

Distr. générale
16 octobre 2017

Original : français

**VERSION PRELIMINAIRE NON
EDITEE**

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

**Rapport valant sixième à septième rapports périodiques
soumis par le Luxembourg en application de l'article 18 de la
Convention suivant la procédure simplifiée
de présentation des rapports, attendu en 2017***

[Date de réception : 16 octobre 2017]

Note: Le présent document est distribué uniquement en anglais, espagnol et français.

* Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.

Introduction et dispositions générales

Point 1

1. Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg a fait de l'égalité des femmes et des hommes une de ses priorités politiques en déclarant au préambule du programme gouvernemental 2014 que « efficacité, efficacité, durabilité, cohésion sociale et égalité des chances sont les principes directeurs qui caractérisent l'action du Gouvernement. »
2. Afin de documenter la responsabilité collective du gouvernement en matière d'égalité des femmes et des hommes, la procédure d'élaboration du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 a été modifiée en vue d'y associer de manière plus directe et plus concrète chaque département ministériel.
3. Le chapitre du programme gouvernemental en matière d'égalité des femmes et des hommes est ambitieux et ne saurait être mis en œuvre par le seul Ministère de l'Égalité des chances (MEGA): la réalisation des objectifs politiques en la matière est une responsabilité à la fois collective et transversale.
4. C'est pour cette raison que chaque département ministériel a été invité à identifier 3 à 5 objectifs spécifiques à réaliser dans les années à venir dans son domaine de compétences respectif.
5. En date du 8 mars 2015, le Gouvernement a adopté le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 (PAN Égalité) qui contient 128 mesures concrètes à mettre en œuvre dans 20 départements ministériels distincts.
6. Une attention particulière a été accordée à la collecte de données statistiques ventilées par sexe et l'amélioration de l'équilibre entre hommes et femmes dans les organes de prise de décision.
7. Le Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes suit la mise en œuvre du PAN Égalité et adresse annuellement un rapport intermédiaire au Gouvernement.
8. Au niveau législatif, des réformes importantes ont été votées pour améliorer la protection des droits des femmes notamment en ce qui concerne la lutte contre la violence domestique, la lutte contre la traite des êtres humains, l'égalité de salaire entre hommes et femmes et l'introduction de quotas légaux sur les listes de candidats pour les élections législatives nationales et européennes.
9. Des statistiques désagrégées par sexe sont incluses à différents endroits pertinents de ce rapport. La coopération entre le MEGA et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg (STATEC) se poursuit pour tenir en compte les obligations en matière de collecte de données sur la situation des femmes. Ainsi, en 2014, le MEGA avait fait réaliser une étude¹ sur la perception de l'égalité entre femmes et hommes au Luxembourg. A l'occasion de la journée internationale de la femme en 2016, le STATEC a publié un court ouvrage² intitulé Regards sur la vie des femmes au Luxembourg, présentant un nombre d'extraits des statistiques recueillies sur les conditions de vie des femmes au pays.

Cadre constitutionnel, législatif et institutionnel

Point 2

10. Une réforme constitutionnelle du 13 juillet 2006 a introduit la disposition suivante à l'article 11, paragraphe 2 de la Constitution :

« Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs.

L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes. »

¹ www.mega.public.lu/fr/publications/references-etudes-externes/2015/etude-tns-ilres/Etude-MEGA-2014---Rapport.pdf

² <http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/series/regards/2016/05-16-vie-femmes/index.html>

11. La loi du 15 décembre 2016 a introduit une nouvelle disposition encourageant les partis politiques à œuvrer vers la parité. Cette question est abordée en détail sous le point 18.

12. Le Ministère d'Etat a publié un guide pour la rédaction de projets de loi portant création de nouveaux établissements publics et de projets de loi modificatifs de lois relatives aux établissements publics sous la forme d'une décision du Gouvernement en conseil du 10 février 2017.

13. Il y est préconisé d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des établissements publics :

« Les membres du conseil d'administration sont nommés pour une durée de cinq ans, renouvelable, par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre de tutelle. Dans ce contexte, le Gouvernement veillera à promouvoir une représentation équilibrée entre femmes et hommes. »

14. La loi du 22 septembre 2014 relative au Fonds national de soutien à la production audiovisuelle et modifiant 1) la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat 2) la loi modifiée du 13 décembre 1988 instaurant un régime fiscal temporaire spécial pour les certificats d'investissement audiovisuel, limite les aides financières que peut accorder le fonds à des œuvres qui ne revêtent pas de caractère discriminatoire :

« Chapitre 3 – Aide financière sélective

Art. 10. Conditions d'éligibilité des œuvres

(2) Sont exclus d'office du bénéfice de l'aide financière sélective:

1. les œuvres pornographiques, incitatrices à la violence ou à la haine raciale, apologétique de crimes contre l'humanité et, de manière générale, contrevenant à l'ordre public et aux bonnes mœurs; »

15. La loi modifiée du 27 juillet 1991 sur les médias électroniques contient plusieurs dispositions destinées à contrer entre autres la discrimination à l'encontre des femmes :

« Art. 26bis. Interdiction de l'incitation à la haine

Les services de médias audiovisuels ou sonores ne peuvent contenir aucune incitation à la haine fondée sur la race, le sexe, l'opinion, la religion ou la nationalité.

Art. 27bis Communications commerciales audiovisuelles

(1) Les communications commerciales audiovisuelles répondent aux exigences suivantes :

(...)

c) elles ne portent pas atteinte à la dignité humaine ;

d) elles ne comportent pas de discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la nationalité, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, ni ne promeuvent une telle discrimination ;

(...) »

16. La loi modifiée du 8 juin 2004 sur la liberté d'expression dans les médias a créé le Conseil de presse qui a notamment eu pour obligation d'adopter un code de déontologie :

« Art. 23.

(1) Il est constitué un Conseil de presse doté de la personnalité civile. Le Conseil de Presse est compétent en matière d'octroi et de retrait de la carte de journaliste visée à l'article 31.

(2) Le Conseil de Presse est en outre chargé :

1. d'élaborer un code de déontologie ayant pour objet de définir les droits et devoirs des journalistes professionnels et éditeurs y compris dans le domaine des traitements de données à caractère personnel et de veiller à sa publication ;

(...)

3. Le Conseil de Presse peut en outre émettre des recommandations et des directives pour le travail des journalistes professionnels et des éditeurs et organiser des cours de formation professionnelle pour les journalistes professionnels et les éditeurs. »

Code de déontologie du Conseil de Presse

« Art. 5 Du respect d'autrui

a) La presse s'engage à éviter et à s'opposer à toute discrimination pour des raisons de sexe, de race, de nationalité, de langue, de religion, d'idéologie, d'ethnie, de culture, de classe ou de convictions, tout en assurant le respect des droits fondamentaux de la personne humaine.

b) La presse s'engage à ne pas admettre ni glorifier les crimes, le terrorisme et autres actes de cruauté ou de violence.

c) La presse s'engage à respecter et à défendre la dignité humaine de chaque individu.

Elle s'engage à respecter le droit à la vie privée de chaque individu. Toutefois, dans certains cas exceptionnels l'intérêt public et la liberté de la presse peuvent primer le droit à la vie privée.

d) La presse s'engage à attacher la plus grande attention à la protection des mineurs. Elle s'engage à éviter toute intrusion risquant de nuire à leur développement sans préjudice des dispositions légales en vigueur.

(...) »

Conventions avec les communautés religieuses

17. Concernant les cultes, les lois des 23 juillet 2016 réglant le montant et les modalités d'octroi du soutien financier annuel aux Eglise Catholique, Communauté israélite, Eglise protestante, Eglise orthodoxe, Communauté musulmane et Eglise anglicane, contiennent une formule qui les oblige au respect des droits de l'homme figurant dans la Constitution, ce qui inclut l'article 11, paragraphe 2 de la Constitution consacrant l'égalité entre femmes et hommes :

« Le paiement du soutien financier visé à l'article 1er est suspendu en cas de non-respect par ... du Luxembourg de l'ordre public luxembourgeois et des droits de l'homme garantis par la Constitution et par les normes internationales ayant force légale au Luxembourg. »

Code pénal

18. Les dispositions légales consacrant l'interdiction des discriminations basées sur le sexe se cantonnent essentiellement 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.

Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (« Convention d'Istanbul »)

19. Afin de poursuivre la mise en œuvre de l'objectif 5 de développement durable, un projet de loi a été élaboré par le Ministère de la Justice, en collaboration avec le Ministère de l'Égalité des chances et du Ministère des Affaires étrangères et européennes, en vue de la ratification de la Convention dite « d'Istanbul » du Conseil de l'Europe. La ratification n'impliquera pas de modifications législatives fondamentales, mais permettra une amélioration de la législation luxembourgeoise en matière de violence basée sur le genre et

de violence domestique. Le projet de loi N° 7167³, portant approbation de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, signée à Istanbul le 11 mai 2011 et modifiant 1) le Code pénal; 2) le Code de procédure pénale; 3) la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique; 4) la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration a été déposé à la Chambre des députés le 10 août 2017 et est actuellement sous étude par la Commission juridique.

Droit du travail

20. Une loi du 13 mai 2008 transpose en droit interne la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Le principe général de la non-discrimination fondée sur le sexe

21. Le code du travail (article L.241-1 par. (1)) interdit toute discrimination fondée sur le sexe soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.

22. La discrimination directe est 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.

23. La discrimination indirecte est la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

24. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer à rencontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination (article L.241-1 par. (4)).

La portée de l'interdiction de discriminer

25. Selon l'article L.241-2 du code du travail l'interdiction de discriminer fondée sur le sexe s'applique à tous les salariés régis par le code en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;

- L'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail;
- Les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que le salaire;
- L'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de salariés ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

26. En ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination au sens de la présente loi lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée (article L.241-3).

³ <http://www.chd.lu/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/RoleDesAffaires?action=doDocpaDetails&id=7167>

27. Le code précise encore que les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (article L.241-4 par. (1)).

28. Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages subis par un groupe de personnes du même sexe pour assurer la pleine égalité dans la pratique (article L.241-4 par. (2)).

La nullité des clauses contraires

29. Le code du travail (article L.241-9) déclare nulle et non avenue toute disposition figurant dans un contrat, une convention collective ou un règlement intérieur d'entreprise contraire au principe de l'égalité de traitement.

Les voies de recours judiciaire

30. Le salarié qui prétend être victime d'une discrimination fondée sur le sexe peut faire valoir ses droits devant les juridictions civiles ou administratives.

31. De même, toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins un an à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'interdiction de discriminer en raison du sexe et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral (article L.241-5).

32. Lorsqu'une action née de la convention collective de travail est intentée par une personne liée par une convention collective de travail, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action (article L.241-6 par. (1)).

33. Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 241-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral (article L.241-6 par. (2)).

34. Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif respectivement l'organisation syndicale ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer (article L.241-7).

35. Dès qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement (article L.244-3 du code du travail).

L'interdiction de représailles

36. Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles ni en raison de protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe (article L.241-8 al. 1).

37. De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné de tels agissements ou pour les avoir relatés (article L. 241-8 al. 2).

38. Le code déclare nuls de plein droit toute disposition ou tout acte contraire à ces dernières dispositions et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions (article L.241-8 al.3) et instaure une procédure spéciale en maintien ou en réintégration du salarié (article L.241-8 al. 4).

39. En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4) du code du travail qui dispose que dans les cas de nullité du licenciement prévus par la loi, la juridiction du travail ordonne le maintien du salarié dans l'entreprise lorsqu'il fait la demande.

40. L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat président la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Statut général des fonctionnaires de l'Etat

41. Les lois du 13 mai 2008 respectivement du 3 juin 2016 relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes ont introduit les modifications suivantes à l'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (ci-après « le statut général ») :

« Art. 1er.

(Loi du 13 mai 2008)

«1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.

Aux fins de l'alinéa 1er du présent paragraphe:

a) une discrimination directe se produit lorsqu'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;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement sexuel tel que défini à l'article 10 paragraphe 2 alinéas 2 à 4 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er.

Le harcèlement tel que défini à l'article 10 paragraphe 2 alinéa 7 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Le rejet des comportements définis aux alinéas 3 et 4 par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes fondée sur le sexe est considéré comme discrimination.»

(Loi du 3 juin 2016)

«Une discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe.»

(Loi du 13 mai 2008)

«2. Par exception au principe d'égalité de traitement une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination au sens du présent article lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

3. Les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité ne constituent pas une discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. »

42. Par ailleurs, il convient encore de préciser que lors des réformes du 25 mars 2015, l'égalité de droits, garantie par le statut général, a été renforcée par trois mesures très concrètes destinées à combattre l'inégalité de situation entre les femmes et les hommes pouvant résulter d'une prise en compte insuffisante des particularités des conditions de travail et des contraintes spécifiques en rapport avec la conciliation entre vie privée et professionnelle :

a) Chef de division/chef de service

Il a été constaté que les agents occupant la fonction de chef de division/chef de service étaient exclus du congé pour travail à mi-temps et du service à temps partiel.

Ainsi, l'article 31, paragraphe 2, alinéa 2 et l'article 31-1, paragraphe 2, lettre b du statut général ont été complétés afin d'y remédier :

« Art. 31. Congé pour travail à mi-temps.

(Loi du 25 mars 2015)

« Peuvent bénéficier du congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe tous les fonctionnaires, à l'exception de ceux occupant une fonction dirigeante au sens de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat. Le fonctionnaire bénéficiant d'un congé pour travail à mi-temps ne peut pas assumer de fonction dirigeante telle que définie ci-avant.»

« Art. 31.-1. Service à temps partiel.

«2. Ne peuvent bénéficier du service à temps partiel:

[...]

b)» (Loi du 25 mars 2015) «Les fonctionnaires occupant une fonction dirigeante au sens de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat. Le fonctionnaire bénéficiant d'un service à temps partiel ne peut pas assumer de fonction dirigeante telle que définie ci-avant.»

b) Dispense de service afin de pouvoir s'inscrire à un cycle d'étude pouvant conduire à une qualification supplémentaire

Le nouvel article 19^{ter} du statut général a introduit la possibilité d'une dispense de service pour permettre aux fonctionnaires qui le désirent de s'inscrire à un cycle d'études pouvant conduire à un diplôme de niveau supérieur.

Cette dispense peut être accordée indistinctement à des fonctionnaires occupant un poste à tâche complète ainsi qu'à ceux occupant un poste à temps partiel ou bénéficiant d'un congé pour travail à mi-temps.

c) Allocation familiale : montant unique de 27 point indiciaires

La troisième mesure qui a été adoptée prend en compte les nouveaux modes d'organisation de la vie familiale marqués par un accroissement considérable du

nombre de familles monoparentales et une multiplication des recompositions familiales.

Le mode d'attribution de l'allocation de famille a été adapté sous forme d'un montant unique de 27 points indiciaires indépendamment du niveau de traitement, lié à la charge effective d'un ou de plusieurs enfants (article 18 du statut général).

Finalement, il y a encore lieu de noter qu'en date du 5 décembre 2016, Monsieur le Ministre de la Fonction publique et les représentants de la Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP) ont signé un nouvel accord salarial portant sur les années 2016, 2017 et 2018.

Il contient un point III intitulé « conciliation entre vie professionnelle et vie privée »

43. Les mesures concrètes à mettre en œuvre, par le biais de lois ou règlements grand-ducaux, sont les suivantes :

a) Les nouvelles règles valant dans le secteur privé et concernant le congé pour raisons familiales seront appliquées mutatis mutandis aux agents de l'Etat.

b) Le congé pour travail à mi-temps et le service à temps partiel actuels seront remplacés par un nouveau système organisé par paliers correspondant à 90%, 80%, 75%, 70%, 60%, 50% et 40% d'une tâche complète avec :

i. Un service à temps partiel à durée indéterminée où seul l'intérêt du service est déterminant pour l'accorder ou non ;

ii. Un droit au service à temps partiel à durée déterminée pour l'éducation des enfants non encore admis au 2^e cycle de l'enseignement fondamental ;

iii. Un service à temps partiel à durée déterminée :

- Pour l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 16 ans ;
- Pour raisons personnelles d'une durée maximale de 10 années ;
- Pour raisons professionnelles d'une durée maximale de 4 années, pouvant être prolongée en cas de circonstances exceptionnelles de 2 années au maximum.

c) Le congé social actuel de 8 heures par mois sera remplacé par un congé social de 24 heures par tranche de 3 mois (janvier-mars, avril-juin, juillet-septembre, octobre-décembre). Les conditions et modalités relatives à l'octroi du congé social seront précisées.

d) Le projet de loi actuel relatif à la mise en place d'un système de comptes épargne-temps sera réexaminé ensemble avec la CGFP en vue d'introduire au plus tard en juillet 2017 un nouveau projet de loi dans la procédure législative.

e) La possibilité d'accorder un service à temps partiel sera étendue aux fonctionnaires visés par la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat. Le service à temps partiel ne pourra évidemment être accordé que si l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

Accès à la justice

Point 3

44. Inscrites dans le Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes⁴, les formations constituent un instrument de la politique de l'égalité des femmes et des hommes et, en particulier, de la mise en œuvre d'un changement de mentalité.

⁴ http://www.mega.public.lu/fr/acteurs/comites/interministeriel/Mise-en-oeuvre-du-Plan-d_egalite-des-femmes-et-des-hommes-2015-20181/PE2015-2018-vd.pdf

45. Depuis 2011, le Ministère de l'Égalité des chances dispense un cours de base sur l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre de la formation initiale des stagiaires à l'Institut national d'Administration publique (INAP).

46. Depuis 2014, une formation est proposée dans le cadre de la formation continue pour délégués à l'égalité dans la Fonction publique. Actuellement, plus de 120 délégués à l'égalité ont été répertoriés dans les ministères et administrations du secteur public. La fonction de délégué à l'égalité nécessite des connaissances approfondies en matière de politique d'égalité entre hommes et femmes, ainsi qu'en matière de législation nationale sur tous les aspects d'égalité de traitement et de non-discrimination entre femmes et hommes. Afin de répondre au mieux aux besoins des délégués à l'égalité dans l'exécution de leurs missions et de les former aux « *hard et soft skills* » nécessaires, le Ministère de l'Égalité des chances organise ensemble avec l'INAP des formations régulières réservées exclusivement à la Fonction publique. En complément de ces formations, le MEGA propose également des réunions régulières pour les délégués à l'égalité dans le cadre d'un réseau d'échanges de bonnes pratiques placé dans le contexte du programme des actions positives dans la Fonction publique.

47. Sur demande, le ministère de l'Égalité des chances organise également des séances d'information ou de formation sur des thèmes spécifiques concernant l'égalité des femmes et des hommes.⁵

Point 4

48. Au Luxembourg, la Constitution consacre le principe d'égalité devant la loi dans son article 10 bis. Il existe en outre un principe constitutionnel d'égalité entre les femmes et les hommes, proclamé par l'article 11 (2) de la Constitution : « Les femmes et les hommes sont égaux en droit et en devoirs. L'État veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes ». Toute atteinte au principe d'égalité est considérée comme une discrimination. 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.

49. Le Grand-Duché de Luxembourg dispose d'une législation neutre sur le plan du genre. L'accès à la justice est garanti à toute personne, femme ou homme. Toute personne, qui prouve qu'elle ne dispose pas de revenus suffisants, a le droit de bénéficier d'une assistance judiciaire⁶ selon les conditions prévues par la loi.

50. Le Service d'accueil et d'information juridique⁷ offert par la Justice accueille toute personne qui souhaite recevoir des informations et être orientés vers les services compétents. Les informations juridiques sont données au cours d'un entretien individuel et confidentiel avec une personne relevant du Parquet général. Les informations juridiques sont dispensées gratuitement.

51. Il existe également un service d'information juridique s'adressant particulièrement aux femmes auprès du Parquet général : le service « Droits de la femme »⁸ dont le but est de fournir gratuitement des informations juridiques générales sur les thématiques touchant spécifiquement les femmes. Ce service est traditionnellement assuré par un magistrat (en général une femme). À noter toutefois que les personnes de sexe masculin désireuses de se renseigner peuvent aussi s'adresser à ce service.

52. Le Service d'Aide aux Victimes⁹ auprès du Parquet général offre également un service juridique et un soutien moral, financier et matériel à toute personne. Le Centre pour l'égalité de traitement (CET)¹⁰ est également habilité à apporter une aide aux personnes qui s'estiment

⁵ <http://www.mega.public.lu/fr/formations/index.html>

⁶ <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/sante-social/action-sociale/assistance-judiciaire/demander-assistance-judiciaire/index.html>

⁷ <http://www.justice.public.lu/fr/aides-informations/accueil-info-juridique/index.html>

⁸ <http://www.justice.public.lu/fr/aides-informations/droits-femme/index.html>

⁹ <http://www.justice.public.lu/fr/aides-informations/assistance-sociale/scas-service-aide-victimes/>

¹⁰ <http://cet.lu/fr>

victimes d'une discrimination en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation.

53. En vertu de la loi du 8 mars 2017 renforçant les garanties procédurales en matière pénale,¹¹ le Code de procédure pénale prévoit dans son article 3-4 la mise à disposition gratuite d'un interprète pour toute personne ne comprenant pas la langue officielle du pays. L'article 3-5 prévoit en outre la traduction gratuite de tous les documents notifiés ou signifiés.

Mécanisme national de promotion de la femme

Point 5

Le Ministère de l'Égalité des chances

54. L'arrêté grand-ducal du 24 juillet 2014 portant constitution des Ministères prévoit les compétences du Ministère de l'Égalité des chances en tant que Ministère à part et en fixe les compétences comme suit :

« 8. Ministère de l'Égalité des Chances :

1. Politique nationale et internationale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et de la non-discrimination entre les sexes
 - Coordination d'un plan d'action national en matière d'égalité des femmes et des hommes
 - Intégration de la dimension du genre dans les actions politiques en partenariat avec les départements ministériels
 - Études d'impact des mesures législatives sur l'égalité des femmes et des hommes.
2. Coordination des politiques ayant trait à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination entre les sexes
 - Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes
 - Comité pour actions positives dans les entreprises du secteur privé
 - Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence.
3. Gestion des services œuvrant dans l'intérêt de l'égalité des femmes et des hommes.
4. Élaboration de la législation et mise en œuvre d'actions de promotion en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.
5. Comité du Travail féminin.
6. Relations avec les organismes nationaux, régionaux et internationaux œuvrant dans l'intérêt des femmes respectivement des hommes et de l'égalité des femmes et des hommes. »

55. Le Ministère a été créé en 1995 en tant que « Ministère de la Promotion Féminine » et a vu ses compétences élargies en 2005 pour devenir le « Ministère de l'Égalité des chances » avec comme unique compétence la politique d'égalité des hommes et des femmes. Les autres motifs de discrimination tombent sous le champ de compétences du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

56. Au 15 septembre 2017, 13 agents sont affectés au Ministère de l'Égalité des chances, 4 hommes et 9 femmes.

¹¹ <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2017/03/08/a346/jo>

Evolution du budget du Ministère de l'Égalité des chances depuis 2009 (en €)

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
9 640 10	10 275	10 810	12 272	12 603	12 029	13 006	13 186	15 412
5	784	263	665	734	537	362	179	347
	+ 6,59%	+ 5,20%	+13,5%	+ 2,70%	-4,56%	+8,12%	+1,38%	+16,8%

57. Le fonctionnement des structures d'accueil et des centres de consultation œuvrant en faveur de l'égalité des femmes et des hommes constitue de loin la dépense la plus importante du budget du Ministère de l'Égalité des chances et avoisine chaque année les 90%.

58. Le Ministère de l'Égalité des chances a comme missions principales :

- De combattre les inégalités entre femmes et hommes,
- De promouvoir l'égalité des sexes ainsi qu'une représentation équilibrée entre femmes et hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux.

59. La philosophie de cette idée est de respecter dans tous les domaines (travail, loisirs, famille, éducation, santé, environnement, aide au tiers monde et autres) les besoins et intérêts spécifiques des hommes et des femmes.

Point 6 :**Le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018**

60. En date du 8 mars 2015, le Gouvernement a adopté le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 (PAN Egalité) et le Ministère de l'Égalité des chances a été chargé d'assurer la coordination de la mise en œuvre des différentes mesures contenues dans le Plan par le biais du Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes.

61. Le PAN Egalité par lequel le gouvernement s'engage à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux de la société a été établi sur plusieurs bases :

- Le programme gouvernemental de 2014 ;
- Les principales conclusions de l'évaluation scientifique du Plan d'égalité des femmes et des hommes (PAN Egalité) 2009-2014 ;
- Les priorités politiques du Ministère de l'Égalité des chances ;
- Les priorités politiques identifiées en matière d'égalité des femmes et des hommes par les autres départements ministériels.

62. 19 départements ministériels distincts ont contribué à l'élaboration du PAN Egalité 2015-2018 et sont responsables pour la mise en œuvre de leurs mesures respectives.

63. Le PAN Egalité prévoit dans ce contexte que des rapports intermédiaires de mise en œuvre sont adressés annuellement au Conseil de Gouvernement.

64. Le Gouvernement a pris acte d'un premier rapport intermédiaire de mise en œuvre en date du 29 juillet 2016.

65. A ce moment-là,

- 9 mesures avaient été réalisées (8,65%) ;
- 68 mesures étaient en cours de réalisation (65,39%) et
- La réalisation de 27 mesures n'avait pas encore été entamée (25,96%).

66. S'y ajoutaient les 24 mesures du Ministère de l'Égalité des chances dont 92% étaient en cours de réalisation.

67. Le Conseil a invité chaque Ministre à poursuivre voire intensifier les travaux en cours dans ce contexte au sein des départements tombant sous sa responsabilité. Le Conseil a

également chargé ses membres à reconsidérer l'implication des délégués à l'égalité dans la mise en œuvre du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018.

68. Lors de l'établissement du 1er rapport intermédiaire, le niveau de réalisation des mesures a été subdivisé en 3 catégories, à savoir

Niveau 1 = mesure réalisée

Niveau 2 = mesure en cours de réalisation

Niveau 3 = mesure dont la réalisation est reportée

Niveau 4 = mesure à caractère permanent

69. Dans la suite et sur proposition du Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes, un quatrième niveau de réalisation a été ajouté à la liste afin de tenir compte du caractère permanent de certaines mesures comme par exemple l'organisation de formations, l'établissement de statistiques ventilées par sexe, la prise en compte de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques ou encore une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes de prise de décision.

70. Dans sa réunion du 14 juillet 2017, le Gouvernement pris acte du deuxième rapport intermédiaire de mise en œuvre du PAN Egalité 2015-2018.

71. Au 1er juillet 2017,

- 16 mesures ont été réalisées (16%)
- 33 mesures sont en cours de réalisation (32%)
- 16 mesures ont été reportées (16%) et
- 39 mesures ont un caractère permanent (38%).

72. En résumé, 85% de mesures contenues dans le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 sont donc soit réalisées, soit en cours de réalisation ou encore ont un caractère permanent.

73. Les délégués à l'égalité ont été impliqués 43 fois en ce qui concerne les 88 mesures réalisées, en cours de réalisation ou permanent (49% des cas).

74. Le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 est joint au présent rapport pour en faire partie intégrante.

Point 7

Institutions nationales des droits de l'homme œuvrant contre les discriminations fondées sur le sexe

75. La Commission consultative des droits de l'homme (CCDH) conseille le gouvernement en matière de droits de l'homme et donne son avis sur différents projets de loi, et émette des recommandations au sujet des droits de l'homme en général, dont les droits de la femme sous forme d'avis, de rapports et de communiqués. La CCDH n'a pas le mandat de se prononcer par rapport à des cas de discrimination particuliers. La CCDH n'est pas non plus habilitée à porter des cas de personnes visées par des discriminations devant les tribunaux.

76. Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) a été créé par une loi du 28 novembre 2006. Le CET exerce ses missions en toute indépendance et a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. Une discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe.

77. Dans l'exercice de sa mission, le CET peut notamment:

- Publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations;

- Produire et fournir toute information et toute documentation dans le cadre de sa mission;
- Apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits. Le cas échéant, le CET peut transférer un dossier de discrimination au Parquet général.

78. L'Ombudsman, dont la fonction a été instituée par la Loi du 22 août 2003, ne peut intervenir dans le cadre de conflits au travail, que ce soit dans le secteur public ou privé. Le médiateur n'est compétent qu'en cas de litiges avec des administrations ou établissements publics, mais les rapports de travail entre ces administrations/établissements et leurs fonctionnaires ou autres agents sont formellement exclus de ses compétences par la loi. A noter que depuis la création de la fonction du médiateur, deux des trois personnes qui l'ont occupée sont des femmes.

Autres organes de gouvernance du dispositif national pour la promotion féminine

Le Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes

79. En vertu du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes, ce Comité est la plate-forme d'interaction en matière de genre entre le Ministère ayant dans ses attributions l'égalité des chances et les autres ministères.

80. Vu sa composition, le Comité est prédestiné à servir de plate-forme pour suivre la mise en œuvre, au niveau du gouvernement, des politiques d'égalité des femmes et des hommes, et plus particulièrement du Plan d'Égalité 2015-2018.

81. C'est dans cette optique que le règlement grand-ducal du 15 décembre 2016 portant

1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères

2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence

3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes a modifié la base réglementaire du Comité interministériel pour y intégrer cette nouvelle mission de suivi de la mise en œuvre du Plan égalité.

82. Afin de permettre au Comité de se consacrer pleinement au suivi de la mise en œuvre du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 ainsi qu'à l'étude de toute autre question liée à l'égalité entre hommes et femmes, il est déchargé de sa mission de consultation sur les projets de loi susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité des femmes et des hommes.

83. En effet des réflexions sont en cours au sein du Gouvernement pour réformer l'analyse d'impact en termes de genre des textes législatifs et réglementaires à un autre niveau de la procédure législative et réglementaire. Le Comité se réunit au moins 2 fois par an.

Les délégués à l'égalité

84. En 2014, plus de 120 délégués à l'égalité ont été répertoriés dans les ministères et administrations du secteur public. Leurs missions prévues par règlement grand-ducal sont multiples et exigent de la part des délégués un mix de compétences très variées.

85. En premier lieu, afin de répondre notamment à leur mission d'information et de conseil, la fonction du délégué à l'égalité nécessite des connaissances approfondies en matière de politique d'égalité entre hommes et femmes, ainsi qu'en matière de législation nationale sur tous les aspects d'égalité de traitement et de non-discrimination entre femmes et hommes.

86. En deuxième lieu, la personne chargée de la délégation à l'égalité sera l'interlocutrice en cas de harcèlement professionnel ou sexuel au sein de l'administration. Cette mission délicate nécessite des compétences de médiation, de communication et de gestion de conflits.

- Afin de répondre au mieux aux besoins des délégués à l'égalité dans l'exécution de leurs missions et de les former aux « hard et soft skills » nécessaires, le Ministère de l'Égalité des chances organise, en collaboration avec l'Institut national d'Administration publique, des formations régulières réservées exclusivement aux délégués à égalité de la Fonction publique.
- En complément à ces formations, le Ministère de l'Égalité des chances propose également des réunions régulières pour les délégués à l'égalité dans le cadre d'un réseau d'échanges de bonnes pratiques placé notamment dans le contexte du programme des actions positives dans la Fonction publique.

Les cellules de compétences en genre

87. Le règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères prévoyait l'institution, dans chaque ministère, d'une cellule de compétences en genre, dotée d'un secrétariat permanent et dont les membres doivent obligatoirement suivre des formations en genre.

88. Chaque cellule était censée veiller à assurer l'intégration de la dimension du genre dans les actions et politiques du ministère dont elle relève et ce dès leur conception. Elle avait pour mission d'établir un bilan de la situation de son ministère, d'analyser sous l'aspect du genre les actions politiques, d'élaborer un plan de travail pluriannuel d'égalité des femmes et des hommes définissant notamment les orientations, les objectifs et les résultats à atteindre.

89. Vu notamment les missions très ambitieuses de ces cellules, le dédoublement de certaines missions avec celles du Comité interministériel respectivement des délégués à l'égalité, le manque d'agents ayant une expertise en la matière et surtout la surcharge de travail des agents qui cumulent souvent les mandats dans les trois structures précitées (Comité interministériel, délégué à l'égalité, membre de la cellule de compétences en genre), les cellules de compétences en genre n'ont été mises en place que de manière très sporadique depuis 1996 et n'ont jamais fonctionné dans la grande majorité des ministères.

90. Sur un arrière-fond de simplification des structures et des procédures, l'obligation de mettre en place une cellule de compétences en genre dans chaque ministère a été supprimée par le règlement grand-ducal du 15 décembre 2016 portant

1. Modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères
2. Modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence
3. Abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

91. Dorénavant, chaque membre du gouvernement a le choix individuel quant à la méthode à intégrer la thématique de l'égalité entre hommes et femmes dans ses travaux.

Les Comités thématiques sous tutelle du Ministère de l'Égalité des chances

Le Comité du travail féminin

92. Le Comité du Travail féminin (CTF) est un organe consultatif du Gouvernement créé par règlement grand-ducal modifié du 27/11/1984.

93. Il étudie soit de sa propre initiative soit à la demande du Gouvernement toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelles des femmes.

94. Le CTF est habilité à proposer de son propre mouvement, soit au Gouvernement, soit au ministre ayant dans ses attributions l'Égalité des chances, son ministre de tutelle, l'ensemble des actions qui lui paraissent de nature à améliorer la situation des femmes.

95. Le comité se compose de 21 membres titulaires ainsi que d'un nombre égal de membres suppléant-e-s, nommé-e-s par le ministre ayant l'Égalité des chances dans ses attributions pour un terme renouvelable de trois ans.

96. Il comprend:

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

Le Comité des actions positives

97. Créé par règlement grand-ducal du 25 octobre 1999, le comité des actions positives évalue les projets introduits par les entreprises du secteur privé en vue de l'obtention d'un agrément du Ministre de l'Égalité des chances.

98. Il est chargé d'émettre un avis sur tout projet d'actions positives conformément au Code du Travail.

99. Le Comité des actions positives comprend des représentants au niveau du Gouvernement désignés par les ministères respectifs, ainsi que des représentants désignés par les chambres professionnelles, dont notamment la Chambre des Métiers, la Chambre de Commerce et la Chambre des salariés.

Le Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la violence

100. Instauré par règlement grand-ducal du 24 novembre 2003, le Comité a une double mission, à savoir centraliser et étudier les statistiques réalisées par les instances susmentionnées et examiner la mise en œuvre et les éventuels problèmes d'application pratiques de la législation en la matière afin de soumettre au gouvernement les propositions qu'il juge utiles.

101. Le Comité est un organe consultatif entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence et assume ainsi un rôle indispensable de forum de discussion entre les différents acteurs concernés en vue d'une meilleure coopération dans cette matière sensible.

102. Le règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence, tel que modifié dans la suite, prévoit qu'au moins une fois par an, au plus tard le 1er mai de chaque année, le Comité transmet, sous la forme d'un rapport écrit, les statistiques et le résultat des examens susvisés au Gouvernement, par l'intermédiaire du ministre de l'Égalité des chances.

La plate-forme Prostitution

103. La plateforme « Prostitution » a été instaurée en octobre 2012 au sein du Ministère de l'Égalité des chances et rassemble les acteurs impliqués dans l'encadrement de la prostitution au Luxembourg : les ministères de l'Égalité des chances et de la Justice, les services *DropIn* et *HIV-Berodung* de la Croix-Rouge Luxembourgeoise, le Service d'intervention sociale de la Ville de Luxembourg, le Parquet Général ainsi que la Police Grand-Ducale. Dans le cadre du projet de loi 7008, il est prévu que la plateforme sera transformée en un comité permanent.¹²

¹² http://www.chd.lu/wps/PA_RoleDesAffaires/FTSByteServletImpl?path=/export/exped/sexpdata/Mag/137/605/163064.pdf

Les Comités thématiques auxquels des représentants du Ministère de l'Égalité des chances assistent de manière systématique

- Comité interministériel des droits de l'homme
- Comité interministériel à la Jeunesse
- Comité interministériel aux droits de l'enfant
- Comité interministériel de coordination de la coopération transfrontalière au sein de la Grande région
- Comité interministériel de coordination de la politique européenne
- Comité interministériel de la stratégie pour l'inclusion sociale
- Comité interministériel pour la coopération au développement
- Comité de suivi de la lutte contre la traite des êtres humains
- Comité national pour la promotion de l'esprit d'entreprise
- Commission d'Harmonisation et la Commission paritaire instituées dans le cadre de la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique
- Commission interdépartementale du développement durable
- Réseau interministériel « Europe 2020 »
- Commission paritaire réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines sociale, familial et thérapeutique
- Comité interministériel pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH) et du Plan d'action « Handicap »
- Groupe de travail interministériel « Plan d'action national Education sexuelle et affective »

104. Cette énumération est non exhaustive. Le rôle principal des représentants du Ministère de l'Égalité des chances dans les comités et groupes en question est de sensibiliser à l'intégration et de veiller au respect de la dimension du genre dans l'ensemble des dossiers thématiques discutés.

Obligations extraterritoriales

Point 8

105. Le cadre réglementaire général pour les industries et entreprises opérant sur le territoire luxembourgeois est gouverné par le Code du travail (voir point 2).

106. Le Ministère de l'économie dispose d'un Point de Contact National¹³ pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales, où des personnes lésées par des entreprises ou sociétés établies au Luxembourg peuvent introduire des plaintes. La mise en place d'un comité interministériel d'accompagnement pour étudier les plaintes en question est en cours.

107. En 2017, le gouvernement luxembourgeois a entamé la rédaction d'un plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme, sur base des principes directeurs des Nations Unies adoptés par l'Assemblée générale en 2011. Le lancement de ces travaux, qui se font au sein d'un groupe de travail multi-acteurs qui réunit des représentants de l'Etat, de la société civile et du monde des affaires, a été notifié au Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme.

¹³ <https://www.gouvernement.lu/5125749/pcn>

Mesures temporaires spéciales

Point 9

108. Au Luxembourg, le domaine de la prise de décision est celui où les inégalités de fait entre hommes et femmes sont les plus flagrantes. Afin de réagir à ce déséquilibre, le programme gouvernemental prévoit que

« Le Gouvernement engagera une politique ferme en faveur d'une représentation équilibrée entre femmes et hommes au niveau de la prise de décision.

Afin de donner l'exemple, le Gouvernement interviendra à des niveaux où il pourra directement réduire le déséquilibre toujours existant, et ce malgré les efforts volontaires qui ont été proposés ces dernières années.

Les partis de la coalition modifieront la loi sur le financement des partis politiques en introduisant l'obligation pour les partis politiques de garantir un quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidatures sujettes au financement des partis. Des sanctions financières seront prévues en cas de non-respect des minimas imposés. La loi entrera en vigueur pour les prochaines élections législatives.

Le Gouvernement garantira la promotion d'une représentation équilibrée entre femmes et hommes au sein des conseils d'administration des établissements publics.

Le Gouvernement entend aboutir à une représentation de 40% du sexe sous-représenté jusqu'en 2019 dans ces conseils d'administration. Le Gouvernement entend également aboutir à une représentation de 40% du sexe sous-représenté dans les nominations au sein de conseils d'administration d'entreprises privées qu'il peut pourvoir en tant qu'actionnaire.

Le Gouvernement soutiendra la proposition de directive de la Commission européenne visant à garantir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des entreprises cotées en bourse. »

109. En date du 12 septembre 2014, le Gouvernement a arrêté sa stratégie pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision économique et politique. Cette stratégie tend à mettre en œuvre les objectifs ambitieux fixés par le nouveau Gouvernement en la matière et constitue une étape importante vers un partage plus équilibré des rôles et responsabilités entre hommes et femmes dans tous les domaines de la vie.

110. La stratégie en question contient 9 mesures visant le monde économique, à savoir :

- Procédure formelle et transparente lors de la nomination, par le Gouvernement, de membres des conseils d'administration des établissements publics ;
- Procédure formelle et transparente lors de la nomination, par le Gouvernement, de membres des conseils d'administration des entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations ;
- Rappel systématique des objectifs fixés aux acteurs externes au Gouvernement proposant des membres dans les conseils d'administration des établissements publics et des entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations ;
- Suivi systématique et professionnel de l'évolution de la situation en matière d'égalité dans la prise de décision économique par le Ministère de l'Economie ;
- Cofinancement, extension et promotion d'une banque de données comprenant des profils de femmes prêtes à prendre un mandat dans un conseil d'administration ;
- Support actif de la proposition de directive de la Commission européenne concernant les sociétés cotées en bourse ;
- Incitation des entreprises ne tombant sous aucune catégorie mentionnée ci-avant à se fixer des objectifs volontaires concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision ;
- Extension du programme des actions positives ;

- Mise en réseau des entreprises participant au programme des actions positives.

111. La stratégie contient 2 mesures visant le monde politique, à savoir

- Modification de la législation sur le financement des partis politiques en introduisant des sanctions financières pour les partis politiques qui ne respectent pas le quota de 40% du sexe sous-représenté ;
- Suivi systématique et professionnel de l'évolution de la situation en matière d'égalité dans la prise de décision politique par le Ministère d'Etat.

112. La loi du 15 décembre 2016 portant 1. modification du Code du travail 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques inscrit dans la législation luxembourgeoise l'obligation pour les partis politiques de garantir un quota de 40% de chaque sexe sur les listes de candidatures pour les élections législatives et de 50% pour les élections européennes. Pour des raisons à la fois de lisibilité et de sécurité juridique, l'avant-projet de loi prend comme paramètre de calcul le nombre de personnes physiques au lieu des pourcentages retenus par le programme gouvernemental.

113. Pour les élections législatives nationales, la part de la dotation, due sur base du point 2. de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques, diminuera comme suit en fonction du nombre total de candidats de chaque sexe sur les listes présentées dans l'ensemble des circonscriptions électorales :

<i>Nombre de candidats d'un seul sexe</i>	<i>Part de la dotation due</i>
24	100%
23	95%
22	90%
21	85%
20	80%
19	70%
18	60%
17	50%
16	40%
15	30%
Moins de 15	25%

114. Pour les élections législatives de 2018, ce calcul s'applique, à titre transitoire, uniquement sur 50% de la dotation due. La deuxième moitié est versée indépendamment du sexe des candidats présentés.

115. Pour les élections européennes, le projet de loi prévoit la parité, donc 50% d'hommes et 50% de femmes sur les listes.

116. Au cas où cet objectif n'est pas atteint, la dotation due sur base du point 3. de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques diminuera comme suit : 75% seront versés en présence de deux candidats d'un seul sexe, 50% en cas d'un candidat d'un seul sexe et 25% s'il s'agit d'une liste « unisexe ».

117. Etant donné que les élections communales ne tombent pas sous le champ d'application de la législation sur le financement des partis politiques, un système de quotas respectivement de sanctions en cas de non-respect de ces quotas n'est pas prévu.

118. Par contre le Ministère de l'Egalité des chances a mis en place, avec la collaboration d'une multitude d'acteurs dont les plus grands partis politiques et le Syndicat des villes et communes du Luxembourg (Syvicol) un large partenariat national tendant à motiver le sexe sous-représenté, à savoir les femmes, à poser leur candidature respectivement à sensibiliser

les électeurs en vue d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision politique au niveau communal.

119. Le site Internet thématique www.votezegalite.lu donne un aperçu plus détaillé sur les différentes actions menées dans le cadre de cette campagne.

Stéréotypes et pratiques préjudiciables

Point 10

120. La lutte contre les stéréotypes liés au genre est une priorité politique du Gouvernement et fait partie du travail quotidien du Ministère de l'égalité des chances.

121. Dans ce contexte, les formations constituent l'un des piliers fondamentaux du travail de sensibilisation à moyen et long terme devant souvent aboutir à un changement des mentalités.

122. En effet, depuis la mise en place du ministère en 1995, des formations ont été ainsi proposées au public, soit en régie propre, soit en association avec des experts et expertes externes dont notamment des formations sur l'égalité salariale, des formations en matière de genre pour formateurs, délégués à l'égalité et responsables politiques.

123. Depuis 2011, le ministère dispense un cours de base sur l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre de la formation initiale des stagiaires à l'Institut national d'Administration publique (INAP). Ce cours est obligatoire pour tous les nouveaux agents recrutés dans la Fonction publique étatique et communale.

124. Depuis 2014, une formation sur l'égalité entre hommes et femmes est proposée dans le cadre de la formation continue pour délégués à l'égalité dans la Fonction publique.

125. Par ailleurs, le ministère de l'Égalité des chances organise, sur demande, des séances d'information ou de formation sur des thèmes spécifiques concernant l'égalité des femmes et des hommes.

126. Une part importante du budget du Ministère de l'égalité des chances est réservée à la conception et la diffusion de campagnes médiatiques tendant à sensibiliser le grand public à la thématique de l'égalité entre hommes et femmes et, plus particulièrement, aux déséquilibres continuant à exister.

127. Dans ce contexte, le message principal à faire passer est celui non pas de la concurrence mais de la complémentarité entre hommes et femmes.

128. Les politiques d'égalité actuelles du Gouvernement ne se limitent en effet pas au combat contre les inégalités et discriminations à l'égard des filles et des femmes, mais inclut également les hommes comme agents et bénéficiaires des politiques.

129. Il s'agit de rompre avec le stéréotype que les questions d'égalité ne concernent que les femmes. Il importe de souligner que les hommes peuvent eux-aussi être sujets de discriminations, d'inégalités et de situations de vie difficiles liées à divers faits sociétaux tels que le chômage, le sans-abrisme ou la violence. Jusqu'en 2012, le Luxembourg n'avait que des centres d'accueil et des centres de consultation pour filles et femmes en détresse. Le premier centre de consultation pour hommes en situation de détresse INFOMANN ouvrait ses portes en novembre 2012 et propose depuis lors à côté de consultations psychologiques également des formations en matière de travail social et psychosocial avec des garçons (« Jungenarbeit ») au personnel travaillant dans des maisons des jeunes, des maisons relais ou travaillant pour le compte de gestionnaires sociaux ayant à faire avec des garçons dans leur travail quotidien.

130. De plus, si l'on veut atteindre une participation égalitaire entre femmes et hommes sur le marché du travail ou encore au niveau des postes à responsabilité économique et politique, il faut rompre avec le stéréotype que l'homme est le tout-puissant chef de la famille condamné à nourrir sa famille et la femme restant au foyer. L'homme d'aujourd'hui veut davantage participer à la vie familiale et s'engager davantage dans l'éducation de ses enfants. Ceci crée de nouvelles opportunités pour les femmes qui veulent promouvoir leur carrière.

131. Dans ce contexte, la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne a mis un accent particulier sur la question de la conciliation entre la vie familiale/privée et la vie professionnelle vue par les hommes dans le cadre d'une réunion informelle du Conseil EPSCO en juillet 2015.

132. Enchaînant avec cet événement, le ministère de l'Égalité des chances avait organisé en octobre 2016 la 3e International Conference on Men and Equal Opportunities (ICMEO) sous le thème de « Men and Care ». Cette conférence proposait entre autres six ateliers de travail qui discutaient entre autres sur la question des hommes et l'éducation de leurs enfants, les hommes et les professions dites « CARE », la responsabilité des hommes dans les tâches ménagères, les hommes et les soins des personnes âgées et finalement l'engagement des hommes dans le bénévolat.

133. Cette conférence avait en effet le mérite de rompre avec les stéréotypes classiques liées au genre et incitait à la discussion sur le renversement des rôles respectivement attribués aux hommes qu'aux femmes. Ces différents accents connaissent une suite dans la mesure où d'autres Etats membres de l'Union européenne vont approfondir ce sujet au moment de leurs présidences du Conseil de l'Union européenne, tels que par exemple l'Estonie. Au niveau national, la loi du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental a pour but de favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, de créer une relation solide entre l'enfant et ses parents, de mieux répondre aux besoins des parents, d'augmenter la proportion des pères en profitant pour favoriser l'égalité des chances et d'augmenter le nombre de personnes qui y ont recours.

134. Le ministère de l'Égalité des chances est conscient du fait qu'il faut agir contre les stéréotypes dès le plus bas âge des enfants. Pour ce faire, le ministère a initié deux projets innovateurs qui ont connu un grand succès auprès du public cible visé, tels que les enfants de 4-7 ans pour le projet du « PIXI-Buch » et les écoliers de l'enseignement fondamental pour le projet « MEGASPILL ».

135. Le « *PIXI-BUCH* » a été élaboré en coopération avec l'Édition Carlsen en Allemagne, portant le titre « Maman est bourgmestre ». Il s'agit d'un livret didactique au sujet des stéréotypes de genre, notamment sur le sujet du sexe sous-représenté dans la vie politique et les stéréotypes en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Ces publications se réjouissent d'une très grande popularité auprès des enfants (et des professionnels travaillant avec des enfants) dans les pays germanophones, y compris le Luxembourg. Cette publication est disponible en langues française et allemande et comporte un certain nombre d'illustrations et un texte basique facilement compréhensible pour les enfants de 4 à 7 ans. Deux autres « *PIXI-Buch* » sont en voie de préparation pour l'année 2017.

136. Le ministère de l'Égalité des chances a lancé en septembre 2014 le « *MEGASPILL* ». Il s'agit en fait d'une version du jeu « Memory » qui consiste à retrouver une paire de cartes correspondantes en carton, alors qu'elles affichent toutes un côté « verso » neutre et identique pour chaque carte. Les professions « typiques » et « atypiques » pour hommes et femmes au recto font ainsi l'objet de la version MEGA du jeu Memory, et il convient de retrouver un homme et une femme exerçant le même métier, la même profession, en enlevant les paires déjà résolues ainsi, en procédant jusqu'à la fin par élimination - un électricien avec une électricienne, une coiffeuse avec un coiffeur et ainsi de suite. Le ministère de l'Égalité des chances veut ainsi thématiser les clichés et les stéréotypes qui peuvent encore se trouver dans le monde professionnel et économique, tout en amenant déjà les plus jeunes à réfléchir à la thématique, en jouant un jeu aussi ludique qu'intéressant. De cette manière, les jeunes peuvent déjà mettre en question les clichés que l'on rencontre encore trop souvent dans ce domaine, y réfléchir et ils/elles seront, de ce fait, déjà plus ouverts à d'autres possibilités dans leur orientation professionnelle dans le futur. Leur mentalité aura peut-être déjà évolué bien loin des stéréotypes susmentionnés.

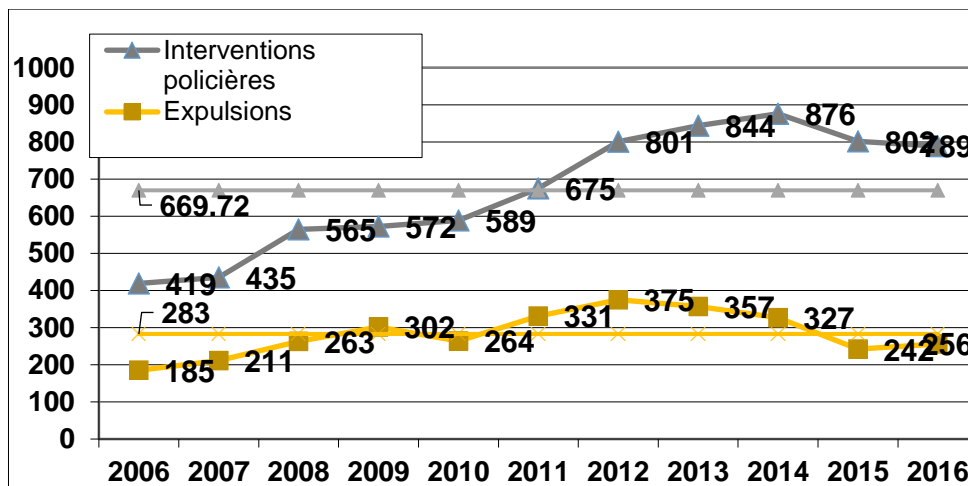
Violence faites aux femmes

Point 11

137. Le suivi du phénomène de la violence domestique au Luxembourg est assuré à travers la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique, qui a été réformée en juillet 2013 ayant apporté un certain nombre d'améliorations substantielles et qui constitue le cadre général quant à la prise en charge tant des victimes majeures et mineures de la violence domestique. Les éléments essentiels de cette réforme sont présentés au point 13.

138. La loi précitée a instauré un Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence, composé de représentants des ministères de l'Égalité des chances, de la Sécurité Intérieure et de la Justice, du Parquet auprès des Tribunaux d'arrondissement de Luxembourg et de Diekirch, la Police Grand-Ducale, du services d'assistance aux victimes de violence domestique (SAVVD) et aux auteurs de violence domestique (*Riicht eraus*). Ce Comité publie annuellement un rapport au gouvernement avec les chiffres relatifs à la violence domestique, dont l'évolution est reprise au graphique suivant :

Interventions policières et expulsions 2006-2016



Sources : Police Grand-Ducale, Parquets auprès des tribunaux d'arrondissement de Luxembourg et de Diekirch ; Graphique : Ministère de l'Égalité des chances

139. Par expulsion, on entend l'obligation de l'auteur de violence domestique de quitter le domicile commun pour une période de 15 jours, sur ordonnance du Parquet, prolongeable pour une période de trois mois. Il ne s'agit pas d'un jugement, mais d'une mesure administrative à l'égard de l'auteur de violence domestique. Les victimes ont évidemment le droit de porter plainte en parallèle.

140. Par intervention policière, on entend les interventions de la Police Grand-Ducale sur place dans les cas de violence domestique. Le graphique ci-dessous illustre une certaine tendance à la baisse depuis 2014, même si les expulsions connaissent une légère hausse par rapport à 2015.

141. Concernant les statistiques en matière de violences envers les personnes, à savoir à l'égard des femmes et des filles, le rapport d'activité annuel de la Police Grand-Ducale renseigne sur le type et le nombre de violences. Concernant les poursuites et les condamnations, le rapport d'activité annuel publié par le Ministère de la Justice renseigne sur les poursuites pénales.

142. Sur base de ces chiffres, le Comité formule des recommandations en matière de violence domestique et supervise l'application de la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique dans le cadre d'un rapport au gouvernement annuel. Le Comité se concerta également sur d'autres formes de violence et invite à des échéances régulières des experts renseignant sur des initiatives, projets et campagnes qui pourraient être utiles dans la lutte contre la violence au Luxembourg.

143. Concernant l'encadrement des victimes de violence domestique, elles peuvent s'adresser à différentes associations qui répondront à leurs besoins. Grâce à un personnel qualifié, ces associations proposent une série de mesures pour venir en aide entre autres aux victimes de violence domestique. Parmi ces mesures figurent l'écoute, le soutien psychologique, l'encadrement, ainsi que diverses mesures d'information, de soutien et de suivi dans les démarches familiales, conjugales, personnelles, juridiques, financières, d'orientation professionnelle et administratives. Ces associations peuvent également proposer un hébergement aux femmes et aux femmes avec ou sans enfants en situation de détresse et ou victimes de violence domestique. Lorsque la mesure d'expulsion prévue par la loi modifiée du 30 juillet 2013 est appliquée, le Service d'Assistance aux Victimes de Violence Domestique prend directement contact avec la victime présumée. Mais les victimes peuvent également prendre elles-mêmes l'initiative de s'adresser aux centres de consultation.

144. Neuf foyers d'hébergement pour femmes, filles et femmes avec enfants (hébergement pour femmes, filles et femmes avec enfants) et dix centres de consultation pour femmes et filles (consultation pour femmes et filles) sont gérés par des fondations ou des associations sans but lucratif qui gèrent des structures d'hébergement et des centres de consultation pour femmes et filles se trouvant en situation de détresse. Ces structures d'accueil et centres de consultations sont financés à travers le budget du ministère de l'Égalité des chances. Le budget du ministère de l'Égalité des chances est annuellement alimenté par le budget de l'État. Pour 2015, le budget ministériel s'est élevé à 13,92 millions d'EUROS, dont 89 % des crédits budgétaires du MEGA ont été destinés aux frais de fonctionnement de structures d'accueil et de centres de consultation œuvrant en faveur de l'égalité des femmes et des hommes, dont notamment les femmes et filles victimes de violence domestique. Ces contributions permettent le financement des frais d'organisation et de fonctionnement incluant les infrastructures, le personnel qualifié ainsi que des moyens pour financer des formations, des conférences, des brochures d'information etc... Notons que ces fonds alloués sont en progression constante.

145. Le ministère de l'Égalité des chances met également un accent particulier sur le travail avec les auteurs de violence domestique. Il importe de les responsabiliser pour leurs faits et d'inciter à une prise de conscience durable que la violence est un crime et pas un délit de cavalier. Le service Riicht eraus existe depuis 2003, année de la mise en vigueur de la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique. L'objectif du service de consultation et d'aide pour auteurs de violence de la Croix-Rouge luxembourgeoise est de faire baisser la violence domestique en travaillant avec la personne à la source de celle-ci. Leur équipe est formée pour accueillir les auteurs de violence, les informer, les écouter, les accompagner. Les consultations sont proposées en français, luxembourgeois, portugais, anglais et allemand sur rendez-vous seulement. Le service est ouvert à tous les auteurs de violence, hommes, femmes et adolescents à partir de 17 ans sans discrimination d'aucune forme.

Point 12

146. Dans le domaine du travail de sensibilisation en matière de violence en général, et de violence domestique en particulier, le ministère de l'Égalité des chances a initié un certain nombre de mesures et d'événements ayant contribué à une meilleure prise de conscience des différentes facettes de la violence dans notre société à l'égard des femmes et de la nécessité qu'il faut agir en permanence de manière ciblée pour changer les mentalités aussi auprès des communautés non luxembourgeoises.

147. A l'occasion de la Journée Internationale contre la violence à l'égard des femmes, célébrée le 26 novembre 2015, la ministre de l'Égalité des chances Lydia Mutsch et la Directrice de l'Institut Européen de l'égalité entre femmes et hommes (EIGE), Virginija Langbakk, ont lancé la campagne « *White Ribbon* » (ruban blanc) au Luxembourg au Casino – Forum d'Art contemporain en présence du Président de la Chambre des Députés, Mars di Bartolomeo, du premier ministre Xavier Bettel, du Vice-premier ministre et ministre de la Sécurité intérieure, Etienne Schneider, du ministre de la Sécurité sociale et de la Coopération au développement, Romain Schneider, et du secrétaire d'État à l'Enseignement Supérieur, à l'Éducation nationale, à l'Enfance et à la Jeunesse, Marc Hansen. L'origine de cette campagne remonte au 6 décembre 1989 où un homme à l'École polytechnique de Montréal,

causait la mort à 14 personnes, dont 10 femmes. C'est à l'issue de cette tragédie que s'était créée une association dénommée « *White Ribbon* » par des jeunes étudiants masculins qui voulaient clairement se positionner contre la violence à l'égard des femmes. Depuis sa création, EIGE promeut ce mouvement sous le volet « *Engaging Men* » en sollicitant à travers le monde par le biais de réseaux rassemblant des hommes de pouvoir et de renom à prendre part au mouvement et à manifester en tant qu'hommes contre la violence faites aux femmes.

148. Le Ministère de l'Égalité des chances vise à cibler davantage ses campagnes d'information, de prévention et de sensibilisation en matière de violence domestique sur les communautés non luxembourgeoises. Relevons dans ce contexte la campagne « La violence fait du mal à toute la famille » qui a été initiée en 2012 et rééditée en 2017 en sept langues différentes avec l'objectif du rayonnement de la campagne au-delà de la population luxembourgeoise (www.violence.lu).

149. Au-delà de la campagne précitée, le ministère de l'Égalité des chances et la Confédération des Communautés portugaises luxembourgeoises (CCPL), avec la collaboration des différents acteurs du terrain y associés (la Police, le Parquet, le Service d'assistance aux victimes de la violence domestique et le Service prenant en charge les auteurs de violence domestique), proposent depuis 2013 le projet intitulé « *Histoires – Théâtre-Débat* » - Théâtre éducatif dans la prévention de la violence domestique. Cet outil est interactif et adapté, notamment, à la culture et à la langue de la communauté lusophone. Ce projet est l'élément clé de la campagne de sensibilisation pour une meilleure prévention de la violence domestique à l'attention de la communauté lusophone au niveau local respectivement régional. Il est prévu d'étendre le projet du théâtre éducatif et de prévention de la violence domestique à d'autres communautés non luxembourgeoises vivant au Luxembourg.

150. L'a.s.b.l. Femmes en détresse, qui est conventionnée avec le ministère de l'Égalité des chances, propose des formations en matière de violence domestique qui sont obligatoires dans le cadre de la formation générale des futurs agents de police, et volontaires pour le personnel dans les services sociaux et structures d'accueil pour femmes en situation de détresse ainsi que pour les agents du Parquet. Ces formations ont lieu deux à trois fois par an et ont l'objectif d'améliorer le dépistage de la violence conjugale/domestique Concernant les efforts du gouvernement.

Point 13

151. En matière de droit européen, il y a notamment lieu de citer la directive 2011/99/UE¹⁴ du 13 décembre 2011 relative à la décision de protection européenne dans les affaires pénales créant un mécanisme permettant la reconnaissance, entre les Etats membres, des décisions de protection rendues à titre de mesure de droit pénal applicable en droit national. Elle permet notamment aux victimes de violences, et notamment de violence domestique et de harcèlement, de bénéficier d'une mesure de protection contre leurs agresseurs quand elles se déplacent dans un autre pays de l'UE.

152. La réforme de la législation sur la violence domestique a été adoptée par le Parlement en 2013 et apporte les améliorations suivantes au cadre légal :

- L'extension de la notion de « proche » à celle de « cadre familial ». Le cercle des personnes victimes présumées pouvant bénéficier d'une mesure d'expulsion est élargi et couvre toute victime présumée cohabitant avec l'auteur présumé dans un cadre familial, notion plus large qui couvre non seulement la famille traditionnelle dans un sens élargi, les conjoints, les partenaires, les ascendants et les descendants mineurs et majeurs, les fratries mais aussi les familles recomposées, à savoir les partenaires des ascendants et des descendants, des fratries à partir du moment où elles cohabitent dans un cadre familial. Les personnes cohabitant dans le cadre d'une colocation ou d'une sous location sont par exemple exclues du bénéfice d'une mesure d'expulsion.

¹⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM:jl0066>

- Les enfants témoins de violence domestique, reconnus victimes par ricochet, peuvent être pris en charge, assistés, orientés et conseillés par un service d'assistance aux victimes de violence domestique qui obtient par la loi une base légale pour le faire.
- L'expulsion est étendue de 10 à 14 jours. L'expulsion emporte à l'encontre de la personne expulsée aux côtés de l'interdiction de retour au domicile, deux nouvelles interdictions également pour une durée de 14 jours, à savoir l'interdiction de s'approcher de la victime et l'interdiction de prendre contact, oralement, par écrit ou par personne interposée (un parent, un enfant, un voisin ou autre personne) avec elle.
- Les interdictions prévues à l'article 1017-8 du Nouveau code de procédure civile comptent une nouvelle interdiction, à savoir l'interdiction de s'approcher du service d'hébergement et annexes, de la structure de garde pour enfants et de l'école.

153. La loi modifiée du 30 juillet 2013 renforce aussi de façon déterminante la responsabilisation des auteurs de violence domestique :

- Dans cette optique, le service prenant en charge les auteurs de violence domestique, défini comme organisme de droit privé ou public dont l'objet consiste à offrir une prise en charge psychologique contre la violence et des structures de contact d'intervention proactive pour tout auteur de violence domestique au sens de la nouvelle loi, obtient une base légale. Au même titre que le Service d'assistance aux victimes de la violence domestique.
- Le jour de l'entrée en vigueur de la mesure d'expulsion, la Police en informe aussi un service prenant en charge les auteurs de violence domestique, au même titre qu'elle informe un service d'assistance aux victimes de la violence domestique.
- La personne expulsée doit se présenter auprès d'un service prenant en charge les auteurs de violence endéans les sept premiers jours de la mesure d'expulsion. En cas de non présentation endéans ce délai, le service la contacte et la convoque en vue d'un entretien.

154. Dans la lutte contre la violence domestique, le gouvernement se base dans avant tout sur les travaux et les recommandations du Comité de coopération qui se réunit quatre à cinq fois par an et qui compile ses conclusions dans un rapport au gouvernement annuel. Dans ce contexte, il y a lieu de relever l'importance de l'implémentation des diverses pistes élaborées par le *Luxembourg Institute of Health (LIH)* dans le cadre de la grande étude scientifique¹⁵ effectuée entre 2012-2014 portant sur les causes de la violence domestique au Luxembourg tout en tenant compte des trois perspectives des victimes, des auteurs et des professionnels. L'étude avait été présentée lors d'une grande conférence internationale le 5 mars 2015 avec la participation d'experts nationaux et internationaux spécialisés en matière d'encadrement des victimes, des auteurs et des professionnels.

155. L'étude précitée comportait un certain nombre de recommandations, qui ont fait l'objet d'une large discussion au sein du Comité de coopération en vue de leur implémentation au Luxembourg.

156. Le Comité de coopération assume ainsi donc pleinement son rôle défini par la loi modifiée sur la violence domestique, à savoir superviser son application sur le terrain, collecter les données statistiques en matière de violence domestique sur le territoire luxembourgeois et formuler des recommandations au gouvernement dans le cadre de son rapport annuel sur le phénomène de la violence domestique et sur la violence en général.

157. Au cours de la période législative en cours, le Gouvernement luxembourgeois a beaucoup investi dans le dossier de l'éducation sexuelle et affective, facteur important dans le contexte des politiques de prévention de l'exploitation sexuelle et de la violence et, de manière indirecte, de partage des responsabilités entre hommes et femmes.

¹⁵ <http://www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2015/etude-violence-domestique/index.html>

158. Le Gouvernement a élaboré le concept d'un Centre national de référence pour la promotion de la santé affective et sexuelle, retenu être un élément important du "Programme national – promotion de la santé affective et sexuelle".

159. Le programme national a été élaboré suite à la Déclaration d'intention d'une politique commune de promotion de la santé affective et sexuelle, signée par les ministres de la Santé, de l'Éducation nationale, de la Famille et de l'Égalité des chances en date du 17 juillet 2013.

160. Comme il est souligné dans le programme, la santé affective et sexuelle est un élément indissociable du bien-être de toute personne, quel que soit son sexe, son âge, sa condition physique ou psychique, son origine ou encore sa situation socioéconomique.

161. La santé affective et sexuelle ne se limite en effet pas aux relations sexuelles, mais inclut l'affectivité, le respect de soi et de l'autre, les spécificités du genre et des identités sexuelles. Il s'agit de la promotion des relations sexuelles sans risque et de la promotion d'une santé sexuelle démunie de toute forme de violence et de toute forme de discrimination.

162. Afin de concrétiser cette politique commune, les ministères impliqués ont adopté une approche interdisciplinaire ainsi qu'une approche qui a permis la mise en réseau de tous les acteurs du terrain impliqués pour élaborer un plan d'action répondant aux besoins très diversifiés de la population au Luxembourg, à savoir le « *Plan d'action national – santé affective et sexuelle* » pour les années 2013-2016.

163. Pour atteindre les objectifs fixés tant dans le programme national que dans le plan d'action national, la création d'un Centre national de référence (CNR) pour la promotion de la santé affective et sexuelle, est un élément de première importance.

164. Ainsi, le Centre national de référence est une plateforme pour compiler, harmoniser et mettre en réseaux les connaissances, les compétences et expertises nationales en matière de sexualité au niveau du pays.

165. Dans ce sens, le CNR investira dans la sensibilisation et l'information, répondant aux besoins de l'individu et de la collectivité ainsi qu'à leurs spécificités particulières et la mise en place d'un environnement socio-politique, éducatif, économique et réglementaire propice à la santé affective et sexuelle.

166. Le Centre national de référence sera aussi en charge des formations initiales et continues des intervenants, tout comme de l'identification et de la discussion des modèles et outils de bonnes pratiques.

167. Les missions du Centre national de référence ne se limitent point à l'éducation sexuelle proprement dite, donc à transmettre des informations et des connaissances pertinentes, mais visent une approche plus globale et holistique, impliquant les principes de la promotion de la santé sexuelle tels que définis par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS).

168. Ainsi, la promotion de la santé affective et sexuelle ne relève pas seulement du secteur sanitaire, elle dépasse les modes de vie sains pour viser le bien-être général en s'appuyant sur des environnements et des circonstances favorables.

169. La promotion de la santé affective et sexuelle contribue également de manière générale et spécifique à la santé et au bien-être des personnes, à la prévention et à la réduction des risques liés à la sexualité, à la protection des populations vis-à-vis de toutes les formes de violences, notamment aussi des violences sexuelles, de la commercialisation du sexe, de l'exploitation sexuelle et participe à la lutte contre les stéréotypes et les préjugés qui fondent les discriminations.

170. Les enfants et les jeunes sont un public cible prioritaire dans le cadre de l'éducation sexuelle et affective dans le champ d'action du Centre national de référence pour la promotion de la santé affective et sexuelle.

171. Ce dernier interviendra pour le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse à différents niveaux:

- En matière d'éducation non-formelle, le cadre de référence instauré par la loi sur la jeunesse du 24 avril 2016 cite l'éducation affective et sexuelle et les relations avec

autrui parmi les champs d'action essentiels à mettre en œuvre par les structures d'encadrement et d'accueil. À ce niveau, le Centre sera un partenaire important dans l'accompagnement et le développement des concepts, des méthodes et des bonnes pratiques à l'attention des maisons relais, des crèches et des maisons de jeunes, mais aussi pour la formation des professionnels socio-éducatifs.

- Au niveau de l'éducation formelle, dans les écoles fondamentales et les lycées, le Centre pourra fournir une aide en matière de formation continue et d'information. Il pourra aussi contribuer à compléter le stock disponible des bibliothèques scolaires par du matériel didactique et thématique adapté et conseiller les commissions des programmes quant au choix du matériel didactique et pédagogique.

Traite des personnes et exploitation de la prostitution

Point 14

172. En décembre 2016, le gouvernement luxembourgeois a lancé la campagne d'information et de sensibilisation sur le phénomène de la traite des êtres humains (www.stoptraite.lu), qui inclut l'exploitation sexuelle et le proxénétisme. La campagne a été organisée par le comité de suivi de la lutte contre la traite des êtres humains. Le comité de suivi est composé de représentants des ministères concernés, de représentants des autorités judiciaires, de la Police et des services d'assistance aux victimes de la traite. Il a pour mission la mise en place du suivi et de la coordination des activités de prévention et de l'évaluation du phénomène de la traite. Le comité consacre en outre ses efforts à la sensibilisation du public sur ce phénomène.

173. Le comité avait déjà publié en 2014 une première brochure d'information sur la traite des êtres humains, brochure qui est toujours diffusée à plusieurs endroits publics.

174. Par le lancement de l'actuelle campagne d'information et de sensibilisation nationale en matière de lutte contre la traite des êtres humains, le Luxembourg continue ses efforts pour sensibiliser le public sur les victimes de la traite. L'accent de cette deuxième étape d'information et de sensibilisation est mis sur une campagne médiatique audiovisuelle qui comprend notamment des spots à la radio, des projections en salle de cinéma et une campagne d'affiches ciblées sur les différents aspects de la traite. Elle marque aussi une présence internet par la création du site www.stoptraite.lu et une présence sur les médias sociaux tels que Facebook. La campagne se veut durable, avec un message universel dont l'objectif est double : il s'agit de sensibiliser le grand public et de l'informer sur les différentes formes que la traite des êtres humains peut revêtir, afin d'accroître la prise de conscience du phénomène de la traite dans la réalité quotidienne des citoyens.

Point 15

175. Un règlement grand-ducal du 10 mars 2014 relatif à la composition, à l'organisation et au fonctionnement du Comité de suivi de la lutte contre la traite des êtres humains¹⁶ met formellement en place un Comité interministériel chargé de la coordination des activités de prévention et de l'évaluation du phénomène de la traite. L'arrêté ministériel du 18 juillet 2014 portant nomination des membres du Comité de suivi a été publié dans le Mémorial Bn°81 du 4 août 2014. Le comité de suivi de la lutte contre la traite des êtres humains comprend des représentants de tous les ministères et services concernés, actifs sur le terrain, à savoir des représentants des instances étatiques concernées, des représentants des autorités judiciaires et policières ainsi que des représentants des associations chargées de l'accueil et de l'encadrement des victimes de la traite. Le rapporteur national sur la traite des êtres humains est également invité de façon régulière pour assister aux travaux du Comité, qui se réunit tous les 2 à 3 mois.

¹⁶ <http://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2014-37-fr-pdf.pdf>

176. La loi du 9 avril 2014 renforçant le droit des victimes¹⁷ de la traite des êtres humains, qui a transposé en droit luxembourgeois la directive 2011/36/UE de l'Union européenne, a introduit l'infraction de mendicité forcée comme une forme de traite ainsi que le trafic d'enfants.¹⁸ Cette même loi a opéré une modification de l'article 92.1 de la loi modifiée du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration afin de clarifier que l'octroi d'une assistance n'est pas subordonné à la volonté de coopérer de la victime dans le cadre de l'enquête mais que la condition de coopération joue uniquement pour la formalité de la délivrance d'un titre de séjour.

177. La loi du 9 avril 2014 a par ailleurs désigné la « Commission consultative des Droits de l'Homme » comme rapporteur national au sens de l'article 19 de la directive 2011/36/UE du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène. Le rapporteur national détermine les tendances en matière de traite des êtres humains, il évalue les résultats des actions engagées pour lutter contre ce phénomène, y compris la collecte de statistiques en étroite collaboration avec les organisations pertinentes de la société civile qui sont actives dans ce domaine, et établit au moins tous les deux ans des rapports à l'intention de la Chambre des députés. En date du 15 mars 2017, le premier rapport sur la traite des êtres humains au Luxembourg¹⁹ a été remis au Président de la Chambre Mars Di Bartolomeo et présenté aux députés membres de la Commission juridique et de la délégation luxembourgeoise auprès de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe.

- Finalement vient s'ajouter le règlement grand-ducal du 11 septembre 2014 portant 1. exécution de l'article 2, paragraphes (1) point a) et (2) et (4) de la loi modifiée du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains ; 2. Modification du règlement grand-ducal modifié du 19 mars 1999 concernant l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services pour filles, femmes et femmes avec enfants.²⁰
- Un plan d'action national sur la traite des êtres humains²¹, élaboré par le Comité de suivi et adopté par le Conseil de gouvernement lors de sa séance du 21 décembre 2016, a pour but d'informer le public de manière détaillée sur la stratégie et les efforts entrepris, de renforcer la collaboration entre acteurs, de créer des synergies indispensables à la prévention et la lutte du phénomène afin d'éradiquer cette forme de criminalité.
- Les effectifs de la section spécialisée « Criminalité organisée » de la Police Grand-Ducale ont été doublés en date du 1er novembre 2016 et le nombre d'enquêteurs s'élève actuellement à 11.

Point 16

178. Dans le cadre BENELUX, sous présidence luxembourgeoise, deux journées de formation ont été organisées avec la participation active des acteurs du terrain en vue du renforcement de la coordination et de la coopération multidisciplinaire et transfrontalière du Benelux pour une prise en charge optimale des victimes de la traite au sein du Benelux. En date du 2 décembre 2016, en marge de la conférence consacrée à la lutte contre la traite des êtres humains une déclaration d'intention relative à la coopération BENELUX en matière de traite des êtres humains²² contenant des actions et des mesures visant à renforcer la coopération Benelux en la matière a été signé par le ministre luxembourgeois de la Justice Félix Braz, son homologue belge Koen Geens et un représentant néerlandais ont signé une déclaration d'intention. Sur la base des échanges menés lors des journées de réflexions, les trois pays se sont engagés à développer davantage la coopération entre les centres d'accueil

¹⁷ <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2014/04/09/n1/jo>

¹⁸ Art. 382-1 et suivants du Code pénal

¹⁹ <https://ccdhdh.public.lu/fr/avis/2017/Rapport-TEH-CCDH-final.pdf>

²⁰ <http://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2014-186-fr-pdf.pdf>

²¹ http://www.mj.public.lu/services_citoyens/stop_traite/Plan_action_national_traite.pdf

²² https://www.unodc.org/documents/brussels/GWA_BLO/2016.12_Declaration_intent.pdf

et d'assistance aux victimes, les autorités judiciaires, les services de police, d'immigration et d'intégration, ainsi que les services d'inspection sociale et du travail.

Point 17

179. La prostitution en soi n'est pas interdite au Luxembourg. Cependant, les articles 48 et 51 du règlement général de police de la Ville de Luxembourg du 26 mars 2001²³ interdisent à toute personne de s'exposer sur la voie publique en vue de la prostitution, sauf exception. Les articles 382 et suivants du Code pénal ainsi que l'article 563-9 du Code pénal interdisent le racolage. L'article 379 et suivants du Code pénal l'exploitation de la prostitution et le proxénétisme. La traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle est également incriminée.

Du rapport d'activité de la Police Grand-Ducale ressortent les chiffres suivants :

Groupes de catégories	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Proxénétisme	8	7	7	17	10	9	8
Racolage de personnes	3	13	6	6	5	3	2
Infractions (Art. 48 & 51 Règlement général de police)	46	54	38	42	71	25	15

180. Il importe toutefois de signaler qu'avant d'entamer des poursuites pénales, le Parquet examine de très près la question de savoir s'il s'agissait en l'espèce de femmes ou de filles qui sont considérées comme victimes de la traite des êtres humains. La répression de l'exploitation de la prostitution d'autrui a notamment été renforcé par le biais de mesures législatives et réglementaires en matière de traite des êtres humains. Le gouvernement luxembourgeois a développé une stratégie en matière d'encadrement de la prostitution, qui se décline en plusieurs axes prioritaires compilés dans le Plan d'Action National « *Prostitution* ». ²⁴

181. En vue d'un nouveau modèle luxembourgeois pour l'encadrement de la prostitution, la plateforme « *Prostitution* », instaurée en octobre 2012, avait rassemblé les ministères de l'Egalité des chances et de la Justice, les services Drop-in et HIV-Berodung de la Croix-Rouge Luxembourgeoise, le Service d'intervention sociale de la Ville de Luxembourg, le Parquet Général et la Police Grand-Ducale. Les conclusions de la plateforme ont été présentées en novembre 2014 par les ministres de l'Egalité des chances et de la Justice.

182. Face au constat qu'aucun modèle étranger n'est tel quel transposable au Luxembourg, le Gouvernement a décidé d'élaborer un modèle propre pour le pays. En date du 27 juin 2016, le Ministre de la Justice a déposé un projet de loi renforçant la lutte contre l'exploitation de la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains à des fins sexuelles. ²⁵

Participation à la vie politique et publique

Point 18

183. La loi du 15 décembre 2016 a introduit une nouvelle disposition dans la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques tendant à attribuer les dotations financières annuelles des partis politiques en fonction de la

²³ <https://www.vdl.lu/sites/default/files/media/document/R%C3%A8glement%20g%C3%A9n%C3%A9ral%20de%20police.pdf>

²⁴ <http://www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2016/plan-daction-national-prostitution/PAN-Prostitution.pdf>

²⁵ <http://www.chd.lu/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/RoleDesAffaires?action=doDocpaDetails&backto=/wps/portal/public/Accueil/Actualite&id=7008>

représentation des deux sexes sur les listes électorales pour les élections législatives et européennes.

184. Les alinéas 5 et suivants de l'article 2 de ladite loi disposent que :

« L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue à l'alinéa 1er, point 2, qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections législatives, des listes comprenant au moins 24 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation est diminué à

- 95% de la dotation si le parti politique présente, pour les élections législatives, des listes comprenant 23 candidats d'un seul sexe;
- 90% de la dotation s'il présente des listes comprenant 22 candidats d'un seul sexe;
- 85% de la dotation s'il présente des listes comprenant 21 candidats d'un seul sexe;
- 80% de la dotation s'il présente des listes comprenant 20 candidats d'un seul sexe;
- 70% de la dotation s'il présente des listes comprenant 19 candidats d'un seul sexe;
- 60% de la dotation s'il présente des listes comprenant 18 candidats d'un seul sexe;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 17 candidats d'un seul sexe;
- 40% de la dotation s'il présente des listes comprenant 16 candidats d'un seul sexe;
- 30% de la dotation s'il présente des listes comprenant 15 candidats d'un seul sexe;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant moins de 15 candidats d'un seul sexe.

L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue à l'alinéa 1er, point 3, qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections européennes, des listes comprenant 3 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation versée est diminué à

- 75% de la dotation s'il présente des listes comprenant 2 candidats d'un seul sexe;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 1 candidat d'un seul sexe;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant uniquement des candidats d'un seul sexe. »

185. La loi du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'Etat a introduit une disposition favorisant la représentation équilibrée entre femmes et hommes pour les nominations à la fonction de conseiller d'Etat.

186. L'article 7 dispose ainsi que :

« Lors de la désignation du candidat, l'autorité investie du pouvoir de proposition [...] »

b) tend à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition du Conseil d'Etat. Le nombre du sexe sous-représenté ne peut être inférieur à sept. [...] »

- La part des femmes et des hommes est plus ou moins identique dans la population totale luxembourgeoise.
- L'espérance de vie des femmes à la naissance est supérieure à celle des hommes (84,8 ans pour les femmes par rapport à 80,2 ans pour les hommes en 2013).

- Au Luxembourg les femmes se marient plus jeunes que les hommes. L'âge moyen au premier mariage ne cesse néanmoins d'augmenter pour les deux sexes. La plupart des femmes se marient aujourd'hui entre 25 et 29 ans, tandis que bon nombre des hommes attendent la tranche d'âge de 30 à 34 ans pour se marier.
- En 2010, le nombre d'enfants par femme était de 1,63 et l'âge moyen des mères à la naissance d'un enfant était de 31,2 ans. Aujourd'hui, le fait d'avoir un ou deux enfants à charge influence très peu la participation des femmes au marché du travail.
- Le taux d'activité féminin a connu une hausse importante depuis 1993 au Luxembourg. Pour les femmes âgées de 25 à 49 ans, il est passé de 42,9% en 1983 à 76,5% en 2012. L'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes, avec un taux d'emploi de 91,6% pour la tranche d'âge de 25 à 49 ans, est un des plus élevés en Europe.
- La part des femmes parmi les travailleurs indépendants a progressé à 40% en 2008.
- Le travail à temps partiel reste quasi exclusivement une affaire de femmes. En 2010, 33,7% des femmes qui ont un enfant à charge travaillaient à temps partiel, contre 13,3% de celles qui n'ont pas d'enfant à charge. Grâce au développement du travail à temps partiel, les femmes luxembourgeoises sont de plus en plus nombreuses à concilier vie professionnelle et vie familiale.
- Le modèle du "*single male breadwinner*", très populaire au Grand-Duché dans les années 1980 et 1990, est en déclin.
- A qualifications égales et malgré leur présence croissante sur le marché de l'emploi, les femmes luxembourgeoises restent largement sous-représentées parmi les décisionnaires, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.
- Ainsi, le nombre de femmes dans les conseils d'administrations ne dépasse pas, en moyenne, les 20%. Dans la fonction publique, alors que les femmes constituent en 2014 pratiquement la moitié du total de fonctionnaires de la carrière supérieure de l'Etat, seulement un quart occupe une fonction de direction.
- Même constat au niveau des établissements publics ou des entreprises dans lesquelles l'Etat détient des parts. Une minorité de femmes sont membres dans les conseils d'administration des établissements publics et le changement s'opère que très lentement.
- Au Luxembourg, les femmes sont également largement sous-représentées dans la prise de décision politique : suite aux élections communales de 2011, dans les communes qui votent d'après le système de la majorité absolue, 19,4 % des conseillers communaux sont des femmes. (en 2005, ce pourcentage se situait à 19,1%)
- Dans les communes qui votent d'après le système de la majorité proportionnelle, 23,9% des conseillers communaux sont des femmes. (en 2005, ce pourcentage se situait à 22,7%)
- Avec un pourcentage de 36% (Déi Gréng) respectivement de 25% (CSV), les deux partis ayant appliqué des quotas volontaires lors de l'établissement de leurs listes électorales ont pu afficher la meilleure représentation des femmes parmi leurs candidats élus.
- En tout, 13 des 105 communes, dont les deux plus grandes du pays, sont dirigées par un bourgmestre féminin. (12,3%)
- Aux élections législatives de 2013, 186 femmes ont posé leur candidature, ce qui équivaut à un pourcentage de 34,4% de l'ensemble des 540 candidats.
- 17 des 60 membres de la Chambre des Députés sont des femmes. (28,3%)
- Avec ce résultat, l'Union interparlementaire classe le Luxembourg au rang 37 sur 189 pays.
- Avec 4 membres sur 18, les femmes forment 22,3% du Gouvernement.

- D'après un relevé de l'ONU, le Luxembourg se situe au rang 31 sur 189 Etats membres.
- Au Luxembourg, certains partis politiques appliquent depuis longue date sur leurs listes électorales des quotas volontaires se situant entre 30% de candidatures du sexe sous-représenté et la parité (50% de candidatures de chaque sexe).
- Afin de remédier à la sous-représentation des femmes dans la prise de décision économique et politique, le gouvernement luxembourgeois a présenté sa stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision en septembre 2014. (voir sous le point 9)

Education

Point 19

Girls' Day Boys' Day

187. L'action Girls' Day Boys' Day (GDBD) consiste à éliminer les entraves et les stéréotypes induits par le genre. Grâce à un stage de courte durée, il permet aux jeunes filles et garçons de se projeter dans leur avenir professionnel en élargissant leur horizon professionnel par des visites effectuées dans le monde du travail. Le but étant de favoriser une prise de conscience chez les jeunes concernant les perspectives professionnelles atypiques.

188. En 2016, 471 entreprises, institutions et services communaux ont été contactés par courrier. 110 entreprises ont manifesté leur intérêt à participer et ont déclaré 770 places de stages par le site Internet, dont 297 offres pour le Boys' Day et 473 offres pour le Girls' Day.

189. 466 élèves, à savoir 288 filles et 178 garçons ont participé au projet par le biais des offres publiées sur le site Internet. 334 élèves ont participé de leur propre initiative, c'est-à-dire qu'ils ont trouvé un poste de stage sans recourir aux offres du site Internet.

190. La moyenne d'âge s'élevait à 14 ans. 35 lycées ont participé à l'action.

Secteurs où la majorité des jeunes filles étaient représentées :

Artisanat
Environnement
Police, Sécurité

Secteurs les moins occupés par des filles :

Recherche - Science
Services Communaux

Secteurs où la majorité des garçons étaient représentés :

Petite Enfance
Handicap

Secteurs les moins occupés par des garçons :

3^{ème} âge
Jeunesse
Santé

Enquête sur l'égalité hommes/femmes au sein du ministère de l'Éducation nationale

191. Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) a réalisé, en collaboration avec le ministère de l'Égalité des Chances et Eurogroup Consulting, une enquête sur l'égalité des femmes et des hommes. À cet effet, un questionnaire en ligne a été transmis aux collaborateurs du MENJE en janvier 2016. Les résultats de l'enquête, présentés le 8 juillet 2016, ont servi à réaliser un état des lieux sur les conditions de travail des femmes et des hommes au sein du MENJE et à formuler des recommandations d'actions positives. Le taux de participation global s'est élevé à 22,3% (22,7% pour les femmes et 21,7% pour les hommes).

192. Les résultats de l'enquête peuvent être résumés en neuf points :

1. **Structure des effectifs :** Le MENJE emploie 52,3% de femmes et 47,7% d'hommes. La répartition des effectifs présente un certain déséquilibre entre les femmes et les hommes.
2. **Conditions de travail et attitude face au travail :** Les agents du MENJE considèrent que leurs conditions de travail sont plutôt bonnes. 80% des sondés déclarent que leur travail les satisfait. Ils sont 53,2% à ne pas souhaiter changer de travail.
3. **Mode de travail :** 24,3% des agents travaillent à temps partiel : 4,5% des personnes travaillent moins de 20% par semaine, 12,6% sont à mi-temps et 7,2% travaillent entre 22 et 32 heures par semaine. La part des personnes à temps partiel au MENJE est plus élevée que la proportion nationale qui, pour 2015, s'élève à 18,9%.
4. **Volume de travail :** 44,6% des hommes et 41,9% des femmes ont indiqué réaliser des heures supplémentaires tous les mois. Les hommes ont déclaré travailler en moyenne 15 heures et 57 minutes de plus par mois et les femmes 17 heures et 38 minutes supplémentaires.
5. **Développement et soutien professionnel :** L'enquête met en exergue que 48% des agents du MENJE ont déclaré qu'il y a des entretiens de développement professionnel. Ce sont 42,6% des femmes et 53,9% des hommes qui l'ont déclaré. 62,9% des collaborateurs sont satisfaits du soutien dont fait preuve leur supérieur(e) hiérarchique directe(e).
6. **Conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle :** Parmi les agents ayant des enfants au foyer – et ce, quel que soit leur âge – 17,9% des femmes et 11,6% des hommes ont déclaré avoir volontairement choisi de renoncer à progresser professionnellement.
7. **Interruption de l'activité professionnelle :** Dans l'enquête, 18,5% des personnes ont indiqué avoir interrompu leur activité professionnelle pendant plus de six mois consécutifs. Pour 46,6% d'entre elles, cette interruption a duré moins d'un an. Les trois raisons pour lesquelles les personnes interrompent leur carrière pendant plus de six mois consécutifs sont la prise d'un congé parental, le congé sans traitement pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans et le congé sans traitement pour raisons personnelles, familiales ou professionnelles.
8. **Harcèlements sexuel et moral :** Pour les femmes, les formes de harcèlement sexuel les plus citées sont les remarques non désirées sur ce qui est « typique pour les femmes » (6,2%) et les remarques non désirées sur les vêtements et la silhouette (4,8%). Les formes de harcèlement moral les plus citées pour les femmes sont de ne pas arriver à placer un mot, d'être constamment interrompue (9,1%) et d'être victime de dénigrement (9,2%). Pour les hommes, le fait de recevoir des missions en-dessous de leurs compétences (20%) et de recevoir des missions qui n'ont pas de sens (17,9%) sont les formes de harcèlement moral les plus citées.
9. **Perception de l'égalité hommes/femmes :** Les agents du MENJE portent, de manière générale, un regard plutôt positif sur l'égalité des femmes et des hommes au sein de leur administration. En effet, 74,6% d'entre eux affirment qu'il n'y a pas de différence dans la répartition des missions selon le genre et 71,8% des agents pensent que leur supérieur(e) hiérarchique s'engage à ce que les conditions de travail soient identiques pour les deux sexes. À noter que les femmes représentent 34,5% du personnel encadrant.

193. Les actions recommandées sont très diverses, selon les résultats: mettre en place de façon systématique des entretiens de développement professionnel pour l'ensemble du personnel (ce qui est prévu par la réforme de la Fonction publique); mettre en place des mesures de soutien en matière de développement professionnel; accroître la féminisation des postes d'encadrement ; proposer aux femmes des formations de type managérial pour les préparer à des situations futures d'encadrement.

Emploi

Point 20

194. 20. Le marché du travail luxembourgeois s'est largement « féminisé » au cours des dernières décennies. En même temps, sur le plan microéconomique et de l'emploi, l'égalité hommes-femmes comme objectif transversal, continue de constituer un des piliers structurels d'une croissance à long terme.

195. Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, l'objectif national du Luxembourg en matière de taux d'emploi à atteindre en 2020 est fixé à 73 %. Suivant les dernières données disponibles, le Luxembourg s'est fortement rapproché de cette cible avec un taux d'emploi de 70,7 % en 2016. L'accroissement continu du taux d'emploi ces dernières années est aussi dû à une plus forte participation des femmes sur le marché du travail.

196. Ainsi, la part de l'emploi féminin dans l'emploi salarié intérieur est passée de 37,9 % (2005) à 40,5 % (2016), soit une augmentation de 2,6 p.p. en une décennie. Cette augmentation est plus marquée pour le taux d'emploi des femmes qui est passé de 58,4 % (2005) à 65,0 % (2016).

197. Les femmes occupent désormais près de 41% des emplois salariés. Cette progression de la participation des femmes au marché du travail s'explique par différents facteurs : le fort besoin en main-d'œuvre avec le développement économique, l'essor de nombreux emplois où les femmes sont très présentes (services de garde d'enfants, services domestiques, éducation, etc.), l'évolution des mœurs (mères célibataires actives, baisse de la proportion de femmes au foyer, introduction et réforme du congé parental, augmentation significative des structures de garde et d'accueil des enfants, système chèques-service), etc.

Statistiques sur le marché du travail luxembourgeois

	2005	2010	2013	2014	2015	2016
Emploi salarié intérieur	287 178	337.4 06	362361	371 489	381 316	393 036
<i>Part des frontaliers entrants</i>	<i>41,2%</i>	<i>44,3%</i>	<i>44,2%</i>	<i>44,2%</i>	<i>44,5%</i>	<i>44,9%</i>
<i>Part des femmes</i>	<i>37,9%</i>	<i>39,3%</i>	<i>40,4%</i>	<i>40,5%</i>	<i>40,6%</i>	<i>40,5%</i>
Taux d'emploi total [20-64]	69,0%	70,7%	71,1%	72,1%	70,9 % *	70,7%
Taux d'emploi hommes	79,4%	79,2%	78,0%	78,4%	76,7 % *	76,1%
Taux d'emploi femmes	58,4%	62,0%	63,9%	65,5%	65,0 % *	65,0%
Taux d'emploi jeunes [20-24]	44,0%	35,5%	35,4%	33,3 %	44,1 % *	40,7%
Taux d'emploi jeunes [25-29]	81,3%	81,5%	76,0%	81,0%	80,9 % *	82,1%
Taux d'emploi seniors [55-59]	46,8%	55,7%	54,7%	58,1%	55,9 % *	57,1%
Taux d'emploi seniors [60-64]	12,7%	20,1%	22,9%	23,1%	16,5 % *	17,7%
Taux de chômage EFT	4,6%	4,6%	5,9%	6,0%	6,5 % *	6,3 %

Source : STATEC ; Eurostat-EFT ; * rupture de série en 2015 (taux d'emploi et taux de chômage)

198. Au Luxembourg, l'évolution des taux d'emploi en général et la convergence des taux féminins et masculins est tributaire du niveau d'éducation des travailleurs.

199. Le taux d'emploi des femmes diplômées de l'enseignement secondaire inférieur passe de 52.2% en 1992 à 70.5% en 2012 et celui des femmes diplômées du secondaire supérieur augmente de 61.9% à 73.9% sur la même période. La hausse chez les femmes diplômées de l'enseignement supérieur est plus faible, de 75.1% à 81.5%.

200. Sur les vingt dernières années il y a donc eu une double convergence. D'abord, les taux d'emploi des femmes se sont rapprochés de ceux des hommes, et ceci quel que soit le niveau d'éducation. Ensuite, chez les femmes, les taux d'emploi des femmes qualifiées et peu qualifiées ont convergé au fil du temps. L'éventail des taux d'emploi est passé de 22.9 points en 2002 à 11 points en 2012.

Taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 25 à 49 ans, selon le niveau d'éducation

	1992		2012	
	Hommes	Femmes	1992	2012
Education primaire et secondaire de premier cycle (ISCED 0-2)	95.1	88.2	52.2	70.5
Enseignement secondaire de deuxième cycle et post-secondaire non-supérieur (ISCED 3-4)	95.2	90.9	61.9	73.9
Enseignement supérieur de premier et deuxième cycles (ISCED 5-6)	93.5	93.7	75.1	81.5
Tous les niveaux	94.8	91.6	56.8	76.8

Source : STATEC, *Enquête sur les forces de travail*

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à concilier vie professionnelle et vie familiale

201. Désormais, la présence d'enfants mineurs influence moins fortement la participation au marché du travail des femmes et des hommes.

202. En 1983, le fait d'avoir un enfant à charge fait baisser le taux d'emploi des femmes de 54.5% à 37.4%. Le taux n'est plus que de 32.3% avec 2 enfants à charge et 32.1% avec 3 enfants ou plus. Chez les hommes, la présence d'enfants au sein du ménage a un impact positif sur le taux d'emploi. Il passe de 93.7% à plus de 97%, s'il y a des enfants à charge du ménage.

203. Néanmoins, au fil du temps, le taux d'emploi des femmes progresse, qu'elles aient des enfants à charge ou pas, tandis que le taux d'emploi des hommes recule légèrement.

204. En 2012, le taux d'emploi des femmes sans enfants à charge s'établit à 81.4%. Le fait d'avoir un enfant à charge ne fait que baisser le taux à 78.8%. Avec un deuxième enfant à charge ce taux est de 76.4%. Par contre, dans les ménages avec 3 enfants ou plus, seulement une femme sur deux a un emploi.

205. Il y a donc une évolution dans les comportements. En 1983, c'est le simple fait d'avoir des enfants qui a un impact décisif sur le taux d'emploi, peu importe le nombre d'enfants à charge du ménage. En 2012, le fait d'avoir un ou deux enfants à charge n'influence que très peu la participation des femmes au marché du travail. De nos jours on constate que c'est le fait d'avoir 3 enfants ou plus à charge, qui fait chuter le taux d'emploi de manière significative. Néanmoins, avec 50.8%, ce taux est presque aussi élevé que le taux d'emploi des femmes sans enfant à charge en 1983.²⁶

²⁶ Source : STATEC – Regards sur le travail des femmes
<http://www.statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2014/PDF-03-2014.pdf>

206. Un élément qui favorise la participation des femmes au marché du travail est le développement du travail à temps partiel. En 1983, seulement 22% des femmes qui sont en emploi travaillent à temps partiel. Au Luxembourg, le développement de l'emploi partiel explique 40% de la croissance de l'emploi total des femmes âgées de 25 à 49 ans.

Point 21

207. Le gouvernement luxembourgeois poursuit ses efforts pour augmenter encore davantage le taux d'emploi des femmes. Ces efforts portent notamment sur le soutien à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi féminins (populations vulnérables : jeunes, femmes, seniors et personnes à besoins spécifiques). Pour ce faire, la politique nationale de l'emploi promeut des emplois de qualité, durables et inclusifs et soutient les mesures et actions visant à lutter contre la précarité et la pauvreté, briguant ainsi une meilleure qualité de vie et un modèle social durable.

208. Des projets de réorientation professionnelle ou de réintégration de femmes, en particulier les mères célibataires, sont notamment développés par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) afin de les empêcher de glisser dans des situations précaires, voire la pauvreté.

209. Dans un souci de faciliter l'insertion des femmes dans l'emploi, il est indispensable de mettre l'accent sur des mesures favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, par exemple les crèches, les garderies ou encore l'école à temps complet. Dans ce contexte, après discussions avec les partenaires sociaux, le congé parental a été modifié pour mieux prendre en compte les besoins spécifiques des hommes et des femmes qui travaillent et qui désirent s'occuper de leur enfant.²⁷

210. Au Luxembourg l'écart salarial entre hommes et femmes se situe à 8,6%, tout secteur d'activité et toute profession et corps de métier confondus. L'écart s'est régulièrement réduit ces dernières années et il passe 15,6% en 2001 à 8,6% en 2016.

211. Dans le cadre du Plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes 2015-2018, la loi du 15 décembre 2016²⁸ renforce le principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes. Un des objets de cette loi consiste à inscrire dans le Code du Travail les dispositions générales relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes.

212. En ce qui concerne l'intégration des femmes migrantes, il convient de souligner que le marché de l'emploi luxembourgeois n'est pas discriminatoire envers celles-ci, la discrimination étant formellement interdite par la loi.

213. Ainsi, le taux d'étrangers dans la population active s'établit à 71% (45% de travailleurs frontaliers et 26% de résidents étrangers).

214. Le Luxembourg a un marché du travail particulièrement dynamique. De 2000 à 2014, l'emploi a progressé de 50%. Même la crise économique n'a pas sur arrêter le développement de l'emploi au Luxembourg.

215. Cette hausse exceptionnelle de l'emploi a en très grande partie été nourrie par l'afflux de travailleurs et de travailleuses de l'étranger. Là il s'agit à la fois de personnes de nationalité étrangère qui viennent s'installer au Luxembourg pour y travailler et de personnes qui résident au-delà des frontières grand-ducales et qui se rendent quotidiennement sur leur lieu du travail au Luxembourg. Au début de l'année 2015, 28% des salariés au Luxembourg sont

²⁷ Loi du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental et modifiant 1. le Code du travail; 2. le Code de la sécurité sociale; 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu; 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux; 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé; 7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales; 8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2016/11/03/n1/jo>

²⁸ Loi du 15 décembre 2016 portant : modification du Code du travail ; modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques
<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2016/12/15/n2/jo>

des résidents de nationalité luxembourgeoise, 27% des résidents de nationalité étrangère et 45% des travailleurs frontaliers.

216. A titre d'exemple : en 2012, le taux d'activité des résidentes étrangères (67,6%) est supérieur à celui des femmes luxembourgeoises (58,4%) : plus précisément, il est de 71% pour les Portugaises, 70% pour les Françaises, 67% pour les Italiennes et 61% pour les Belges. L'augmentation du taux d'activité féminin de ces dernières années concerne toutefois toutes les nationalités.

217. En ce qui concerne plus particulièrement les demandeurs d'emploi issus de l'immigration, ces derniers ne maîtrisent souvent pas au moins une des langues utilisées au Luxembourg. Ainsi, l'Agence pour le développement de l'emploi (Agence pour le développement de l'emploi) a développé son offre interne de formations en langues ainsi que des partenariats externes pour proposer aux demandeurs d'emploi davantage de cours. En collaboration étroite avec les autorités publiques compétentes et le secteur privé, l'ADEM poursuit aussi l'évaluation des compétences des demandeurs d'emploi réfugiés, c'est-à-dire des personnes bénéficiaires de protection internationale (BPI).

218. L'ADEM et le Service national d'action sociale (SNAS) se coordonnent et font l'accompagnement des BPI à la recherche d'un emploi suivant le niveau des connaissances linguistiques. Le SNAS prend en charge les BPI ne comprenant aucune langue usuelle du pays, l'ADEM accompagne ceux qui maîtrisent une de ces langues au moins de manière élémentaire.

219. Comme les BPI sont assimilés aux autres résidents luxembourgeois, l'ADEM peut proposer aux entreprises intéressées par le recrutement de BPI un grand nombre d'aides financières et de programmes.

220. En date du 28 février 2017, environ 420 BPI étaient inscrits auprès de l'ADEM. Pour renforcer son travail dans le domaine des BPI, l'ADEM a créé un poste à plein temps ne s'occupant que de ce dossier.

221. Finalement, en ce qui concerne la convention n° 189 de l'Organisation internationale du Travail, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est en train d'analyser l'opportunité de ratifier ce texte.

Santé

Point 22

222. Une enquête sur les habitudes tabagiques au Luxembourg a été réalisée par l'institut TNS ILRES pour le compte de la Fondation Cancer en 2016 et est désagrégée notamment selon le sexe des fumeurs. La prévalence du tabagisme est de 18% chez les femmes et de 23% chez les hommes. Or, cet écart se réduit en fonction de l'avancement des tranches d'âges, pour devenir pratiquement nul les 55 ans atteints. Le Plan national de Lutte contre le Tabagisme (2016-2020)²⁹ tient compte de la dimension de genre et de l'impact négatif particulier du tabac sur la santé des femmes :

« Les femmes qui fument courent davantage de risques encore que les hommes. Par exemple, les effets secondaires de la contraception orale sont nettement majorés chez les femmes qui fument. L'usage du tabac accélère l'ostéoporose. Le tabagisme est également associé à une fréquence accrue de fausses couches.²⁸ Certains éléments donnent à penser que fumer réduit la fertilité chez l'homme et la femme. Il est démontré que l'exposition au tabagisme maternel pendant la grossesse augmente le risque d'asthme, aggrave l'asthme préexistant et affecte la fonction pulmonaire postnatale. Certaines études récentes suggèrent même que la nicotine serait responsable de changements épigénétiques chez les fumeurs pouvant être transmis à la progéniture future causant ainsi des effets multigénérationnels. »

²⁹ <http://www.sante.public.lu/fr/publications/p/plan-national-tabac-2016/index.html>

223. Le Portail Sante.lu du Ministère de la Santé met à disposition un nombre de statistiques et de rapports³⁰ sur les différents sujets de santé des femmes (inclus la politique nationale de santé mentale³¹); le portail des statistiques du STATEC³² renseigne sur l'environnement médical et les maladies et causes de décès.

Réfugiées, demandeuses d'asile et autres groupes défavorisés

Point 23

224. En 2015 et 2016, le Luxembourg a accueilli un nombre important de demandeurs/demandereses de protection internationale (par la suite « DPI »). Dans ce contexte, le ministère de la Famille et de l'Intégration, l'Office luxembourgeois d'accueil et de l'intégration (OLAI) et le ministère de l'Égalité des chances avaient proposé le projet-pilote « Bienvenue au Luxembourg » sous forme de séances de formation entre avril et juillet 2016 pour informer et sensibiliser par le biais de formateurs (bénévoles agréés parlant diverses langues dont aussi l'arabe et le farsi) les DPI arrivés au Luxembourg sur et aux valeurs et principes notamment en matière d'égalité entre femmes et hommes.

225. Ce projet-pilote a été réalisé dans différents foyers ayant hébergé des DPI. Après évaluation du projet-pilote, il s'agit d'en faire un projet national interministériel élargi et complété par d'autres objectifs dans le domaine des droits humains, des valeurs, des règles de vie et de la diversité au Luxembourg toujours aux côtés de la thématique principale et transversale de l'égalité entre femmes et hommes. Il s'agira également d'y intégrer le volet de la violence domestique et la violence basée sur le genre et de sensibiliser aux et de combattre les coutumes et traditions préjudiciables, les préjugés et les stéréotypes, ceci pour le public cible des DPI, des réfugiés et la population migrante.

Mariage et relations familiales

Point 24

226. L'article 296 du Code civil qui prévoyait 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 a été abrogé par la loi du 4 juillet 2014 portant réforme du mariage. Cette même loi a également introduit le droit de se marier pour deux personnes de même sexe (Article 143 du Code civil).

227. Le principe prévu à l'article 144 du Code civil est que « nul ne peut contracter mariage avant l'âge de dix-huit ans ». Une exception est prévue à l'article 145 du Code civil qui prévoit que le juge des tutelles peut lever cette prohibition pour motifs graves. La différence d'âge prévue auparavant par l'ancien article 144 entre homme et femme (l'homme avant 18 ans révolus, la femme avant 16 ans révolus ne peuvent contracter mariage) a également disparue.

Projet de loi instituant le juge aux affaires familiales, portant réforme du divorce et de l'autorité parentale [...]

228. Un projet de loi instituant le juge aux affaires familiales, portant réforme du divorce et de l'autorité parentale [...] ³³ a été déposé par le Ministre de la Justice à la Chambre des Députés le 27 mai 2016 (document parlementaire n° 6996). Ce projet de loi remplace le projet de loi n° 5155 datant de 2003 qui a été retiré du rôle.

229. Les principaux aspects du projet de loi n° 6996 se résument comme suit :

³⁰ <http://www.sante.public.lu/fr/espace-professionnel/statistiques/index.html>

³¹ <http://www.sante.public.lu/fr/politique-sante/plans-action/politique-sante-mentale/index.html>

³² http://www.statistiques.public.lu/stat/ReportFolders/ReportFolder.aspx?IF_Language=fr&MainTheme=3&FldrName=3

³³ <http://www.chd.lu/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/RoleDesAffaires?action=doDocpaDetails&backto=/wps/portal/public/Accueil/TravailALaChambre/Recherche/AucunResultat&id=6996>

- Tout comme le projet de loi n° 5155, le nouveau projet de loi n° 6996 propose tout d'abord d'abolir le divorce pour faute. Le projet de loi ne prévoit dorénavant plus que deux types de divorce, à savoir le divorce par consentement mutuel et le divorce pour rupture irrémédiable des relations conjugales. Ceci doit permettre une dissolution du mariage sur des bases plus objectives, indépendamment d'une quelconque faute.
- Bien que la notion de faute soit abandonnée comme cause de divorce, certains comportements sont néanmoins considérés comme tellement graves que le projet de loi considère qu'il ne peut pas en être fait complètement abstraction dans le cadre d'une procédure de divorce. Les comportements visés sont certaines infractions pénales limitativement énumérées, commises à rencontre du conjoint ou d'un enfant vivant au même foyer, respectivement la tentative de commettre une telle infraction : attentat à la pudeur, viol, coups et blessures volontaires, homicide et lésions corporelles volontaires, meurtre, assassinat, infanticide et empoisonnement. En vertu du projet de loi, la commission d'une de ces infractions par l'un des conjoints ne donne pas lieu à un cas d'ouverture du divorce distinct, mais elle est prise en compte au niveau des conséquences du divorce. Le conjoint auteur d'une de ces infractions peut être condamné, dans le cadre du divorce, à verser des dommages-intérêts à l'autre conjoint en réparation du préjudice matériel ou moral que la dissolution du mariage lui fait subir. En outre, il ne peut pas se voir attribuer de pension alimentaire et perd les avantages matrimoniaux éventuellement accordés antérieurement par le conjoint victime. Par rapport à la Recommandation générale sur l'article 16 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (conséquences économiques du mariage, et des liens familiaux et de leur dissolution), (ci-après la « Recommandation générale »), paragraphes 40 et 41, il convient de préciser que cette disposition ne constitue pas une mesure permettant aux hommes de se soustraire à toute obligation financière envers leur épouse. L'objectif de cette disposition est, au contraire, de protéger les conjoints victimes de certaines formes de violence domestique et d'éviter que le conjoint auteur des violences puisse se voir attribuer une pension alimentaire ou des avantages matrimoniaux à charge du conjoint victime. Il convient encore de préciser qu'afin de sortir ses effets, cette disposition présuppose une condamnation pénale ayant acquis force de chose jugée du conjoint auteur pour l'une des infractions pénales énumérées. Cette disposition s'applique indistinctement aux hommes et aux femmes.
- Par rapport au paragraphe 42 de la Recommandation générale, il convient de préciser qu'en vertu de la législation luxembourgeoise, les personnes dont les ressources sont insuffisantes ont droit à une aide juridique gratuite (« assistance judiciaire ») pour la défense de leurs intérêts.
- Ensuite, le projet de loi propose des mesures visant à promouvoir un traitement équitable des conséquences économiques du divorce. La répartition des tâches et le mode de vie des conjoints durant le mariage peuvent avoir des conséquences économiques à long terme dont, en vertu du projet de loi, il convient de tenir compte dans le cadre de la fixation des pensions alimentaires. Pour cette raison, les dispositions du projet de loi relatives à la pension alimentaire énumèrent certains éléments à prendre en compte lors de la fixation de la pension alimentaire, à savoir l'âge et l'état de santé des conjoints, la durée du mariage, le temps déjà consacré ou qu'il faudra consacrer à l'éducation des enfants, la qualification et la situation professionnelles des conjoints au regard du marché du travail, leur disponibilité pour de nouveaux emplois, leurs droits existants et leur patrimoine, tant en capital qu'en revenu, après la liquidation du régime matrimonial.
- En outre, en matière de droits de pension, le projet de loi introduit la possibilité pour un conjoint ayant cessé ou réduit son activité professionnelle pour des raisons familiales pendant une certaine durée au cours du mariage de s'assurer rétroactivement. A cette fin, le conjoint ayant cessé ou réduit son activité dispose d'une créance vis-à-vis de l'autre conjoint destinée à contribuer au financement de son assurance rétroactive.
- Enfin, concernant l'autorité parentale exercée par les parents sur leurs enfants mineurs, un arrêt de la Cour constitutionnelle a déclaré inconstitutionnel l'article 380 al V du

Code civil, en ce qu'il accorde l'autorité parentale sur un enfant naturel à la mère exclusivement.

- Le présent projet de loi propose d'introduire le principe de l'exercice en commun de l'autorité parentale. Cette réforme fondamentale s'applique à tous les parents, mariés ou non, vivant en partenariat, ou séparés ou divorcés et ainsi à tous les enfants, qu'ils soient nés dans le mariage ou hors mariage. Dorénavant, les droits et devoirs des parents sont mis sur un pied d'égalité.

Partage des biens en cas de divorce

230. Concernant le partage des biens en cas de divorce, en vertu des règles actuellement applicables, l'actif qui compose la communauté est partagé à parts égales entre les conjoints. La question de savoir quels biens entrent en communauté est réglée par le régime matrimonial applicable. En l'absence de contrat de mariage, c'est le régime de la communauté légale, fondé sur le principe de la communauté réduite aux acquêts, qui s'applique. Le projet de loi n° 6996 ne modifie pas ces principes.

231. Par rapport à la Recommandation générale, paragraphe 44, il est précisé que la législation luxembourgeoise ne fait aucune différence entre les femmes et les hommes en termes de capacité juridique. Le choix d'un régime matrimonial autre que celui de la communauté légale ne peut se faire que d'un commun accord des deux conjoints.
