d'un projet de loi portant adaptation de la législation mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services		Elaboré et déposé en 2010			
Adoption d'un projet de loi portant adaptation de la législation mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services.			En cours de discussion	Adopté (15-05-2012)	

Un projet de loi portant adaptation de la législation mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services en vue d'étendre son champ d'application aux médias et à la publicité ainsi qu'à l'éducation a été élaboré et déposé en avril 2010. Toutefois, le projet de loi est toujours en cours de discussion, en raison notamment des débats qu'il suscite en termes de liberté

de la presse. Le Conseil de presse a émis en décembre 2011 son avis sur le projet de loi. Le projet de loi a été approuvé par la Chambre des Députés le 15 mai 2012

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
------------------------	-------------	---------------	------------

Adaptation de la législation mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services

Médias

Mesure 10.1 Elaboration d'un programme d'action médias et publicité concernant l'égalité des femmes et des hommes, en collaboration avec le conseil d'Ethique en publicité et les organismes médias

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Elaboration d'un programme d'action médias et publicité concernant l'égalité des femmes et des hommes	Oui	Oui	Oui	oui	
Réalisation d'un programme d'action médias et publicité concernant l'égalité des femmes et des hommes	/	Oui	Oui	Organisation d'expositions sur la publicité à contenu sociale	

Un programme d'action média en tant que tel ne sera pas mis en place. Toutefois, de nombreuses actions relatives à l'égalité des femmes et des hommes dans les médias sont entreprises par le MEGA. Depuis 2009, on peut notamment citer deux conventions entre le MEGA et le Conseil-publicité, qui visent à :

- la réalisation d'une étude portant sur la présence des stéréotypes dans les médias et la publicité. Cette étude a été réalisée en 2010 et présentée en novembre 2011 (cf. mise en perspective). L'étude montre que « les hommes et les femmes restent fortement stéréotypés dans les publicités. Toutefois, les femmes semblent encore plus enfermées dans un carcan de représentations traditionalistes que les hommes. La femme, plus présente dans la publicité que l'homme, est plus souvent instrumentalisée du fait de son apparence physique. A un physique qui joue sur l'attrait sont associés toujours les mêmes comportements : de jeunes femmes sont plutôt représentées dans une pose d'attente. Elles sont disponibles et sensuelles, alors que les hommes toutes âges confondus sont montrés actifs, fonceurs. »

L'étude est disponible sur le lien suivant: <http://www.mega.public.lu/publications/index.html>

- la mise en place d'expositions sur la publicité à contenu sociale. Du 11 au 22 septembre l'égalité des femmes et des hommes a été un des thèmes d'une grande exposition de créations publicitaires internationales et luxembourgeoises parrainée par le MEGA et organisée par le Conseil de la Publicité du Grand-Duché de Luxembourg.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Elaboration d'un programme d'action médias et publicité concernant l'égalité des femmes et des hommes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Mesure 10.3 Mise en place d'actions de sensibilisation en faveur d'un changement de mentalités et de comportements.

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre d'actions de sensibilisation en faveur d'un changement de mentalités		2	1		
Domaines d'intervention des actions de sensibilisation		Egalité et L'égalité dans le milieu familiale et la prise de décision			
Objectif fixe des actions de sensibilisation		Sensibiliser les jeunes, les dirigeants d'entreprise, les familles à l'égalité entre les hommes et les femmes			

Depuis 2009, plusieurs actions de sensibilisation en faveur d'un changement de mentalité ont été entreprises par le MEGA. Le MEGA a notamment réalisé trois grandes campagnes publiques : « Bass du MEGA » pour les jeunes, « Megapower » visant à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision et « Megafamily » qui se penche sur la question de la conciliation entre travail et vie familiale. Ces campagnes ont mené à la mise en ligne de trois sites thématiques, à savoir « echsimega.lu », le « megapower.lu », et le « megafamily.lu ». Les trois campagnes (et les sites Internet associés) s'inscrivent dans un concept global conçu par l'agence COMED Stratégie & développement. L'objectif est de sensibiliser les différents acteurs à l'égalité des femmes et hommes en les incitant à agir, via un langage et des canaux de communication qui leur sont familiers. Outre les trois thèmes précités (les jeunes, la prise de décision et la famille), l'emploi sera également traité au travers d'une quatrième campagne publique.

La campagne « Bass du MEGA »

La campagne « Bass du MEGA » a été lancée en mai 2010. A cet effet, des actions de teasing ont été réalisées (marquages à la craie et affiches disposés autour des lycées et lieux fréquentés par les jeunes et distribution d'autocollants aux élèves). Cette campagne destinée aux jeunes (12-20ans) a comme point central le site internet « echsimega.lu », qui fournit des informations, des avis et des conseils concrets

sur l'égalité dans les domaines du travail, de la famille, de la vie sociale et politique et dans le quotidien des jeunes. Une fois sur le site, l'internaute passe par un questionnaire ludique, et gagne éventuellement un t-shirt. Il est ensuite redirigé vers les pages permanentes (un newsfeed et quatre rubriques comportant textes, images et vidéos). L'internaute peut contribuer aux différents sujets via des commentaires, ou en déposant son propre matériel via une shoutbox prévue à cet effet. Cette campagne s'est accompagnée d'un concours : il s'agissait d'écrire les paroles originales d'une chanson dont le sujet était « la liberté de choisir la vie que l'on désire ». A l'issue du concours deux gagnants ont vu leurs textes mis en musique par les groupes luxembourgeois DeLäb et Metro. Dans la prolongation de la campagne de sensibilisation « ECH SI MEGA », un nouveau concours de création artistique destiné aux jeunes (mettre en image l'égalité des chances) a été lancé en avril 2011.

La campagne «Megapower»

La campagne Megapower a été lancée par le ministère de l'Egalité des chances en décembre 2010. Cette campagne met l'accent sur le thème de la prise de décision ("empowerment") dans la société, la vie professionnelle ainsi que dans le monde politique. Elle est ancrée sur le site «www.megapower.lu». Le site est composé d'un newsfeed ainsi que de trois rubriques comportant textes, images et vidéos. Il fournit des informations, des avis et des conseils concrets sur l'égalité dans la prise de décision dans les domaines de la société, de l'économie et de la politique. Le visiteur peut déposer ses commentaires et ses propres contributions. Une extension vers une page "Facebook" peut être utilisée pour étendre les propos et les débats sur cette plateforme interactive. La campagne a été accompagnée par un spot TV animé, mettant en scène un homme et une femme essayant de grimper le sommet d'une tour symbolisant l'avancement dans la carrière professionnelle.

La campagne « Megafamily »

La campagne « Megafamily » a été lancée en octobre 2011. Cette campagne s'adresse tant aux familles qu'aux dirigeants d'entreprise. Le site internet «www.megafamily.lu », mis en place dans le cadre de cette campagne, est composé de deux entrées distinctes : « vie privée et familiale » et « dirigeants d'entreprises ». Via l'accès « Famille », l'internaute peut participer au « MEGAFAMILY-TEST » : les deux partenaires d'un couple sont invités à répondre à des questions visant à déterminer le nombre d'heures hebdomadaire consacrées aux tâches ménagères et aux loisirs. L'objectif est d'inciter les couples à une répartition plus équitable et appropriée des tâches. Via l'accès « Entreprise » un « COMPAGNY-TEST » permet aux dirigeants d'entreprise de répondre à une série de questions et de faire évaluer ensuite l'état de l'égalité des femmes et des hommes dans leur propre entreprise.

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellement	Totalement
Mise en place d'actions de sensibilisation	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Discrimination à l'Égard des filles

Mesure 12.1 Réédition du manuel scolaire relatif à la convention CEDAW des nations Unies

Indicateurs	2009	2010	2011	2012	2013
-------------	------	------	------	------	------

Rédition du manuel scolaire relatif à la / / / / convention CEDAW

Jeux
memory
en cours
de
préparati
on

Nombre de tirages du manuel scolaire / / / /

Nombre de questionnaires retournés sur / / / /
l'utilisation du manuel scolaire

Le manuel CEDAW a été réédité à 3 reprises au Luxembourg (en 1997, 1999 et 2006) mais en raison du manque de succès, le projet de réédition du manuel a été abandonné. Le MEGA a décidé de sensibiliser les jeunes à la question du h-genre en mettant en place un jeu « Memory » basé sur les noms de métiers (masculins et féminins). Il sera disponible en 2014

Degré de mise en œuvre	Pas du tout	Partiellemen t	Totalement
Mise en place du jeu Memory	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Annexe 2 : Mise en œuvre des mesures structurelles du plan d'action

1= totalement mis en œuvre, 2= moyennement, 3= pas du tout mis en œuvre, 4= pas du tout mis en œuvre mais reste planifié pour 2014

Intégration du GM					
	1	2	3	4	Commentaires
Approche top-down/ intégration de la dimension de genre dans les instruments de planification stratégique					
Le management soutient l'introduction du GM au sein du département (ex : veille au développement des capacités d'expertise interne en matière de genre, encourage la prise en compte du genre dans le travail journalier, etc.)					
Les fonctionnaires de haut rang, chargés de justifier l'approche de l'égalité de genre au sein de l'organisation et dans leurs plans de management, disposent de connaissances en genre et ils sont continuellement formés en la matière					
Le GM figure dans les documents stratégiques (plan de management, contrats d'administration, etc.) en tant qu'objectif stratégique horizontal					
Les objectifs stratégiques se traduisent en objectifs opérationnels et en points d'action concrets					
Coordination du gender mainstreaming au sein de l'administration					
Une cellule de compétences a été établie					
La cellule de compétences se réunit régulièrement					
La cellule de compétences est composée d'hommes et de femmes ayant différentes positions dans la hiérarchie					
Un représentant de la hiérarchie et doté d'un pouvoir décisionnel est représenté au CI					
Le management est régulièrement tenu informé des travaux du CI					
Dimension de genre dans la gestion du personnel					
Les ressources humaines tiennent compte de l'égalité de genre dans le recrutement					
La dimension de genre (ex : la flexibilité du temps de travail, la provision de structures d'accueil, etc.) est prise en compte au sein de l'administration					
Des formations en genre sont planifiées annuellement pour tous les employés					
Les formations sont évaluées et les conclusions sont incorporées dans le rapport annuel					
Intégration de la dimension genre via la technique dite des quatre étapes					
L'identification des éventuelles inégalités entre femmes et hommes fasse partie intégrante de l'analyse du contexte dans lequel s'inscrivent les projets					

Lors de la définition et l'adoption de politiques, mesures ou actions la dimension de genre est systématiquement prise en compte					
Des indicateurs tenant compte de la dimension de genre sont utilisés pour mesurer la mise en œuvre et l'impact de la mesure					
Les communications réalisées dans le cadre de la politique intègrent la dimension genre					
Une représentation égalitaire des hommes et des femmes dans les organes décisionnels est assurée					
Les statistiques disponibles sont systématiquement ventilées par sexe					
Les employés de l'administration (surtout le personnel en charge de la définition et de la mise en œuvre de politiques, mesures et actions) sont formés en matière de GM					
Un plan de travail en matière de genre est établi					
La mise en œuvre de ce plan de travail est évaluée continuellement en utilisant des indicateurs					
Outils					
La fiche d'impact est utilisée régulièrement					
La méthode dite des 4 étapes est utilisée					
Les employés sont formés en matière de GM					
Le langage utilisé est neutre au genre/ tient compte de l'aspect du genre					
Allocation des ressources					
Des experts externes sont consultés si nécessaire					
La charge de travail est répartie de telle sorte que les cellules de compétences, les membres du CI peuvent effectuer leurs différentes tâches					

Annexe 3 : Les structures de décision et de transposition du plan d'action

3.1 Comité interministériel : questionnaire d'évaluation 2010

1. Cadre général

Depuis quelle année êtes-vous membre du comité interministériel ?

Avez-vous reçu un mandat qui explique ce que votre ministère attend de votre participation au C.I. ?

Oui Non

Si votre réponse est « oui », quel était le mandat ?

.....
.....
.....

Rendez-vous compte des conclusions du C.I. à un supérieur hiérarchique ?

Oui, régulièrement Oui, de temps en temps Non

Expliquez votre réponse

.....
.....
.....

Organisation des réunions du CI

▪ Assistez-vous aux réunions du C.I.?

Oui, régulièrement Oui, de temps en temps Non

Si votre réponse est « oui de temps en temps » ou « non jamais », expliquez en les raisons?

.....
.....
.....

▪ Êtes-vous satisfait(e) de la fréquence des réunions du C.I.

Oui Moyennement Non

Si la réponse est « moyennement » ou « non », expliquez en les raisons ?

.....
.....
.....

▪ Êtes-vous satisfait(e) de la durée des réunions du C.I. ?

Oui Moyennement Non

Si votre réponse est « moyennement » ou « non », expliquez en les raisons?

.....
.....
.....

- Etes-vous satisfait(e) de l'ordre du jour des réunions du C.I. ?
 Oui Moyennement Non

Si votre réponse est «moyennement » ou « non », expliquez-en les raisons?

.....
.....
.....

- Contribuez-vous aux réunions du C.I. ?
 Oui Moyennement Non

Si votre réponse est «oui » ou « moyennement » expliquez votre réponse?

.....
.....
.....

- Préparez-vous à l'avance les réunions du C.I. ?
 Oui, régulièrement Oui, de temps en temps Non

Si votre réponse est « oui, de temps en temps » ou « non » expliquez-en les raisons?

.....
.....
.....

- Etes-vous globalement satisfait(e) de l'organisation des réunions du C.I. ?
 Oui Moyennement Non

Expliquez votre réponse

.....
.....
.....

- Rencontrez-vous des difficultés pour combiner votre rôle au sein du C.I. avec vos tâches journalières ?
 Oui Non

Si votre réponse est « oui », expliquez quelles sont les difficultés rencontrées?

.....
.....
.....

2. Coopération au sein du comité

- Comment évaluez-vous la coopération au sein du CI ?

- Extrêmement satisfaisante
 Très satisfaisante
 Satisfaisante
 Pas très satisfaisante
 Pas du tout satisfaisant

Expliquez-votre réponse

.....

.....

.....

- Comment évaluez-vous la coopération en dehors des réunions du CI ?

- Extrêmement satisfaisante
 Très satisfaisante
 Satisfaisante
 Pas très satisfaisante
 Pas du tout satisfaisant

Expliquez votre réponse

.....

.....

.....

3. Performance du comité

- Le rôle du CI est-il clair à vos yeux ?

- Oui
 Moyennement
 Non

Si votre réponse est « moyennement » ou « non », expliquez –en les raisons ?

.....

.....

.....

- L'utilité du CI est-elle claire à vos yeux ?
 Oui Moyennement Non

Si votre réponse est « moyennement » ou « non », expliquez en les raisons ?

.....
.....
.....

- Au stade actuel, le C.I. a-t-il rempli ses fonctions :
 - coordination et centralisation des actions politiques

Oui Moyennement Non

Expliquez votre réponse

.....
.....
.....

- formulation d'avis, de proposition et de suggestions sur les actions du gouvernement

Oui Moyennement Non

Expliquez votre réponse

.....
.....
.....

- analyse des projets de loi susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité des hommes et des femmes

Oui Moyennement Non

Expliquez votre réponse

.....
.....
.....

- Le comité a-t-il rempli son rôle de plate-forme d'interaction entre le Ministère de l'égalité des chances et les cellules de compétences en genre ?

Oui Moyennement Non

Expliquez votre réponse

.....
.....
.....

- Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) des résultats obtenus par le C.I. ?

Extrêmement satisfait(e) Très satisfait(e) Satisfait(e) Pas très satisfait(e) Pas du tout satisfait(e)

Expliquez votre réponse ?

.....
.....
.....

- D'après vous, les résultats du C.I. sont-ils visibles:

Oui Moyennement Non

Expliquez votre réponse

.....
.....
.....

4. Expérience personnelle :

- Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre rôle au sein du C.I. ?

Extrêmement satisfait(e) Très satisfait(e) Satisfait(e) Pas très satisfait(e) Pas du tout satisfait(e)

Expliquez votre réponse

.....
.....
.....

- Votre rôle au sein du CI a-t-il répondu à vos attentes ?

Oui Moyennement Non

Si votre réponse est « moyennement » ou « non » quels sont selon vous les points à améliorer ?

.....
.....
.....

- Votre participation au sein du C.I., vous a –t-elle aidé à la mise en œuvre du PAN ?

Oui Moyennement Non

Expliquez votre réponse

.....
.....
.....

- Votre participation au sein du C.I., vous a –t-elle aidé dans votre travail journalier au sein de votre ministère ?

Oui Moyennement Non

Expliquez votre réponse

.....
.....
.....

- Votre participation au sein du C.I., vous a –t-elle aidé à mieux comprendre la problématique lié au genre ?

Oui Moyennement Non

Expliquez votre réponse

.....
.....
.....

Avez-vous des remarques à formuler :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.2 Comité interministériel :questionnaire d'évaluation 2011

Questions

1. Depuis la fin de l'année 2011, votre rôle au sein du CI vous paraît-il plus clair ?

Oui Moyennement Non

2. Depuis la fin de l'année 2011, l'utilité du CI vous paraît-elle plus claire ?

Oui Moyennement Non

3. A combien de réunions du CI, vous ou votre suppléant avez assisté en 2012 ? 0 1
 2

Si votre réponse est inférieure à 2, pourquoi n'avez-vous pas assisté à toutes les réunions ?

.....

4. Dans le tableau ci-dessous sont repris les ordres du jour des réunions du CI organisées en 2011 et 2012. Quels sont les 5 thèmes que vous avez jugés les plus intéressants/pertinents ? Pourriez-vous utiliser une échelle de grandeur allant de 1 à 5 (1 étant le thème qui vous a le plus intéressé).

Ordre du jour	
Réunion du 30 mars 2011:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation et discussion du rapport préliminaire établi dans le cadre de l'évaluation du PAN Egalité 2009-2014 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation et discussion des questionnaires à l'attention des membres du Comité interministériel et des cellules de compétences en genre 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fonctionnement du Comité 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation du Guide "L'égalité dans la communication publique" 	
Réunion du 5 juillet 2011 :	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actions positives dans la Fonction publique : état du dossier 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formations à l'égalité entre hommes et femmes : présentation du cours obligatoire pour les stagiaires de la Fonction publique 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projet Circalux : définition d'un cadre 	
Réunion du 20 octobre 2011	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ bref rappel théorique des politiques d'égalité des hommes et des femmes et des missions du Comité interministériel en particulier 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discussions et échanges très pratiques sur leur mise en œuvre concrète dans vos travaux quotidiens respectifs. 	
Réunion du 17 avril 2012:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Information sur l'évolution de différents dossiers du MEGA : <ul style="list-style-type: none"> - bibliothèque en ligne circalux - Intervention de la ministre de l'Egalité des chances au Conseil du gouvernement pour rappeler quelques principes fondamentaux pour une mise en œuvre efficace des politiques d'égalité des hommes et des femmes - Etat des lieux du programme des actions positives dans la Fonction publique 	

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapport d'évaluation intermédiaire du PAN Egalité 2009-2014 : présentation par les experts externes et discussion <ul style="list-style-type: none"> - Etat des lieux des mesures mises en œuvre - Fonctionnement du comité et recommandations - Etat des lieux des cellules de compétences en genre - Formation des stagiaires 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Echange de vues sur les travaux futurs du Comité 	
Réunion du 9 octobre 2012 :	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapport d'évaluation intermédiaire : proposition par le MEGA et discussion des suites à donner aux recommandations formulées pour rendre les travaux du Comité plus concrets et plus visibles. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bonnes pratiques en matière de gender mainstreaming : <ul style="list-style-type: none"> - Discussion de la fiche d'impact - Exemples de pistes concrètes en matière de communication publique - Bonnes pratiques dans un contexte européen (le guide pratique du SYVICOL relatif aux principes de la charte européenne de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie locale). - Exemples de pistes concrètes en matière de communication publique 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Délégués à l'égalité : mise en place d'un réseau 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrevue bilatérales 	

5. Par rapport à 2011, avez-vous ressenti des changement(s) dans l'organisation des réunions ?

- Oui, positif Oui, négatif Non

Si votre réponse est oui, quel(s) changement(s) avez-vous constaté ?

.....

.....

.....

.....

6. Les deux réunions du CI ont donné suite à plusieurs propositions par le MEGA. Ces propositions sont reprises dans le tableau ci-dessous. Dans quelle mesure trouvez-vous que ces propositions sont appropriées pour améliorer le fonctionnement du comité interministériel et la mise en œuvre du PAN Egalité. Pourriez-vous commentez votre réponse ?

	Approprié	Moyennement approprié	Pas du tout	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'organisation d'entrevues bilatérales entre la Ministre de l'Egalité des chances et ses homologues fonctionnellement 				

compétents dans les différentes matières				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation de formations ciblées et individualisées par département sur l'intégration de la dimension du genre dans les travaux quotidiens 				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le comité se concentrera dans un premier temps sur la mission décrite à l'art 5, c'est-à-dire mission de correspondant entre le ministère de ressort et le Comité 				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concentrer les efforts sur le fonctionnement du comité, sur la formation et la mise en réseau des délégués à l'égalité. La discussion sur la réactivation des cellules de compétences en genre ne sera lancée que dans une deuxième phase. 				

7. Le plan de travail suivant a été proposé par le MEGA :

- tenue de 3 réunions du Comité par an
- à l'ordre du jour de chaque réunion figurera le point sur la présentation et la discussion de bonnes pratiques
- à l'ordre du jour de chaque réunion figurera l'analyse sous l'aspect du genre d'une ou de deux initiatives politiques (objectifs, impact ...)
- une réunion par an sera consacrée à la présentation et la discussion du rapport d'évaluation

Que pensez-vous de ce plan de travail ? Avez-vous des suggestions à formuler ?

.....
.....
.....
.....

8. Le manque de concret dans les réunions et le manque de visibilité des travaux du Comité ont été cités comme points négatifs. Estimez-vous que les propositions du MEGA pour améliorer le fonctionnement du CI répondent aux critiques émises?

- Oui En partie Non

Si votre réponse est « en partie » ou « non, » expliquez-en les raisons ? Et, auriez-vous des suggestions à formuler ?

.....
.....
.....

9. Le manque d'implication de la hiérarchie a été plusieurs fois souligné comme un point négatif au bon fonctionnement du comité et à la mise en œuvre du PAN. Selon vous, comment est-ce que l'implication de la hiérarchie devrait fonctionner en pratique ?

.....

10. Le MEGA propose que le comité se concentre sur la mission décrite à l'article 5 « Les membres du Comité remplissent la fonction de correspondants en matière d'égalité des femmes et des hommes entre le ministre du ressort et le Comité. A ce titre, ils reçoivent communication des documents et des informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission et diffusent dans leur ministère les informations et les suggestions qu'ils jugent utiles à la réalisation de l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes ».

- Au stade actuel, disposez-vous des informations/outils/connaissances nécessaires à la réalisation de cette mission ?

- Oui Dans une certaine mesure Non

Si votre réponse est « dans une certaine mesure » ou « non », que vous manque-t-il pour mener à bien votre mission ?

.....

- Au stade actuel, estimez-vous que le comité ait accompli la mission décrite à l'article 5 ?

- Oui Dans une certaine mesure Non

Expliquez votre réponse

.....

11. Pourriez-vous indiquer dans le tableau suivant, les points forts et les points faibles du comité.

<u>Points forts du comité</u>	<u>Points faibles du comité</u>
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.

5.	5.
----	----

12. Afin d'améliorer le fonctionnement du comité, auriez-vous d'éventuelles suggestions à formuler sur les priorités, le contenu et l'organisation des réunions ?

.....
.....
.....

