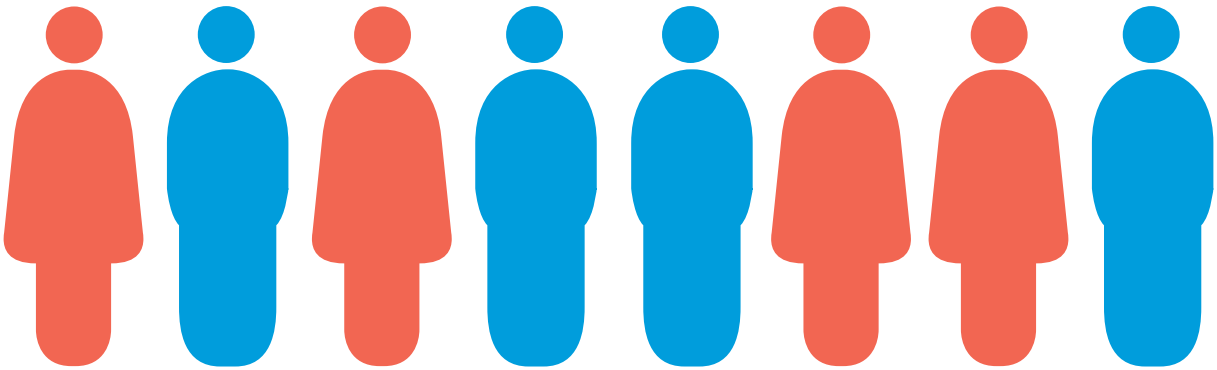
SYVICOL, 3, rue Guido Oppenheim
L-2263 Luxembourg, Tél.: +352 44 36 58-1
www.syvicol.lu, info@syvicol.lu

CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES COMMUNES LUXEMBOURGEOISES



SYVICOL Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises

« *Pour parvenir à l'instauration d'une société fondée sur l'égalité, il est capital que les collectivités locales et régionales intègrent pleinement la dimension du genre dans leurs politiques, leur organisation et leurs pratiques : une véritable égalité des femmes et des hommes constitue la clé de notre succès économique et social - non seulement au niveau européen ou national - mais également dans nos régions, nos villes et nos communes.* »

Michael Häupl, président du Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) et maire de Vienne

POUR PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LA VIE LOCALE - SIGNONS LA CHARTE !

Comme en témoigne l'augmentation constante du nombre de commissions à l'égalité ainsi que la multiplication de services et de postes de délégués à l'égalité, la promotion de l'égalité entre femmes et hommes fait aujourd'hui partie intégrante des priorités politiques de nombreuses communes luxembourgeoises.

Malgré cette volonté clairement affichée, et nonobstant les nombreux projets intéressants qui ont vu le jour ces dernières années, il s'avère souvent difficile pour les communes de passer du stade d'initiatives ponctuelles en faveur de l'égalité à celui d'une stratégie cohérente et ambitieuse, intégrée de façon transversale dans tous les domaines de la politique communale.

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale est un outil qui peut aider les responsables communaux à passer ce cap. Couvrant de manière exhaustive tous les domaines susceptibles de faire l'objet d'actions en faveur de l'égalité, elle constitue un véritable programme pour une politique à l'égalité orientée vers des résultats tangibles.

Cela ne doit cependant pas faire oublier que sa signature constitue un engagement fort et nécessite des efforts conséquents à moyen et à long terme. Pour aider les communes luxembourgeoises à relever ce défi, le SYVICOL a décidé d'élaborer, en complément à la Charte, le présent guide d'accompagnement.

Son objectif est double :

- fournir aux communes un certain nombre d'informations pratiques concernant la Charte et sa mise en œuvre ;
- proposer des exemples d'action avec références au contexte local luxembourgeois qui peuvent servir de source d'inspiration aux communes lors de l'élaboration de leur plan d'action.

Les propositions avancées ne se veulent pas exhaustives ; il est possible, voire souhaitable que les communes identifient d'autres actions pertinentes à intégrer dans leur plan d'action ou décident de ne pas transposer certaines idées contenues dans le guide. C'est donc aux communes elles-mêmes de choisir les actions sur lesquelles elles souhaitent mettre l'accent en fonction de leurs besoins et de leur situation propres.

Mes remerciements vont aux membres du groupe de travail composé d'élu-e-s, de chargées à l'égalité, de représentants des ministères de l'Intérieur et de l'Egalité des chances et des responsables du Conseil National des Femmes du Luxembourg qui nous ont aidé à élaborer ce guide.

Enfin, en ma qualité de président du SYVICOL, je lance un appel à tous les conseils communaux luxembourgeois à signer la Charte européenne pour l'égalité entre femmes et hommes dans la vie locale. Je suis persuadé que par cet acte, les communes, en tant qu'entités politiques les plus proches des citoyens, apporteront une contribution essentielle à l'avènement d'une société plus juste et plus agréable à vivre.

Jean-Pierre Klein, président du Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises (SYVICOL)

8 QUESTIONS / RÉPONSES POUR MIEUX COMPRENDRE LA CHARTE

1. DE QUOI S'AGIT-IL EXACTEMENT ?

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale constitue à la fois un programme pour une politique communale d'égalité des femmes et des hommes et un guide pour orienter les actions concrètes qui peuvent en découler.

2. A QUI S'ADRESSE LA CHARTE ?

Elle s'adresse à toutes les autorités régionales et locales en Europe qui veulent s'engager dans la promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur leur territoire dans le cadre d'une stratégie cohérente et ambitieuse.

3. QUI A ÉLABORÉ CETTE CHARTE ?

La Charte est le fruit d'un projet du Conseil des Communes et des Régions d'Europe (CCRE), la fédération des associations nationales de collectivités territoriales, dont le SYVICOL fait partie. Elle a été élaborée dans le cadre d'un programme financé par l'Union européenne avec la participation d'élu-e-s et d'expert-e-s en provenance de près d'une trentaine de pays.

4. QU'IMPLIQUE LA SIGNATURE DE LA CHARTE POUR MA COMMUNE ? COMMENT SE DÉROULE SA MISE EN ŒUVRE ?

- Après s'être assuré de l'accord de son conseil communal *(voir délibération-type à l'annexe I)*, le bourgmestre procède à la signature officielle de la Charte en utilisant le formulaire de signature prévu à cet effet. Par cet acte, il engage sa commune à appliquer les principes y contenus. La commune en informe le CCRE.
- A partir de ce moment, la commune dispose d'un délai ne pouvant excéder deux ans pour établir un « plan d'action communal pour l'égalité des femmes et des hommes », censé transposer la Charte sur le terrain. Le plan d'action définit les objectifs et les priorités de la commune, les mesures qu'elle veut prendre et les ressources qu'elle compte y affecter.

- Après l'adoption du plan d'action, la commune passe à sa mise en œuvre et ce en fonction des priorités qu'elle s'est fixées.
- Un système d'évaluation mis en place au niveau du CCRE assurera le suivi des progrès de l'application de la Charte.

5. UNE COMMUNE SIGNATAIRE DOIT-ELLE TRANSPOSER TOUTES LES DISPOSITIONS CONTENUES DANS LA CHARTE ?

En principe, oui. Il ne s'agit pas d'un programme dans lequel on peut choisir « à la carte » les actions que l'on veut réaliser.

Il convient toutefois de nuancer cette affirmation dans la mesure où

- un certain nombre de principes sont d'ores et déjà ancrés dans la législation luxembourgeoise et ne nécessitent pas d'action supplémentaire spécifique au niveau local ;
- dans certains domaines, la marge de manœuvre des communes est limitée puisqu'il s'agit de compétences relevant du niveau étatique plutôt que du niveau communal ;
- certaines actions peuvent être réalisées dans le cadre d'une coopération intercommunale.

6. LES DISPOSITIONS DOIVENT-ELLES TOUTES ÊTRE TRANSPOSÉES IMMÉDIATEMENT ?

Non. Il n'est sans doute pas réaliste – ni d'ailleurs forcément souhaitable – qu'une commune cherche à réaliser toutes les actions d'un seul coup. La commune signataire se fixe des objectifs prioritaires ainsi qu'éventuellement un échéancier de mise en oeuvre. Ceci ne l'affranchit toutefois pas de l'engagement qu'elle a pris de mettre en place une politique qui, à terme, englobera tous les domaines d'action couverts par la charte *(voir point 5 ci-dessus)*.

7. LA CHARTE EST-ELLE JURIDIQUEMENT CONTRAIGNANTE ?

Non, mais sa signature constitue un engagement politique et moral de la part des autorités communales.

8. DE QUELLE AIDE LES COMMUNES BÉNÉFICIENT-ELLES POUR METTRE EN APPLICATION LA CHARTE ?

Au Luxembourg, le suivi de la mise en œuvre de la Charte sera assuré par les autorités et associations ayant participé à l'élaboration du présent guide. Elles se tiennent à la disposition des communes pour toutes questions que celles-ci peuvent avoir.

- Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises (SYVICOL) ;
  Tél.: 44 36 58 -1 ; mireille.colbach@syvicol.lu
- Ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire ;
  Tél.: 247 84615 ; christiane.loutsch@mi.etat.lu
- Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) ;
  Tél.: 29 65 25 ; politiquecommunale@cnfl.lu
- Ministère de l'Egalité des chances ;
  Tél.: 247 85810 ; maddy.mulheims@mega.etat.lu

La Charte prévoit l'échange d'expériences et de connaissances entre villes et communes signataires. La mise en place d'un système d'échange de bonnes pratiques entre communes luxembourgeoises est envisagée à un stade ultérieur.

ELÉMENTS POUR UN PLAN D'ACTION

article 1

RESPONSABILITÉ DÉMOCRATIQUE

La commune reconnaît l'importance de la mise en place d'une société égalitaire au sein de laquelle les femmes et les hommes peuvent s'épanouir et s'engage en faveur de sa promotion dans tous ses domaines de compétence.

Elaborés par le ministère de l'Egalité des chances, les tableaux ci-dessous tracent le cadre général d'une politique communale à l'égalité entre les femmes et les hommes et donnent un aperçu des actrices et acteurs à impliquer et de la démarche à adopter *(voir annexe II pour une explication détaillée des tableaux)*.

ACTRICES / ACTEURS

Prise de décision
CONSEIL COMMUNAL

Plan d'action interne — Plan d'action externe

Mise en œuvre / Interventions

Collège des bourgmestre et échevins

Délégué-e politique à l'égalité des femmes et des hommes

Commissions consultatives

Commission à l'égalité des femmes et des hommes

Administration

Service communal/ régional à l'égalité des femmes et des hommes

Secrétaire communal-e

Responsable des ressources humaines

Délégué-e à l'égalité des femmes et des hommes (personnel)

Groupes de travail

Population

Écoles :
Personnel enseignant
Élèves
Parents

Associations

Entreprises

Citoyens / Citoyennes

Volontaires intéressé-e-s

Collège des bourgmestre et échevins

Délégué-e politique à l'égalité des femmes et des hommes

Commissions consultatives

Commission à l'égalité des femmes et des hommes

ORGANISATION

➔ Déclaration du collège des bourgmestre et échevins

Engagement pour la mise en œuvre d'une politique d'égalité des femmes et des hommes par :

- une déclaration d'intention du collège des bourgmestre et échevins
- la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Objectifs :
- atteindre l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes
- intégrer la dimension de l'égalité des femmes et des hommes dans toutes les actions

➔ Approbation par le conseil communal

➔ Dressement d'un état des lieux

État des lieux de la situation des femmes et des hommes

- à l'administration
- dans la commune

➔ Plan d'action interne / externe

Élaboration d'un plan d'action interne pour l'administration et externe pour la population mise en œuvre et suivi

Objectif : Atteindre l'égalité des femmes et des hommes

Méthode : Intégrer la perspective de l'égalité des femmes et des hommes dans toutes les actions politiques

Outils : Études, formations, informations, etc.

➔ Suivi et Évaluation
Communication

Contrôle par autoévaluation ou évaluation externe, résultats, redéfinition de l'action

REPRÉSENTATION POLITIQUE

La commune s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour défendre et soutenir activement une représentation équilibrée femmes-hommes dans la prise de décision politique.

Exemples d'actions au niveau externe :

- à l'aube des élections communales, organiser au niveau régional des réunions d'information sur le fonctionnement des structures décisionnelles locales pour les citoyennes et /ou inviter les citoyennes à assister à une réunion du conseil communal
- participer aux campagnes de sensibilisation du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) « Madame, posez votre candidature » et « Votez l'équilibre dans les conseils communaux » (www.cnfl.lu)
- participer aux formations préparatoires organisées par le CNFL « Fit für die Gemeindepolitik »
- réaliser une enquête dans la commune pour identifier les causes de la réticence des femmes à s'engager dans la politique communale
- dans les communes votant d'après le système de la représentation proportionnelle, encourager les partis politiques à se fixer des objectifs en matière d'égalité femmes / hommes sur les listes des candidatures
- établir un système de « mentoring » : mettre en contact les élu-e-s avec les candidates en vue de mieux informer celles-ci sur les techniques et pratiques de la vie publique et les initier à l'exercice des charges politiques

Exemples d'actions au niveau interne :

- adopter un code de conduite afin de décourager l'utilisation de formes stéréotypées de comportement et de langage ou toute autre forme de harcèlement *(voir annexe III)*
- procéder à une analyse des contraintes liées à l'exercice d'un mandat communal et adopter des mesures de conciliation de la vie privée, professionnelle et politique des représentant-e-s élu-e-s : adapter les horaires des réunions, mettre en place un système de garde pour les enfants des élu-e-s
- promouvoir et mettre en œuvre une représentation équilibrée dans les organes décisionnels et consultatifs de la commune : collège des bourgmestre et échevins, conseil communal, bureau et comité des syndicats de communes, commissions consultatives, groupes de travail…
- veiller à une attribution non-stéréotypée des responsabilités dans les organes décisionnels : encourager les femmes à s'impliquer, par exemple, dans les dossiers financiers ou techniques, les hommes dans le domaine social, éducatif ou culturel
- mettre en place une commission consultative à l'égalité des femmes et des hommes et / ou désigner un / une délégué-e politique à l'égalité des femmes et des hommes au sein du conseil communal
- créer un poste de chargé-e de mission à l'égalité entre femmes et hommes ou mettre en place un service à l'égalité des femmes et des hommes

PARTICIPATION À LA VIE POLITIQUE ET CIVIQUE

La commune favorise la participation des citoyens et citoyennes à la gouvernance et à la vie publique.

Exemples d'actions :

- dans les commissions consultatives communales, viser une représentation équilibrée femmes / hommes en veillant tout particulièrement à inclure des représentant-e-s de groupes minoritaires (minorités nationales, religieuses…)
- promouvoir l'idée de l'égalité dans la prise de décision auprès des organes n'émanant pas directement de la commune, mais travaillant en partenariat avec les autorités communales (syndicats d'initiative, associations d'intérêt, conseils de quartiers….)
- mobiliser, avec l'appui de la commission consultative d'intégration, les populations étrangères à s'inscrire sur les listes de candidatures (envoi de lettres personnalisées, annonces dans le bulletin communal…)
- organiser des cours de langue et d'intégration dans la commune ou au niveau régional

L'ENGAGEMENT PUBLIC POUR L'ÉGALITÉ

La commune s'engage publiquement à appliquer le principe de l'égalité des femmes et des hommes.

Exemples d'actions :

- organiser une procédure solennelle de signature de la Charte
- adopter une déclaration d'intention du collège des bourgmestre et échevins / conseil communal en faveur d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes *(voir annexe IV)*
- lancer un appel aux élu-e-s de s'engager par leurs paroles et leurs actes, en public et en privé, en faveur d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes et contre toute démarche, tout discours ou tout comportement ne respectant pas le principe de l'égalité des femmes et des hommes
- informer les citoyens et citoyennes sur l'adoption de la Charte par le conseil communal (bulletin communal, site Internet, presse…)
- charger le collège des bourgmestre et échevins du suivi de la mise en œuvre de la Charte et du plan à l'égalité des femmes et des hommes, le cas échéant avec l'appui du / de la délégué-e politique à l'égalité des femmes et des hommes, du service à l'égalité des femmes et des hommes, de la commission consultative à l'égalité des femmes et des hommes…
- se fixer un échéancier et publier régulièrement les progrès réalisés pour atteindre les objectifs de la Charte
- veiller à ce que le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes soit intégré de manière transversale dans tous les domaines de la politique communale, par exemple par la présence régulière d'un-e membre de la commission consultative à l'égalité entre femmes et hommes dans toutes les autres commissions consultatives communales et / ou par la collaboration régulière des services communaux avec le service à l'égalité des femmes et des hommes

COLLABORATION AVEC DES PARTENAIRES POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ

La commune cherche activement à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes au-delà des structures politiques communales.

Exemples d'actions :

- sensibiliser les clubs, associations et organisations actifs au niveau communal au thème de l'égalité entre femmes et hommes et les informer sur la politique poursuivie par la commune
- impliquer le personnel communal (administration, services techniques, écoles, structures d'accueil…) dans la politique communale à l'égalité des femmes et des hommes
- intégrer l'aspect de l'égalité des femmes et des hommes dans les négociations avec les syndicats et les délégations du personnel (conventions collectives…)

CONTRER LES STÉRÉOTYPES

La commune s'engage à lutter contre et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisation d'expressions verbales et d'images fondés sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou de l'autre sexe.

Exemples d'actions :

- procéder à une analyse et, le cas échéant, à une adaptation du matériel d'information / de communication de la commune (bulletin communal, brochures diverses, site Internet…) afin de garantir qu'il véhicule des images non-stéréotypées concernant les femmes et les hommes
- encourager les élu-e-s, les membres des commissions consultatives et le personnel communal à participer aux cours de formation sur l'égalité des femmes et des hommes organisés par l'Institut national d'administration publique (INAP) et le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) (www.inap.lu ; www.cnfl.lu)
- organiser des conférences, tables rondes, expositions pour sensibiliser le grand public aux questions liées à l'égalité des femmes et des hommes
- en coopération avec le personnel concerné, initier des projets sur le thème de l'égalité des femmes et des hommes dans les écoles, les structures d'accueil et les maisons des jeunes (brochure « Partageons l'égalité – Gläichheet delen » à commander auprès du ministère de l'Egalité des chances)
- promouvoir la féminisation des titres et des fonctions au sein de l'administration communale (consulter le « Guide féminin-masculin – Métiers, Titres, Fonctions » du ministère de l'Egalité des chances : www.mega.public.lu/publications/1_brochures/2006/guide_feminin-masculin/index.html)

BONNE ADMINISTRATION ET CONSULTATION

La commune reconnaît que les femmes et les hommes ont le droit de voir leurs affaires traitées avec égalité, impartialité et justice, et dans un délai raisonnable.

Exemples d'actions :

- prendre publiquement des engagements en matière de bonne gouvernance (déclaration du conseil communal avec objectifs précis : fixation de délais pour les réponses aux courriers des citoyens / citoyennes, durée d'attente dans les guichets, rapidité de traitement de dossiers, expression verbale sans stéréotypes, politesse, courtoisie, disponibilité dans le contact du personnel communal avec les administré-e-s…)
- soumettre les formulaires et fiches administratives de la commune à une analyse critique sous la perspective de l'égalité des femmes et des hommes
- faire traduire les publications / formulaires de la commune dans les langues utilisées par la population étrangère
- mettre en oeuvre la « Stratégie du Conseil de l'Europe sur l'innovation et la bonne gouvernance au niveau local » (www.coe.int)

ENGAGEMENT GÉNÉRAL

La commune s'engage à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous ses domaines de compétence.

ANALYSE SEXUÉE

La commune soumet ses politiques, procédures, pratiques et modèles à une analyse sexuée, en ventilant par sexe les données dont elle dispose et en analysant l'impact des politiques sur les sexes.

- examiner systématiquement les délibérations, règlements et autres actes administratifs sous la perspective de l'égalité des femmes et des hommes et, le cas échéant, y apporter les corrections appropriées
- soumettre le budget communal à une analyse selon les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes (« gender budgeting » ; voir l'exemple de la ville de Vienne www.wien.gov.at/menschen/gendermainstreaming)
- orienter la prise de décision afin de répondre aux besoins différents des femmes et des hommes en matière d'infrastructures, prestations, produits et équipements collectifs
- veiller à ce que toutes les commissions consultatives communales intègrent la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs réflexions et travaux

DISCRIMINATIONS MULTIPLES

La commune s'engage, au-delà de l'égalité entre femmes et hommes, à lutter contre toutes formes de discriminations basées sur la race, l'origine sociale ou ethnique, la langue, les croyances, les opinions politiques, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Exemples d'actions :

- organiser des cours de langue luxembourgeoise et lancer des actions pour promouvoir l'intégration et veiller à ce que les horaires soient adaptés aux besoins des femmes et des hommes
- adopter un plan d'action pour l'égalité et la non-discrimination (mainstreaming of equality and non-discrimination : www.join-in.info ; site Internet de la ville de Vantaa : www.vantaa.fi/en)
- élaborer un guide du citoyen / de la citoyenne ou un carnet d'accueil pour informer la population, et notamment les nouvelles arrivantes / nouveaux arrivants sur le fonctionnement des organes politiques communaux et les divers services disponibles au niveau local (voir le modèle de carnet de bienvenue élaboré par l'Association de soutien aux travailleurs étrangers (ASTI) sur le site www.syvicol.lu)
- lors de la réalisation de projets d'infrastructures, intégrer le concept de la « Barrierefreiheit » (« Design for all »), en vertu duquel chaque bâtiment ou place publique doit être conçu de manière à en permettre l'utilisation par toutes les personnes, indépendamment de leur âge ou de leurs capacités physiques (www.barrierefrei-online.de ; www.build-for-all.net ; Loi du 29 mars 2001 portant sur l'accessibilité des lieux ouverts au public : www.legilux.lu)

RÔLE D'EMPLOYEUR

La commune intègre le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans sa politique du personnel.

Exemples d'actions :

- effectuer une analyse de la répartition des femmes et des hommes dans l'administration et les services de la commune
- prendre des actions spécifiques pour encourager les femmes et les hommes à occuper des postes atypiques pour leur sexe (personnel socio-éducatif masculin, ingénieure, architecte, technicienne…)
- encourager la représentation du sexe sous-représenté aux postes dirigeants
- lancer une enquête auprès des membres du personnel pour évaluer la compatibilité des horaires de travail avec leur vie familiale et, si possible, procéder à des adaptations (horaire mobile, télétravail, …)
- encourager les hommes à recourir au congé parental ou aux congés pour raisons familiales
- examiner les conventions collectives sous la perspective de l'égalité des femmes et des hommes (formation, rémunération…)
- encourager les femmes à s'engager dans les délégations syndicales
- veiller à ce qu'il n'y ait pas d'obstacles infrastructurels au recrutement de l'un ou de l'autre sexe (douches / sanitaires séparés pour le personnel salarié des services techniques…)

FOURNITURE DE BIENS ET DE SERVICES

La commune applique le principe de l'égalité entre hommes et femmes aux prestations, biens et services, qui lui sont fournis en externe.

Exemples d'actions :

- veiller à l'application de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et des fournitures de biens et services (Loi du 21 décembre 2007 concernant l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services : www.legilux.lu)
- inclure l'égalité des femmes et des hommes dans les critères d'attribution des marchés publics

L'ÉDUCATION ET LA FORMATION CONTINUE

Dans les limites de ses compétences, la commune promeut l'égalité dans le domaine de l'éducation et de la formation continue.

Exemples d'actions :

- initier et réaliser, en coopération avec le personnel de l'enseignement fondamental, des projets et activités sur le thème de l'égalité des femmes et des hommes
- organiser ou informer sur des cours de formation continue qui permettent aux femmes et hommes qui sont resté-e-s au foyer pour s'occuper de leurs enfants, de réintégrer le marché du travail
- analyser l'offre communale en matière de formation continue / cours du soir pour garantir qu'elle tient compte des intérêts et répond aux besoins des femmes et des hommes.
- encourager les services communaux et les entreprises implantées sur le territoire de la commune à participer au « Girls' / boys' day » organisé par le Cid-femmes (www.cid-femmes.lu)

LA SANTÉ

La commune s'engage en faveur de la promotion de modes de vies sains, tant pour les femmes que pour les hommes.

Exemples d'actions :

- informer et sensibiliser le public sur l'importance d'un mode de vie sain (alimentation équilibrée, exercice physique régulier…)
- veiller à la qualité et à la diversité des repas des structures d'accueil pour enfants, des repas sur roues, des maisons de retraite…
- lutter contre l'abus d'alcool (p.ex. s'associer à la campagne « Keen Alkohol ënner 16 Joer » www.cept.lu), le tabagisme et la toxicomanie
- informer le public sur l'importance d'une santé sexuelle et procréative saine et exempte de stéréotypes par rapport au rôle des femmes et des hommes (www.planningfamilial.lu)

SOINS ET SERVICES SOCIAUX

Dans l'intérêt de la cohésion sociale au sein de la population, la commune s'engage à fournir des services sociaux de qualité à ses citoyens et citoyennes.

Exemples d'actions :

Aide sociale

- déceler d'éventuelles inégalités en matière d'octroi d'aides sociales en procédant à une analyse statistique ventilée selon le sexe des bénéficiaires
- examiner les procédures et critères d'attribution de l'aide sociale sous la perspective de l'égalité des femmes et des hommes et, le cas échéant, les modifier dans cet esprit
- vérifier que les familles monoparentales, particulièrement vulnérables, ne soient pas pénalisées par les critères d'attribution utilisés

Aide à domicile pour personnes âgées

- mettre en place un service communal d'aide, de réparation et d'entretien à domicile destiné aux personnes âgées ou dépendantes, malades, handicapées, convalescentes (« Geschirkëscht ») et autres
- offrir aux seniors la possibilité de recourir au service « repas sur roues »
- informer sur les services de soins à domicile ou le service « télé-alarme » (www.shd.lu)

Maisons de soins et de retraite

- veiller à ce que les pensionnaires soient soigné-e-s avec respect et délicatesse
- veiller à ce que les activités organisées dans les maisons de retraite répondent aux intérêts des femmes et des hommes
- promouvoir et organiser des cours de formation sur la socialisation des personnes âgées et l'aspect du genre auprès du personnel des maisons de soins et de retraite

article 16 LA GARDE DES ENFANTS

La commune met en place des structures d'accueil pour enfants afin de permettre aux hommes et aux femmes de concilier leur vie professionnelle, publique et privée.

Exemples d'actions :

- mettre en place une maison relais pour enfants, une crèche ou un foyer de jour
- favoriser une représentation équilibrée des deux sexes parmi le personnel des structures d'accueil pour enfants
- organiser un encadrement des enfants tout au long de l'année, y compris pendant les vacances scolaires (ouverture des maisons relais, activités de vacances, …)
- initier des projets pédagogiques portant sur l'égalité des femmes et des hommes

article 17 SOINS AUX AUTRES PERSONNES À CHARGE

La commune prend des mesures et dispositions pour aider ceux et celles qui soignent des membres de leur famille à domicile.

Exemples d'actions :

- organiser des activités pour seniors femmes et hommes
- diffuser des informations sur ces activités et fournir d'autres renseignements pertinents (assurance dépendance…)
- encourager le personnel administratif féminin et masculin à recourir au congé pour raisons familiales et de santé (p.ex. pour accompagner un membre de la famille à une visite médicale)

article 18 L'INCLUSION SOCIALE

La commune favorise l'inclusion des personnes socialement marginalisées et reconnaît que les besoins des femmes et des hommes peuvent différer.

Exemples d'actions :

- faire accompagner individuellement par le personnel de l'office social les personnes en difficulté
- adopter une approche proactive pour identifier les problèmes d'exclusion à un stade précoce, en particulier dans les écoles et les structures d'accueil pour enfants, en favorisant la coopération entre le personnel enseignant et éducatif et les assistant-e-s sociales

article 19 LE LOGEMENT

La commune s'engage en faveur de l'accès au logement de ses citoyens.

Exemples d'actions :

- utiliser des critères favorisant les familles monoparentales dans l'attribution de logements sociaux / à loyer modéré
- mettre en place des structures d'accueil pour personnes sans domicile fixe et y prévoir des places pour les femmes
- mettre en place des logements d'urgence pour personnes en détresse ou prévoir la prise en charge de leur hébergement dans des hôtels
- encourager activement la mixité sociale sur le territoire de la commune, en favorisant p.ex. la construction de logements sociaux

CULTURE, SPORTS ET LOISIRS

La commune veille à l'intégration de l'aspect de l'égalité des femmes et des hommes dans les domaines de la culture, des sports et des loisirs.

Exemples d'actions :

- faire une analyse statistique de l'utilisation des infrastructures sportives et culturelles sous la perspective de l'égalité des femmes et des hommes
- encourager la participation des femmes et des hommes, filles et garçons à des activités non-stéréotypées
- analyser si l'offre en matière de culture, sports et loisirs correspond aux intérêts des femmes et des hommes
- examiner le stock de livres des bibliothèques communales et scolaires pour diversifier l'offre et pour assurer que l'égalité des femmes et des hommes soit promue
- organiser des activités pédagogiques et culturelles sur le thème de l'égalité entre femmes et hommes en collaboration avec le service CID-femmes (www.cid-femmes.lu), l'Université du Luxembourg (www.uni.lu) ou d'autres associations

SÉCURITÉ ET SÛRETÉ

La commune veille à la sécurité sur son territoire et reconnaît que les besoins des femmes et des hommes peuvent différer dans ce domaine.

Exemples d'actions :

- évaluer statistiquement, en coopération avec les commissariats de police, respectivement au sein des comités de prévention communaux ou intercommunaux, les incidents sur le territoire de la commune et comparer les résultats avec d'autres communes
- mesurer le sentiment d'insécurité par des sondages auprès de la population
- au sein du comité de prévention local, développer un plan local de sécurité qui répond aux craintes exprimées par les femmes et les hommes et portant notamment sur les domaines suivants : transports public, éclairage, places de parking…
- organiser des cours d'autodéfense pour les citoyens / citoyennes
- sensibiliser / former les agent-e-s municipales / municipaux à l'égalité des femmes et des hommes
- promouvoir la présence des femmes dans les services d'incendie et de sauvetage

LA VIOLENCE SEXUÉE

La commune s'engage activement dans la lutte contre la violence sexuée.

Exemples d'actions :

- mettre en place au niveau communal ou intercommunal des structures d'accueil pour les personnes subissant des violences domestiques
- informer les citoyennes et les citoyens sur les structures de soutien qui existent au niveau communal et / ou national (Femmes en détresse www.fed.lu ; Planning familial – service pour hommes violents www.planningfamilial.lu, ainsi que sur la législation pertinente (Loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique www.legilux.lu)
- participer à la campagne du Conseil de l'Europe « Stop à la violence domestique » (www.coe.int/t/dc/campaign/stopviolence/default_FR.asp)
- initier des projets d'école sur le thème de la violence

LE TRAFIC DES ÊTRES HUMAINS

La commune s'engage en faveur de la lutte contre le trafic des êtres humains.

Exemples d'actions :

- sensibiliser les fonctionnaires du bureau de la population à la thématique
- signer la Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains du Conseil de l'Europe (www.coe.int/t/congress/stoptrafficking/default_FR.asp)

article 24 DÉVELOPPEMENT DURABLE

La commune poursuit une politique de développement durable sur son territoire et intègre le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans ses activités économiques, sociales, environnementales et culturelles.

article 25 POLITIQUE D'AMÉNAGEMENT

La commune intègre l'égalité des femmes et des hommes dans sa politique d'aménagement communale.

Exemples d'actions :

- veiller à la prise en compte des préoccupations et besoins spécifiques des femmes et des hommes dans le Plan d'aménagement général (PAG) et les Plans d'aménagement particuliers (PAP), dans l'aménagement des parkings, gares, arrêts de bus et des places, parcs et bâtiments publics…
- analyser les PAG et PAP sous l'aspect de la sécurité
- accorder une attention particulière aux équipements des bâtiments et places publics (accès landau, mise à disposition d'une table à langer, mise en place de toilettes séparées femmes / hommes, aménagement des salles d'attente dans la commune …) et veiller à ce qu'ils soient en bon état, respectivement salubres
- tenir compte des intérêts des filles et des garçons dans l'aménagement des places de jeux et des cours d'écoles et les impliquer dans la planification
- promouvoir une politique urbanistique qui vise à réduire les distances à parcourir (« Stadt der kurzen Wege »)

MOBILITÉ ET TRANSPORT

La commune poursuit une politique en faveur de la mobilité qui tient compte des besoins des femmes et des hommes.

Exemples d'actions :

- analyser l'offre en matière de transports publics et en vérifier l'accessibilité sur tout le territoire de la commune
- adapter l'offre en matière de transports publics aux citoyens / citoyennes qui ont des besoins spécifiques (personnes âgées, isolées, à mobilité réduite…), p.ex. en mettant en place un service de type « flexibus »
- sécuriser et bien éclairer les arrêts de bus, gares et parkings
- dans les parkings souterrains, réserver des places proches de la sortie aux femmes automobilistes et aux familles
- aménager les bus, les arrêts de bus, gares et parkings de manière à en faciliter l'accès pour les personnes âgées, les personnes à mobilité réduite, les personnes avec landau, les femmes enceintes
- assurer la sécurité des citoyens / citoyennes qui se déplacent la nuit (« Nightrider » / « Late night bus », raccompagnement des usagers des bus jusqu'à leur domicile…)
- mettre en place un « pedibus » pour encourager les enfants à se rendre à l'école à pied (www.cpas.lu) et encourager les mères et les pères à assurer l'accompagnement des enfants

article 27 DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

La commune s'engage à soutenir les femmes et les hommes qui veulent contribuer au développement économique de la commune.

Exemple d'action :

- mettre en place au niveau communal ou intercommunal un accompagnement adapté des entrepreneur-e-s (voir par exemple www.guichetunique.lu)

article 28 L'ENVIRONNEMENT

La commune intègre l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa politique environnementale.

article 29 LES COLLECTIVITÉS LOCALES EN TANT QUE RÉGULATRICES

Ne s'applique pas aux communes luxembourgeoises

article 30 JUMELAGE ET COOPÉRATION INTERNATIONALE

La commune intègre l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses activités de jumelage et de coopération décentralisée.

Exemples d'actions :

- impliquer de façon systématique les femmes et les hommes dans le choix et la mise en œuvre des projets
- thématiser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des projets de coopération

ANNEXES

ANNEXE I

DÉLIBÉRATION-TYPE

Séance du

Objet : Signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Le conseil communal

Vu sa volonté de s'engager en faveur d'une meilleure égalité entre les femmes et les hommes et, partant, d'une société plus juste et plus agréable à vivre,

Vu la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale initiée par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe (CCRE),

Vu la loi communale modifiée du 13 décembre 1988,

Décide

- de s'engager formellement à adhérer à la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et à se conformer à ses dispositions ;
- de mandater le / la bourgmestre pour signer le formulaire confirmant ces engagements de la commune.

Ainsi décidé en séance, date qu'en-tête

ANNEXE II

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE CADRE DU DÉVELOPPEMENT LOCAL

Le ministère de l'Égalité des chances du Luxembourg a établi deux tableaux dont l'un résume l'organisation et l'autre indique les acteurs/actrices principaux au niveau local.

NIVEAUX D'ACTION

Déclaration du collège des bourgmestre et échevins

Un engagement politique fort constitue une première exigence en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement doit être approuvé par le conseil communal.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, sur le plan juridique et dans la pratique ;
- intégrer la dimension de l'égalité des femmes et des hommes à toutes les actions et mesures politiques.

Vue d'ensemble de la situation

Pour assurer l'efficacité des politiques, il y a lieu d'analyser au préalable la situation des hommes et des femmes vivant dans la commune et celle du personnel des administrations et services locaux.

L'examen de la situation des femmes et des hommes au sein de l'administration donne un aperçu des secteurs et domaines dans lesquels les unes et les autres travaillent, des postes qu'elles/ils occupent, de leurs responsabilités et de leur temps de travail. Il permet le cas échéant ainsi de dégager certaines inégalités : ségrégation professionnelle, déséquilibre dans la présence de femmes par rapport aux hommes au niveau décisionnel, écarts de salaire, lacunes en matière de recrutement, etc.

Les données recueillies au moyen d'une vaste enquête auprès de la population permettront aux autorités locales d'adopter les mesures appropriées, et d'en vérifier la pertinence par exemple dans les domaines suivants :

- infrastructures scolaires en fonction du nombre de naissances ;
- l'offre d'infrastructures destinées aux seniors en fonction du nombre de personnes âgées de plus de soixante ans ;
- infrastructures d'accueil en fonction du nombre de jeunes couples mariés vivant sur le territoire de la municipalité.

Plan d'action – élaboration d'un plan d'action interne/externe

(voir chapitre « éléments pour un plan d'action »)

Suivi / évaluation / communication

La deuxième condition requise pour le bon déroulement de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local réside dans un suivi continu. L'autoévaluation est *l'instrument* permettant de mettre en relief les progrès réalisés, par ex. le succès, mais également les obstacles exigeant une redéfinition de l'action. Les indicateurs de référence pour évaluer le progrès sont :

- L'égalité est-elle inscrite dans une déclaration d'intention du collège échevinal ? L'égalité est-elle adoptée dans une délibération du conseil communal ?
- Nombre de propositions d'actions du / de la délégué(e) politique à l'égalité adoptées par le conseil communal ?
- Nombre de comptes rendus de la commission à l'égalité présentés au conseil communal ?
- Y a-t-il eu un ou plusieurs rapport(s) de suivi annuel(s) réalisé(s) par le / la délégué(e) à l'égalité ?
- Le registre de la population fournit-il des données statistiques ventilées par sexe ?
- Est-ce qu'une ligne budgétaire spécifique est consacrée à l'égalité des femmes et des hommes ?
- Quel est le % des dépenses communales investies dans le service à l'égalité des femmes et des hommes ?

- Montant total et % des dépenses communales investies dans des activités internes et externes de sensibilisation à l'égalité des femmes et des hommes.
- Nombre et % d'élu(e)s (femmes et hommes) formé(e)s à l'égalité.
- Effectif et % du personnel communal (femmes et hommes) formé à l'égalité.
- Effectif et % du personnel enseignant (femmes et hommes) formé à l'égalité.
- Nombre de publications intégrant l'aspect de l'égalité des femmes et des hommes.
- Enumérez une ou plusieurs bonnes pratiques en matière d' égalité entre les femmes et les hommes expérimentées dans votre commune et couronnées de succès (par exemple : infrastructure de garde des enfants, intégration des étrangers, des personnes handicapées etc.).

Les avancées constatées doivent être diffusées au moyen de l'Internet, de prospectus, de publications, ainsi que par l'échange de bonnes pratiques dans le cadre de conférences et d'ateliers à l'échelle régionale, nationale et internationale.

ACTEURS ET ACTRICES

Afin de garantir le succès du plan d'action, il doit recevoir l'aval des membres du conseil communal, de la majorité et, dans la mesure du possible, de l'opposition.

Le délégué politique chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes est le point de contact de la population pour les questions d'égalité y afférentes et relatives à la mise en œuvre du programme. Elle/il est chargé(e) de vérifier si les projets pour adoption par le conseil communal ont intégré ou non la dimension de genre.

La commission consultative à l'égalité des femmes et des hommes joue un rôle consultatif auprès du conseil communal pour toutes les questions relatives à l'égalité.

Les commissions consultatives peuvent chacune à son niveau contribuer à l'analyse de la situation et à la mise en œuvre du plan d'action.

Administration : plan d'action interne

L'administration locale joue un rôle important dans la mise en œuvre du plan d'action. Sans son concours, les changements culturels et structurels sont difficiles. Le personnel doit être convaincu de l'importance de l'égalité de genre. La formation des fonctionnaires à tous les niveaux est indispensable pour une bonne politique locale dans le domaine de l'égalité. Ces derniers doivent mettre en œuvre les décisions des autorités locales et, dès lors, doivent être conscients des différents besoins des femmes et des hommes.

Les tâches qui incombent aux services communaux locaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de l'administration sont les suivantes : recueillir les données sur la situation des femmes et des hommes au sein des organes administratifs et de la communauté locale. Un service régional doit fournir ces données à chaque commune. Cette analyse, ventilée par sexe, doit couvrir les domaines suivants : organisation scolaire (élèves, enseignants, etc.), représentants politiques au sein du conseil communal et des commissions consultatives, personnel communal, membres et comité des associations culturelles, sociales et sportives locales, offre de services sociaux, infrastructures de soins, etc. Le service pourrait préparer un plan d'action à présenter au bourgmestre.

Afin de ne pas isoler le service, il est important qu'il collabore avec les autres services administratifs. En outre, il est chargé des campagnes de sensibilisation.

En tant que bras droit du conseil échevinal, le secrétaire / la secrétaire assure le suivi des mesures politiques relatives à la politique de l'égalité entre femmes et hommes.

Les personnes chargées des ressources humaines doivent aviser sous la perspective de l'égalité des femmes et des hommes les recrutements, les plans de carrière et les promotions, etc.

Le/la délégué-e à l'égalité au sein de l'administration, institutionnalisé/e par la loi, doit défendre les intérêts des fonctionnaires en cas de discrimination fondée sur le genre, comme par exemple le harcèlement sexuel ou les inégalités en matière de promotion.

Population : plan d'action externe

Écoles : les autorités locales peuvent assister le personnel enseignant dans le développement de ses compétences en lui proposant des formations en matière d'égalité des femmes et des hommes. Elles peuvent contribuer financièrement à des projets scolaires, par exemple : aires de jeu et espaces bibliothèque tenant compte de la perspective de l'égalité des sexes, visites en entreprises locales, etc.

Les parents ont besoin de conseils pour éduquer leurs enfants, garçons et filles, de manière à ce qu'ils développent leurs capacités selon un mode non traditionnel, ce afin d'étendre leur expérience au-delà du cadre des modèles de rôle traditionnels.

Les associations doivent être impliquées dans les projets axés sur l'égalité de genre engagés par les communes. Ci-après figurent d'éventuelles actions : conseils paritaires, activités culturelles, sociales et sportives pour les deux sexes, promotion d'activités non traditionnelles, etc.

Les entreprises doivent ouvrir leurs portes aux enfants et aux jeunes afin de leur donner l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle à un âge précoce et, ainsi, de mieux leur permettre de choisir leur voie professionnelle à un stade ultérieur.

La population est un évaluateur critique des mesures adoptées par les responsables politiques. C'est par les urnes, lors des élections suivantes, qu'elle exprimera son approbation (ou sa désapprobation). Les citoyens, hommes et femmes, voués à la cause de l'égalité de genre, se sentent confortés dans leur action. Leur participation active et leur contribution sont importantes.

ANNEXE III

CODE DE CONDUITE POUR LES MEMBRES DES CONSEILS COMMUNAUX

Par la présente déclaration, je m'engage

- à respecter les droits de l'Homme fondamentaux et les principes démocratiques ainsi qu'à renoncer et à condamner toute forme de discrimination à l'égard de l'un ou de l'autre sexe ;
- à ne pas utiliser, publier ou propager des opinions, points de vue ou expressions qui contiennent des préjugés contre des personnes du sexe opposé ou qui sont d'une origine nationale, ethnique ou religieuse différente de la mienne ;
- à lutter résolument contre toute pensée et tout comportement stéréotypés parmi mes pairs.

Nom :

Signature :

ANNEXE IV

EXEMPLES

Ville de Luxembourg : extrait de la déclaration du collège des bourgmestre et échevins du 5 décembre 2005

« Avec 15 hommes et 12 femmes, qui siègent dans notre enceinte, la Ville de Luxembourg accuse le pourcentage le plus fort en présences féminines dans un conseil communal. De même le collège échevinal se compose de trois hommes et de trois femmes.

Le collège échevinal ne se limitera cependant pas à ce constat flatteur. Il est d'avis que l'égalité des chances doit faire partie des principes de base dans tous les domaines de l'action politique de la Ville de Luxembourg. C'est la raison pour laquelle le collège créera la fonction de délégué(e) à l'égalité des chances et l'attachera directement au collège. Le rôle du ou de la délégué/e sera de veiller à ce que l'égalité des chances soit observée dans toute l'administration et plus particulièrement dans le domaine de la politique du personnel et de la formation continue et d'initier des actions de sensibilisation spécifiques dans tous les domaines qui lui semblent appropriés. Il lui incombera d'établir un programme d'action ainsi qu'un rapport annuel.

Par ailleurs, le collège insiste auprès du ministère de l'Intérieur pour que celui-ci procède dans les meilleurs délais à l'adaptation du statut des fonctionnaires communaux, en souffrance depuis plus de deux ans. Il examinera les possibilités d'appliquer dès à présent à ses fonctionnaires certaines des améliorations apportées en 2003 au statut des fonctionnaires de l'Etat, notamment celles qui visent une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie de famille. Pour autant que les intérêts du service ne s'y opposent pas catégoriquement, le collège fera à son tour preuve d'une grande flexibilité en ce qui concerne l'organisation du travail, permettant ainsi à ses agents de combiner plus aisément vie professionnelle et vie privée. »

Ville d'Esch-sur-Alzette : extrait de l'accord de coalition entre le parti socialiste ouvrier luxembourgeois (POSL) et les Verts (Déi Gréng), 2005

« Développement social combatif et réelle égalité des chances :

Afin que l'égalité des chances entre femmes et hommes soit un objectif accompli, notre action politique doit prendre en compte les différents intérêts et conditions de vie des femmes et des hommes *(gender mainstreaming)*. Il doit en être de même lors de l'établissement du budget annuel *(gender budgeting).*

Nous analyserons les conclusions d'une étude réalisée à la demande du service à l'égalité des chances et de la commune « Les freins à l'activité féminine et les besoins en matière de garde d'enfants » et orienterons notre politique en fonction des résultats. »

Editeur :

SYVICOL, 3, rue Guido Oppenheim
L-2263 Luxembourg, Tél.: +352 44 36 58-1
www.syvicol.lu, info@syvicol.lu

Mise en page : cropmark.lu

Imprimé sur papier recyclé

Impression : Reka

Participant-e-s à l'élaboration
du guide d'accompagnement :

Christiane Bertrand-Schaul, déléguée à l'égalité entre femmes et hommes

Mireille Colbach-Cruchten, conseillère, Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises

Raymonde Conter, échevine, commune de Pétange

Simone Gruhlke-Geimer, inspectrice principale 1ère e.r., ministère de l'Egalité des chances

Nicole Jemming, Service à l'égalité des chances, ville d'Esch-sur-Alzette

Jean-Pierre Klein, président, Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises

Christiane Loutsch-Jemming, conseillère de gouvernement 1ère classe, ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire

Karin Manderscheid, conseillère communale, commune de Hesperange

Maddy Mulheims, conseillère de gouvernement 1ère classe, ministère de l'Egalité des chances

Monique Stein, responsable du service « politique communale d'égalité entre femmes et hommes », Conseil National des Femmes du Luxembourg