

OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

**RAPPORT D'ACTIVITÉS
2024**

S A O I M R M E

PRÉFACE MINISTRE	04
-------------------------	-----------

PRÉSENTATION DE L'OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES	07
---	-----------

Sa raison d'être	08
------------------	----

Missions	08
----------	----

Organisation	09
--------------	----

ACTIVITÉS 2024	10
-----------------------	-----------

INDICE D'ÉGALITÉ DE GENRE	16
----------------------------------	-----------

DOMAINES DE L'OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES	18
---	-----------

Violence domestique	20
---------------------	----

Emploi	22
--------	----

Prise de décision	26
-------------------	----

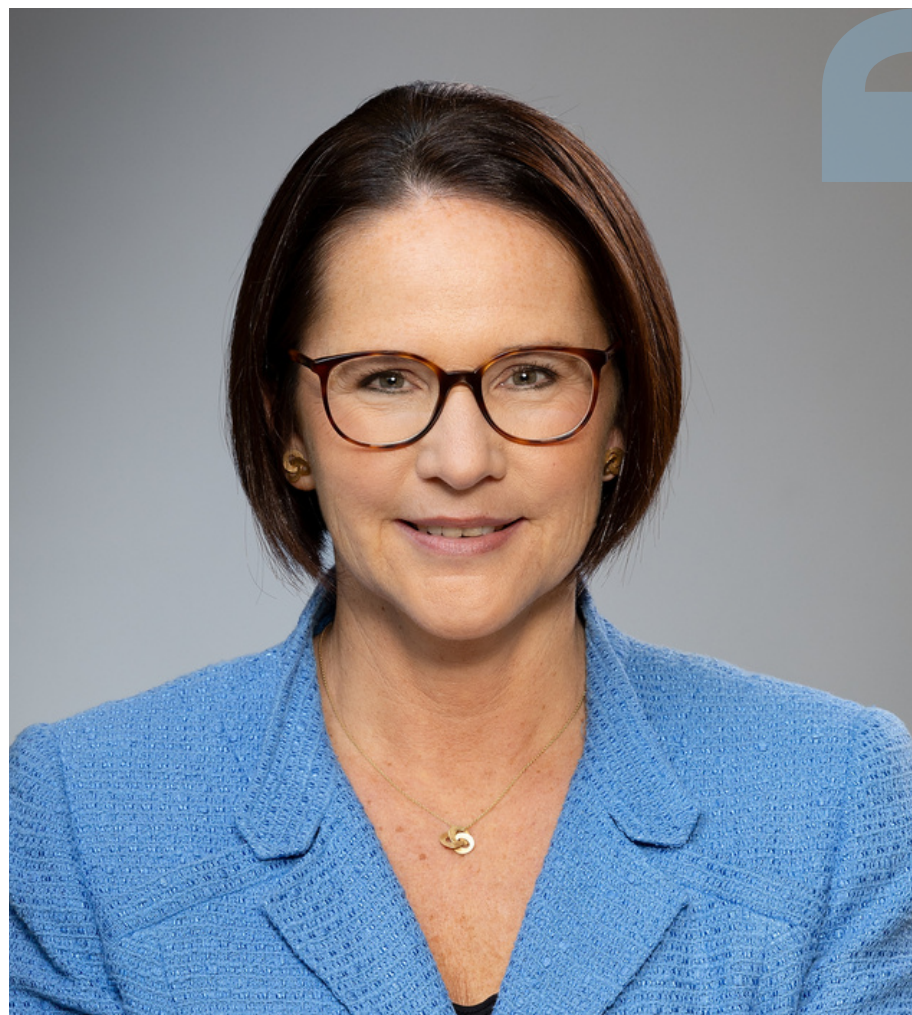
Équilibre vie professionnelle / privée	28
--	----

Éducation	32
-----------	----

Revenu	38
--------	----

Santé	40
-------	----

Préface Ministre



**Observer,
comprendre,
agir – c'est
ainsi que
nous
avançons !**

Depuis sa création en 2019, l'Observatoire de l'égalité entre les genres s'est imposé comme un outil incontournable pour comprendre les réalités de l'égalité entre les genres au Luxembourg et pour orienter nos actions en faveur d'une société plus juste.

L'année 2024 marque une étape importante dans ce parcours : l'Observatoire dispose désormais d'une base légale. Cette reconnaissance institutionnelle, indispensable pour son développement, renforce son rôle, assure sa pérennité et souligne l'importance que nous accordons, en tant que société, à l'égalité entre les genres.

Un autre jalon important a été franchi avec la refonte complète du site web de l'Observatoire. Grâce à un design moderne et attractif, pensé pour améliorer l'expérience utilisateur, le nouveau site rend les informations plus claires et accessibles sur tous types d'écrans. Cette évolution facilite également la mise à jour et l'enrichissement continu des données et indicateurs, garantissant ainsi une information toujours actuelle.

L'Observatoire n'a pas encore atteint son plein aboutissement. Il continuera à évoluer et à compléter progressivement l'image par le rajout de thèmes et d'indicateurs d'intérêt au vu des politiques actuelles.

Le rapport de cette année adopte une approche globale, en mettant en évidence les principales inégalités persistantes dans chacun des sept domaines. Nous y retrouvons bon nombre d'inégalités entre femmes et hommes, que ce soit en ce qui concerne le travail à temps partiel, les postes de décision ou encore la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, pour ne citer que quelques exemples.

Ces constats ne sont pas une fin en soi, mais un point de départ pour avancer ensemble vers une société plus juste et inclusive.

Yuriko Backes

Ministre de l'Égalité des genres et de la Diversité

Présentation de l'Observatoire de l'égalité entre les genres

La mise en place d'un Observatoire de l'égalité entre les genres au sein du Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité (MEGA) a été entamée en 2019. La structure s'est inspirée du Gender Equality Index de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE). Cet indice repose sur 31 indicateurs dans six domaines, à savoir l'emploi, la prise de décision, l'équilibre vie professionnelle – vie privée, le revenu, l'éducation et la santé.

L'Observatoire de l'égalité entre les genres a été progressivement construit et finalisé en 2023. Il se compose désormais de sept domaines, reflétant les spécificités nationales tout en s'inscrivant dans une logique de comparabilité européenne. Il vise à offrir une lecture des inégalités de genre, en s'appuyant sur des données fiables et des indicateurs pertinents.

Sa raison d'être

L'Observatoire de l'égalité entre les genres, placé sous la responsabilité du Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité, constitue un outil indispensable à la mise en œuvre de **politiques publiques fondées sur des données probantes (« evidence-based »)**. Il permet non seulement de guider la définition d'actions ciblées en matière d'égalité entre les genres, mais également d'évaluer l'impact et l'efficacité des projets et mesures en cours.

L'égalité entre les genres étant partie intégrante de la solution pour de nombreux défis actuels de la société, il importe à l'Observatoire de donner une image transversale et exhaustive de l'égalité entre les genres au sein de la société.

Missions

Les missions de l'Observatoire de l'égalité entre les genres sont définies par la loi du 7 novembre 2024 portant création de l'Observatoire de l'égalité entre les genres et d'un Conseil supérieur à l'égalité entre les genres.

L'article 2 de la prédite loi définit ainsi les missions suivantes:



Fournir un ensemble de données objectives aidant les acteurs œuvrant dans le domaine de l'égalité à opérer les choix adéquats en matière de politiques d'égalité entre les genres



Fournir des informations aux professionnels du terrain pour pouvoir évaluer et adapter leur travail



Rechercher la coopération avec d'autres observatoires publics nationaux et internationaux



Suivre et analyser les évolutions en matière d'égalité entre les genres au Luxembourg

Organisation

L'Observatoire fait partie du Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité. Il dispose d'un personnel permanent de 2 personnes et est soutenu dans ses travaux par un consultant externe. La fonction de secrétaire général de l'Observatoire de l'égalité entre les genres est assurée par Danièle Siebenaler.

Activités 2024

Travail législatif

L'année 2024 a été marquée par une étape majeure: l'entrée en vigueur de la loi du 7 novembre 2024 portant création d'un Observatoire de l'égalité entre les genres et d'un Conseil supérieur à l'égalité entre les genres.

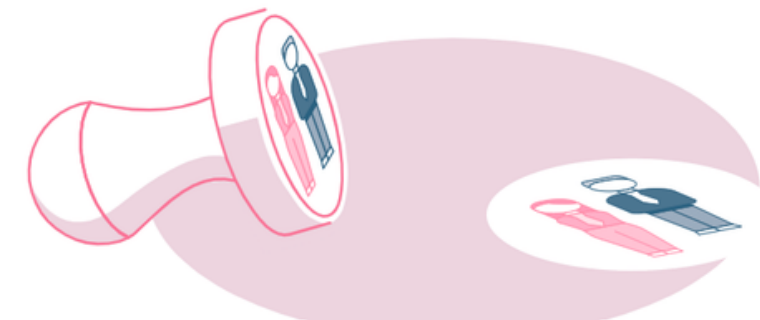
Le travail législatif a compris l'élaboration d'un projet de loi ainsi que d'un projet de règlement grand-ducal.

La loi du 7 novembre 2024 portant

- création d'un Observatoire de l'égalité entre les genres
- création d'un Conseil supérieur à l'égalité entre les genres

Le règlement grand-ducal du 10 décembre 2024

- déterminant la composition, l'organisation et le fonctionnement du Comité d'accompagnement de l'Observatoire de l'égalité entre les genres
- déterminant la composition, l'organisation et le fonctionnement du Conseil supérieur à l'égalité entre les genres
- portant abrogation du règlement grand-ducal du 27 novembre 1984 portant création d'un comité du travail féminin



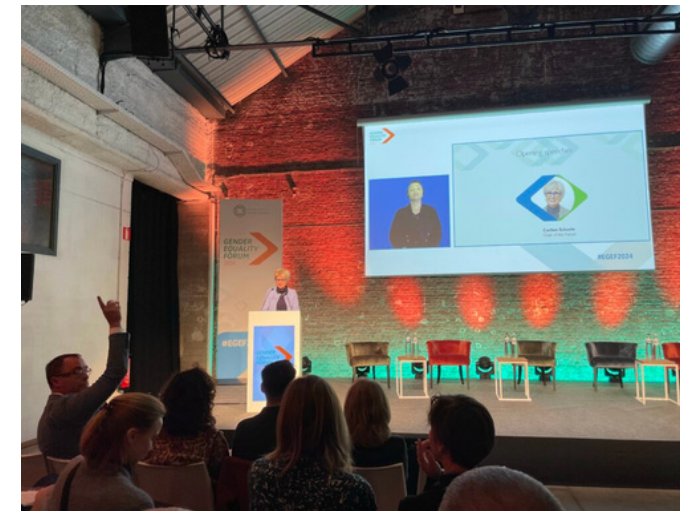
Au niveau international

- Participation à un exercice de collecte de données administratives sur la violence domestique et la violence entre partenaires, initié par EIGE
- Visite de la ministre Yuriko Backes à l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et rencontre avec sa directrice Carlien Scheele, septembre 2024
- Participation au EIGE Experts' meeting on Institutional mechanisms for gender equality and gender mainstreaming in the EU (Area H of the BPfA), online, septembre 2024
- Participation au EIGE Experts' consultation meeting on Gender Equality Index update, online, octobre 2024
- Participation au Gender Equality Forum, Bruxelles, décembre 2024
- Depuis décembre 2024 : Représentant suppléant au Experts' Forum of the European Institute for Gender Equality



Visite de la ministre à l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes septembre 2024

De gauche à droite: Carlien Scheele, directrice de l'EIGE et Yuriko Backes, ministre de l'Égalité des genres et de la Diversité.



«Gender Equality Forum» Bruxelles, décembre 2024



Refonte du site web

En 2024, l'Observatoire de l'égalité entre les genres a entrepris la migration et la refonte complète de son site web, afin de mieux répondre aux besoins de ses utilisateurs.

Les objectifs de la refonte étaient :

- **migration:** hébergement du site web auprès du Centre des technologies de l'information de l'État (CTIE)
- **amélioration de l'expérience utilisateur et du design:** adoption d'un style plus épuré et d'une mise en page responsive, adaptée à tous les types d'écrans, des ordinateurs de bureau aux smartphones
- **intégration de nouvelles fonctionnalités :** mise en place d'outils interactifs pour faciliter la recherche et la consultation des données.

Harmonisation d'indicateurs

À l'occasion de la refonte du site web, une révision approfondie des indicateurs a été effectuée, dans une optique d'harmonisation et de simplification. Cette démarche a permis d'éliminer les doublons et les redondances, de clarifier la présentation des données et d'améliorer la lisibilité globale des informations mises à disposition des utilisateurs.

Étude sur l'intégration de données non-binaires

Le MEGA a mandaté le laboratoire d'Etudes Queer, sur le Genre et les Féminismes (LEQGF) de l'élaboration d'un document de réflexion portant sur l'extension de l'Observatoire de l'égalité entre les genres et l'intégration de données non-binaires.

Ce document propose, dans un premier temps, des définitions essentielles permettant de mieux appréhender les concepts liés au genre. Il présente ensuite un état des lieux de plusieurs initiatives pertinentes, tant au niveau national qu'international. Enfin, il formule des recommandations ainsi que des pistes de réflexion en vue d'une collecte de données plus inclusive et représentative.



Indice d'égalité de genre

L'indice d'égalité de genre constitue un instrument important pour l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques. Il permet de mesurer les progrès de l'égalité de genre dans l'Union européenne (UE) au fil du temps. Chaque année, il attribue à l'UE et à ses États membres une note allant de 1 à 100. L'indice donne de la visibilité aux domaines dans lesquels des améliorations sont nécessaires en fournissant aux décideurs politiques une analyse détaillée.

En 2024, le Luxembourg affiche 75,4 points sur cent, un plus de 0,7 % depuis 2023. Le Luxembourg se retrouve ainsi bien au-dessus de la moyenne européenne, à la 7^e position dans le ranking européen.

Depuis 2010, le score global du Luxembourg a augmenté de 14,2 points, essentiellement grâce aux fortes améliorations enregistrées dans le domaine du pouvoir (42,4 points). Le Luxembourg obtient le classement le plus élevé (premier de tous les États membres) dans le domaine de l'argent, avec 94,1 points. En dépit d'une augmentation de 3,6 points, les inégalités de genre au Luxembourg restent très marquées dans le domaine du pouvoir: le pays obtient 68 points dans ce domaine, se classant ainsi neuvième à l'échelle de l'UE.

Le domaine du temps représente, au Luxembourg, celui offrant un fort potentiel d'amélioration, avec un score de 62,8, positionnant le pays à la 18^e place au niveau européen. Cette performance s'explique principalement par les résultats obtenus dans le sous-domaine des activités sociales, où le Luxembourg se classe 23^e.

Plus de détails pour le Luxembourg peuvent être trouvés sur [Gender Equality Index | 2024 | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://gender-equality-index.europa.eu).

«Nous pouvons nous réjouir des résultats obtenus par notre pays en matière d'égalité entre les genres, mais cela ne signifie en aucun cas que nous devrions cesser de travailler à l'avènement d'une société plus égalitaire. En particulier dans le contexte de tendances antidémocratiques que nous pouvons observer partout à travers le monde, nous devons être vigilant·e·s à l'égard d'une possible régression»

Yuriko Backes

Ministre de l'Égalité des genres et de la Diversité

DOMAINES DE L'OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

L'Observatoire se décline en 7 domaines



Violence domestique



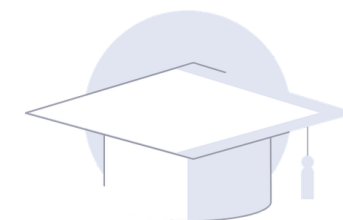
Emploi



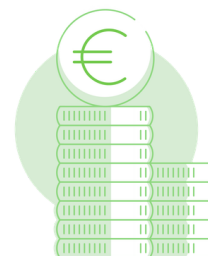
Prise de décision



Équilibre vie
professionnelle/privée



Éducation



Revenu



Santé



Violence domestique

Le nombre d'interventions policières dans le cadre d'une violence domestique est en augmentation

1178 

1178 Interventions policières ont été enregistrées en 2024, contre 1 057 en 2023

98 

Cela représente une moyenne de 98 interventions par mois

287 

287 Expulsions de domicile ont été ordonnées en 2024, contre 246 l'année précédente

Dans les cas d'expulsion, 87 % des auteurs étaient des hommes et 81 % des victimes étaient des femmes.

Cette hausse peut être interprétée de plusieurs façons :

- meilleure détection et signalement : Les campagnes de sensibilisation et les dispositifs d'aide pourraient encourager davantage de victimes à signaler les faits
- aggravation du phénomène : Elle peut aussi refléter une intensification des violences ou une augmentation du nombre de cas, ce qui interroge sur les causes profondes (inégalités de genre, précarité, dépendance affective ou économique,...)

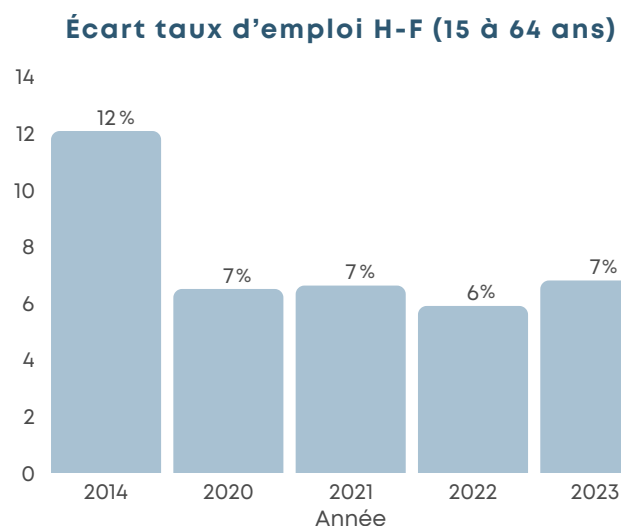


Emploi

L'écart au niveau du taux d'emploi se stabilise

En 2020, l'écart au niveau du taux d'emploi entre les femmes et les hommes était de 6,5 points de pourcentage, alors qu'en 2023, cet écart était de 6,8. En 2014, cet écart était encore de 12.

Cette tendance à la réduction sur le long terme s'explique principalement par l'augmentation progressive du taux d'emploi des femmes, traduisant une amélioration de leur accès et participation au marché du travail.



En 2023, 82,2 % des femmes ayant un niveau d'enseignement supérieur occupaient un emploi, contre 86,7 % des hommes. Ce constat souligne que, malgré un niveau de qualification élevé, les femmes restent légèrement moins présentes sur le marché du travail que leurs homologues masculins, ce qui peut être attribué à divers facteurs tels que les **responsabilités familiales**, les **stéréotypes de genre** ou les **différences sectorielles**.

Taux d'emploi par niveau d'éducation

Inférieur à l'enseignement primaire, enseignement primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire



42,3 %



54,2 %

Deuxième cycle de l'enseignement secondaire et enseignement post-secondaire non-supérieur



61,6 %



70,4 %

Enseignement supérieur



82,2 %



86,7 %

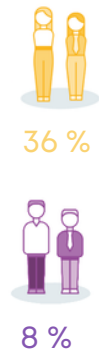
Note de lecture : En 2023, 82,2 % des femmes ayant un niveau d'enseignement supérieur ont un emploi.



En 2023, la durée de vie professionnelle des femmes s'élevait à 33,3 ans, contre 37 ans pour les hommes. Cet écart de près de 4 ans reflète des inégalités persistantes en matière de participation continue au marché du travail, souvent liées à des interruptions de carrière dues à la maternité ou à des responsabilités familiales, ainsi qu'à des différences dans les types de contrats et les parcours professionnels.



Le temps partiel : une réalité persistante pour les femmes



En 2022, 8 % des hommes actifs et 36 % des femmes occupaient un emploi à temps partiel dans l'ensemble de l'économie. Pour les hommes, cette proportion a légèrement augmenté depuis 2018.

Ce contraste met en lumière une répartition genrée du temps de travail, souvent liée à des facteurs sociaux et économiques. Plusieurs éléments peuvent expliquer cette différence :

- **charges familiales et responsabilités domestiques** : les femmes assument encore majoritairement les tâches liées à la famille, ce qui les pousse à opter pour des horaires réduits
- **secteurs d'activité** : Les femmes sont surreprésentées dans des secteurs où le temps partiel est plus courant (santé, éducation, services)
- **choix contraint** : Le temps partiel n'est pas toujours un choix volontaire, mais peut résulter d'un manque d'opportunités d'emploi à temps plein



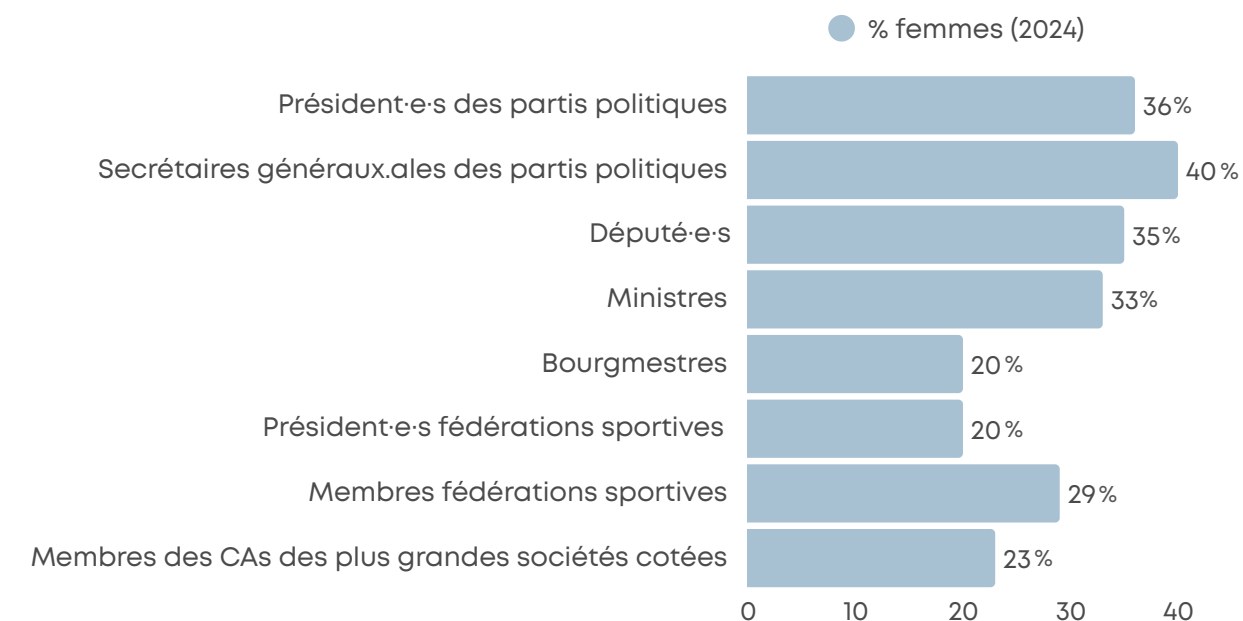
Prise de décision

Les femmes sont sous-représentées dans les postes de décision

Malgré des progrès notables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les données actuelles révèlent toujours une sous-représentation persistante des femmes dans les postes de décision.

Que ce soit au sein des partis politiques, des institutions parlementaires, du gouvernement, de l'administration publique, des entreprises, du sport ou des communes, les femmes occupent encore trop rarement les fonctions les plus élevées.

Cette situation soulève des questions quant à leur accès aux responsabilités, aux obstacles systémiques freinant leur progression, ainsi qu'aux mesures nécessaires pour favoriser une représentation plus équilibrée.



Sources :
Sites internet des organisations concernées
Ministère de la Fonction Publique
Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)
Illustration: MEGA

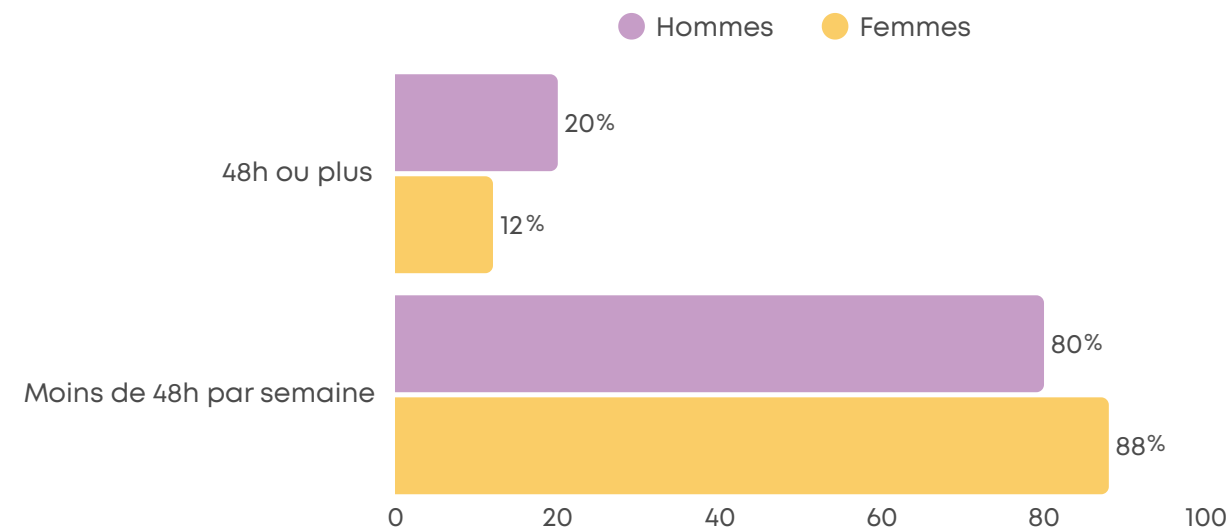


Équilibre vie professionnelle/privée

La conciliation entre vie professionnelle et vie privée demeure plus complexe pour les femmes

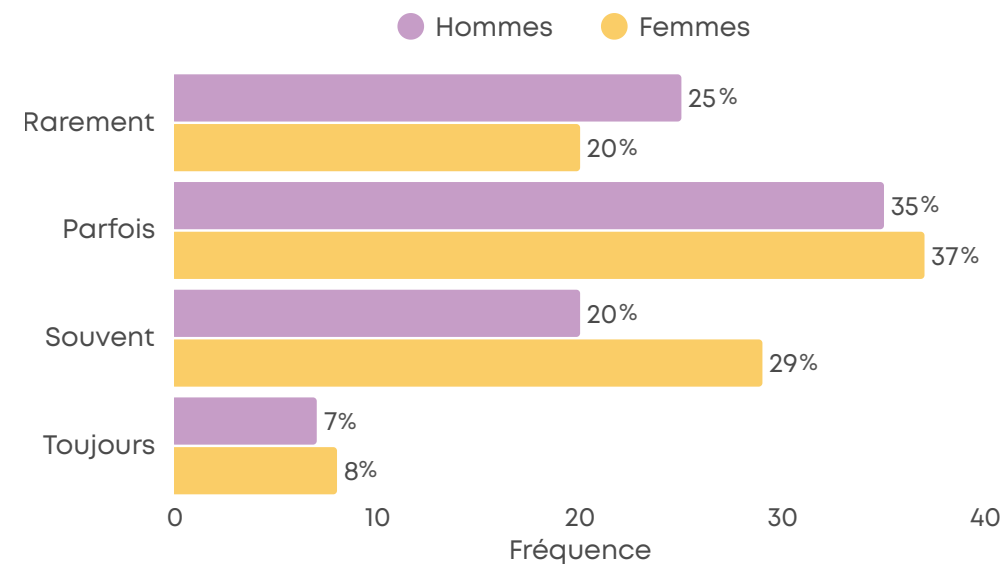
En 2021, 16 % des travailleurs occupé-e-s travaillaient plus de 48 heures par semaine dans leur emploi principal. Cette proportion varie significativement selon le sexe : 20 % des hommes dépassent ce seuil hebdomadaire, contre seulement 12 % des femmes. **Ces chiffres suggèrent que les hommes sont plus susceptibles d'avoir des horaires de travail prolongés.**

Travailler plus de 48 heures par semaine - Emploi principal (2021, en %)



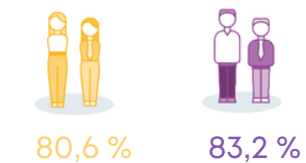
La fatigue après le travail constitue un obstacle significatif à la réalisation des tâches ménagères. En moyenne, 24 % des personnes interrogées déclarent être souvent trop fatiguées pour s'en occuper. Cette fatigue touche davantage les femmes : 37 % d'entre elles se disent souvent ou toujours trop épuisées, contre 27 % des hommes.

Trop fatigué après le travail pour faire les tâches ménagères (2021, en %)



En 2022, une large majorité de la population âgée de 16 ans ou plus a participé à au moins une activité culturelle ou sportive au cours des 12 derniers mois (81,9 %). Toutefois, des différences apparaissent selon le sexe : 83,2 % des hommes ont déclaré y avoir participé au moins une fois, contre 80,6 % des femmes. À l'inverse, 19,4 % des femmes n'ont pas pris part à ce type d'activités, comparé à 16,8 % des hommes.

Ces écarts, bien que modestes, peuvent refléter des **différences liées aux disponibilités, aux préférences ou aux contraintes sociales et économiques**. Ils soulignent l'importance de promouvoir un accès équitable aux activités culturelles et sportives pour tous les groupes de population.





Éducation

Les femmes sont sous-représentées dans les compétences numériques avancées

Compétences en informatique

Entre 16 et 24 ans, 19 % des hommes ont écrit un programme informatique au cours des 3 derniers mois, contre seulement 6,8 % des femmes (2023). Cet écart, très marqué dès le plus jeune âge, suggère des différences d'intérêt, d'accès ou d'encouragement au développement des compétences numériques.

Dans la tranche d'âge de 25 à 54 ans, 17 % des hommes ont pratiqué la programmation, contre 4,6 % des femmes. Cet écart persiste donc à l'âge actif, période durant laquelle les compétences numériques sont particulièrement valorisées sur le marché du travail.

Dans la tranche d'âge de 55 à 74 ans, 6,2 % des hommes ont pratiqué la programmation, contre 1 % des femmes. La pratique diminue avec l'âge, mais l'écart entre les sexes demeure.

Ces chiffres mettent en évidence une sous-représentation persistante des femmes dans les compétences numériques avancées, telles que la programmation. Les stéréotypes de genre, le manque de modèles féminins dans les domaines technologiques, et une orientation scolaire différenciée peuvent expliquer ces écarts. Cela constitue un enjeu majeur pour l'égalité des genres dans une société de plus en plus numérique, où la maîtrise des outils informatiques devient essentielle.

Pour les jeunes de 16 à 24 ans, 63,5 % des femmes et 51,2 % des hommes ont réalisé des fichiers multimédias en 2023. À cet âge, l'écart est inversé : les jeunes femmes sont plus nombreuses que les hommes à mobiliser ces compétences numériques. Ce phénomène peut s'expliquer par le fait que les jeunes femmes utilisent souvent le numérique pour des activités créatives, sociales et communicationnelles, en lien avec les réseaux sociaux, où la production et le partage de contenus multimédias occupent une place centrale. Les jeunes hommes, en revanche, s'orientent plus fréquemment vers les jeux vidéo ou la programmation.



Dans la catégorie d'âge de 25 à 54 ans, 50,7% des hommes ont réalisé des fichiers multimédias en 2023, contre 43,7% des femmes. En âge de travailler, les hommes sont plus nombreux à produire des contenus numériques de base. Cela peut refléter des différences d'accès professionnel, de formation continue, ou de confiance en soi dans l'usage des technologies.



Le même constat s'observe chez les adultes de 55 à 74 ans. En 2023, 36,4 % des hommes ont réalisé des fichiers multimédias, contre 19,9 % des femmes. Les femmes âgées sont nettement moins engagées dans la création de contenus numériques, ce qui peut être lié à des facteurs générationnels, à une moindre exposition aux outils numériques ou à des rôles sociaux traditionnels.

Les inégalités de genre tendent à s'accroître avec l'âge, ce qui souligne l'importance de programmes de formation ciblés, notamment pour les femmes adultes et les personnes âgées.

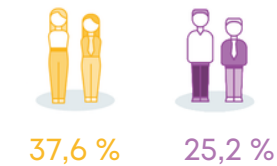
Formation continue

En 2022, 28,7% des femmes souhaitent participer à des activités de formation et d'éducation tout au long de la vie, mais ont rencontré des obstacles, contre 25% des hommes. **Cela révèle que, malgré une volonté manifeste de se former, des freins persistent - particulièrement pour les femmes.**

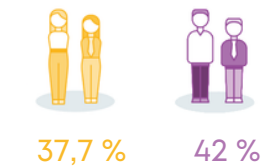
Les femmes sont souvent confrontées à des contraintes personnelles, telles que les responsabilités familiales, bien qu'on observe une légère amélioration depuis 2018. Il est également possible que les secteurs d'activité majoritairement féminins offrent moins d'opportunités de formation continue, ce qui accentue les inégalités. Les hommes, quant à eux, sont davantage freinés par des obstacles externes, comme le manque de temps lié à leur emploi ou l'absence de soutien de la part de leur employeur.

Parmi les motifs de non-participation les plus fréquents, les raisons familiales et les horaires inadaptés ressortent nettement :

37,6% des femmes invoquent des raisons familiales, contre **25,2%** des hommes (2022)



37,7% des femmes et **42%** des hommes considèrent les horaires comme un frein (2022)





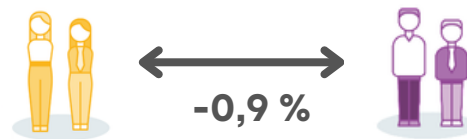
Revenu

Au niveau horaire, les femmes gagnent plus que les hommes

Écart de rémunération

L'écart de rémunération sur base du salaire horaire est négatif, ce qui signifie que les femmes gagnent en moyenne légèrement plus que les hommes dans les secteurs Industrie, construction et services (sauf administration publique), au niveau horaire.

Écart de rémunération (2023)



Cependant, cette tendance ne se reflète pas dans le salaire annuel moyen, qui reste plus élevé chez les hommes. Autrement dit, bien que les femmes perçoivent un salaire horaire moyen supérieur, leur rémunération annuelle demeure inférieure à celle des hommes.

Cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs :



temps de travail : les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel

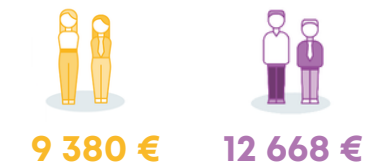


interruption de carrière : responsabilités familiales



accès à des postes à responsabilités : les hommes occupent plus souvent des postes mieux rémunérés ou assortis des primes

Bonis annuels moyens (2022)





Santé

L'espérance de vie des femmes est supérieure à celle des hommes, mais ces derniers comptent davantage d'années vécues en bonne santé

Entre longévité et vulnérabilités

Espérance de vie à la naissance (2022)



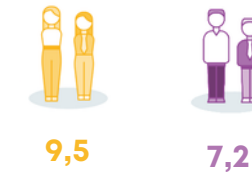
Nombre d'années de vie en bonne santé (2022)



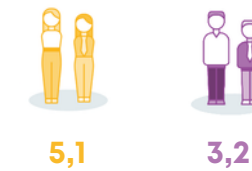
Les femmes vivent plus longtemps que les hommes (85,2 ans contre 80,8 ans), mais les années de vie en bonne santé restent légèrement plus nombreuses pour les hommes. Entre 2021 et 2022, l'espérance de vie a augmenté pour les deux sexes, mais le nombre d'années vécues en bonne santé a diminué.

Santé mentale

Symptômes dépressifs



Symptômes dépressifs majeurs

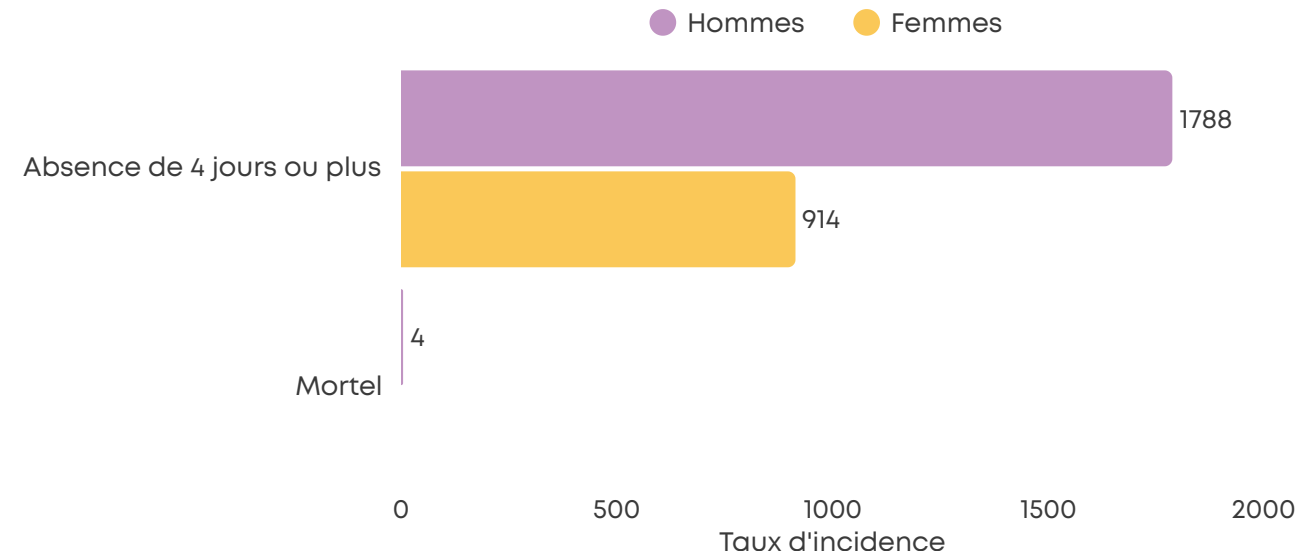


Les troubles dépressifs touchent davantage les femmes que les hommes. En 2019, 9,5 % des femmes ont déclaré avoir éprouvé des symptômes dépressifs, contre 7,2 % des hommes.

Cet écart pourrait entre autres s'expliquer par le fait que les hommes sont moins enclins à reconnaître ou à signaler des symptômes dépressifs, en raison de normes sociales valorisant la force et la retenue émotionnelle.

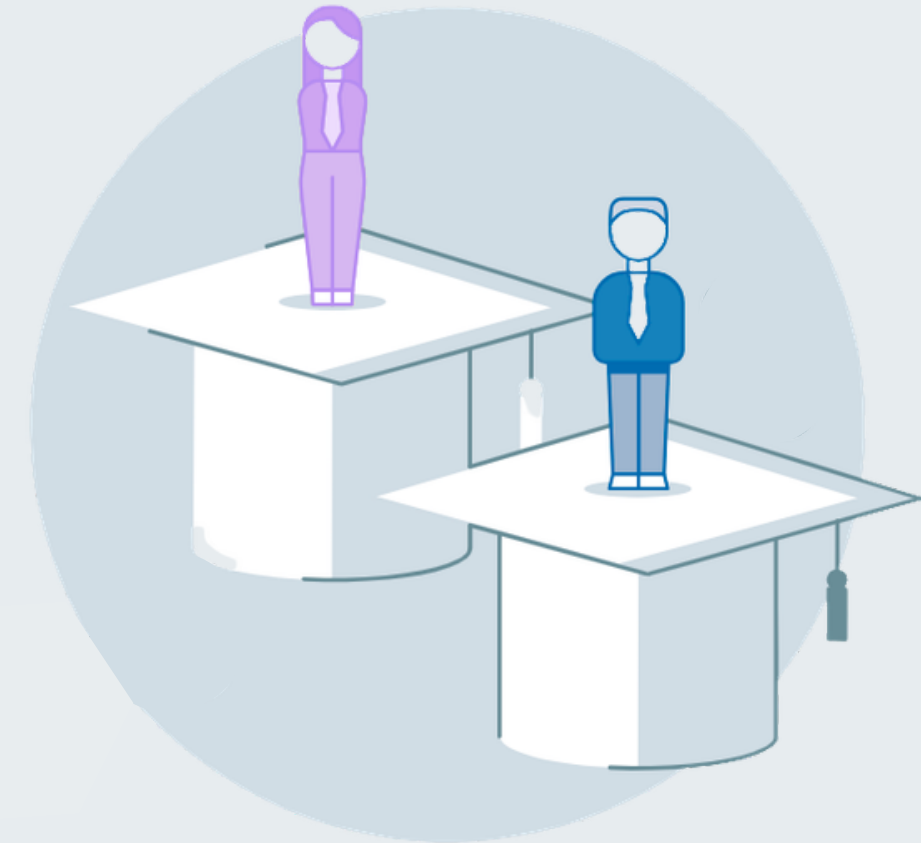
La santé au travail

Accidents du travail - 2023



Source : EUROSTAT; Illustration: MEGA

Les accidents de travail graves (≥ 4 jours d'absence) touchent presque deux fois plus d'hommes (1788 pour 100 000 personnes occupées) que de femmes (914 pou 100 000). Cette surreprésentation s'explique en partie de la forte présence masculine dans les secteurs a risque élevé (construction, industrie etc).



**MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES GENRES ET
DE LA DIVERSITÉ**

**57 Avenue John F. Kennedy, 1855
Luxembourg**

www.mega.public.lu



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des genres
et de la Diversité