

ÉGALITÉ DANS LES COMMUNES

LES ACTRICES ET ACTEURS DE SA PROMOTION



Le conseil communal et le collège des bourgmestre et échevin-e-s représentent respectivement le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif sur le plan local. Ainsi, la politique locale a une influence directe sur la vie de ses habitant-e-s.

À aucun autre niveau d'exercice du pouvoir public par des organes composés d'élu-e-s, des avancées positives ne peuvent être mesurées aussi rapidement et de façon tellement efficace que dans la relation d'une commune avec sa population. C'est pourquoi la commune est un acteur essentiel pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes au quotidien.

C'est dans la commune que vivent les femmes et les hommes, filles et garçons, qu'ils-elles s'engagent dans la vie associative locale, qu'ils-elles interagissent entre eux-elles, avec le personnel communal et les responsables politiques. Ces derniers sont au plus près des habitant-e-s et peuvent par conséquent identifier au mieux les besoins de la population locale.

En promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes, il repose entre les mains de la commune de faire de son territoire un endroit où femmes et hommes, filles et garçons, sont traités de façon égale.

Une commune peut se doter d'organes et d'instruments pour la soutenir dans ses efforts de promotion de l'égalité. Le schéma ci-dessous illustre sous forme simplifiée les interactions entre les différents intervenants. Il permet de mieux comprendre les enjeux d'une politique locale active à l'égalité, et d'illustrer les moyens de participation en tant qu'individu.

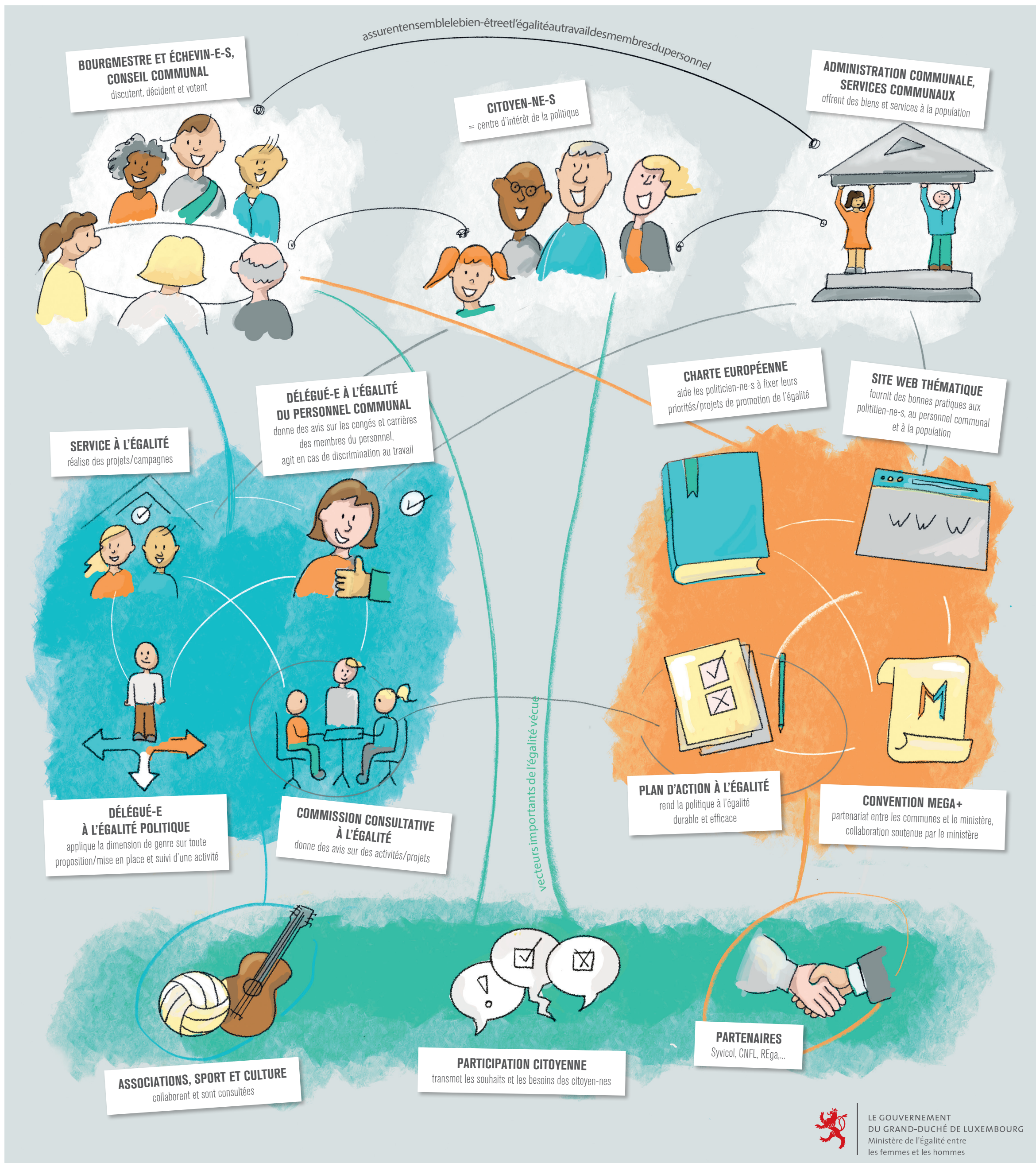
LA COMMUNE ET SA POPULATION

La commune met en œuvre les services publics locaux, et en tant que telle, elle est obligée de respecter l'égalité de tou-te-s devant le service public, notamment en évitant toute discrimination de genre quant à l'offre et l'accès à ses services. En effet, les besoins individuels, les opérations quotidiennes, les vies et horaires professionnels, ou encore des besoins particuliers de logement ou d'assistance personnelle (garde d'enfants, soins de personnes âgées, formation professionnelle lors d'une reprise de travail, ...) peuvent varier considérablement selon le genre.

LA COMMUNE ET SON PERSONNEL

Chaque commune est aussi un employeur public, qui doit respecter les droits de ses agent-e-s d'une manière exemplaire. Ainsi, les dirigeant-e-s politiques doivent veiller à respecter l'équilibre entre les genres **au sein de leur personnel**, tout en assurant à chacun les mêmes conditions de promotion et d'accès à des postes de décision ou atypiques pour leur sexe. Ces principes améliorent non seulement le bien-être des agent-e-s, mais favorisent productivité et capacité d'innovation.

De même, une représentation équilibrée des genres **dans la composition des organes politiques** permet de faire une politique communale plus nuancée, en considération des besoins et situations de tous. Ici, il revient aux partis politiques de prendre toutes les mesures possibles d'intéresser aussi bien des hommes et des femmes à la politique communale, de les intégrer dans les structures communales et de les motiver à participer activement à la vie locale.



LES ACTEURS/TRICES EN DÉTAIL

DÉCIDEURS/EUSES

- Bourgmestre et échevin-e-s
- Conseil communal

EXECUTANT-E-S

- Administration communale et services communaux

BÉNÉFICIAIRES

- Citoyen-ne-s

MULTIPLICATEURS

- Participation citoyenne
- Associations, sport et culture
- Partenaires

ACTEURS/TRICES

- Service à l'égalité
- Commission consultative à l'égalité
- Délégué-e politique à l'égalité
- Délégué-e à l'égalité du personnel communal

OUTILS

- Plan d'action à l'égalité
- Convention mega-plus
- Charte européenne
- Site web thématique

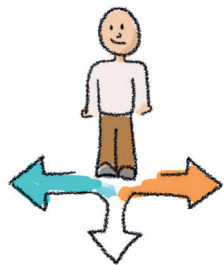
BOURGMESTRE ET ÉCHEVIN-E-S

Le collège des bourgmestre et échevin-e-s est l'organe exécutif et administratif de la collectivité locale. En tant que « gouvernement local », ses membres sont les mieux situés pour pouvoir avancer une politique active à l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans sa fonction, le collège doit veiller à ce que les services communaux offerts à la population soient accessibles et bénéfiques à pied d'égalité pour chaque citoyen-ne de la commune, peu importe sa situation de vie. De plus, le collège des bourgmestre et échevin-e-s, en tant que supérieur hiérarchique des agent-e-s employé-e-s par la commune, doit veiller à ce que tou-te-s les agent-e-s profitent d'un environnement favorable, offrant à chacun-e les mêmes chances professionnelles. Le collège des bourgmestre et échevin-e-s engage les salarié-e-s de la commune, il surveille le personnel communal, applique les mesures statutaires obligatoires en matière de congés, de promotion et autres. Finalement, c'est aussi le collège des bourgmestre et échevin-e-s qui décide de la planification et de la mise en œuvre des activités locales de promotion à l'égalité des sexes, le cas échéant en exécution des délibérations du conseil communal.



DÉLÉGUÉ-E POLITIQUE À L'ÉGALITÉ

Au sein du collège échevinal, les membres désignent généralement un-e délégué-e politique à l'égalité entre les femmes et les hommes. Sa fonction est de « porter les lunettes de l'égalité », c.-à-d. de veiller, lors de chaque vote sur un règlement communal, un service offert à la population ou une décision sur la gestion du personnel communal, si cette nouvelle décision est bénéfique à la fois pour les femmes et les hommes. Au sein du collège échevinal, le ou la délégué-e est aussi le contact politique pour les membres de la commission consultative à l'égalité des sexes. De même, dans les communes qui en disposent, le ou la délégué-e à l'égalité politique collabore avec le service à l'égalité, respectivement avec le ou la chargé-e à l'égalité. Bien qu'une commune ne soit pas légalement tenue de nommer un-e délégué-e à l'égalité, la plupart des communes luxembourgeoises disposent d'une telle fonction.



ADMINISTRATION COMMUNALE, SERVICES COMMUNAUX

L'administration communale assiste le collège des bourgmestre et échevin-e-s dans la mise en œuvre des décisions et des règlements adoptés par le conseil communal et des mesures prévues par les lois et les règlements grand-ducaux. Elle est le point de contact des citoyen-ne-s pour les services offerts par la commune (p.ex. activités de loisirs, services d'aide à domicile, délivrances de cartes d'identité, entretien des routes communales...). L'administration communale se compose d'un secrétariat, ainsi que de divers départements administratifs et services techniques (Biergerzenter, finances, service forestier, service d'élimination des déchets, entretien des lieux et bâtiments publics, approvisionnement en eau...).



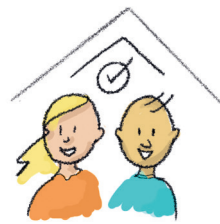
COMMISSION CONSULTATIVE À L'ÉGALITÉ

La commission consultative à l'égalité, composée de citoyen-ne-s intéressé-e-s habitant dans la commune, est un instrument important pour parvenir à l'existence d'une communauté égalitaire. Celle-ci promeut non seulement l'approche du genre à tous les niveaux de la politique communale et émet des avis sur les projets envisagés par le Conseil communal, mais prend également des initiatives propres en matière d'égalité entre femmes et hommes et se manifeste publiquement. Elle peut aussi proposer un plan d'action pour la commune.



SERVICE À L'ÉGALITÉ

Doté d'un-e ou de plusieurs chargé-e-s à l'égalité, ce service est placé sous la surveillance directe du collège échevinal. Parmi ses tâches, on retrouve l'élaboration d'un plan d'action local à l'égalité, le suivi des projets et activités y émanant, la sensibilisation de la population, l'échange avec les autres services communaux, ainsi que des conseils relatifs à l'égalité au personnel et à la population. De plus, le service à l'égalité est un organe de consultation important pour les dirigeant-e-s politiques.



CHARTRE EUROPÉENNE

Un outil efficace pour faire émerger des domaines d'intervention prioritaires dans une commune est la Charte européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local. En effet, celle-ci énumère non seulement de manière exhaustive – dans ses 30 articles – tous les domaines dans lesquels une commune est impliquée de façon directe ou indirecte par ses décisions, activités ou ses services offerts à sa population, mais propose des pistes concrètes pour parvenir à l'égalité de genre dans tous les champs d'action communaux. En signant la Charte, les acteurs locaux prennent un engagement public fort sur le principe d'égalité. Pour assurer la mise en œuvre de ses engagements, la commune signataire rédige un plan d'action qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.



CONSEIL COMMUNAL

Le conseil communal est composé de membres élu-e-s directement par la communauté locale. Il œuvre comme « parlement sur le plan local », c.-à-d. il a la compétence générale et décide des orientations politiques de la commune à exécuter par le collège des bourgmestre et échevin-e-s. Entre autres, le conseil communal est responsable pour engager les fonctionnaires, employé-e-s et salarié-e-s de la commune. Ainsi, le conseil communal s'engage dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à la fois au niveau du personnel communal et au niveau de la population, en ce qui concerne les services prêtés par la commune. D'habitude, le conseil communal désigne parmi ses membres un-e délégué-e à l'égalité politique.



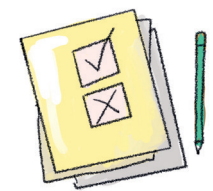
DÉLÉGUÉ-E À L'ÉGALITÉ DU PERSONNEL COMMUNAL

Dans chaque commune, le collège échevinal doit nommer un-e délégué-e à l'égalité du personnel. Cette fonction est très importante pour assurer le bien-être des membres du personnel communal sur leur lieu de travail. Un-e délégué-e peut faire des analyses et donner des recommandations au collège échevinal, notamment quant à la prise du congé parental, l'accès à des formations ou des postes à responsabilité, ou encore la conciliation entre vie privée et professionnelle. En outre, le ou la délégué-e à l'égalité est la personne de contact pour toute personne qui se sent discriminée ou harcelée par un-e ou plusieurs collègues. Les délégué-e-s à l'égalité du personnel communal sont regroupé-e-s dans un réseau national géré par le MEGA. Il existe également une formation spécifique sur leurs droits et devoirs.



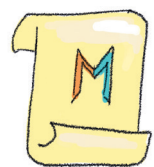
PLAN D'ACTION À L'ÉGALITÉ

Mener une politique active dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes se traduit en principe par l'élaboration d'un plan d'action local à l'égalité. Celui-ci définit les priorités de la commune dans un calendrier bien précis, les activités prévues pour aboutir aux résultats visés, les ressources humaines et financières y afférentes, ainsi que la méthodologie d'évaluation à appliquer. Généralement, le contenu d'un plan d'action communal à l'égalité se traduit par des priorités locales, ayant été déterminées au préalable par le biais d'enquêtes et d'analyses auprès de la population et du personnel communal, en collaboration avec des associations locales et autres partenaires de la commune.



CONVENTION MEGA-PLUS

Comme l'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des conditions les plus importantes pour assurer un bon vivre-ensemble dans la commune, le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) a créé au sein de son personnel une équipe qui s'occupe exclusivement des communes, en les soutenant dans leurs démarches de promotion de l'égalité des sexes au niveau local. Ainsi, le MEGA assiste les communes à trouver les bonnes activités qui conviennent le mieux à leur situation. En choisissant une ou plusieurs bonnes pratiques, qui ont déjà fait leurs preuves dans d'autres communes, les responsables politiques s'engagent pour un partenariat ponctuel, élargi ou intensif, en signant une convention avec le ministère. Cette collaboration sur mesure entre une commune et le MEGA est prévue à long terme, notamment en choisissant chaque année des nouvelles activités prioritaires, et assurant ainsi le suivi de la politique locale à l'égalité des genres.



SITE WEB THÉMATIQUE

Grâce à un état des lieux national sur les politiques communales de l'égalité, le MEGA a pu collecter des informations précises sur les souhaits et besoins des communes quant à l'implémentation d'une promotion de l'égalité des sexes sur leur territoire. Par conséquent, le MEGA a mis en place le site web thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local. Ici, élus, membres du personnel communal et citoyen-ne-s peuvent trouver une panoplie d'informations utiles sur l'égalité au niveau local. Une carte interactive permet même de découvrir ce que sa propre commune réalise au niveau de l'égalité. Un recueil de bonnes pratiques propose des activités éprouvées dans tous les domaines de compétences d'une commune.

