

GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

PROJET DE LA PROMOTION SOCIALE

DU GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

PROGRAMME D'ACTION DE PERIN

MISE EN ŒUVRE

DATARAKKESOURCE CENTRAK

DU GOUVERNEMENT

DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Édité par e, disponible au:

Ministère de la Promotion Féminine
L - 2921 Luxembourg
Tel: 478 58 14
Fax: 24 18 86

ISBN 2-919876-22-8

	page
	3
	14
domaines critiques du Programme	9
	19
	22
les femmes et la santé	27
La violence à l'égard des femmes	28
les femmes et les conflits armés	30
	34
VII. Les femmes, le pouvoir et les responsabilités de décision	34
VIII. Les mécanismes institutionnels de promotion de la femme	37
IX. Les droits fondamentaux des femmes	39
X. Les femmes et les médias	41
XI. Les femmes et l'environnement	42
XII. Les petites filles	44
Documentation	46

VEUR DE
DE

en janvier 1995. "Le
éiner une politique".

suivants :
tions persistantes à

entre les deux sexes et développer
grandissement la masculinité comme

minine s'adressent aux femmes et aux hommes. Celle-ci
et de "développer des stratégies pour répondre aux besoins et aux aspirations des personnes". Celle-ci
aux deux sexes, d'assurer leurs responsabilités dans la
de l'avenir dans la vie publique.

Ministère de la Promotion Féminine
gouvernemental du 22 juillet 1994

2000, plan "de mise en œuvre de la Déclaration et du
action adoptés par la 4e Conférence Mondiale sur les Femmes
l'ONU à Pékin, septembre 1995.

PARTIE VUE D'ENSEMBLE DE L'ACTE L'ÉGALITÉ ENTRE LES LA PROMOTION DE

Par la création d'un ministère de la promotion féminine, le gouvernement luxembourgeois a marqué sa volonté d'autonomie de promotion de la femme.

Le Ministère de la Promotion Féminine s'est fixé l'objectif d'éliminer toutes les formes d'inégalités et de discrimination à l'encontre des femmes.

Il vise à établir un partenariat entre les hommes et les femmes pour atteindre l'égalité de chaque sexe dans tous les domaines de la vie quotidienne. Il considère que l'égalité entre les deux sexes est une composante indispensable de l'égalité sociale.

Les actions du Ministère de la Promotion Féminine visent à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, tout en tenant compte des besoins et des aspirations des personnes. Elles visent à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de la vie quotidienne.

Le Ministère de la Promotion Féminine a été créé pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il est dans l'ordre du jour pour ce deuxième sommet à huis clos le 20 mars 1997, un plan d'action nippone de mise en œuvre de la déclaration et du programme adopté lors de la conférence mondiale sur les femmes organisée par l'ONU à Pékin. Plan d'Action 2000. Ce plan, élaboré par le Ministère de la Promotion Féminine, prévoit moyens et mesures à développer pour, jusqu'en 2010, temps-limite, les membres du Gouvernement, chargés dans leur ressort, assurer la mise en œuvre du plan d'action, le cas échéant en collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine.

Le Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes, en tant que mécanisme institutionnel, est l'organe d'accompagnement et de suivi, aussi bien que l'initiateur d'actions concrètes. Il a été créé en application du règlement grand-ducal du 31 mars 1996 portant création d'un comité interministériel l'égalité entre femmes et hommes.

En vertu de l'article 4 (1) du règlement grand-ducal du 31 mars 1996 sur l'égalité entre femmes et hommes et après consultation du Ministre ayant dans ses attributions la

Le deuxième paragraphe de l'article 4 prévoit : « Dans le cadre de sa mission, le comité doit évaluer si un impact sur l'égalité entre femmes et hommes, il en femmes et les hommes et la neutralité de la communauté, »

Conformément à l'article 5 du règlement grand-ducal, fonction de correspondants en matière d'égalité sont nommés et le comité. A cette fin ils recevront les informations nécessaires à l'accompagnement de leur mission et des suggestions qu'ils jugent utiles à la réalisation de l'éga-

ce « étude toute question
avis ses propositions ou

de loi, susceptibles d'avoir
percées respectives sur les

du conseil remplissent la
du département dont ils sont chargés
documents et informations
suivre les informations et
nées et bientôt. »

- suivants :
- sensibiliser à la question de l'égalité à tous les niveaux de la prise de décision politique;
 - intégrer le principe de l'égalité entre femmes et hommes dans toutes les politiques et programmes (« mainstreaming » du principe de l'égalité comme approche interdisciplinaire);
 - propager la politique de l'égalité. ■

La mise en œuvre d'une politique d'égalité requiert des changements structurels. Une première étape pour la réalisation de mesures concrètes est l'établissement de rapports analytiques ventilés par sexe indiquant les différences existantes et persistantes entre les femmes et les hommes. La deuxième étape, le changement de mentalité, est un processus de longue durée. La stratégie de changement de culture, telle appliquée par le Gouvernement luxembourgeois et activée par le Ministère de la Promotion Féminine, reposé sur la sensibilisation et l'implication dans les activités du plus grand nombre de personnes à tous les niveaux de la société. ■

a) Les rapports analytiques

* Le Ministère de la Promotion Féminine a publié deux études statistiques sur la situation des femmes sur le marché de l'emploi contenant un aperçu général de l'évolution de l'emploi salarié de 1986 à 1998, une analyse des effectifs féminins par secteur d'activité, privé et public, des mesures de formation initiale et continue, des demandes d'emploi et des mesures anti-chômage, des salaires et traitements. Les études portent également sur les mesures de conciliation de la vie privée et professionnelle des femmes actives ainsi que sur l'activité féminine en fonction de la situation matrimoniale ou familiale, les familles monoparentales, les modes de garde d'enfants et la question de l'organisation du temps de travail.

épôt 1997 et 1999)

(Etudes statistiques: Les Femmes et le

ére de la Fonction Publique
98 une enquête auprès du
ois à l'organisation actuelle
essionnelle, qu'aux options
es réponses quantitatives et
Gouvernement et seront pris
nt les droits et devoirs des
engement du temps de travail

* Le Ministère de la Promotion Féminine et de la Réforme Administrative ont personnel de la Fonction publique se rapporter au temps de travail, à sa carrière et à la pour de nouvelles formes d'organisation qualitatives alimenteront le processus d'en considération lors de la modification fonctionnaires de l'Etat. (Analyse quantifiée dans la Fonction Publique 1998)

ve les formations aux foyers. La dépendance

- tous ces sondages. Une étude statistique publiée en 1999 renseigne sur le statut des femmes au foyer, leur dépen-

ce au foyer, leurs besoins sociaux, les besoins culturels, sociaux et physiques. L'étude avait pour objectif de détecter la motivation des femmes pour le choix d'un travail au foyer et de savoir si ce choix reste toujours l'option des jeunes femmes au foyer. L'étude montre que l'abandon du travail remuneré ne constitue pas une période transitoire pour les femmes en dessous de 45 ans, qui, après une plus ou moins longue consécration à la famille et à l'éducation des enfants, font leur propre choix, soit l'intention de reintégrer le marché de l'emploi. (Les Femmes au foyer, étude représentative 1999).

* Les données statistiques de l'Administration de l'Emploi portant sur l'évolution des emplois et des emplois par sexe (Bureau

rgois de l'emploi, ADEM).

* Le M
prévoit, à
niveau de
de l'OCI
scolaires
d'études :

duction Nationale et de la Formation Professionnelle.

Le sexe des statistiques de base au niveau des élèves et au niveau du système éducatif en vue d'appliquer les indicateurs du système d'enseignement. Les statistiques sur les résultats sont publiées dans les domaines suivants: examen de fin d'études, statistiques globales de l'enseignement secondaire général.

* Les services du "statist" (Service central de la statistique et des études économiques) disposent de données statistiques vérifiées par sexe.

b) Le changement de culture

* Une étude menée en 1997/98 par le Charlotte Bühler Institut für Kind und Jugendforschung (Institut de recherches pratiques sur la petite enfance) de Vienne dans le cadre du projet "Partagons l'égalité - Gleichheit teilen : Gleichheit teilen", initié en 1996 par le Ministère de la Promotion Femina dans des classes de l'enseignement préscolaire, a confirmé que le comportement de jeu des garçons et des filles est influencé à l'âge de 4 ans par une éducation transmettant les rôles traditionnels impartis par la société aux femmes et aux hommes et que malgré la sensibilisation des enseignantes à la perspective de genre, ce comportement s'est consolidé au cours des 2 années de fréquentation des classes de préscolaire. Le projet, mené dans le cadre du 4^e programme d'action pour l'égalité à moyen terme pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes agit au niveau de l'éducation, en sensibilisant les enfants, les personnes, enseignant et les autorités communautaires locales, et au niveau de la formation en impliquant les acteurs et actrices du domaine de la formation et cooptant les responsables des syndicats, des chambres professionnelles et entreprises. Il s'est créé dans ce contexte un réseau important de partenaires et partenaires d'influence (Ministère de l'Éducation et de la Formation Professionnelle, Ministère du Travail et de l'Emploi, Ministère de l'Économie, Ministère des Classes Moyennes, chambres professionnelles, syndicats, les instituts de formation, des ONG's et de nombreuses personnes intéressées au changement de culture entre les sexes). Le projet a développé une approche méthodologique respectant le genre aussi bien pour le travail éducatif des enfants que pour la formation des adultes. La pédagogie du genre

La fiche d'évaluation d'impact des initiatives législatives et réglementaires élaborée par le Ministère des Classes Moyennes et du Tourisme et le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative contient une question spécifique sur les effets sur les autres domaines et compétences entre autres.

Le sujet de cette question est l'égalité des chances. Une évaluation de 32 questions a été programmée pour le premier semestre 1999.

* Les lois suivantes considèrent l'aspect du travail en cours de changement ou en vigueur le 1er juillet 1999.



Les lois suivantes considèrent l'aspect du travail en cours de changement ou en vigueur le 1er juillet 1999.

- les actions de formation spéciales.

- (1) Les initiatives destinées à des changements de mœurs ou d'attitudes sont des actions de promotion.
 - (a) Actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision.
 - (b) Actions tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle.
- (2) Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise tel que prévu au point 3 ci-après.
- (3) Par entreprise, on entend tout organisme légalement établi et exerçant la plus grande partie de son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Le PAN en faveur de l'emploi 1998

- appuie la création de structures locales pour personnes dépendantes
- prévoit la multiplication, la diversification et la régionalisation de cours de formation professionnelle continue et répond ainsi à la demande des femmes au foyer de voir cette offre multipliée.



Une politique en faveur de l'égalité des sexes et être crédible, la preuve de l'existence d'

et être crédible', la preuve de l'existence d'
ur être prise au sérieux.
t. Les études « Femmes »
tacutives. Les études « Femmes »
salem, pré-requis de vie différenciée entre
que plus aux visions d'une partie de la population des hommes et
filles. Pour y répondre le Ministère de
es de sensibilisation et d'information;
ures, organisation de séminaires, de
es, de campagnes médiatiques, etc.

population, notamment des
la Promotion Féminine, la
dégage la seule responsabilité
d'Action 2000, plan de mis

organisé par les Nations Unies du 6 au 12 mars 1995 à Copenhague. Il se compose de représentants d'organismes publics et privés.

L'observatoire a pour mission:

- d'analyser la déclaration et le programme d'action du Sommet mondial pour le

développement social en
compte tenu de ses acquis majeurs, peut entreprendre en vue de
an régional, national, transfrontalier

tes à arrêter par le Gouvernement

ments ministériels et les organismes
programme arrête, à une évaluation

circonstancie

embre:

ion au développement
ministérielle à l'informatique

tant « Grande-Région »

ministériel pour promouvoir et les droits

relative à la recherche jeunesse

m-Traînée-Net, projet réalisé par le Ministère de
de la Formation Professionnelle dans le cadre du

l'ardo de Vinci qui poursuit entre autres les objectifs

de formation et d'égalité des chances

ateliers et sujet de la formation et de l'égalité

gérie dans la formation des enseignant-e-s,

jet est réalisé par le biais d'Internet en vue

des femmes aux nouvelles technologies

la Promotion Féminine ont développé un

rage des

rapportant à la diffusion de spots télévisés, po

responsabilités familiales ont été multipliées, la publication d'un

remise en question de certains termes, titres et fonctions à déclencher

discussion sur l'emploi de ces termes au féminin et la sensibilisation à

population au travail des femmes. La plus grande sensibilité de

presse écrite et parle pour l'emploi des dénominations féminines est

recours constant de la Ministre de la promotion féminine à la

denomination

aussi bien dans

le langage officiel que dans le langage quotidien de la presse et de

les médias.

Le Ministère de la Promotion F

au Comité interministériel p

la promotion de la

l'Education

programme

suivants:

la promotion de l'égalité

manifestations et tex

l'organisation de co

des chances

la promotion de la

des formateurs/trice

la diffusion des inform

de promouvoir l'accès

d'information.

Les actions multiples

rapportant à la diffusion de spots télévisés, po

responsabilités familiales ont été multipliées, la publication d'un

remise en question de certains termes, titres et fonctions à déclencher

discussion sur l'emploi de ces termes au féminin et la sensibilisation à

population au travail des femmes. La plus grande sensibilité de

presse écrite et parle pour l'emploi des dénominations féminines est

recours constant de la Ministre de la promotion féminine à la

denomination

aussi bien dans

le langage officiel que dans le langage quotidien de la presse et de

les médias.

Le Ministère de la Promotion F

au Comité interministériel p

la promotion de la

l'Education

programme

suivants:

la promotion de l'égalité

manifestations et tex

l'organisation de co

des chances

la promotion de la

des formateurs/trice

la diffusion des inform

de promouvoir l'accès

d'information.

Les actions multiples

L'intervention du Ministère de la Promotion Féminine auprès des associations sportives sur une attribution de prix de même valeur aux femmes qu'aux hommes a changé les pratiques discriminatoires de certaines associations.

La prise de conscience d'inégalités de fait s'est développée dans les administrations gouvernementales grâce entre autre aussi des interventions des délégué-e-s des différents ministères au sein du Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes. Ainsi le Ministère de la Promotion Féminine est sollicité pour la rédaction de textes et de rapports afin d'y intégrer le volet de l'égalité des femmes et des hommes, et il est consulté pour donner son avis sur des projets de texte.

Une des conséquences multiples du projet "Partageons l'égalité - Gläichheet delen - Gleichheit teilen" est la réflexion des instituts de formation sur l'application d'une méthodologie respectant le genre dans le développement de leur structure et dans l'offre de leurs cours. Ainsi l'Institut de Formation Administrative (IFA) intègre le volet égalité des femmes et des hommes comme objectif de formation.

Le Centre National de Formation et de Recherche (CNFR) et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (CLSC) ont également intégré le volet égalité des femmes et des hommes comme objectif de formation. Le CNFR a mis en place un module de formation destiné aux responsables des entreprises à l'égalité dans les entreprises. Les chambres de commerce ont également des cours de formation à l'égalité dans leur formation.

Enfin, l'Institut Supérieur de Formation et de Recherche (ISFR) a également mis en œuvre d'une action positive dans sa propre structure. L'Institut Supérieur de Formation et de Recherche (ISFR) a mis en place une formation pour les enseignantes participant au projet "Partageons l'égalité - Gläichheit teilen" dans l'offre de ses cours de formation continue semestrielle pour formateurs et conseillers en orientation sexuelle des deux sexes et son impact sur le travail pédagogique avec

Projets européens dans le cadre du 4 ^e programme d'action communautaire		1.061.000.-	2.200.000.-	2.881.000.-
à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes				
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes				16.000.-
Campagne contre la violence à l'égard des femmes				
Conférence européenne sur le harcèlement sexuel au travail				
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement de centres d'accueil conviviaux pour femmes	106.021.000.-	97.343.000.-	104.512.000.-	109.000.-
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des services conventionnés pour femmes	23.073.000.-	22.178.000.-	125.264.000.-	30.100.-
Subsides à des associations œuvrant en faveur de la promotion de la condition féminine	170.000.-	170.000.-	170.000.-	170.000.-
Participation de l'Etat dans l'intérêt du financement de résultats en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes: Emploi et valorisation des ressources humaines		1.100.000.-	12.200.000.-	8.000.-
Subsides à l'agence pour l'emploi et l'exploitation et en faveur de l'acquisition d'un travail spécial		1.500.000.-	500.000.-	
				avant pris des mesures pour assurer dans l'intérêt de l'emploi des conditions d'exploitation et d'exploitation spéciales

Le Luxembourg profite de subventions européennes pour projets en faveur des femmes dans le cadre des programmes:

* Programme Leonardo da Vinci: Projet Fem-Training-Net

Promoteur: Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle
Service de la formation professionnelle

Diffusion d'informations et promotion de formations

* Fonds social européen

Objectif 3: Axe 4 promotion de l'égalité des chances

Promoteur: Naxi Ateliers

Programme d'aide à l'insertion professionnelle

Montant prévu 100%	Part communautaire 45%	Part nationale 55%
19.058.620.-	8.576.379.-	10.482.241.-

* Fonds social européen

Objectif 2:

Promoteur: Zarabina asbl

Activités visant l'insertion socioprofessionnelle des femmes, cours en informatique

Montant prévu 100%	Part comm. 37,5%	Part nationale 37,55%	Part privé 25%
6.700.000	2.521.500	2.512.500	1.675.000

Montant prévu 100%	Part comm. 37,5%	Part nationale 37,55%	Part privé 25%
6.700.000	2.521.500	2.512.500	1.675.000

* Fonds social européen

Objectif 5b: Projet LEADER

Promoteur: Athées asbl

Montant prévu 100%	Part communautaire 45%	Part nationale 55%
1.200.000,-	540.000,-	660.000,-

Montant prévu 100%	Part communautaire 45%	Part nationale 55%
1.200.000,-	540.000,-	660.000,-

* Initiative communautaire Emploi

Promoteur: Initiative Fem-Schaffee asbl

Orientation professionnelle

Montant prévu 100%	Part communautaire 50%	Part nationale 50%
1.721.951,-	860.975,-	860.976,-

* 4^e Programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Promoteur: Ministère de la Promotion Féminine

Montant prévu 100%	Part communautaire 30%	Part nationale 70%
4.768.580,-	1.425.047,-	3.343.533,-

Tous les montants sont exprimés en francs luxembourgeois.

Des comités de suivi tant nationaux que communautaires surveillent l'application des dotations budgétaires provenant de la Commission européenne.

Le Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes est chargé de l'élaboration du Plan d'action national 2000, du Programme d'action de Pékin. A cet effet, l'accompagnement et du suivi du plan de mise en œuvre de la Directive sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

des organismes œuvrant dans l'intérêt des femmes, notamment le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises et LIDIA (Liaison, Discussion, Action), organismes de tutelle d'associations promouvant le travail des femmes, collabore à leurs activités et subventionne dans la mesure de ses possibilités financières leurs actions (articles du budget: Participation à des actions en faveur de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes et Subsides à des associations

Diverses structures ont été mises en place pour appuyer l'action de réalisation du Plan d'action 2000.

* L'institution d'une commission pour l'égalité des chances entre hommes et de la promotion féminine, le 19 novembre 1997, par les Députés, analysant les projets et propositions de loi sur les droits des femmes, les amendant si nécessaire et organisant chaque année du 8 mars un débat d'orientation à la Chambre des Députés sur les droits des femmes. Les débats portent sur:

en 1996: L'avancement de la condition féminine

en 1997: Les femmes et l'emploi

en 1998: Les femmes et le travail (voir page 2)

* Rapport du Comité CEDAW de Luxembourg

en 1999: La participation des femmes dans la prise de décision

et dans les institutions (voir page 2).

A celle de l'Institut national pour l'égalité entre hommes et femmes et l'emploi (voir page 2).

* L'institution du Comité interministériel pour l'égalité entre hommes et femmes et l'emploi, créé par règlement grand-ducal du 31 mars 1998.

* La désignation par le Gouvernement de deux femmes assurant sous l'autorité du directeur général de l'Institut national pour l'égalité entre hommes et femmes et l'emploi, le 1er février 1999, de deux missions favorisant l'emploi des femmes.

* La désignation par le Gouvernement de deux personnes chargées de l'élaboration et de la mise en œuvre du Plan d'action national 1998 et

de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle le 6 octobre 1997 d'une personne chargée de l'élaboration et de la mise en œuvre des activités du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle en matière de promotion féminine et d'égalité des chances.

* La désignation par le Gouvernement de deux personnes chargées de l'élaboration et de la mise en œuvre du Plan d'action national 1998 et de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle le 6 octobre 1997 d'une personne chargée de l'élaboration et de la mise en œuvre des activités du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle en matière de promotion féminine et d'égalité des chances.

Il faut souligner à cet endroit que les 2 syndicats représentatifs de l'ensemble des salariés luxembourgeois, le Syndicat Indépendant du Luxembourg (SIL) et le Luxembourg des syndicats chrétiens (LSCGB) ont également une section féminine qui œuvre dans le cadre d'action possifac et disposent d'une section féminine.

Il faut souligner à cet endroit que les 2 syndicats représentatifs de l'ensemble des salariés luxembourgeois, le Syndicat Indépendant du Luxembourg (SIL) et le Luxembourg des syndicats chrétiens (LSCGB) ont également une section féminine qui œuvre dans le cadre d'action possifac et disposent d'une section féminine.

Il faut souligner à cet endroit que les 2 syndicats représentatifs de l'ensemble des salariés luxembourgeois, le Syndicat Indépendant du Luxembourg (SIL) et le Luxembourg des syndicats chrétiens (LSCGB) ont également une section féminine qui œuvre dans le cadre d'action possifac et disposent d'une section féminine.

Il faut souligner à cet endroit que les 2 syndicats représentatifs de l'ensemble des salariés luxembourgeois, le Syndicat Indépendant du Luxembourg (SIL) et le Luxembourg des syndicats chrétiens (LSCGB) ont également une section féminine qui œuvre dans le cadre d'action possifac et disposent d'une section féminine.

Il faut souligner à cet endroit que les 2 syndicats représentatifs de l'ensemble des salariés luxembourgeois, le Syndicat Indépendant du Luxembourg (SIL) et le Luxembourg des syndicats chrétiens (LSCGB) ont également une section féminine qui œuvre dans le cadre d'action possifac et disposent d'une section féminine.

Il faut souligner à cet endroit que les 2 syndicats représentatifs de l'ensemble des salariés luxembourgeois, le Syndicat Indépendant du Luxembourg (SIL) et le Luxembourg des syndicats chrétiens (LSCGB) ont également une section féminine qui œuvre dans le cadre d'action possifac et disposent d'une section féminine.

Il faut souligner à cet endroit que les 2 syndicats représentatifs de l'ensemble des salariés luxembourgeois, le Syndicat Indépendant du Luxembourg (SIL) et le Luxembourg des syndicats chrétiens (LSCGB) ont également une section féminine qui œuvre dans le cadre d'action possifac et disposent d'une section féminine.

TES DU

Divers

Le 20-21 octobre 2000, le 1^{er} Forum
français sur les technologies de l'information
et des communications a été organisé à Paris.
Ce forum a été co-organisé par l'AFTEC et
l'Institut national de la statistique et de l'économie
sociale.

Il a été dédié à l'exploration des enjeux
et des défis liés à l'application des technologies
de l'information et de la communication dans
la vie quotidienne et professionnelle. Des
experts de diverses disciplines ont participé
à ce forum, dont des chercheurs, des enseignants,
des étudiants, des praticiens et des responsables
d'entreprises. Le forum a également été l'occasion
d'échanger sur les meilleures pratiques et les
tendances futures dans ce domaine.

des personnes du dispositif. Cela devient alors une question de définition : qui sont les personnes du dispositif ?

Il existe deux types de personnes dans le dispositif : celles qui sont dans l'administration et celles qui sont dans la police. Les deux sont dans le même dispositif, mais elles ont des rôles très différents. Les personnes dans l'administration sont principalement chargées de la gestion administrative et de la coordination entre les différentes unités. Elles sont également responsables de la formation et de la formation continue des agents. Les personnes dans la police sont principalement chargées de la sécurité et de la protection des personnes et des biens. Elles sont également responsables de la recherche et de l'enquête.

Le rôle des personnes dans le dispositif est donc très différent pour les deux types de personnes. Les personnes dans l'administration sont chargées de la gestion administrative et de la coordination entre les différentes unités. Elles sont également responsables de la formation et de la formation continue des agents. Les personnes dans la police sont principalement chargées de la sécurité et de la protection des personnes et des biens. Elles sont également responsables de la recherche et de l'enquête.

Le rôle des personnes dans le dispositif est donc très différent pour les deux types de personnes. Les personnes dans l'administration sont chargées de la gestion administrative et de la coordination entre les différentes unités. Elles sont également responsables de la formation et de la formation continue des agents. Les personnes dans la police sont principalement chargées de la sécurité et de la protection des personnes et des biens. Elles sont également responsables de la recherche et de l'enquête.

Le rôle des personnes dans le dispositif est donc très différent pour les deux types de personnes. Les personnes dans l'administration sont chargées de la gestion administrative et de la coordination entre les différentes unités. Elles sont également responsables de la formation et de la formation continue des agents. Les personnes dans la police sont principalement chargées de la sécurité et de la protection des personnes et des biens. Elles sont également responsables de la recherche et de l'enquête.

Règlement grand-ducal du 14
septembre 1997, accordant un
financement de 300% à tout
jet et "programme" de
préparation à l'exécution par une
IG dans le domaine de la
motion de la condition
financière

allemande. Ces deux dernières
seulement. Cela signifie que les
femmes sont égales aux hommes
dans ce qui concerne les
droits et les responsabilités.

statistique sur la formation et la
de l'apprentissage des femmes aux
des femmes aux
analyse des chiffres et
des femmes et
science. Statistique et
chiffres et
démographie
l'enseignement
général

les du CEPs.
Bachelier. Bachelier de la
Jillière. Economie
Commerce, Gestion de
l'Ecole de Commerce
et de Gestion), 1997
éléments d'analyse
économique des choix
éducatifs au Luxembourg.
1998

Objectif 3: Intégrer le respect de l'environnement et des personnes dans la formation initiale et continue des enseignants formateurs

Format:

Supplément

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Particularités:
1) Régularité
2) Durée (4 mois)
3) Formation en alternance
4) Accès à l'enseignement supérieur
5) Périodes de stage et de formation

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

-
-
-
-
-

Brochure: E. Liewe Lang Itieren,
Une profession pour la vie, 1996,
Ministère de la Promotion
Féminine, Ministère de
l'Education Nationale et de la
Formation Professionnelle

L'EPN offre un cursus de formation professionnelle avec une forte orientation vers les métiers. Elle s'adresse aux personnes qui souhaitent faire leur entrée dans le monde de l'emploi et de l'industrie et de la recherche et qui sont intéressées et motivées pour la promotion et la réussite. Pour : chômeurs, personnes à la recherche d'un emploi ou personnes motivées. Les formations ont lieu dans des établissements publics et privés, dans des entreprises et associations, dans des centres de formation et de formation continue, dans des organismes de formation et de recherche et dans des institutions de formation et de recherche. Les formations sont proposées par des organismes de formation et de recherche, par des entreprises, par des associations et par des institutions de formation et de recherche.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

La formation professionnelle est une formation continue et régulière qui vise à donner aux personnes les compétences nécessaires pour exercer une profession.

permanent de la participation des femmes réalisée par les Services de formation et professionnelle (familles) S.

Projets pilotes entamés en 1998:

- Projet "Informatique et coopération" en partenariat avec les asbl "Femmes Défense" et "Avenir" et le Service de la condition féminine de la communauté de Bruxelles (1999).
- Projet "Bürokooperation" en coopération avec l'asbl "Zarabina" (1998/99, répété).
- Dans le cadre du programme Leonardo da Vinci, le Service de la formation professionnelle est partenaire dans un projet de recherche ayant comme objectif la définition de nouvelles possibilités d'emploi et de formation pour les femmes en milieu rural.
- Projet "Partager les réalisations" dans le cadre du 4th programme d'éducation et de formation à l'avenir (1997-2001) pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
- Édication à l'égalité (1998-2001) à l'asbl "Savoir" et au forum des enseignantes paroissiales (au 1996 - 1999).
- Conférences "Prise de conscience et développement d'une personnalité" (1998-2001).

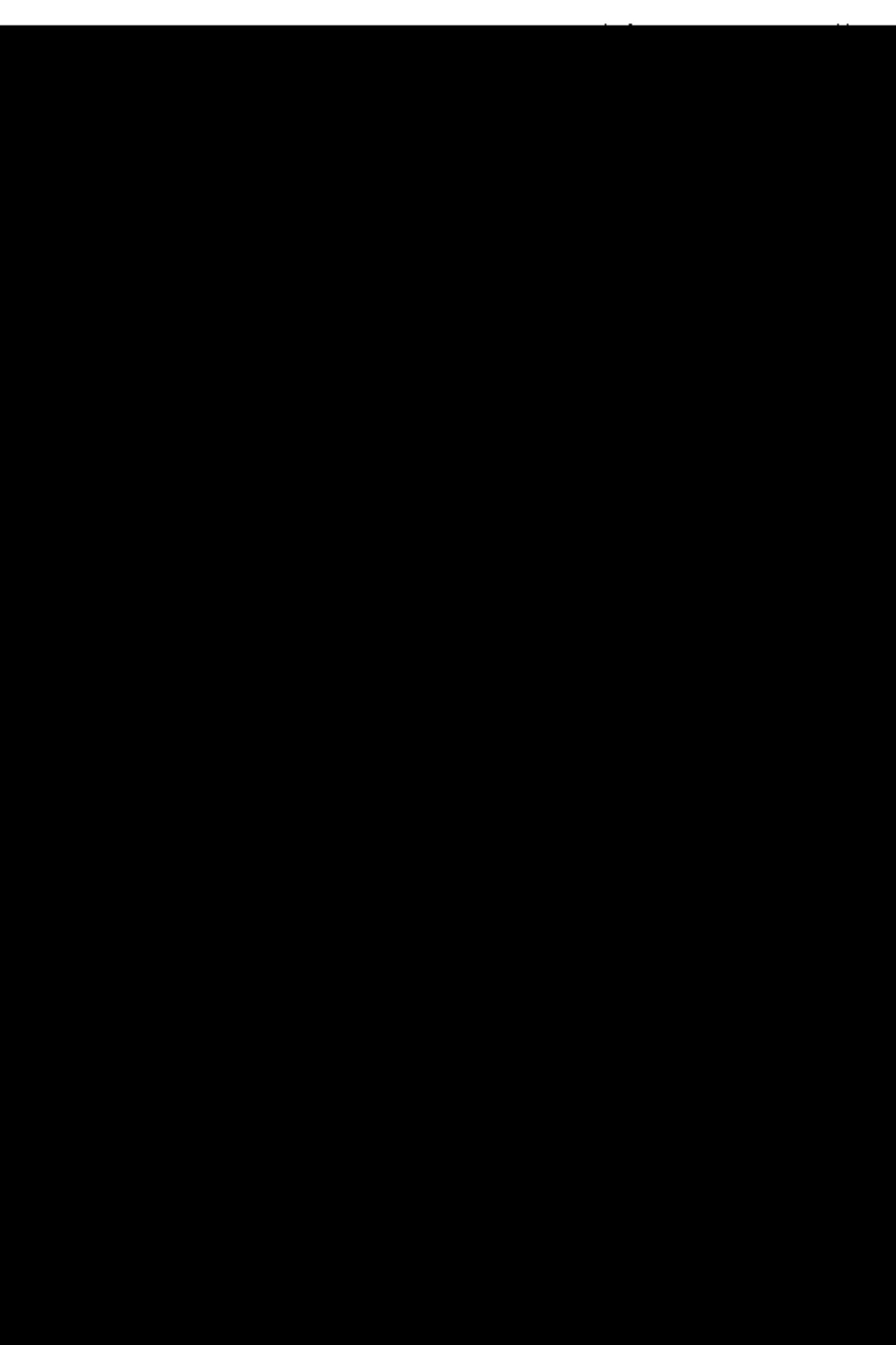
Objectif 4: Appliquer le respect des normes de sécurité des chantiers, dominé par des techniques de travail pour participer à des subventions, à l'obtention d'un contrat communautaire et à des marchés publics.

Objectif 5: Mettre en place des structures administratives pour la coordination, surveillance et contrôle du risque et de l'assurance dans le dégagement des chantiers

La sécurité au travail est un sujet avec qui les Etats et les autorités de l'Union ont été préoccupées depuis longtemps. Les Etats et les autorités de l'Union ont été préoccupées depuis longtemps. La sécurité au travail est un sujet avec qui les Etats et les autorités de l'Union ont été préoccupées depuis longtemps. La sécurité au travail est un sujet avec qui les Etats et les autorités de l'Union ont été préoccupées depuis longtemps.

La sécurité au travail est un sujet avec qui les Etats et les autorités de l'Union ont été préoccupées depuis longtemps. La sécurité au travail est un sujet avec qui les Etats et les autorités de l'Union ont été préoccupées depuis longtemps. La sécurité au travail est un sujet avec qui les Etats et les autorités de l'Union ont été préoccupées depuis longtemps. La sécurité au travail est un sujet avec qui les Etats et les autorités de l'Union ont été préoccupées depuis longtemps.

La sécurité au travail est un sujet avec qui les Etats et les autorités de l'Union ont été préoccupées depuis longtemps. La sécurité au travail est un sujet avec qui les Etats et les autorités de l'Union ont été préoccupées depuis longtemps. La sécurité au travail est un sujet avec qui les Etats et les autorités de l'Union ont été préoccupées depuis longtemps.



V. Les femmes et l'économie	Objectif : arrêter la discrimination contre les femmes au travail et dans les institutions	Objectif : promouvoir la protection des droits des femmes au travail et dans les institutions
VI. Le PAN (Plan d'Action National)	Objectif : faire évoluer la situation des femmes au travail et dans les institutions	Objectif : faire évoluer la situation des femmes au travail et dans les institutions

l'ouverture de nouveaux postes de travail

et l'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises et les institutions publiques et privées.

La transformation du marché du travail en Europe a également entraîné des changements dans les emplois et les conditions de travail. Les emplois traditionnels ont été remplacés par des emplois flexibles et temporaires, avec des horaires variables et des périodes de travail courtes. Les emplois traditionnels sont devenus moins nombreux et plus spécialisés, tandis que les emplois flexibles et temporaires sont devenus plus nombreux et plus diversifiés. La transformation du marché du travail en Europe a également entraîné des changements dans les conditions de travail, avec une augmentation de la précarité et de la prévalence des emplois temporaires et précaires. Les emplois traditionnels sont devenus moins nombreux et plus spécialisés, tandis que les emplois flexibles et temporaires sont devenus plus nombreux et plus diversifiés.

Ensuite, le rapport examine les conséquences de ces changements sur les emplois et les conditions de travail.

Le rapport identifie plusieurs tendances majeures : la croissance des emplois temporaires et précaires, la diminution des emplois traditionnels, la transformation des conditions de travail et la diversification des emplois.

Ensuite, le rapport examine les conséquences de ces changements sur les emplois et les conditions de travail.

Le rapport identifie plusieurs tendances majeures : la croissance des emplois temporaires et précaires, la diminution des emplois traditionnels, la transformation des conditions de travail et la diversification des emplois.

Ensuite, le rapport examine les conséquences de ces changements sur les emplois et les conditions de travail.

Le rapport identifie plusieurs tendances majeures : la croissance des emplois temporaires et précaires, la diminution des emplois traditionnels, la transformation des conditions de travail et la diversification des emplois.

Ensuite, le rapport examine les conséquences de ces changements sur les emplois et les conditions de travail.

Le rapport identifie plusieurs tendances majeures : la croissance des emplois temporaires et précaires, la diminution des emplois traditionnels, la transformation des conditions de travail et la diversification des emplois.

Ensuite, le rapport examine les conséquences de ces changements sur les emplois et les conditions de travail.

dans
sept:
997)

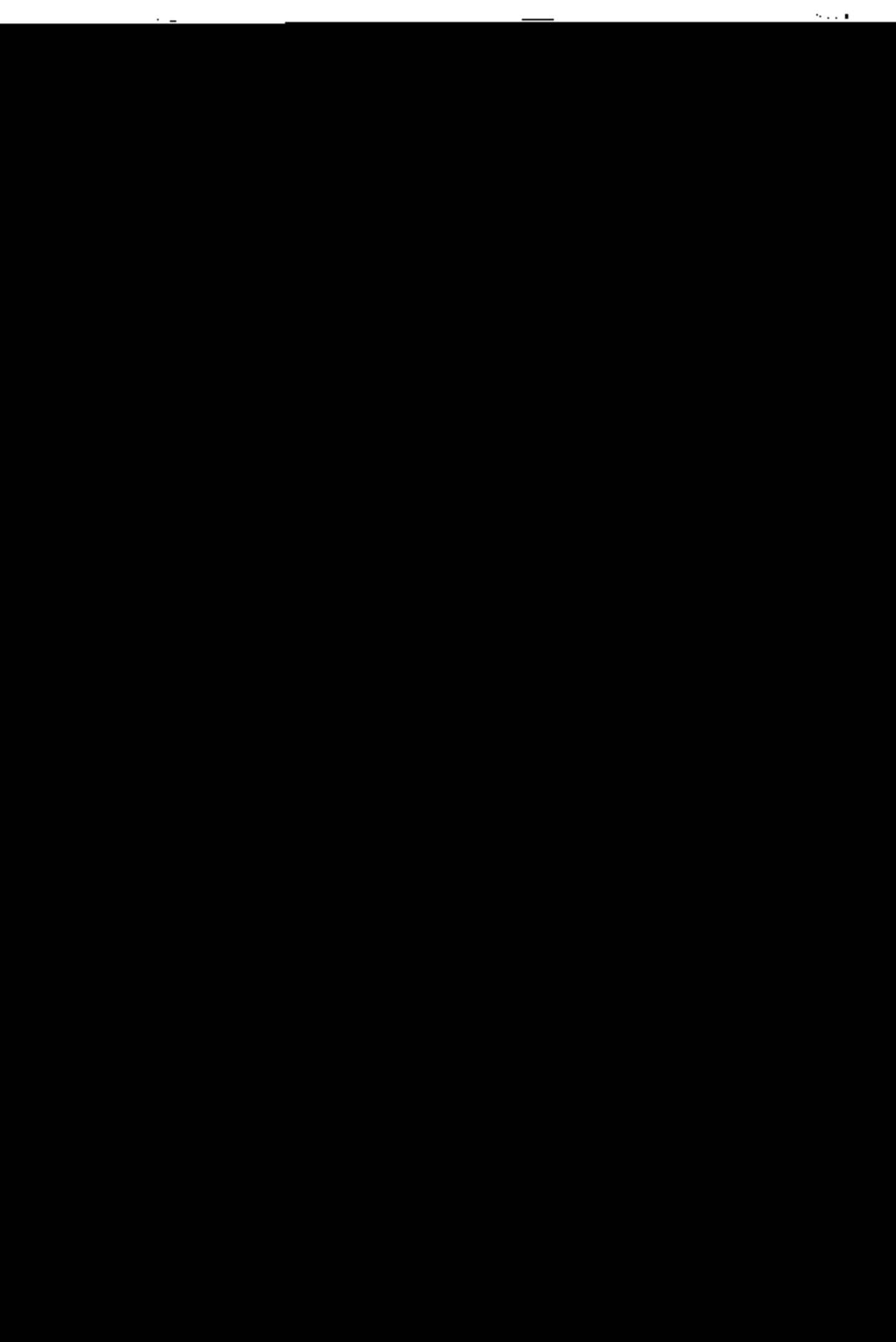
textifs:
Reiff

né de
le la
997 et
des
génos
zation
ail
la
é des
nes et
la
de la
Los

Festivités e
éboli M
épu
ur les
abina
des
ORK
and
am
ar
g wo
organisat
1998
Leif
des
eur
page

Brochures:
- du Ministère de la Promotion
Féminine: Harcèlement sexuel
sur les lieux du travail, 1997
- du OÖB-L: Leifarden über und
gegen sexuelle Belästigung am
Arbeitsplatz

salit 
du
tion
1998
Leif
des
eur
page



Objectif 1 : Développer les moyens	Objectif 2 : Transformer la situation aux parties
• Développer les partenariats et les réseaux de recherche et d'innovation	• Transformer la situation aux parties
• Développer les partenariats et les réseaux de recherche et d'innovation	• Transformer la situation aux parties
• Développer les partenariats et les réseaux de recherche et d'innovation	• Transformer la situation aux parties
• Développer les partenariats et les réseaux de recherche et d'innovation	• Transformer la situation aux parties

• Développer les partenariats et les réseaux de recherche et d'innovation	• Transformer la situation aux parties
• Développer les partenariats et les réseaux de recherche et d'innovation	• Transformer la situation aux parties
• Développer les partenariats et les réseaux de recherche et d'innovation	• Transformer la situation aux parties
• Développer les partenariats et les réseaux de recherche et d'innovation	• Transformer la situation aux parties
• Développer les partenariats et les réseaux de recherche et d'innovation	• Transformer la situation aux parties

politiques d'augmenter le nombre
de candidats sur leurs listes
électorales

■ ■ Projet : Partageons l'égalité :

Généraliser dans

Votet 2: Formation à l'égalité :
Public : élécteur, formateurs/fommatrices
l'égalité, partenaires sociaux
pour adultes, partenaires de métissage
+ animateurantes de métissage
de jeunes

supplémentaire. Ensuite, il est devenu Commissaire régulateur pour les émissions d'informations dans l'air au sein du Comité Catholique pour la Veillée publique et des Veillées de l'ordre catholique à Paris en 1990. Il a été délégué à l'Institut de l'information et de l'éducation de l'Assemblée nationale de Belgique pour l'année 1990-1991. Il a également été nommé un membre du conseil d'administration de l'Institut de l'information et de l'éducation dans le cadre de l'Institut de l'information et de l'égalité dans l'enseignement supérieur au sein de l'Université de Liège.

liste Féminin : pcr

- o Rapports annuels du Ministère de la Promotion Féminine, propos sur la mise en œuvre de la convention CEDAW 1997 et 1998

- o Institution d'Intégrité et d'Orientation
- o Résultat de l'audit ministériel par l'Agence de l'énergie

de la résidence régionale de l'Institut de l'information et de l'éducation dans l'enseignement supérieur au sein de l'Université de Liège.

Il a également été nommé membre du conseil d'administration de l'Institut de l'information et de l'éducation dans l'enseignement supérieur au sein de l'Université de Liège.

Il a également été nommé membre du conseil d'administration de l'Institut de l'information et de l'éducation dans l'enseignement supérieur au sein de l'Université de Liège.

lieu de travail, déposé à la Chambre des Députés, le 23 janvier 1997.	Sur le domaine de l'éducation et la formation	projet "Partageons l'égalité - Gélichheit delen"	Sur le domaine des médias. Groupe de travail: Femmes et médias	Sur le débat d'impact des législatives et scientifiques quant à leurs effets sur toute autre égalité dans les sciences, 1998
---	---	--	--	--

Objectif 2: Intégrer le principe de l'égalité dans l'éducation de toutes les sciences et législatives	Actions positives dans le secteur privé	(7 juillet 1998)
---	---	------------------

Engagement de la ministre de la Promotion Féminine de créer un prix de la meilleure pratique d'égalité au niveau communal lors du débat d'orientation sur la participation des femmes à la prise de décision, 1999
<p>Bonnefond, Conseil National pour l'Orientation et l'Information des Femmes Luxembourg, publication dans le cadre de la campagne "L'égalité dans le travail", 1996, conférences, séminaires, formations et autres événements</p> <p>Bonnefond, Conseil National pour l'Orientation et l'Information des Femmes Luxembourg, publication dans le cadre de la campagne "L'égalité dans le travail", 1996, conférences, séminaires, formations et autres événements</p> <p>Appel à Enjeux 8, issu des nouvelles politiques régionales et nationales, initiée par le ministère de l'Énergie et du Climat en 1996, Proportion, l'organisation, l'information et la sensibilisation</p>

Projet de loi
sur les droits et
devoirs des victimes
dans le secteur de l'emploi
et de l'entrepreneuriat

III. LE PROJET DE LOI

Propositions et contenus de la législation proposée		Comprendre les droits et devoirs des victimes		Propositions et contenus de la législation proposée		La sensibilisation de la ministre de la Justice		Le Portage		Publication	
Définition de la victime	Droits et devoirs de la victime	Définition de la victime	Droits et devoirs de la victime	Définition de la victime	Droits et devoirs de la victime	Définition de la victime	Droits et devoirs de la victime	Définition de la victime	Droits et devoirs de la victime	Définition de la victime	Droits et devoirs de la victime
Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime
Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime
Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime
Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime
Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime	Droits et devoirs de la victime

Sur les droits et devoirs des victimes dans le secteur de l'emploi et de l'entrepreneuriat

Présentation au public

Discussions et échanges

Formation et sensibilisation

Échange d'expériences

Partenariats et collaborations

Publication des résultats

12 pages
Appui aux associations
organisées de femmes pour l'organisation de cours de formation et de nouvelles formations auxiliaires. Femmes en Déesse asbl, Zarabana Artes

Organisation de formations aux nouvelles technologies pour le Centre de Formation Professionnelle Coopérative à l'intention des femmes désirant intégrer le marché de l'emploi.

Intervention de la Ministre de la Promotion Feminine auprès de différents organismes de presse suite à l'issu d'un communiqué de la femme publique utilisant l'image de la femme comme sujet sexuel à des fins de commuppée.

Séminaire "Accroître la participation des femmes au sein de la sphère de décisions"

Acquis et C. Séquelles, "Fraud 1995" Cet étude fait partie de la collection "Les femmes dans les médias et les médias dans les médias" organisée par l'association Go girls! L'égalité dans les médias

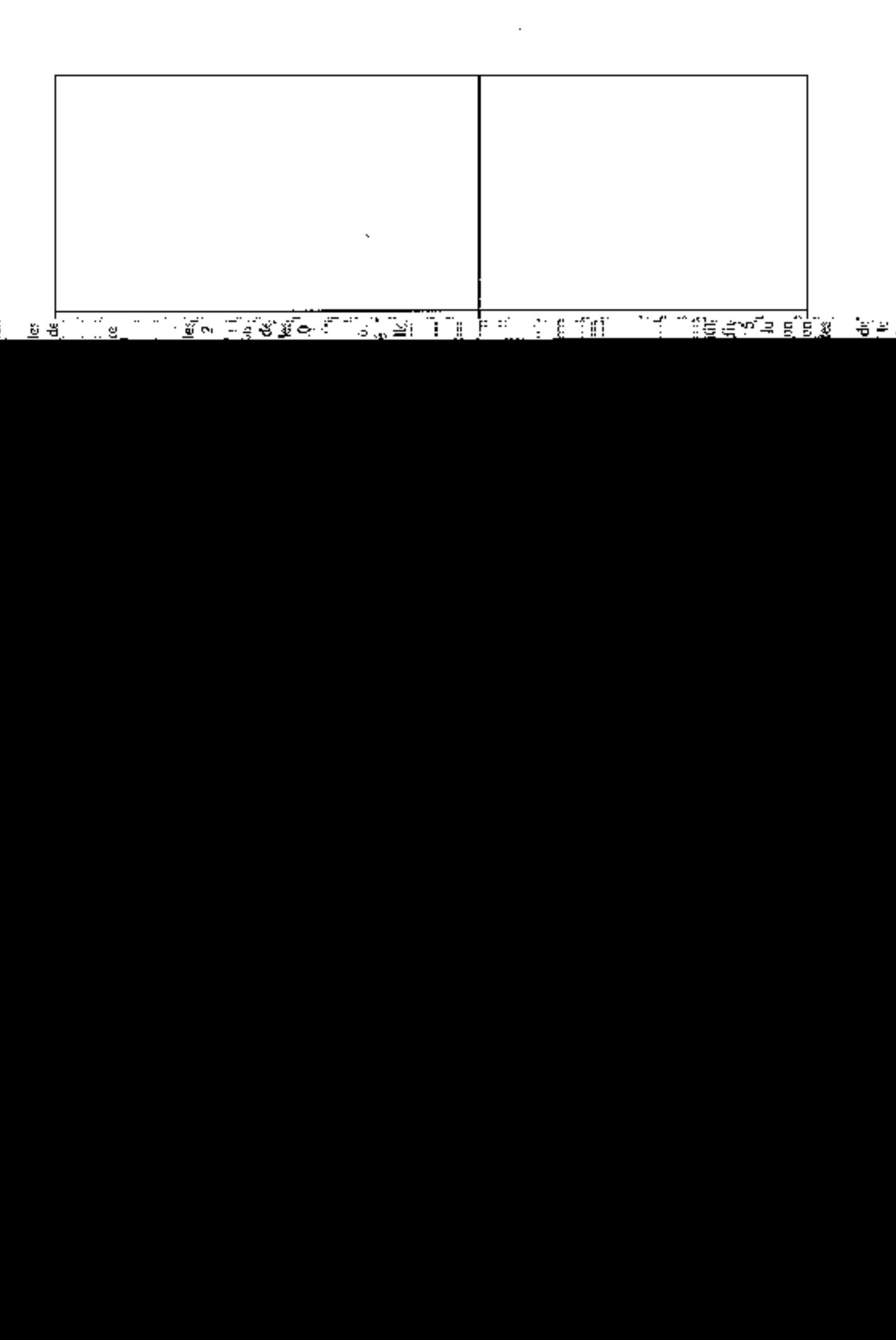
"? Femmes et Journalisme" est à l'origine de l'association Femmes et Journalistes qui rééditent le travail, 1996

"? Femmes et Journalistes" de l'association Femmes et Journalistes

"Institution d'un groupe de reflexion des femmes sur l'avenir de l'écologie en 1996" "Institution d'un groupe de reflexion des femmes pour l'avenir de l'écologie en 1996"

Féminisation de l'écologie

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284
285
286
287
288
289
290
291
292
293
294
295
296
297
298
299
300
301
302
303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337
338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354
355
356
357
358
359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465
466
467
468
469
470
471
472
473
474
475
476
477
478
479
480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496
497
498
499
500
501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520
521
522
523
524
525
526
527
528
529
530
531
532
533
534
535
536
537
538
539
540
541
542
543
544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596
597
598
599
600
601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702
703
704
705
706
707
708
709
709
710
711
712
713
714
715
716
717
718
719
719
720
721
722
723
724
725
726
727
728
729
729
730
731
732
733
734
735
736
737
738
739
739
740
741
742
743
744
745
746
747
748
749
749
750
751
752
753
754
755
756
757
758
759
759
760
761
762
763
764
765
766
767
768
769
769
770
771
772
773
774
775
776
777
778
779
779
780
781
782
783
784
785
786
787
788
789
789
790
791
792
793
794
795
796
797
798
799
800
801
802
803
804
805
806
807
808
809
809
810
811
812
813
814
815
816
817
818
819
819
820
821
822
823
824
825
826
827
828
829
829
830
831
832
833
834
835
836
837
838
839
839
840
841
842
843
844
845
846
847
848
849
849
850
851
852
853
854
855
856
857
858
859
859
860
861
862
863
864
865
866
867
868
869
869
870
871
872
873
874
875
876
877
878
879
879
880
881
882
883
884
885
886
887
888
889
889
890
891
892
893
894
895
896
897
898
899
900
901
902
903
904
905
906
907
908
909
909
910
911
912
913
914
915
916
917
918
919
919
920
921
922
923
924
925
926
927
928
929
929
930
931
932
933
934
935
936
937
938
939
939
940
941
942
943
944
945
946
947
948
949
949
950
951
952
953
954
955
956
957
958
959
959
960
961
962
963
964
965
966
967
968
969
969
970
971
972
973
974
975
976
977
978
979
979
980
981
982
983
984
985
986
987
988
989
989
990
991
992
993
994
995
996
997
998
999
1000



- Déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994
- Loi du 8 février 1999 sur la mise en œuvre du P

Document de l'Etat du 10/02/1999

Document de l'Etat du 7 juillet 1998 modifiant l

réforme des délégations dûs dans les sociétés

organisant la représentati

Loi du 7 juillet 1998

concernant A) la protec

modification de l'article

du 2 mai 1974; B) de l'a

Loi du 6 janvier 1996 su

Réorganisation régionale,

interministériel de l'éga

autre "femmes" "hommes" potentiel humain de l'entreprise. (994)

Ministère de la Promotion Féminine

Etudes quantitative et qualitative. L'Aménagement du temps de travail dans la Fonction publique et de la Réforme Administrative.

Politische Partizipation von Frauen in Luxembourg seit 1919-1999. Ministère

de la Promotion Féminine et CID Femmes

Mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Rapport initial. Ministère de la Promotion Féminine

Mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de

Partageons l'égalité - GIächheet delen - Gleichheit teilen, Ministère de la Promotion Féminine

- Brochure: "Formation? Continuel" Décret Sir c "Lieue laang ze Ministère de la Promotion Féminine et Ministère de l'Education Nationale de la Formation Professionnelle
- Brochure: Vivons l'égalité, Travaylons ensemble, Ministère de la Promotion Féminine
- Etude sur les Femmes au Foyer, 1999, Ministère de la Promotion Féminine

Harcèlement sexuel sur les lieux où travail, Ministère de la Promotion Féminine, 1997

s et hommes, Ministère de la Promotion Féminine, 1997

8. Ministère de la Promotion Féminine, Rapport d'activité 1995-1996

Féminisme

égalité entre Femmes et Hommes, Potentiel Humain de l'entreprise

Ministère de la Promotion Féminine

Dictionnaire de la féminisation des noms, métiers, Ministère de la Promotion Féminine

Débat d'orientation: Les femmes dans la prise de décision, parlementaire 4498

Débat d'orientation sur les femmes et l'emploi, Document parlementaire 1996-1997

Proposition de loi n° 4271 sur les horaires au lieu de travail

1996, Etude du CEPS (Centre d'études politiques socio-économiques)

1996, Etude du CEPS (Centre d'études politiques socio-économiques) sur les populations, de pauvreté et de

commerce, Gestion de l'ECG (Ecole de Commerce) du CEPS (Centre d'études politiques socio-économiques)

1997, Etude du CEPS (Centre d'études politiques socio-économiques) sur les populations, de pauvreté et de poli-

1997, Etude du CEPS (Centre d'études politiques socio-économiques) sur les populations, de pauvreté et de politiques

1998, Etude du CEPS (Centre d'études politiques socio-économiques) sur les populations, de pauvreté et de politiques

lendettement des ménages au Luxembourg

d'études de populations, de pauvreté et de politiques

1997, Etude du CEPS (Centre d'études politiques socio-économiques)

Bachelier, Bachelier de la Faculté (Ecole de Commerce et de Gestion)

populations, de pauvreté et de politiques

Eléments d'analyse économique, Etude du CEPS (Centre d'études politiques socio-économiques)

- Statistiques: "Examens" de fin d'études "secondaires" 1996, Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle
- Statistiques: Enseignement secondaire général 1995/96, Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle

2.919888-12-9
mondiale de la Santé
Travail Féminin: Chambre des Employées
Highlights on Health in Luxembourg
(WHO, Juillet 1997)

amboise des Femmes
les Commissaires Aidants dans l'Artisanat
Métiers - Centre de Promotion et de Recherche avec
dans l'Union Européenne
Wem nun wir Frauen auch das Wort ergreifen