



**Convention sur l'élimination  
de toutes les formes  
de discrimination à l'égard  
des femmes**

Distr. générale  
30 mars 1998

Original: français

**Comité pour l'élimination de la  
discrimination à l'égard des femmes**

**Examen des rapports présentés par les États parties  
conformément à l'article 18 de la Convention sur  
l'élimination de toutes les formes de discrimination  
à l'égard des femmes**

**Troisième rapport périodique des États Parties**

**Luxembourg\***

**Table des matières**

	<i>Page</i>
Préface .....	3
Introduction .....	5
Article 2 : Élimination de la discrimination .....	7
Article 3 : Mécanismes de sauvegarde des droits de l'homme .....	10
Article 4 : Mesures temporaires de promotion .....	17
Article 5 : Modèles de comportement .....	19
Article 6 : Exploitation et traite des femmes .....	29
Article 7 : Vie politique et publique .....	33
Article 8 : Représentation internationale .....	37
Article 9 : Nationalité .....	40

\* Le présent document a été reproduit tel qu'il a été reçu.

Pour le rapport initial et le deuxième rapport périodique du Gouvernement luxembourgeois, voir CEDAW/C/LUX/1 et CEDAW/C/LUX/2; pour l'examen qu'y a consacré le Comité, voir CEDAW/C/SR.338, 339 et 344; et *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-deuxième session, Supplément No 38 (A/52/38/Rev.1)*, par. 184 à 227.



Article 10 : Éducation .....	41
Article 11 : Emploi .....	52
Article 12 : Santé .....	78
Article 13 : Vie économique et sociale .....	85
Article 14 : La femme rurale .....	86
Article 15 : Égalité devant la loi .....	89
Article 16 : Droits personnels et familiaux .....	90
Documentation .....	91

## PREFACE

Le présent fascicule constitue le 3<sup>e</sup> rapport périodique sur les mesures adoptées par le Luxembourg pour donner effet aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée le 2 février 1989 par le Luxembourg.

Le rapport initial et le 2<sup>e</sup> rapport périodique ayant été soumis les 7 et 9 juillet 1997 à l'examen du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, chargé de la supervision internationale des obligations contractées par les Etats parties à la Convention, le présent rapport cherche en premier lieu à donner satisfaction aux suggestions et recommandations du Comité en question.

Il constitue cependant aussi, outre la documentation sur la plupart des mesures et actions au niveau national, entamées à court, moyen et long terme pour la réalisation de l'égalité de fait, un document sur la conscientisation que l'égalité des femmes, par rapport à celle des hommes, constitue un droit fondamental des femmes. Il complète en partie les informations fournies dans les deux premiers rapports et décrit les actions nouvelles.

Actuellement une pression en faveur de l'inscription explicite du principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la Constitution actuellement en cours de révision se fait remarquer non seulement de la part des ONG féminines, mais aussi de la part des institutions politiques. Même si les discriminations légales ont été largement supprimées, il faut veiller constamment à ce que les nouvelles lois appliquent le principe du genre et qu'elles soient analysées par rapport à leur impact différent sur les femmes et les hommes.

Les statistiques ventilées par sexe constituent l'outil principal pour démontrer les répercussions différentes que puissent avoir les mesures et les lois sur l'un ou l'autre sexe.

J'insiste constamment auprès des institutions qui élaborent les données chiffrées afin d'intégrer la ventilation systématique par sexe dans leurs pratiques de recherche. Ainsi le présent rapport a pu mieux répondre à la demande du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, notamment en donnant une information chiffrée de la situation des femmes dans le domaine de l'emploi.

En réfléchissant sur les multiples démarches décrites dans ce rapport, j'ai constaté que nombreuses d'entre elles transmettent le message du respect de l'égalité des sexes et qu'elles ont une composante soit horizontale soit transversale.

Nous sommes tous et toutes conscient-e-s que la plupart des inégalités de fait proviennent de préjugés et de la conception stéréotypée des rôles. Pour arriver à évincer les inégalités de fait, il faut provoquer le changement de mentalité. Ce changement est l'objectif prioritaire du Ministère de la Promotion Féminine et ceci depuis sa création en janvier 1995. La majeure partie de ses activités se concentrent sur l'information, la sensibilisation et le respect de l'égalité des sexes.

Etablir l'égalité entre les femmes et les hommes exige de remettre en question, de manière positive et dynamique, les structures du pouvoir établies et les rôles stéréotypés des sexes, afin d'aboutir à un changement structurel à tous les niveaux et, finalement, à un nouvel ordre social.

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement une question de droits de l'homme, de droits de la femme ou une question de justice sociale; c'est un requis pour le développement de toute personne humaine et pour l'évolution de toute société.

Marie-Josée Jacobs  
Ministre de la Promotion Féminine

## INTRODUCTION

En date du 2 février 1989 le Luxembourg a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, approuvée par la loi luxembourgeoise du 15 décembre 1988. Conformément à l'article 27, paragraphe 2 de la Convention, elle est entrée en vigueur à l'égard du Luxembourg en date du 4 mars 1989.

En janvier 1996 le Luxembourg a rendu son rapport initial. Le 2e rapport périodique couvre la période de janvier 1996 à mars 1997.

Les deux rapports ont été examinés par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes lors de sa 17e session à ses 338e, 339e et 344e séances, les 9 et 11 juillet 1997, à New York. La présentation des rapports a été assurée par la représentante du Ministère de la Promotion Féminine. Le rapport du Comité a été adopté à l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies par l'intermédiaire du Conseil économique et social.

Etant donné que le 3e rapport périodique est à présenter au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies pour l'année 1998, le présent rapport couvre la période écoulée entre mars 1997 et décembre 1997.

Par l'intermédiaire du Ministère de la Promotion Féminine, le Gouvernement a immédiatement répondu aux suggestions et recommandations formulées par le Comité lors de l'examen des rapports.

Ainsi la Ministre de la Promotion Féminine a invité tous les membres du Gouvernement, par lettre en date du 18 septembre 1997, à lui fournir les éléments nécessaires pour répondre aux questions du Comité restées ouvertes lors de l'examen. En outre il a été demandé à chaque département ministériel d'informer le Ministère de la Promotion Féminine sur ses démarches entamées pour la mise en oeuvre de la Convention.

L'examen du rapport du Comité a été transmis aux membres de la Commission de l'Egalité des Chances entre femmes et hommes et de la Promotion Féminine de la Chambre des Députés. Un débat d'orientation public sur l'état de la mise en oeuvre de la Convention est prévu pour le 4 mars 1998.

Le rapport du Comité a aussi été soumis à l'avis des ONG féminines, à savoir le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL), Lidia (Liaison, Discussion, Action), l'Action Catholique des Femmes du Luxembourg (ACFL) et le Foyer de la Femme, qui ont fait part de leurs considérations à la Ministre de la Promotion Féminine lors d'entrevues particulières au courant du mois de novembre.

Le Comité du Travail Féminin (CTF) s'est réuni le 5 novembre 1997 pour discuter en réunion plénière sur les recommandations et suggestions du Comité dans les domaines de l'éducation, de la formation initiale et continue et de l'emploi.

Le présent rapport complète les 2 premiers rapports. Il documente les efforts du Gouvernement, des ONG et d'autres acteurs/trices et informe en même temps sur l'avancement des travaux réalisés dans le cadre du Plan d'action 2000, adopté le 26 mars 1997 par le Conseil de Gouvernement au titre de la mise en oeuvre de la Déclaration et du Programme d'action adoptés par la 4e Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Beijing (Chine) du 4 au 15 septembre 1995.

Le Comité a demandé au Gouvernement de prendre en considération, lors de l'établissement de son troisième rapport, les recommandations générales du Comité, les conclusions de l'examen des rapports et les questions traitées dans le cadre du dialogue constructif entre le Comité et les déléguées luxembourgeoise. Le rapport devrait, en particulier, indiquer d'une manière détaillée dans quelle mesure chacun des droits garantis par la convention est effectivement exercé et désigner les facteurs et difficultés précis susceptibles de faire obstacle à l'application de la Convention. Le Comité demande également au Gouvernement de faire figurer dans son prochain rapport des données statistiques établies en fonction du sexe (paragraphe 43 document CEDAW/C/1997/II/L.1/Add.3).

Les statistiques demandées dans le domaine de l'emploi sont fournies par la publication, par le Ministère de la Promotion Féminine, de l'étude statistique « Les Femmes et le Marché de l'Emploi ». Le présent rapport ne pourra répondre que partiellement à la demande du Comité de fournir une analyse détaillée du système de santé et de la situation de la femme dans le domaine, vue le temps très limité entre l'examen du rapport initial et du 2e rapport périodique et la rédaction du 3e rapport. La production de statistiques pourtant occupe une place centrale dans la compréhension des inégalités sociales existantes. Les statistiques relatives à la formation, à la population, à la main d'oeuvre, aux salaires et aux revenus sont indispensables pour décrire la condition sociale des femmes et des hommes. Les ministères et certaines administrations produiront à l'avenir les informations statistiques essentielles documentant ainsi le développement de l'égalité de fait.

L'objectif de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est l'instauration de l'égalité de droits pour les femmes. L'implémentation d'une politique d'égalité requiert des changements structurels. Une première étape est certainement la mise en oeuvre de mesures concrètes tels l'établissement de rapports analytiques ventilés par sexe et de plans d'égalité, l'institution de postes de délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises etc. Les acteurs et actrices politiques et les partenaires sociaux sont interpellés à s'investir dans la politique de l'égalité. L'égalité formelle pourtant ne suffit pas pour établir une vraie égalité des sexes. La deuxième étape, le changement de mentalité, est un processus de longue durée. La stratégie de changement de culture telle appliquée par le Gouvernement luxembourgeois et mise en oeuvre par le Ministère de la Promotion Féminine, repose sur la sensibilisation et l'implication dans leurs activités du plus grand nombre de personnes à tous les niveaux de la société.

## ARTICLE 2

*Les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes; conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à:*

*a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;*

*b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;*

*c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;*

*d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;*

*e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;*

*f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;*

*g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.*

### **Projet de révision constitutionnelle**

La Chambre des Députés en sa séance publique du 1er juillet 1997 a adopté la résolution suivante relative à la révision de la Constitution.

« La Chambre des Députés,

Considérant:

- qu'elle a déclaré révisables certains articles de la Constitution à la fin de la dernière législature;
- que les différentes fractions politiques représentées en son sein ont souligné la nécessité et l'urgence de ces révisions;
- que la Chambre s'est engagée, lors du vote d'une motion dans le cadre des débats sur l'égalité des chances des femmes et des hommes de 1996, à inscrire le principe de l'égalité dans la Constitution lors de la révision en cours;

- que le fonctionnement efficace de la nouvelle Cour constitutionnelle dépend d'une Constitution adaptée aux développements de la société moderne et répondant aux questions fondamentales qu'ils soulèvent;
- charge sa commission des institutions et de la révision constitutionnelle à inscrire la préparation de ces révisions en tant que tâche prioritaire sur l'ordre du jour de ses travaux;
- s'engage à réaliser ces révisions dans les meilleurs délais, et en tout cas avant la fin de la législature en cours. »

Dans sa lettre du 18 septembre 1997 la Ministre de la Promotion Féminine a soumis au Premier Ministre la demande du Comité des Droits de la Femme de l'ONU se rapportant à **l'inscription du principe de l'égalité de la femme et de l'homme dans la Constitution** actuellement en cours de révision. Le Ministre aux Relations avec le Parlement a transmis pour attribution au Premier Ministre la même notification de la Ministre.

Dans le cadre de l'examen de l'article 11 de la Constitution prévoyant actuellement « [l]'Etat garantit les droits naturels de la personne humaine et de la famille » auquel la Commission des institutions et de la révision constitutionnelle a accordé une priorité, l'inscription du principe de l'égalité de la femme et de l'homme sera traité prochainement.

## **Mesures législatives tendant à assurer l'application effective du principe de l'égalité des sexes**

### **Droit du travail**

En date du 26 mars 1997 le Ministère de la Promotion Féminine a soumis à l'avis du Conseil de Gouvernement un avant-projet de loi **concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu du travail**. Les questions ouvertes au sujet du partage de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe et au sujet de la responsabilité de l'employeur restent à être tranchées.

Une députée du POSL (Parti ouvrier socialiste du Luxembourg) avait déposé le 5 mars 1997 la proposition de loi 4271 sur **la protection de la dignité des femmes et des hommes au lieu de travail**.

Le Ministère de la Promotion Féminine a publié en novembre 1997 une brochure portant sur le phénomène du harcèlement sexuel sur le lieu du travail.

### **Droit pénal**

La loi du 19 juillet 1997 complétant le Code pénal en modifiant **l'incrimination du racisme et en portant incrimination du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales** (articles 453 à 457-4 du Code pénal luxembourgeois) prévoit entre autres la pénalisation d'une série de comportements tombant sous le champ d'application de la présente Convention, notamment « toute distinction opérée entre les personnes physiques ... et morales,



à raison du sexe, de l'orientation sexuelle, ... » (article 454 du Code pénal luxembourgeois)

Le projet de loi y relatif a été présenté en détail dans le rapport initial.

Il faut relever que l'article VI de la loi prévoit que « Toute association, d'importance nationale, dotée de la personnalité morale et agréée par le ministre de la Justice peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les faits constituant une infraction au sens des articles 444(2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 et 457-4 du code pénal et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre, même si elles en justifient pas d'un intérêt matériel ou moral et même si l'intérêt collectif dans lequel elles agissent se couvre entièrement avec l'intérêt social dont la défense est assurée par le ministère public.

Toutefois quand l'infraction aura été commise envers des personnes considérées individuellement, l'association ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la partie civile qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer. »

Avant d'agréer une association au sens de l'article VI de la loi du 19 juillet 1997 sur le racisme et les discriminations illégales, le Ministre de la Justice sollicite l'avis du procureur général pour connaître son appréciation sur la question de savoir si l'association est d'importance nationale et si son activité rentre bien dans le cadre de la loi précitée du 19 juillet 1997. Le procureur général demande aussi l'avis du procureur d'Etat sur ces questions. Ce dernier vérifiera par ailleurs si l'association est dotée de la personnalité morale, c'est à dire si elle satisfait aux conditions imposées par la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations et les fondations sans but lucratif.

A l'heure actuelle deux agréments ont été sollicités. Comme ces demandes sont toujours en voie d'instruction, aucune décision n'a encore été prise.

Toujours est-il qu'à l'avenir des associations d'importance nationale agréementées peuvent se constituer partie civile et assurer de cette manière la défense des intérêts des femmes.

## **Pratiques discriminatoires**

A maintes reprises la Ministre de la Promotion Féminine est intervenue auprès des autorités et institutions publiques pour leur signaler leurs pratiques discriminatoires concernant la publication de postes vacants et les renseignements demandés par formulaire par exemple l'inscription des femmes sous le nom de leur mari ou l'appréciation du travail des femmes au foyer comme « néant » sous la rubrique se rapportant à la profession.

## ARTICLE 3

*Les Etats parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.*

### Mécanismes nationaux

**La Commission spéciale de l'« Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion Féminine »** de la Chambre des Députés, instituée en décembre 1996 suite à une résolution prise lors du débat d'orientation sur l'avancée de la condition féminine, le 7 mars 1996, a organisé un hearing des organismes féminins et des Chambres professionnelles sur le thème: Les femmes et l'emploi. Un débat d'orientation sur l'avancée de la condition de la femme a eu lieu le 10 juin 1997. Les thèmes traités étaient: le chômage, la précarité de l'emploi, les femmes rentrantes et la réinsertion, les conditions de travail, le travail et la famille, les modes de garde d'enfants.

La Commission spéciale a discuté le projet de loi 4240 portant institution d'un-e délégué-e à l'entreprise. Une entrevue a eu lieu avec la Ministre de la Sécurité Sociale au sujet des projets de loi concernant les droits sociaux des femmes, à savoir: le projet de loi 3883 relatif au partage des pensions (splitting), le projet de loi 4340 adaptant le régime général d'assurance pension, le projet de loi 4341 relatif aux régimes des pensions complémentaires. Deux entrevues ont eu lieu avec la Ministre de la Promotion Féminine au sujet du projet de loi 4278 portant sur la protection de la maternité, ainsi que sur le projet de loi 4142 concernant le congé pour raisons familiales et la Directive 96/34 du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'institution d'un congé parental.

Deux membres de la Commission de l'égalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion Féminine ont assisté à une conférence organisée par le Sénat belge dans le cadre de son projet: Collaboration des commissions parlementaires responsables de l'égalité des chances dans les Etats membres de l'Union européenne et du Parlement européen, projet subventionné par le 4e Programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1996-2000). Il s'agissait d'une première conférence des Commissions parlementaires chargées de la politique de l'égalité des chances des femmes et des hommes dans les Etats membres de l'Union européenne et au Parlement européen /CCEC): « Le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans les Traités européens » les 22 et 23 mai 1997 à Bruxelles.

**Le Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes**, institué le 31 mars 1996 par règlement grand-ducal, a reçu le mandat suivant:  
« Art.4 (1) Le comité étudie toute question ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes et adresse à ce sujet ses avis, ses propositions ou suggestions au Ministre.  
(2) Dans le cadre de sa mission le comité est consulté sur tous les projets de loi, susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité entre femmes et hommes. Il en analyse

les conséquences respectives sur les femmes et les hommes et la neutralité de la terminologie au regard du sexe.

(3) Le comité peut se faire assister par un ou plusieurs experts.

(4) Le comité peut assurer l'accompagnement général du programme d'action positive de la fonction publique.

Art.5. Les membres du comité remplissent la fonction de correspondants en matière d'égalité entre les Ministres du département dont ils ressortissent et le comité. A ce titre ils reçoivent communication des documents et informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission et diffusent dans leur ministère les informations et suggestions qu'ils jugent utiles à la réalisation de l'égalité de fait entre femmes et hommes. »

Les membres des différents ministères ont activement contribué dans leurs domaines respectifs à la rédaction du Plan d'action 2000 - plan d'action gouvernemental pour la mise en oeuvre de la déclaration et du programme d'action adoptés par la 4e Conférence mondiale sur les femmes organisée par l'ONU, tenue à Beijing (Chine) du 14 - 15 septembre 1995.

Les discussions du Comité ont porté sur:

- l'avant-projet de loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail afin d'ajouter un article spécial portant sur la pénalisation de la personne qui "invente" un fait de harcèlement sexuel;

- les objectifs du sous-groupe de réflexion du Comité "Femmes et marché du travail" qui s'est proposé de réunir les statistiques sur la présence des femmes sur le marché de l'emploi et de recueillir les données sur tous les projets en faveur de la promotion du travail des femmes;

- la stratégie du mainstreaming dans toutes actions politiques et tout programme avec le but de rendre visible les situations vécues par les femmes à tout-e-s acteurs/trices politiques et tout-e-s preneurs/euses de décision.

- les projets de formation à l'égalité que le Ministère de la Promotion Féminine entend initier dans le cadre de ses actions positives dans la Fonction Publique, les projets "Fem-Training-Net" (programme européen LEONARDO) et "Partageons l'Egalité - Gläichheet delen" (4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes). Le but des cours de formation à l'égalité est de propager les méthodes de formation qui respectent les différences des genres et qui appuient femmes et hommes dans le développement de leurs potentialités respectives.

Les propositions des membres du Comité ont été intégrées dans la mesure du possible dans les divers projets.

Les réunions mensuelles d'octobre à décembre 1997 ont porté sur les projets des différents ministères en vue de réaliser les objectifs du Plan d'action 2000. Les projets des ministères seront exposés sous les articles se rapportant à leurs domaines de compétence.

Le Comité a en outre collaboré à l'élaboration d'un guide de subvention de la part du Ministère de la Promotion Féminine à allouer à des entreprises privées s'investissant dans des projets d'actions positives en faveur de leur personnel féminin, action à réaliser en 1998.

Les membres du Comité ont été invités à assister à la Conférence portant sur « l'Organisation du Travail » que le Ministère de la Promotion Féminine et le Ministère du Travail et de l'Emploi ont organisé dans le cadre de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne, le 23 octobre 1997, en collaboration avec la Commission Européenne, Direction Générale V et l'Unité pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et pour la politique familiale. (Voir plus loin article 11: Emploi)

Les membres du sous-groupe: Femmes et Marché de l'Emploi ont collaboré à l'élaboration de l'étude statistique: Les femmes et le marché de l'emploi. (Voir plus loin article 11: Emploi)

Des projets du Ministère de la Promotion Féminine en cours sont réalisés en étroite collaboration entre les différents ministères.

Ainsi, par exemple, le projet « Partageons l'égalité - Gläichheet delen » que le Ministère de la Promotion Féminine réalise dans le cadre du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1996-2000) réunit le Ministère de la Promotion Féminine et le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle pour la formation à l'égalité des enseignantes participant au projet et celle des formateurs/trices de formateurs/trices. (Voir plus loin article 10: Education)

**Le projet en question est un exemple de bonne pratique et d'application du mainstreaming du principe de l'égalité.**

Pour le volet 1 du projet: Education à l'égalité le promoteur, à savoir le Ministère de la Promotion Féminine collabore étroitement avec le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques, institut de formation des enseignant-e-s, différentes autorités communales et des enseignantes de 14 classes préscolaires.

Le public cible sont les enfants de 4 à 6 ans. Partenaires du projet sont: les parents, les délégué-e-s communaux/ales à l'égalité, les commissions consultatives locales à l'égalité, à la promotion féminine et les commission scolaires. Les délégué-e-s à l'égalité ou les commissions s'occupent de l'encadrement du projet par l'organisation de sorties scolaires, de séminaires et de conférences, d'expositions etc. L'ONG Centre d'Information et de Documentation des Femmes 'Thers Bodé' (CID Femmes) est partenaire actif. Les Ministères du Travail et de l'Emploi, de l'Economie et des Classes Moyennes, tout comme les Chambres professionnelles patronales et les syndicats représentatifs occupent le rôle de multiplicateurs de la philosophie du mainstreaming de l'égalité aussi bien pour le premier volet que pour le 2e volet du projet: Formation à l'égalité. Les Chambres professionnelles patronales et syndicales ont actuellement réalisé d'importantes initiatives de sensibilisation au sein de leur structure. Ainsi le besoin en formation a été découvert de la part des représentant-e-s syndicaux/ales et de leurs formateurs. Les

2 groupes ont participé à un séminaire de formation à l'égalité, les influençant de mieux percevoir et d'appliquer la perspective du genre dans leurs propres travaux quotidiens et dans les actions de leur structure patronale respective.

Les syndicats élaborent un module de formation pour sensibiliser les responsables de leurs propres structures et organisent, tout comme les Chambres professionnelles, des formations à l'égalité pour leurs formateurs/trices. Le réseau ainsi construit fait collaborer les partenaires de tous les niveaux sur différents axes avec l'objectif d'intégrer au maximum le sujet de l'égalité dans toute action.

Les partenaires étrangers au projet sont les suivants: Gleichstellungsstelle der Landeshauptstadt Saarbrücken (Allemagne), Ville de Saint Vith (Belgique), Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (Autriche), Christliche Frauenliga Eupen (Belgique), Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik (Allemagne).

**Le Comité du Travail Féminin (CTF)** est un organe de mainstreaming depuis 1984. Il regroupe les ONG féminines membres du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL), les chambres professionnelles, les syndicats représentatifs et les ministères du domaine du travail, de l'éducation et de la formation professionnelle, de l'économie et des classes moyennes. Depuis le 17 décembre 1996 une représentante syndicale est la présidente du Comité. Jusqu'à cette date la présidence était assurée par le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises. Le Comité s'est ouvert à la représentation syndicale de la Fonction publique, à savoir la Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP) étant donné le pourcentage élevé de femmes (32%) au sein du personnel de la fonction publique. Le Comité s'investira dorénavant aussi dans la défense des intérêts des salariées du secteur public étant donné que les dispositions législatives pour assurer le plein développement et le progrès des femmes concernent toutes les salariées aussi bien du secteur privé que du secteur public.

Au cours de l'année 1997, le Comité du Travail Féminin, organe consultatif chargé d'étudier soit de sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et la promotion professionnelles des femmes, a tenu 9 réunions plénières.

Le Comité du Travail Féminin est subdivisé en 5 commissions de travail, qui se réunissent périodiquement.

La commission 1: Egalité de traitement en matière de sécurité sociale, s'est réunie à 7 reprises pour discuter le projet de loi portant introduction d'une assurance dépendance (projet de loi 4216) et le projet de loi adaptant le régime général d'assurance-pension (projet de loi 4340).

La commission 3: Egalité de traitement en matière de travail et d'emploi s'est réunie à 4 reprises pour discuter le projet de loi no 4240 modifiant 1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel; 2) la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes portant institution d'un-e délégué-e à l'égalité dans les entreprises d'une certaine

envergure. L'avant-projet de loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur les lieux du travail.

La commission 4: Egalité de traitement en matière de formation professionnelle, de promotion professionnelle et d'éducation s'est réuni le 27 novembre pour préparer un avis concernant le projet de loi ayant pour objet 1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue, 2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

Le Comité a émis des avis se rapportant à

1. le projet de loi no 4240 modifiant 1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel; 2) la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes
2. l'avant-projet de loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur les lieux du travail
3. le projet de loi no 4216 portant introduction d'une assurance-dépendance

Le Comité est représenté par sa présidente au Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de la Direction Générale V, Unité pour l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes et la politique familiale, de la Commission Européenne.

Le Comité a été invité par le président de la Chambre des Députés à soumettre par écrit ses idées sur le thème: « Les femmes et l'emploi » en vue d'un hearing public et d'un débat d'orientation organisé par la Commission spéciale de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et de la promotion féminine.

Dans le cadre de son projet de **politique communale d'égalité des chances entre les femmes et les hommes** le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) regroupant des associations féminines membres des différentes orientations politiques ou politiquement neutres, réunit semestriellement les délégué-e-s, commissions, groupes de travail et services communaux d'égalité des chances des différentes communes pour un échange d'expériences et de bonnes pratiques.

La politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes a été initiée par le CNFL en 1995 en collaboration avec le Syndicat des Villes et Communes (SYVICOL) et sous le haut patronage de la Ministre de la Promotion Féminine, du Ministre de l'Intérieur et du Ministre du Travail et de l'Emploi. Elle encourage les femmes à participer davantage à la prise de décision dans la vie publique et politique.

Dans le cadre de cette action, le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises a lancé une enquête sur la composition des commissions consultatives communales du pays. Le CNFL, en collaboration avec les communes, souhaite rassembler des informations sur la représentation des femmes dans les différentes commissions. L'analyse des données ainsi recueillies sera publiée sous forme de brochure et sur Internet (<http://www.cnfl.lu>)

Grâce à l'appui du Ministère de la Promotion Féminine, le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises est désormais en mesure d'assurer un suivi plus intense à la promotion d'une politique communale d'égalité des chances. En effet, suite à une convention avec le Ministère de la Promotion Féminine, le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises dispose d'un poste de coordinateur/trice à mi-temps. Une politologue est à la disposition des communes pour conseiller et épauler leurs organes d'égalité des chances.

Sous réserve d'actualisation des données en cours, les chiffres ci-après illustrent le succès de la politique communale d'égalité initiée par le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises.

Des 118 communes du Grand-Duché, 57 ont désigné un-e délégué-e à l'égalité des chances. 8 communes ont institué une commission consultative à l'égalité des chances, à la promotion féminine ou similaire. 2 communes ont un groupe de travail d'égalité des chances et les délégué-e-s des communes du canton d'Echternach (Est du pays) ont créé un réseau régional.

Un service à la condition féminine existe depuis 1989 dans une seule commune. Une deuxième commune a adopté les moyens budgétaires pour la création d'un poste dans le domaine de l'égalité pour 1998.

La politique communale d'égalité touche beaucoup de domaines: les modes de garde d'enfants, les écoles, les infrastructures récréatives, l'aménagement de la commune, l'emploi, la circulation, la sécurité, etc. Il s'agit de faire une analyse de la situation des femmes et des hommes dans la commune, d'initier la collaboration entre les commissions consultatives, les organisations locales, les organismes locaux et nationaux, les particuliers, et avant tout de mobiliser le plus grand nombre de femmes et d'hommes pour la politique d'égalité.

## **Mécanismes internationaux**

Dans le cadre de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne, la Ministre de la Promotion Féminine a transmis au Premier Ministre, Président du Conseil une série de propositions à considérer lors du sommet spécial « Emploi » qui a eu lieu les 20 et 21 novembre 1997. La 1ère proposition portait sur l'intégration du principe du mainstreaming dans les mesures de lutte contre le chômage.

Lors de son intervention devant la Commission des Droits de la Femme du Parlement Européen, le 23 septembre 1997 à Luxembourg, la Ministre de la Promotion Féminine a insisté sur l'importance de la réalisation effective du mainstreaming du principe de l'égalité dans toutes les actions politiques.

Le Ministère de la Promotion Féminine a représenté le Luxembourg aux différentes conférences internationales traitant de la promotion de la condition féminine. Il participe aux travaux des différents comités internationaux au niveau:

- des Nations Unies: Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes du Conseil Economique et Social

- du Conseil de l'Europe: Comité Directeur pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (CDEG)
  - de la Commission de l'Union Européenne: Comité Consultatif pour l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes et la Politique Familiale
- et
- de la Commission de l'Union Européenne: Comité de gestion du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes

En outre le Ministère de la Promotion Féminine est porteur du projet: « Partageons l'égalité - Gleichheit delen », exemple de bonne pratique de mainstreaming, mentionné plus haut, qu'il réalise dans le cadre du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en collaboration avec des partenaires belge, allemand et autrichien. (voir plus loin Article 5: Modèles de comportement)



## ARTICLE 4

1. *L'adoption par les Etats parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini par la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.*
2. *L'adoption par les Etats parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.*

Le Gouvernement a fait de la politique d'égalité entre femmes et hommes un des axes majeurs du mouvement de réforme administrative qu'il a lancé en janvier 1995. Le plan d'action en matière de réforme administrative que le Gouvernement a adopté en novembre 1996 met ainsi l'accent sur la motivation du personnel et définit la politique d'égalité comme un des moyens de cette démarche.

Dans ce contexte, le Gouvernement voit dans **l'aménagement du temps de travail** une mesure permettant de stimuler la motivation du personnel et de contribuer ainsi à un meilleur fonctionnement des services. Parallèlement, cette mesure constituera un pas important en matière d'instauration d'une égalité de fait entre femmes et hommes dans la vie professionnelle.

La Ministre de la Promotion Féminine et le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative ont soumis par courrier en date du 2 juin un questionnaire à 21.145 personnes travaillant dans le secteur public. Le but était d'éclaircir le Gouvernement sur les vues et les préférences de son personnel en matière de temps de travail et de les faire contribuer au processus de réflexion concernant les nouveaux modèles de temps de travail à mettre en place.

L'**enquête** fournira des renseignements sur la situation professionnelle des femmes et des hommes, sur leurs besoins de garde d'enfants et de personnes dépendantes et sur leurs demandes d'un aménagement nouveau du temps de travail. Les résultats seront publiés en 1998.

Le budget du Ministère de la Promotion Féminine prévoit pour 1998 la possibilité de **subventions d'actions positives** dans le secteur privé. A cette fin il a élaboré une brochure de sensibilisation aux actions positives et un guide de subventions. Ce projet a été soumis à l'avis du groupe de réflexion: Femmes et Marché de l'Emploi. L'action sera lancée en mars 1998.

Le Ministère de la Promotion Féminine a décidé de cofinancer les actions des entreprises qui souhaitent accorder une place plus importante aux femmes dans leur organisation. Pour supprimer les inégalités, il est indispensable de prendre des mesures concrètes pour éliminer certains obstacles qui se dressent particulièrement devant l'insertion et la réussite professionnelles des femmes.

Il est clair que toutes les mesures d'actions positives vont profiter en même temps aux hommes qui travaillent dans l'entreprise. L'harmonie et le respect entre les sexes vont développer une plus grande motivation auprès du personnel et améliorer en conséquence l'image de marque de l'entreprise.

Le **Prix Féminin de l'Entreprise** 1996, distribué par le Ministère de la Promotion Féminine, a récompensé 2 entreprises qui se sont investies dans la formation initiale de leurs apprenties. Il a été décerné à des entreprises de domaines traditionnellement occupés par les femmes, à savoir un salon de coiffure et un institut de beauté.

Sur invitation du Conseil Communal de la Commune de **Bettembourg**, le **Service à la Condition Féminine** en collaboration avec le service du Personnel a rédigé un **rapport analytique sur les collaboratrices et les collaborateurs** de la Commune de **Bettembourg**.

En 1996 la Journée internationale des femmes s'était déroulée à **Bettembourg** sous le thème « **Actions positives** ».

Le Service à la condition féminine de la commune de **Bettembourg** a soumis des propositions d'actions pouvant être développées à l'intérieur du service communal.

Lors de la séance publique du 21 novembre 1997, après délibération, le conseil communal adopte à l'unanimité des voix un **plan d'action positive** comprenant entre autres:

- l'abolition de la carrière spécifique pour femmes de charge en faveur d'une seule carrière pour le personnel de nettoyage masculin et féminin
- l'introduction de modules de formation continue dans différents domaines
- une réorganisation des structures internes de l'administration
- des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel et le mobbing au sein des services communaux
- des actions de déségrégation des professions
- une politique de recrutement respectant les compétences professionnelles
- une analyse des besoins des femmes et autres
- la possibilité pour les femmes et les hommes ayant pris congé pour raisons familiales de participer à des mesures de formation (continue).

## ARTICLE 5

*Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour:*

*a) Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;*

*b) Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.*

Le Ministère de la Promotion Féminine a lancé aux alentours du 8 mars une **campagne télévisée sensibilisant au partage des responsabilités professionnelles et privées**. Par un spot transmis aux heures de pointe avant ou après le journal télévisé le Ministère a sensibilisé les spectateurs/trices à une prise de conscience sur le fait que la participation des femmes au marché de l'emploi ne peut se réaliser que par un meilleur partage des tâches professionnelles et familiales entre les deux partenaires. Le message était que pour bien établir une relation démocratique au sein d'un couple, il importe que les hommes réfléchissent sur le rôle leur imparti par la société.

Après avoir réalisé une **étude qualitative sur les femmes au foyer**, 6000 femmes ont été invitées à participer à une étude quantitative sur leur situation de vie. Les interviews individuels avec 1549 femmes au foyer ont porté sur la composition du foyer, la garde de personnes dépendantes, le travail journalier accompli par les femmes, leur dépendance ou indépendance financière, leurs demandes envers la société dans les domaines culturel, social et politique. L'étude fournira des renseignements sur le statut de la femme au foyer. Elle indiquera aussi si le modèle de femme au foyer est un modèle de vie pour les jeunes. Les résultats sont attendus pour la fin mars 1998.

Dans le cadre de l'année européenne contre le racisme, l'asbl Mond Opp (Ouvre la bouche), avec comme partenaires le CLAE (Comité de Liaison et d'Actions des Etrangers), l'ASTM (Association Solidarité Tiers Monde) et la Radio ARA, en collaboration avec le Centre d'Information et de Documentation des Femmes 'Thers Bodé' et le Conseil des femmes socialistes, a organisé du 24 au 29 septembre 1997 un séminaire intitulé « **femmes, racisme et médias** » portant sur le rôle des radios libres dans la lutte contre les discriminations de toute sorte de racisme et sexisme depuis les structures des radios jusqu'à la production des programmes.

Le groupe de travail informel de journalistes diplômées « **L'image de la femme dans les médias** », institué depuis 1995, a réalisé une enquête portant sur la **situation des femmes dans les organes des médias et sur l'image de la femme**

**véhiculée dans les médias.** L'enquête a été discutée en décembre 1997 au Conseil de Presse.

La Ministre de la Promotion Féminine a assisté à la **4e Conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes organisée par le Conseil de l'Europe** les 13 et 14 novembre 1997. Le thème et les sous-thèmes de la Conférence ont été définis comme suit:

Thème général: **Démocratie et égalité entre les femmes et les hommes**

Sous-thème 1: L'égalité entre les femmes et les hommes en tant que critère fondamental de la démocratie

Sous-thème 2: Promouvoir l'égalité dans une société démocratique: le rôle des hommes.

Lors de son discours, la Ministre a constaté que les normes qui régissent la vie quotidienne dans notre société sont masculines. Le rôle imparti aux femmes comme étant la responsable de la vie familiale et éducative et celui de l'homme responsable de la vie publique et pourvoyeur matériel de la famille, sont encore bien ancrés dans les mentalités des sociétés occidentales.

Il est indispensable de promouvoir constamment le statut des femmes en donnant une visibilité aux fonctions et travaux exercées par les femmes. Le personnel du Ministère de la Promotion Féminine est uniquement composé de femmes. La Ministre appuie la nomination de femmes à des postes de décision, s'il y a candidatures féminines, par exemple ambassadrices, directrices d'école.

Les activités du ministère dépassent pourtant largement le cadre de la promotion des femmes.

Le ministère essaie par l'intermédiaire de ses activités de mettre en exergue d'autres images, des images actuelles, réelles de femmes et d'hommes. L'intégration du concept de l'égalité des femmes et des hommes, des filles et garçons, dans les mentalités de tous les membres de notre société doit se faire dès le plus jeune âge, chez les enfants des deux sexes, si plus tard, hommes et femmes puissent trouver un environnement équitable dans la vie professionnelle et dans la vie privée.

Dans le cadre du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, le Ministère de la Promotion Féminine a initié le projet « *Partageons l'égalité - Gläichheit delen* ». Le projet comporte 2 volets: 'Education à l'égalité' et 'Formation à l'égalité'. Le public cible du 1er volet: **Education à l'égalité** sont prioritairement les enfants de 4 à 6 ans qui fréquentent les classes de l'enseignement préscolaire obligatoire.

Le projet propose de commencer de manière très concrète par la transmission d'une éducation qui applique les principes du respect de l'égalité des femmes et des hommes. Ainsi, les enseignantes, aucun homme, (il n'y a que 15 hommes sur 585 enseignant-e-s dans l'enseignement préscolaire) sont d'abord sensibilisées à la pédagogie de l'égalité. Ce sont elles les actrices sur le terrain.

Le Ministère de la Promotion Féminine leur offre un encadrement mensuel qui comporte des éléments de formation théorique, d'information et d'échange d'expériences.

Ainsi les enseignantes:

- examinent de manière critique leur propre perception des rôles traditionnels
- s'informent sur les similitudes et les différences que les filles et les garçons rencontrent dans leur développement et leurs vies respectives
- réfléchissent régulièrement sur l'effet de leur travail
- participent à des formations continues
- choisissent un matériel didactique adapté à la pédagogie de l'égalité
- élaborent des unités pédagogiques dont l'objectif est l'éducation à l'égalité.

Les enseignantes sont sensibilisées au fait qu'un enfant peut se développer autrement, adopter un rôle divergeant du rôle imparti traditionnellement aux filles et aux garçons.

Elles sont invitées à réfléchir sur les formes de masculinité et de féminité et sur les différents types masculins et féminins.

Elles sont invitées en plus à mettre en question les normes qui régissent notre société. Celles qui participent actuellement au projet sont des bénévoles particulièrement intéressées au sujet.

Les partenaires au projet sont le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques, institut de formation des enseignants et le CID Femmes - Centre d'Information. et de Documentation pour Femmes - Thers Bodé.

Des formations transnationales ont lieu deux fois par an: une pour les enseignant-e-s et une autre pour les formateurs/trices.

Le matériel didactique élaboré traite du rôle des femmes et des hommes. Ainsi en 1996/97, des unités ont été préparé pour la fête des mères et des pères.

Pour la fête des mères, les enfants ont parlé de leur mère, de son travail quotidien, éventuellement de son travail rémunéré. Les réalités de vie des mères ont été mises l'une à côté de l'autre, par l'emploi de photos, de dessins, de récits, de jeux de rôles etc. Les enfants ont pu constater que les rôles différaient sensiblement. Il n'y avait pas de rôle stéréotypé de mère, ni de femme.

Cette même expérience a été répétée pour la fête des pères.

L'objectif est de montrer aux enfants que dans la vie de tous les jours, **les femmes et les hommes peuvent occuper des rôles différents, mais également respectables.**

Pendant l'année scolaire 97/98, les classes vont s'occuper du thème des professions.

Pour informer les enfants sur les professions de leurs parents, le projet a recouru à l'aide des élèves de la classe « Beaux Arts » du Lycée Technique des Arts et Métiers, qui va constituer un dossier de photographies de femmes et d'hommes au travail. Par cette action, il s'est déclenché dans ce lycée, dans quelques classes, une discussion sur l'égalité et les droits égaux des filles et des garçons.

Le matériel didactique est complété par les partenaires transnationaux qui sont:  
en Autriche: - le Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten,  
- le Charlotte Bühler Institut für praxisorientierte Kleinkindforschung.  
Ce dernier assure le suivi scientifique du projet.  
en Allemagne: - la Gleichstellungsstelle der Landeshauptstadt Saarbrücken  
en Belgique: - la Frauenliga de St Vith et d'Eupen.

L'objectif des actions transnationales est de composer un dossier pédagogique européen sur la transmission des rôles.

Par le projet, les enfants

- **vivent des expériences non influencées par des clichés traditionnels de comportement masculin et féminin**
- **élargissent leur champ d'expérience et développent leur personnalité**
- **font l'expérience de relations égales entre partenaires.**

L'objectif pédagogique du projet est le respect du droit des enfants de développer pleinement toutes leurs facultés, même si le comportement et le développement diffèrent des schémas traditionnels. Les enfants ont besoin d'un soutien ciblé pour trouver leur propre chemin dans la vie.

Il a été constaté que les parents, surtout les mères, ont manifesté leur intérêt pour le projet, notamment pour le déroulement de l'unité pédagogique sur la fête des mères. Certaines se sont inquiétées sur la manière dont les enfants allaient parler d'elles ou les présenter devant leurs camarades de classe. Le résultat pourtant était plus qu'encourageant. Les enfants étaient fort intéressé-e-s et participaient activement aux jeux de rôles. Ils/elles se sont aperçu-e-s des différences apparentes entre les vies de leurs mères, mais les ont appréciées de façon égalitaire.

Le travail ne peut pas se limiter à des actions ponctuelles, mais la pédagogie du genre doit devenir le fil conducteur de toute activité pédagogique.

Il était clair que le travail de l'école allait avoir des répercussions au sein des familles. Des parents avaient peur que leur enfant allait être endoctriné de façon à ne plus respecter le travail non rémunéré accompli en général par les mères. Or, le but du projet consiste essentiellement dans le développement d'un respect et d'un partage égalitaire de tout travail et du respect de toute personne, femme et homme.

Pour répondre aux besoins d'information des parents le projet prévoit un encadrement au niveau communal.

Ainsi les parents, mère et père:

- sont informé-e-s sur l'éducation à l'égalité
- reçoivent des suggestions, afin d'éveiller les intérêts de leurs enfants et de promouvoir leurs talents individuels

- sont invité-e-s à collaborer avec les enseignant-e-s.

Le fonctionnement du projet répond au mainstreaming du principe de l'égalité, concept établi à la conférence de Pékin et adopté par la Commission Européenne.

Les délégué-e-s communaux/ales à l'égalité, les commissions consultatives locales pour l'égalité des chances des femmes et des hommes et les commissions scolaires locales des communes participant au projet se chargent de l'encadrement local par l'organisation de cycles de conférences et de formation d'adultes (école des parents). Ce sont eux et elles qui aident les enseignantes à organiser des conférences, des expositions de livres, des visites dans des entreprises et des fêtes scolaires. Pourquoi ne pas élire une reine de football, ou bien un roi spécialiste en saut de corde?

Les enfants en profitent. Ils et elles font des expériences non conventionnelles et constatent que les activités de l'autre sexe nécessitent autant d'efforts que leurs propres activités. Ils et elles apprennent ainsi à en apprécier les performances.

Le projet a en effet donné aux délégué-e-s communaux/ales d'égalité un champ d'action visible. Il permet à des femmes, nommées à ce poste, de faire du thème de l'égalité un sujet de discussion au niveau local.

Les partenaires belge et autrichien vont adapter le projet et le transférer dans leurs régions. Au delà des partenaires belge, allemand et autrichien, le projet a suscité un vif intérêt dans d'autres pays.

Le champ d'action du 2e volet du projet: **Formation à l'égalité** est le monde de l'emploi. Il a pour but de **promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail**. Les partenaires sont les Ministères du domaine de la formation et de l'emploi, les organismes de formation, les chambres patronales et salariales et les syndicats.

Les activités sont les mêmes que pour le premier volet, sauf qu'elles s'adressent essentiellement à des adultes.

**\* les participant-e-s**

- suivent des cours de formation à l'égalité
- font l'expérience de relations égales entre partenaires au travail
- élargissent leur champ d'expérience et développent leur personnalité

**\* les responsables des ressources humaines: enseignant-e-s, patron-ne-s, syndicalistes, formateurs/trices**

- examinent de manière critique leur propre perception des rôles
- s'informent sur les similitudes et les différences que rencontrent les femmes et les hommes dans leur développement et dans leurs vies respectives
- réfléchissent régulièrement sur l'effet de leur travail
- participent à des formations continues
- actualisent leurs méthodes de formation en y intégrant l'aspect de l'égalité entre femmes et hommes

**\* les institutions: administrations, entreprises, syndicats, instituts et écoles de formations**

- **sont informés sur la formation à l'égalité**
- **reçoivent des suggestions afin d'offrir des formations respectant les intérêts et les talents individuels des adultes**
- **sont invités à intégrer le principe de l'égalité dans le développement de leur structure**

En collaboration avec les partenaires, le Ministère de la Promotion Féminine prépare depuis janvier 1997 une unité du projet de base de formation à l'égalité, destinée notamment aux formateurs et aux formatrices et aux enseignant-e-s de tout ordre d'enseignement. Les chambres professionnelles et les syndicats ont marqué leur accord pour intégrer ce module dans leurs offres de formation. Des formations-tests se sont déroulées en juin 1997.

La rapidité avec laquelle les partenaires nationaux ont accepté d'entreprendre des démarches concrètes est encourageante.

Les syndicats représentatifs LCGB (Letzebuenger Chreschtleche Gewerkschaftsbond, Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens) et OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Letzebuerg, Confédération syndicale indépendante du Luxembourg) élaborent un module de formation destiné aux besoins des secrétaires syndicaux/cales et des délégué-e-s syndicaux/ales à l'égalité dans les entreprises. (voir aussi sous article 3: Mécanismes de sauvegarde des droits de l'homme)

Outre les activités de formation, initiées dans le cadre du projet « Partageons l'égalité », le Ministère de la Promotion Féminine a également initié des formations à l'égalité à l'intention des animateurs/trices et moniteurs/trices des jeunes, des chefs de personnel de l'administration gouvernementale, tout comme à l'intention des formateurs/trices de l'Institut de Formation Administrative. (voir aussi sous Chapitre 11: Emploi)

**Le Service à la Condition Féminine de la Commune de Bettembourg, a lancé en octobre/novembre une campagne intitulée: Paternité - Emploi - Conciliation.**

Le Programme de la campagne comportait une série de conférences et de groupes de réflexion portant sur le rôle du père avant la naissance de l'enfant et après, son implication dans le travail des soins à accorder au bébé, les difficultés des pères monoparentaux, les droits de garde et de visite. Par la campagne il a aussi été essayé de sensibiliser les femmes à soutenir et à accepter le rôle actif du père. En outre une discussion sur un milieu de travail plus favorable à l'égard des contraintes familiales a été déclenchée. Une table ronde sur le thème « Un autre partenariat » a réuni des hommes et pères du monde politique, commercial et sportif. Le service à la condition féminine de cette commune a édité un guide sur le réseau de garde existant pour les enfants de tout âge dans la commune de Bettembourg.

**Les groupes de réflexion régionaux** qui ont été institués en 1996 par le Ministère de la Promotion Féminine ont continué et intensifié leurs travaux au cours de l'année 1997. Un nouveau groupe a été créé dans la région nord du pays. A côté



des réunions régulières dans les différentes régions les responsables des groupes se sont concertées à plusieurs reprises pour échanger leurs expériences et coordonner les travaux.

Les premières propositions et idées, remises à la Ministre de la Promotion Féminine, tournent autour des sujets suivants:

- la nécessité **d'intensifier l'information des femmes** sur tous les sujets qui les concernent
- des mesures en faveur d'une **meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle**
- des mesures relatives à une **meilleure intégration des femmes dans le monde du travail**
- une **meilleure adaptation des possibilités de garde d'enfants et de personnes dépendantes** aux besoins existants

Pendant le deuxième semestre 1997 les groupes de réflexions régionaux ont commencé à concrétiser leurs travaux en élaborant des modèles et propositions adaptables aux spécificités régionales et locales. Le premier thème choisi est la garde d'enfants et de personnes dépendantes.

En date du 1er octobre, la Ministre de la Promotion Féminine a présenté au Lycée technique des Arts et Métiers à un public d'élèves de 17 à 21 ans le **manuel scolaire: Droits égaux pour filles et garçons, femmes et hommes** qui a pour objet la diffusion de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Le 1er objectif du manuel est de sensibiliser les jeunes aux inégalités persistantes dans notre société à l'égard des filles et des femmes et d'adopter en conséquence un comportement de respect et d'équivalence à l'égard des filles. Le 2e objectif est de bien faire connaître leurs droits aux filles.

Le manuel a été distribué dans tous les lycées secondaires classiques et techniques. L'écho dans la presse écrite était considérable.

Le **CID-Femmes, "Centre d'Information et de Documentation pour Femmes Thers Bodé"**, conventionné avec le Ministère de la Promotion Féminine, agit au **niveau socioculturel**. Depuis le 8 mars 1997, les locaux du CID-Femmes se trouvent en plein centre ville de Luxembourg. Ceci assure l'accessibilité des services au grand public. Le stock de la bibliothèque se compose actuellement de quelque 6.000 livres, 650 CD's et 51 périodiques spécialisés en abonnement. Un archivage des articles ayant trait à la situation des femmes au Luxembourg parus dans la presse luxembourgeoise peut être consulté sur place. Le CID-info, journal périodique est publié 5 fois par an et largement diffusé. Le CID-info informe sur les activités culturelles ou sociales des femmes au Luxembourg ou dans les régions limitrophes, ainsi que sur l'évolution des projets européens dans le domaine de l'égalité des sexes en cours de réalisation au Luxembourg. Le CID- Femmes se spécialise actuellement dans l'acquisition de partitions musicales de compositrices. Il a organisé de nombreuses conférences, expositions et manifestations culturelles...

Des organismes féminins profitent des journées de « Porte Ouverte » pour s'informer et se documenter au CID-Femmes. Le CID-Femmes réalise

régulièrement des émissions radio. Les représentantes du CID-Femmes ont participé régulièrement aux réunions des organismes fédéraux féminins: Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) et LIDIA (Liaison - Discussion - Action).

Le CID-Femmes met ses locaux à la disposition d'autres groupes de femmes. En profitent: LIDIA, Rosa Lila asbl (association pour lesbiennes), le groupe de rédaction d'un livre regroupant des articles sur la situation des femmes au Luxembourg et MLF (Mouvement pour la Libération des Femmes).

Le CID-Femmes a institué 2 groupes de travail, dont le premier porte sur « l'Egalité des chances à l'école » et le deuxième sur « Femmes et Culture ». Le CID Femmes a participé au Fraësommet (Sommet pour l'emploi des Femmes). (voir plus loin sous article 11: Emploi)

**Le Ministère de la Culture** vient de publier en décembre 1997 un important ouvrage sur la participation des femmes dans le domaine politique. **L'ouvrage « Wenn nun wir Frauen auch das Wort ergreifen... »** (Quand nous les femmes prennent aussi la parole...) porte sur les femmes au Luxembourg de 1880 - 1950. Les sujets traités sont: l'éducation et l'instruction des jeunes filles, les femmes et la politique, les femmes et l'emploi, les femmes dans le sport et la culture, les femmes et le socialisme national. Le livre est l'oeuvre de 15 femmes autrices.

Les associations « **Rosa Lëtzebuerg** », « **Rosa Lila** » et « **Egalité** » défendant les intérêts des personnes homosexuelles, ont organisé en date du 15 octobre 1997 une table ronde intitulée « **Homosexualité - och zu Lëtzebuerg ?!** » (**L'homosexualité, elle existe aussi au Luxembourg?!**). Le Ministère de la Jeunesse, le Mouvement pour le Planning Familial et l'Education Sexuelle et l'asbl 1997 Année européenne contre le racisme, ont assuré le patronage de la manifestation qui avait pour objectif de lancer un débat public sur l'acceptation de l'homosexualité par la société en général. La manifestation révélait comment les femmes et hommes homosexuel-le-s sont forcé-e-s à jouer au cache-cache, quelles difficultés ils et elles rencontrent dans la vie quotidienne et quels sont les obstacles auxquels ils et elles se heurtent.

\* \* \* \* \*

En 1997, le Ministère de la Promotion Féminine a conclu des **conventions avec les gestionnaires des centres d'accueil pour femmes** suivants:

- Conseil National des Femmes Luxembourgeoises a.s.b.l.
- Femmes en Détresse a.s.b.l.
- Fondation Maison de la Porte Ouverte
- Fondation Pro Familia
- Noémi a.s.b.l.

Les centres accueillent des femmes seules ou avec enfants en hébergement jour et nuit. Les femmes sont confrontées à des situations de détresse, telles que problèmes de violence, de dissociation familiale, de logement, de surendettement, de grossesse problématique, de détresse sociale, etc.

Dans une première phase, les femmes sont accueillies avec leurs enfants dans des maisons où un encadrement éducatif est offert durant la journée. Après une phase de stabilisation, les femmes ont la possibilité de profiter, durant une période limitée, des logements dits de deuxième phase, où le personnel des centres d'accueil pour femmes assurent un suivi. Ces logements sont mis à disposition des femmes moyennant un loyer adapté à leurs ressources jusqu'à ce que le processus d'autonomisation leur permette de réintégrer un cadre de vie non protégé.

En 1997, 342 femmes avec 363 enfants ont transité dans les centres d'accueil. 252 demandes d'admission sont restées sans suite, soit par manque de place, soit que les demandes ont été annulées. En 1996, les centres avaient accueilli 296 femmes et 342 enfants; 297 demandes étaient restées sans suite. En 1995, ils avaient accueilli 262 femmes et 298 enfants; 337 demandes étaient restées sans suite.

Centres d'Accueil 1997	Femmes accueillies	Enfants accueillis	Problèmes de violence	Problèmes familiaux	Problèmes de logement	Autres	Demandes non satisfaites
<b>Porte Ouverte</b>							
Total:	148	196	50	37	47	14	117
Hôtel Maternel	18	17	7	3	8		
Paula Bové	57	65	21	5	18	13	
Sichem et Maison Rouge	16	31	10	2	4		
Annexe Jeunes Mamans	12	13	1	7	3	1	
2e phase	45	70	11	20	14		
<b>Femmes en Détresse:</b>							
Total	66	82	56				24
Refuge	56	63	56				24
2e phase	10	19					
<b>Femmes en Détresse:</b>							
Medercheshaus	43		41			2	
<b>Conseil National des Femmes: Foyer Sud</b>	48	41	33	3	11	1	12
<b>Pro Familia</b>	35	41	8	15	11	1	85
<b>Noemi</b>							
Total:	2	3			1	1	14
Noemi-Accueil	1	2					
2e phase	1	1			1	1	14
<b>Total</b>	<b>342</b>	<b>363</b>	<b>188</b>	<b>55</b>	<b>70</b>	<b>19</b>	<b>252</b>

En dehors de l'accueil proprement dit et du suivi social des sortantes, certains centres d'accueil pour femmes offrent des services de consultation, d'information et de garderie.

En 1997, l'asbl « Femmes en détresse » a ouvert le refuge pour filles « Medercheshaus ». Ce foyer d'accueil et de dépannage accueille, jour et nuit, des filles âgées entre 12 et 21 ans, qui vivent des situations de détresse.

Le bureau d'information du « Medercheshaus » est ouvert pendant trois demi-journées par semaine et reçoit des filles qui ont des problèmes familiaux, scolaires, qui sont dans des situations de détresse physique ou psychique ou qui ont subi des abus sexuels. Il accueille également les personnes de confiance des jeunes filles: mère, ami-e-s, membres de la famille.

Pendant l'année 1997, le bureau d'information du « Medercheshaus » a reçu 2.899 appels téléphoniques; il a pris 155 rendez-vous et il a offert 85 consultations individuelles.

Les collaboratrices du « Medercheshaus » ont organisé des ateliers sur le thème "Neen as Neen" (Non c'est Non) dans plusieurs écoles de l'enseignement primaire et postprimaire et dans une maison des jeunes. Elles ont organisé des formations sur le sujet de "l'abus sexuel" pour un groupe d'agents des forces de l'ordre.

Au cours de l'année 1997, la **Fondation Maison de la Porte Ouverte** a enregistré en comparaison aux années précédentes, une augmentation du nombre de femmes en détresse de nationalités étrangères, notamment de femmes immigrées d'ex-Yougoslavie. Le service a dû faire face à de nombreuses situations de surendettement.

Les demandes de consultations du centre d'accueil et de consultation de la **Fondation Pro Familia** ne cessent d'augmenter. La plupart des consultations ont lieu dans le cadre des activités du foyer pour femmes et mènent souvent à une admission au foyer ou à une orientation vers d'autres services compétents.

Depuis la campagne « lutte contre la violence envers les femmes » organisée en 1993, la directrice de la Fondation Pro Familia donne régulièrement des cours de formation sur le problème de la violence conjugale à l'Ecole de Gendarmerie et de Police.

En 1997, le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) a commémoré le 10 anniversaire de son "**Foyer Sud - Fraen an Nout**" (femmes en détresse). Par l'intermédiaire du Foyer Sud, le CNFL a participé aux premiers travaux du nouveau centre européen pour la promotion d'une politique contre la violence, créé par le Lobby Européen des Femmes. Actuellement le taux d'occupation de ce foyer qui dispose de 12 places et de 5 appartements deuxième phase est de 76%.

Le foyer de l'asbl **Noémi** dispose de 3 places. Le taux d'occupation de ce foyer est de 112%. L'asbl Noémi offre des renseignements dans le domaine de l'accouchement anonyme et de l'adoption.

## ARTICLE 6

*Les Etats parties prennent les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour réprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.*

Les dispositions législatives en vigueur dans le domaine ont été expliquées dans le rapport initial de 1996.

**Un axe de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne a été la lutte contre la violence à l'égard des femmes avec comme objectif prioritaire la lutte contre le trafic des femmes.**

Dans le cadre du suivi de la Conférence de La Haye du 26 avril 1997, le Luxembourg a pris l'initiative de préparer une **campagne de prévention et d'information** de l'Union Européenne et des Etats Unis d'Amérique sur **la lutte de la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle dans les pays d'origine**. Plusieurs groupes de travail se sont réunis et des séminaires ont eu lieu. La réalisation d'une campagne en Pologne et en Ukraine est prévue sous les Présidences britannique et autrichienne. Il s'agit d'informer les jeunes filles des pays d'origine sur les risques liés à l'immigration.

D'ailleurs le **Parlement européen** propose de déclarer l'année 1999 comme « **Année européenne de lutte contre la violence à l'égard des femmes** ».

**Au Luxembourg**, l'ouverture d'un **service d'accueil pour prostituées** est prévu pour l'année 1998. Une de ses missions sera de fournir l'encadrement nécessaire aux jeunes victimes de la traite.

Les services comprendront aussi les offres suivantes:

- conseils psychosociaux
- information et aide juridique
- soins et consultations au plan médical incluant la prévention et le dépistage de maladies sexuellement transmissibles

Une conférence publique, organisée par l'ONG féminine **LIDIA** (Liaison, Discussion, Action), sur le thème de la prostitution a connu une grande affluence.

Dans le passé récent, la **Police** a pris un certain nombre de **mesures concrètes dans le domaine de la prévention et de la répression de la violence contre les femmes**.

Ces mesures se situent à trois niveaux, à savoir:

- au niveau de la formation du personnel
- au niveau de la prévention
- au niveau de la répression

## **Formation du personnel policier:**

- formation de base à l'Ecole de Gendarmerie et de Police:

Un cours de 6 séances intitulé « violences contre les femmes » a été introduit en 1994. En outre, le programme de la formation dispensée aux candidats sous-officiers comporte plusieurs exposés sur le thème en question, présentés par des conférenciers/ières en provenance du secteur privé: des foyers Porte Ouverte, Centre familial Bethlehem, Femmes en détresse asbl et de médecins. Le cours intitulé « Comportement en situation de violences » comporte un exercice pratique relatif à l'intervention policière en milieu familial en cas de violences physiques.

- formation continue:

Le personnel des sections et groupes de recherches a suivi un cours intitulé « Kognitives Interview » (interview cognitif). Cette formation, organisée par la Police et la Gendarmerie en collaboration avec la « Fondation Kannerschlass Suessem » avait pour but d'apprendre à utiliser une technique d'interview de personnes victimes d'infractions graves (personnes maltraitées, agressées, abusées sexuellement ...) qui garantit une plus grande fiabilité de la déclaration tout en minimisant tant que possible les effets traumatisants pouvant résulter d'une telle audition.

Le personnel en question a suivi, fin novembre 1997, une formation de trois jours portant sur la première audition, enregistrée moyennant vidéo, d'un enfant mineur victime d'abus sexuel. Au cours des dernières années, plusieurs membres des sections et groupes de recherches ont participé au séminaire « Sexuelle Gewaltdelikte » (délits de violence sexuelle) à la Landespolizeischule du Baden-Württemberg (Fribourg). Le thème de la violence sexuelle est un élément de la formation continue du personnel policier.

## **Prévention:**

La Gendarmerie et la Police ont élaboré un dépliant comportant des conseils destinés aux parents pour les aider à protéger leurs enfants contre des actes d'abus sexuel. Ces dépliants ont été distribués dans les écoles. Ils sont déposés à la réception respectivement dans les salles d'attente des commissariats de Police aux fins de sensibiliser le public.

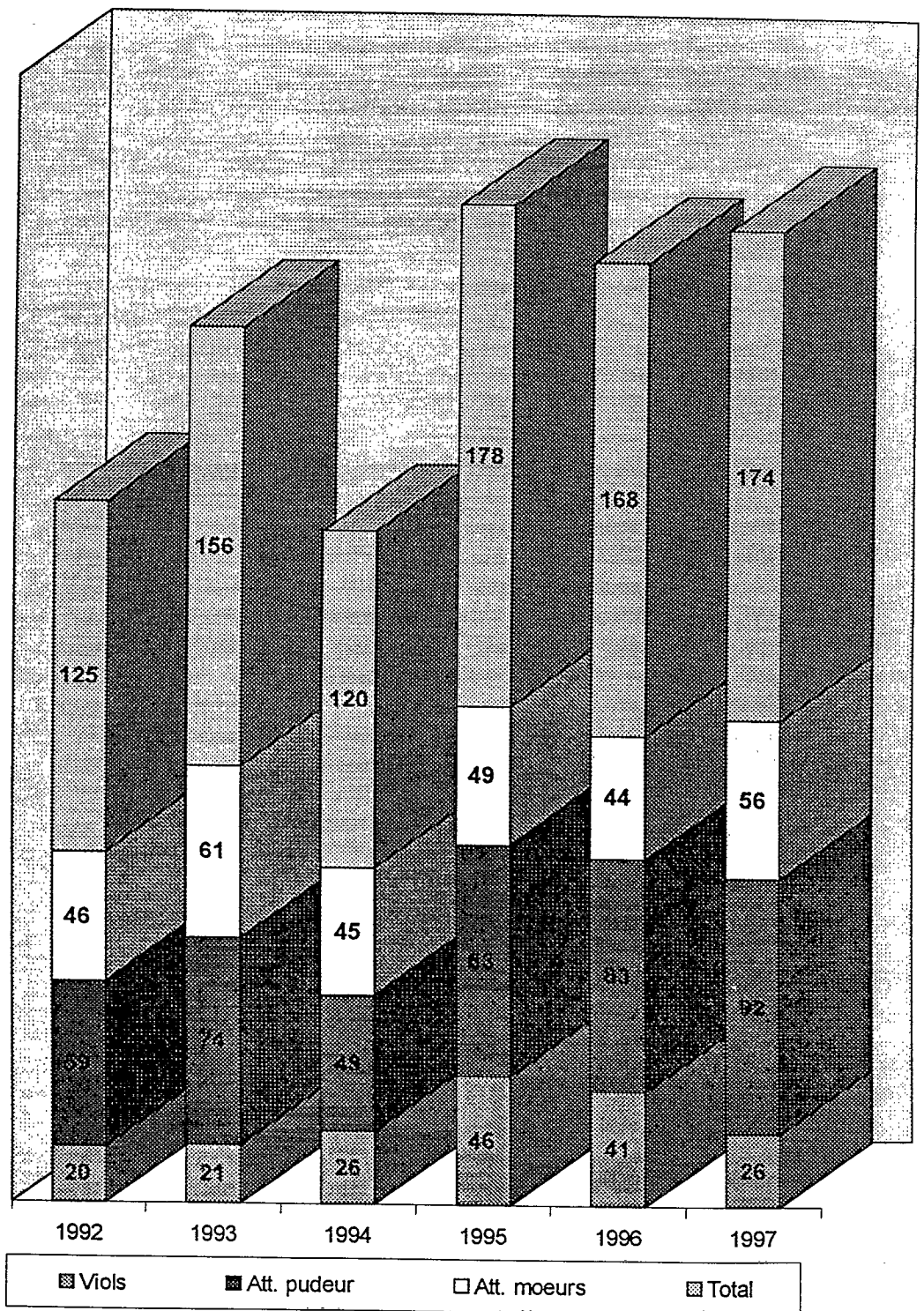
## **Répression:**

En cas de plainte pour violences sexuelles à l'égard d'une femme, l'enquête judiciaire est d'office confiée à la section ou au groupe de recherches territorialement compétent. Celui-ci procède aux constatations nécessaires, mène l'enquête et établit le procès-verbal. Pour l'audition de la victime, les enquêteurs se font assister par du personnel policier de sexe féminin.

## **Statistiques:**

Il est à noter que les statistiques disponibles ne comportent aucune différenciation concernant le sexe des victimes de crimes et délits enregistrés par les forces de l'ordre.

# Evolution des Affaires de Moeurs 1992 - 1997



## **Les atteintes contre les personnes**

Pour ce qui concerne les crimes et délits contre les personnes, on note les évolutions suivantes :

- une hausse des homicides et tentatives d'homicides;
- une baisse des menaces;
- les coups et blessures volontaires sont en forte baisse par rapport à l'année 1996 tant en ce qui concerne les coups et blessures ayant entraîné une incapacité de travail qu'en ce qui concerne les coups et blessures sans incapacité de travail;
- les atteintes aux mœurs subissent une légère baisse dans toutes les rubriques; outrages publics aux bonnes mœurs, attentats à la pudeur et viols;
- tout comme les années précédentes il n'a pas été constaté de proxénétisme agressif avec la criminalité accompagnante. Par contre l'aspect sanitaire continue à poser un problème compte tenu de la progression des maladies sexuelles et notamment du Sida;

Les Forces de l'Ordre ont enregistré des prostituées, (134 pour 1993, 175 pour 1994, 176 pour 1995 et 381 pour 1996) « travaillant » soit sur la voie publique, soit dans des hôtels. Elles ont également constaté une baisse du nombre des prostituées travaillant dans la rue. La prostitution semble se déplacer dans les appartements et hôtels (588 prostituées pour 1997 contre 128 pour 1996 et 81 pour 1995).

### **Affaires de proxénétisme**

1991	16
1992	6
1993	10
1994	9
1995	8
1996	12
1997	4



## ARTICLE 7

*Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit :*

*a) De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;*

*b) De prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;*

*c) De participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie politique et publique du pays.*

Le Gouvernement maintient la réserve formulée lors de la ratification de la Convention dont la teneur est la suivante:

« L'application de l'article 7 n'affectera pas la validité de l'article 3 de notre Constitution concernant la transmission héréditaire de la couronne du Grand-Duché de Luxembourg conformément au pacte de famille de la maison de Nassau en date du 30 juin 1783, maintenu par l'article 71 du Traité de Vienne du 9 juin 1815 et expressément maintenu par l'article premier du Traité de Londres du 11 mai 1867. »

Le Grand-Duc a cependant marqué Son accord de principe avec la proposition ministérielle de voir changer l'article 3 de la Constitution concernant la transmission héréditaire de la couronne du Grand-Duché de Luxembourg.

### Elections

Le Ministère de l'Intérieur, sous la compétence duquel sont organisées les élections communales, exécute ses missions sans risque de discrimination conformément aux lois et règlements régissant les différentes matières, textes qui sont aussi bien applicables aux femmes qu'aux hommes.

Ce ministère envisage de visualiser davantage la représentation des deux sexes en faisant établir pour les prochaines élections des statistiques séparées pour femmes et hommes.

En outre, le règlement grand-ducal relatif au congé politique des élus locaux a été modifié par le règlement grand-ducal du 19 avril 1994 de sorte que le droit à l'indemnisation pour congé politique a été étendu aux « personnes sans profession ne bénéficiant pas d'un régime statutaire » et aux « personnes exerçant une activité professionnelle à temps partiel ». Etant donné que ce sont avant tout les femmes qui profitent de cette modification réglementaire il se

pourrait que ce texte contribue éventuellement à inciter un plus grand nombre de femmes à poser leur candidature lors des élections de 1999.

## Emplois publics et fonctions publiques

A compétences égales les femmes sont engagées au même titre que les hommes aux différents postes de la fonction publique.

### Concentration des fonctionnaires de toutes carrières confondues et travaillant à plein temps

Source: APE (Administration du Personnel de l'Etat)

Rubriques	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
				pourcentages en lignes			pourcentages en colonnes		
Administration Générale	3 145	892	4 037	77.9	22.1	100.0	42.7	30.2	39.2
Magistrature	69	69	138	50.0	50.5	100.0	0.9	2.3	1.3
Force Publique	1 245	44	1 289	96.6	3.4	100.0	16.9	1.5	12.6
Enseignement	2 483	1 926	4 409	56.3	43.7	100.0	33.7	65.4	42.7
Fonctions spéciales	10	3	13	77.0	23.0	100.0	0.1	0.1	0.1
Douanes	413	15	428	98.0	2.0	100.0	5.7	0.5	4.1
<b>Total</b>	<b>7 365</b>	<b>2 949</b>	<b>10 314</b>	<b>71.4</b>	<b>28.6</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

\* Y compris les stagiaires

### Administration Générale

Source: APE

Carrières*	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
				pourcentages en lignes			pourcentages en colonnes		
Supérieure	472	91	563	83.8	16.2	100.0	15.0	10.2	14.0
Moyenne	1 017	452	1 469	69.2	30.8	100.0	32.3	50.7	36.4
Inférieure	1 656	349	2 005	82.5	17.5	100.0	52.7	39.1	49.7
<b>Total</b>	<b>3 145</b>	<b>892</b>	<b>4 037</b>	<b>77.9</b>	<b>22.1</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

\* Y compris les stagiaires

La plupart des femmes sont occupées au niveau de la carrière moyenne de l'Administration Générale.

### Enseignement

Source: APE

Carrières*	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
				pourcentages en lignes			pourcentages en colonnes		
Supérieure	1 316	588	1 904	69.1	30.9	100.0	53.0	30.5	43.2
Moyenne	1 147	1 315	2 462	46.6	53.4	100.0	46.1	68.3	55.8
Inférieure	20	23	43	46.5	53.5	100.0	0.9	1.2	1.0
<b>Total</b>	<b>2 483</b>	<b>1 926</b>	<b>4 409</b>	<b>56.3</b>	<b>43.7</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

\* Y compris les stagiaires

La présence féminine est la plus forte dans la carrière moyenne de l'enseignement préscolaire et primaire.

### Personnel de direction des lycées secondaires publics:

8 lycées secondaires classiques:

17 personnes dans le cadre de la direction

13 hommes (76,5%)

4 femmes (23,5%): 3 directrices, 1 directrice-adjointe

4 lycées secondaires techniques:

38 personnes dans le cadre de la direction

33 hommes (87%)

5 femmes (13%): 1 directrice, 4 directrices-adjointes

C'est en 1997 qu'a été nommée la première directrice d'un lycée secondaire technique.

### Le personnel enseignant dans l'enseignement primaire

age	primaire femmes	primaire hommes	total	préscolaire femmes	préscolaire hommes	total	total
<30	248	97	345	140	2	142	
30-39	168	160	328	139	13	152	
40-49	324	251	575	73		73	
50-->	324	295	619	3		3	
maitresses de jardin d'enfant				215		215	
total	1064	803	1867	570	15	585	2452

### Personnel des juridictions administratives:

La Cour administrative et le Tribunal administratif ont été institués début 1997.

Cour administrative:

5 juges: 1 femme vice-présidente; 1 femme conseillère

Tribunal administratif:

7 juges: 1 femme première juge; 1 femme juge

Total: 12 juges dont 4 femmes

### Organismes non gouvernementaux

La présence des femmes membres d'associations et d'organisations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique n'est pas documentée statistiquement.

En vue de l'année des élections communales, législatives et européennes en 1999, le **Conseil National des Femmes Luxembourgeoises** s'est donné pour objectif d'attirer l'attention des partis politiques sur le chapitre 7 du Plan d'Action 2000

« Les femmes et la prise de décisions ». Le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises veillera avec ses organisations affiliées dans quelle mesure les partis politiques revoient leurs structures et procédures afin d'éliminer tous les obstacles entravant directement ou indirectement la participation des femmes.

Le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises note avec intérêt que dans son **Plan d'Action 2000** le Gouvernement a souligné que **les femmes devraient participer pleinement et paritairement aux processus de présentation de candidatures électorales ou de nomination.**

Le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises se réjouit tout particulièrement que le Gouvernement appuie expressément l'initiative de politique communale d'égalité de chances entre femmes et hommes lancée par le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises et qui consiste à **soutenir les délégué-e-s communaux/ales d'égalité** dans leurs efforts. Il constate que malheureusement un nombre trop élevé de communes n'ont pas encore réservé une suite favorable à cette initiative et très peu ont entrepris des actions concrètes.

Le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises a lancé une **enquête sur la représentation des femmes dans les commissions consultatives communales au niveau national.**

(voir aussi sous article 3: Mécanismes de sauvegarde des droits de l'homme)

## ARTICLE 8

*Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.*

Les femmes accèdent sur un pied d'égalité avec les hommes aux fonctions internationales. Au cours de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne nombreuses étaient les femmes fonctionnaires à assurer la direction de groupes de travail, de comités, de compétences au niveau européen et international.

### **Représentation des femmes dans les organes de prise de décision du Ministère des Affaires étrangères**

niveau politique: Ministre des Affaires Etrangères (homme)  
Secrétaire d'Etat aux Affaires Etrangères (femme, nommée en février 1998)

niveau fonctionnaire dirigeant: Ambassadeur ou Directeur  
22 personnes dont trois femmes  
(2 femmes nommées en février 1998)

corps diplomatique (total): 60 personnes dont neuf femmes

La proportion accrue des femmes dans le recrutement des membres du corps diplomatique au courant des dernières années et dans les années à venir devrait permettre à terme une meilleure représentation des femmes dans les organes de prise de décision du Ministère des Affaires Etrangères.

### **Actions et mesures futures envisagées pour la mise en oeuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**

Dans le cadre des manifestations de célébration du 50ème anniversaire de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le Ministère entend lancer des actions d'information et de sensibilisation au respect des droits de l'homme, y compris en ce qui concerne l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

## **Projets luxembourgeois de coopération au développement visant la promotion des femmes**

Le Service de la coopération luxembourgeoise accorde une importance particulière à la promotion des femmes dans de nombreux projets bilatéraux et autres, surtout dans les domaines de la santé et de l'éducation. Dans le processus de l'identification et de l'élaboration de tous les projets, les aspects d'égalité bénéficient d'une attention particulière.

D'ailleurs la loi du 6 janvier 1996 prévoit la promotion de la condition féminine comme un des vecteurs dans les pays en développement ou le fonds de la coopération au Développement peut intervenir. En plus lorsqu'une organisation non gouvernementale agréée présente un programme ou projet, le ministre peut accorder à cette organisation dans les limites des moyens budgétaires disponibles, un cofinancement ou donation globale s'élevant jusqu'à un seuil d'intervention de trois cents pour cent de l'apport financier investi par cette organisation dans le programme ou projet.

### **a) Projets bilatéraux**

#### **Mali - Alphabétisation fonctionnelle et promotion des femmes en zone périurbaine de Bamako: quartier de Lassa**

Depuis janvier 1998, le Grand-Duché de Luxembourg finance un projet bilatéral au Mali pour un montant de 20.000.000.-FLUX qui vise la promotion multiforme de groupes de femmes analphabètes en zone périurbaine à travers l'alphabétisation, la formation professionnelle et l'éducation socio-sanitaire.

#### **Tunisie- Appui à l'artisanat féminin**

Depuis juillet 1997, le Grand-Duché de Luxembourg finance un projet bilatéral en Tunisie, pour un montant de 15.800.000.- FLUX qui vise à contribuer au développement de la production, de la qualité et des moyens de commercialisation de l'artisanat féminin par la mise en place d'un dispositif de collecte et d'exposition vente de la production des femmes artisanes.

Au mois de juin 1997, le Grand-Duché a marqué son accord pour financer un projet bilatéral qui vise à doter l'Union nationale de la Femme tunisienne d'un Centre de Formation professionnelle pilote qui puisse offrir aux jeunes filles en rupture de scolarité du quartier de la Médina de Tunis une formation professionnelle de qualité dans les domaines de la couture, de la bijouterie et de la peinture sur céramique. Le budget du projet, en ce qui concerne la contribution financière luxembourgeoise, s'élève à 19 millions de francs et sa durée est estimée à 18 mois.

## **b) Projets multilatéraux**

### **Contributions budgétaires à l'UNIFEM**

Les contributions que le Luxembourg verse aux ressources budgétaires du Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme (UNIFEM) sont en augmentation constante. Elles atteignent 14 millions en 1998, contre 10 millions flux en 1997 et 8 millions en 1996.

### **Nicaragua - promotion économique et politique des femmes au niveau local**

L'UNIFEM soutient une ONG locale (CENZONTLE) qui propose des crédits à des femmes issues de milieux défavorisés et tenant des micro-entreprises. L'objectif est de donner davantage de formation et de pouvoir économique aux femmes nicaraguayennes, afin d'améliorer leur niveau de vie et celui de leur famille. Le Luxembourg a financé cette activité en 1997 avec une contribution de 6'689'600 flux.

### **Burkina Faso - Production de beurre de karité**

L'UNIFEM soutient par ce projet d'une durée de 3 ans les femmes productrices de beurre de karité en accroissant leurs capacités productives ainsi que la demande du beurre de karité sur les marchés internationaux. Le Luxembourg a financé en 1997 ce projet pour un montant de 10'090'900 flux.

### **El Salvador - femmes et démocraties locales**

L'UNIFEM souhaite accroître la participation des femmes à l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques communales, dans six villages du El Salvador, par des projets de sensibilisation et de formation des femmes. Le Luxembourg a financé ces activités en 1997 par un montant de 5'320'000 flux.

## **c) Projets cofinancés d'organisations non gouvernementales**

Le Ministère des Affaires étrangères a cofinancé en 1996 plusieurs projets de promotion des femmes de différentes organisations non gouvernementales.

### **Projet de lutte contre l'excision des femmes au Mali**

En 1997, le Ministère des Affaires étrangères et de la coopération a donné son accord de principe pour financer un projet de lutte contre l'excision des filles et femmes au Mali pour un montant de 20.000.000.-LUF. Le volet «formation» sera cofinancé par le Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP)

## ARTICLE 9

*1. Les Etats parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.*

*2. Les Etats parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.*

Les dispositions législatives en vigueur ont été explicités dans le rapport initial.

Lors de l'examen du rapport initial et du 2e rapport périodique en juillet 1997, les informations fournies pour l'article 9 n'ont donné lieu à aucune observation de la part du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.



## ARTICLE 10

*Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:*

*a) Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;*

*b) L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;*

*c) L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;*

*d) Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;*

*e) Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;*

*f) La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;*

*g) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;*

*h) L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.*

Dans sa lettre du 6 octobre 1997 la Ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle informe qu'elle a désigné une personne chargée de coordonner les activités du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle en matière de promotion féminine et d'égalité des chances.

En outre 12 lycées secondaires ont désigné un-e **correspondant-e à l'égalité des chances** chargé-e de l'information et de la mise en oeuvre des actions d'égalité du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle dans leur lycée secondaire respectif.

## **Orientation professionnelle**

**Enquête des promoteurs luxembourgeois du projet « fem-training-net », réalisé dans le cadre du projet européen LEONARDO, au sujet des besoins d'action en matière de formation et d'égalité des chances:**

L'offre de formation et l'offre d'emploi pour les femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi, les monoparentales, les femmes avec enfants, les jeunes femmes sans qualification professionnelle est considérée comme insuffisante. S'y ajoute un déficit au niveau de l'information accessible aux femmes, des barrières structurelles rendant difficile l'accès des femmes à la formation professionnelle et à certaines professions, notamment les formations techniques, les possibilités réduites pour les femmes de réaliser des carrières professionnelles.

Autres facteurs fréquemment évoqués, regroupant un quart des difficultés classées dans cette catégorie sont: l'influence des normes sociales et des valeurs régissant notre société qui n'accordent aux femmes que des rôles professionnels traditionnels et forts limités; que ce soient les clichés véhiculés par les processus de socialisation et la tradition, par l'éducation, par les dispositifs d'orientation et de formation, par l'attitude des parents à l'égard de leurs enfants, par les attitudes des hommes-employeurs préférant engager des hommes au détriment des femmes, ou encore par l'attitude de certains formateurs pour accueillir des jeunes femmes en formation. S'y ajoute la différenciation fréquente des choix professionnels en fonction du sexe faite par les parents pour leurs enfants.

Les femmes elles-mêmes sont porteuses de facteurs inhibiteurs: manque de confiance en soi, désintérêt pour certaines professions et certains domaines économiques, manque de motivation et parfois manque de qualification et d'expérience. Les femmes peuvent être découragées en comparant les avantages, tels salaire, carrière, domaine d'activité,.. et les désavantages tels frais résultant d'une activité professionnelle pour le budget familial et la garde des enfants, la situation fiscale, l'organisation journalière..., liés à une éventuelle activité économique. Les désavantages sont considérés comme facteur de désincitation pour une participation au marché du travail.

Différentes études et enquêtes réalisées par le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle ont donné des résultats intéressants.

## **Enquête réalisée en collaboration avec l'Institut Supérieur de Technologie et l'ONG LIDIA dans le cadre d'une action de sensibilisation au sujet de l'intégration des jeunes filles des classes terminales de l'enseignement secondaire classique et de l'enseignement secondaire technique dans des formations et métiers techniques**

Date de l'enquête : mai 1997.

175 jeunes femmes ont renvoyé le questionnaire.

Les jeunes femmes ont été interrogées sur les sujets suivants:

1. l'intention de continuer les études
2. le domaine des futures études
3. le lieu des futures études
4. la motivation du choix
5. les institutions ou personnes ayant motivé les jeunes filles à suivre des études supérieures
6. l'information sur les possibilités d'études
7. la vie professionnelle
8. les perspectives d'une jeune femme ayant choisi un métier/une formation dans le domaine technologique
9. l'influence de la présence d'un enfant sur la vie professionnelle

### **Répartition des réponses par établissement scolaire:**

établissement	??	LGE	LTAM	AL	LGL	LTE	ECG	LTML	LTA	LCD	LMR	LRS	LN	LTC	LHC	LTMA	LTB
réponses	6	13	8	12	12	9	31	3	2	16	12	10	12	2	28	1	1

### **L'intention de continuer les études**

oui	136	76%
non	22	12%
pas encore décidée	20	11%

### **Les domaines des futures études**

médecine	13	7%
sciences naturelles	15	8%
sciences humaines	34	18%
langues	16	8%
sciences économiques	19	10%
domaine technologique	11	6%
éducatrice graduée, assistante sociale	17	9%
institutrice	46	24%
autres:	18	10%

### **Les lieux des futures études**

au Luxembourg	79	45%
à l'étranger	95	55%

Le Luxembourg ne dispose que d'un cycle universitaire réduit de une ou de deux années d'études universitaires. Ainsi les étudiant-e-s sont obligé-e-s de fréquenter des universités étrangères.

### La motivation du choix

intérêt personnel	146	83%
bonnes perspectives sur le marché de l'emploi	26	15%
autres:	4	2%

### Les institutions ou personnes ayant motivé les jeunes filles à suivre des études supérieures

propre initiative	145	69%
mes parents ou proches	36	17%
mes enseignant-e-s	9	4%
mes collègues	12	6%
les services d'orientation scolaire et professionnelle	5	2%
autres	2	1%

### L'information sur les possibilités d'études

bonne	22	14%
satisfaisante	70	44%
non satisfaisante	67	42%

### La vie professionnelle

travailler en tant qu'indépendante	54	34%
travailler dans une équipe	103	66%

### Les perspectives d'une jeune femme ayant choisi un métier/une formation dans le domaine technologique: égalité des chances pour les femmes au niveau:

	oui		non	
des études	161	94%	11	6%
du marché de l'emploi	32	19%	139	82%
de la reconnaissance sociale	68	40%	102	60%
<b>Si non, pourquoi?</b>				
préjugés	134	60%		
problèmes physiques	23	10%		
tâches familiales	57	26%		
autres	9	4%		

## L'influence de la présence d'un enfant sur la vie professionnelle

Je continuerai de travailler à plein temps	32	16%
Je cesserai de travailler	4	1%
Je continuerai de travailler à temps partiel	60	29%
pause de travail: 1 an	34	17%
pause de travail: plus longue	31	15%
pause de travail: jusqu'à la scolarisation de l'enfant	45	22%

### Accès

L'accès des filles aux différents ordres d'enseignement est en principe égal à celui des garçons. On constate pourtant que malgré des actions de sensibilisation des filles aux études techniques, elles sont nombreuses à se diriger vers des formations professionnelles traditionnellement féminines: vendeuse, secrétaire, coiffeuse.

### Elimination des stéréotypes

La Ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle se propose d'instituer un **comité de lecture** qui va analyser toute publication du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle sous l'optique de la non transmission de stéréotypes.

Le projet « **Partageons l'égalité - Gläichheet delen** » du Ministère de la Promotion Féminine prévoit de sensibiliser dans son volet 1: Education à l'égalité, les enfants de l'enseignement préscolaire (4 à 6 ans) au respect du genre et dans son volet 2: Formation à l'égalité, d'informer les formateurs/trices à adopter des approches pédagogiques différentes à l'égard des femmes qu'à l'égard des hommes. (voir article 5: Modèles de comportement).

Les enseignantes participant au projet suivent des cours de formation continue dans le domaine de la pédagogie épiciène.

### Octroi de bourses et autres subventions

L'octroi des bourses et subsides se fait indépendamment du sexe.

Dans le relevé ci-après sont repris les étudiants ayant postulé une aide financière de l'Etat.

Date d'arrêt du relevé: 15.12.1996.

Les spécialités avec plus de 50 % de femmes sont marqués en gras.

Les spécialités avec plus de 80 % de femmes sont marqués en gras et en italique.

Les étudiants luxembourgeois par spécialité et par sexe suivant le relevé de l'annuaire statistique du Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaire:

spécialité	femmes	% fem.	hommes	% hom.	total
agronomie,	10	38	16	62	26
architectes, arch. d'intérieur, paysagistes	75	48	80	52	155
arts	65	53	58	47	123
<i>assistants sociaux</i>	42	79	11	21	53
biologistes	25	44	32	56	57
chimistes	23	40	34	60	57
droit	116	52	105	48	221
forestiers	3	38	5	63	8
géographes, géologues	15	50	15	50	30
histoire, archéologie	35	50	35	50	70
informaticiens	1	2	58	98	59
ingénieurs civils	35	9	364	91	399
ingénieurs, formation courte	4	11	32	89	36
lettres et philosophie	131	60	87	40	218
mathématiques	11	24	34	76	45
médecins et paramédicaux	150	52	136	48	286
musique	9	43	12	57	21
<i>enseignants primaire et préscolaire</i>	208	81	48	19	256
éducateurs diplômés	14	70	6	30	20
<i>pédagogues curatifs</i>	18	86	3	14	21
<i>logopédie</i>	11	100	0	0	11
pédagogues	26	67	13	33	39
aspirants professeurs de l'ens. secondaire	166	58	122	42	288
physique	6	14	38	86	44
pilotes de ligne	0	0	3	100	3
psychologie	91	73	33	27	124
sciences de la communication	43	48	47	52	90
sciences économiques, type long	112	29	270	71	382
sciences économiques, type court	11	50	11	50	22
sciences politiques	15	47	17	53	32
sociologie	14	41	20	59	34
théologie	8	73	3	27	11
tourisme	9	75	3	25	12
traducteurs interprètes	31	79	8	21	39
TOTAL	1533	47	1759	53	3292

## Programmes d'éducation et d'alphabétisation

L'accès aux programmes est ouvert à toute personne indépendamment du sexe.

### Abandon des études

#### Analyses statistiques des résultats scolaires:

A court et à moyen terme, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle s'est fixé les objectifs suivants au niveau de l'analyse de la participation des filles et des femmes aux formations.

#### Statistiques de base:

Dans le cadre du projet « indicateurs », le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle prévoit la ventilation par sexe des statistiques de base au niveau des élèves et au niveau de l'administration du système éducatif en vue d'appliquer les indicateurs de l'OECD pour les systèmes d'enseignement.

#### Enquêtes et analyses:

Les enquêtes et analyses porteront sur les thèmes suivants:

- Choix scolaire
- Promotion
- Promotion et certification
- Résultats scolaires en mathématiques et en sciences naturelles
- Ségrégation au niveau des formations et du marché de l'emploi

Les statistiques sur les résultats scolaires des filles sont publiées dans les domaines suivants: examen de fin d'études secondaires et statistiques globales de l'enseignement secondaire général.

### Choix des études

Pour encourager les femmes à travailler dans les domaines scientifique et technique une action de sensibilisation « filles et formations techniques » a eu lieu en collaboration avec l'Institut supérieur de technologie, les Services de psychologie et d'orientation scolaires et le Service de la formation professionnelle.

Le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle projette à court et à moyen terme une analyse nationale des facteurs qui déterminent le choix scolaire et professionnel des jeunes filles. Elle sera basée sur les enquêtes pilotes menées dans le cadre de l'année « Life long learning » et du projet pilote mené avec l'Institut supérieur de technologie, mentionné plus haut.

Par des actions de sensibilisation et d'information le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle encourage les jeunes filles à entamer des études universitaires, notamment dans le domaine scientifique et technique. Le projet: Devenir femme ingénieur industriel sensibilise les filles à entamer des études dans les domaines suivants:

\* Génie civil

- Auprès des bureaux d'études:

conception générale, établissement d'études détaillées, confection de projets d'exécution, contrôle technique, topographie

- Dans l'entreprise de construction:

organisation de chantiers, surveillance des travaux, confection de devis et de soumissions, calcul et fixation du métré

- Dans l'administration technique:

direction générale des travaux, relations avec le secteur privé

\* Mécanique

- cadre technique dirigeant dans les entreprises de production et de développement, les administrations de l'Etat, les services techniques des communes

- femme ingénieur chercheur dans les centres de recherche et les bureaux d'études

- femme ingénieur-conseil

- femme ingénieur créateur d'entreprises grâce au droit d'établissement, profession libérale

\* Informatique appliquée

- femme ingénieur de développement, chef de projet en recherche appliquée et technologie

- gestionnaire de systèmes informatiques

- femme ingénieur technico-commercial pour produits de haute technicité

- chef d'entreprises privées, profession libérale

\* Electrotechnique

- conception et exécution de projets de tous genres du domaine industriel

- organisation de chantiers, soumissions, achat de matériel

- exploitation et maintenance de tout matériel électrique et systèmes électroniques, y compris la régulation et les commandes industrielles

- service contrôle et qualité

- service technico-commercial

- mise en oeuvre de projets de recherche

- gestion de l'énergie et environnement

## Formation professionnelle continue

Dans le cadre de ses mesures de formation pour chômeurs et demandeurs d'emploi, le Service de la formation professionnelle réalise un suivi permanent de la participation des femmes aux différentes mesures. Par le biais d'évaluations externes et/ou d'analyses internes, le Service de la formation professionnelle évalue le succès des différentes mesures au niveau de l'insertion professionnelle des femmes. Ainsi une offre de **cours de recyclage pour les femmes vers des domaines scientifique et technique** est réalisée, si le besoin en est détecté.

Par le biais d'actions de prospection, le Service de la formation professionnelle recherche de nouvelles voies de formation qui répondent à la fois aux besoins des entreprises et à ceux des femmes à la recherche d'un emploi.



Dans le cadre des **formations complémentaires** prévues par l'avis du Comité de coordination « tripartite » de mai 1995, chargé d'analyser l'évolution du marché de l'emploi, le Service de la formation professionnelle et l'Administration de l'Emploi réalise des mesures de formation dans les domaines suivants:

- formations supplémentaires en informatique ( WORD et EXCEL)
- formations qualifiantes dans la vente
- formations qualifiantes dans le domaine retouches et couture
- formations complémentaires dans le domaine de la restauration rapide
- formations complémentaires pour aide en pharmacie.

Des projets de formation dans les domaines suivants sont en voie d'élaboration:

- assistante/secrétaire médicale
- formatrice en informatique
- vendeuse spécialisée.

Dans le cadre de l'**objectif 2 du Fonds social européen**, le Service de la formation professionnelle, en collaboration avec l'Administration de l'Emploi et Zarabina asbl, réalise un projet reprenant les trois domaines suivants:

- analyse du marché de l'emploi et recherche de nouvelles possibilités d'emplois pour femmes au niveau régional
- sensibilisation des conseillers et formateurs à la perspective du genre
- développement de nouveaux concepts de formation dans les domaines: bureautique, vente et métiers techniques.

Dans le cadre du **projet Leonardo da Vinci « fem-training-net »**, le Service de la formation professionnelle a mis en place une structure de concertation de tous les promoteurs qui offrent aux femmes des mesures de formation en bureautique et en informatique.

Dans le cadre du programme Leonardo da Vinci, le Service de la formation professionnelle est partenaire dans deux **projets de recherche** ayant comme objectif la définition de nouvelles possibilités d'emploi et de formation pour femmes à la recherche d'un emploi. Un de ces projets de recherche est axé plus spécifiquement sur les femmes en milieu rural.

A moyen terme le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle envisage:

- de diversifier le choix professionnel des femmes à la recherche d'un emploi,
- d'encourager les femmes à profiter de toutes les mesures existantes, y inclus de celles dont profitaient jusqu'à présent prioritairement les hommes,
- de sensibiliser les formateurs et les conseillers à la perspective du genre,
- de rechercher et de développer des formations complémentaires liées à un emploi spécifique et
- de promouvoir des formations qui mènent à des certificats nationaux.

## **Participation aux sports et à l'éducation physique**

Les filles ne ressentent pas de discrimination au niveau des cours d'éducation physique.

Pour ce qui est des professeurs d'éducation physique, la représentation femmes / hommes est encore bien disproportionnée. Il faudra motiver plus de femmes à choisir cette profession.

## **Education à la santé et au bien-être des familles**

Le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle soutient en partenariat les actions d'éducation et de formation du Ministère de la Promotion Féminine dans ce domaine, notamment dans le cadre du projet « Partageons l'égalité - Gläichheet delen », qui se déroule dans différentes classes de l'enseignement préscolaire. (voir sous article 5: Modèles de comportement)

Un objectif du projet est entre autre de changer le comportement des hommes en faveur d'une répartition égalitaire des charges éducatives et familiales entre femmes et hommes.

**Le Mouvement luxembourgeois pour le Planning familial et l'Education sexuelle** offre des cours d'éducation sexuelle dans différents lycées secondaires.

## **Accès des jeunes migrant-e-s**

Au niveau de l'éducation primaire et postprimaire, différents projets ont été entamés pour faciliter l'intégration des jeunes migrant-e-s dans le système scolaire luxembourgeois et pour éviter leur échec scolaire (cours spécifiques de langue maternelle, cours renforcées de langues, filières francophones ou germanophones, etc). Il existe au niveau du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle une étroite collaboration entre la personne chargée de coordonner ces actions et la personne responsable de la coordination des actions en matière d'égalité des chances.

## **Accès des femmes handicapées**

Etant donné qu'au Luxembourg, tout enfant âgé de moins de 15 ans est soumis à l'obligation scolaire, la personne handicapée de sexe féminin et masculin dispose d'un accès à l'éducation égal à celui de toute autre personne.

Quant aux mesures en faveur d'un accès égal des femmes handicapées à l'éducation, il y a lieu de préciser que les textes y relatifs ne font pas la distinction entre la personne handicapée de sexe masculin ou féminin et les autres personnes.

## **Formation des formateurs**

Dans le cadre du quatrième programme d'action communautaire pour l'égalité des chances entre femmes et hommes le Ministère de la Promotion Féminine, en collaboration avec le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle et les Chambres Professionnelles, a organisé la conférence intitulée « **Etre formateur / formatrice dans un monde en TRANSFormation** », en date du 15 décembre 1997.

L'égalité des chances entre femmes et hommes sur le lieu du travail peut devenir réalité, si toutes les femmes et tous les hommes obtiennent la possibilité de développer pleinement leurs compétences et capacités individuelles. Les transformations actuelles du monde du travail constituent un défi pour nos sociétés. Le conseil généralement donné est d'accorder une place centrale aux êtres humains, afin de les motiver et d'augmenter ainsi le rendement de l'entreprise. Un rôle stratégique revient à la formation. Le projet « **Partageons l'égalité - Gläichheet delen** » avec son volet « Formation à l'Égalité », initié par le Ministère de la Promotion Féminine, vise à optimiser les formations en y intégrant le principe de l'égalité entre femmes et hommes. (voir aussi sous article 5: Modèles de comportement)

## ARTICLE 11

*1. Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:*

*a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;*

*b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;*

*c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;*

*d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;*

*e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;*

*f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.*

*2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet:*

*a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;*

*b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;*

*c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;*

*d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.*

**3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.**

L'étude statistique « Les femmes et le marché de l'emploi », édité par le Ministère de la Promotion Féminine en novembre 1997, donne une **image globale** de l'évolution de la situation des femmes sur le marché de l'emploi entre 1988-1996.

Dans une partie préliminaire sont exposées les caractéristiques de la population active luxembourgeoise.

Evolution du nombre des salarié-e-s par sexe entre les années 1988 et 1996<sup>1</sup>

Source: IGSS (Inspection Générale de la Sécurité Sociale)

Année	Hommes		Femmes	
	Nombre	Variation en %	Nombre	Variation en %
1988	101 446		52 650	
1989	105 504	4.0	55 439	5.3
1990	109 370	3.7	58 506	5.5
1991	114 203	4.4	61 542	5.2
1992	117 972	3.3	64 445	4.7
1993	120 150	1.8	66 812	3.7
1994	121 574	1.2	68 985	3.3
1995	124 586	2.5	71 014	2.9
1996	127 250	2.1	73 152	3.0
Variation moyenne entre 1988 et 1996		2.9		4.2

Au cours de cette période l'emploi salarié masculin s'est accru de 2.9% en moyenne par an et l'emploi salarié féminin accuse une progression annuelle moyenne de 4.2%. En 1996 la proportion des femmes salariées atteint 37% dans l'ensemble des salarié-e-s.

<sup>1</sup> Les fichiers administratifs de la Sécurité sociale permettent de suivre l'évolution de la population active salariée. A partir de 1993, on peut également suivre l'évolution des travailleurs/euses indépendant-e-s et à partir de 1995, il est possible de suivre toute la population active au Luxembourg, sauf les personnes volontaires de l'armée, les chômeurs/euses, les préretraité-e-s, les personnes bénéficiant du "baby-year" et celles effectuant des occupations occasionnelles. Il s'agit de la variation en % au 31 mars de chaque année. Ce sont les données actuellement les plus récentes, la situation au 31 mars 1997 n'étant pas encore disponible en juillet 1997.

## Répartition des salarié-e-s par sexe et par résidence aux 31 mars 1988 et 1996

Source: IGSS

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
				pourcentages en lignes			pourcentages en colonnes		
<b>1988</b>									
Résident-e-s	83 693	45 836	129 529	64.6	35.4	100.0	82.5	87.0	84.0
dont:									
Luxembourgeois-e-s	59 725	31 139	90 864	65.7	34.3	100.0	58.8	59.1	58.9
Etrangers/ères	23 967	14 698	38 665	62.0	38.0	100.0	23.7	27.9	25.1
Frontaliers/ères	17 754	6 813	24 567	72.3	27.7	100.0	17.5	13.0	16.0
<b>Total</b>	<b>101 447</b>	<b>52 649</b>	<b>154 096</b>	<b>65.8</b>	<b>34.2</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>1996</b>									
Résident-e-s	87 975	54 645	142 620	62.0	38.0	100.0	69.1	74.7	71.2
dont:									
Luxembourgeois-e-s	54 531	32 229	86 760	63.0	37.0	100.0	42.8	44.0	43.3
Etrangers/ères	33 444	22 416	55 860	60.0	40.0	100.0	26.3	30.7	27.9
Frontaliers/ières	39 275	18 507	57 782	68.0	32.0	100.0	30.9	25.3	28.8
<b>Total</b>	<b>127 250</b>	<b>73 152</b>	<b>200 402</b>	<b>63.0</b>	<b>37.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

### Variation annuelle moyenne des salarié-e-s au cours de 1988 à 1996

Source: IGSS

	Hommes	Femmes	Total	96/88	variation annuelle moyenne
Résident-e-s	87 975	54 645	142 620	10.11%	1.21%
dont:					
Luxembourgeois-e-s	54 531	32 229	86 760	-4.66%	-0.59%
Etrangers/ères	33 444	22 416	55 860	44.98%	4.75%
Frontaliers/ières	39 275	18 507	57 782	135.20%	11.28%
<b>Total</b>	<b>127 250</b>	<b>73 152</b>	<b>200 402</b>	<b>30.05%</b>	<b>3.34%</b>

L'étude « Les Femmes et le Marché de l'Emploi » débute par une analyse sectorielle, permettant de déterminer dans quels secteurs les femmes travaillent.

### Concentration des fonctionnaires par rubrique travaillant à plein temps et à temps partiel

Source: APE (Administration du Personnel de l'Etat)

Rubriques	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
				pourcentages en lignes			pourcentages en colonnes		
Administration Générale	3 161	1 130	4 291	73.7	26.3	100.0	42.7	32.3	39.3
Magistrature	69	69	138	50.0	50.0	100.0	0.9	2.0	1.3
Force Publique	1 246	50	1 296	96.2	3.8	100.0	16.8	1.4	11.9
Enseignement	2 506	2 225	4 731	53.0	47.0	100.0	33.9	63.7	43.4
Fonctions spéciales	10	3	13	77.0	23.0	100.0	0.1	0.1	0.1
Douanes	413	17	430	96.0	4.0	100.0	5.6	0.5	4.0
<b>Total</b>	<b>7 405</b>	<b>3 494</b>	<b>10 899</b>	<b>68.0</b>	<b>32.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

\* Y compris les stagiaires

L'analyse par rubriques révèle une répartition équilibrée entre les hommes et les femmes dans la Magistrature. Les femmes sont nettement sur-représentées dans l'Enseignement et sous-représentées dans la Force Publique, les Douanes ainsi que dans les Fonctions spéciales. Ces dernières regroupent le Gouvernement et la Présidence de la Chambre des Comptes.

### La situation des fonctionnaires travaillant à temps partiel

Source: APE (Administration du Personnel de l'Etat)

	Hommes			Femmes		
	Ensemble	dont temps partiel	pourcentages	Ensemble	dont temps partiel	pourcentages
Administration Générale	3 161	16	0.5	1 130	237	21.0
Magistrature	69	-	-	69	-	-
Force Publique	1 246	1	0.1	50	6	12.0
Enseignement	2 506	23	0.9	2 225	299	13.0
Fonctions spéciales	10	-	-	3	-	-
Douanes	413	-	-	17	2	11.7
Total	7 405	40	0.5	3 494	542	15.6

**Concentration des employé-e-s toutes carrières confondues et travaillant à plein temps et de ceux/celles travaillant à temps partiel dans la fonction publique.**

En février 1997, 65.9% des employé-e-s du secteur public travaillaient à plein temps contre 34.1% à temps partiel.

Source: APE

	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
				pourcentages en lignes			pourcentages en colonnes		
Plein temps	600	1 079	1 679	35.7	64.3	100.0	82.3	59.4	65.9
Temps partiel	129	738	867	14.9	85.1	100.0	17.7	40.6	34.1
Total	729	1 817	2 546	28.6	71.4	100.0	100.0	100.0	100.0

**Les ouvriers/ières du secteur public en février 1997 travaillant à plein temps et à temps partiel**

Nombre des ouvriers/ières toutes carrières confondues

Source: APE

Carrière	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
				pourcentages en lignes			pourcentages en colonnes		
A	18	1 031	1 049	1.7	98.3	100.0	2.0	84.5	49.7
B	600	161	761	78.8	21.2	100.0	67.3	13.2	36.0
C	94	18	112	84.0	16.0	100.0	10.6	1.5	5.3
D	97	1	98	98.9	1.1	100.0	10.9	0.1	4.7
E	82	8	90	91.1	8.9	100.0	9.2	0.7	4.3
Total*	891	1 219	2 110	42.2	57.8	100.0	100.0	100.0	100.0

\* Le total englobe les ouvriers/ières travaillant à temps plein et à temps partiel.

### Définition des carrières:

A: Aides-ménagères, aides-ouvriers/ières, porteurs/euses de journaux

B: Aides-cuisiniers/ières, ménagères, ouvriers/ières, ouvriers/ières de tri postal

C: Chefs-ménagères, cuisiniers/ières sans CATP, ouvriers/ières à tâche artisanale

D: Chauffeur professionnel, magasinier avec CATP

E: Artisans avec CATP

(CATP: Certificat d'aptitude technique et professionnelle)

La carrière A accuse un pourcentage très élevé d'emploi féminin, tandis que dans la carrière D il y a prédominance des hommes.

### Les ouvriers/ières travaillant à temps partiel

Source: APE

Carrière	Hommes	Femmes	Total	pourcentages en lignes			pourcentages en colonnes		
				Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	5	790	795	0.6	99.4	100.0	27.8	94.6	93.2
B	5	43	48	11.6	89.5	100.0	27.8	5.1	5.6
C	3	2	5	60.0	40.0	100.0	16.6	0.3	0.6
D	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E	5	-	5	100.0	100.0	100.0	27.8	-	0.6
Total	18	835	853	2.1	97.9	100.0	100.0	100.0	100.0

- résultat rigoureusement nul

### Les salarié-e-s par sexe selon la branche d'activité économique

Les salariés par sexe et selon la branche d'activité économique au 30 septembre 1996

Source : IGSS

Branche d'activité économique	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	nombre			pourcentages en ligne			pourcentages en colonne		
Agriculture, sylvicult., viticult.	1 142	260	1 402	81.5	18.5	100.0	0.9	0.3	0.7
Energie et eau	774	101	875	88.5	11.5	100.0	0.6	0.1	0.4
Transf. de minér. non énergét., chimie	11 907	1 292	13 199	90.2	9.8	100.0	9.1	1.7	6.4
Transf. des métaux, mécanique	6 120	1 596	7 716	79.3	20.7	100.0	4.7	2.1	3.8
Autres industries manufact.	10 575	2 633	13 208	80.1	19.9	100.0	8.1	3.5	6.4
Bâtiment, génie civil	21 748	1 303	23 051	94.3	5.7	100.0	16.7	1.7	11.2
Commerce, Horeca	19 907	18 158	38 065	52.3	47.7	100.0	15.3	24.3	18.6
Transports, communications	12 169	2 575	14 744	82.5	17.5	100.0	9.3	3.4	7.2
Banques, assur., serv. aux entreprises	21 534	16 043	37 577	57.3	42.7	100.0	16.5	21.5	18.3
Services non march. admin. publiques	15 769	10 749	26 518	59.5	40.5	100.0	12.1	14.4	12.9
Services non march. admin. priv.	1 321	3 557	4 878	27.1	72.9	100.0	1.0	4.8	2.4
Autres services marchands	4 223	12 063	16 286	25.9	74.1	100.0	3.2	16.2	7.9
Services domestiques	85	2 681	2 766	3.1	96.9	100.0	0.1	3.6	1.3
Non déterminé	3 203	1 672	4 875	65.7	34.3	100.0	2.5	2.2	2.4
Total	130 477	74 683	205 160	63.6	36.4	100.0	100.0	100.0	100.0

Concernant la répartition par sexe, la présence des femmes diffère nettement selon le secteur économique.

Les statistiques du secteur privé regroupent tou-te-s les salarié-e-s sans distinguant entre un travail à temps plein et un travail à temps partiel.



En janvier 1997 la **Chambre des Employés Privés** a publié les résultats d'une **enquête sur les employées privées** donnant des informations sur les thèmes suivants: travail féminin, conditions de travail, travail de famille, frontalières, activités extra-professionnelles, formation continue, temps libre.

Dans le bulletin « information » de novembre 1997, numéro 1-114 sont publiés les chapitres d'avis de la Chambre des Employés Privés concernant le budget de l'Etat pour les exercices 1996, 1997 et 1998 se rapportant à l'emploi féminin.

\* \* \* \* \*

La deuxième partie de l'étude statistique « **Les Femmes et le Marché de l'Emploi** » donne un **aperçu sur la formation initiale et continue**. Une attention particulière est consacrée aux femmes réintégrant le marché du travail après une interruption de carrière pour des raisons familiales. Cette partie traite aussi du chômage et des mesures anti-chômage comme la question des salaires et traitements.

### Répartition de la population résidente de 15 à 64 ans selon le niveau de diplôme d'enseignement général achevé en 1996 (résultats définitifs)

Source: EFT 1996 du STATEC Unité: %

Niveau d'enseignement général	Hommes	Femmes	Ensemble
Primaire	32.6	38.8	35.8
Secondaire inférieur	34.9	35.0	34.9
Secondaire Supérieur	14.1	13.1	13.6
Etudes supérieures	17.1	11.7	14.4
Autre enseignement	1.3	1.4	1.3
Ensemble	100.0	100.0	100.0

Les calculs ont été réalisés par le CEPS/INSTEAD

### Situation - évolution du chômage

	1995				1996				1997			
	Hommes	Femmes	Total	dont étr.	Hommes	Femmes	Total	dont étr.	Hommes	Femmes	Total	dont étr.
Janvier	1 716	1 263	2 979	1 423	1 692	1 368	3 060	1 453	2 130	1 474	3 604	1 712
Février	1 723	1 268	2 991	1 424	1 732	1 334	3 066	1 450	2 112	1 456	3 568	1 684
Mars	1 614	1 188	2 802	1 325	1 605	1 251	2 856	1 345	1 868	1 363	3 231	1 531
Avril	1 489	1 128	2 617	1 233	1 577	1 185	2 762	1 295	1 936	1 357	3 293	1 574
Mai	1 410	1 082	2 492	1 171	1 548	1 140	2 688	1 266	1 844	1 330	3 174	1 523
Juin	1 355	1 082	2 437	1 150	1 472	1 115	2 587	1 224	1 685	1 272	2 957	1 422
Juillet	1 305	1 072	2 377	1 127	1 488	1 123	2 611	1 232	1 659	1 237	2 896	1 399
Août	1 288	1 062	2 350	1 109	1 483	1 123	2 606	1 235	1 678	1 246	2 924	1 409
Septembre	1 325	1 097	2 422	1 150	1 466	1 148	2 614	1 247	1 656	1 255	2 911	1 412
Octobre	1 342	1 157	2 499	1 192	1 583	1 228	2 811	1 332	1 722	1 332	3 054	1 472
Novembre	1 456	1 265	2 721	1 292	1 720	1 351	3 071	1 459	1 817	1 421	3 238	1 554
Décembre	1 606	1 320	2 926	1 398	1 915	1 393	3 308	1 577	1 983	1 454	3 437	1 639
Moyenne	1 469	1 165	2 634	1 250	1 607	1 230	2 837	1 343	1 841	1 350	3 191	1 528

## Les demandes d'emploi non satisfaites

Le Comité de conjoncture a publié le 29 janvier 1998 les chiffres suivants.

### 1. Evolution des offres d'emploi :

Déc. 1996	Déc. 1997	Nov. 1997
825 OENS <sup>(1)</sup>	698 OENS	922 OENS

### 2. Evolution des demandes d'emploi non satisfaites :

Déc. 1996	Déc. 1997	Nov. 1997	Oct. 1997
6.503 DENS <sup>(2)</sup>	6.598 DENS	6.544 DENS	6.460 DENS
	+ 95 (1,5%)	+ 54 (0,8%)	

### 3. Situation des femmes sur le marché de l'emploi :

Déc. 1996 :	2.764 = 42,5 % des DE
Déc. 1997 :	2.880 = 43,6 % des DE
Nov. 1997 :	2.948 = 45,1 % des DE

### 4. Bénéficiaires du Revenu Minimum Garanti (RMG) :

Déc. 1997 :	749 = 11,4 % des DE
Nov. 1997 :	807 = 12,3 % des DE

### 5. Catégories professionnelles :

	ETV <sup>2</sup>	OQ <sup>3</sup>	ONQ <sup>4</sup>	Total
Déc. 1997	2.442 = 37 %	1.658 = 25,1 %	2.498 = 37,9 %	6.598
Déc. 1996	2.441 = 37,5%	1.636 = 25,2%	2.426 = 37,3%	6.503

<sup>(1)</sup> OENS = Offres d'Emploi Non Satisfaites

<sup>(2)</sup> DENS = Demandes d'Emploi Non Satisfaites

<sup>2</sup> ETV = Employés Techniciens Vendeurs

<sup>3</sup> OQ = Ouvrier qualifié

<sup>4</sup> ONQ = Ouvrier non qualifié

6. Catégories d'âge :

	Déc. 1997	Déc. . 1996
< 25 ans	1.662 = 25,2%	1.738 = 26,7%
25 - 40 ans	3.014 = 45,7 %	2.977 = 45,8%
40 - 50 ans	1.374 = 20,8 %	1.319 = 20,3%
50 - 60 ans	512 = 7,8 %	439 = 6,7%
> 60 ans	36 = 0,5 %	30 = 0,5 %
Total	6.598	6.503

Jeunes sortant de l'école :

Déc. 1996 :	623 = 9,6% des DE
Déc. 1997 :	637 = 9,7% des DE
Nov. 1997 :	720 = 11 % des DE

8. Chômeurs complets indemnisés (CI) :

Déc. 1997 :	3.437 = 52,1 % des DE
dont femmes :	1.454 = 42,3 % des CI
dont étrangers :	1.639 = 47,7 % des CI
Déc. 1996 :	3.308 = 50,9 % des DE

9. Embauchages déclarés :

Luxembourgeois :	190 = 17,7%
Ressortissants CE :	819 = 76,5%
Autres étrangers :	62 = 5,8%

---

Total: 1.071

## Les mesures anti-chômage

Toutes les statistiques de l'Administration de l'Emploi concernant les demandeurs d'emploi indemnisés ou non font la distinction entre hommes et femmes.

La population active est obtenue en ajoutant à l'emploi national toutes les personnes résidentes n'ayant pas d'emploi, mais à la recherche d'un emploi et enregistrées par l'Administration de l'Emploi. En outre la population active inclut les travailleurs à temps partiel.

Au Luxembourg le taux de chômage peu élevé ne s'explique pas par le recours au temps partiel.

La différence entre le taux d'inscription des chômeurs féminins et des chômeurs masculins s'explique par un taux d'activité différent entre femmes et hommes.

## **Mesures prises au Luxembourg en matière de maintien de l'emploi et de lutte contre le chômage:**

Ces mesures ne font pas de distinction par sexe.

### **1. Mesures pour le maintien des personnes au travail**

- indemnisation du chômage partiel
- aide au réemploi
- travaux extraordinaires d'intérêt général
- indemnité compensatoire en cas de chômage involontaire (intempéries, accidentel, et technique)

### **2. Mesures d'aide aux chômeurs**

- indemnisation du chômage complet
- aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée
- aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi
- garantie de créances du salaire en cas de faillite de l'employeur
- bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs
- mise au travail de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM

### **3. Mesures en faveur de la formation, du recyclage et de la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi- cours d'insertion ou de réinsertion professionnelles des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM**

- la rééducation professionnelle et le recyclage des travailleurs menacés de perdre leur emploi

### **4. Mesures en faveur de la création de nouveaux emplois**

- aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique
- aide à la création d'entreprises par les chômeurs indemnisés

### **5. Mesures en faveur de l'emploi des jeunes**

- contrat de stage-initiation
- division d'auxiliaires-temporaires (DAT)
- stages de préparation en entreprises
- aides et primes de promotion de l'apprentissage

### **6. Mesures portant sur le temps de travail**

- préretraite-solidarité
- préretraite pour travail posté de nuit
- préretraite-ajustement
- préretraite progressive

## **Des mesures spécifiques anti-chômage pour femmes sont réalisées par différents acteurs/trices**

Les mesures pour femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi se situent actuellement surtout dans le domaine de la bureautique. Les femmes intéressées disposent d'une qualification et d'une expérience professionnelle dans ce domaine. Les cours en bureautique leur offrent une réactualisation de leurs connaissances

basées sur des expériences professionnelles antérieures. Les cours mettent un accent particulier sur les nouvelles technologies d'information.

## Les mesures anti-chômage prises par le Centre de Formation Professionnelle Continue

Effectifs en 1996:

CFPC Ettelbruck	effectifs	CFPC Esch sur Alzette	effectifs
bureautique	11	bureautique	59
<b>TOTAL</b>		<b>70</b>	

### Participation ventilée par sexe, âge, niveau de qualification et statut

	CFPC Ettelbruck		CFPC Esch sur Alzette		Total
	effectifs	%	effectifs	%	%
<b>TOTAL</b>	<b>259</b>		<b>692</b>		<b>951</b>
<b>sexe</b>					
hommes	178	68.7	411	59.4	62
femmes	81	31.3	281	40.6	38
<b>qualification</b>					
non qualifié-e-s	223	86.1	527	76.2	79
niveau CATP	35	13.5	14	2.0	5
niveau bac ou bac+	1	0.4	1	0.1	0
sans information			150	21.7	16
<b>âge</b>					
< 25	180	69.5	320	46.2	53
> 25	79	30.5	372	53.8	47
<b>statut</b>					
chômeurs/euses	73	28.2	117	16.9	20
indemnisé-e-s					
demandeurs/euses	170	65.6	520	75.1	73
d'emploi					
bénéficiaires	du 16	6.24	55	8.0	7
RMG					

### Les mesures anti-chômage prises par « Femmes en Détresse a.s.b.l. »

« Femmes en Détresse a.s.b.l. a été fondée en 1979. L'association a pour objet la création, le développement et la gestion des maisons pour femmes en détresse dans le but d'offrir aux femmes et à leurs enfants une protection efficace contre la violence de l'homme. Elle doit contribuer à améliorer la condition de vie des femmes, notamment en les aidant à s'intégrer à la vie économique et sociale et en leur garantissant une aide psychologique, juridique et sociale dans la mesure du possible. » (art.2)

Parmi les services offerts, le service d'information assure un suivi continu aux femmes et aux familles monoparentales quant aux problèmes qu'elles peuvent rencontrer dans leur vie quotidienne: garde des enfants, droit de visite, séparation, activités de loisirs, conciliation de la vie professionnelle et privée.

Dans le cadre du Fonds structurel européen un projet visant **l'amélioration de l'égalité des chances dans les domaines de l'emploi** fonctionne au NAXI atelier.

Le NAXI atelier est une action de l'a.s.b.l. Femmes en Détresse, subventionnée par le Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'Union Européenne, dans le cadre d'un **programme d'aide à l'insertion professionnelle des femmes** pour la durée de 1994 à 1999.

**Le NAXI atelier de retouches, blanchisserie et couture** est un service de lavage, repassage, retouche et couture sur mesure destiné aux clients privés et aux institutions. L'équipe de blanchisseuses et retoucheuses est constituée de femmes sans qualifications, bénéficiaires du RMG (revenu minimum garanti). Dans le cadre d'une mise au travail, elles apprennent les gestes professionnels dans des conditions réelles de travail concurrentiel afin de se préparer à réintégrer le marché du travail.

**Le NAXI atelier informatique** est un lieu de démystification de l'informatique destiné aux femmes qui désirent trouver ou retrouver un emploi après une pause bébé et dont la formation n'est plus actuelle ou ne correspond plus aux exigences des temps de l'informatique. Les cours sont gratuits, en langue luxembourgeoise, allemande et française. Ils se font en petits groupes de 5 personnes et concernent les domaines les plus demandés sur le marché de l'emploi (Windows, Word, Excel). Les femmes ont également la possibilité de venir s'exercer individuellement sur un ordinateur.

**Le NAXI atelier recherche d'emploi** conseille individuellement les femmes (tous les lundi ou sur rendez-vous) en les aidant à faire un projet personnel et professionnel, à rédiger un curriculum vitae. L'atelier propose également des sessions en groupe: Information-Orientation avec le but de définir un projet professionnel (session de 6 jours); des sessions d'orientation vers les métiers du textile (cours de 3 mois à raison de 2 demi-journées par semaine).

### **Les mesures anti-chômage prises par l'«Initiativ Rëm Schaffen a.s.b.l.»**

L'a.s.b.l. « Initiativ Rëm Schaffen » (**Initiative Re-Travailler**) a été créée en 1988. Elle est subventionnée par le Ministère de la Promotion Féminine, le Ministère du Travail et de l'Emploi et par le Fonds social européen.

L'« Initiativ Rëm Schaffen » s'adresse aux femmes qui cherchent à ré-intégrer le marché de l'emploi. Elle soutient les femmes lors de **l'orientation professionnelle**, les conseille sur les **possibilités du marché de l'emploi**, répond à toutes leurs questions par rapport à la recherche d'un emploi et les informe sur les **spécificités du droit du travail**.

Le Mëttwochs-Atelier: **Matt Succès Arbecht sichen** (L'atelier du mercredi - avoir du succès dans la recherche d'un emploi) leur offre la possibilité d'échanger des expériences et des idées. Dans ce cadre, des conférences sont organisées avec des spécialistes du marché de l'emploi.

Au cours de l'année 1997 l'asbl « Initiativ Rëm Schaffen » qui a son bureau principal à Luxembourg-Ville, a ouvert un deuxième bureau à Esch-sur-Alzette (sud du pays).

### **Les mesures anti-chômage prises par l'association « Zarabina a.s.b.l. - Initiativen fir Fraën »**

L'association « Zarabina a.s.b.l. - Initiativen fir Fraën » (Initiatives pour femmes) a pour objet la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes, notamment par le développement d'activités visant l'insertion socioprofessionnelle des femmes.

Dans ce contexte, « Zarabina a.s.b.l. - Initiativen fir Fraën » réalise un projet dénommé "Promotion Féminine et Développement Régional".

Ce projet-pilote est réalisé dans le cadre du programme communautaire Objectif 2 FSE (1997-1999) et bénéficie du soutien du Fonds Social Européen, du Fonds pour l'Emploi et des Communes du Canton d'Esch et du Canton de Capellen (Sud).

Le projet vise:

- d'incorporer les composantes de l'égalité des chances dans le développement local et régional
- de développer de nouvelles méthodes et instruments de formation afin de répondre aux exigences futures de qualification
- de promouvoir des coopérations au niveau local et régional

Pour favoriser la dynamique de l'égalité des chances, une étroite coopération s'est installée entre ZARABINA a.s.b.l., l'Administration de l'Emploi et le Centre de Formation Professionnelle Continue d'Esch-sur-Alzette, les entreprises, les communes et les syndicats.

Les activités comprennent:

- la réalisation d'analyses du Marché de l'Emploi
- des mesures de formation continue pour différents groupes-cible de femmes
- l'élaboration de manuels de travail, matériel d'information et de formation ainsi que de la documentation
- la consultation individuelle et la formation à la veille d'une création d'entreprise
- la réalisation des travaux de diffusion, de presse et de relations publiques
- la consultation individuelle et des cours d'orientation et d'information pour femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi.

## **Les mesures anti-chômage prises par le Service à la Condition Féminine de la commune de Bettembourg**

Relevant de l'Objectif 2 du Fonds Social Européen, « le projet plein-emploi » du Service à la Condition Féminine de la commune de Bettembourg a comme fonction principale la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes sur le marché du travail.

Depuis février 1997, les actions suivantes sont mises en oeuvre:

- le guichet-emploi consacré aux questions relatives au marché du travail, la formation informatique pour femmes débutantes et celles désireuses de créer leur propre entreprise ou voulant faire usage du télétravail;
- le centre de documentation qui traite du travail, de la formation professionnelle et des responsabilités familiales, et le développement de mesures de formation ainsi que la recherche de possibilités d'emplois au niveau local.

La **Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers** organisent en collaboration avec **Zarabina asbl** des séminaires d'information pour **femmes créatrices d'entreprises et conjoints aidants**. Ces séminaires offrent aux femmes intéressées des échanges d'expériences avec d'autres femmes ayant créé leur propre entreprise. Les femmes reçoivent des informations quant à l'octroi de crédits à des femmes créatrices d'entreprises, au cadre légal et ayant en matière de sécurité sociale des entrepreneurs et des aidants. Un séminaire d'information qui a eu lieu le 16 octobre 1997 a réuni 61 participantes. 3 modules de formation consécutifs ayant eu lieu en novembre, décembre 1997 et janvier 1998 ont chacun réuni une vingtaine de femmes. Une d'entre elles a ouvert un salon de pédicure à son propre compte.

La **proposition de loi no 4329**, déposé par un député chrétien-social, prévoit des **mesures favorables à l'embauche des femmes rentrantes**. Il s'agit d'une première proposition de mesure législative spécifiquement élaborée pour encourager l'activité professionnelle des femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi. La mesure proposée consiste en la prise en charge des cotisations de sécurité sociale, pour employeur et assuré, par le fonds pour l'emploi pendant une période ne pouvant dépasser 18 mois.

### **L'intégration professionnelle des femmes migrantes**

Il n'existe pas de loi spéciale concernant un droit au travail pour femmes réfugiées et/ou migrantes. Dans la mesure où le terme « femme migrante » concerne des femmes originaires de pays tiers, hors de l'Union Européenne, les femmes travailleuses-migrantes tombent sous les conditions d'embauche et de permis de travail, au même titre que les migrants-hommes. Il est difficile de définir le pourcentage de femmes immigrées étant donné que les citoyen-ne-s de l'UE ne sont plus considéré-e-s comme migrant-e-s.

Or le contingent des femmes immigrées au Luxembourg est presque exclusivement originaire de l'Union Européenne. **Elles bénéficient des mêmes droits en matière de droit au travail et d'accès à l'emploi que les nationaux**. Si par contre elles



sont ressortissantes de pays tiers, elles doivent être en possession d'un permis de travail valable.

Il n'y a pas de mesures spécifiques prises pour assurer leur intégration effective. En principe les mesures prises, quel que soit le domaine concernent toutes les femmes résidentes au pays.

En matière d'éducation, un cours supplémentaire de langue française a été organisé pendant deux années pour les femmes réfugiées de l'ex-Yougoslavie. 24 femmes y ont participé.

Dans le cadre de l'article 6 du règlement du Fonds social européen, le Commissariat du Gouvernement aux Etrangers, assisté du Conseil National pour Etrangers (organe consultatif) est promoteur d'un projet dont le groupe-cible est constitué par les immigrants au Luxembourg, en priorité ceux qui sont menacés de l'exclusion du marché de l'emploi en raison de barrières linguistiques et notamment les mères de famille au foyer.

Les actions suivantes sont envisagées:

- sensibilisation des publics les plus susceptibles d'être exclus du marché du travail
- formation des formateurs
- formation linguistique des publics sélectionnés, en vue de leur intégration sociale et professionnelle
- diffusion des outils et méthodes élaborés

## **L'intégration professionnelle des personnes handicapées**

Selon une analyse récente, les femmes handicapées ne sont pas inscrites au chômage plus longtemps que les hommes: chômeur de longue durée (> 1 année): 19% d'hommes, 16% de femmes.

D'après la loi du 12 novembre 1991, le Service des travailleurs handicapés (STH) a pour mission d'assurer, sans faire de distinction entre les sexes et suivant le cas de formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des accidentés du travail, des invalides de guerre ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental ou sensoriel et ayant subi une diminution de leur capacité de travail d'au moins de 30%.

En date du 31 décembre 1997, 1.621 personnes, dont 392 femmes, sont reconnues comme travailleur handicapé. En cette même date, 71 hommes et 16 femmes étaient à la recherche d'un emploi.

En juin 1997, le nombre de demandeurs d'emploi de sexe féminin s'élève à 16 sur un total de 375 femmes jouissant de la reconnaissance de travailleur handicapé, ce qui équivaut à 4,2%. Le nombre de demandeurs d'emploi de sexe masculin s'élève à 59 sur un total de 1.194 hommes jouissant de la reconnaissance de travailleur handicapé, ce qui équivaut à 4,9% (Source: Service des travailleurs handicapés). A voir ces chiffres, on peut en conclure à un accès égal à l'emploi des femmes handicapées à celui des hommes handicapés.

## Organisation du travail

Dans le cadre de la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne le Ministère de la Promotion Féminine et le Ministère du Travail et de l'Emploi, en collaboration avec la Commission Européenne, Direction Générale V, Unité pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et pour la politique familiale, ont organisé en date du 23 octobre 1997 une **conférence** sur l'organisation du travail.

Les objectifs généraux de la conférence étaient:

- contribuer à la discussion lancée par le Livre vert de la Commission « Partenariat pour une nouvelle organisation du travail » (COM(97) 128 final)
- préparer le Sommet sur l'emploi qui s'est tenu les 20-21 novembre 1997 à Luxembourg.

**Les objectifs spécifiques étaient:**

- **diffuser des exemples de bonne pratique sur les nouvelles formes d'organisation du travail**
- **promouvoir le partenariat pour les nouvelles formes d'organisation du travail**
- **intégrer la dimension de l'égalité des chances dans l'organisation du travail**

Le contenu de la conférence était le suivant:

- études de cas de 5 pays européens, mettant l'accent sur la présentation d'exemples concluants de nouvelles formes d'organisation du travail: au niveau de la politique nationale, au niveau des entreprises (publiques ou privées, P.M.E. ou multinationales), au niveau des travailleurs
- discussion de panel, pour donner la parole à des représentants du comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, des partenaires sociaux, des responsables nationaux de la politique de l'emploi, relations du travail.

Le groupe cible se situait au niveau européen et national

1. au niveau européen

- Comité consultatif pour l'égalité des chances
- Comité de gestion du 4e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes
- Comité des directeurs généraux de l'emploi
- Comité des directeurs généraux des relations industrielles
- partenaires sociaux
- Parlement Européen: commission « Droits de la Femme » et commission « Affaires sociales »
- Conseil de l'Europe: Commission des Droits de la Femme
- représentants de la Commission Européenne, du Bureau International du Travail, de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique

2. au niveau luxembourgeois

- chambres patronales et salariales, syndicats et fédérations
- Chambre des Députés
- représentants du Gouvernement et de la Fonction Publique
- représentants des ambassades
- associations oeuvrant dans l'intérêt des femmes

- services sociaux
- entreprises affiliées à la Fédération des Industriels, à la Chambre des Métiers et à l'Association des Banques et Banquiers

Environ 400 personnes, dont 100 étrangers, ont assisté à la conférence présidée par la Ministre de la Promotion Féminine.

Les **messages** de la conférence ont été les suivants:

- l'organisation future du travail est nouvelle pour chacun et chacune, les femmes et les hommes
- la réconciliation de l'économique et du social, la conciliation de la vie privée avec les intérêts de l'entreprise, se réalise dans une approche humaine du travail qui intègre l'égalité des chances à part égale dans la politique de l'entreprise
- une nouvelle organisation du travail et notamment l'aménagement de la durée de travail peuvent engendrer le maintien voire la création d'emplois
- à ce niveau, le rôle à jouer par les partenaires sociaux est primordial.

### **Intégration de la dimension de l'égalité des femmes et des hommes dans les mesures de lutte pour l'emploi et contre le chômage**

En date des 20 et 21 novembre 1997 la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union Européenne a organisé un **Sommet Européen extraordinaire sur l'Emploi**. A cette fin la Commission européenne avait élaboré des lignes directrices portant sur l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle, sur le développement de l'esprit d'entreprise, sur l'encouragement de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs et le renforcement des politiques d'égalité des chances.

La Ministre de la Promotion Féminine est intervenue auprès du Premier Ministre, Président du Conseil, lui demandant l'intégration de la perspective du genre dans les négociations de toutes les actions de lutte contre le chômage.

Le **Plan d'action 2000**, adopté le 26 mars 1997 par le Conseil de Gouvernement, poursuit les objectifs suivants au chapitre 6: **Femmes et monde économique**:

- 1) **Promouvoir l'autonomie économique des femmes par l'accès des femmes aux ressources, à l'emploi, aux marchés et aux échanges commerciaux**
- 2) **Ouvrir aux femmes l'accès aux marchés, à l'information et aux technologies**
- 3) **Renforcer la capacité économique et les réseaux commerciaux des femmes**
- 4) **Eliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi**
- 5) **Harmoniser les responsabilités familiales et professionnelles**

Le Ministère de la Promotion Féminine préconise

- \* la réalisation effective du mainstreaming

- \* la réalisation d'un cadre plus favorable à l'emploi féminin **tenant compte des revendications des organismes féminins nationaux** dans le domaine de l'encadrement, de l'éducation et de l'emploi
- \* la réalisation d'actions en faveur d'un nouveau contrat social qui implique les femmes à tous les niveaux de décisions et qui intègre la dimension du genre dans toutes les actions politiques par:
  - des actions de sensibilisation à l'emploi féminin
  - des actions de sensibilisation au partage des responsabilités publiques et privées entre femmes et hommes
  - des engagements concrets de redéfinition du travail par une redistribution du travail rémunéré et non-rémunéré et la mise en oeuvre de nouvelles formes d'organisation du travail:
    - job sharing
    - temps partiel volontaire
    - réduction des heures supplémentaires et des cumuls
- \* la réalisation d'une analyse systématique de l'évolution du marché de l'emploi avec ventilation par sexe dans tous les domaines

Etant donné que l'emploi des femmes était traité à part et relié aux mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, **les ONG féminines luxembourgeoises ont organisé en date du 21 novembre 1997, en collaboration avec le Lobby Européen des Femmes le « Sommet des Femmes pour l'Emploi »**. Lors de cette manifestation qui connut un succès très remarquable au niveau national et européen, la déclaration suivante fut remise à la Ministre de la Promotion Féminine.

Début de la déclaration:

**Revendications des femmes et associations de femmes solidaires du SOMMET DES FEMMES POUR L'EMPLOI**, organisé le 21 novembre 1997 au Grand-Duché de Luxembourg, parallèlement au Sommet Européen sur l'Emploi

La politique de l'Union Européenne a largement contribué à promouvoir l'égalité de traitement des femmes et des hommes devant la loi, notamment en ce qui concerne la rémunération, la sécurité sociale et l'accès à l'emploi.

Mais l'égalité devant la loi est loin d'être traduite en égalité de fait:

- \_ les femmes n'occupent que rarement des fonctions dirigeantes de haut niveau; par contre, elles sont largement sur-représentées dans les emplois précaires, dans les emplois atypiques, parmi les salariés à faible rémunération et parmi les demandeurs d'emploi;
- \_ de nombreuses femmes restent exclues du marché du travail et d'une protection sociale propre;
- \_ l'organisation du travail et ses rigidités, le manque d'infrastructures mises à disposition par la société, ainsi que le partage inéquitable des responsabilités professionnelles, familiales et sociales entre femmes et hommes continuent à reproduire les inégalités existantes.

Voilà pourquoi les femmes et associations de femmes solidaires avec le SOMMET DES FEMMES POUR L'EMPLOI lancent un appel pressant aux décideurs réunis au Sommet Européen de l'Emploi

- ☛ de prendre des décisions concrètes pour promouvoir dans les faits l'égalité des chances entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi et dans le monde du travail;
- ☛ d'encourager les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux à mettre en oeuvre des politiques offensives d'égalité des chances;
- ☛ d'établir un rapport annuel sur les résultats de cette politique.

Une telle politique implique

- \_ le « mainstreaming » c.-à-d. l'intégration de l'aspect égalité des chances dans toutes les politiques;
- \_ une représentation équitable des femmes dans tous les organes de consultation et de décision à tous les niveaux;
- \_ la généralisation d'actions positives en faveur des femmes telles qu'elles sont prévues dans le Traité d'Amsterdam;
- \_ la lutte contre les discriminations cachées, notamment dans les structures de rémunération;
- \_ la promotion de nouveaux modes d'organisation du travail et de protection sociale qui favorisent à la fois l'égalité des chances et une meilleure qualité de vie pour femmes et hommes;

et facilitera

la négociation d'un nouveau « contrat femmes-hommes » qui mettra fin à une division stéréotypée des tâches et permettra aux citoyennes et aux citoyens de construire l'Europe sur un pied d'égalité.

**Nous revendiquons les mêmes droits, les mêmes responsabilités, les mêmes rémunérations, les mêmes pouvoirs de décision pour femmes et hommes!**

Fin de la déclaration

Du côté luxembourgeois, les organismes suivants ont participé:

- Conseil National des Femmes Luxembourgeoises
  - ° Action Catholique des Femmes du Luxembourg
  - ° Association des Femmes Libérales
  - ° Centre d'Information et de Documentation des Femmes 'Thers Bodé'
  - ° Fédération Luxembourgeoise des Femmes Universitaires
  - ° Fédération Nationale des Femmes Luxembourgeoises
  - ° Femmes au Présent
  - ° Femmes Chrétiennes Sociales
  - ° Femmes Socialistes Luxembourgeoises
  - ° Union des Dames Israélites
  - ° Union des Femmes Luxembourgeoises
  - ° Union Luxembourgeoise du Soroptimist International
- Lidia - Liaison - Discussion - Action
  - ° Centre d'Information et de Documentation des Femmes 'Thers Bodé'

- Déi Gréng - Fraën
- Femmes en Détresse asbl
- Femmes Socialistes Luxembourgeoises
- FNCTTFEL - Fraën (section femmes - Fédération Nationale des Cheminots, Travailleurs du Transport, Fonctionnaires et Employés, Luxembourg)
- Initiativ Liewensufank
- Mouvement pour la Libération des Femmes (MLF)
- Nei Lénk - Fraën
- Rosa-Lila
- Union des Femmes Luxembourgeoises
- Club de Rhodes: Association Prix Femmes d'Europe
- Femmes Communistes Luxembourgeoises
- Foyer de la Femme
- Initiativ Rëm Schaffen
- LCGB - Femmes (section femmes de la Confédération Syndicale Chrétienne du Luxembourg)
- Lobby Européen des Femmes
- Mouvement Européen Secion Féminine
- OGB-L Fraën (section femmes - Confédération syndicale indépendante du Luxembourg)
- Service à la Condition Féminine, Bettembourg
- Union des Femmes Italiennes
- Zarabina - Initiativen fir Fraën

Outre la présence du co-organisateur, le Lobby Européen des Femmes, de nombreux organismes féminins étrangers, surtout des régions limitrophes ont participé au « Sommet femmes pour l'emploi ». Le texte de la revendication a également été transmis aux ministres réunis pour le Sommet Européen extraordinaire sur l'Emploi.

\* \* \* \* \*

Un aperçu sur les **développements récents au Luxembourg en vue d'une politique d'égalité des chances entre femmes et hommes sur le marché du travail** a été élaboré par Madame Monique Laroche-Reeff pour la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail.

La **Chambre des Métiers** a réalisé une **enquête** adressée à tous les ressortissants inscrits au sein du rôle artisanal.

L'enquête, lancée en février 1996, tient à mettre en évidence le phénomène très répandu dans le secteur de l'artisanat du conjoint contribuant activement à la bonne marche de l'entreprise à côté du chef d'entreprise.

L'étude se consacre aux **statuts des conjoints de chefs d'entreprise** selon deux grandes orientations.

Premièrement, l'analyse porte sur le conjoint aidant travaillant au sein de l'entreprise. Différents paramètres sont abordés, tels que l'influence de la taille de l'entreprise, la situation juridique de cette dernière ainsi que les différences inhérentes aux groupes de métiers distincts.

Le second volet de l'analyse est consacré au statut du conjoint de chef d'entreprise en ce qui concerne la Sécurité Sociale.

Il faut insister sur le fait qu'il s'agit ici de tous les conjoints de chefs d'entreprise, donc quelle que soit la fonction qu'ils exercent au sein de l'entreprise ou même s'ils n'en assument aucune. Ce sont dans la majeure partie des cas des femmes.

La seconde partie se consacre essentiellement aux définitions des différents statuts applicables aux conjoints, conformément au code des assurances sociales.

A la fin de cette partie, les avantages d'une éventuelle affiliation en tant que conjoint aidant au Centre Commun de la Sécurité Sociale pour les épouses des chefs d'entreprises sont analysés. Une conférence du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises et de la Chambre des Métiers a eu lieu pour sensibiliser les chefs d'entreprises et les conjoint-e-s-aidant-e-s à veiller à une affiliation à la Sécurité Sociale pour la conjointe aidante.

L'étude essaie d'apporter une plus-value par rapport aux enquêtes traditionnelles, en fournissant des renseignements utiles aux conjoints d'artisans qui leur permettront d'aborder la fin de leur carrière avec plus de sérénité.

### **Conciliation de la vie professionnelle et privée**

Suite au **hearing public du 6 mars 1997 sur « Les femmes et l'emploi »** un débat d'orientation sur le sujet de l'emploi des femmes a été organisé à la Chambre des Députés en date du 10 juin 1997.

La Chambre des Députés a adopté la **motion** suivante:

« La Chambre des Députés

- consciente de l'importance pour la promotion du travail féminin d'un meilleur partage des différentes tâches professionnelles et familiales entre les deux partenaires,
- soucieuse de ne pas limiter la vie des **hommes** au seul secteur professionnel et de ne pas les **écarter des responsabilités d'éducation des enfants et des tâches relatives au maintien du foyer**,
- consciente qu'au-delà des mesures législatives et politiques un changement de mentalité au sein de la société toute entière serait un préalable précieux pour toute action politique ou législative,

invite le Gouvernement

- à élaborer une vaste stratégie d'information et de sensibilisation à caractère pluriannuel visant à présenter les atouts d'un partage équitable et de la vie professionnelle, des tâches inhérentes au foyer et de l'accompagnement éducatif des enfants entre hommes et femmes. »

**La 3e partie de l'étude statistique « Femmes et Marché de l'Emploi »** traite également de la conciliation de la vie privée et professionnelle des femmes actives

## La situation matrimoniale des femmes actives

Tableau récapitulatif du taux d'activité par âge et suivant la situation matrimoniale

Ce tableau fait état de la proportion de la population active selon la situation matrimoniale par rapport à l'ensemble de la population du même âge.

Source: EFT 1996 du STATEC

Unité: %

Situation matrimoniale légale	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	actif-ves 15-64 ans
<b>Hommes</b>						
Célibataires	39.5	89.5	93.9	87.2	37.8	64.3
Mariés	97.0	99.2	97.9	91.0	35.8	83.7
Veufs	-	-	-	-	25.3	51.5
Divorcés ou légalement séparés	-	95.7	92.8	88.4	36.4	82.9
<b>Femmes</b>						
Célibataires	33.4	86.0	85.3	87.2	31.7	54.9
Mariées	71.0	53.9	49.7	36.1	8.1	40.9
Veuves	-	-	59.5	46.3	5.3	21.5
Divorcées ou légalement séparées	-	73.6	87.5	74.2	36.7	74.9

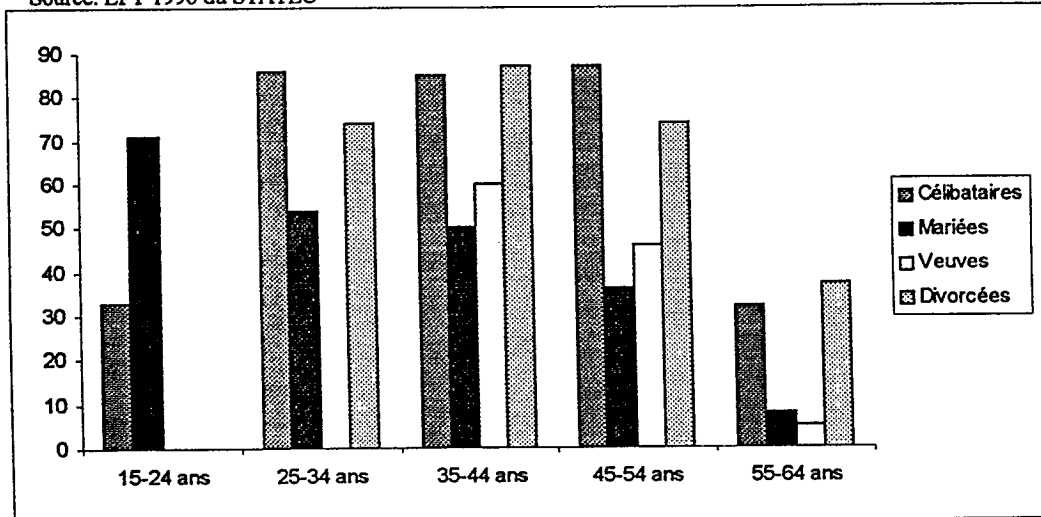
- = résultat rigoureusement nul

Les calculs ont été réalisés par le CEPS/INSTEAD

### Taux d'activité féminin par âge et situation matrimoniale

Source: EFT 1996 du STATEC

Unité: %



Les calculs ont été réalisés par le CEPS/INSTEAD

De l'ensemble des actifs/ves de 15 à 64 ans, ce sont les femmes divorcées (ou légalement séparées) qui sont les plus actives (74.9%) suivies des femmes célibataires (54.9%). Parmi les personnes âgées de 45 à 54 ans les femmes célibataires sont aussi actives que les hommes célibataires. Les femmes veuves sont les moins actives, mais ce sont aussi les plus âgées.

La situation matrimoniale étant analysée, elle ne donne pas encore de renseignements sur le taux d'activité féminin en fonction du nombre des enfants. Il



s'agit là d'un élément déterminant dans la décision des femmes d'avoir recours à un travail rémunéré.

Le Gouvernement soutient activement les centres d'accueil pour enfants.

**Le Ministère de la Famille a signé avec 41 foyers de jour des conventions destinées à régler la participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement de foyers de jour pour enfants et adolescents.**

Pendant la phase de démarrage de tels projets, le Ministère de la Famille prend en charge les frais d'équipements mobiliers des foyers de jour conventionnés moyennant un subside extraordinaire alloué aux associations gestionnaires. Les associations peuvent également bénéficier d'un subside extraordinaire en cas de nécessité de remplacement de meubles ou d'appareils usés. Par contre, les frais d'infrastructures proprement dits tels que les loyers d'immeubles, frais de construction, frais de transformation ou frais d'entretien des immeubles sont en principe à charge des communes respectives.

Pour ce qui est des frais de fonctionnement, le Ministère de la Famille couvre les déficits des foyers de jour, pour le fonctionnement, il prend en charge tous les frais qui ne sont pas couverts par les participations financières des parents. Etant donné que les participations financières des parents sont calculées suivant un barème tenant compte de la composition familiale ainsi que des revenus de la famille, les déficits couverts par le Ministère de la Famille sont proportionnellement très élevés par rapport aux recettes propres des foyers de jour. Les monoparentaux et les familles à faible revenu ont un accès privilégié.

Soulignons, par ailleurs, l'existence d'un certain nombre de foyers de jour dits « Porte ouverte » destinés, dans les quartiers où existent de nombreux problèmes sociaux, à accueillir les enfants, souvent de nationalité étrangère, entre autres, afin de leur offrir des occupations de loisirs ou de faire avec eux leurs devoirs scolaires. Ces institutions veillent à établir le contact avec les parents, notamment avec les mères, afin que le suivi éducatif des enfants puisse se faire d'un commun accord.

D'autres modèles de soutien, notamment aux foyers de jour et institutions privées, respectivement aux services de garde et d'accueil à domicile, sont également prévus.

### **Congé parental**

Le congé parental n'existe pour l'instant pas encore au Luxembourg. Les discussions sur son introduction sont en cours, suite à la directive européenne. Les intentions tendent en direction d'une répartition du congé à part égale entre les deux partenaires d'un couple. Cette proposition, faite dans le cadre du congé pour raisons familiales, a pour but de répartir la tâche éducative de façon équitable entre le père et la mère. L'exposé des motifs du projet de loi dont s'agit précisait que: « Voilà pourquoi les parts respectives ont été rendues non-transférables. En l'absence d'une telle précaution ce serait inévitablement la mère qui s'occuperait de l'enfant malade, alors que la non-transférabilité du congé spécial tente à inciter le père à assumer sa part de responsabilité.

Il s'agit de poser un jalon en direction d'une véritable égalité entre femmes et hommes dans le domaine familial. » (voir rapport initial 1996)

Pour ce qui est du congé parental pour les pères, le Ministre du Travail et de l'Emploi a invité les partenaires sociaux à négocier des modèles de congé parental, envisageables pour le Luxembourg sur base de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu par les partenaires sociaux au niveau de l'Union Européenne.

Le «**Service Krank Kanner Doheem** » de l'asbl Femmes en Détresse offre une garde aux enfants malades à domicile dont les parents travaillent à l'extérieur du foyer.

Le service propose aussi d'accompagner les enfants atteints d'un cancer pour des thérapies spécifiques à l'étranger, si les parents n'obtiennent pas de congé spécial. En 1997, le «**Service Krank Kanner Doheem** » a enregistré une augmentation de 33% de demandes pour la prise en charge d'un enfant malade pendant l'activité professionnelle des parents par rapport à celle de l'année 1996.

### **Sécurité Sociale**

Les discriminations directes ayant été supprimées dans les textes législatifs, il est apparu cependant que **des discriminations indirectes résultaient surtout du fait que les femmes préfèrent des modèles de travail à temps réduit ou partiel qui génèrent des droits réduits en matière de sécurité sociale.**

Dans un souci d'éliminer les déficiences subsistantes en matière d'égalité, l'inspection générale de la sécurité sociale a participé au niveau de l'Union européenne à des groupes d'experts, des conférences et partant, à l'élaboration d'études visant à détecter et à éliminer les discriminations indirectes ou à chercher de nouvelles voies à suivre en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans la sécurité sociale, dont notamment **l'individualisation des droits.**

Dans cet ordre d'idées, le Gouvernement a projeté quelques mesures visant à créer plus de droits personnels pour les femmes, sans pourtant mettre en cause les droits dérivés.

Dans le cadre du **projet de loi portant introduction d'une assurance dépendance** les périodes pendant lesquelles une personne a assuré des **aides et soins à une personne dépendante** sont inscrites à l'article 171 alinéa 1 du code des assurances sociales ce qui signifie que les périodes de soins **sont traitées de la même façon que les périodes d'occupation professionnelle.** Les cotisations afférentes sont prises en charge par l'assurance dépendance jusqu'à concurrence du salaire social minimum.

**Il en est de même des périodes pendant lesquelles une personne a accueilli un enfant en placement de jour et de nuit ou en placement de jour effectué par un organisme agréé.** Les cotisations afférentes sont à charge des organismes agréés, au maximum jusqu'à concurrence du salaire social minimum. L'Etat (Ministère de la famille) remboursera ces organismes moyennant des crédits budgétaires.

Dans le cadre du **projet de loi adaptant le régime général d'assurance pension**, des modifications ponctuelles sont prévues, annoncées dans la déclaration gouvernementale sous le chapitre « égalité des chances », qui tendent à améliorer les prestations vieillesse des femmes dont les pensions sont échues avant le 1er janvier 1988 (entrée en vigueur de la loi du 27 juillet 1987 qui a réformé l'assurance pension) et qui permettent de **compléter les carrières d'assurance des femmes**.

1. Recalcul des pensions échues avant 1988 avec mise en compte des périodes d'éducation d'enfants âgés de moins de 6 ans
2. Assouplissement de la mise en compte des baby-years
  - abrogation du délai de 24 mois pour la présentation de la demande par l'un des parents se consacrant à l'éducation de l'enfant
  - possibilité pour les parents de se partager les baby-years.
3. Mise en compte des périodes d'assurance correspondant à une occupation salariées pendant moins de 64 heures par mois pour la pension de vieillesse, la pension de vieillesse anticipée et pour le calcul des majorations forfaitaires.
4. Extension de l'assurance volontaire et de l'achat rétroactif
  - introduction d'une assurance facultative sous condition de résidence au Luxembourg, mais sans condition de stage préalable; les périodes y relatives ne seront pas prises en compte pour le stage de la pension d'invalidité et de la pension minimum
  - possibilité pour le conjoint ayant abandonné ou réduit son activité professionnelle pendant le mariage à couvrir rétroactivement les périodes en question moyennant une assurance facultative.

Les mesures législatives en vigueur sont expliquées dans le rapport initial sous l'article 11.

### **Protection de la maternité**

En ce qui concerne la protection spéciale des femmes enceintes au lieu de travail, la Ministre de la Promotion Féminine a déposé en date du 18 février 1997 un projet de loi visant à mettre en oeuvre la directive 92/85/CEE du 19/11/92 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité sociale et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

La loi du 3/7/75 concernant la protection de la maternité de la femme au travail assure déjà un certain nombre de droits protecteurs aux femmes enceintes, tel que par exemple un congé de maternité de 16 semaines, respectivement de 20 semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple ou en cas d'allaitement. A cet égard, la loi du 3/7/75 va même plus loin que la directive 92/85/CEE qui ne prône qu'un congé de maternité d'au moins 14 semaines.

De même, la loi du 3/7/75 prévoit déjà actuellement une dispense du travail de nuit et une protection contre le licenciement.

Le maintien des droits liés au contrat de travail est assuré par l'octroi à la femme intéressée de l'indemnité de maternité pendant toute la durée de son congé de maternité.

Par ailleurs, la loi du 3/7/75 contient l'interdiction d'occuper une femme enceinte, accouchée ou allaitante à certains travaux pénibles ou nuisibles. A cette interdiction s'ajoute l'obligation pour l'employeur de procurer une autre affectation à l'intéressée.

Alors que la directive prévoit que du congé de maternité de 14 semaines 2 semaines seulement sont à prendre obligatoirement avant et/ou après l'accouchement, l'article 3 (1) amendé du projet de loi prend la teneur suivante: « Pendant les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement, attestée par certificat médical, la femme enceinte ne peut être occupée. Cette période est dite 'congé prénatal'.

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal perdue est ajoutée au congé postnatal tel que défini au paragraphe qui suit.

Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, l'interdiction est prolongée jusqu'à l'accouchement et sans que la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement puisse être réduite... »

La liste des travaux pénibles ou nuisibles est allongée et une dispense de travail sans perte de rémunération est introduite lorsqu'un aménagement provisoire du temps ou des conditions de travail ne permet pas d'éviter tout risque et qu'un changement d'affectation de la femme intéressée n'est pas possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

Le projet de loi impose à l'employeur une obligation d'information de toutes les femmes occupées dans l'entreprise au sujet des travaux auxquels les femmes enceintes, accouchées et allaitantes ne peuvent être affectées et au sujet des mesures prises pour l'élimination de tout risque. Cette même information devra être communiquée à la délégation du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité, s'il en existe.

Le projet de loi prévoit en plus une dispense de travail sans perte de rémunération pour les travailleuses enceintes afin qu'elles puissent se rendre aux examens prénataux obligatoires en vertu de la législation en matière de contrôle médical systématique des femmes enceintes et en matière d'allocations de naissance dans les cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

Les mesures de protection inscrites dans la législation luxembourgeoise, et en particulier, les interdictions/limitations de travail et le congé prénatal, ont une visée sanitaire immédiate, à savoir: écarter les risques liés au travail pour la santé de la mère et de l'enfant. Une réduction du congé prénatal invalide les arguments de santé qui le justifient et qui ont trait à certains risques spécifiques du troisième trimestre de la grossesse.

La protection de la maternité de la femme au travail revêtira une importance croissante dans la mesure où on assistera à une augmentation du nombre de femmes et de futures mères qui travaillent et à un déplacement du travail féminin vers des secteurs d'activité, réservés antérieurement aux hommes.

Les relations entre le travail des futures mères d'une part, et le déroulement et l'issue d'une grossesse d'autre part, sont très complexes, puisque les facteurs individuels jouent un rôle déterminant. Il s'y ajoute la double charge d'une occupation à l'extérieur et des tâches familiales à laquelle se trouvent confrontées la plupart des futures mères qui travaillent.

## ARTICLE 12

*1. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.*

*2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les Etats parties fourniront aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.*

Les documents récents: « **Highlights on health in Luxembourg** » de l'Organisation mondiale de la Santé (WHO) - Juillet 1997 et « **Health and life in Europe** » de la Commission Européenne donnent un aperçu global sur le système de santé au Luxembourg.

### **Moyens de contraception**

Observations:

Principes généraux de la distribution des produits pharmaceutiques:

- la publicité et la distribution sont réglementées, les médicaments sont généralement délivrés sur prescription médicale,
- seuls les médicaments délivrés sur prescription médicale sont remboursés par l'assurance maladie

#### 1. Moyens de contraception et prescription médicale

Parmi les moyens/méthodes de contraception, il faut différencier entre

- les moyens qui sont des barrières externes, ne nécessitant pas le recours à un médecin (préservatif, crèmes spermicides), il sont en vente libre et non remboursés par l'assurance maladie (comme tous les produits en vente libre)
- les moyens qui sont des barrières externes, nécessitant le recours à un médecin (diaphragme, cap cervical), non disponibles en pharmacie, mais sur le marché des dispositifs médicaux (« medical devices »)
- les contraceptifs hormonaux, qui sont des médicaments, délivrés uniquement sur prescription médicale (comme tous les produits hormonaux)
- les dispositifs intra-utérins mis en place par le médecin (ils entrent dans la catégorie des dispositifs médicaux)
- la stérilisation volontaire, qui n'est pas encore réglementée dans notre pays

#### 2. Remboursement par l'assurance maladie

En matière d'assurance maladie, les contraceptifs hormonaux font partie explicitement des médicaments et fournitures de confort, qui ne sont pas remboursés.

Ils sont remboursés aux taux usuels, s'ils sont prescrits à des fins thérapeutiques. Dans ce cas une autorisation préalable du contrôle médical est requise.

Les autres moyens et méthodes contraceptifs ne sont pas pris en compte par les statuts de l'assurance maladie.

La consultation chez le médecin est remboursée.

Conclusion:

La distribution des contraceptifs fonctionne de la même façon que celle des produits pharmaceutiques et dispositifs médicaux, à l'exception du préservatif, largement disponible dans le commerce et les distributeurs automatiques.

Leur inclusion dans les prestations de l'assurance maladie et leur remboursement sont régis par les statuts de l'assurance maladie, qui sont arrêtés par un conseil paritaire, composé de délégués des assurés et de délégués des employeurs (Conseil d'administration de l'Union des caisses de maladie).

Aux termes de l'assurance maladie, les moyens contraceptifs relèvent de la prévention, qui n'est pas prise en charge (à l'exception de certaines mesures définies explicitement). Les perspectives d'une modification des statuts en vue de leur remboursement sont peu favorables à un moment où les efforts sont centrés sur une réduction des dépenses.

**Le Mouvement luxembourgeois pour le Planning Familial et l'Education Sexuelle asbl propose des groupes pour femmes enceintes, ainsi que des cours d'éducation sexuelle dans différents lycées de l'enseignement secondaire. Après consultation médicale, il met gratuitement des préservatifs et contraceptifs hormonaux à disposition.**

Les centres de Planning Familial à Luxembourg, Esch/Alzette et Ettelbruck offrent un **Service Info-Viol**. Les activités des services, assurées par des équipes de médecins et de psychologues des 2 sexes, comprennent accueil, informations, prévention, aide médicale, soutien, déculpabilisation et constat pour une plainte éventuelle plus tard. L'équipe est en collaboration étroite avec les services sociaux, l'Association luxembourgeoise pour la prévention des sévices aux enfants (ALUPSE), les services de protection de la Gendarmerie et de la Police. A leur demande le Planning Familial offre aux derniers des cours de formation en la matière. Les médecins et psychologues prêtent écoute à toutes les victimes, que l'agression soit ancienne ou récente.

Pendant l'année 1997, l'a.s.b.l. « **Initiativ Liewensufank** » (Initiative pour le commencement de la vie) a offert un large éventail de **cours de préparation pré- et postnatale** et des conférences ayant trait à ce sujet. Dans le domaine de la promotion, du soutien et de la protection de **l'allaitement maternel**, l'« **Initiativ Liewensufank** » a réalisé des actions de sensibilisation publique dans le cadre de la semaine mondiale de l'allaitement maternel. En 1997, l'« **Initiativ Liewensufank** » a édité, avec l'aide financière du Ministère de la Promotion Féminine, plusieurs brochures portant sur l'accouchement ambulatoire, le projet « Doula », le diagnostic prénatal et l'allaitement maternel. 16.025 brochures ont été distribuées ou envoyées à des intéressées.

## Programmes de dépistage et de détection précoce

### Rapport d'activité du Programme Mammographie 1997 (Ministère de la Santé)

Depuis le début du Programme Mammographie en 1992, 40.799 mammographies ont été réalisées, et 3.498 patientes ont eu un suivi diagnostique (taux de rappel pour procédure diagnostique: 8.57 %).

Jusqu'au 31.12.1997, 218 cancers ont pu être évalués (taux de détection des cancers 6 pour 1000).

A partir de janvier 1998, les femmes du groupe-cible, âgées de 50 à 65 ans, seront invitées pour leur quatrième examen de dépistage.

### Résultats de l'année 1996:

Invitations envoyées :	16.660
Nombre de femmes ayant participé:	8.748
<b>Taux de participation :</b>	<b>52.50 %</b>
Taux de participation après rappel parmi les non-participantes:	17 %
Taux de rappel pour une procédure diagnostique :	8 %
Incidence des cancers du sein :	57 carcinomes dépistés
Taux de détection de cancers:	6.5 pour 1000
Taux des carcinomes in situ :	10,5 %

30 % des cancers découverts en 1996 avaient une taille en-dessous d'un centimètre, 62,5 % avaient une taille en-dessous de 1,5 centimètre et 9 % étaient des cancers in situ.

En 1997, 16.832 invitations ont été envoyées aux femmes du groupe-cible et 8.543 femmes ont participé au programme au courant de l'année.

**Le taux de participation a été de 50,75%.**

### **Programme d'assurance qualité:**

La Commission européenne a publié en 1996 de nouvelles recommandations en matière d'assurance qualité.

Après une phase de test, une instruction ministérielle a été émise en date du 11.02.1997, fixant les exigences de qualité technique auxquelles doivent répondre les centres agréés dans le cadre du Programme Mammographie.

Le centre de coordination technique du PM sera responsable pour l'évaluation de ce volet. Le centre de coordination technique du Programme Mammographie est responsable du programme d'assurance qualité en mammographie



### **Campagne de sensibilisation:**

Un bulletin de liaison incluant les résultats de la deuxième vague (1994-1995) a été envoyé en février 1997 au corps médical, et aux assistant-e-s techniques médical-e-s.

Treize conférences à l'intention du groupe-cible ont été organisées avec la collaboration du ministère de la promotion féminine et des associations féminines; deux conférences ont été organisées avec la Fondation Luxembourgeoise contre le cancer.

**Un système de rappel** systématique aux femmes n'ayant pas répondu à leur invitation après un délai de 6 mois a été instauré depuis 1996.

Un leaflet plastifié pouvant être suspendu dans la douche et contenant des recommandations sur l'autopalpation des seins « Tous les mois pensez à examiner vos seins! » a été réalisé. Il a été envoyé au corps médical, aux hôpitaux et aux associations féminines après avoir subi un prétest sur 10 femmes représentatives du groupe-cible.

En octobre, dans le cadre de la semaine européenne contre le cancer, un déjeuner-débat avec la presse, a été organisé à Luxembourg, conjointement avec la Fondation Luxembourgeoise contre le cancer, afin de présenter la nouvelle campagne sur les cancers féminins. Pendant le mois d'octobre les brochures et affiches « Brisons le Silence » ont été distribuées dans les cliniques, pharmacies et auprès des médecins. Par l'intermédiaire de la Fondation Luxembourgeoise contre le Cancer, les brochures ont été distribuées dans presque toutes les communes et organisations féminines ( ~ 60.000 ).

Pendant cette semaine, une conférence sur les cancers féminins a été organisée s'adressant au grand public, et surtout aux délégués à l'égalité des chances entre hommes et femmes des communes afin de les sensibiliser à intégrer le volet « santé des femmes » dans leurs activités communales.

### **Conclusions:**

Après 6 ans de fonctionnement, le Programme Mammographie (PM) commence à être bien connu des femmes et gagne en appréciation, y compris celle du corps médical lui-même.

La dixième semaine européenne contre le cancer s'est déroulée du 6 au 12 octobre. Elle a eu pour sujet les cancers européens.

**Incidence des cancers du sein et du col de l'utérus au Luxembourg**  
 Nouveaux cas de cancers détectés par an - Statistiques publiées pendant la semaine européenne contre le cancer - octobre 1997

ANNEE	TOTAL (h + f)	FEMMES Nouveaux cas de cancers	
1987	1272	596	
Sein		190	31,88%
Col utérus		33	5,54%
in situ		+16 in situ	
1988	1216	597	
Sein		184	30,82%
Col utérus		30	5,37%
		+ 28 in situ	
1989	1260	614	
Sein		216	35,18%
Col utérus		33	5,37%
		+ 39 in situ	
1990	1409	664	
Sein		193	29,03%
Col utérus		31	4,66%
		+ 47 in situ	
1991	1377	643	
Sein		196	30,43%
Col utérus		28	4,35%
		+ 35 in situ	
1992	1477	707	
Sein		246	
Col utérus		26	
		+ 67 in situ	
1993	1455	647	
Sein		200	30,9%
Col utérus		26	
		+ 67 in situ	
1994	1539	710	
Sein		254	35,8%
Col utérus		28	4%
		+ 102 in situ	
1995	1664	770	
Sein		257	33,3%
Col utérus		24	3,1%
		+ 72 in situ	

(Source: Registre Morphologique des Tumeurs)

**Sondage: International Research Association (INRA), Bruxelles  
L'Europe contre le cancer, juillet 1997**

Ensemble CE

Luxembourg

*« Avez-vous déjà pensé que vous pourriez un jour avoir un cancer du sein ou du col de l'utérus? »*

Oui:	77,1%	79,1%
Non:	19,4%	15,7%
Je l'ai eu (spontanément):	1,6%	1,8%
Pas de réponse. Ne sait pas:	1,9%	3,3%

*« Parmi les examens médicaux suivants, le(s)quel(s) avez-vous déjà passé(s) au moins une fois? »*

Mammographie:	44,0%	55,6%
Examen manuel des seins:	58,9%	80,3%
Examen gynécologique:	72%	88,3%
Frottis vaginal:	65,3%	77,2%
Aucun:	13,0%	5,2%
Ne sait pas:	1,1%	2,3%

*« Le(s)quel(s) avez-vous passé(s) pendant les 12 derniers mois? »*

Mammographie:	18,5%	30,7%
Examen manuel des seins:	31,6%	51,7%
Examen gynécologique:	39,5%	60,9%
Frottis vaginal:	32,7%	49,9%
Aucun:	30,3%	7,5%
Ne sait pas:	12,3%	22,4%

*« Et le(s)quel(s) pensez-vous avoir besoin de passer dans les douze prochains mois? »*

Mammographie:	18,2%	28,4%
Examen manuel des seins:	23,9%	37,9%
Examen gynécologique:	31,6%	49,7%
Frottis vaginal:	29,7%	38%
Aucun:	22,1%	6,9%
Ne sait pas:	24,3%	32,5%

*« Pour réduire le risque du cancer du sein, les femmes devraient participer à un programme national de dépistage (mammographie). Avez-vous déjà entendu parler de ce type de programme? »*

Oui:	61,1%	67,9%
Non:	35,6%	29,7%
Pas de réponse, Ne sait pas:	3,3%	2,4%

**« Participeriez-vous à un programme de dépistage? »**

Oui spontanément:	59,5%	58,2%
Oui sur invitation:	29,6%	24,6%
Non:	6,8%	14,8%
Pas de réponse. Ne sait pas:	4,1%	2,3%

**« Sur quels aspects du cancer souhaitez-vous être le mieux informée? »**

Les causes du cancer:	43,3%	48,3%
La prévention du cancer:	48,4%	42%
Les symptômes du cancer:	44,4%	47,4%
Les examens médicaux permettant de dépister le cancer:	36,8%	33,8%
La maladie elle-même, son évolution et ses effets:	28,9%	36,5%
Le traitement pouvant être mis en oeuvre:	38,4%	41,5%
Autres:	1,6%	1,7%
Aucun:	9,3%	9,7%
Ne sait pas:	3,5%	3,0%

**« Où souhaiteriez-vous trouver ce type d'information? »**

Auprès d'un médecin généraliste:	57,2%	39,8%
Auprès d'un spécialiste, par exemple un/une gynécologue:	57,8%	70,4%
A l'hôpital:	30,3%	22,5%
Dans d'autres établissements médicaux:	17,2%	14,8%
Dans une bibliothèque publique:	12,2%	6,6%
Sur le lieu de travail:	6,7%	2,8%
A la télévision:	31,2%	31,5%
A la radio:	11,7%	13,8%
Dans les magazines féminins:	27,6%	23,1%
Dans les journaux, magazines:	19,7%	16,7%
Par courrier:	12,9%	16,7%
Autres:	1,3%	13,9%

**Accès des femmes handicapées aux services de santé**

En ce qui concerne les mesures en faveur d'un accès égal des femmes handicapées aux services de santé, il convient de relever que les textes législatifs relatifs à la matière ne prévoient pas de dispositions spécifiques pour les femmes handicapées. Les femmes handicapées profitent de toutes les mesures de protection de la femme enceinte.

## ARTICLE 13

*Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier:*

- a) Le droit aux prestations familiales;*
- b) Le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;*
- c) Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle;*

### **Droit aux prestations familiales**

Les mesures ont été énumérées dans le rapport initial et n'ont donné lieu à aucune observation de la part du Comité pour l'Élimination de la Discrimination à l'Égard des Femmes.

### **Droits aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier**

Il existe en principe une **parfaite égalité** entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'**octroi de crédits financiers**. En pratique on constate cependant que des garanties supplémentaires, comme l'engagement solidaire du conjoint, sont exigées pour les femmes qui veulent souscrire à un prêt.

Le **Plan d'Action 2000** prévoit à l'objectif 2: Ouvrir aux femmes l'accès aux marchés, à l'information et aux technologies paragraphe 6.2.2. que l'Etat par le biais de la Société Nationale de Crédit et d'Investissement (SNCI) élabore dans un prochain avenir les modalités d'un prêt pour femmes, afin de pallier aux difficultés qui peuvent se présenter au niveau de la mise à disposition de crédits bancaires.

### **Droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle**

Ce droit s'applique de manière égale aux hommes et aux femmes.

## ARTICLE 14

*1. Les Etats parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.*

*2. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit:*

- a) De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;*
- b) D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;*
- c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;*
- d) De recevoir tout type de formation et d'éducation scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;*
- e) D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;*
- f) De participer à toutes les activités de la communauté;*
- g) D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal comme les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;*
- h) De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.*

La situation géographique, principalement agraire au Nord et à l'Est, industrielle au Sud, et économique du pays, avec les dimensions Nord-Sud de 82 km, et Est-Ouest de 57 km facilite l'intégration des femmes rurales dans toutes les actions de développement rural et économique. Les femmes rurales profitent d'une offre identique d'éducation, de formation initiale et continue que les femmes des autres régions du pays. Les services de santé avec information, conseil et services en matière de planification de la famille sont dispensés dans les différentes régions du pays. L'affiliation à la sécurité sociale est garantie aux femmes mariées non salariées par le biais des droits dérivés de l'affiliation de leur mari.

L'égalité des chances des femmes travaillant en agriculture est assurée de par la loi agraire et les règlements d'exécution pour ce qui est de l'allocation des aides. En cas de reprise d'une exploitation, le principe de la cogestion est arrêté dans

l'acte notarié, de sorte que les époux sont à considérer comme gestionnaires à droits égaux de l'exploitation. De plus, les femmes travaillant en agriculture tombent sous le régime d'assurance maladie, invalidité et vieillesse obligatoire. (voir rapport initial de 1996).

**ARINES - Aarbechts Initiativ fir d'Eisleck - Initiative de Travail dans l'Oesling** (région rurale du Nord du pays), est une asbl de femmes ayant créé un **centre rural de formation en informatique et télématique**. Des cours spéciaux d'initiation sont organisés pour les mères et les femmes au foyer pendant des heures compatibles avec le travail familial, 5 séances entre 9.15 et 11.15 heures. Cette initiative tend non seulement à offrir des cours de formation initiale et continue aux femmes de la région, mais depuis un certain temps elle leur offre des postes d'emploi à temps partiel. En effet l'association réalise des travaux administratifs pour des institutions publiques.

Dans le cadre du **programme LEADER II**, programme européen, le Ministère de l'Agriculture encourage tout spécialement le **télétravail en milieu rural**, ce afin de stimuler des technologies modernes de télécommunication en vue de la création ou de la décentralisation d'emplois vers le milieu rural. Le Ministère de l'Agriculture participe au financement des projets.

Le Ministère de l'Agriculture appuie aussi toutes les initiatives en matière de formation continue. Ainsi des cours financés par le Ministère de l'Agriculture sont organisés dans le cadre de l'information socio-économique par différentes organisations agricoles agréées à cette fin.

Le Ministère de l'Agriculture ne dispose pas des statistiques sur le revenu des femmes rurales par rapport à celui des femmes citadines.

En 1997, le Ministère de l'Environnement a élaboré en concertation avec différents départements ministériels, dont le Ministère de la Promotion Féminine, un **Plan National Environnemental pour un Développement Durable**. L'exécution des différentes mesures y figurant sera réalisé dans les années à venir par tous les acteurs concernés. L'exécution du Plan étant à charge de l'ensemble de la communauté, les femmes devront participer activement aux prises de décisions y relatives. Le Ministère de l'Environnement étant le coordinateur de ces exécutions, il veillera à ce que le **principe de l'égalité des chances soit respecté**.

Un Centre de Ressources en Technologies pour l'Environnement a été créé en 1997 avec pour missions:

- ° de développer l'expertise locale;
- ° de détecter les informations technologiques et les rendre accessibles;
- ° de faire accéder les acteurs économiques aux meilleures technologies pour l'environnement disponibles;
- ° de mettre en oeuvre des technologies innovatrices dans le domaine de la protection de l'environnement dans un secteur donné.

Les activités de ce Centre de Ressources Technologique ne font que débuter. Elles devront cependant respecter les directives du Programme d'action adoptées par la 4e Conférence mondiale sur les femmes.

La participation active des femmes aux prises de décision dans le domaine de l'environnement, l'intégration des besoins et opinions des femmes dans la politique environnementale sont des préoccupations constantes des associations dans le domaine.

L'association sans but lucratif « **Zarabina - Initiativen fir Fraën** » a signé avec 4 communes de la région sud du pays une convention dont l'objet est le suivant:

Les parties contractantes établissent un projet dénommé « **Promotion féminine et développement régional** » ayant pour objet:

- **d'incorporer les composantes de l'égalité des chances dans le développement local et régional**
- **de promouvoir des coopérations au niveau local et régional**
- **de développer et de mettre à l'essai des instruments et des méthodes susceptibles de renforcer le rôle et les compétences des femmes dans la vie économique**
- **de faire ressortir plus clairement la position des femmes et de promouvoir les femmes dans la vie économique et sociale**
- **d'intégrer de façon active les femmes dans le processus de développement**

Afin de réaliser les objectifs mentionnés ci-dessus les parties contractantes prendront en considération les ressources locales et régionales et s'assureront de la collaboration de tous les agents du développement local et régional et des personnes participant à la prise de décision.



## ARTICLE 15

- 1. Les Etats parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.*
- 2. Les Etats parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.*
- 3. Les Etats parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.*
- 4. Les Etats parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.*

Les dispositions législatives se rapportant à l'égalité des femmes avec l'homme devant la loi ont été expliquées dans le rapport initial.

Pour ce qui concerne les concubins, bien que vivant maritalement, ils ne sont pas considérés comme des époux, mais des tiers du fait de l'absence de tout lien juridique.

La rupture d'un couple, qu'il s'agisse d'un point de vue de droit civil, de droit de la succession, de question d'assurance sociale, n'est réglé juridiquement que dans le cadre du mariage.

## ARTICLE 16

*1. Les Etats parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:*

*a) Le même droit de contracter mariage;*

*b) Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;*

*c) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;*

*d) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;*

*e) Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour permettre d'exercer ces droits;*

*f) Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;*

*g) Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation;*

*h) Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.*

*2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, seront prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.*

Les dispositions législatives en vigueur ont été expliquées dans le rapport initial.

En ce qui concerne le choix du nom patronymique des enfants, objet de la 2ème réserve, le Gouvernement s'est engagé, dans le Plan d'Action 2000, à oeuvrer en vue de la levée des réserves formulées lors de la ratification de la Convention.

## DOCUMENTATION

- \* Débat d'orientation sur les femmes et l'emploi, Document parlementaire 4260, 1996-1997
- \* Proposition de loi no 4271 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au lieu de travail
- \* Loi du 19 juillet 1997 complétant le code pénal en modifiant l'incrimination du racisme et en portant incrimination du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales
- \* Rapport analytique sur les collaboratrices et les collaborateurs de la Commune de Bettembourg, 21 novembre 1997, Administration communale de Bettembourg
- \* Dépliants: Projet « Partageons l'égalité - Gläichheet delen » du Ministère de la Promotion Féminine
- \* Projekt « Partageons l'égalité - Gleichheit teilen - Gläichheet delen »: Bericht der wissenschaftlichen Untersuchung zum Projektjahr 1996/97, Charlotte Bühler-Institut für praxisorientierte Kleinkindforschung, Wien, 30.11.1997, Ministère de la Promotion Féminine
- \* Les Femmes et le Marché de l'Emploi, Etude statistique, ISBN 2-919876-07-4, Ministère de la Promotion Féminine
- \* Dépliant: Devenir femme ingénieur industriel, Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle
- \* Statistiques: Examen de fin d'études secondaires 1996, Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle
- \* Statistiques: Enseignement secondaire général 1995/96, Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle
- \* Statistiques: L'enseignement secondaire technique 1995/96, Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle
- \* Travail Féminin: Chambre des Employés Privés, ISBN 2.919888-12-9
- \* Highlights on Health in Luxembourg, Organisation mondiale de la Santé (WHO), juillet 1997
- \* Health and Life in Europe, Commission Européenne
- \* Les Conjointes Aidants dans l'Artisanat Luxembourgeois, Chambre des Métiers - Centre de Promotion et de Recherche, avril 1997
- \* Monique Laroche-Reeff: Egalité des Chances et Négociations Collectives dans l'Union Européenne
- \* Plan d'Action 2000, ISBN 2-919876-05-8
- \* Wenn nun wir Frauen auch das Wort ergreifen..., ISBN 2-87984-010-4