

## **1. L'engagement politique pris en matière d'égalité entre femmes et hommes en 2000 et en 2005 à Esch-sur-Alzette**

### **1.1. L'accord de coalition de 2000**

L'accord de coalition de 2000 **définit l'engagement pris en matière d'égalité entre femmes et hommes et prévoit la création d'un Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes et d'une Commission communale consultative à l'égalité des chances.**

« Les partenaires de la coalition entendent créer un service à la condition féminine avec deux postes à plein temps, occupés par des femmes qualifiées (un emploi administratif et un emploi spécialisé). Ce service sera à disposition des femmes à des fins d'information et d'orientation, p. ex. dans le cadre de questions professionnelles, sociales ou juridiques. Ce service, qui dépendra du collège échevinal, sera amené à conseiller les responsables politiques en matière d'égalité des chances. Par le biais du futur service à la condition féminine les requêtes des femmes et leurs exigences spécifiques pourront être incluses dans le travail de l'administration et les initiatives au niveau de la commune. Le service à la condition féminine élaborera, ensemble avec la commission à créer, **des plans à la promotion féminine.**

Il est prévu de créer une commission communale à l'égalité des chances composée à 50% au moins par des organisations féminines. En collaboration avec le collège échevinal cette commission élaborera un concept pour le nouveau service à la condition féminine et définira ses tâches ainsi que le cadre financier. La commission accompagnera activement le travail du service à la condition féminine. »

### **1.2. L'accord de coalition de 2005**

L'accord de coalition de 2005 dit au chapitre « 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.

### **1.3. La Commission consultative à l'égalité des chances est instituée en juin 2000**

La Commission consultative à l'égalité des chances a contribué à la création du Service à l'égalité des chances. Elle accompagne la politique communale à l'égalité entre femmes et hommes et elle a été associée à l'élaboration du premier Plan à l'égalité des chances pour le personnel de l'administration communale.

La Commission à l'égalité des chances a un rôle purement consultatif (loi communale). Elle est constituée de membres féminins et masculins, nommés par les partis politiques représentés au Conseil communal. La présidente de la Commission est toujours nommée par un des partis de la majorité politique.

La Commission à l'égalité des chances n'a pas de budget propre.

#### **1.4. La création du Service à l'égalité des chances d'Esch-sur-Alzette**

- **L'accord de coalition de 2000**

L'accord de coalition de 2000 prévoit la création d'un Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes.

- **La délibération du Conseil communal de la Ville d'Esch-sur-Alzette du 19.9.2001**

Le Conseil communal décide de créer au sein de l'administration communale un Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes et de créer deux postes nouveaux à temps plein, celui de la chargée à l'égalité des chances (diplôme universitaire en sciences humaines) et un poste administratif (fonctionnaire dans la carrière du rédacteur).

- **Ouverture officielle du Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes : décembre 2002**

Le Service à l'égalité des chances fonctionne depuis le 14 octobre 2002. L'ouverture officielle du Service à l'égalité des chances a eu lieu le 10 décembre 2002, en présence de Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de l'égalité des chances.

- **Les tâches et les missions du Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes**

La description des tâches figure au contrat de travail de la responsable du service.

Les **tâches** du Service à l'égalité des chances sont définies de la manière suivante

- Constituer, pour la commune et la société civile, un centre de ressources en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes.
- Entretenir un bureau permanent au sein de l'administration communale ; offrir un service de consultations individuelles.
- Développer des projets pour améliorer la situation des femmes et l'égalité des chances entre femmes et hommes.
- Faire entrer les demandes spécifiques des femmes dans les projets et activités de la commune.

- Participer aux évaluations de l'impact selon le genre (décisions et actions de l'autorité communale, information au public, fonctionnement de l'administration communale, structure du personnel etc.) et aviser des projets envisagés par la commune.
- Offrir des informations.
- Organiser des campagnes de sensibilisation.
- Collaborer avec la déléguée / le délégué à l'égalité des chances et avec la commission d'égalité des chances de la commune.
- Collaborer avec les organes d'égalité des chances des autres communes.
- Animer un réseau de contact entre des services, institutions, associations, organisations et initiatives locales et nationales.

Cette définition des tâches rejoint celle proposée par le **Conseil National des Femmes du Luxembourg** dans sa publication « Promotion d'une politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes » de 2002.

**La définition des tâches est vaste et** – à première vue – **vague** : la concrétisation des objectifs se fait par des actions précises et par la fixation des priorités, en concertation avec les responsables politiques.

Les **missions** du Service à l'égalité des chances se distinguent donc selon quatre objectifs principaux :

- **Collaborer à intégrer l'aspect du genre dans les différentes décisions politiques (gender mainstreaming)**

But : Mettre en oeuvre une approche globale et intégrée dans la pratique de politique communale d'égalité entre femmes et hommes en tenant compte des différents besoins et conditions de vie des femmes et des hommes dans les différentes décisions politiques et dans les différents domaines de la politique communale (politique budgétaire, politique du personnel, politique culturelle, politique sociale, politique du développement urbain, etc.)

- **Développement d'actions internes** : Développement d'un Plan à l'égalité des chances pour le personnel de l'administration communale

But : Collaborer au changement de la « culture interne » de l'administration communale dans le sens d'une « culture » plus favorable à l'égalité entre femmes et hommes

- **Sensibilisation et information** : Information interne (administration communale) et externe (population) sur des questions liées à l'égalité des chances entre femmes et hommes

But : Contribuer à faire évoluer les mentalités ; sensibiliser à l'égalité entre femmes et hommes

- **Consultations** : Informer et orienter afin de faire le relais vers des services spécialisés

But : Fournir des aides ponctuelles et individuelles ; contribuer au changement de situations individuelles

- **Ressources, conditions de travail, statut hiérarchique et coopérations internes**

- Le Service à l'égalité des chances est placé sous **la seule et unique autorité du Collège échevinal**.

L'échevine responsable des affaires à l'égalité des chances au sein du Collège échevinal depuis 2000 est Madame Vera Spautz.

- Le service est doté d'un **budget** qui est compris dans quatre lignes budgétaires (dépenses ordinaires) : frais de fonctionnement ; acquisition de machines et de mobilier de bureau ; mesures de formation et promotion de l'égalité des chances ; frais d'études pour l'élaboration du rapport « gender ».
- Le Service à l'égalité des chances est doté de deux **postes** à plein temps : le poste de la chargée à l'égalité des chances (diplôme universitaire en sciences humaines) et un poste administratif (fonctionnaire dans la carrière du rédacteur).
- Le bureau du service se trouve dans le bâtiment principal de l'administration communale.
- Le Service à l'égalité des chances coordonne la politique communale à l'égalité entre femmes et hommes.

Etant donné que la politique communale à l'égalité entre femmes et hommes est une politique à caractère transversal et que le collège échevinal veut mettre en œuvre une politique à l'égalité globale et intégrée (gender mainstreaming), des **structures internes de coopération et de coordination** impliquant d'autres services communaux ou d'autres acteurs internes ou externes à l'administration sont mises en place au sein de l'administration communale pour mettre en œuvre les projets et les actions en faveur de l'égalité entre femmes et hommes. Citons à titre d'exemple le groupe d'accompagnement de la mise en œuvre du Plan à l'égalité des chances ; les groupes d'accompagnement du projet « gender budgeting ».

## **2. Dressement d'un état des lieux et Plan d'action interne : le Plan interne à l'égalité des chances**

## 2.1. *L'accord de coalition d'avril 2000 prévoit que le Service à l'égalité des chances élabore des Plans à l'égalité des chances pour le personnel de l'administration communale*

- De janvier 2003 à juin 2004, le Service à l'égalité des chances, en collaboration avec la Commission à l'égalité des chances, le Service du personnel, les délégations du personnel et les responsables politiques (Monsieur André Hoffmann, échevin aux Affaires du personnel de 2000 à 2005 et Madame Vera Spautz, échevine à l'Égalité des chances), a fait **une analyse de la structure du personnel de l'administration communale selon le genre** (répartition selon le genre par statut, carrière, secteur de travail, ancienneté, temps de travail, congé parental) et a élaboré **un Plan à l'égalité des chances pour le personnel de l'administration communale**.

Ce Plan à l'égalité des chances, prévu par l'accord de coalition d'avril 2000, a été voté par le Conseil communal dans sa séance du 24 septembre 2004. Tous les partis politiques représentés dans le Conseil communal, à l'exception du parti ADR qui s'est abstenu, ont approuvé le Plan à l'égalité des chances.

- Sans aller dans les détails, notons que l'analyse de la structure du personnel a montré, entre autres, qu'au 29 avril 2004, **la répartition du personnel selon le genre** fut la suivante :

- Parmi les fonctionnaires, les hommes l'emportaient par 164 contre 62, les ouvriers masculins par 269 contre 35. Mais dans les autres catégories, les femmes étaient en surnombre : employés communaux, employés privés et agents de nettoyage sont des catégories dominées par le sexe féminin. Sur un total de 819 salariés, 338 (41,27%) sont des femmes.
- Les femmes sont sur-représentées au niveau des services « Enseignement » et « Sécurité Sociale » avec 77,59%, respectivement avec 75,75 % du personnel. Les hommes par contre sont sur-représentés au niveau des services techniques (« Travaux » et « Services Industriels ») avec 93,80% du personnel.

- Le Plan à l'égalité des chances prévoit un certain nombre de **mesures pour améliorer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à l'intérieur de l'administration communale**. Citons à titre d'exemple :

- Pour des qualifications équivalentes, la préférence sera donnée aux candidats du sexe sous-représenté au niveau du statut ou du secteur lors de l'embauche
- Les mesures facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée seront améliorées (crèche d'entreprise)
- Les infrastructures sanitaires et vestiaires seront adaptées pour faciliter l'engagement de femmes dans la carrière ouvrière

- L'organisation de travail du service de nettoyage sera analysée avec le but d'améliorer les conditions de travail des agents de nettoyage qui sont presque exclusivement de sexe féminin en date du 29 avril 2004

Pour assurer la mise en œuvre du Plan à l'égalité des chances, des buts annuels précis et concrets sont fixés et une évaluation annuelle interne est faite.

Il est prévu d'adapter et de reconduire le Plan à l'égalité des chances après trois ans, donc en septembre 2007.

## **2.2. La mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'administration communale : le bilan intermédiaire de la mise en œuvre du Plan à l'égalité des chances de mars 2006**

La mise en œuvre des dispositions du Plan à l'égalité des chances est de la responsabilité du collège échevinal. Un groupe d'accompagnement, composé de représentants du collège échevinal (l'échevin aux Affaires du personnel, l'échevine à l'Egalité des chances), du Service à l'égalité des chances, du Service du personnel et des deux délégations du personnel, assure le suivi de la mise en œuvre.

Le **bilan intermédiaire de la mise en œuvre du Plan à l'égalité des chances** a été fait et soumis au Conseil communal pour information et discussion à la date du **17 mars 2006**.

- **L'engagement de personnel pour les besoins de l'administration communale depuis octobre 2004**

Le Plan à l'égalité des chances prévoit un certain nombre de mesures au niveau de **la publication des postes** et au niveau de **l'embauche du personnel** :

- La mention « L'administration communale soutient l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Lors de la désignation du nouveau titulaire il est tenu compte du Plan à l'égalité des chances » doit figurer dans toute publication de poste (externe et interne). Toute publication de poste doit être soumise à la chargée à l'égalité des chances pour avis.
- La responsable du Service à l'égalité des chances est membre du Conseil de recrutement qui a la mission d'émettre des avis au collège échevinal et au conseil communal concernant l'embauche du personnel.

L'égalité entre femmes et hommes est un des critères qui joue dans l'avis du Conseil de recrutement. D'autres critères entrent en jeu, dont la qualification et l'expérience professionnelle et extra-professionnelle, les critères à caractère sociaux et familiaux, des critères relatifs aux besoins du service auquel la personne nouvellement embauchée sera affectée. Le Plan à l'égalité des chances est donc un **instrument souple** qui permet de tenir compte de critères différents lors de l'embauche du personnel et dont le critère de l'égalité entre femmes et hommes est un critère à prendre en considération.

En ce qui concerne l'engagement du personnel par l'administration communale pour la période allant du 01.01. 2004 jusqu'au 01.12.2005, 51 personnes ont été engagées à durée indéterminée par l'administration communale. Parmi ces 51 personnes, 34 femmes (66,66%) et 17 hommes (33,34%) ont été engagés. L'engagement important de femmes s'explique en grande partie par la réorganisation du service de nettoyage.

Il faudra analyser la mise en œuvre du Plan à l'égalité des chances sur une plus longue période pour savoir si l'application souple du critère de l'égalité entre femmes et hommes lors de l'embauche du personnel est l'instrument adéquat pour soutenir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'administration communale ou s'il faut se donner des moyens plus contraignants pour faire avancer réellement l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'administration communale. Citons à titre d'exemple les recrutements pour les équipes de proximité, recrutées sur décision du Collège échevinal selon le **principe de la parité**.

Les derniers recrutements pour les besoins du service nettoyage et pour les postes d'agents municipaux ont également été faits selon le principe de la parité. En ce qui concerne le service de nettoyage, c'est pour la première fois que des ouvriers masculins ont été engagés pour les besoins de ce service.

Certaines dispositions du Plan à l'égalité des chances sont difficiles à mettre en œuvre, notamment la disposition d'engager du personnel féminin sur des postes où les femmes sont sous-représentées, surtout au niveau des services techniques et au niveau de la carrière ouvrière. Les raisons en sont diverses : soit aucune candidature féminine recevable n'a été posée pour un de ces postes, soit les infrastructures sanitaires et vestiaires à disposition du personnel ouvrier ne sont pas toutes adaptées pour accueillir des ouvrières dans les équipes. Par contre, des candidats masculins ont posé leur candidature pour des postes d'éducateur ou d'assistant social, domaines dans lesquels les hommes sont sous-représentés dans l'administration communale et ils ont pu être engagés récemment sur ces postes.

C'est le Conseil communal qui décide de la désignation du nouveau titulaire, sur avis du Conseil de recrutement et sur proposition du Collège échevinal.

- ***L'analyse et la réorganisation de l'organisation de travail du service de nettoyage***

Suite aux premiers résultats de cette analyse et dans le but d'assurer le bon fonctionnement du service de nettoyage, le Collège échevinal a décidé de

- Créer un pool de remplacement d'un effectif de 7 postes à 36 heures par semaine auquel sont affectés des agents de nettoyage engagés par des contrats à durée indéterminée et qui assureront les remplacements de tout congé pour raison de maladie inférieur à trois mois,
- Créer 13 contrats de travail à 36 heures par semaine et à durée indéterminée (ont profité de cette mesure les femmes de charge qui travaillaient auparavant à durée déterminée auprès de la commune et qui avaient exécuté leur travail à l'entière satisfaction de l'administration communale),

- Remplacer toute vacance définitive de poste par un nouvel engagement à durée indéterminée,
- Remplacer toute absence temporaire supérieure à trois mois (congé de maladie supérieur à trois mois, congé de maternité suivi d'un congé parental, congé sans solde) par des engagements sous contrat à durée déterminée et
- Créer un nouveau poste « responsable technique du service de nettoyage », qui a la mission de former et d'encadrer les groupes de nettoyage.

Dans une deuxième étape, l'affectation des agents de nettoyage aux différents bâtiments a été modifiée afin d'arriver à un partage plus égalitaire des charges de travail et deux autres contrats de travail à 36 heures par semaine et à durée indéterminée ont été créés.

Dans le cadre de la convention entre la commune d'Esch-sur-Alzette et l'association « Zarabina », plusieurs formations des agents de nettoyage communaux ont eu lieu et seront continuées dans l'avenir.

La responsable technique du service de nettoyage a profité d'une formation offerte par « AJL Services » et « Zarabina » afin de prévoir et de formaliser son organisation et l'organisation de travail des agents de nettoyage, d'élaborer des plans d'organisation de travail, de mettre en place des protocoles, des fiches de travail, etc.

- ***L'enquête auprès du personnel de l'administration communale sur les besoins relatifs à une crèche d'entreprise pour enfants du personnel communal.***

Deux enquêtes auprès du personnel communal concernant les besoins relatifs à une crèche d'entreprise pour enfants du personnel ont été réalisées. Une première analyse des réponses a été faite par la responsable du Service à l'égalité des chances. Le Collège échevinal a chargé le groupe d'accompagnement du Plan à l'égalité des chances de poursuivre les réflexions quant à la mise en place d'une crèche d'entreprise et de lui soumettre des propositions y relatives.

Le groupe de travail « crèche d'entreprise » a visité différentes structures de crèches d'entreprise : la crèche du Centre Hospitalier Emile Mayrisch d'Esch-sur-Alzette « En Härz fir eis Kanner », la crèche pour les enfants du personnel de la fonction publique de l'Etat « Kaweechelcherscrèche » et la « Crèche fir d'Kanner vum Personal vun der Sécurité Sociale » (crèche pour enfants du personnel travaillant auprès de la Sécurité Sociale).

L'administration communale est à la recherche de locaux adaptés à l'installation d'une crèche d'entreprise, respectivement de locaux pouvant être adaptés à l'installation d'une telle structure. Une personne vient d'être désignée au sein de l'administration communale qui aura la charge de détecter des localités potentielles se prêtant pour la mise en place d'une telle structure.



- ***L'inventaire sur les infrastructures sanitaires et vestiaires à disposition du personnel ouvrier***

Un inventaire concernant les infrastructures sanitaires et vestiaires à disposition du personnel ouvrier a été demandé par le Collège échevinal et fourni par les responsables des services concernés. Il résulte de l'inventaire sur les infrastructures sanitaires et vestiaires des ateliers de la commune qu'il existe un manque d'installations sanitaires et vestiaires convenant aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Il est donc indispensable d'adapter les infrastructures pour faciliter l'engagement de femmes dans ces équipes.

Le Collège échevinal a mis en place des équipements sanitaires et vestiaires mixtes pour les besoins des ateliers du Dépôt Municipal au site « Barbourg ». Des vestiaires et sanitaires mixtes existent pour les besoins des équipes de proximité. En ce qui concerne le Service Canalisation, le Service Voirie et la Division du Génie Civil, le Collège Echevinal envisage d'agrandir le premier étage afin d'y installer des bureaux supplémentaires et des toilettes qui seraient à la disposition exclusive du personnel féminin.

La responsable du Service à l'égalité des chances et la déléguée à l'égalité des chances de la délégation du personnel des ouvriers communaux sont en train d'effectuer des inspections des installations sanitaires et des vestiaires à la disposition du personnel ouvrier afin d'examiner l'état des installations utilisés par le personnel ouvrier et afin d'examiner si ces installations conviennent au personnel des deux sexes. Un rapport sera adressé au Collège échevinal.

### **2.3. Le bilan final de la mise en œuvre du premier Plan à l'égalité des chances, le renouvellement de l'analyse de la structure du personnel selon le genre et la reconduction du Plan à l'égalité des chances**

Il est prévu de faire le bilan final de la mise en œuvre du premier Plan à l'égalité des chances pour octobre 2007.

Parallèlement, l'analyse de la structure du personnel de l'administration communale selon le genre sera renouvelée et un nouveau Plan à l'égalité des chances sera élaboré.

### **3. Autres actions internes en faveur de l'égalité entre femmes et hommes / favorisant la conciliation entre travail et vie privée**

### **3.1. La promotion de la participation des femmes lors des élections pour les délégations du personnel en date du 12 novembre 2003 à l'intérieur de l'administration communale**

Aucune femme n'était élue à la délégation du personnel des ouvriers sortante. En plus, lors des élections précédentes, le nombre de femmes qui votaient pour les délégations du personnel était très petit.

Suite à cette constatation et à l'initiative de la responsable du Service à l'égalité des chances, une action a été menée en collaboration avec la délégation du personnel des ouvriers et ouvrières sortante, afin de soutenir la participation des femmes lors des élections de novembre 2003.

Une séance d'information au sujet des élections s'adressant spécialement aux ouvrières a été organisée.

Un appel pour aller voter et pour voter aussi pour des femmes, avec les noms et les photos de tous les candidats et candidates, a été envoyé à tous les ouvriers et ouvrières, signé par le Service à l'égalité des chances et la délégation du personnel sortante. Cette action avait l'appui des trois syndicats candidats OGB-L, LCGB et FGFC.

Sur proposition de la chargée à l'égalité des chances et de la délégation du personnel, le collège échevinal a décidé d'accorder une heure de travail aux personnes qui viennent voter et qui ne travaillent pas pendant les horaires de vote et qui doivent donc se déplacer pendant leur temps libre pour venir voter (ceux qui travaillent peuvent voter pendant leur horaire de travail). Cette mesure s'est adressée spécialement aux agents de nettoyage, qui constituent la majorité des ouvrières et qui ont des horaires de travail ne correspondant pas aux horaires de vote. Le but était de pouvoir motiver ainsi d'avantage d'ouvrières à venir voter lors des élections pour les délégations du personnel.

Cette action a connu un succès encourageant : lors des élections du 12 novembre 2003, trois femmes ont été élues à la délégation du personnel des ouvriers et ouvrières, alors qu'aucune femme ne faisait partie de la délégation sortante. La délégation se compose actuellement de trois femmes et de cinq hommes.

### **3.2. Horaire mobile – Généralisation du système de pointage – Bonification temps de travail**

Horaire mobile pour fonctionnaires et employés communaux : Système de pointage - Plage fixe – Page mobile – Bonification temps de travail

Ouvriers et ouvrières communaux : Système de pointage – Bonification temps de travail

### **3.3. Heures d'ouverture des guichets de 07.00 hrs à 18.00 hrs – « Biergeramt »**

### 3.4. *Organisation du « Girls' Day & Boys' Day : Deng Chance fir atypesch Beruffer kennen ze léieren » à l'administration communale*

## 4. *Dressement d'un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans la commune*

### 4.1. *Le rapport social de la Ville d'Esch-sur-Alzette et l'analyse des indicateurs sociaux selon le genre en 2003*

Le premier rapport social de la Ville d'Esch-sur-Alzette (et du Luxembourg) est sorti en novembre 2003 dans le cadre de l'Observatoire Social Urbain.

La première partie « La situation économique et sociale de la Ville d'Esch-sur-Alzette » est basée sur des données obtenues à partir de recensement de la population de février 2001, complétées par d'autres données statistiques et comprend une **analyse quantitative de la population d'Esch-sur-Alzette** et de ses caractéristiques sociales relatives à un certain nombre d'indicateurs sociaux : **activité professionnelle, statut professionnel, chômage, situation du logement, composition des ménages, structure d'âge, etc.**

Ces indicateurs sociaux ont été analysés selon le genre.

La dernière partie du rapport social « Soziale Infrastruktur und Lebensqualität in Esch aus der Sicht von Bürgern in sozial benachteiligten Lebenslagen » comprend une **analyse descriptive des mesures et infrastructures sociales existantes** (réalisée sur base de questionnaires envoyés aux responsables des services sociaux) ) et une **analyse qualitative de la situation de populations qui courent un plus grand risque de tomber dans la précarité** : personnes au chômage, personnes qui disposent d'un RMG, femmes monoparentales, citoyens étrangers, jeunes ayant des difficultés d'insertion, personnes à la retraite, etc. Cette dernière analyse a été faite à l'aide d'un certain nombre d'entretiens qui ont été réalisés avec des personnes se trouvant dans des situations difficiles.

Le travail scientifique a été accompagné par un groupe de travail composé de Monsieur André Hoffmann, échevin aux Affaires sociales de 2000 à 2005, d'une assistante sociale travaillant à l'Office Social communal, d'un collaborateur du « Biergeramt » et de la responsable du Service à l'égalité des chances.

### 4.2. *L'accord du Collège échevinal d'instaurer un Observatoire Social Urbain permanent (avril 2007)*

Démarche :

- Faire un inventaire de toutes les bases de données disponibles à l'administration communale
- Faire un inventaire des données disponibles auprès d'autres partenaires (administrations, associations...)  
Exemple : données sociales, démographiques, infrastructures de toutes sortes, équipements de toutes sortes – aires de jeux, médecins généralistes,

crèches, bâtiments accessibles en chaises roulantes, trottoirs équipés de guides pour malveillants, services aux personnes ...

- Définir les indicateurs pertinents, dont – entre autres - définir les indicateurs qui mesurent l'égalité entre femmes et hommes
- Collecte des données selon le genre, la nationalité, l'âge....
- Faire une analyse des besoins sociaux – déterminer les besoins en infrastructures et en équipement de toutes sortes (en tenant compte – entre autres – de l'aspect du genre)

Début : juillet 2007

Coordination : Agent de développement social

Collaboration de la responsable du Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes

Les buts de ***l'Observatoire Social Urbain (OSU)*** sont les suivants :

- Décrire la situation socio-économique de la population à Esch-sur-Alzette
- Evaluer les mesures existantes (également selon l'aspect du genre)
- Elaborer un plan de développement social de la ville
- Emettre des propositions concrètes et donner des impulsions en matière de politique sociale et de politique d'égalité des femmes et des hommes

#### **4.3. La réalisation d'une enquête « Modes de garde des enfants et activité professionnelle des ménages à Esch-sur-Alzette »**

Cette enquête a été initié par le Collège échevinal et le Service à l'égalité des chances et a été réalisée par le CEPS-INSTEAD pendant l'automne 2005 et au cours de l'année 2006 auprès d'un échantillon représentatif de ménages d'Esch-sur-Alzette ayant au moins un enfant de moins de 13 ans.

L'enquête a été finalisée en février 2007. Les résultats ont été présentés lors d'une conférence de presse et ont été présentés et discutés lors de la séance du Conseil communal en date du 9 mars 2007.

Les résultats seront publiés dans une brochure (été / automne 2007).

Le but de l'enquête était de collecter des informations sur les besoins en modes de garde des enfants, sur les freins à l'activité professionnelle féminine, sur le partage du travail rémunéré et non rémunéré au sein des couples et sur l'ancrage de ces types de ménages (ménages ayant des enfants de moins de 13 ans ou jeunes ménages sans enfants) dans la commune d'Esch-sur-Alzette.

Les conclusions de cette étude sont analysées et prises en compte par le Collège échevinal dans ses décisions politiques (déclaration échevinale 2005).

Objectif : développement des structures d'accueil pour enfants – la construction de quatre maisons relais est prévue pour 2008 et 2009

Actuellement : crèche communale, trois maisons relais, éducation précoce, école à journée continue, crèche en forêt (A.P.A.S.E.)

Remarque générale : Le développement de statistiques et de données ventilées par sexe a été entamé. Cet effort doit être continué et systématisé.

## **5. Actions externes (pour la population de la commune) : intégration de la dimension du genre dans la politique communale**

### **5.1. Mise en place de structures qui accompagnent l'action sociale de la commune**

La responsable du Service à l'égalité des chances participe à différentes structures internes ou groupes de travail qui accompagnent l'action sociale de la commune. Le but est de thématiser l'égalité entre femmes et hommes à tous ces niveaux et d'intégrer la dimension du genre dans l'action sociale de la commune.

Les groupes de travail sont les suivants :

- Conseil Local d'Action Sociale (CLAS), composé d'une part d'associations présentes sur le territoire de la Ville d'Esch-sur-Alzette et d'autre part de différents services communaux et qui a comme objectif d'accompagner le travail social réalisé dans la commune.

L'animation et la coordination sont assurées par le Service du développement social.

Les membres du CLAS sont invités à faire des propositions de projets sociaux à mettre en place en partenariat avec la commune et / ou d'autres associations travaillant dans le champ concerné. Ils peuvent aussi émettre des avis sur les recherches réalisées dans le cadre de l'Observatoire Social Urbain.

Le CLAS collabore, sur base des rapports annuels des associations présentes, de l'expérience de terrain des membres et suite aux recherches OSU, à l'Analyse des Besoins Sociaux, qui servira, ensemble avec les discussions menées lors des Assises Sociales annuelles, de base pour proposer des projets et des actions à mettre en place.

Le CLAS participe aussi à l'organisation de ces Assises Sociales en proposant les principaux thèmes de discussion. Il propose l'invitation d'experts dans des domaines précis pour l'organisation de conférences qui cibleront des problématiques délimitées.

- Groupe d'accompagnement du projet « Prévention de la toxicomanie » (projet initié par la Ville d'Esch-sur-Alzette en 2002 et réalisé avec l'aide et le soutien

du Centre de Prévention des Toxicomanies - CePT) : réalisation d'une enquête au sujet de la toxicomanie à Esch-sur-Alzette ; organisation de l'exposition « Trampoline » du CePT ; organisation en collaboration avec le CePT de différentes soirées d'information ou d'ateliers s'adressant aux enseignant-e-s, aux parents d'élèves et aux responsables de clubs sportifs ; organisation d'un Forum des Jeunes pour les quartiers Esch-Brill et Esch-Grenz (en collaboration avec la Commission de la jeunesse et la Maison des Jeunes).

Lors de ce premier Forum des Jeunes à Esch-sur-Alzette, de nombreux jeunes des deux sexes ont fait des propositions pour participer à l'amélioration de leur environnement, de la vie en commun et des loisirs dans leur ville et leur quartier. Il a été décidé de prévoir un atelier s'adressant spécialement aux jeunes filles ; aucune fille ne s'était inscrite pour cet atelier, toutes préférant travailler dans des ateliers mixtes. On a pu observer une participation équilibrée des filles et des garçons au premier Forum des Jeunes d'Esch-sur-Alzette, qui a été animée par l'équipe 4Motions à l'aide de méthodes d'animations participatives.

## **5.2. Le groupe de travail « Jeunesse » et l'élaboration d'un Plan communal jeunesse**

La responsable du Service à l'égalité des chances est membre du groupe de travail « Jeunesse » qui a la mission de proposer des actions et des projets dans le cadre de la politique communale en faveur des jeunes et d'établir des propositions pour l'élaboration d'un Plan communal jeunesse.

Plusieurs Forums des Jeunes se sont déroulés en 2006 et 2007 à Esch-sur-Alzette dans les quartiers de Lallange, Brouch et Uecht, Wobrecken et Dellheicht, Al Esch et Neudorf.

Une étude sur les jeunes de 12 à 25 ans habitant la Ville d'Esch-sur-Alzette a été réalisée à la demande de l'administration communale par le CESIJE (Centre d'études de la situation des jeunes en Europe) : « Die Jugend in Esch : Lebenslagen, Freizeitinteressen und Freundesgruppen ».

Cette étude a été terminée en avril 2007 et les résultats ont été structurés selon la nationalité et le genre.

Les informations et les données obtenues lors des Forums pour Jeunes et par l'étude sur la situation des jeunes habitant Esch-sur-Alzette rentrent dans l'établissement du Plan communal jeunesse.

Dans l'élaboration du Plan communal jeunesse, qui est prévu pour l'automne 2007, il sera tenu compte des besoins spécifiques des filles et des garçons. Le Collège échevinal a décidé de choisir la politique de la jeunesse comme un des domaines devant être analysés dans le cadre du projet-pilote gender budgeting.

## **5.3. Le Comité de pilotage du Plan local de sécurité**

La responsable du Service à l'égalité des chances fait partie du Comité de pilotage du Plan local de sécurité (PLS) qui rentre dans le cadre du Comité de prévention communal institué par règlement grand-ducal en date du 17 juillet 2000.

Les objectifs de ce Comité de prévention communal sont les suivants :

- Procéder à l'étude et à l'analyse dans les communes des diverses formes de délinquance, de nuisances et de troubles portés à l'ordre public ainsi que de leur perception par la population
- Elaborer des propositions concernant des mesures à prendre, adaptées aux réalités locales
- Assurer un suivi de l'évolution de l'application des propositions retenues en commun

Le Plan local de sécurité, qui a pris effet au 1<sup>er</sup> décembre 2004, prévoit des

- Mesures relevant du travail policier : systématisation des patrouilles à pied ; diminution des actes de vol avec violence ; contrôles conjoints Police et TICE dans les lignes de bus desservant la Ville d'Esch-sur-Alzette ; efforts en matière de lutte contre les stupéfiants provenant en particulier du trafic organisé ; mesures de prévention de la violence et de la toxicomanie, etc.

et des

- Mesures relevant de la responsabilité communale : amélioration de la visibilité par la tonte des haies et par l'éclairage des endroits peu ou pas éclairés – parkings publics, parcs publiques, cimetières, cours des écoles primaires, rues, ponts - afin d'augmenter la sécurité des habitants et de pallier au sentiment d'insécurité qui est particulièrement prononcé chez les personnes âgées et chez les femmes ; prévention de la toxicomanie et encadrement des personnes dépendantes ; améliorer les possibilités d'activités récréatives pour jeunes ; prévention de la violence, etc..

Parmi les mesures relevant de la responsabilité communale, figurent également des mesures de prévention de la violence dans les écoles : séances de prévention de la violence assurées par la Police Grand-Ducale à la demande du personnel enseignant ; mise en place de projets d'établissement dans les écoles primaires sur initiative du personnel enseignant et du Service de l'enseignement (projet « Peace Force » à l'école « Ale Lyçée » qui vise la médiation des pairs ; projet « Danzen geint Gewalt » dans toutes les écoles primaires sur demande des enseignant-e-s pendant les cours d'éducation physique ; projet dans l'école Jean Jaurès qui se base sur la pratique de différents sports de combat comme manière de se défouler).

Les actions d'information et de sensibilisation sur la violence domestique, ainsi que les actions de prévention de la violence contre les femmes et les filles (organisation de stages d'auto-défense pour femmes et filles, table-ronde, soirée d'information sur la loi relative à la violence domestique, théâtre, etc.) coordonnées par le Service à

l'égalité des chances, rentrent également dans les objectifs du Plan Local de Sécurité et font partie des mesures relevant de la responsabilité communale.

La coordination du Comité de pilotage est assurée par le chef de service du « Biergeramt », Monsieur Marc Biever.

#### **5.4. Le gender budgeting**

Le Collège échevinal s'est engagé dans son accord de coalition de 2005 de « prendre en compte les différents intérêts et besoins spécifiques des femmes et des hommes ...lors de l'établissement du budget annuel (gender budgeting) ».

La responsable du Service à l'égalité des chances a fait un travail de recherche et de documentation sur les différentes méthodes utilisées dans le cadre du gender budgeting et sur différents projets de gender budgeting réalisés ou en cours de réalisation à l'étranger. Sur demande du Collège échevinal, elle a adressé deux rapports écrits sur le concept et sur les différentes méthodes de gender budgeting au Collège échevinal.

Madame Matefi de Basel-Stadt (Suisse) et Madame Marecsek de Tulln (Autriche) ont été invitées à Esch-sur-Alzette pour présenter leurs initiatives au Collège échevinal en date du 9 octobre 2006 et en date du 12 octobre 2006.

Le groupe de travail gender budgeting (qui est composé de Madame Vera Spautz - échevine à l'Egalité des chances, de Madame Solange Ecker - chef de service du Service comptabilité et contrôle, de Monsieur Emanuel Cornélius - agent de développement social et de la préposée du Service à l'égalité des chances), se basant sur toutes les informations rassemblées, a proposé des recommandations au Collège échevinal, en date du 12 janvier 2007.

Le Collège échevinal, sur base des recommandations faites par le groupe de travail gender budgeting, a donné son accord en mars 2007 pour débiter avec un projet-pilote en 2007.

Quatre domaines politiques doivent être analysés : Jeunesse, enfants, culture et sports.

Le projet-pilote gender budgeting sera accompagné par une experte externe. La responsable du Service à l'égalité des chances a pris contact avec des expertes du gender budgeting, leur demandant de présenter un projet dans le cadre des finances à disposition et sur base des décisions du Collège échevinal. Les propositions de projets seront étudiées en juin 2007.

Le projet-pilote d'Esch-sur-Alzette, qui sera le premier projet gender budgeting au Luxembourg, débutera en automne 2007.

#### **5.5. Autres actions externes**



- **Girls' Day & Boys' Day : Deng Chance fir atypesch Beruffer kennen ze léieren**

Acteurs / actrices externes :

- Ecoles secondaires d'Esch-sur-Alzette: directions, SPOS, ALJ, enseignants / enseignantes
- Entreprises d'Esch-sur-Alzette, CNFPC Esch-sur-Alzette
- Elèves
- **Soutien aux associations qui informent, orientent et forment des femmes qui veulent réintégrer le marché du travail ou qui offrent un soutien et une aide dans les situations de violence domestique et de détresse**

Initiativ Rëm Schaffen – Zarabina – Foyer Sud „Fraën an Nout“

- **Sensibilisation et information**
  - Sur la politique communale d'égalité des femmes et des hommes :  
Rapport d'activité, conférences de presse, brochures, etc.  
Discussions dans le Conseil communal
  - Sur des questions liés au genre et à l'égalité entre femmes et hommes :  
Conférences, tables-rondes, expositions, séminaires, brochures, stands d'information, théâtre, films, etc.  
Thèmes : Participation des femmes à la prise de décision politique, violence contre les femmes et les filles, égalité professionnelle entre femmes et hommes

## **6. Consultations**

Conférence internationale 02.07.2007  
Réussir la politique d'égalité des femmes et des hommes dans les communes  
Ministère de l'égalité des chances