



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

Distr. générale
8 mai 2006

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**

Cinquième rapport périodique des États parties

Luxembourg*

* Le rapport initial du Luxembourg a été reçu par le Secrétariat le 13 novembre 1996, voir CEDAW/C/LUX/1 que le Comité a examiné à sa dix-septième session. Pour le deuxième rapport périodique soumis par le Gouvernement du Luxembourg, voir CEDAW/C/LUX/3 et Add.1 que le Comité a examinés à sa vingt-deuxième session. Pour le quatrième rapport périodique soumis par le Gouvernement du Luxembourg, voir CEDAW/C/LUX/4 qui a été examiné par le Comité à sa vingt-huitième session.



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

CEDAW

Cinquième rapport périodique du Grand-Duché de Luxembourg

Février 2006

Table des matières

	<i>Page</i>
Rapport	
Introduction	5
Article premier	7
Article 2	8
Article 3	14
Article 4	16
Article 5	17
Article 6	22
Article 7	24
Article 8	28
Article 9	31
Article 10	32
Article 11	48
Article 12	58
Article 13	71
Article 14	71
Article 15	74
Article 16	75
Documentation	
Lois et règlements	

Les annexes seront mises à la disposition du Comité dans la langue dans laquelle le Secrétariat les a reçues.

Introduction

1. La Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a servi de ligne directrice au Gouvernement pour transposer les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les recommandations du Comité émises lors de l'examen du quatrième rapport de mise en œuvre en janvier 2003 ont été largement respectées et intégrées dans la législation ainsi que dans des actions d'information, de formation et de sensibilisation. Il en est de même des recommandations reçues lors de la présentation du rapport concernant le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

2. Le Luxembourg ayant assuré la présidence du Conseil des ministres de l'Union européenne a organisé le 4 février 2005 en collaboration avec la Commission européenne, le Parlement européen et le Lobby européen des femmes une conférence européenne sur la mise en œuvre de la Plate-forme d'action de Beijing et des documents issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale de 2000 portant sur les mécanismes institutionnels, les méthodes et outils. Un rapport sur la mise en œuvre par les 25 États membres de l'Union européenne a été réalisé sous présidence luxembourgeoise.

3. Une attention particulière a été portée à la Convention CEDAW comme instrument remarquable des droits fondamentaux des femmes et à son application. La déclaration ministérielle des ministres des 25 États membres chargés de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes fait rappel à la Convention et à son protocole facultatif, signale l'importance d'un engagement politique fort et la nécessité de développer des méthodes et instruments d'intégration de la dimension du genre, d'améliorer le recueil, la compilation de données ventilées par sexe, de définir des objectifs dans le temps et de contrôler les progrès en rapportant et en évaluant régulièrement les résultats. La déclaration reprenant les principes de l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne l'économie, l'emploi et la lutte contre la pauvreté et surtout les droits humains, l'engagement pour la paix et la lutte contre la violence et la traite des êtres humains a permis à l'Union européenne de prendre une position forte lors de la quarante-neuvième session de la Commission du statut de la femme en mars 2005 à l'ONU pour défendre les droits des femmes. Le Luxembourg s'est investi à ce que le suivi de Beijing devienne un élément constant du Conseil emploi, affaires sociales et consommateurs, objectif atteint par l'adoption des conclusions du Conseil EPSCO du 2 juin 2005.

4. Dans la déclaration gouvernementale du 4 août 2004, le Gouvernement luxembourgeois s'est donné l'outil pour contrôler la mise en œuvre de la Convention CEDAW et des documents de Beijing. Un plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes a été élaboré par le Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes et adopté par le Conseil de gouvernement le 3 février 2005, qui prévoit des mesures à réaliser par les départements ministériels et qui sera évalué après trois ans.

5. Le 6 mars 2006, lors d'un séminaire organisé par le Ministère de l'égalité des chances et la Commission parlementaire de la famille, de l'égalité des chances et de la jeunesse et intitulé « Séminaire CEDAW et Plan d'égalité des femmes et des hommes », le plan sera discuté avec les ONG, le Conseil national des femmes du Luxembourg, le Comité du travail féminin et les partenaires sociaux afin de les associer à la mise en œuvre du plan.

Première partie

Applicabilité de la Convention

6. La position du droit luxembourgeois sur les rapports entre les normes de droit interne et les normes de droit international est, en l'absence de toute disposition constitutionnelle, d'origine exclusivement jurisprudentielle. Le principe de la primauté des normes du droit conventionnel international, ayant un effet direct sur les normes juridiques internes, se fonde exclusivement sur la jurisprudence : c'est le contrôle a posteriori du juge qui détermine la primauté de telle ou telle norme sur l'autre. La jurisprudence a adopté une position moniste en acceptant d'écarter l'applicabilité de la Constitution en cas de non-conformité avec le droit international. Cependant un traité ne peut être utilement invoqué que si la disposition de droit international a un caractère directement applicable. Les tribunaux ont ainsi décidé que, pour le cas où un article de la Convention n'exprime pas un droit clair, précis et inconditionnel en faveur des particuliers et n'exige aucune mesure d'exécution de la part de l'État, il ne peut être invoqué par les particuliers pour en tirer directement des droits subjectifs. Le juge national ne peut partant pas l'appliquer. Ainsi, l'article 16.3 de la Convention a été déclaré directement applicable, tandis que pour l'article 11 il a été retenu que seul l'État était lié par cet article qui n'accorderait pas des droits aux personnes privées. Depuis 2002 il n'y a pas eu de nouvelle jurisprudence concernant l'applicabilité de la Convention.

7. Lors de son entrée en fonctions en août 2004, le nouveau Gouvernement luxembourgeois a expressément confirmé son engagement en faveur de la Convention CEDAW dont la mise en œuvre constitue le cadre pour les actions en faveur de l'égalité entre femmes et hommes.

8. À l'occasion de la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne, le Luxembourg avait organisé en février 2005 une conférence européenne sur la mise en œuvre de la Plate-forme d'action de Beijing et des documents issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale en 2000. Dans le cadre de cette conférence, qui réunissait un grand nombre de décideur(e)s politiques et d'expert(e)s, de juristes, de partenaires sociaux et de représentant(e)s de la société civile, un aspect important était la mise en conformité de la législation européenne avec la Convention CEDAW.

9. Le Luxembourg a saisi l'occasion de la présidence de l'Union européenne pour rencontrer la recommandation du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, de mettre l'accent sur la Convention en tant qu'instrument relatif aux droits de l'homme ayant valeur obligatoire et de mieux la faire connaître. C'est à l'initiative de la présidence luxembourgeoise que les ministres chargés de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes ayant participé à la Conférence des ministres de l'Union européenne du 4 février 2005 à Luxembourg dans le cadre de l'examen de la mise en œuvre du programme d'action Beijing +10 ont confirmé dans une déclaration ministérielle leur engagement visant à parvenir à une mise en œuvre totale et effective de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes et de son protocole facultatif. Pour le suivi annuel du Programme d'action de Beijing, la présidence luxembourgeoise a proposé au Conseil emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO) en date des 2 et 3 juin 2005 des conclusions confirmant les engagements pris par l'Union européenne lors de la Conférence ministérielle à Luxembourg et lors de la session

de la Commission de la condition de la femme à New York. L'adoption de ces conclusions a permis l'ancrage de la Déclaration ministérielle de Luxembourg dans les formations du Conseil EPSCO.

Article premier

Aux fins de la présente Convention, l'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

10. Le Grand-Duché de Luxembourg a approuvé le Pacte international relatif aux droits civils et politiques signé à New York le 19 décembre 1966, par la loi du 3 juin 1983 qui a introduit le principe de non-discrimination dans la législation luxembourgeoise. En date du (adoption probable le 1^{er} mars 2006), le Luxembourg a ratifié le Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales fait à Rome le 4 novembre 2000 et a par ce biais confirmé le principe de non-discrimination généralisé, dépassant les limites sectorielles, dans la législation luxembourgeoise.

11. Si l'article 10 *bis* de la Constitution luxembourgeoise, qui garantit l'égalité devant la loi, ne prévoit pas expressément une interdiction autonome de discrimination, et notamment de discrimination à raison du sexe, le lien étroit des discriminations avec le principe d'égalité de traitement est cependant incontestable. Toute atteinte au principe d'égalité est considérée comme une discrimination, à moins qu'il n'existe une justification objective et raisonnable. La Cour constitutionnelle luxembourgeoise a statué à plusieurs reprises que le législateur peut, sans violer le principe constitutionnel de l'égalité, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents, à condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée et proportionnée à son but.

12. Les dispositions légales consacrant l'interdiction des discriminations basées sur le sexe se cantonnent essentiellement dans le droit pénal et notamment dans les articles 454 et suivants du Code pénal. À cet égard il est renvoyé aux rapports antérieurs qui ont décrit de façon plus détaillée le mécanisme de la loi pénale. Aucune application récente n'est à signaler.

13. La loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe et applicable à tout litige dans le cadre d'une procédure civile ou administrative des secteurs public et privé ayant pour objet l'accès à l'emploi, la rémunération, les possibilités de promotion et de formation professionnelle, l'accès à une profession indépendante, les conditions de travail ainsi que les régimes de sécurité sociale arrête que le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement. La discrimination indirecte est définie comme suit :

« lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés ».

14. La loi ne donne pas de définition de la discrimination directe. Une telle définition est cependant prévue dans la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Aux fins de cette directive, qui sera transposée sous peu en droit luxembourgeois, on entend par « discrimination directe » la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. Cette même définition a été reprise par la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services. Cette directive s'applique à toutes les personnes fournissant des biens et services qui sont à la disposition du public, indépendamment de la personne concernée, tant pour le secteur public que pour le secteur privé y compris les organismes publics, et qui sont offerts en dehors de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre. Ladite directive devra être transposée en droit national au plus tard le 21 décembre 2007.

Article 2

Les États 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) Inscire 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;

15. Le projet de révision de l'article 11 de la Constitution, qui est en cours depuis 1999, a pour but d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes expressément dans le texte de la Constitution. La nouvelle version amendée du projet de révision constitutionnelle adoptée par la Commission des institutions et de la révision constitutionnelle de la Chambre des députés du 3 novembre 2004 se lit comme suit : 11 2) *Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'État veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes.* C'est ce libellé de l'article 11 2) qui devra prochainement être soumis à l'approbation de la Chambre des députés.

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;

16. La *loi du 15 mai 2003* a approuvé le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies, le 6 octobre 1999.

17. En date du même jour a été adoptée une loi portant approbation de l'amendement au paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à la huitième réunion des États Parties le 22 mai 1995.

18. La *loi du 19 mai 2003* a modifié le statut général des fonctionnaires en y introduisant des mesures favorisant la conciliation de la vie familiale et professionnelle :

1) Le service à temps partiel à raison de 25 %, 50 % ou 75 % quand l'intérêt du service le permet,

2) À titre transitoire, la réintégration des fonctionnaires qui, avant le 1^{er} janvier 1984, ont démissionné pour se consacrer à l'éducation de leur(s) enfant(s),

3) Allègement des conditions et des procédures en matière de congé sans traitement et de congé pour travail à mi-temps.

Cette loi a également introduit, dans les administrations de l'État, la fonction de personne déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes.

19. La *loi du 8 septembre 2003¹ sur la violence domestique* autorise l'expulsion de l'auteur de violences domestiques. Comme, à elle seule, l'expulsion est insuffisante pour atteindre ces objectifs, la loi repose sur un concept global, composé de cinq éléments essentiels, intimement liés les uns aux autres : les circonstances aggravantes, l'expulsion par la police de l'auteur de violences, les procédures de référé spéciales, le renforcement du rôle des associations de défense des droits des victimes et la collecte de statistiques.

20. Le *règlement grand-ducal du 24 novembre 2003* sur le Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence définit la composition, l'organisation, le fonctionnement et les missions de ce comité qui notamment centralise et étudie les statistiques relatives à la violence domestique, examine la mise en œuvre et les éventuels problèmes d'application pratique relatifs à la loi sur la violence domestique.

21. Le *règlement grand-ducal du 5 mars 2004* fixe les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégué(e)s à l'égalité entre femmes et hommes au sein des départements ministériels et des administrations.

22. La *loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail*, le règlement des conflits collectifs de travail, ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant certaines lois dans la matière, stipule que toute convention

¹ Voir détail quatrième rapport périodique du Grand-Duché de Luxembourg, 2002, sous article 5.

collective devra désormais prévoir obligatoirement les modalités de rémunération du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ainsi que l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le « mobbing » dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

23. *La loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats* instaure des règles minimales de solidarité entre les partenaires non mariés. Elle définit le partenariat comme une communauté de vie de deux personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent en couple et qui ont fait une déclaration de partenariat auprès de l'officier de l'état civil. Le partenariat engendre essentiellement des effets patrimoniaux. Les partenaires contribuent aux charges du partenariat en proportion de leurs capacités contributives respectives et ils sont tenus solidairement des dettes contractées pour les besoins de la vie courante et des dépenses relatives au logement commun. La loi accorde aux partenaires une protection particulière au logement commun. Elle leur assure une protection en matière de sécurité sociale et leur accorde des allègements fiscaux sous certaines conditions.

24. *Le règlement grand-ducal du 20 juillet 2005 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de maisons relais pour enfants.* Le Ministère de la famille et de l'intégration, en coopération étroite avec les administrations communales, s'est proposé d'instituer un large réseau de structures d'accueil flexible à la disposition des enfants et de leurs familles. Assumant une fonction de « relais » entre le foyer parental, l'école et la communauté locale, la nouvelle institution a pour objectif principal d'aider les parents à mieux concilier leurs engagements familiaux et leurs obligations professionnelles.

25. Les maisons relais devront poursuivre les objectifs suivants :

- Offrir aux enfants des temps et des lieux de défoulement et de loisirs;
- Promouvoir l'intégration sociale et linguistique;
- Contribuer aux objectifs éducatifs tant des parents que des enfants.

26. *La loi du 23 décembre 2005 relative au nom des enfants* donne aux parents, mariés ou non, le choix de conférer à leur enfant commun soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit leurs deux noms accolés dans l'ordre choisi par eux dans la limite d'un nom pour chacun d'eux. Par ailleurs, la loi assouplit les règles relatives au choix des prénoms en reconnaissant aux parents une plus grande liberté. La nouvelle législation s'inscrit dans un large mouvement de renforcement de l'égalité entre les hommes et les femmes. Par l'adoption de cette loi, le Gouvernement est désormais en mesure de lever la réserve qu'il avait faite lors de la ratification de la Convention CEDAW en 1989 par rapport à l'article 16, point 1.g, p. 71.

27. *La loi adoptée à la Chambre des députés le 1^{er} février 2006 portant approbation du Protocole 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, fait à Rome le 4 novembre 2000* vise à introduire, par le biais de la ratification du Protocole n° 12, un principe de non-discrimination généralisé dépassant les limites sectorielles, dans la législation luxembourgeoise.

c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;

28. Quelques exemples tirés de la jurisprudence luxembourgeoise pour servir d'illustration à la protection juridictionnelle des femmes par rapport aux droits garantis dans la Convention :

29. La Cour constitutionnelle luxembourgeoise a, à plusieurs reprises, eu l'occasion de préciser que le principe d'égalité de traitement est compris comme interdisant le traitement de manière différente de situations similaires, à moins que la différenciation soit objectivement justifiée, adéquate et proportionnée à son but (cf. art. premier, p. 5).

30. La Cour constitutionnelle² a notamment déclaré l'article 380, alinéa 1^{er} du Code civil en ce qu'il attribue l'autorité parentale d'un enfant né hors mariage reconnu par les deux parents privativement à la mère, comme non conforme à l'article 11 2), actuellement 10 *bis*, de la Constitution. La Cour a considéré que l'instauration du principe de l'exercice privatif de l'autorité parentale par la mère naturelle crée une inégalité entre le père naturel par rapport à la mère naturelle et au père légitime, et par là même un clivage entre les situations des enfants selon qu'ils sont nés ou non dans le mariage et constitue une différenciation qui n'est ni adéquate ni proportionnée à son but.

31. La Cour a estimé que la disposition qui limite le droit de réintégrer le service de l'État aux fonctionnaires qui avant le 1^{er} janvier 1984 (et non pas postérieurement à cette date) avaient démissionné de leur fonction pour élever un ou plusieurs enfants à leur charge, soit se trouvaient à cette date en congé de maternité ou en congé sans traitement ou en congé pour travail à mi-temps et qui ont dû démissionner consécutivement en raison de la non-prolongation du congé sans traitement, n'était pas rationnellement justifiée et ne répondait pas au critère de la proportionnalité et partant n'était pas conforme à l'article 10 *bis* de la Constitution. Selon la Cour, la limitation du bénéfice d'une disposition destinée à supprimer une situation de rigueur à une partie seulement des personnes potentiellement concernées ne se justifie pas au regard de ces principes, le but et l'effet de la loi étant de permettre une réintégration dans les services de l'État sans préjudice de carrière aux fonctionnaires qui, pour des raisons d'ordre familial, ont quitté dans le passé leur emploi³.

32. Avant l'adoption de la loi du 15 décembre 2005 conférant aux deux parents le choix du nom de famille à attribuer à leur enfant commun (cf. art. 2), tant la juridiction civile que la juridiction administrative s'étaient prononcées en la matière. Les tribunaux avaient considéré que la règle de l'attribution obligatoire du nom du père aux enfants de parents mariés opérait une discrimination fondée sur le sexe et n'était pas compatible avec les articles 8 et 14 de la Convention européenne des

² Cour constitutionnelle arrêt n° 7/99 du 26 mars 1999.

³ Cour constitutionnelle arrêt n° 26/05 du 8 juillet 2005.

droits de l'homme, de sorte que cette règle ne pourrait être appliquée ni par l'officier de l'état civil ni par le Ministre de la justice⁴.

33. En ce qui concerne l'application de la loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, les tribunaux de travail ont eu l'occasion de développer une jurisprudence bien fournie : les tribunaux ont décidé que, conformément à l'article 4 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, l'obligation de l'employeur de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail constituait une obligation accessoire à tout contrat de travail et était de nature à engager la responsabilité contractuelle de l'employeur. Selon une jurisprudence bien établie, l'employeur qui est au courant des faits d'harcèlement sexuel commis soit par un de ses employés soit par un tiers envers une victime travaillant au sein de son entreprise et qui ne prend pas les mesures nécessaires pour assurer sa protection est condamné au paiement de dommages et intérêts à la victime du harcèlement sexuel. La Cour supérieure de justice a reconnu le droit d'une salariée victime d'un harcèlement sexuel à obtenir l'indemnisation de son préjudice suite à des faits de harcèlement sexuel et ce, en dehors de toute démission.

34. Le Tribunal correctionnel de Luxembourg a eu l'occasion de se prononcer sur l'infraction incriminée par l'article 374 du Code pénal, à savoir la détention prohibée de matériel pornographique impliquant ou représentant des mineurs. Le tribunal a décidé qu'en visitant un site sur lequel un prévenu visualise des images pornographiques ou en téléchargeant ces images, même sans les stocker, il « détient » néanmoins ces images conformément au sens de l'article 384 du Code pénal et le tribunal a prononcé une peine d'emprisonnement à l'encontre de l'auteur, de même que la confiscation de son ordinateur en tant qu'instrument ayant servi à commettre l'infraction⁵.

35. En ce qui concerne l'application de la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique, force est de constater qu'un nombre relativement important d'expulsions ont été effectuées : dans la période du 1^{er} novembre 2003 au 31 décembre 2005, 344 mesures d'expulsion ont été acceptées dont 2 % d'auteurs de sexe féminin pour une population de 455 000 habitants.

36. Les données suivantes ont été communiquées par les parquets auprès du tribunal d'arrondissement de Luxembourg et de Diekirch pour les années 2003 à 2005 :

Cas de violence domestique	729	
Expulsions accordées	344	soit 47,2 %
Expulsions refusées	385	
Requêtes de prorogation de la mesure d'expulsion	113	soit 33 %

⁴ Jugement civil n° 165/2003 du 7 mai 2003; jugement du tribunal administratif du 16 février 2004, rôle n° 16901; arrêt de la Cour administrative du 25 mai 2004, rôle n° 17672C.

⁵ Jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, chambre correctionnelle, 18 décembre 2003.

37. Soixante-sept pour cent des mesures d'expulsion ont été prorogées, 12 % des prorogations ont été refusées et 20 % des demandes ont été retirées; dans 8 % des affaires, des jugements ont été prononcés (57 jugements), 24 % des affaires (173 dossiers) ont été classées *ad acta*, certaines avec des avertissements.

38. Sur 57 jugements, 55 contiennent des peines d'amendes et d'emprisonnement, partiellement avec sursis. Dans deux cas, des acquittements ont été prononcés.

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 les 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;

39. Dans le passé, le Luxembourg avait été souvent critiqué du fait qu'il émettait des autorisations spéciales de séjour pour des artistes de cabaret qui venaient presque exclusivement de pays en dehors de l'Union européenne. Ces autorisations spéciales, uniques dans l'Union européenne, ont valu au Luxembourg le reproche d'encourager le trafic des femmes. En fait, la loi du 26 mai 2004 modifiant la loi du 30 juillet 1999 concernant le statut de l'artiste professionnel indépendant et l'intermittent du spectacle avait été dévoyée pour faciliter l'entrée d'artistes de cabaret sur le territoire national. Les artistes ont accédé au territoire luxembourgeois en se procurant un visa spécial valable exclusivement pour le territoire luxembourgeois, à condition de prouver l'existence d'un contrat de travail dans un cabaret. Afin de ne pas affecter l'efficacité de la lutte contre le trafic des êtres humains, le Commissaire européen aux droits de l'homme, M. Alvaro Gil-Robles avait invité le Gouvernement luxembourgeois à revoir la pratique de ces visas temporaires. Confronté à un nombre croissant de demandes d'autorisations spéciales, le Gouvernement luxembourgeois a décidé en avril 2004 de ne plus émettre d'autorisations pour les ressortissants d'États non membres de l'Union européenne souhaitant travailler à Luxembourg comme « artiste de cabaret » ou dans une activité similaire, avec effet au 1^{er} mai 2004. Cette décision d'abolir purement et simplement les visas d'artistes témoigne de la volonté du Gouvernement luxembourgeois de prendre des mesures concrètes pour lutter efficacement contre la traite des êtres humains.

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

40. La loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique a abrogé l'article 413 du Code pénal qui rendait excusables le meurtre et les coups ou blessures commis par l'un des époux sur l'autre époux et son complice, à l'instant où il les surprenait en flagrant délit d'adultère.

Article 3

Les États 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.

41. Le *Comité luxembourgeois des droits de l'enfant*, appelé « Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand » (ORK), a été institué en janvier 2003 suite à l'adoption de la loi du 25 juillet 2002. Ce comité a pour objet la promotion et la protection des droits de l'enfant telles que définies dans la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies du 20 novembre 1989 (approuvé par la loi du 20 décembre 1993) et sans discrimination basée sur le sexe.

42. La loi du 19 mai 2003 modifiant le statut général des fonctionnaires a introduit, dans les administrations de l'État, la fonction de *personne déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes*, et le règlement grand-ducal du 5 mars 2004 fixe les modalités de désignation, les droits et les devoirs desdits délégué(e)s à l'égalité [cf. art. 2 b)].

43. La mission de la personne déléguée à l'égalité dans chaque département ministériel et administration consiste notamment à :

- Faire des propositions sur toute question ayant trait directement ou indirectement à l'égalité entre hommes et femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, la rémunération et les conditions de travail;
- Proposer des actions de sensibilisation;
- Donner des consultations à l'intention du personnel;
- Présenter des réclamations individuelles ou collectives au supérieur hiérarchique;
- Veiller à la protection du personnel contre le harcèlement sexuel ou professionnel à l'occasion des relations de travail;
- Émettre un avis sur les horaires à appliquer;
- Émettre un avis sur toute demande de service à temps partiel ou congé pour travail à mi-temps « facultatif » (art. 31, par. 2 du Statut général des fonctionnaires);
- Se concerter au moins une fois par an avec les autres délégué(e)s en vue d'actions coordonnées;

– Remettre un rapport annuel au ministre du ressort.

44. La personne déléguée à l'égalité a droit à une dispense de service mensuelle de quatre heures et elle est nommée pour cinq ans, son mandat étant renouvelable.

45. La mission du Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes a été redéfinie dans son article 4 du règlement grand-ducal du 10 novembre 2005 portant modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 :

« 1) Le Comité est la plate-forme d'interaction entre le ministère ayant dans ses attributions l'égalité des chances et les cellules de compétences en genre des ministères.

2) Le Comité assure la centralisation et la coordination des actions politiques d'égalité des femmes et des hommes concertées, ciblées et proposées par les ministères par le biais des cellules de compétences en genre en vue de rendre effective l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes et de la dimension du genre dans toutes les politiques du Gouvernement dans le cadre du Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes, dont il assure le suivi.

3) Le Comité étudie toute question ayant trait à l'égalité des femmes et des hommes et adresse à ce sujet ses avis, ses propositions ou suggestions au ministre.

4) Dans le cadre de sa mission, le Comité est consulté sur tous les projets de loi susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité des femmes et des hommes. Il en analyse les conséquences respectives sur les femmes et les hommes et la neutralité de la terminologie au regard du sexe.

5) Le Comité peut se faire assister par un ou plusieurs experts. »

46. Ce même règlement donne la base légale pour l'institution de *cellules de compétences en genre* dans les ministères et définit également leur mission à l'article 10 :

« 1) Chaque cellule veille à assurer l'intégration de la dimension du genre dans les actions et politiques du ministère dont elle relève et ce, dès leur conception.

2) Elle a pour mission d'établir un bilan de la situation de son ministère, d'analyser sous l'aspect du genre les actions politiques du ministère, d'élaborer un plan de travail pluriannuel d'égalité des femmes et des hommes définissant notamment les orientations, les objectifs et les résultats à atteindre.

3) La cellule peut se faire assister par un ou plusieurs expert(e)s en genre externes. »

47. Des cours de formation en genre sont offerts aux membres des cellules de compétences en genre par l'Institut national de l'administration publique.

Article 4

1. L'adoption par les États 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 dans 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.

48. La législation luxembourgeoise définit les actions positives dans le secteur privé comme « des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle⁶ ».

49. Pour éliminer certains obstacles qui se dressent particulièrement devant l'insertion et la réussite professionnelles des femmes, des mesures concrètes s'imposent, mesures qu'on appelle communément des actions positives. Le Ministère de l'égalité des chances offre son appui logistique et financier aux entreprises qui souhaitent réaliser des actions promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur organisation.

50. Aux termes de l'article 2 (3) de la loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés par cette loi, ne sont pas considérées comme contraires au principe de l'égalité de traitement. Selon le *règlement grand-ducal du 21 décembre 2004* portant autorisation d'un recrutement prioritaire de candidats de sexe féminin à la carrière inférieure du sous-officier des établissements pénitentiaires (carrière du gardien), l'admission de candidats de sexe féminin au stage dans la carrière du gardien peut être autorisée, nonobstant le principe de l'égalité de traitement au sens de la loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, s'il s'avère impossible d'assurer un recrutement suffisant de candidats féminins dans la carrière du sous-officier des établissements pénitentiaires sur base de la loi modifiée du 29 juin 1967 concernant l'organisation militaire.

2. L'adoption par les États 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.

⁶ Le Plan d'action national en faveur de l'emploi (PAN emploi), loi du 12 février 1999, art. XXVII, actions positives dans le secteur privé.

Article 5

Les États 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;

51. La *loi sur la violence domestique* du 8 septembre 2003 (cf. art. 2 b), p. 7) vise à réaliser les trois objectifs suivants :

1) La prévention immédiate des actes de violence domestique dans les situations aiguës;

2) La responsabilisation des auteurs de violence, notamment en vue d'une prévention à long terme;

3) La prise de conscience au niveau de la société de la gravité et de la spécificité de la violence domestique.

52. Comme décrit ci-avant (cf. art. 2 c), p. 10), cette loi a pu, depuis son entrée en vigueur assez récente, démontrer d'ores et déjà, un impact non négligeable. En effet, en moyenne 13 personnes par mois sont écartées du domicile familial. Les statistiques policières montrent que 8,2 % des interventions policières relatives à des délits contre les personnes concernent la violence domestique.

53. Un service d'assistance aux victimes de violence domestique (SAVVD) a été créé ayant pour mission de prendre contact, de sa propre initiative, avec la victime pour lui procurer un soutien approprié et l'informer de la possibilité de porter plainte et de demander d'autres mesures de protection adéquates.

54. Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2004, 145 expulsions ont été communiquées au service d'assistance aux victimes de violence domestique. Dans 138 cas, les victimes étaient de sexe féminin et dans 7 cas, les victimes étaient de sexe masculin. Dans 143 cas, les agresseurs étaient de sexe masculin et dans 2 cas de sexe féminin. Deux cent dix-huit enfants étaient victimes/témoins de violence domestique.

55. Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2005, 154 expulsions ont été communiquées au service d'assistance aux victimes de violence domestique. Dans 142 cas, les victimes étaient de sexe féminin et dans 12 cas, les victimes étaient de sexe masculin. Des 12 victimes de sexe masculin, 6 ont été agressées par des auteurs masculins. Dans 148 cas, les agresseurs étaient de sexe masculin et dans 6 cas de sexe féminin. En 2005, 247 enfants étaient victimes/témoins de violence domestique.

56. Le rôle et la responsabilité de la police dans la lutte contre la violence domestique ont été considérablement renforcés. Les forces de police ont fait de notables efforts de sensibilisation et de formation aux problèmes de violence domestique. Une formatrice canadienne a formé des formatrices au Luxembourg, qui ont élaboré de concert avec le Ministère de l'égalité des chances et l'école de police un module de formation pour les futurs policiers.

57. Depuis 2003 tous les policiers en formation suivent cette formation spécifique. Afin de former les policiers déjà en service à l'époque de l'entrée en vigueur de la loi, de même que les membres du parquet, il a été opté d'offrir une formation spécifique aux responsables d'équipes qui transmettent à leur tour leur savoir à leurs collaborateurs et collaboratrices.

58. Parallèlement un catalogue interne avec des instructions précises a été élaboré pour les policiers.

59. En vue de former d'autres professionnel(le)s dans les secteurs d'activités de la police, de la médecine et du travail social au dépistage de la spécificité de la violence domestique, un réseau de formatrices a été mis en place par le Ministère de l'égalité des chances. Ces formatrices offrent des formations adaptées aux différentes interventions émanant des différents secteurs d'activités.

60. Du 1^{er} décembre 2003 au 31 mai 2004, une permanence téléphonique anonyme, subventionnée par le Ministère de l'égalité des chances, avait été réservée aux hommes voulant sortir du cercle vicieux de la violence et ce dans le cadre d'un projet mené par l'Association européenne de conseils aux auteurs de la violence (EUGET) se déroulant dans le cadre du programme européen DAPHNE. Le traitement des auteurs de violence revient à rompre la spirale de la violence et à éviter que les mécanismes de violence se transmettent d'une génération à l'autre.

61. Par arrêté ministériel du 13 février 2004, le Ministère de l'égalité des chances a accordé un agrément au Mouvement luxembourgeois pour le planning familial et l'éducation sexuelle ASBL, pour l'exercice de l'activité de son centre de consultation et d'aide pour auteurs de violence « Riicht eraus ». Le financement des frais de ce service est pris en charge par le Ministère. L'objectif du centre de consultation et d'aide pour auteurs de violence est à court terme la protection des victimes et à long terme la réduction, voire la suppression de la violence.

62. En 2005, le service a accueilli au courant de 327 consultations, 40 hommes dont 37 reconnaissent avoir été auteurs de violence domestique. Selon le service, la moitié de la clientèle était de nationalité luxembourgeoise.

63. En novembre 2003, le Ministère de la promotion féminine avait organisé un colloque international sur le thème « La violence domestique – un nouveau défi » afin d'accélérer la mise en œuvre de la nouvelle loi sur la violence domestique.

64. En octobre 2004 un séminaire portant sur la violence domestique et le travail avec les services d'hébergement pour femmes a mis l'accent sur le travail avec les enfants et la représentation de la violence domestique dans les médias.

65. Afin de mesurer l'impact de la loi du 8 septembre 2003, le Ministère de l'égalité des chances a chargé en 2005 une experte externe avec la mission d'évaluer les effets de la loi dans le domaine de la violence domestique. Le rapport⁷, déposé début 2006, souligne la bonne collaboration entre les différentes instances ainsi que le fait que cette loi a accéléré substantiellement la prise de conscience du phénomène de la violence domestique auprès de la population.

⁷ Abschlussbericht : Evaluation der Veränderungen in Luxemburg seit Einführung des Gesetzes gegen häusliche Gewalt und Einrichtung des services d'assistance aux victimes de violence domestique, janvier 2006.

66. L'évaluation s'est basée sur trois éléments :

- Collecte et analyse des données disponibles concernant la violence domestique au Luxembourg dans la période d'octobre 2003 à octobre 2005;
- Questionnaires aux personnes ayant consulté le SAV durant cette période;
- Enquêtes auprès des professionnels œuvrant dans le domaine de la violence envers les femmes et les enfants.

67. La loi concernant la violence domestique ne semble pas avoir eu d'impact visible sur le nombre de pensionnaires dans les services d'hébergement. En effet, la demande pour les services d'hébergement pour femmes n'a pas diminué avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi permettant l'expulsion de l'auteur de la violence. En 2004 le nombre de femmes accueillies dans les divers services d'hébergement pour femmes a augmenté de 8 % par rapport à l'année 2003.

68. Au cours de l'année 2004, 458 femmes et 500 enfants ont séjourné dans les services d'hébergement pour filles, femmes et femmes avec enfants. Dans 281 cas, la violence domestique était le motif pour la demande d'entrée au centre d'accueil.

69. En 2005, 467 femmes et 452 enfants ont séjourné dans les services d'hébergement pour filles, femmes et femmes avec enfants. Les services appliquent de manière systématique le dépistage de la violence domestique et utilisent la méthode de « dévictimisation » et d'intervention féministe en vue d'autonomiser les femmes. Dans 277 cas (60 %), la violence domestique était le motif pour la demande d'entrée au centre d'accueil.

70. Par rapport à 2004, le nombre des femmes accueillies dans les divers services d'hébergement pour femmes a augmenté de 1,9 %. Par contre le nombre des enfants a diminué de 10,6 %. Il se confirme que la loi sur la violence domestique n'a pas d'impact sur le nombre de pensionnaires dans les services d'hébergement. On constate que le nombre de demandes refusées par manque de place est élevé dans le sud du pays. Un projet pour agrandir le service d'hébergement pour femmes « Foyer Sud » du Conseil national des femmes du Luxembourg est en cours.

71. Le rapport d'évaluation montre que le profil des femmes qui demandent l'expulsion de leur conjoint est différent de celui des femmes sollicitant l'aide des services de consultation ou d'hébergement. Ces femmes sont majoritairement plus âgées et n'ont jamais fait appel auparavant à un service d'aide. La loi permet donc d'atteindre des victimes restées jusque-là à l'ombre.

72. La brochure « Les visages multiples de la violence envers les femmes » parue en 2002 a été rééditée fin 2005. La brochure a été réalisée par les services d'hébergement pour femmes en collaboration avec le Ministère de l'égalité des chances.

73. En 2003, le Ministère de la promotion féminine a poursuivi sa campagne de sensibilisation par la diffusion d'un spot intitulé « Fini les compromis, contre la violence à l'égard des femmes et des filles » à la télévision et dans tous les cinémas du pays. Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi sur la violence domestique, un spot sur le thème de l'expulsion de l'auteur de la violence domestique a également été diffusé à la radio.

74. Pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans l'éducation et la formation, le Ministère a mis un accent particulier sur *la sensibilisation du personnel enseignant* et sur la promotion d'une *pédagogie différenciée par rapport au genre*.

75. En date du 22 octobre 2005, le Ministère de l'égalité des chances a organisé une conférence internationale sur le thème « Le rôle des femmes et des hommes et stéréotypes en éducation et en formation » à l'Université du Luxembourg, faculté des sciences éducatives, campus Walferdange. Le Ministère entend promouvoir les nouveaux rôles des femmes et des hommes par des actions visant à faire connaître les aspects du genre auprès des formateurs et formatrices, des enseignant(e)s et des élèves. Dans le but de renforcer la culture du genre et de changer les rôles stéréotypés des femmes et des hommes, il est nécessaire d'intégrer la dimension du genre dans les curricula des écoles, des lycées et des instituts de formation et d'identifier des stratégies internes, des mécanismes et des outils en matière de méthodologie éducative et de formation en genre des enseignant(e)s, des formateurs et formatrices.

76. Une étude sur « L'aspect du genre dans le développement personnel et professionnel du futur personnel enseignant et éducatif » a été commanditée par le Ministère de l'égalité des chances et réalisée par l'Université du Luxembourg auprès du futur personnel enseignant et éducatif au cours de la période 2001-2004⁸. L'étude visait à étudier auprès des personnes des groupes-cibles la construction, déconstruction et reconstruction des identités personnelles et professionnelles relatives au sexe.

77. D'après les résultats de l'enquête, les attitudes stéréotypées influencent de façon négative l'intérêt pour des questions de genre. La prise de conscience de l'existence de discriminations, les influences externes sur le développement de la personnalité et l'importance de l'exemple des parents influencent de manière positive l'intérêt en matière de genre.

78. Les conclusions de l'étude ont incité l'Université du Luxembourg à :

- Intégrer la dimension du genre comme axes horizontal et vertical dans les formations universitaires et les activités de recherche du plan quadriennal 2006-2009; et
- Incorporer systématiquement le concept du genre dans la formation des enseignant(e)s de l'éducation précoce, préscolaire et de l'enseignement primaire, ainsi que dans la formation pédagogique des enseignant(e)s de l'enseignement secondaire.

79. Le Ministère de l'égalité des chances met un accent tout particulier sur des actions d'information et de sensibilisation. Les modes de vie et de pensée qui caractérisent notre société restent encore et toujours imprégnés par des attitudes stéréotypées qui attribuent des rôles traditionnels aux femmes comme aux hommes. L'objectif des campagnes du Ministère de l'égalité des chances est de rendre attentif

⁸ Étude « Die Bedeutung des Geschlechteraspektes für die berufliche und persönliche Entwicklung/Biografie von zukünftigen Erziehenden und Lehrenden » (L'aspect du genre dans le développement personnel et professionnel des futurs agents éducatifs et sociaux), Ministère de l'égalité des chances, 2005.

à ces clichés sociaux et de montrer d'autres modèles plus adaptés à notre vie moderne et traduisant une égalité de fait entre les femmes et les hommes.

80. La campagne radiodiffusée de 2003 a été lancée en collaboration avec la Police grand-ducale contre la violence domestique.

La campagne télédiffusée 2003 a mis en valeur la présence des femmes à des postes à responsabilité dans le monde économique.

La campagne dans la presse de 2003 s'est composée de trois visuels qui montraient des couples, seuls ou en famille se partageant les responsabilités et les tâches familiales.

La campagne télédiffusée de 2004 montrait, en une série de brefs portraits, les managers des entreprises ayant remporté le Prix féminin de l'entreprise depuis 1993.

La campagne dans la presse de 2005 a informé sur les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes en matière de salaires et au niveau des postes à responsabilité.

La campagne télédiffusée de 2005 a eu pour thème la femme dans la prise de décision économique et l'égalité entre les hommes et les femmes face à l'évolution de la carrière professionnelle.

81. Toutes les campagnes médiatiques peuvent être visualisées sur le site Internet du Ministère sous l'adresse suivante : <http://www.mega.public.lu/actions_projets/Campagnes/index.html>.

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;

82. La loi luxembourgeoise du 12 février 1999 sur le congé parental (cf. rapport antérieur), qui traduit la directive européenne en la matière, poursuit trois objectifs :

- Créer des emplois;
- Promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes notamment la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle;
- Favoriser le développement psychosocial de l'enfant.

83. La loi de 1999 prévoyait une évaluation de l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses conséquences sur l'intérêt des enfants. Pour effectuer cette évaluation, le Gouvernement avait chargé en 2002 un consultant externe d'une étude qui, dans ses conclusions, constatait d'une façon générale que les objectifs fixés par le législateur en ce qui concerne les effets de l'égalité des chances et surtout les effets de la loi dans l'intérêt de l'enfant furent largement atteints, alors que les effets sur le marché de l'emploi se laissent

plus difficilement appréhender⁹. Vu ces résultats et vu une demande largement soutenue tant de la majorité des partenaires sociaux que de la population, le Gouvernement a décidé de reconduire le congé parental et de le maintenir au-delà du 31 juillet 2003. Un projet de loi visant à pallier différentes difficultés apparues dans l'application pratique, a été déposé en date du 20 mai 2003 à la Chambre des députés par la Ministre de la famille, de la solidarité sociale et de la jeunesse et dont la version amendée devra être adoptée sous peu par la Chambre des députés.

84. Dans le cadre de la mise en œuvre du programme concernant la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) dans le domaine d'une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle, le Ministère de l'égalité des chances a également mené une étude sur l'impact du congé parental¹⁰.

85. Une des conclusions de l'étude sur l'impact du congé parental constatait que les hommes n'étaient pas prêts à être père au foyer. Il ressort également de cette étude que le congé parental reflète une répartition des rôles père-mère proche des rôles traditionnels d'une société patriarcale. S'y ajoute une mauvaise perception par l'employeur : en effet, si les employeurs semblent prêts à accepter le fait qu'une femme prenne le congé parental pour s'occuper des enfants, ils semblent être moins favorables à l'idée qu'un homme puisse s'arrêter de travailler, ne fût-ce que quelques mois, pour la même raison. Enfin, il est un fait que les pères prennent le congé parental si leur situation professionnelle est moins intéressante que celle de leur conjointe/partenaire ou parce que celle-ci n'y a pas droit.

86. Afin de sensibiliser au changement du rôle des hommes et de promouvoir le congé parental tout en appuyant les entreprises dans la gestion du congé parental, le Ministère de la promotion féminine a organisé, le 13 octobre 2003, un colloque international sur le thème « Le congé parental : défi pour l'économie et l'égalité entre les femmes et les hommes ».

87. Si l'on analyse l'évolution de la prise du congé parental, on constate que le nombre de mères bénéficiant de la mesure est toujours beaucoup plus élevé que celui des pères. Cependant, il convient d'observer une évolution progressive de la quote-part des hommes en congé parental, qui est passée de 13 %, en 2001, à 17 %, en 2005, des bénéficiaires.

88. Des témoignages de pères ayant pris le congé parental démontrent que la prise du congé leur a permis de renforcer la relation entre eux et leur(s) enfant(s) et que les pères seraient enclins à revivre l'expérience.

Article 6

Les États parties prennent toutes 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.

⁹ Étude d'évaluation de l'impact du congé parental au Grand-Duché de Luxembourg, KPMG, novembre 2002.

¹⁰ Pères actifs en Belgique, Luxembourg, Italie, Espagne (2002-2003), étude analytique réalisée par M^{me} Alisa del Re (Université de Padoue, 2003) pour le Ministère de la promotion féminine.

89. En septembre 2003, le Ministère de la promotion féminine a organisé, en collaboration avec l'ambassade de Suède, le colloque « Regards sur la traite des femmes ». L'objectif de ce colloque a été d'informer le grand public sur les législations et les pratiques étrangères concernant la traite des êtres humains et les conséquences qui s'en suivent pour les femmes et éclairer le législateur sur la démarche à suivre sur le plan national.

90. Dans le cadre des mesures de lutte contre la traite des êtres humains, l'État luxembourgeois n'émettra plus d'autorisations pour les ressortissants d'États non membres de l'Union européenne souhaitant travailler à Luxembourg comme « artiste de cabaret » ou dans une activité similaire, avec effet au 1^{er} mai 2004 (cf. art. 2 f), p. 11).

91. Cette décision a été prise suite aux recommandations du Commissaire aux droits de l'homme, M. Alvaro Gil-Robles, et de la représentante spéciale du président en exercice de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) pour la lutte contre la traite des êtres humains, M^{me} Helga Konrad, qui avait effectué une visite au Luxembourg le 15 novembre 2004. M^{me} Konrad avait souligné l'importance de la prévention et de la lutte contre la traite des êtres humains ainsi que de l'assistance directe aux victimes et de la protection des témoins.

92. Les autorités nationales ont opté de mettre en place une coordination nationale systématisée en vue de mieux identifier les problèmes spécifiques au Luxembourg et de s'accorder sur la mise en œuvre des actions visant à protéger les victimes.

93. Le Luxembourg a signé en date du 16 mai 2005 la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains.

94. Sous le patronage du Ministère de l'égalité des chances, le service pour prostitué(e)s « Drop In » de la Croix-Rouge luxembourgeoise a organisé une conférence en octobre 2005 sur le « Développement des interventions polyvalentes pour sexworkers » en tant que réaction à la mobilité internationale du « sexwork » en Europe, avec des expertes allemande et néerlandaise. Cette conférence avait comme objectif de cibler les problèmes des prostituées migrantes en relation avec la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle, et en relation avec les nouvelles réglementations allemandes et hollandaises. Il est apparu que la réglementation de la prostitution n'aide en rien les prostituées migrantes, et qu'elle n'endigue pas l'ampleur du phénomène de la traite.

95. Depuis 2005 un groupe de travail représenté par les Ministères de la justice, des affaires étrangères, de l'égalité des chances ainsi que des représentants de la police s'est constitué. Ce groupe a pour objet la coopération et la mise en réseau des diverses instances impliquées dans la Traite des êtres humains (TEH). Également depuis 2005 un budget spécifique est à disposition pour prendre en charge tous les frais liés à la protection et la prise en charge des victimes de la traite des êtres humains. Une formation pour les acteurs des divers organismes gouvernementaux et des organisations non gouvernementales sera organisée au courant du mois de janvier 2006.

96. Le Ministère de l'égalité des chances a mis à disposition des crédits ainsi que du personnel à partir de 2006 à l'association « Fondation de la Porte ouverte » conventionnée avec l'État, en vue d'une prise en charge optimale des victimes.

Deuxième partie

Article 7

Les États 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'État 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.

97. Le projet « La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision, défi du développement démocratique et économique » du Ministère de l'égalité des chances s'inscrit dans le contexte communautaire de la stratégie européenne pour l'emploi et notamment de la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005). Son objectif est de rendre attentif à la nécessité d'une participation plus intensive des femmes dans le processus de décision aux niveaux des partis politiques, des syndicats et des entreprises. Les activités suivantes ont soutenu cet objectif :

- 98. – Une étude : « Promotion de l'équilibre femmes-hommes dans la prise de décisions dans et par les partis politiques luxembourgeois ». L'étude, qui a été réalisée avant les élections de juin 2004, s'est attelée à l'analyse des programmes des partis politiques, des syndicats et du patronat et, plus spécifiquement, ce qu'ils prévoient en terme d'égalité entre les femmes et les hommes
- 99. – Une deuxième étude s'attachant au thème des femmes dans la prise de décisions économiques et sociales et s'intitulant « Promotion de l'équilibre femmes-hommes dans la prise de décisions économiques et sociales, enquête réalisée en 2004 », a été réalisée grâce à une analyse des structures des organismes pris en compte ainsi qu'à des entretiens avec des représentant(e)s des différentes organisations patronales et syndicales.
- 100. – Un spot télévisé a été réalisé et diffusé sur la chaîne télévisée nationale et dans les salles de cinéma.
- 101. – Dans le but de sensibiliser le public et de développer des méthodes de bonne pratique des manifestations nationales et internationales (forum de rencontre, conférence-débat, séminaire) ont été organisées par le Ministère de l'égalité des chances en collaboration avec les partenaires sociaux :
- 102. – Le 31 mars 2004, Forum de rencontre : « Femmes et entreprises : créer son entreprise et participer à un réseau d'échanges »;

103. – Le 22 avril 2004, conférence-débat avec les partis politiques : « La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique »;

104. – Le 27 octobre 2004, séminaire sur les échanges de bonnes pratiques dans les compagnies du secteur privé en coopération avec les organisations patronales et syndicales : « La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décisions économiques ».

105. Un pilotage régulier, dans le but d'assurer le suivi du projet, a été réalisé par un comité regroupant des membres du Ministère de l'égalité des chances, des syndicats, du patronat, des chambres professionnelles et d'organisations non gouvernementales. Ce comité s'est réuni sept fois au cours du projet. Ainsi a été instauré un réseau informel de coopération. Le projet a également pu donner le stimulus à la création d'une fédération des femmes cheffes d'entreprise du Luxembourg (FFCEL) en 2004.

106. En conclusion, le cadre européen a donné au projet une plus-value qualitative par l'échange transnational d'expertise et une plus grande visibilité au niveau national. La dimension européenne des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes, transposée par les partenaires communautaires, a eu un impact positif sur les activités des partenaires nationaux et a élargi la discussion nationale. D'autre part, chaque manifestation a contribué à consolider le partenariat transnational et a mené à un échange plus approfondi sur les stratégies et mesures appliquées au niveau européen et international.

107. L'observatoire de la participation des femmes aux élections, créé en automne 1998 par le Conseil national des femmes du Luxembourg (CNFL) et subventionné par le Ministère de l'égalité des chances (voir quatrième rapport périodique du Grand-Duché de Luxembourg), a réalisé une analyse de l'évolution de la participation des femmes en général et de l'évolution de la participation des femmes au niveau des différents partis politiques aux élections en 2004.

108. Les analyses ont porté également sur les différents programmes politiques se rapportant à la promotion de la femme dans tous les domaines et à tous les niveaux. Ensuite, l'observatoire a analysé en détail les résultats des élections et les a publiés sous forme de statistiques.

109. Bien que l'accord de coalition de 1999 ait retenu que le Gouvernement n'introduira pas l'obligation de quotas entre femmes et hommes, différents partis politiques ont cependant soit introduit un quota garantissant une présence d'au moins un tiers de femmes dans leurs organes de décision et sur leurs listes de candidats présentées lors des élections, soit poursuivent une politique de promotion des femmes sans l'institutionnalisation de quotas. Pour les élections législatives et européennes de juin 2004, le pourcentage des femmes candidates s'élevait à 31,7 %. Suite aux élections, le nouveau gouvernement est composé à raison de 20 % de femmes et de 80 % d'hommes. Au sein de la Chambre des députés, la composition en termes de genre est de 23% de femmes et de 77 % d'hommes. Au Parlement européen, 50 % des sièges des parlementaires luxembourgeois sont occupés par des femmes.

Évolution de la situation des femmes dans la prise de décisions politiques

110. Politique nationale

	1999	2004
Gouvernement	28,60 %	20,00 %
Chambre des députés	20,00 %	23,40 %
Parlement européen, sièges parlementaires luxembourgeois	33,33 %	50,00 %

	<i>Sièges</i>	<i>Nombre de femmes élues</i>	<i>Pourcentage de femmes élues</i>	<i>Nombre de femmes sur listes</i>	<i>Pourcentage de femmes sur listes</i>
CSV	24	5	20,8	20	33,3
LSAP	14	3	21,4	13	21,7
DP	10	3	30,0	15	25,0
Déi Gréng	7	1	14,7	28	46,7
ADR	5	–	–	15	25,0
Déi Lénk	–	–	–	25	41,7
KPL	–	–	–	10	22,7
FPL	–	–	–	5	55,6

CSV	Parti chrétien social
LSAP	Parti ouvrier socialiste
DP	Parti démocratique
Déi Gréng	Les Verts
ADR	L'action pour la démocratie et la justice en matière de rentes
Déi Lénk	La gauche
KPL	Parti communiste
FPL	Parti libre du Luxembourg

111. Politique communale

Organes communaux d'égalité des chances

Ci-après la situation telle qu'elle se présente avant et après les élections de 1999 :

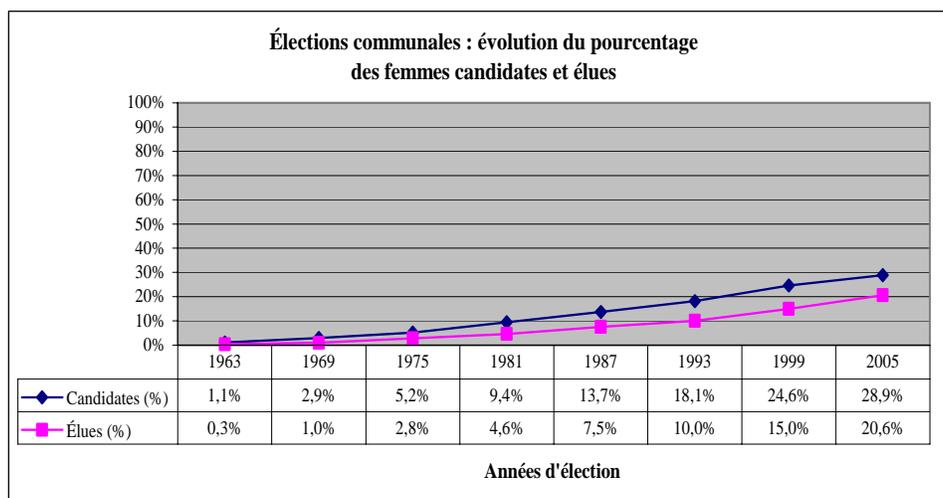
	1999	2004
Communes ayant nommé un(e) délégué(e) à l'égalité des chances parmi les membres du conseil communal	48	77
Communes ayant institué une commission consultative d'égalité des chances entre femmes et hommes	13	39
Communes ayant institué un service avec du personnel rémunéré qualifié	2	6
Communes ayant institué au moins un des trois organes d'égalité des chances susmentionnés	58	89

Source : Conseil national des femmes du Luxembourg.

112. Observatoire de la participation politique des femmes aux élections communales du 9 octobre 2005

Aux élections communales du 9 octobre 2005, 1 136 sièges étaient à pourvoir dans 116 communes. Parmi les candidats 28,9 % étaient des femmes par rapport à 24,6 % en 1999. Les femmes candidates ont décroché en tout 234 mandats, soit 20,6 % par rapport à 15,0 % en 1999. La part des élues a gagné 5,6 points de pourcentage par rapport aux dernières élections communales – une progression similaire à celle de 1993 à 1999. La présence des femmes dans le monde politique communal, traditionnellement moins forte qu'au niveau national, s'est ainsi pour la première fois alignée sur celle du Parlement. Au Luxembourg désormais un cinquième des mandataires politiques sont des femmes.

Élections communales : évolution du pourcentage des femmes candidates et élues



Source : Conseil national des femmes du Luxembourg.

113. Le 5 juillet 2005, la Ministre de l'égalité des chances, le Ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire et le Président du Syndicat des villes et communes luxembourgeoises (Syvicol) ont présenté une circulaire qui a été adressée aux bourgmestres et portait sur la mise en œuvre de la politique d'égalité des femmes et des hommes dans les communes. La circulaire prévoit l'intégration de la dimension du genre (*gender mainstreaming*) avec l'objectif d'intégrer de manière systématique les conditions, priorités et besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques et ceci dès le stade de la planification. L'analyse des politiques sous l'aspect du genre devra permettre de détecter si un règlement ou une action ont un impact éventuellement différent sur les hommes et les femmes. Il est également proposé de créer des commissions consultatives d'égalité des femmes et des hommes pour veiller à la réalisation de l'égalité de droit et de fait des hommes et des femmes au niveau communal.

Article 8

Les États 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.

114. Représentation des femmes dans les organes de prise de décisions du Ministère des affaires étrangères

Les femmes accèdent sur un pied d'égalité avec les hommes aux fonctions au niveau international. La décision quant à la représentation du Luxembourg aux niveaux européen et international se fait en fonction des compétences et non du genre.

115. La représentation des femmes dans les organes de prise de décisions du Ministère des affaires étrangères est la suivante :

Niveau politique :	Une femme Ministre des affaires étrangères de 1999 jusqu'en juillet 2004
Niveau fonctionnaire dirigeant :	Ambassadeur ou Directeur 35 personnes dont 4 femmes (1998 : 22 personnes dont 3 femmes)
Corps diplomatique (total) :	86 personnes dont 21 femmes (1998 : 60 personnes dont 9 femmes)

116. La proportion accrue des femmes dans le recrutement des membres du corps diplomatique au courant des dernières années vise à une meilleure représentation des femmes dans les organes de prise de décisions du Ministère des affaires étrangères.

Projets luxembourgeois de coopération au développement visant la promotion des femmes

117. La coopération luxembourgeoise accorde une importance particulière à la promotion des femmes dans ses activités, que ce soit au niveau bilatéral ou multilatéral, ou encore dans sa collaboration avec les ONG. Cette attention se traduit le plus souvent par des projets dans le domaine 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.

118. La loi du 6 janvier 1996 prévoit la promotion de la condition féminine comme un des secteurs dans les pays en développement où le Fonds de la coopération au développement peut intervenir. En ce qui concerne la coopération bilatérale, Lux-Development, qui formule et exécute les projets bilatéraux financés par le Luxembourg, est tenu de tenir compte de la problématique du genre et d'étudier l'impact du projet ou programme sur l'égalité des genres. Pour ce qui est de la coopération multilatérale, la nouvelle approche stratégique définit la problématique du genre comme l'une de ses priorités thématiques.

119. À côté des projets financés par la Direction de la coopération et de l'action humanitaire, la Direction des affaires politiques du Ministère des affaires étrangères soutient un certain nombre de projets visant à promouvoir les droits des femmes.

120. Un certain nombre de projets bilatéraux de la coopération luxembourgeoise ont plus spécifiquement trait à l'égalité entre les genres : tel est le cas du projet « École et santé II » au Niger, des projets mis en œuvre par le Centre national de ressources de l'éducation non formelle au Mali et du projet intitulé « Appui aux centres d'enseignement technique féminins (CETF) au Sénégal »¹¹.

121. En ce qui concerne les projets multilatéraux, il y a lieu de relever que 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 ont atteint 594 944 euros en 2002, 594 945 euros en 2003, 700 000 euros en 2004 et 800 000 euros en 2005.

122. Dans le contexte de l'accord-cadre signé avec l'UNFPA en 2004, le Luxembourg contribue à deux priorités thématiques plus particulièrement liées à l'égalité des genres :

- La santé maternelle (contribution de 550 000 euros en 2004 et de 650 000 euros en 2005), où il s'agit d'apporter un soutien aux femmes en matière de planning familial pour éviter les grossesses non désirées, de faire en sorte qu'elles puissent accoucher dans un environnement sûr et sain et qu'elles puissent avoir accès à des services obstétricaux d'urgence en cas de complications; et
- La lutte contre la fistule (contribution de 600 000 euros et de 250 000 euros en 2004 et de 300 000 euros en 2005), qui est l'un des problèmes les plus négligés de la santé en matière de reproduction. Causée par un accouchement prolongé ou par son arrêt, la fistule a des conséquences sociales tragiques : de nombreuses filles et femmes atteintes d'une fistule sont ostracisées par la société et abandonnées par leur mari. La fistule affecte ordinairement les

¹¹ Voir documentation annexe I pour détails.

membres les plus marginalisés de la société – des filles pauvres, analphabètes, et des jeunes femmes vivant dans des zones reculées.

123. Si la plupart des projets que le Luxembourg finance avec l'UNFPA touchent les femmes et les jeunes filles, il y a lieu de souligner ceux qui leur sont plus spécifiquement destinés tel que le soutien apporté en partenariat avec l'UNFPA, au programme national de lutte contre l'excision (PNLE) au Mali, les projets « Maternité sans risques dans la région d'Agadez, phases I et II » et « Santé de la reproduction à Mirriah et à Loga » au Niger qui visent à améliorer l'accessibilité et l'utilisation des services de santé de la reproduction de qualité, incluant les services de santé sexuelle et reproductive des jeunes dans les zones d'intervention du programme accrues, à améliorer la gestion des services de SR au niveau central et dans les zones d'intervention, et à prévenir la propagation du VIH/sida.

124. Au Nicaragua le projet « Développement des capacités locales pour la promotion de la santé sexuelle et reproductive au niveau des communautés, phase III » a notamment pour objectif l'amélioration de l'efficacité des politiques publiques locales et nationales en matière de santé reproductive (SR) et le projet « Renforcement des soins obstétricaux d'urgence pour une maternité sûre » vise à réduire la mortalité maternelle par l'amélioration des soins portés aux complications obstétriques. Finalement il y a encore lieu de mentionner le projet « Strengthening the capacity of VINAFPA (Viet Nam Family Planning Association), phases I et II » qui contribue à la mise en place d'un modèle de conseil et de gestion en matière de santé reproductive au Viet Nam, ainsi que le « Projet d'appui aux femmes afghanes » dont l'objectif est de fournir aux femmes dans les camps de réfugiés et en Afghanistan des services de santé reproductive sous forme d'assistance prénatale, postnatale, d'obstétrique d'urgence et d'assistance aux naissances. À cela s'ajoutent des activités de planification familiale et d'aide psychologique post-traumatique ainsi que le traitement et la prévention des infections des organes reproductifs de la femme.

125. En ce qui concerne le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'appui luxembourgeois vise à encourager plus particulièrement, à travers la formation, une participation accrue des femmes aux activités socioéconomiques : tel est le cas par exemple pour plusieurs projets au Mali et en Afghanistan. Un autre projet au Viet Nam vise à réduire les taux de mortalité infantile et maternelle.

126. Finalement une contribution de 500 000 euros est fournie à la « Global Coalition on Women and AIDS », qui est une initiative regroupant la plupart des organisations, réseaux et personnes impliquées dans le domaine du sida et des femmes.

Dans la période couverte par le présent rapport, le Ministère des affaires étrangères a cofinancé plusieurs projets de promotion des femmes de différentes organisations non gouvernementales dont le détail se trouve en annexe.

Article 9

1. Les États 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 changent automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rendent apatride, ni ne l'obligent à prendre la nationalité de son mari en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

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

127. Dans la déclaration gouvernementale de 2004, il a été arrêté que la législation sur la nationalité sera amendée pour permettre aux étrangers qui souhaitent acquérir la nationalité luxembourgeoise de pouvoir ce faire sans devoir renoncer à leur nationalité d'origine. La même possibilité sera introduite pour les Luxembourgeois résidant à l'étranger et souhaitant acquérir la nationalité de leur pays de résidence. L'acquisition de la double nationalité par la voie d'option pour les immigré(e)s de la deuxième et troisième générations sera également facilitée.

Troisième partie

Article 10

Les États 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;

128. En 2004, le Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur (CEDIES) du Ministère de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche a publié un dossier sur les « métiers de l'industrie » en veillant tout particulièrement à montrer et à donner la parole à des femmes actives dans des métiers industriels.

129. D'autre part, l'Université du Luxembourg, en coopération avec le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, ainsi qu'avec le Ministère de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche, mène une étude auprès d'élèves de l'enseignement secondaire et d'étudiants de l'enseignement supérieur pour déterminer de quelle manière ils appréhendent les sciences et la recherche scientifique. Un élément essentiel de cette étude est de comparer les attitudes des filles et des garçons. Les résultats de l'étude influenceront sur les actions futures.

130. Enfin, l'Université du Luxembourg prend une part active au projet « Ada Lovelace » dont l'objectif est de sensibiliser les jeunes femmes aux branches et aux métiers scientifiques.

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

L'accès à la formation initiale et les résultats

131. Au Luxembourg, l'accès des filles aux différents ordres d'enseignement est *égal* à celui des garçons.

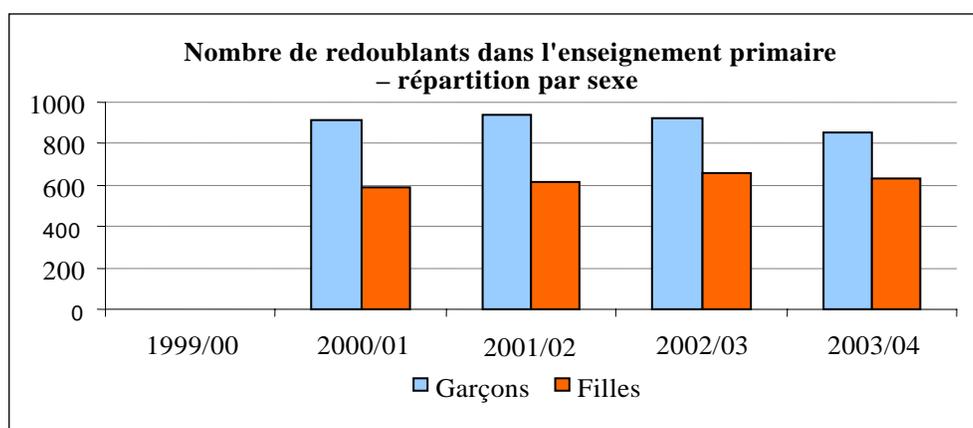
132. Les programmes destinés à la petite enfance

L'éducation préscolaire est obligatoire et partie intégrante de l'enseignement primaire et ceci tant au niveau de l'accès, de la gratuité, de la gestion pédagogique et de la qualification du personnel. Depuis l'année scolaire 1998-1999, le cycle préscolaire s'étend sur trois années. L'éducation précoce pour les enfants de 3 ans a

été introduite à titre de projet pilote pour la rentrée scolaire 1998-1999. Les objectifs principaux furent la socialisation des jeunes enfants et l'apprentissage de la langue luxembourgeoise. Depuis son introduction en 1998/1999 jusqu'à l'année scolaire 2003/2004, l'offre de l'éducation précoce augmente annuellement dans les communes. Le programme gouvernemental 2004/09 prévoit que l'enseignement précoce devra être généralisé dans tout le pays à partir de 2009, étant entendu que les communes auront l'obligation d'offrir cet enseignement et que les parents garderont l'option d'y scolariser leurs enfants ou non.

133. L'enseignement primaire

Au niveau de l'accès à l'enseignement primaire, qui est obligatoire, il n'y a pas de discriminations fondées sur le sexe. On constate que les filles réussissent mieux et éprouvent moins de difficultés d'apprentissage.



Source : Les tableaux du chapitre 10 proviennent du Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle.

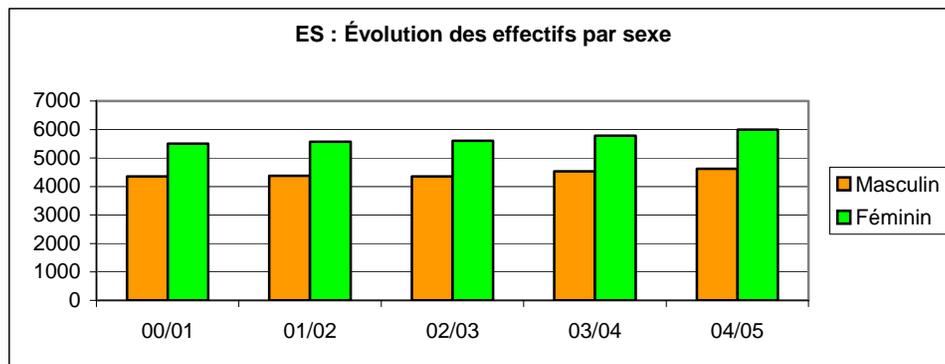
134. Les statistiques ci-dessus montrent que moins d'élèves féminines sont concernées par le redoublement, respectivement l'éducation différenciée (enseignement pour élèves éprouvant des difficultés d'apprentissage).

135. L'enseignement postprimaire

À l'âge de 12 ans, les jeunes ont le choix entre l'enseignement secondaire général, qui prépare prioritairement à des études supérieures, et l'enseignement seconde technique, qui dispense des formations professionnelles et donne dans certains voies aussi un accès à des études supérieures.

136. L'enseignement secondaire général

Les effectifs de l'enseignement public et de l'enseignement privé subventionné :



Le taux de réussite dans l'enseignement secondaire général

Résultats de l'examen de fin d'études de l'enseignement secondaire

<i>Année</i>	<i>Garçons admis</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Filles admises</i>	<i>Pourcentage</i>
1995-1996	413	87,3	457	87,7
2000-2001	472	85,0	599	90,3
2001-2002	428	82,6	630	89,7
2002-2003	426	81,8	615	90,3
2003-2004	509	86,3	631	91,7

137. L'enseignement secondaire technique

Total des élèves dans l'enseignement secondaire technique

<i>Année</i>	<i>Masculin</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Féminin</i>	<i>Pourcentage</i>
1995-1996	9 558	52,7	8 571	47,3
2000-2001	11 132	52,1	10 227	47,9
2001-2002	11 269	52,2	10 329	47,8
2004-2005	12 276	52,6	11 063	47,4

Dans l'enseignement secondaire technique, les élèves se répartissent après le cycle inférieur dans trois régimes de formation :

- Régime technique;
- Régime de technicien; et
- Régime professionnel (CATP, CITP, CCM).

CATP	Certificat d'aptitude technique et professionnelle
CITP	Certificat d'initiation technique et professionnelle
CCM	Certificat de capacité manuelle

138. Les différents régimes de formation de l'enseignement secondaire technique

Répartition par sexe

<i>Élèves dans l'est</i>	<i>2004-2005</i>	<i>Masculin</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Féminin</i>	<i>Pourcentage</i>
Total cycle inférieur	11 212	5 974	53,3	5 238	46,7
Total régime technique	4 403	1 737	39,5	2 666	60,5
Total formation de technicien	3 102	1 812	58,4	1 290	41,6
Total CATP	3 879	2 266	58,4	1 613	41,6
Total CITP	372	245	65,9	127	34,1
Total CCM	371	242	65,2	129	34,8
Total EST	23 339	12 276	52,6	11 063	47,4

139. Les résultats d'examen dans l'enseignement secondaire technique

Diplôme de fin d'études secondaire technique

<i>Année</i>	<i>Garçons admis</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Filles admises</i>	<i>Pourcentage</i>
2001-2002	201	68	400	83
2002-2003	257	74	442	83
2003-2004	269	73	440	82

Diplôme de technicien

<i>Année</i>	<i>Garçons admis</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Filles admises</i>	<i>Pourcentage</i>
2001-2002	202	72	194	84
2002-2003	216	72	174	76
2003-2004	197	71	175	76

140. Total des diplômes délivrés dans l'enseignement postprimaire

<i>Année</i>	Total	<i>Masculin</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Féminin</i>	<i>Pourcentage</i>
2001-2002	3 134	1 468	47	1 648	53
2002-2003	3 204	1 530	48	1 674	52
2003-2004	3 269	1 607	49	1 662	51

141. Les statistiques ventilées par sexe établies par l'éducation nationale montrent que les filles sont surreprésentées dans l'enseignement secondaire général et dans les voies de formation de l'enseignement secondaire technique menant à un niveau de certification élevé (level 3 upper secondary education). Dans l'ensemble des formations, les filles réussissent mieux que les garçons.

142. Orientation scolaire et professionnelle

Les choix scolaires et professionnels des filles et des garçons sont différents :

- Les filles sont surreprésentées dans les sections littéraires de l'enseignement secondaire général et dans les filières tertiaires de l'enseignement secondaire technique;
- Les filières scientifiques et technologiques industrielles et artisanales restent majoritairement choisies par les garçons.

Le choix scolaire a des répercussions sur le choix professionnel : ainsi, les femmes sont plus nombreuses dans les emplois du secteur tertiaire, alors que les hommes sont surreprésentés dans l'artisanat et dans la production industrielle.

143. L'enseignement secondaire

Au cycle de spécialisation de la division supérieure (2^e et 1^{re}) les élèves optent pour les sections suivantes. Dès l'année scolaire 2004/05 ce choix se fait à la classe de 3^e.

A1	Section langues vivantes
A2/G	Sciences humaines et sociales
E	Arts plastiques
F	Musique
B	Mathématiques-sciences physiques
C	Sciences naturelles
D	Sciences économiques

144. Seconde 1995/1996

Effectifs des sections par sexe

Sections	A1 Pourcentage	A2 Pourcentage	B Pourcentage	C Pourcentage	D Pourcentage	E Pourcentage	F Pourcentage	
Masculin	29	22 102	43 101	76 122	49 112	49 18	24 9	64
Féminin	102	78 137	67 32	24 126	51 118	51 56	76 5	36

145. **Seconde 2000/2001****Effectifs des sections par sexe**

<i>Sections</i>	<i>A1 Pourcentage</i>		<i>A2 Pourcentage</i>		<i>B Pourcentage</i>		<i>C Pourcentage</i>		<i>D Pourcentage</i>		<i>E Pourcentage</i>		<i>F Pourcentage</i>	
Masculin	26	18	89	41	89	67	123	33	153	54	26	21	12	52
Féminin	115	82	128	59	43	33	161	67	132	46	99	79	11	48

146. **Troisième 2004/2005****Effectifs des sections par sexe**

<i>Sections</i>	<i>A1 Pourcentage</i>		<i>A2 Pourcentage</i>		<i>B Pourcentage</i>		<i>C Pourcentage</i>		<i>D Pourcentage</i>		<i>E Pourcentage</i>		<i>F Pourcentage</i>	
Masculin	54	24	139	45	92	67	147	40	133	59	18	15	7	30
Féminin	168	76	172	55	45	33	220	60	91	41	105	85	16	70

147. **Enseignement secondaire technique**

L'enseignement secondaire technique se subdivise en trois régimes :

- Le régime technique;
- Le régime du technicien;
- Le régime professionnel (apprentissage).

148. Dans tous les régimes de formation les filles optent plutôt pour des formations orientées vers le domaine administratif, commercial, socioéducatif et paramédical. Dans les formations techniques, elles sont sous-représentées.

- Quatre-vingt-neuf pour cent des filles du régime technique se concentrent dans la division administrative et commerciale (38 %) et dans la division paramédicale et sociale (51 %), tandis que la division technique générale est choisie seulement par 11 % des filles;
- Soixante-quatorze pour cent des filles du régime du technicien se concentrent dans la division administrative;
- Soixante-dix pour cent des filles de l'apprentissage CATP (Certificat d'aptitude technique et pratique) se concentrent dans 4 sur 44 sections à savoir : employé de bureau, aide-soignant, vente et coiffure.

149. Filles et garçons se répartissent de façon inégale sur les différents régimes de l'enseignement secondaire technique : les filles s'orientent davantage vers le régime technique, alors que les garçons sont surreprésentés dans le régime professionnel et dans le régime du technicien.

150. Comme les filles choisissent plutôt des formations scolaires menant vers un diplôme de fin d'études secondaire technique et donnant accès à des études postsecondaires, elles sont sous-représentées dans les formations en alternance (apprentissage).

Année scolaire 2004/2005

	<i>Garçons</i>	<i>Filles</i>
	<i>Pourcentage</i>	
Régime professionnel		
CATP (Certificat d'aptitude technique et professionnelle)	58,4	41,6
CITP (Certificat d'initiation technique et professionnelle)	65,9	34,1
CCM (Certificat de capacité manuelle)	65,2	34,8
Régime du technicien	58,4	41,6
Régime technique	39,5	60,5

151. Filles et garçons ont accès aux mêmes dispositifs d'orientation scolaire et professionnelle. Ces dispositifs sont : une orientation collective et individuelle au moment du passage de l'enseignement primaire à l'enseignement postprimaire, l'éducation aux choix, des séances d'information en classe et des consultations individuelles, la foire aux étudiants, le dispositif « worklife » qui informe sur le monde du travail et l'apprentissage, le centre d'information sur les métiers (Berufsinformationszentrum BIZ) de l'administration de l'emploi, des stages d'orientation en entreprise, des visites d'entreprises ainsi que des publications et des sites Internet qui informent sur les voies de formations et les professions. Les principaux acteurs de l'orientation sont le corps enseignant, les services de psychologie et d'orientation scolaire implantés dans chaque établissement postprimaire, les actions locales pour jeunes qui accompagnent les jeunes en transition de l'école à la vie active ainsi que le service de l'orientation professionnelle faisant partie de l'administration de l'emploi. Malgré un accès égal à l'éducation, à la formation et à l'orientation, filles et garçons font des choix différents qui sont influencés par des représentations stéréotypées sur les professions (métiers typiquement féminins, métiers typiquement masculins).

152. L'approche stratégique pour promouvoir la diversification des choix scolaires et professionnels repose sur quatre piliers :

1) La collecte et la publication systématique de données ventilées par sexe sur l'éducation et la formation permettant d'identifier les inégalités et de mesurer l'impact des mesures en faveur de l'égalité des femmes et des hommes;

2) La promotion d'une éducation qui renonce à la reproduction de stéréotypes dès le plus jeune âge;

3) La formation en genre, développée à l'intention des formateurs/formatrices, des personnes chargées de l'orientation et des enseignant(e)s, incite à prendre conscience de ses propres stéréotypes, adoptés au fil des années et véhiculés inconsciemment, et renforce l'autoréflexion sur les pratiques pédagogiques appliquées;

4) Les actions ciblées ayant comme objectif de diversifier les choix scolaires et professionnels, tels que l'initiative « girls' day-boys' day ». L'objectif du « girls' day » est de promouvoir la diversification des choix scolaires et professionnels des filles, d'augmenter la présence des jeunes femmes dans les formations, les études et les professions techniques et scientifiques et de promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décisions. La

participation au « girls' day » permet aux filles d'explorer le marché du travail, les professions techniques et scientifiques et de rencontrer des femmes qui participent à la prise de décisions dans les entreprises et dans le secteur public. Le projet pilote « boys' day – les garçons explorent les professions éducatives, socioéducatives et paramédicales » a pour objectif de donner aux garçons l'opportunité de faire connaissance avec des formations et des secteurs où les hommes sont sous-représentés et d'éveiller leur intérêt pour ces secteurs.

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;

153. Le Ministère de l'éducation nationale a mis en place une cellule de compétence chargée de mettre œuvre un concept de « gender mainstreaming » permettant d'ancrer le respect de la perspective du genre au niveau décisionnel, de sensibiliser la communauté scolaire à une pédagogie du genre et de réduire les différences entre filles et garçons en matière de choix et de réussite scolaire.

154. Le Ministère de l'égalité des chances, en coopération avec le Ministère de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, l'Université du Luxembourg ainsi que les instituts de formation de la Chambre des employés privés et de la Chambre des métiers, pilotent le projet « Rôle des femmes et des hommes et stéréotypes en éducation et formation » dans le cadre de la mise en œuvre du programme européen relatif à la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Les travaux sont effectués en collaboration avec le « European Network of Teacher Education Policies » (ENTEPE).

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

155. L'octroi des bourses de formation-recherche (BFR) pour des projets de recherche dans le cadre d'un doctorat ou postdoctorat se fait indépendamment du sexe. Il y a en moyenne 36 % de femmes parmi les bénéficiaires de la BFR; le taux de succès pour les femmes est de 75 % et celui des hommes est de 74 %.

156. Les aides financières de l'État pour études supérieures sont accordées à toutes les personnes inscrites dans une formation supérieure ou universitaire et ce, indépendamment du sexe du demandeur. Pour l'année académique 2002/03, 52,10 % des bénéficiaires de l'aide financière étaient des femmes; pour l'année académique 2004/05, le pourcentage de femmes s'élevait à 52,73 %.

- 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;

157. L'éducation permanente (apprentissage tout au long de la vie)

Au Luxembourg, *l'apprentissage tout au long de la vie* est fortement décentralisé et réparti entre les différentes institutions publiques, salariales, patronales et privées. L'offre et la demande ont connu une forte progression lors des dernières années. On peut faire distinction entre 4 grands dispositifs :

1. L'accès collectif à la formation professionnelle continue

158. L'instrument principal que le Luxembourg s'est donné pour améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs est depuis 2000 la loi ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue. Cette loi, qui s'applique exclusivement aux entreprises privées, garantit le partage des coûts et des responsabilités entre les pouvoirs politiques, les entreprises et les individus. Il y a une forte évolution du nombre de demandes de cofinancement introduites entre 2000 et 2004.

159. Au niveau de la fonction publique et de son institut de formation, on note que le taux de participation des femmes aux cours a augmenté. La formation continue du personnel enseignant comprend la formation qui s'adresse au personnel de l'éducation préscolaire, enseignement primaire, de l'éducation différenciée ainsi que la formation à l'adresse du personnel de l'enseignement postprimaire.

160. Conformément au programme gouvernemental, la perspective du genre a été intégrée dans les programmes de formation continue du personnel enseignant à tous les niveaux, à savoir :

- La dimension du genre est respectée au niveau de l'offre (thématiques, cours « gender », cours réservés aux femmes);
- Un équilibre est recherché entre les formatrices et les formateurs;
- L'emploi d'un langage respectant les genres est appliqué de façon systématique;
- À partir de la rentrée 2004/05, le « gender mainstreaming » constitue un critère de qualité à respecter par les formateurs et les formatrices;
- Les formations continues sont évaluées sous l'aspect du genre.

161. Inscriptions 2003/2004

Domaine de formation

				Total		
	Total	Femmes	Hommes	SCHILF	Femmes	Hommes
Développement de l'école	794	449	345	630	337	293
Développement personnel professionnel	393	253	140	84	53	31
Directions et personnes ressources : accompagner le changement	100	35	65	12	7	5
Personnel psycho-socio-éducatif	7	6	1	7	6	1
Total	1 294	743	551	733	403	330
Technologies de l'information et de la communication						
Compétences technologiques	879	526	353	388	253	135
Compétences pédagogiques	213	113	100	26	16	10
Compétences réflexives	103	53	50	74	34	40
Total	1 195	692	503	488	303	185
Pédagogie et didactique générale						
Motivation	48	37	11	25	22	3
L'hétérogénéité : un défi	358	231	127	204	135	69
Évaluation	123	90	33	104	82	22
Éducation au développement-environnement	33	22	11			
Promotion de la santé	67	58	9	20	20	-
Éducation aux médias	53	28	25			
Didactique générale	141	94	47			
Total	823	560	263	353	259	94
Pédagogie et didactique disciplinaires						
Langues	187	132	55	37	23	14
Mathématiques	41	16	25			
Sciences naturelles	95	53	42			
Créativité et arts	105	61	44			
Sciences humaines et philosophie	141	82	59	4	3	1
Sciences économiques et sociales	121	53	68			
Formations professionnelles	69	12	57	37	2	35
Éducation physique	222	82	140			
Total	981	491	490	78	28	50
Total général	4 293	2 486	1 807	1 652	993	659

2. L'apprentissage pour adultes et la deuxième voie de qualification

162. Le règlement grand-ducal du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes permet un accès aussi large que possible des adultes aux diplômes officiels CATP, CCM et CITP, diplômes qu'ils n'ont pas obtenus dans le cadre de leur formation initiale. Par ce biais, le législateur veut améliorer le niveau de qualification, afin de valoriser les ressources humaines dont dispose le pays et ainsi lutter contre le chômage et favoriser la compétitivité des entreprises.

163. Si pour l'année scolaire 2003/04, on croyait avoir atteint avec 829 demandes un point culminant, on doit constater qu'en 2004 ce chiffre a encore progressé. En effet, le nombre de demandes s'élevait à 982 demandes, dont 555 hommes et 426 femmes.

3. L'accès individuel à la formation (éducation et formation des adultes)

164. L'accès aux programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie se fait indépendamment du sexe. On peut faire distinction entre l'offre coordonnée et soutenue par le Service formation des adultes (SFA) et l'offre publique et privée en matière de formation professionnelle continue qui est coordonnée et soutenue par le Service de la formation professionnelle.

165. Le Centre de langues Luxembourg (CLL)

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de tous les cours organisés au CLL au semestre d'hiver 2004/05 :

<i>Classe</i>	<i>Cours superintensifs</i>	<i>Cours intensifs</i>	<i>Cours accélérés</i>	<i>Cours spéciaux</i>	Total des cours organisés	Total des élèves inscrits	Total des demandes d'inscription
Français	2	21	29	2	54	936	1 446
Anglais	–	2	23	3	28	521	791
Allemand	–	5	15	3	23	362	562
Luxembourgeois	–	7	18	5	30	505	628
Espagnol	–	–	12		12	219	263
Italien	–	–	6	2	8	143	171
Néerlandais	–	–	3		3	38	38
Portugais	–	–	3		3	43	50
Informatique	–	–	1		1	12	18
Autoformation						45	60
Total	2	35	110	15	162	2 824	4 027

La certification : conformément aux accords conclus avec différentes institutions spécialisées dans l'évaluation des langues, le CLL est le centre officiel pour les examens d'allemand, d'anglais, d'espagnol, de français, d'italien, de portugais et de néerlandais.

D'autre part, le CLL est le centre officiel pour les examens et diplômes concernant les compétences de communication en luxembourgeois.

166. Inscriptions aux examens

<i>Inscriptions aux examens de</i>	<i>Première session</i>	<i>Deuxième session</i>	Total en 2004	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	Total en 2003
Alliance française	4	/	4	3	1	3
Ministère de l'éducation nationale français : DELF-DALF	131	219	350	210	140	369
Lëtzebuergesch als Friemsprooch	75	168	243	163	80	233
Cambridge University	38	67	105	75	30	148
Goethe-Institut	13	36	49	31	18	54
Instituto Cervantes	17	8	25	20	5	34
Nederlandse Taalunie	3	/	3	–	3	4
Università per Stranieri Perugia	2	3	5	2	3	5
CAPLE	2	/	2	1	1	/
TCF	2	1	3	1	2	/
IELTS	16	11	27	19	8	/
Total	303	513	816	525	291	837

167. Les cours du soir du Service formation des adultes, différentes matières

<i>Matière</i>	<i>2001/02</i>	<i>2004/05</i>
Cours de langues	1 387	1 869
Cours de beaux-arts	597	716
Cours de dactylo, de comptabilité et d'informatique	238	200
Cours ménagers	504	461
Sciences humaines et sociales	45	186
Cours techniques	81	123
Cours d'alphabétisation	55	65
EDIFF (éducation différenciée)	/	75
Total	2 907 (69 % de femmes)	3 695 (66 % de femmes)

168. Les *cours de langue luxembourgeoise à l'intention des frontaliers et frontalières* et dispensés dans les régions frontalières de la Lorraine, de la Sarre et de la Rhénanie-Palatinat.

	<i>2001/02</i>	<i>2004/05</i>
EuRégio – Saar-Lor-Lux	389 (dont 68 % de femmes)	509 (dont 75 % de femmes)

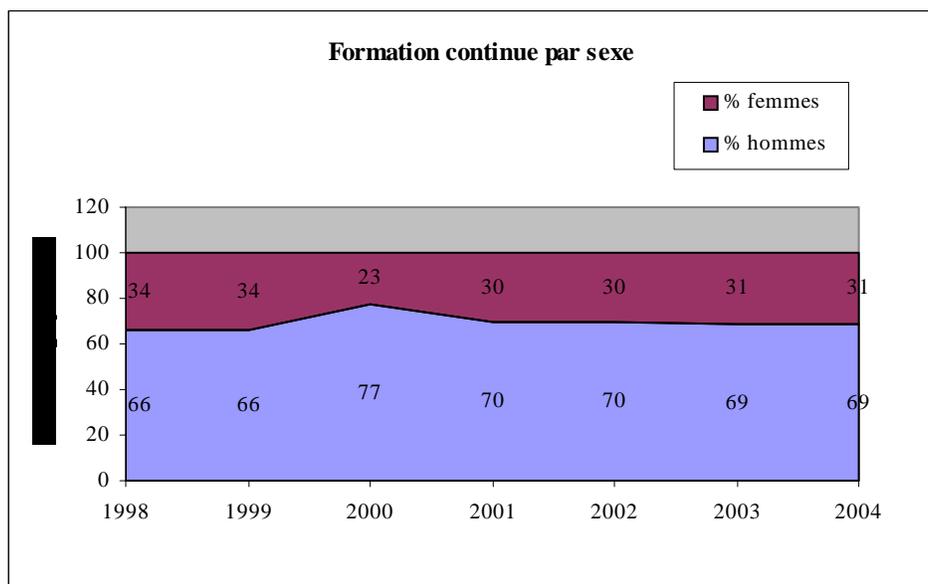
169. Les cours d'informatique dans le cadre de e-Lëtzebuerg

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Nombre de cours	81	107	221	296
Nombre de participant(e)s	604	621	1 236	1 124
Femmes, (en pourcentage)	(70)	(66)	(63)	(69)

170. Au niveau de l'éducation des adultes la participation des femmes est plus élevée que celle des hommes.

La formation professionnelle continue, accès individuel

171. *Le Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC)* offre des formations qui, dans une optique d'éducation et de formation tout au long de la vie, s'adressent à des salariés et des particuliers.



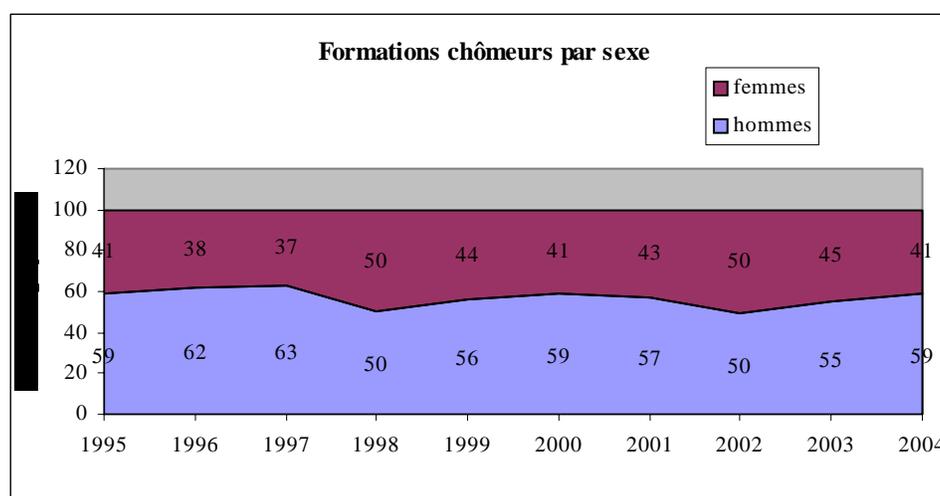
172. L'offre du CNFPC comprend des formations dans le domaine des TIC (technologies d'information et de communication) ainsi que des formations dans différents domaines techniques et artisanaux. La participation des femmes est moins élevée que celle des hommes. La majorité des femmes est inscrite dans des cours du domaine des TIC.

4. La formation des personnes à la recherche d'un emploi (recyclage professionnel)

173. En ce qui concerne la formation des personnes à la recherche d'un emploi ou désirant réintégrer le marché de l'emploi, les dispositifs suivants sont offerts :

- Les formations dispensées par le Centre national de formation professionnelle continue;
- Les formations dispensées par les associations, les entreprises et les services communaux.

Les formations du Centre national de formation professionnelle continue s'adressent à des personnes à la recherche d'un emploi inscrites à l'Administration de l'emploi.



174. Le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle a établi des conventions de coopération avec les organismes qui dispensent des formations exclusivement pour femmes.

175. Les formations réservées aux femmes, respectivement les formations où participent majoritairement des femmes visent des emplois dans les domaines suivants :

- Bureautique, aide-bureau, réceptionniste, call-center, « moderne Bürokommunikation » (communication moderne de bureau), formatrice en applications informatiques, formation bancaire, relais socioculturel, aide médicale;
- Assistante maternelle, aide et services aux personnes nécessitantes, parents de jour, employée de maison;
- Aide-vente, certificat d'initiation technique et professionnelle-vente, horticulture et vente de fruits et légumes, métiers liés au domaine des grandes surfaces et vente spécialisée.

176. En accompagnement des dispositifs suscités, différentes mesures sont prises pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie :

177. Déjà en 2002, une large campagne de promotion de la formation professionnelle continue au Grand-Duché de Luxembourg a été organisée. Le lancement officiel a eu lieu le 14 janvier 2003 par la mise en ligne du site Internet <www.lifelong-learning.lu>.

178. Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, le Luxembourg mettra en place un concept de validation des acquis de l'expérience qui tient compte de toutes les formes d'apprentissage, à savoir l'apprentissage formel, non formel et informel.

179. En corollaire à un système d'apprentissage tout au long de la vie, l'offre d'une orientation, d'une information et d'un conseil de qualité tout au long de la vie sera garantie sous la responsabilité conjointe du Ministère de l'éducation et du Ministère du travail.

180. Toujours dans une optique d'apprentissage tout au long de la vie, le projet de réforme de la formation professionnelle prévoit également la création de la fonction du formateur/de la formatrice d'adultes ainsi que des méthodes d'enseignement et d'évaluation appropriées.

181. En dehors du congé individuel de formation, il est envisagé de mettre en œuvre des mesures supplémentaires permettant de promouvoir et d'améliorer l'accès individuel à l'apprentissage tout au long de la vie.

182. En résumé, on peut constater que parallèlement au taux d'emploi féminin croissant, la participation des femmes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie augmente. La participation des femmes aux dispositifs de l'éducation et de la formation tout au long de la vie est étroitement liée à l'emploi féminin.

<p>f) La réduction des taux d'abandon des études par les filles et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;</p>

183. Dans tous les ordres d'enseignement luxembourgeois, le taux de réussite des élèves de sexe féminin est plus élevé que celui des élèves de sexe masculin. Aussi a-t-on renoncé à des dispositifs spécifiques pour réduire le taux d'abandon des études par les filles et de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément.

184. Comme il a été constaté qu'en général la réussite scolaire était marquée par une forte dépendance du statut social et de la langue maternelle des élèves, un enseignement différencié des langues, des critères de promotion plus nuancés ainsi que d'autres moyens ont été mis en place pour y remédier. Le Luxembourg poursuit depuis des années des actions en faveur de l'intégration des enfants immigrés.

185. Par des mesures telles que la pédagogie de la deuxième chance, le suivi individualisé des jeunes en transition de l'école à la vie active, le tutorat, les classes de transition, les classes relais, les classes d'alphabétisation pour jeunes illettrés, les mesures de repêchage et l'orientation, l'éducation nationale veut prévenir le

décrochage scolaire et réduire sensiblement le nombre de jeunes quittant 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.

La promotion de la santé

186. L'éducation nationale poursuit ses activités d'innovation pédagogiques dans le domaine de la promotion de la santé qui se traduit notamment par la prévention des toxicomanies, (la prévention) de la violence et (la prévention) du sida.

187. La promotion de la santé à l'école porte sur plusieurs éléments :

- Des campagnes de sensibilisation (élèves, personnel des écoles, parents);
- Des projets d'innovation dans les écoles;
- La formation continue du personnel enseignant, dirigeant et psycho-socio-éducatif;
- Documentation (publications, installation d'un centre de documentation).

188. En coopération avec le Ministère de la santé, les études « Das Wohlbefinden der Jugendlichen in Luxemburg, 5. und 6. Schuljahr » (le bien-être des jeunes au Luxembourg, cinquième et sixième années scolaires) ainsi que « Das Wohlbefinden der Jugendlichen in Luxemburg, internationaler Vergleich » (le bien-être des jeunes au Luxembourg, comparaison internationale) ont pu être réalisées.

189. Une étude sur l'aménagement du temps scolaire et les biorhythmes intitulée « Les pauses des établissements scolaires de l'enseignement secondaire vues en relation avec l'alimentation, la santé et la scolarité des jeunes » a été préparée.

190. Le quatrième festival du film pour jeunes « Hautnah » s'est proposé de sensibiliser les jeunes aux différents sujets les concernant, notamment jeunesse et exclusion – Alzheimer et jeunesse – It's one world : cultures, nature et humanité – droits de l'homme et peine de mort – antisémitisme et Deuxième Guerre mondiale – jeunesse : problèmes et espoirs – sida – handicap et intégration – immigration et rencontre des cultures – jeunesse et amour absolu – globalisation et conflits sociaux.

191. Le Ministère a initié et soutenu plusieurs projets locaux qui visent à promouvoir les compétences sociales des jeunes en vue d'un climat scolaire sans violence favorable à l'apprentissage.

192. Une action concertée du Service de coordination, de recherche et d'innovation pédagogique et technique (SCRIPT) des Services de psychologie et d'orientation scolaire (SPOS) et des établissements scolaires vise à prévenir la violence et à lutter contre la toxicomanie. La stratégie adoptée par le SCRIPT, privilégiant d'une part

des projets qui renforcent l'autonomie des élèves et d'autre part des projets qui misent sur les capacités de médiation des élèves, s'avère payante¹².

Article 11

Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination 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 permanents;

193. Évolution des taux d'emploi féminin et masculin

<i>Spécification</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Population totale	59,8	60,1	61,6	62,7	63,1	63,9	62,7	61,6
Nationaux	57,0	58,3	59,6	61,6	59,2	60,9	59,6	59,7
Étrangers	64,3	63,1	64,8	64,4	68,8	68,3	67,2	64,1
Hommes	74,1	74,5	74,4	75,0	75,0	75,7	73,3	72,4
Femmes	45,2	45,6	48,7	50,1	50,9	51,8	52,0	50,6
Hommes nationaux	72,4	73,4	73,3	75,0	71,3	73,1	70,5	70,7
Hommes étrangers	77,0	76,2	76,1	75,1	80,4	79,6	77,2	74,7
Femmes nationales	41,2	42,6	45,4	46,7	47,1	48,3	48,3	48,5
Femmes étrangères	51,8	50,2	53,5	54,6	56,6	57,1	57,2	53,4

Source : Statec, Enquête par sondage sur les forces de travail.

¹² Voir documentation, annexe II.

194. **Écart de salaire****Écart salarial (non-ajusté) entre hommes et femmes, 1994-2005
(situation à la fin du mois de mars de chaque année)**

<i>Année</i>	<i>Gain brut horaire moyen en euro (hommes)</i>	<i>Gain brut horaire moyen en euro (femmes)</i>	<i>Écart salarial non ajusté entre hommes et femmes, exprimé en pourcentage du gain brut horaire moyen des hommes</i>
1994	14,47	11,63	19,6
1995	14,75	11,92	19,2
1996	15,62	12,64	19,1
1997	16,14	13,14	18,6
1998	16,24	13,31	18,0
1999	16,28	13,45	17,4
2000	16,92	14,36	15,1
2001	18,04	15,22	15,6
2002	19,24	15,89	17,4
2003	19,91	16,85	15,4
2004	20,11	17,31	13,9
2005	21,03	18,02	14,3

Source: IGSS/Statec.

195. Sous la présidence luxembourgeoise du Conseil des ministres de l'Union européenne, le Conseil compétitivité du 18 avril 2005 a invité les États membres à « formuler des objectifs ambitieux en ce qui concerne la participation des femmes, en mettant l'accent sur des domaines dans lesquels elles sont considérablement sous-représentées et, en particulier, augmenter de manière significative le nombre de femmes occupant des postes de direction, l'objectif étant de progresser dans une première étape vers une moyenne européenne de 25 % des postes occupés dans le secteur public, et favoriser leur présence dans les métiers de la recherche industrielle et de la technologie ». Alors que des tentatives et actions existent au plan national, une approche plus coordonnée devra être définie à ce sujet.

Actions positives dans les entreprises

196. La législation luxembourgeoise définit les actions positives dans le secteur privé comme « des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser de désavantages dans la carrière professionnelle » (cf. art. 4.1 du présent rapport, p. 13). Pour supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes sur le lieu du travail, 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.

197. En 2004, le Ministère de l'égalité des chances a élaboré un guide pour élaborer un plan d'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Au moyen de fiches thématiques, ce guide a comme objectif d'aider les responsables d'entreprises

et les délégations du personnel à établir un plan d'égalité au sein de leur organisation.

198. Le Ministère de l'égalité des chances offre son appui logistique et financier aux entreprises qui :

- Pratiquent une politique des ressources humaines respectant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au moment de l'engagement et leur offrent des possibilités de promotion professionnelle égale;
- Développent une politique de communication interne favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux des relations professionnelles;
- Créent des conditions permettant aux femmes aussi bien qu'aux hommes de concilier leurs responsabilités professionnelles et privées;
- Développent une culture interne donnant une visibilité et une écoute aux femmes au sein de l'entreprise où femmes et hommes vivent et travaillent ensemble sur un pied d'égalité;
- Offrent des possibilités de formation complémentaire pour améliorer les compétences, favoriser l'évolution professionnelle et l'accès à des postes à responsabilité aussi bien au personnel féminin que masculin.

199. Ces mesures portent sur plusieurs domaines :

L'embauche

Lors de l'embauche, il faut veiller à l'équilibre entre les sexes, engager à qualifications égales des femmes et des hommes dans des professions non traditionnelles et retenir que la qualification et le profil personnel prévalent sur le sexe.

La formation professionnelle

Des formations ciblées à tous les niveaux afin d'exploiter, de renforcer et de consolider les compétences du personnel devront être offertes; ceci augmentera en même temps la mobilité du personnel. Par des offres de formation pendant le congé parental, on arrive également à fidéliser le personnel. Il faut réfléchir à de nouveaux modèles d'organisation du travail : job sharing, année sabbatique, durée annuelle du temps de travail.

Des mesures sociales

Étant donné le changement des rôles, les hommes doivent être encouragés à prendre le congé parental. Pour permettre aux parents, pères et mères, de mieux s'occuper de l'éducation de leurs enfants et pour les soigner en cas de maladie, des modèles de travail avec une plus grande flexibilité des horaires de travail, éventuellement une réduction du temps de travail quand les enfants sont petits ou en âge scolaire, seraient appuyés comme exemples de bonne pratique.

L'information du personnel

Il est important que le but de ces mesures soit connu par le personnel à tous les niveaux de l'entreprise.

200. Le réseau des « actions positives » comprend toutes les entreprises ayant été subventionnées par le Ministère de l'égalité des chances pour avoir réalisé des actions promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur organisation.

Évaluation et classification des fonctions

201. Le Ministère de la promotion féminine, en collaboration avec la Chambre de commerce et la Chambre des employés privés, a organisé en février 2004 un séminaire de formation pour dirigeants d'entreprises et responsables des ressources humaines basé sur le système ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitsfunktionen nach Katz und Baitsch), une méthode de travail scientifique dont l'objectif est l'établissement d'une grille de salaire en rapport avec les fonctions et équitable par rapport aux activités de travail des femmes et des hommes. La même formation était offerte aux représentant(e)s des syndicats responsables des négociations des conventions collectives.

Femmes et entreprises

202. Dans le domaine économique, alors que les femmes représentent 33 % du personnel des entreprises qui disposent d'un conseil d'administration, elles ne représentent que 16 % des membres de ces conseils. Douze pour cent des petites entreprises sont dirigées par une femme. Les femmes représentent 16 % des chefs de petites entreprises où elles constituent 40 % des effectifs et 11 % des chefs de grandes entreprises où elles constituent 33 % des effectifs. Les femmes représentent 23 % des membres de la délégation du personnel (étude « Femmes dans la prise de décision économique, 2002 »).

203. Le 1^{er} décembre 2004, la Fédération des femmes chefs d'entreprise du Luxembourg (FFCEL) a été créée suite au Forum « Femmes et entreprises : créer son entreprise et participer à un réseau d'échanges » organisé par le Ministère de l'égalité des chances et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) en avril 2004. La Fédération a pour objectifs de défendre les intérêts des entrepreneures auprès des instances politiques et économiques, d'augmenter la visibilité des femmes entrepreneures et de promouvoir l'égalité et la parité professionnelle des femmes et des hommes.

Compétitivité et diversité des femmes et des hommes

204. Le Ministère de l'égalité des chances a organisé en novembre 2005, en collaboration avec l'Association des banques et banquiers (ABBL) et le groupe des chefs du personnel du secteur des finances (POG), une conférence-débat avec comme thème « Gender Diversity : vecteur de compétitivité ». Les messages clefs étaient : « Une entreprise gagnante est une entreprise qui profite de la diversité des compétences et du savoir-faire de son personnel. Une bonne gestion des ressources humaines stimulant les capacités du personnel tant féminin que masculin contribue à l'épanouissement de tous les collaborateurs et collaboratrices et par conséquent augmente la performance au sein de l'organisation. » Cette manifestation a ciblé les dirigeant(e)s et les responsables des ressources humaines du secteur financier.

<p>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;</p>

205. Au niveau de la législation, il y a lieu de relever que la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail stipule que toute convention collective de travail doit obligatoirement prévoir les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. La convention collective doit contenir obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives qui devront porter sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et entreprises auxquels la convention s'applique. La négociation collective doit porter sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations.

206. Aux termes de la loi du 19 mai 2003 sur le statut général des fonctionnaires de l'État, le congé sans traitement auquel le fonctionnaire a droit consécutivement au congé de maternité ou congé d'accueil et au congé parental, le cas échéant, est considéré comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion. Il en est de même pour les congés sans traitement accordés au fonctionnaire pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans ou pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées. En proposant cette modification, le Gouvernement a souligné qu'il était d'avis que « dans le contexte d'une politique bien comprise d'une meilleure conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle, une harmonisation dans l'application de ces dispositions est devenue nécessaire. Les présents amendements introduisent donc à l'égard de tous ceux, hommes et femmes travaillant en congé pour travail à mi-temps, et pour toute la ou les périodes en cause, une bonification intégrale pour tous les avancements en échelon, en traitement et pour les promotions, bonification qui est d'ailleurs étendue à tous les pourcentages de service à temps partiel, à la seule condition que le bénéficiaire ait choisi cette dernière forme de travail en vue de se consacrer à l'éducation de ses enfants ».

207. Le projet « Égalité de salaire-défi du développement démocratique et économique » du Ministère de l'égalité des chances s'inscrit dans le contexte de la stratégie européenne pour l'emploi et notamment de la stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005). Le projet était une des mesures du Plan d'action national en faveur de l'emploi 2001, adoptées par le Comité de coordination tripartite. Il poursuivait la stratégie appliquée par le Gouvernement luxembourgeois d'intégrer la dimension du genre dans les actions en faveur de l'emploi et de promouvoir l'emploi féminin pour atteindre les objectifs communautaires en matière de compétitivité et d'emploi (Conseils européens de Lisbonne et de Stockholm).

208. Au niveau national, il a contribué aux réflexions engagées sur la révision de la loi portant sur les conventions collectives, sur le crédit-épargne temps, sur l'organisation du travail, et notamment sur l'écart de salaire entre les femmes et les hommes, ses origines et ses conséquences. Il a été complété par des études portant sur l'emploi des personnes âgées, les effets du congé parental sur l'emploi et l'égalité des chances, sur la situation des femmes sur le marché de l'emploi dont un volet a porté sur les femmes dans la prise de décisions économique. Le projet a contribué à accentuer la prise de conscience des inégalités persistantes discutées dans le cadre de la mise en œuvre d'actions positives par le Ministère de la promotion féminine dans les entreprises du secteur privé. Il a réuni les décideurs politiques, les partenaires sociaux et les organismes œuvrant en faveur de l'égalité

des femmes et des hommes pour un large débat autour du thème de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Les conférences, ateliers, formations ont porté sur l'analyse statistique et les recherches existantes, les lois en vigueur, les causes de l'écart, les conséquences et les méthodes à appliquer pour arriver à l'égalité de traitement et de rémunération. Le projet a été lancé par une conférence internationale sensibilisant à la pertinence de la dimension du genre dans le domaine de l'écart de salaire. Des manifestations thématiques répondant aux besoins des organisations patronales et syndicales ont ensuite eu lieu.

209. Les éléments du projet contribuant à la réalisation des objectifs du programme ont été les suivants :

- La réflexion sur les valeurs et pratiques sur lesquelles se fonde l'inégalité entre les femmes et les hommes, ses origines, ses effets sur l'individu et sur la société, à partir du thème concret de l'inégalité de salaire;
- Une meilleure prise de conscience des discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe, en vue d'initier une analyse des politiques et pratiques actuelles et de contribuer à leur changement.

210. Dans le cadre de ce projet, les publications suivantes ont été réalisées :

- L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique, rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoises en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes;
- L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique, études;
- L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique, l'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes existe-t-elle encore? Guide pour les entreprises;
- L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique, actes des manifestations 2002.

211. Partant d'une situation d'inégalité de fait, le débat et l'action entre et avec tous les acteurs et toutes les actrices membres du Comité de coordination tripartite ont engendré une prise de conscience accrue du phénomène et ont eu des effets sur les politiques et pratiques. Le partenariat international y a contribué également par l'échange de bonnes pratiques et de savoir-faire.

Plan d'action pour l'innovation et le plein emploi

212. Le Plan national pour l'innovation et le plein emploi 2005 considère l'approche intégrée promouvant l'égalité entre femmes et hommes comme guide de la mise en œuvre de l'ensemble du plan. Il prévoit entre autres les mesures suivantes :

213. Révision du concept de prise en charge d'enfants scolarisés en dehors des heures de classe

- Dans le cadre du concept des maisons relais : augmentation de 66 % du nombre des places disponibles actuellement jusqu'en 2008;

- Dans le cadre des crèches : augmentation du nombre de crèches, augmentation du nombre de chaises louées de 33,3 % par an sur la période 2005-2007 par rapport aux chaises louées au 1^{er} janvier 2005;
- Extension de la prestation avec horaires flexibles et étendus;
- Mise en place de synergies avec d'autres offres de garde;
- Collaboration entre le personnel diplômé et celui ayant une certaine expérience de vie.

Objectif

Couverture de garde de 33 % des enfants de moins de 3 ans et de 90 % des enfants dont l'âge se situe entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire à atteindre jusqu'en 2010

214. Actions de promotion d'une culture d'égalité des femmes et des hommes dans les entreprises du secteur privé

- Continuation du programme « Actions positives » dans les entreprises du secteur privé en collaboration avec les partenaires sociaux;
- Évaluation générale et évaluation par entreprise de l'impact des actions positives.

Objectifs

- Augmentation de la qualité des emplois;
- Égalité de salaire;
- Participation égale des femmes et des hommes à la prise de décisions économique;
- Diversification du choix professionnel des femmes et des hommes.

215. Élimination de l'écart de salaire

- Élaboration d'une loi de base en matière d'égalité de traitement entre femmes et hommes regroupant dans une loi unique tous les textes régissant l'égalité entre hommes et femmes dans les domaines du travail et de l'emploi et de l'accès aux biens et services;
- Étude approfondie sur les causes de l'écart de salaire (recommandations du Comité CEDAW);
- Cours de formation sur l'évaluation et la classification des fonctions neutres par rapport au genre en collaboration avec les syndicats et le patronat.

Objectifs

- Meilleure transparence et accessibilité des textes pour les justiciables;
- Réduction de l'écart de salaire.

216. Le Gouvernement a décidé de retenir pendant une période d'essai le principe d'une obligation de moyens qui pourra être remplacée ultérieurement par une obligation de résultat pour éliminer les éléments de discrimination en matière de salaire ne pouvant être expliqués objectivement.

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;

217. Le régime de la sécurité sociale tel qu'amélioré au fil des dernières années a été décrit dans les rapports antérieurs.

218. Le Gouvernement en Conseil a eu un premier échange de vues le 15 avril 2005 concernant le rapport du groupe de travail « Individualisation des droits », mis en place sur base conclusions du « Rentendësch » et composé de représentant(e)s des partenaires sociaux, du Conseil national des femmes du Luxembourg (CNFL), du Ministère de l'égalité des chances, du Ministère de la sécurité sociale et de l'inspection générale de la sécurité sociale. Le groupe a concentré son travail sur l'étude de l'individualisation des droits à pension. De l'avis du groupe de travail, le régime de sécurité sociale luxembourgeois, fondant les droits sociaux sur le travailleur et créant ainsi une dépendance vis-à-vis du chef de famille, devrait être modifié de façon à créer, à moyen terme, des droits propres à chaque individu et à assurer, dans l'immédiat, la couverture des interruptions de carrière dans le cadre des régimes professionnels existants. Le Conseil a institué un groupe de travail composé des membres du Gouvernement concernés et chargé de formuler des propositions concrètes en vue de la réalisation des objectifs ainsi identifiés.

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.

219. Tout employeur doit prendre les mesures pratiques nécessaires pour assurer la sécurité de ses employés et protéger leur santé.

220. La loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail a édicté des règles de sécurité que les employeurs, ainsi que les employés, doivent impérativement respecter. Cette législation a été renforcée par la loi du 14 décembre 2001.

221. Les applications de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail ont été rapportées sous l'article 2 c), p. 10.

222. En ce qui concerne la protection des femmes enceintes et allaitantes (voir sous le point 2 d) de ce chapitre, p. 53).

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 États 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;

223. Il est renvoyé aux explications données dans les rapports antérieurs.

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;

224. Le statut général des fonctionnaires a été amélioré par la loi du 19 mai 2003 permettant le service à temps partiel pour les fonctionnaires et allégeant les conditions et les procédures en matière de congé sans traitement et de congé pour travail à mi-temps :

Le fonctionnaire a droit, à sa demande, à un congé sans traitement de deux ans/à un congé pour travail à mi-temps :

- Consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil;
- À la suite du congé parental consécutif au congé de maternité ou d'accueil;
- À la suite d'un congé sans traitement accordé en vertu de l'article 30, paragraphe 1 (concerne uniquement le congé pour travail à mi-temps).

225. Il peut bénéficier d'un congé sans traitement/d'un congé pour travail à mi-temps :

- Pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans;
- Pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

226. Le congé sans traitement, respectivement le congé pour travail à mi-temps, accordé pour élever des enfants à charge de moins de 15 ans est bonifié comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion (jusqu'à concurrence de 10 ans maximum en ce qui concerne le congé sans traitement). Au terme du congé sans traitement, le fonctionnaire est de nouveau réintégré dans le cadre de son administration d'origine.

227. Le fonctionnaire qui a bénéficié d'un congé sans traitement ou d'un congé pour travail à mi-temps en vue de l'éducation de ses enfants, et pour qui, à l'expiration de ce congé, il n'y a pas de vacance de poste dans son administration d'origine, a le droit d'être réintégré dans cette administration au plus tard au bout d'un délai d'un an.

228. *La loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail* prévoit que la convention collective doit contenir obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives qui devront obligatoirement porter sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et entreprises auxquels la convention s'applique. Dans ce contexte, les négociations devront notamment porter sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière. Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs

salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

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;

229. Le Gouvernement et les communes ont fait lors des dernières années des efforts considérables pour augmenter l'offre de structures de garde et de dispositifs d'encadrement en dehors des horaires scolaires afin de permettre aux parents de poursuivre leur carrière professionnelle et de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

230. Ainsi, le nombre de communes offrant des services de gardiennage augmente constamment. Le Gouvernement appuie les communes dans l'offre d'encadrement scolaire et prend en charge 50 % du solde déficitaire.

231. En 1998, l'éducation précoce pour les enfants à partir de 3 ans a été introduite au Luxembourg (cf. art. 10 b) : Les programmes destinés à la petite enfance, p. 29).

232. Le Ministère de la famille et de l'intégration, en coopération étroite avec les administrations communales, s'est proposé d'instituer un réseau large de structures d'accueil flexible à la disposition des enfants et de leurs familles. Assumant une fonction de « relais » entre le foyer parental, l'école et la communauté locale, la nouvelle institution dénommée « maisons de relais » a pour objectif principal d'aider les parents à mieux concilier leurs engagements familiaux et leurs obligations professionnelles (cf. art. 2 b), p. 8).

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

233. Selon la loi du 1^{er} août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, la femme enceinte ou allaitante ne peut être tenue de travailler entre 10 heures du soir et 6 heures du matin, lorsque, de l'avis du médecin de travail compétent, cela est nécessaire du point de vue de sa sécurité ou de sa santé. Dans ce cas, l'employeur est tenu de transférer la femme salariée à un poste de travail de jour, avec maintien de son salaire antérieur, pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé. Si un transfert à un poste de travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible, la femme salariée est dispensée de travailler.

234. Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition des femmes enceintes ou allaitantes aux agents, procédés ou conditions de travail, l'employeur est tenu d'évaluer la nature, le degré et la durée d'exposition afin de pouvoir apprécier tout risque pour la sécurité et la santé des femmes ainsi que toute

répercussion sur la grossesse et l'allaitement. Si les résultats de l'évaluation révèlent un risque pour la femme ou une répercussion sur la grossesse ou l'allaitement, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour que l'exposition de cette femme à ce risque soit évitée. Si l'aménagement n'est pas possible, l'employeur est tenu de donner à la femme concernée une autre affectation avec maintien du salaire antérieur ou, si un changement d'affectation est impossible, est obligé de dispenser la femme salariée de travailler.

235. Une liste des agents et procédés ou conditions de travail est annexée à la loi du 1^{er} août 2001 et l'employeur est obligé de déterminer les activités dans son entreprise qui comportent un risque d'exposition à ces facteurs. La femme enceinte ne peut en aucun cas être tenue à accomplir des activités qui comportent un risque d'exposition. L'employeur est tenu de communiquer à toute femme occupée dans son entreprise la liste des travaux auxquels les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être tenues.

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.

236. Remarque

Sont à relever les multiples actions des organisations non gouvernementales œuvrant dans l'intérêt de la promotion des femmes et de l'égalité des femmes et des hommes, tout comme celles des services communaux à l'égalité des femmes et des hommes, qui contribuent à la mise en œuvre de la convention CEDAW par des actions de sensibilisation, d'information et de formation.

Article 12

1. Les États 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 la 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 États 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.

237. L'espérance de vie à la naissance est de 81,0 années pour les femmes et de 74,8 années pour les hommes (2000-2002). Depuis le début des années 80, elle a augmenté de 3,3 années chez les femmes et de 4,8 années chez les hommes. L'écart entre les hommes et les femmes a diminué légèrement¹³.

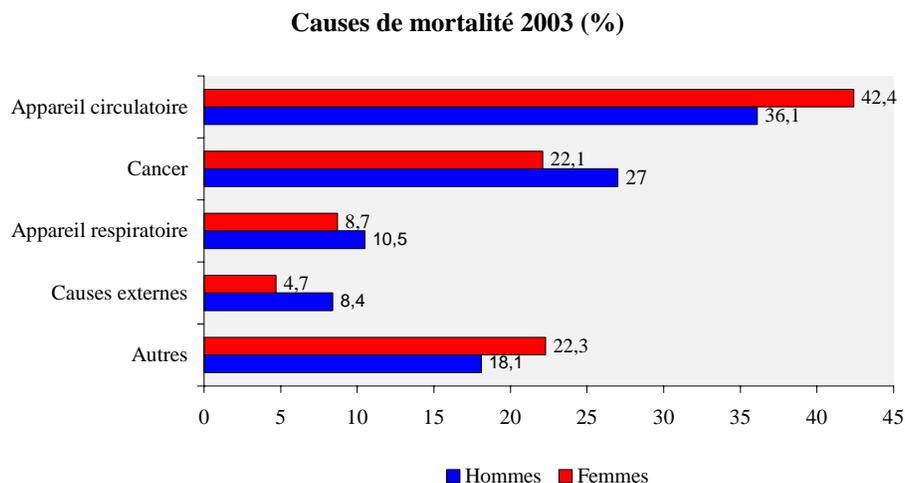
238. Diminution de la mortalité générale : taux/100 000

	1971-1974	1999-2002	Réduction (en pourcentage)
Hommes			
Mortalité totale	1 518,40	873,00	42,50
Mortalité prématurée	588,20	287,30	48,90
Femmes			
Mortalité totale	934,23	514,00	45,00
Mortalité prématurée	291,90	148,60	50,90

Source : OMS, HFA database.

- Des années 70 jusqu'à nos jours, la mortalité totale pour hommes et pour femmes a été réduite d'environ 44 %, la mortalité totale pour les deux sexes a pu être réduite de la moitié;
- Les taux de mortalité totale et prématurée chez les femmes restent sensiblement inférieurs à ceux des hommes.

239. Les causes principales de mortalité



Source : Mortalité, Direction de la santé, Service des statistiques.

¹³ STATEC. Annuaire statistique, 2004.

Les principales causes de décès sont les mêmes pour les deux sexes, à savoir :

- Les maladies de l'appareil circulatoire, dont les cardiopathies ischémiques et les maladies cérébro-vasculaires représentent la part la plus importante;
- Les cancers;
- Les causes externes.

240. La mortalité par maladies de l'appareil circulatoire OMS, HFA-Database

Diminution de la mortalité totale et prématurée par maladies cardiovasculaires : taux/100 000

	1971-1974	1999-2002	Réduction (en pourcentage)
Hommes			
Mortalité totale	688,32	314,34	54
Mortalité prématurée	200,02	66,21	69
Femmes			
Mortalité totale	443,06	200,35	54
Mortalité prématurée	77,97	26,60	66

- Des années 70 jusqu'à nos jours, la mortalité totale pour hommes et pour femmes a été réduite de 54 %, la mortalité prématurée pour les deux sexes a été réduite de deux tiers;
- Les taux de mortalité totale chez les femmes ne diffèrent pas de ceux des hommes, tandis qu'une différence est notable au niveau des taux de la mortalité prématurée.

241. La mortalité par cancer

Évolution de la mortalité des cancers les plus fréquents au Luxembourg

Mortalité/100 000

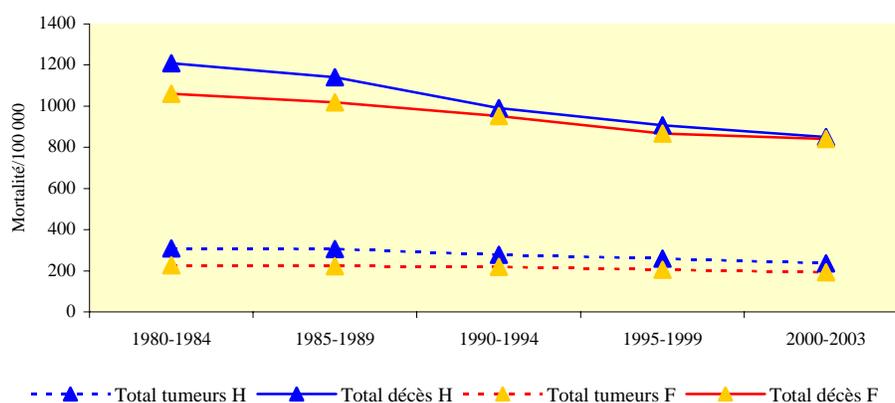
	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004
Mortalité totale					
Hommes	1 208,50	1 138,50	998,10	912,80	844,00
Femmes	1 064,70	1 019,60	955,80	872,50	828,50
Mortalité cancer					
Hommes	309,38	305,90	277,87	259,60	239,10
Femmes	226,69	223,28	218,93	205,07	189,50
Colon rectum					
Hommes	35,20	36,80	28,60	28,80	27,70
Femmes	35,40	33,50	32,60	29,40	23,40

	1980-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2004
Poumon					
Hommes	100,40	98,80	84,00	78,70	68,20
Femmes	12,20	15,50	17,10	20,70	20,00
Mélanome					
Hommes	2,20	1,40	1,10	2,60	3,50
Femmes	2,00	3,50	2,20	2,70	3,60
Sein (femmes)	41,10	44,30	42,70	34,70	34,90
Col utérus (femmes)	3,70	4,20	4,10	2,20	1,90
Corps utérus (femmes)	10,90	8,80	9,10	5,90	1,20

Source : Mortalité, Direction de la santé, Service des statistiques.

242. Au Luxembourg, de 1980 à 2004, la mortalité totale et par cancer a diminué de 30 %. La baisse est plus importante chez les femmes que chez les hommes.

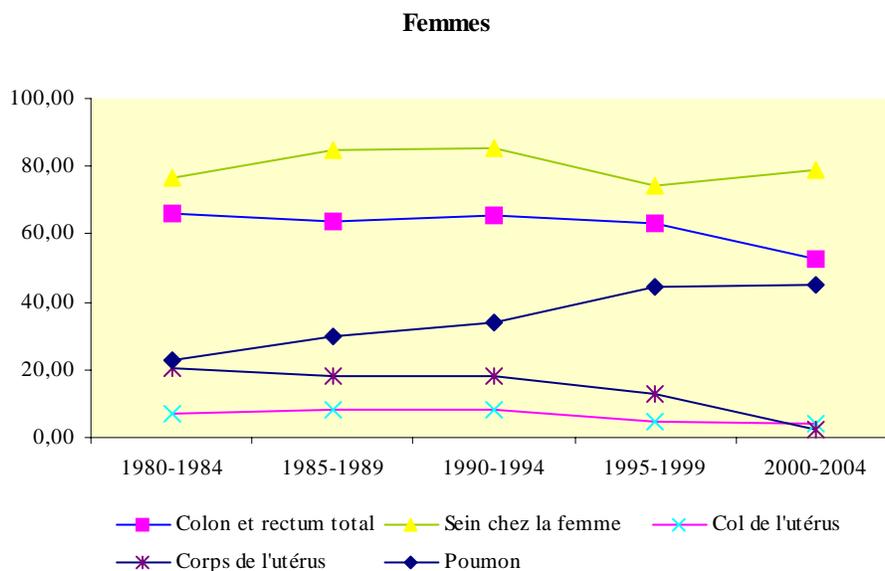
Évolution de la mortalité totale et par cancer



Source : Mortalité, Direction de la santé, Service des statistiques.

243. En ce qui concerne les cancers féminins, on note depuis 1980 une diminution considérable de la mortalité par cancer du col de l'utérus, du gros intestin et du sein. Mais on constate également une augmentation significative du taux de mortalité par cancer du poumon, qui est passé de 12,2/100 000 en 1980-1984 à 20,10/100 000 en 2000-2003.

Évolution de la mortalité des cancers les plus fréquents chez la femme



Source : Mortalité, Direction de la Santé, Service des statistiques

244. Dans la mortalité par cancer chez les femmes, les tumeurs les plus fréquentes (2000-2004) sont :

- Les cancers du sein;
- Les cancers colorectaux;
- Les cancers du poumon; et
- Les cancers gynécologiques (ovaire, corps et col de l'utérus, 6,2 %).

245. En ce qui concerne les cancers féminins, on note depuis 1980 une diminution considérable de la mortalité par cancer du col de l'utérus, du gros intestin et du sein. Mais on constate également une augmentation significative du taux de mortalité par cancer du poumon, qui est passé de 12,2/100 000 en 1980-1984 à 20,10/100 000 en 2000-2003*.

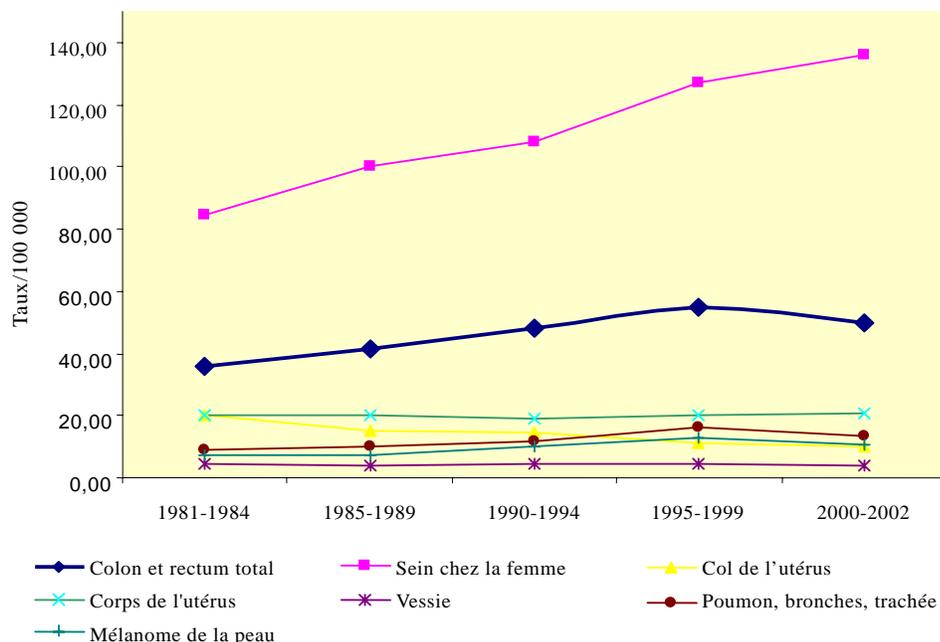
Les dépistages précoces de cancers

246. L'incidence totale des cancers est en augmentation chez les femmes et chez les hommes. Cette évolution est expliquée, en partie, par des meilleures techniques de diagnostic et les dépistages précoces systématiques.

Total cancer	1981-1984	1985-1989	1990-1994	1995-1999	2000-2002
Hommes	331,53	352,73	397,53	442,11	469,2
Femmes	276,75	308,90	334,87	378,58	373,94

Évolution de l'incidence des cancers les plus fréquents chez les femmes

Incidence/100 000



Source : Registre morphologique des tumeurs (RMT).

247. Dépistage du cancer du col de l'utérus

Depuis l'introduction du dépistage précoce du cancer du col de l'utérus (1964), le taux d'incidence a diminué de 20,24/100 000 en 1980-1984 à 10,60/100 000 en 1998-2002 (RMT).

248. Dépistage du cancer du gros intestin

Parmi toutes les tumeurs, en 2002, le cancer colorectal occupe le deuxième rang en terme de fréquence pour les deux sexes, représentant 14 % de tous les cancers détectés. Chez les femmes, il se place avec 13 % après le cancer du sein qui représente 37 % des tumeurs féminines. Chez les hommes, il se situe avec 13 % après le cancer de la prostate qui représente 32 % des tumeurs masculines. Ce fait est également illustré par l'augmentation significative de l'incidence de ce type de cancer, qui pour les femmes est passé de 36/100 000 en 1981-1984 à 52,80/100 000 en 1998-2002 (RMT).

249. Campagne de sensibilisation

La promotion de la détection précoce du cancer du colon a débuté en 2000 avec notamment l'information et la sensibilisation des médecins et du public et a été intensifiée en 2004. Durant le mois de mars, déclaré au niveau mondial Mois de la prévention du cancer de l'intestin, le Ministère de la santé a multiplié les initiatives

de sensibilisation pour la promotion de la détection précoce du cancer colorectal en lançant une nouvelle campagne.

250. Dépistage du cancer de la peau, surtout le mélanome

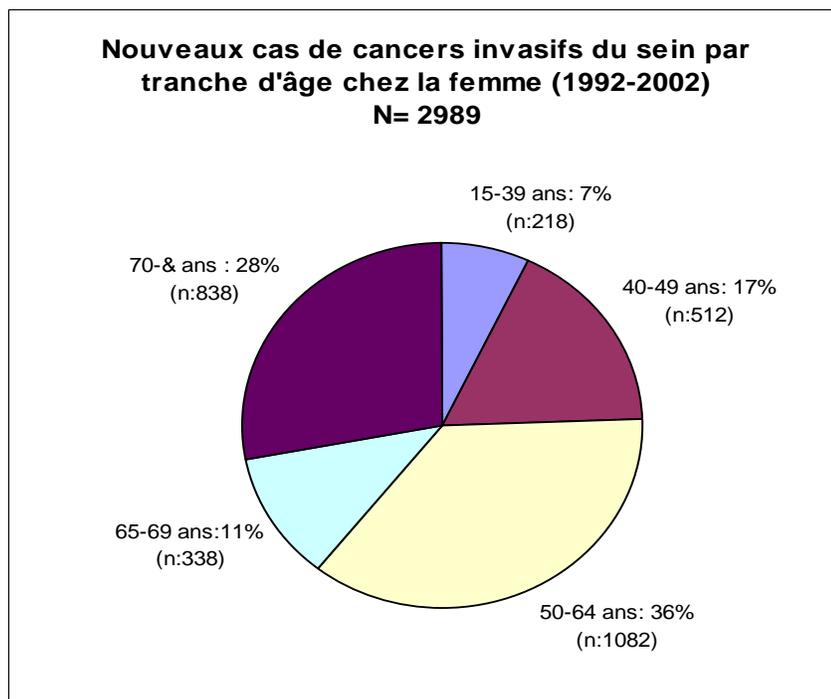
Le cancer de la peau est fréquent au Luxembourg. En 2002, selon le Registre morphologique des tumeurs, 212 nouveaux cas de cancer de la peau ont été détectés, dont 60 cas de mélanome. L'incidence du mélanome de la peau est passée de 7,05/100 000 en 1984-1989 à 10,51/100 000 en 1998-2002 (RMT).

251. Campagne de sensibilisation

En 2005, le 30 mai est la Journée Euro Melanoma de lutte contre le cancer de la peau ayant comme thème « Le soleil ne nuit pas qu'en été en vacances ». À cette occasion, le Ministère de la santé, la Ligue médico-sociale et la Société de dermatovénérologie ont initié une campagne de sensibilisation qui se prolongera tout au long de l'année.

252. Dépistage du cancer du sein

Le cancer du sein est le plus fréquent cancer chez la femme et ceci pour tous âges confondus. En 1992, le Programme mammographie, un programme national de dépistage du cancer du sein par mammographie, s'adressa aux femmes âgées de 50 à 64 ans. Depuis 2001 les femmes âgées de 65 à 69 ans sont incluses dans le Programme mammographie.



Source : RMT

253. Presque 50 % des nouveaux cas de cancers invasifs du sein sont dépistés chez des femmes âgées de 50 à 69 ans. Lorsqu'on compare l'incidence du cancer du sein au Luxembourg pour les périodes 1985-1989 et 1998-2002, on constate qu'elle est stable pour les femmes de 40 à 44 ans, mais qu'elle a augmenté de 20 % pour les femmes de 45 à 49 ans. Fournir une possibilité de dépistage organisé aux femmes en dessous de 50 ans, et en particulier celles de 45 à 49 ans présentant un risque accru, est une décision politique de santé publique. À ce sujet des recommandations européennes sont attendues.

254. En ce qui concerne le cancer du sein, le palier le plus apparent coïncide avec le démarrage du programme national de dépistage précoce systématique du cancer du sein par mammographie (1992). Le développement semble donc bien en relation avec un meilleur dépistage.

Résultats des années 1999-2002 (femmes de 50 à 64 ans)

255. Depuis 1999, le taux de participation reste stable. En 2001-2002, parmi les 100 carcinomes invasifs, plus d'un tiers des cancers (36 %) avaient une taille inférieure ou égale à 1 centimètre, presque deux cancers sur trois (62 %) avaient une taille inférieure ou égale à 1,5 centimètre (recommandation européenne : plus de 50 %). Les cancers *in situ* ont représenté 17 % du nombre total des cancers. Davantage de cancers invasifs d'une taille inférieure ou égale à 15 millimètres ont été dépistés en 2001 (75 %), mais seulement 53 % en 2002. La proportion des tumeurs dépourvues d'envahissement ganglionnaire (N-) est restée supérieure à 70 %. Le pourcentage des femmes ayant eu un diagnostic préopératoire de cancer du sein n'atteint pas encore les 70 % préconisés dans les « European Guidelines », mais seulement 51 % en 2002. Le ratio biopsies « bénin/malin » reste stable, c'est-à-dire que sur quatre femmes opérées, trois l'ont été pour un cancer.

256. Depuis 2001 les femmes âgées entre 65 et 69 ans sont systématiquement invitées. En 2001-2002, 8 512 invitations ont été envoyées et 4 438 femmes ont participé, le taux de participation est de 52 %. Parmi les 38 carcinomes invasifs, un cancer sur quatre (24 %) avait une taille inférieure ou égale à 1 centimètre, presque deux cancers sur trois (61 %) avaient une taille inférieure ou égale à 1,5 centimètre (recommandation européenne : plus de 50 %). Les cancers *in situ* ont représenté seulement 3 % du nombre total des cancers.

Évaluation du Programme mammographie (PM) selon les recommandations des « European Guidelines for Quality Assurance in Mammography screening » des résultats 1999-2002.

257. Le suivi diagnostique a été encodé et évalué pour 1 360 dossiers concernant les femmes de 50 à 64 ans ayant présenté une anomalie à la mammographie de dépistage. Le taux de participation ne se rapproche pas encore du niveau désirable, tandis que trois paramètres dépassent les taux référentiels. Le taux de rappel reste toujours assez élevé, néanmoins ce nombre inclut 17 % de femmes rappelées pour échographie sur seins denses.

<i>Paramètres de performance</i>	<i>Acceptable</i>	<i>Désirable</i>	<i>1999-2000</i>	<i>2001-2002</i>
Taux de participation	60 %	75 %	60,00 %	59,00 %
Taux de rappel	7 %	5 %	6,98 %	6,66 %
Cancers invasifs de taille inférieure ou égale à 10 mm	PR *	25 %	29,00 %	36,00 %
Taux des biopsies bénignes (pour 1 000 femmes dépistées)	5	4	2,77	2,01
Ratio biopsies bénignes/malignes	2 pour 1	1 pour 1	0,42	0,34

* PR : pas de référence.

258. Une nouvelle convention entre le Ministère de la santé et l'Union des caisses de maladie portant sur le programme permanent de dépistage précoce du cancer du sein par mammographie a été publiée en novembre 2003. Selon la convention une commission scientifique et technique a été créée regroupant les différents professionnels de santé travaillant en mammographie de dépistage. Fin 2004, le Ministre de la santé a agrégé 18 radiologues et 23 assistantes techniques médicales dans les neuf établissements hospitaliers pour réaliser.

259. Les responsables du Programme mammographie préparent la transposition des données démographiques, médicales et épidémiologiques du Programme mammographie dans un système RIS (Radiological Information System), afin de faciliter la transmission des données mammographiques entre les neuf centres de radiologie.

Action de sensibilisation

260. En 2005 la nouvelle campagne vise à augmenter davantage le taux de participation.

Pendant le mois d'octobre, mois du cancer du sein au niveau mondial, la « Course contre le cancer du sein – Laf géint de Broschkriibs » est organisée sous le patronage du Ministère de la santé, du Ministère de l'égalité des chances et le Département ministériel des sports et avec Europa Donna Luxembourg ASBL, voix des femmes opérées du sein, et ceci en 2005 déjà pour la troisième fois.

Le site Web : <www.mammographie.lu> est actualisé régulièrement.

261. Cancer du poumon

Bien que la mortalité par cancer du poumon chez les hommes ait baissé de 13 % depuis 1980, ce taux reste parmi les plus élevés des pays de l'Union européenne et se situe nettement au-dessus de la moyenne européenne.

Chez la femme, la mortalité par cancer du poumon a augmenté de plus de 47 % depuis 1980. Par le fait du changement des habitudes de tabagisme chez les femmes au cours des dernières décennies et en considération du fait que les cancers du poumon observés dans une population apparaissent avec un décalage de 20 ans, il est à craindre que ces taux vont encore croître à l'avenir.

Alors que les habitudes de tabagisme présentent une tendance à la diminution chez les hommes, ceci ne se vérifie pas chez les femmes.

Le tabagisme au Luxembourg

262. Prévalence du tabagisme 2004

Âge	Proportion des femmes qui fument	Proportion des hommes qui fument	Total des fumeurs
15-17 ans	20 %	28 %	28 %
18-24 ans	40 %	53 %	52 %
25-34 ans	34 %	45 %	42 %
35-44 ans	32 %	36 %	38 %
45-54 ans	29 %	41 %	34 %
55-64 ans	19 %	22 %	22 %
65-74 ans	14 %	24 %	14 %
75 ans et plus	6 %	18 %	10 %
Total	26 %	36 %	31 %

Source : Der Tabakkonsum in Luxemburg; Fondation luxembourgeoise contre le cancer (2004).

263. Les femmes continuent à fumer moins que les hommes. Le nombre des femmes qui fument est resté relativement stable et se situe avec 25 % loin en dessous du taux des hommes (36 %).

264. La situation est plus alarmante chez les jeunes. Il ressort d'une étude récente sur la santé des jeunes (la première de ce type faite au Luxembourg)¹⁴ que 25 % des élèves âgés entre 12 et 20 ans fument tous les jours. La proportion des fumeurs réguliers est légèrement plus élevée chez les filles (25,8 %) que chez les garçons (24,5 %). À l'âge de 18 ans, le taux des filles qui fument tous les jours dépasse nettement celui des garçons (39,6 % respectivement 35,2 %).

265. Selon l'enquête ILRES (institut de sondage et d'enquête) 2004 sur le tabagisme au Luxembourg, commanditée par la Fondation luxembourgeoise contre le cancer, on compte environ 30 % de fumeurs et 70 % de non-fumeurs parmi la population de 15 ans et plus. Si au cours des dernières années ce rapport n'a guère varié, c'est surtout la proportion des jeunes fumeurs, âgés de 15 à 34 ans, qui a tendance à augmenter. Notons encore que parmi les hommes on continue de trouver plus de fumeurs que parmi les femmes : 36 % contre 26 % en 2004, mais que le pourcentage chez les femmes a tendance à augmenter. C'est la raison pour laquelle le gouvernement actuel a retenu dans son programme gouvernemental : « Le Gouvernement déposera un projet de loi visant à améliorer la protection des non-fumeurs. Des consultations "antitabac" spécialisées seront offertes. »

266. À l'occasion de la Journée mondiale de lutte antitabac 2005, un réseau de professionnels de la santé s'est constitué en vue de promouvoir la prévention tabagique au sein des établissements de santé. En effet, les professionnels de la santé peuvent contribuer à réduire la consommation de tabac et ses conséquences néfastes en acquérant des connaissances et des compétences au sujet du tabac et de

¹⁴ Docteur Wagener Yolande. L'état de santé des jeunes au Luxembourg. Drogues légales et illégales. Mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme d'université de santé publique. Université Henri Poincaré (Nancy). Faculté de médecine. École de santé publique, 1999-2000.

la lutte antitabac. En avril 2005, un état des lieux des politiques antitabac entamées dans ces secteurs a été réalisé. Une deuxième étude sera faite en 2006 afin d'obtenir des données représentatives concernant la consommation de tabac dans ce milieu particulier, prenant en considération que plus de la moitié des salarié(e)s sont des femmes.

Actions aux niveaux européen et national

267. Le 21 mai 2003 à Genève, la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac, a été adoptée par les États membres de l'OMS et signée par le Luxembourg le 16 juin 2003. En date du 4 mai 2005 la Chambre des députés a ratifié à l'unanimité la Convention-cadre de l'OMS. D'autre part l'UE vient de lancer sous présidence luxembourgeoise la campagne « Help » encourageant les fumeurs à cesser de fumer.

268. Dans le cadre du programme gouvernemental le Ministre de la santé s'engage à mettre en route un réseau de partenaires multisectoriels œuvrant dans la lutte antitabac, qui sera coordonné par la Direction de la santé afin de développer en 2006 cette stratégie dans le Plan national de santé.

269. Outre ces mesures législatives, les stratégies de prévention doivent être poursuivies et cela dans un concept plus global de promotion des modes de vie sains (développement des compétences psychosociales des jeunes, promotion d'un cadre de vie propice à la santé, etc.). Il s'agit notamment de renforcer les actions de sensibilisation auprès des jeunes, mais aussi dans les milieux de vie variés tels que les écoles, les familles, les lieux de travail, les espaces publics, etc.

Promotion de modes de vie sains

Prévention de l'ostéoporose

270. L'ostéoporose, aussi appelée « épidémie silencieuse », est une maladie osseuse dont souffre une femme sur trois. Au Luxembourg, les données annuelles de 1999 et 2000 de l'Union des caisses de maladie indiquent qu'environ 550 personnes ont souffert d'une fracture de hanche. À l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre l'ostéoporose 2004, la Division de la médecine préventive du Ministère de la santé a organisé une campagne de sensibilisation dirigée vers trois publics distincts : les enfants, les femmes ménopausées et les personnes âgées.

271. Cette campagne intitulée : « L'ostéoporose... Pas pour moi! Et vous? » a été relayée par le corps médical, les professionnels des homes et des maisons de repos pour personnes âgées, les pharmacies, les hôpitaux, les services liés à la jeunesse et les ONG œuvrant dans ce domaine.

Alimentation et exercice physique

272. Les femmes sont davantage conscientes du rôle de l'alimentation dans la prévention des maladies et plus attentives aux problèmes liés à l'alimentation, mais elles sont moins nombreuses à pratiquer un sport pour rester en bonne santé¹⁵. De l'évaluation de nos campagnes d'éducation et de promotion de la santé il ressort,

¹⁵ Aubrun Anne. Les Luxembourgeois se sentent-ils en bonne santé et que font-ils pour la préserver? CEPS/Instead. Document PSELL n° 108, 1997.

qu'en général, les femmes sont davantage conscientes du rôle de l'alimentation saine dans la prévention des maladies, elles participent plus facilement aux initiatives de prévention et de détection précoces des maladies, et de ce fait, agissent souvent comme élément de multiplication et de motivation au sein de leur famille et de leur entourage. Par contre elles sont moins nombreuses à faire de l'activité physique et du sport pour rester en bonne santé.

Santé sexuelle et reproductive

273. En date du 1^{er} août 2001 une loi a été adoptée réglant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

274. Beaucoup d'efforts ont été faits dans le domaine de la promotion de l'allaitement maternel.

Allaitement au Luxembourg (en pourcentage des naissances)

Année	Premiers jours	4 mois	6 mois	12 mois
1987	75,1	13,1	10,3	
1994	86,1	30,0	23,9	3,7
2001-2002	87,7	58,3	41,9	14,3

Source : Étude sur l'allaitement maternel au Luxembourg, Direction de la santé & Ass. Liewensufank. Données non publiées.

275. Un centre médical spécialisé pour procréation assistée a été créé au Centre hospitalier du Luxembourg.

276. Avec l'objectif d'améliorer l'attention et le suivi médical et psychosocial des femmes enceintes et de leurs bébés en cas de situation socioéconomique peu privilégiée, plusieurs projets intersectoriels ont été initiés par les professionnels et institutions médicales et sociales concernées.

277. Au cours des dernières années, l'éducation sexuelle n'a plus été considérée comme dépendant uniquement de la seule responsabilité de professionnels spécialisés. Une approche multidisciplinaire et intersectorielle a été adoptée et de multiples efforts ont été entrepris pour intégrer l'éducation sexuelle dans les différents domaines de vie et d'apprentissage des jeunes (écoles, communes, services médicaux et sociaux, organisations de jeunes...).

278. Ainsi, des informations sur l'accessibilité de la pilule du lendemain (en vente libre depuis le 1^{er} mai 2005), ainsi que sur la santé sexuelle et affective des jeunes sont en cours d'élaboration en collaboration avec un réseau de professionnels provenant du Ministère de la santé, du Ministère de l'éducation nationale, du Ministère de la famille, des plannings familiaux, et de l'Aidsberodung.

279. Depuis sa création en 1965, le centre « planning familial » a constamment augmenté ses activités. Actuellement, nous comptons trois centres pour une population de 434 000 habitants avec, en 2001, 17 000 visites pour raisons médicales ou psychologiques.

280. Dans le contexte d'une étude sur le bien-être des jeunes au Luxembourg, réalisée auprès de 28 % des adolescents de 13 à 19 ans, des données relatives à la vie sexuelle, aux habitudes de contraception et à la violence sexuelle ont pu être recueillies. La méthodologie de l'étude correspondait au protocole de l'enquête « Health Behaviour in School-Aged Children » de l'OMS (*source* : Das Wohlbefinden der Jugendlichen in Luxemburg/Ministère de la santé/Ministère de l'éducation nationale, 2002).

281. La distribution, la prescription et l'administration du médicament MIFEGYNE pour avortement médical ont été autorisées en date du 17 janvier 2001.

VIH/sida

282. En 1984, un Comité multidisciplinaire pour la surveillance du sida a été instauré par décision ministérielle. La stratégie du Comité est basée sur une collaboration étroite et systématique entre tous les acteurs, leurs activités sont coordonnées en accord avec un plan d'action commun.

283. Ses objectifs sont :

- Surveillance épidémiologique en ce qui concerne l'incidence, la prévalence, la mortalité du sida, ainsi que la détection précoce de groupes de personnes exposés à des risques particuliers (prisonniers, prostituées, immigrants...) et la mise en œuvre rapide d'interventions de santé publique;
- Promotion et éducation à la santé (grand public, jeunes, formateurs, groupes à risque...);
- Travail de lobbying et de sensibilisation politique dans les domaines médicaux, légaux, sociaux, éducatifs...;
- Création de diverses associations d'aide et de soutien.

Évolution du sida au Luxembourg

<i>Sur 100 000</i>	<i>Incidence* 1985-1989</i>	<i>Incidence 2000-2004</i>	<i>Mortalité** 1985-1989</i>	<i>Mortalité 2000-2004</i>
Hommes	12,5	14,3	2,7	1,2
Femmes	2,3	5,9	1,1	0,3

* Rapport d'activité du Comité de surveillance du sida.

** Mortalité, Direction de la santé, Service des statistiques.

284. Comme dans d'autres pays européens, l'incidence du VIH est en train d'augmenter. À l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre le sida en décembre 2005, les différents partenaires actifs en matière de sensibilisation et de prévention du VIH/sida se sont mobilisés pour développer une campagne couplée d'actions sur le terrain.

Remarques générales

285. Au cours des dernières années, beaucoup d'efforts ont été déployés pour étudier d'une manière plus spécifique la santé des femmes. Des programmes de promotion et de prévention de la santé, ainsi que de détection précoce des maladies ont été élaborés. Des projets particuliers, s'adressant surtout aux jeunes, promeuvent la responsabilité partagée des rapports sexuels et de la procréation. Des actions diverses ont été initiées pour briser le silence autour de la violence sexuelle et pour sensibiliser le grand public, les décideurs politiques et les professionnels concernés à ce grave problème. Des initiatives particulières ont été mises en place pour la protection des femmes enceintes et de leurs bébés.

Article 13

1. Les États 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.

286. **Aucune modification par rapport à 2003 n'est à signaler.**

Article 14

1. Les États 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 États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la 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 dans 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.

287. Il est renvoyé au troisième rapport périodique du Grand-Duché de Luxembourg dans lequel la situation géographique du Luxembourg avait été décrite pour mieux faire comprendre la situation des femmes dans les régions rurales. Il est rappelé que les distances réduites entre les localités facilitent 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 régions urbaines. Les services de santé avec information, conseil et services de planification de la famille sont dispensés dans les différentes régions du pays¹⁶.

Évolution de l'activité agricole

<i>Agriculture</i>	<i>Hommes</i>	<i>Variation</i>	<i>Femmes</i>	<i>Variation</i>
1997	2 490		1 763	
2002	2 198	(13,30 %)	1 524	(15,70 %)
2005	2 108	(4,29 %)	1 422	(7,18 %)

288. Il résulte de la communication de la Commission européenne aux États membres de l'Union européenne du 14 avril 2000 fixant les orientations pour l'initiative communautaire concernant le développement rural (Leader+), Dispositifs et mesures, volet 1, stratégie de développement, que « la Commission, soucieuse de l'égalité des chances et estimant que les jeunes et les femmes constituent un levier au développement des zones rurales, souhaite soutenir prioritairement les stratégies qui visent à l'amélioration des possibilités d'emplois et/ou d'activités pour les

¹⁶ Cf. troisième rapport périodique du Grand-Duché de Luxembourg.

groupes cibles ». Le programme Leader+ en faveur du Grand-Duché de Luxembourg couvre toutes les régions rurales et comprend 86 communes rurales.

289. Le *programme national Leader+* préconise l'initiation d'un développement intégré et durable, basé sur un large partenariat, en mettant l'accent sur la participation des femmes et des jeunes, et cela par la valorisation des ressources, humaines, naturelles et économiques, notamment par l'utilisation des nouvelles technologies et de nouveaux « know-how » et par la création de nouvelles cellules démocratiques de développement régional, permettant de continuer les actions au-delà de la période de programmation.

290. Deux régions Leader+ ont créé des bureaux d'accueil et lieux de rencontre pour les femmes et les hommes afin de promouvoir l'égalité des chances et contribuer à une meilleure collaboration entre femmes et hommes. Il s'agit de la région de Redange-Wiltz (nord) avec le Gender-Haus et le Mouvement pour l'égalité des chances, ASBL, à Echternach (sud).

291. Le Gender-Haus offre des séminaires, des ateliers thématiques, des conférences et des formations continues en vue d'une réinsertion professionnelle. D'autres associations de femmes aux niveaux régional, national et international s'associent et se rencontrent afin d'échanger des informations au sujet de la politique du Gender. La promotion à l'égalité des chances entre femmes et hommes contribue à une meilleure démocratie entre les deux sexes par une collaboration de tous les acteurs de la région. Un projet sous le titre de « Young Gender Project » vise les jeunes d'origines différentes. L'intégration sociale permettra de développer le respect mutuel nécessaire à apprendre les uns des autres.

292. Le Mouvement pour l'égalité des chances (MEC) s'engage pour l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le domaine social et professionnel de la région du Müllerthal (est). L'objectif de l'association est de créer des structures décentralisées dans le monde rural afin d'améliorer la qualité de vie et d'offrir une formation professionnelle. Le MEC organise des cours informatiques et des cours de langues pour les femmes. Un jumelage en vue d'échanger des informations avec des mouvements féminins à l'étranger est prévu, ainsi qu'un lieu de rencontre avec une bibliothèque.

293. Pour le surplus, la région du nord, dont le thème fédérateur s'oriente sur les nouvelles technologies, offre, grâce aux « Internet Stuffen » (salles publiques avec accès Internet), des cours en informatique s'adressant à l'ensemble de la population rurale. La région Moselle (est) développe des projets visant à conserver le patrimoine culturel et historique ainsi que la promotion des produits du terroir. Ces thèmes concernent aussi bien les femmes que les hommes, tous âges confondus.

Quatrième partie

Article 15

1. Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.
2. Les États 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 accordant le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.
3. Les États 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 États 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.

294. La loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats fixe certaines règles de solidarité et de responsabilité entre partenaires non mariés en leur accordant une protection sociale et en les faisant bénéficier de différents allègements fiscaux. Ces règles s'inspirent très fortement de celles qui régissent le mariage sans toutefois qu'il y ait une assimilation totale. En effet, le législateur a voulu instituer un nouveau régime juridique qui, bien que se rapprochant du mariage, n'en constitue pas pour autant une version allégée.

295. En ce qui concerne les effets patrimoniaux, le partenariat crée un minimum de droits et d'obligations entre les partenaires applicables à tous les partenariats déclarés (régime primaire). La loi permet toutefois aux partenaires d'aller au-delà de ce minimum ou de ce régime primaire et de réglementer plus en détail leur vie domestique par le biais d'une convention pour autant que celle-ci ne contrevienne pas aux dispositions relatives au régime primaire.

296. Les partenaires liés par un partenariat s'apportent mutuellement une aide matérielle. Cette aide matérielle cesse en principe lorsque le partenariat prend fin, à moins que les partenaires n'en aient convenu autrement. Toutefois, exceptionnellement des aliments peuvent être accordés par décision de justice à l'un des partenaires en tenant compte des besoins de celui-ci et de la situation de fortune du débiteur d'aliments. Aucune pension alimentaire ne sera plus due dans le cas d'un autre engagement par partenariat ou mariage du créancier d'aliments. La contribution aux charges du partenariat est faite par les deux partenaires à proportion de leurs facultés respectives.

297. Les partenaires sont tenus solidairement des dettes contractées par eux ou même par l'un d'entre eux pour les besoins de la vie courante de leur communauté domestique et des dépenses liées à leur logement commun, et ce même après la fin du partenariat dès lors que les dettes sont nées pendant le partenariat. La loi accorde

une protection particulière au logement en commun. Les partenaires ne peuvent l'un sans l'autre disposer des droits par lequel est assuré le logement ni des meubles meublants dont il est garni. Les partenaires sont libres de se gratifier par acte entre vifs ou testamentaire.

298. La loi règle certains aspects de la sécurité sociale et assure aux partenaires qui ne sont pas affiliés personnellement une protection sociale. Sous l'empire des anciennes dispositions légales en matière d'assurance-maladie, d'assurance accident ou encore d'assurance-pension, le partenaire non marié ne pouvait se prévaloir de droits dérivés. Il ne pouvait bénéficier d'une rente de survie, respectivement d'une pension de survie. Des problèmes se sont posés à partir du moment où l'un des partenaires n'exerçait aucune activité professionnelle.

299. Au niveau du droit fiscal, il a été tenu compte de certains aspects du partenariat tant au niveau des droits d'enregistrement et de succession que des impôts directs. La loi soumet les parts de succession recueillies entre partenaires déclarés aux mêmes droits de succession que les parts revenant entre époux au conjoint survivant. Le partenariat doit cependant avoir été déclaré trois ans avant l'ouverture de la succession. L'acte de donation dans le cadre d'un partenariat est également soumis aux mêmes droits que les donations entre époux. Au niveau des impôts directs, un abattement spécial pour charges extraordinaires en raison de l'aide matérielle que les partenaires sont tenus de se donner mutuellement est introduit. Cet abattement ne saurait s'appliquer que dans l'hypothèse où un partenaire déclaré est à charge de l'autre.

Article 16

1. Les États 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, assurer, 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;

300. L'article 296 du Code civil luxembourgeois prévoit actuellement que la femme divorcée après une procédure de divorce pour cause déterminée pourra se remarier aussitôt que le jugement ou l'arrêt ayant prononcé le divorce sera devenu définitif, si toutefois un délai de 300 jours s'est écoulé depuis l'assignation en divorce. Ce délai prend fin en cas d'accouchement survenu après l'assignation. En cas de divorce par consentement mutuel ou sur base d'une séparation de trois ans, cette disposition ne joue pas. Le Comité avait lors de l'examen du quatrième rapport périodique du Luxembourg prié l'État de prendre les mesures voulues pour modifier cette disposition discriminatoire.

301. Le projet de loi portant réforme du divorce qui a été déposé en date du 15 mai 2003 par le Ministre de la justice à la Chambre des députés (document parlementaire

n° 5155), introduit au Code civil un nouvel article 257, remplaçant l'actuel article 296, visant à abroger le délai de viduité applicable en cas de divorce prononcé pour cause déterminée. Aux termes de cet article, chacun des époux pourra désormais se remarier aussitôt que la décision qui prononce le divorce ait acquis force de chose jugée.

302. Le nouveau projet de loi sur le divorce entend abolir le divorce pour faute et le Gouvernement estime nécessaire de modifier également le système actuel des pensions alimentaires pour le rendre plus équitable. En effet, selon le Gouvernement, le système actuel créerait des disparités importantes entre les deux époux, dont souffriraient principalement les femmes. Aussi estime-t-il que le secours pécuniaire ne doit pas simplement avoir un caractère alimentaire, mais qu'il doit également indemniser dans une certaine mesure la disparité que la rupture du mariage crée dans de nombreuses situations en tenant compte plus particulièrement de la durée du mariage et du temps déjà consacré ou qu'il faudra encore consacrer à l'éducation des enfants.

303. Parallèlement, le Gouvernement a institué un groupe de travail chargé de formuler des propositions concrètes en vue de l'individualisation des droits à pension. En effet, il a été reconnu depuis un certain temps que le régime de sécurité sociale luxembourgeois, fondant les droits sociaux sur le travailleur et créant ainsi une dépendance vis-à-vis du chef de famille, devrait être modifié de façon à créer, à moyen terme, des droits propres à chaque individu et à assurer, dans l'immédiat, la couverture des interruptions de carrière dans le cadre des régimes professionnels existants.

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;

304. Le projet de loi portant réforme sur le divorce mentionné plus haut prévoit qu'à défaut d'accord amiable des parents sur les modalités d'exercice de l'autorité parentale commune à l'égard des enfants mineurs communs, leur résidence ainsi que la contribution à leur entretien et leur éducation, ou si cet accord lui apparaît contraire à l'intérêt de l'enfant, le tribunal confiera l'autorité parentale soit à l'un ou l'autre des époux, soit à une tierce personne. Il est précisé que les modalités d'exercice de l'autorité parentale commune devront être déterminées en tenant compte de l'intérêt supérieur des enfants.

305. Actuellement, la loi dispose que le tribunal confiera la garde des enfants soit à l'un ou l'autre des époux, soit à un tiers, mais ne prévoit pas l'exercice commun de l'autorité parentale par les parents divorcés.

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 leur 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 d'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 les choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation;

306. Le contenu du projet de loi relatif au nom patronymique des enfants déposé à la Chambre des députés le 13 septembre 2001 par le Ministre de la justice avait été exposé en détail dans le quatrième rapport périodique. Ce projet a été adopté par la Chambre des députés le 15 décembre 2005 (cf. art. 2 b), p. 8). En permettant aux parents de choisir le nom qu'ils souhaitent attribuer à leurs enfants, la nouvelle loi entend parfaire l'égalité entre les hommes et les femmes en accordant aux deux parents des droits égaux. La loi prévoit une règle de transmission du nom commune aux enfants nés dans le mariage et hors du mariage. En vertu des nouvelles dispositions, les parents peuvent choisir de conférer à leur enfant commun soit le nom du père, soit celui de la mère, soit leurs deux noms accolés dans l'ordre choisi par eux dans la limite d'un nom pour chacun d'eux. En cas de désaccord entre les parents sur le nom à attribuer à leur enfant, celui-ci portera le nom de son père et le nom de sa mère dans l'ordre défini par tirage au sort par l'officier de l'état civil. Le choix des parents se fera au moment de la déclaration de la naissance de leur premier enfant. En vertu du principe de l'unicité du nom, le choix opéré pour le premier enfant commun vaudra pour les enfants communs à venir. Ainsi les enfants issus d'un même couple porteront tous un nom identique.

307. Le texte prévoit également une certaine rétroactivité des nouvelles dispositions en matière de dévolution du nom. Si la loi ne doit s'appliquer en principe qu'aux enfants à naître à partir de son entrée en vigueur, il sera possible aux parents de demander dans un délai de 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du texte législatif que leur enfant se voie attribuer un autre nom selon les nouvelles règles applicables en matière de dévolution du nom.

308. En vertu de l'ancien article 56 du Code civil, la naissance de l'enfant était déclarée par le père, ou à défaut de père, par les médecins, les sages-femmes ou autres personnes ayant assisté à l'accouchement. Le texte ne faisait aucune référence à la mère. Même si dans la pratique il sera peut-être exceptionnel que la mère vienne déclarer la naissance de son enfant, alors que les délais pour déclarer une naissance et celui d'une hospitalisation postaccouchement risquent de se chevaucher, il a semblé opportun au législateur de modifier l'article 56 du Code civil et d'inclure la mère parmi les personnes pouvant déclarer la naissance d'un enfant et ce afin d'éviter toute discrimination entre le père et la mère.

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.

309. Aucune nouvelle mesure n'est à signaler.

Les annexes seront mises à la disposition du Comité dans la langue dans laquelle le Secrétariat les a reçues.