



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

# 2020

**Service Egalité des chances & Diversité**

9, rue bd Franklin D. Roosevelt

L-2090 Luxembourg

T. : 4796 4135

F. : 46 91 92

[amaquil@vdl.lu](mailto:amaquil@vdl.lu)

## Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Introduction .....  | 2  |
| <b>Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale</b> ..... | 3  |
| <b>Acteurs</b> .....  | 3  |
| <b>Structure du plan d'action</b> .....   | 4  |
| <b>Objectifs généraux prioritaires</b> .....  | 5  |
| <b>Objectifs généraux annexes</b> .....   | 5  |
| <b>Méthodologie</b> .....   | 6  |
| <b>Evaluation des résultats</b> .....   | 7  |
| Données clés du service .....   | 7  |
| Effectif total .....  | 7  |
| Effectifs par service .....   | 7  |
| Taux d'occupation .....   | 9  |
| Effectifs par carrière .....  | 10 |
| Postes à responsabilité .....   | 11 |
| Télétravail .....   | 12 |
| Congé parental .....  | 12 |
| Les personnes à besoins spécifiques .....   | 14 |
| Les jeunes (< 26) et les seniors (> 50) .....   | 14 |
| Diversité sociale .....   | 15 |
| Activités .....   | 15 |
| Activités Egalité externes (à l'attention des citoyen-ne-s) .....                         | 15 |
| Activités Egalité & Diversité internes (à l'attention du personnel) .....                 | 19 |
| Activités de communication externe .....  | 23 |
| Budget .....  | 24 |
| Evolution des comptes (budget sur 3 ans) .....  | 24 |
| Comparaison : compte 2020/budget 2020 .....   | 24 |
| Personnel .....   | 24 |
| Organigramme simplifié et effectif .....  | 24 |

## Introduction

***...réaliser notre vision d'une ville accueillante, agréable à vivre, dynamique et performante assurant à ses citoyens un haut niveau de qualité de vie dans le respect du développement durable.***

(extrait de la déclaration échevinale de décembre 2017)

Depuis l'an 2000, la Ville de Luxembourg s'engage pour l'égalité entre femmes et hommes. Soutenue par le conseil communal, la fonction de chargé(e) à l'égalité créée en 2006, est un garant d'une politique d'égalité structurée et durable. Cette base a été renforcée le 23 mars 2009 avec la signature de la « **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** ». En 2009 la Ville de Luxembourg met l'accent sur l'engagement en faveur des 6 principes de la Charte :

- 1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental*
- 2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte*
- 3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique*
- 4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes*
- 5. Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes*
- 6. Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes*

Les principes généraux de la politique communale d'égalité entre femmes et hommes de la Ville de Luxembourg ont été retenus dans la **déclaration échevinale de décembre 2017** comme suit :

*« Le CE continuera à promouvoir l'égalité des chances dans l'administration communale permettant aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale. La présence de crèches, et de foyers scolaires sur le territoire de la Ville, la possibilité de carrières à temps partiel, la possibilité du télétravail selon les besoins du service, sont quelques-unes des pistes qui seront poursuivies par le CE. La Ville continuera aussi à soutenir des actions de sensibilisation dans la société, dans les écoles, les foyers scolaires et les crèches, auprès du personnel de la Ville, en vue de contrecarrer les préjugés dans ce domaine.*

*Dans le cadre de son soutien aux ONG actives dans les pays en voie de développement, le CE souhaite soutenir, entre autres, des projets œuvrant contre toute forme de discrimination.*

*La Ville cultivera également la diversité : la coexistence des générations, d'hommes et de femmes, ainsi que l'intégration de personnes à besoins spécifiques dans l'administration communale sont quelques-unes des pistes à promouvoir une société ouverte et tolérante, pour laquelle l'administration communale devra donner l'exemple »*

Avec la signature de la **charte de la Diversité Lëtzebuerg** en septembre 2012, la Ville s'est donnée les moyens de respecter son engagement du 2<sup>e</sup> principe de la charte européenne, à savoir la prise en compte des discriminations multiples dans la mise en œuvre de la politique de l'égalité des femmes et des hommes.

Ce plan d'action a été établi en continuation des plans d'action précédents 2011 – 2014 et 2015 - 2018, il intègre les contributions des acteurs clés (services et partenaires externes) et s'aligne aux priorités de la politique communale en général, ainsi qu'aux objectifs de la charte européenne. Ainsi, la Ville de Luxembourg s'est donné à nouveau un outil de gestion d'une mise en œuvre structurée, efficient et durable de la politique communale de l'égalité entre femmes et hommes pour les années 2019 à 2022.

## ***Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale***

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, composée de **30 articles**, 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.

Avec la signature de la charte, la Ville de Luxembourg s'est engagée à **élaborer un plan d'action** afin de mettre en œuvre les articles de la charte dans le cadre de ses domaines de compétences et de ses priorités politiques.

### **Acteurs**

Le tableau suivant illustre les **acteurs-clés** dans la mise en œuvre d'un plan d'action de l'égalité entre femmes et hommes.

| Acteurs politiques  | Acteurs internes   | Acteurs externes  |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil communal</li> <li>• Collège échevinal</li> <li>• Délégué-e politique à l'égalité des femmes et des hommes</li> <li>• Commissions consultatives</li> <li>• Commission à l'égalité des femmes et des hommes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chargé-e à l'égalité entre femmes et hommes</li> <li>• Secrétaire communal-e</li> <li>• Responsable des ressources humaines</li> <li>• Responsables des services</li> <li>• Délégué-e (personnel) à l'égalité des femmes et des hommes</li> <li>• Groupes de travail</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministères et institutions publiques</li> <li>• Associations</li> <li>• Réseaux</li> <li>• Entreprises</li> <li>• Ecoles, maisons relais et crèches</li> <li>• Citoyens / Citoyennes</li> <li>• Volontaires intéressé-e-s</li> </ul> |

#### **Acteurs politiques:**

- **Conseil communal:** Le conseil communal détermine le contenu et les objectifs de la politique communale de l'égalité entre femmes et hommes
- **Collège échevinal :** le collège échevinal est responsable de l'exécution de la politique de l'égalité entre femmes et hommes telle que décidée par le conseil communal
- **Délégué-e politique à l'égalité entre femmes et hommes:** Le conseil communal détermine une personne parmi le collège échevinal responsable de la politique de l'égalité entre femmes et hommes et en charge du rôle de personne de contact pour les acteurs externes dans les questions relatives à l'égalité entre femmes et hommes.
- **Commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes:** Les membres de la commission sont nommés par le conseil communal. Cette commission conseille le conseil communal et peut proposer des actions de sensibilisation grand-public.

- **Autres commissions consultatives:** Les autres commissions intègrent la politique de l'égalité dans des projets spécifiques de leurs domaines de compétences sur demande de la commission de l'égalité ou sur propre initiative.

#### ***Acteurs de l'administration:***

- La/la **chargé(e) à l'égalité** est directement rattaché(e) au collège échevinal et est en charge de la mise en œuvre du plan d'action communal.
- Le/la **secrétaire général** soutient le collège échevinal quant au suivi administratif des mesures politiques de la politique de l'égalité.
- Le/la **responsable des ressources humaines** soutient la mise en œuvre du plan d'action interne.
- Les **responsables des services** assurent l'alignement de leurs prestations de services internes et externes aux principes de la politique de l'égalité.
- Le/la **délégué(e) à l'égalité** (délégations du personnel) a comme mission principale de représenter le personnel en toute question de discrimination et de harcèlement sexuel.
- Divers **groupes de travail** peuvent être mise en place afin de mettre en œuvre des projets spécifiques.

#### ***Acteurs externes:***

Les acteurs externes sont des partenaires très importants pour la mise en œuvre de la politique d'égalité, mais également une source d'information indispensable à la détermination des actions du plan d'action communal.

- Les **ministères et institutions publiques et certains réseaux** (REga, femcities, ...) détiennent des informations et analyses importantes sur les problématiques liées à l'égalité des chances. Ils sont également des partenaires pour la mise en œuvre de certains projets (p.ex. projets de sensibilisation tels que des conférences).
- Les **associations et entreprises** peuvent être intégrées dans certains projets de la commune.
- Les **écoles, foyers scolaires et crèches** (personnel enseignant, éducateurs/éducatrices, enfants, parents) peuvent être des partenaires dans la réalisation de projets spécifiques dans le domaine de l'éducation du genre notamment.
- Les besoins de la population résidente doivent être analysés et pris en compte dans l'élaboration du plan d'action.

### ***Structure du plan d'action***

Le plan d'action est composé de 11 axes d'actions dont 5 prioritaires. Il couvre ainsi 15 articles de la charte européenne.

Pour chaque axe, des objectifs généraux, ainsi que des objectifs opérationnels sont déterminés. Les actions sont mises en place afin d'atteindre les objectifs opérationnels, objectifs dont la réalisation peut être mesurée moyennant des indicateurs de suivi précis.

## ***Objectifs généraux prioritaires***

### **Education et formation continue**

- Reconnaître et agir contre l'échec scolaire plus élevé des garçons dans l'éducation fondamentale et trouver des synergies avec l'éducation secondaire
- Lutter contre les stéréotypes liés aux rôles supposés des femmes et des hommes par la mise à disposition de matériel pédagogique non-stéréotypé et la mise en œuvre d'actions spécifiques encourageant des choix de carrière non conventionnels
- Sensibiliser et former le personnel enseignant à l'existence des stéréotypes liés au genre (conscients et inconscients) et à la manière de les gérer

### **Inclusion sociale**

- Soutenir les familles monoparentales dans leur vie quotidienne
- Promouvoir l'intégration des femmes et des hommes immigré(e)s et réfugié(e)s en prenant en compte les différences culturelles liées au genre
- Lutter contre les stéréotypes concernant la population LGBTI

### **Violence sexuée**

- Lutter contre la violence domestique tant à l'encontre des femmes et des filles, qu'à l'encontre des hommes et des garçons
- Sensibiliser et informer le grand-public sur la pratique des mutilations génitales féminines et sur d'autres formes de violence sexuée

### **Garde d'enfants**

- D'un point de vue d'une meilleure conciliation vie familiale - vie professionnelle, soutenir le service de garde pour enfants malades
- Promouvoir la présence d'éducateurs masculins dans les crèches et foyers scolaires
- Lutter contre les stéréotypes liés aux rôles supposés des femmes et des hommes par la mise à disposition de matériel pédagogique non-stéréotypé et la réalisation d'activités spécifiques
- Sensibiliser et former le personnel socio-éducatif à l'existence des stéréotypes liés au genre (conscients et inconscients) et à la manière de les gérer

### **Rôle de l'employeur**

- Intégrer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la politique du personnel, notamment par des mesures dans les domaines de la mixité du personnel, de la conciliation vie privée – vie professionnelle, de la formation et de la communication.

## ***Objectifs généraux annexes***

### **Sport, culture et loisirs**

- Favoriser la visibilité des femmes dans le sport et la culture
- Engagement pour le sport féminin de haut niveau

## **Santé**

- Sensibiliser le grand-public à différents aspects de la santé physique et mentale des femmes et des hommes

## **Responsabilité sociale, environnementale et économique**

- Promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes dans le développement de la société, notamment dans la politique
- Promouvoir la visibilité des femmes ayant contribué au développement de la société (femmes pionnières, femmes engagées dans la recherche, la politique, la société, ...)
- Encourager le grand-public à s'engager pour l'égalité des chances
- S'engager pour une image valorisante et diversifiée de la femme et de l'homme dans notre société

## **Image de la Ville de Luxembourg et relations publiques**

- Communiquer régulièrement en externe la politique de l'égalité des chances de la Ville
- Assurer la visibilité en externe de la Ville en tant qu'acteur engagé dans les questions de l'égalité des chances entre femmes et hommes

## **Relations avec les partenaires**

- Renforcer la collaboration avec les acteurs du terrain internes et externes dans le domaine de l'égalité des chances et les impliquer dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action communal

## **Communication et sensibilisation**

- Eviter les préjugés et l'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 dans la communication en interne et en externe
- Sensibiliser et informer le grand-public aux questions liées à l'égalité des chances et au genre
- Soutenir l'information et la sensibilisation de la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes sur différents sujets liés à l'égalité des chances entre femmes et hommes (effet multiplicateur)

## ***Méthodologie***

Le plan d'action a été mis en place selon la **méthode du Gender Mainstreaming en quatre étapes**. Cette méthode s'oriente aux quatre phases classiques d'un projet :

1. Analyse de la situation de départ : analyses des inégalités existantes, des problématiques, des opportunités, des défis actuels sur base de statistiques, rapports, entretiens, études, etc.
2. Définition des objectifs à atteindre : Sur base de l'analyse précédente, définition des objectifs réalisables et mesurables que la commune veut atteindre
3. Implémentation : Elaboration d'un plan d'action intégrant les mesures nécessaires à réaliser afin d'atteindre les objectifs visés à l'étape 2 et mise en œuvre de ce plan d'action
4. Evaluation des résultats

Selon le Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS) du Conseil de l'Europe, le **gender mainstreaming** est : « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques ».

Selon le concept du gender mainstreaming toutes les mesures politiques doivent systématiquement être évaluées sur base de leur impact sur la situation de vie des femmes et des hommes et le cas échéant des adaptations doivent être apportées.

### ***Evaluation des résultats***

A la fin de la durée de quatre ans, une évaluation finale des résultats sur base des indicateurs fixés au préalable aura lieu. Cependant, afin de garantir le suivi régulier des progrès, une évaluation intermédiaire sera effectuée annuellement. Ainsi des adaptations éventuelles peuvent être apportées au plan d'action.

Le présent rapport reprend les principales activités réalisées durant l'année 2020 dans le cadre du plan d'action communale 2019 – 2022.

## Données clés du service

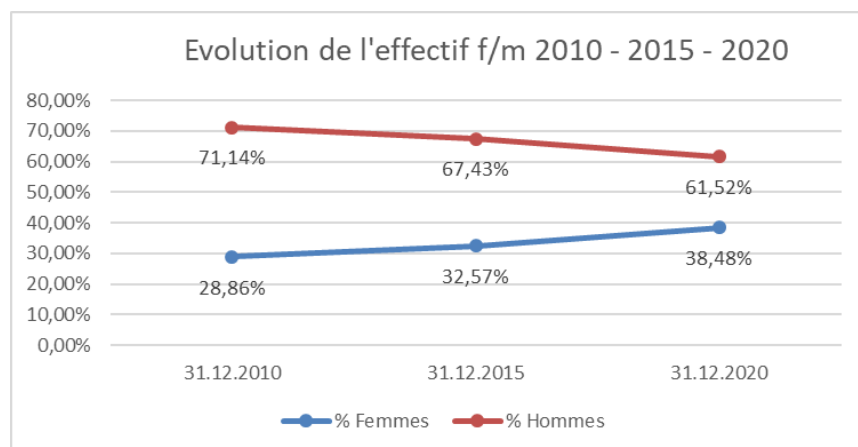
### Effectif total

Evolution du pourcentage de l'effectif des femmes et des hommes depuis 2010.

Le 31 décembre 2020, la Ville occupait 4332 personnes, dont 1667 femmes (38,48%) et 2665 hommes (61,52%).

Le graphique montre que depuis 2010 le pourcentage des hommes a continuellement diminué alors que le pourcentage des femmes a continuellement augmenté (actuellement une différence de 10%).

### **Graphique: Evolution du nombre de femmes et d'hommes depuis 2010**



### Effectifs par service

Une analyse du pourcentage des femmes et des hommes par service montre qu'en 2020 sur 46



services (répartition selon article budgétaire – article sur lequel les frais de personnel du service sont imputés), 23 services comptent au moins 20% de femmes et 20% d’hommes parmi leur personnel et remplissent donc l’objectif de la diversité du genre de la Ville de Luxembourg (p.ex. un service qui compte 25% de femmes et 75% d’hommes remplit l’objectif) : Administration générale, Bâtiment, Bibliothèque, Biens communaux, CAPEL, Biergercenter, Cinémathèque, Conservatoire, Coordination des chantiers, Communication et relations publiques (- ↗), Directions techniques, Enseignement, Fêtes et marchés, Coordination des affaires sociales, Les 2 Musées, Les Théâtres de la Ville, Logements sociaux, Photothèque, Piscines, Recette communale, Stationnement réglementé, Topographie, Urbanisme. **(Catégorie 1)**

8 services sont proches d’atteindre l’objectif des 20% **(Catégorie 2)** : Architecte-Maintenance (19,69% hommes - ↘) ; Foyers scolaires (19,69% hommes - ↗) ; Parcs (17,92% de femmes - ↗) ; Hygiène (17,81% femmes- ↗) ; Médecine scolaire (15,38% hommes - ↘) ; Energie – chauffage urbain (16,67% femmes) ; Seniors (16,67% hommes - ↗) ; Circulation (16,16% femmes - ↗).

Sur les 15 services restants :

- 3 services comptent entre 10 et 15% de femmes ou d’hommes : Intégration et besoins spécifiques (14,29% hommes - ↘) ; Forêts (12,90% femmes - ↗) ; Sports (12,30% femmes - ↗). **(Catégorie 3)**
- 4 services ont entre 5 et 10% de femmes ou d’hommes : Eaux (9,88% femmes - ↘) ; TIC (9,68% femmes - ↗) ; Crèches (9,22% hommes - ↘) ; Autobus (8,57% femmes - ↗) . **(Catégorie 4)**
- 4 services ont moins que 5% de femmes ou d’hommes : Canalisation (4,88% - ↘) ; Véhicules et Maintenance (4,05% femmes - ↗) ; Voirie (3,33% femmes) ; Cimetières (3,23% femmes). **(Catégorie 5)**
- 4 services ne comptent aucune femme/aucun homme : Eclairage public ; Ouvrages d’art ; Culture ; Egalité des chances (3 de ces 4 services ne comptent cependant que 2 à 4 personnes). **(Catégorie 6)**

Par rapport à 2019, 3 services ont **progressé d’une catégorie** en 2020: Communication et relations publiques, Circulation et Seniors.

4 services ont **regressé d’une catégorie**: Architecte-Maintenance, Intégration et besoins spécifiques, Canalisation et Eaux.

|                                | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|
| <b>Cat 1 : ≥ 20%</b>           | 23   | 24   | 26   | 24   | 22   |
| <b>Cat 2 : 15 – &lt;20%</b>    | 8    | 6    | 2    | 4    | 6    |
| <b>Cat 3 : 10 – &lt;15%</b>    | 3    | 5    | 6    | 8    | 5    |
| <b>Cat 4 : 5 – &lt;10%</b>     | 4    | 4    | 5    | 4    | 7    |
| <b>Cat 5 : &gt;0% - &lt;5%</b> | 4    | 3    | 4    | 5    | 5    |
| <b>Cat 6 : 0%</b>              | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    |

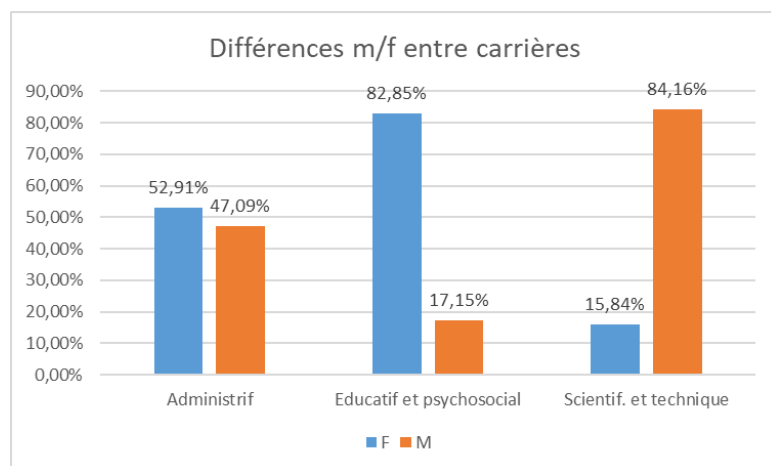
| Code         | Service                             |             |             |             | 2020          |               | 2019          |               | 2018          |               |
|--------------|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|              |                                     | F           | M           | Tot         | % F           | % M           | % F           | % M           | % F           | % M           |
| 120.01.01    | Administration générale             | 79          | 70          | 149         | 53,02%        | 46,98%        | 52,08%        | 47,92%        | 53,24%        | 46,76%        |
| 130.08.01    | Architecte-Maintenance              | 367         | 90          | 457         | 80,31%        | 19,69%        | 79,55%        | 20,45%        | 79,68%        | 20,32%        |
| 441.00.01    | Autobus                             | 46          | 491         | 537         | 8,57%         | 91,43%        | 8,41%         | 91,59%        | 7,95%         | 92,05%        |
| 130.02.01    | Bâtiments                           | 19          | 43          | 62          | 30,65%        | 69,35%        | 28,57%        | 71,43%        | 25,45%        | 74,55%        |
| 837.00.01    | Bibliothèque                        | 9           | 11          | 20          | 45,00%        | 55,00%        | 50,00%        | 50,00%        | 63,16%        | 36,84%        |
| 120.08.01    | Biens communaux                     | 5           | 11          | 16          | 31,25%        | 68,75%        | 33,33%        | 66,67%        | 38,46%        | 61,54%        |
| 520.00.01    | Canalisation                        | 4           | 78          | 82          | 4,88%         | 95,12%        | 6,58%         | 93,42%        | 4,00%         | 96,00%        |
| 920.06.01    | CAPEL                               | 13          | 8           | 21          | 61,90%        | 38,10%        | 61,90%        | 38,10%        | 57,14%        | 42,86%        |
| 120.07.01    | Centre des Citoyens                 | 19          | 34          | 53          | 35,85%        | 64,15%        | 34,62%        | 65,38%        | 33,33%        | 66,67%        |
| 626.00.01    | Cimetière                           | 2           | 60          | 62          | 3,23%         | 96,77%        | 3,28%         | 96,72%        | 1,64%         | 98,36%        |
| 834.00.01    | Cinémathèque                        | 7           | 8           | 15          | 46,67%        | 53,33%        | 42,86%        | 57,14%        | 42,86%        | 57,14%        |
| 622.00.01    | Circulation                         | 16          | 83          | 99          | 16,16%        | 83,84%        | 14,89%        | 85,11%        | 22,95%        | 77,05%        |
| 836.00.01    | Conservatoire                       | 103         | 115         | 218         | 47,25%        | 52,75%        | 45,12%        | 54,88%        | 46,95%        | 53,05%        |
| 130.06.01    | Coordination des chantiers          | 3           | 9           | 12          | 25,00%        | 75,00%        | 27,27%        | 72,73%        | 27,27%        | 72,73%        |
| 140.00.01    | Coordination et relations publiques | 14          | 5           | 19          | 73,68%        | 26,32%        | 82,61%        | 17,39%        | 85,71%        | 14,29%        |
| 241.00.01    | Crèches                             | 128         | 13          | 141         | 90,78%        | 9,22%         | 90,70%        | 9,30%         | 91,53%        | 8,47%         |
| 839.00.01    | Culture                             | 4           | 0           | 4           | 100,00%       | 0,00%         | 100,00%       | 0,00%         | 100,00%       | 0,00%         |
| 130.05.01    | Directions techniques               | 3           | 10          | 13          | 23,08%        | 76,92%        | 23,08%        | 76,92%        | 23,08%        | 76,92%        |
| 630.00.01    | Eaux                                | 8           | 73          | 81          | 9,88%         | 90,12%        | 10,13%        | 89,87%        | 9,21%         | 90,79%        |
| 640.00.01    | Éclairage public                    | 0           | 19          | 19          | 0,00%         | 100,00%       | 0,00%         | 100,00%       | 6,25%         | 93,75%        |
| 230.00.01    | Égalité des chances                 | 2           | 0           | 2           | 100,00%       | 0,00%         | 100,00%       | 0,00%         | 100,00%       | 0,00%         |
| 423.00.01    | Énergie - chauffage urbain          | 1           | 5           | 6           | 16,67%        | 83,33%        | 16,67%        | 83,33%        | 16,67%        | 83,33%        |
| 910.00.01    | Enseignement                        | 26          | 22          | 48          | 54,17%        | 45,83%        | 59,09%        | 40,91%        | 60,00%        | 40,00%        |
| 860.00.01    | Fêtes et marchés                    | 7           | 15          | 22          | 31,82%        | 68,18%        | 27,78%        | 72,22%        | 28,57%        | 71,43%        |
| 242.00.01    | Foyers scolaires                    | 412         | 101         | 513         | 80,31%        | 19,69%        | 81,68%        | 18,32%        | 80,53%        | 19,47%        |
| 510.00.01    | Hygiène                             | 70          | 323         | 393         | 17,81%        | 82,19%        | 16,09%        | 83,91%        | 14,33%        | 85,67%        |
| 120.05.01    | Informatique                        | 6           | 56          | 62          | 9,68%         | 90,32%        | 9,23%         | 90,77%        | 11,48%        | 88,52%        |
| 270.00.01    | Intégration et besoins spécifiques  | 12          | 2           | 14          | 85,71%        | 14,29%        | 75,00%        | 25,00%        | 66,67%        | 33,33%        |
| 260.00.01    | Coordination des affaires sociales  | 3           | 7           | 10          | 30,00%        | 70,00%        | 30,00%        | 70,00%        | 22,22%        | 77,78%        |
| 833.00.01    | Les 2 musées                        | 16          | 29          | 45          | 35,56%        | 64,44%        | 39,58%        | 60,42%        | 42,22%        | 57,78%        |
| 832.00.01    | Les théâtres de la Ville            | 21          | 65          | 86          | 24,42%        | 75,58%        | 22,99%        | 77,01%        | 22,78%        | 77,22%        |
| 612.00.01    | Logements sociaux                   | 14          | 11          | 25          | 56,00%        | 44,00%        | 71,43%        | 28,57%        | 66,67%        | 33,33%        |
| 930.04.01    | Médecine scolaire                   | 11          | 2           | 13          | 84,62%        | 15,38%        | 81,25%        | 18,75%        | 76,92%        | 23,08%        |
| 621.00.01    | Ouvrages d'art                      | 0           | 4           | 4           | 0,00%         | 100,00%       | 0,00%         | 100,00%       | 0,00%         | 100,00%       |
| 625.00.01    | Parcs                               | 38          | 174         | 212         | 17,92%        | 82,08%        | 15,58%        | 84,42%        | 12,89%        | 87,11%        |
| 410.02.01    | Forêts                              | 4           | 27          | 31          | 12,90%        | 87,10%        | 10,34%        | 89,66%        | 11,11%        | 88,89%        |
| 835.00.01    | Photothèque                         | 16          | 11          | 27          | 59,26%        | 40,74%        | 56,00%        | 44,00%        | 51,85%        | 48,15%        |
| 823.00.01    | Piscines                            | 26          | 33          | 59          | 44,07%        | 55,93%        | 48,33%        | 51,67%        | 48,33%        | 51,67%        |
| 120.03.01    | Recette communale                   | 13          | 14          | 27          | 48,15%        | 51,85%        | 50,00%        | 50,00%        | 48,00%        | 52,00%        |
| 220.00.01    | Seniors                             | 15          | 3           | 18          | 83,33%        | 16,67%        | 88,24%        | 11,76%        | 86,67%        | 13,33%        |
| 829.00.01    | Sports                              | 23          | 164         | 187         | 12,30%        | 87,70%        | 10,24%        | 89,76%        | 9,68%         | 90,32%        |
| 310.00.01    | Stationnement réglementé            | 23          | 67          | 90          | 25,56%        | 74,44%        | 28,41%        | 71,59%        | 31,68%        | 68,32%        |
| 130.03.01    | Topographie - Géomatique            | 8           | 24          | 32          | 25,00%        | 75,00%        | 23,53%        | 76,47%        | 22,58%        | 77,42%        |
| 130.01.01    | Urbanisme                           | 11          | 24          | 35          | 31,43%        | 68,57%        | 33,33%        | 66,67%        | 31,58%        | 68,42%        |
| 627.00.01    | Véhicules & maintenance             | 3           | 71          | 74          | 4,05%         | 95,95%        | 3,95%         | 96,05%        | 4,00%         | 96,00%        |
| 624.00.01    | Voirie                              | 4           | 116         | 120         | 3,33%         | 96,67%        | 3,39%         | 96,61%        | 3,54%         | 96,46%        |
| 170.00.01    |                                     | 7           | 62          | 69          | 10,14%        | 89,86%        | 10,14%        | 89,86%        | 13,25%        | 86,75%        |
| <b>Total</b> |                                     | <b>1641</b> | <b>2663</b> | <b>4304</b> | <b>38,13%</b> | <b>61,87%</b> | <b>37,47%</b> | <b>62,53%</b> | <b>37,75%</b> | <b>62,25%</b> |

## Taux d'occupation

Le 31 décembre 2020, le taux d'occupation moyen est de 91% (c'est-à-dire en moyenne un.e collaboratrice-eur travaille 91% d'un temps plein). Ce taux s'élève à 82 % pour les femmes et à 96% pour les hommes et a donc légèrement diminué pour les deux groupes par rapport à 2019. Ce chiffre n'a évolué que très peu sur les 10 dernières années (en 2010: taux d'occupation total: 94%; femmes: 84%; hommes 98%).

## Effectifs par carrière

Une analyse du pourcentage des femmes et des hommes pour certaines carrières a été réalisée. Le pourcentage total des femmes et des hommes a été calculé par catégorie “administratif” (Attachés, rédacteurs, expéditionnaires administratifs, ...), “éducatif et psychosocial” (chargés, éducateurs, animateurs, surveillants-crèches,...) et “scientifique et technique” (ingénieurs, expéditionnaires techniques, ...) pour toutes les carrières de A1 – D2 a été calculé et comparé. Alors que pour les carrières administratives, il y a un pourcentage plutôt équilibré entre femmes et hommes, le pourcentage des femmes est significativement supérieur pour les carrières éducatives et psychosociales (82,25 % de femmes). Pour les carrières scientifiques et techniques, la situation se présente différemment avec 84,16% d’hommes.



Parmi les carrières manuelles sans qualification, les carrières “Handlanger” et “Strassenreiniger” comptent le plus de femmes (plus de 20%).

| Carrières manuelles (sans qualification)- non exhaustives |    |     |     |        |         |
|---|----|-----|-----|--------|---------|
|   | F  | H   | Tot | %F     | %H      |
| <b>Bühnenarbeiter</b>                                     | 2  | 17  | 19  | 10,53% | 89,47%  |
| <b>Erdarbeiter</b>  | 1  | 6   | 7   | 14,29% | 85,71%  |
| <b>Forstarbeiter</b>                                      | 0  | 5   | 5   | 0,00%  | 100,00% |
| <b>Friedhofarbeiter</b>                                   | 0  | 9   | 9   | 0,00%  | 100,00% |
| <b>Totengräber</b>  | 1  | 36  | 37  | 2,70%  | 97,30%  |
| <b>Handlanger</b>   | 9  | 34  | 43  | 20,93% | 79,07%  |
| <b>Hilfslagerverwalter</b>                                | 0  | 4   | 4   | 0,00%  | 100,00% |
| <b>Kanalarbeiter</b>                                      | 2  | 24  | 26  | 7,69%  | 92,31%  |
| <b>Mülllader</b>  | 7  | 105 | 112 | 6,25%  | 93,75%  |
| <b>Parkarbeiter</b>                                       | 2  | 32  | 34  | 5,88%  | 94,12%  |
| <b>Strassenbauarbeiter</b>                                | 0  | 73  | 73  | 0,00%  | 100,00% |
| <b>Strassenreiniger</b>                                   | 20 | 74  | 94  | 21,28% | 78,72%  |
| <b>Wagenreiniger (innen)</b>                              | 2  | 15  | 17  | 11,76% | 88,24%  |
| <b>Wagenreiniger (ausser)</b>                             | 0  | 2   | 2   | 0,00%  | 100,00% |

Les fonctions de nettoyage (bureaux, centres culturels, centres sportifs, foyers scolaires, crèches, écoles, wc publics) sont majoritairement occupées par des femmes. Dans les fonctions de concierges, on peut encore compter plus de 60% de femmes. Cependant seulement 2 femmes vs.

105 hommes, exercent la fonction de "Hallenwart".

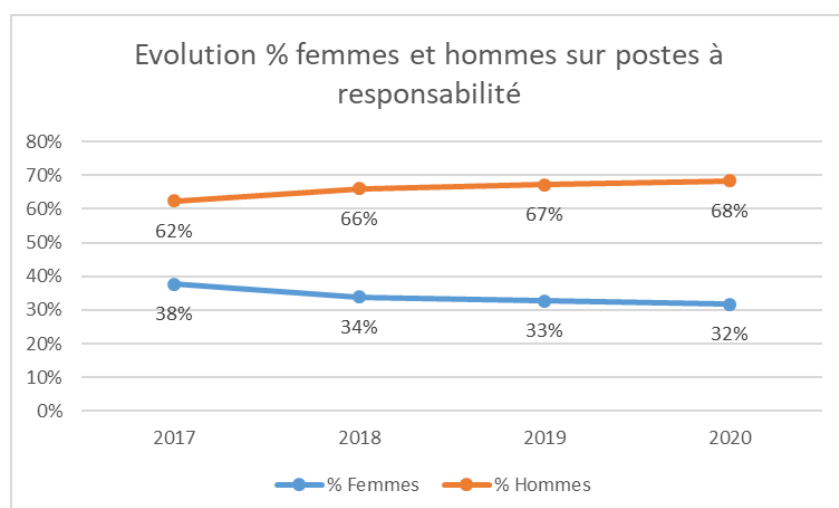
| Nettoyage (intérieur)                     |     |     |     |        |        |
|---|-----|-----|-----|--------|--------|
|   | F   | H   | Tot | %F     | %H     |
| Arbeiter der Badanstalten und Sporthallen | 55  | 1   | 56  | 98,21% | 1,79%  |
| Arbeiter im Reinigungsdienst              | 349 | 8   | 357 | 97,76% | 2,24%  |
| Concierges                                |     |     |     |        |        |
| Hallenwart                                | 2   | 105 | 107 | 1,87%  | 98,13% |
| Pförtner II                               | 5   | 3   | 8   | 62,50% | 37,50% |
| Pförtner III                              | 45  | 20  | 65  | 69,23% | 30,77% |

| Chauffeurs                |    |     |     |       |         |
|---------------------------|----|-----|-----|-------|---------|
|                           | F  | H   | Tot | %F    | %H      |
| Agents de transport (BUS) | 33 | 452 | 485 | 6,80% | 93,20%  |
| LKW                       | 0  | 107 | 107 | 0,00% | 100,00% |

| Autres carrières |    |     |     |        |        |
|------------------|----|-----|-----|--------|--------|
|                  | F  | H   | Tot | %F     | %H     |
| Vorarbeiter      | 3  | 74  | 77  | 3,90%  | 96,10% |
| Apprentis        | 15 | 22  | 37  | 40,54% | 59,46% |
| Arbeiter CCM     | 2  | 23  | 25  | 8,00%  | 92,00% |
| Arbeiter DAP     | 23 | 117 | 140 | 16,43% | 83,57% |

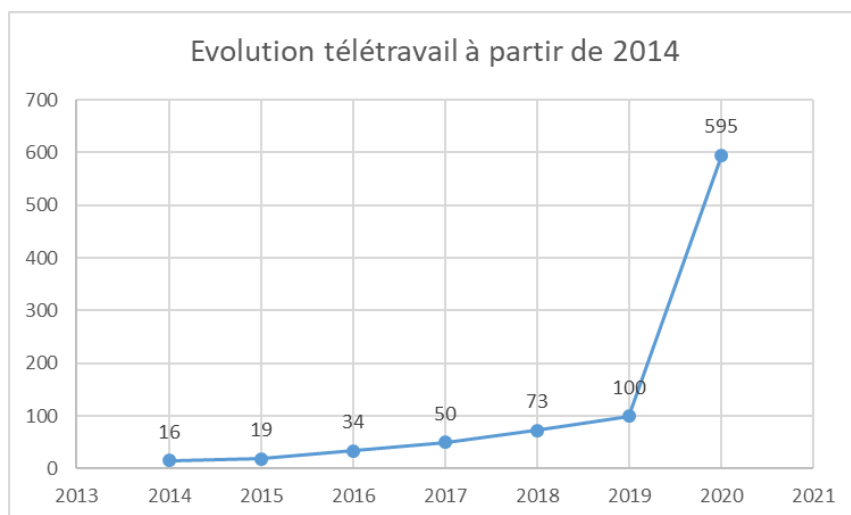
#### Postes à responsabilité

Fin 2020, 19 postes à responsabilité sur 60 postes (chefs de Service, directeurs/directrices, staff positions) étaient occupés par des femmes (1 poste a été identifié comme vacant au moment de l'analyse). Ce chiffre équivaut à 32% (vs. 68 % d'hommes). Depuis 2017, le pourcentage des femmes sur des postes à responsabilité a continuellement diminué, alors que celui des hommes a augmenté.



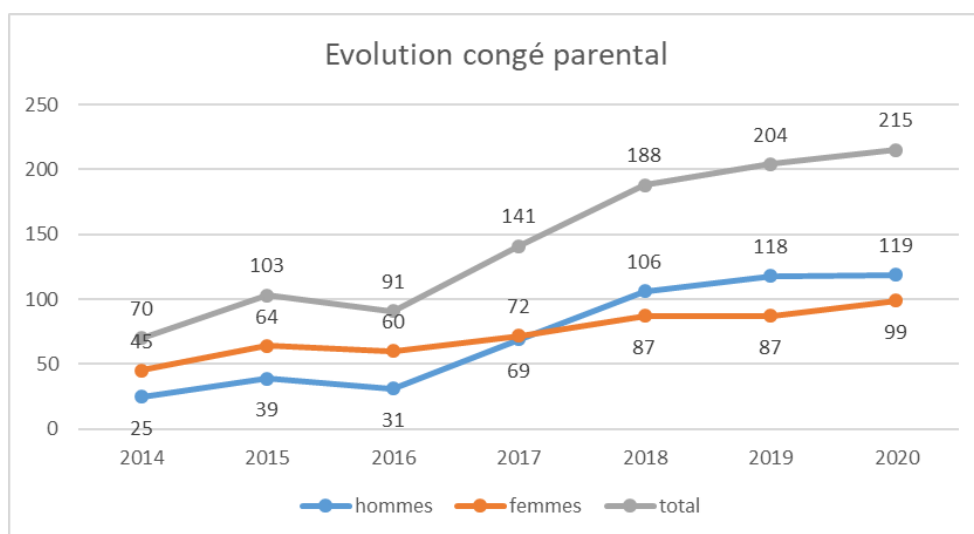
## Télétravail

En juillet 2014, le télétravail a été instauré à toute l'administration communale. Depuis, le nombre de télétravailleurs est en constante augmentation. En 2019, la Ville comptait 100 télétravailleurs/-travailleuses dont 39 femmes et 61 hommes. En 2020, dû à la crise Covid-19, le nombre de télétravailleurs explosait avec un total estimé de 595 (parmi ce total, 131 demandes de télétravail ont été enregistrées comme des demandes régulières).



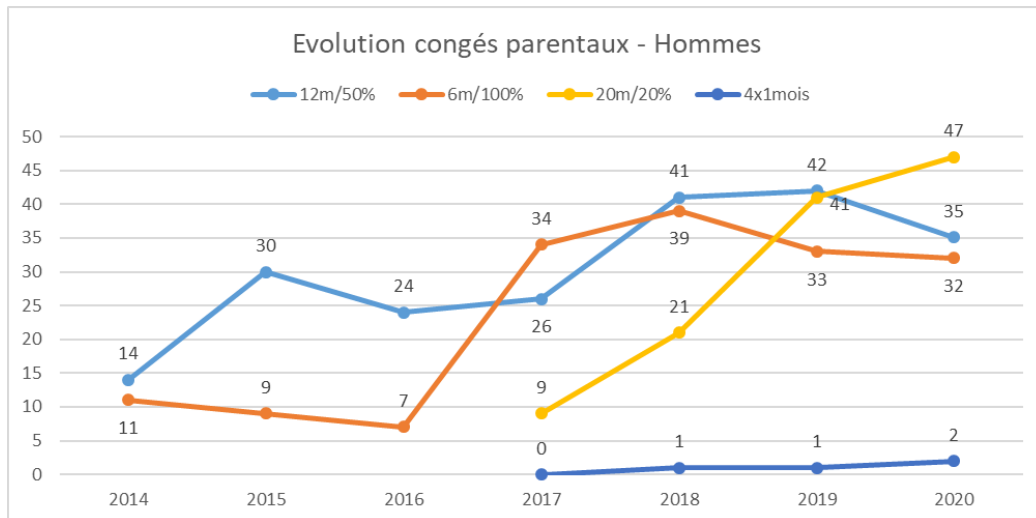
## Congé parental

Le graphique ci-dessous montre l'évolution du nombre de congés parentaux pris entre 2014 et 2020. En 2020, 160 congés parentaux ont été enregistrés. Il est à noter que depuis la réforme du congé parental en vigueur depuis le 1er décembre 2016, le nombre de congés parentaux a plus que triplé. Il semble que surtout les hommes ont profité de cette réforme avec une augmentation en 2019 de 87 congés parentaux par rapport à 2016! (vs. 27 pour les femmes en cette même année). Depuis 2018, le nombre des hommes prenant le congé parental dépasse de celui des femmes.

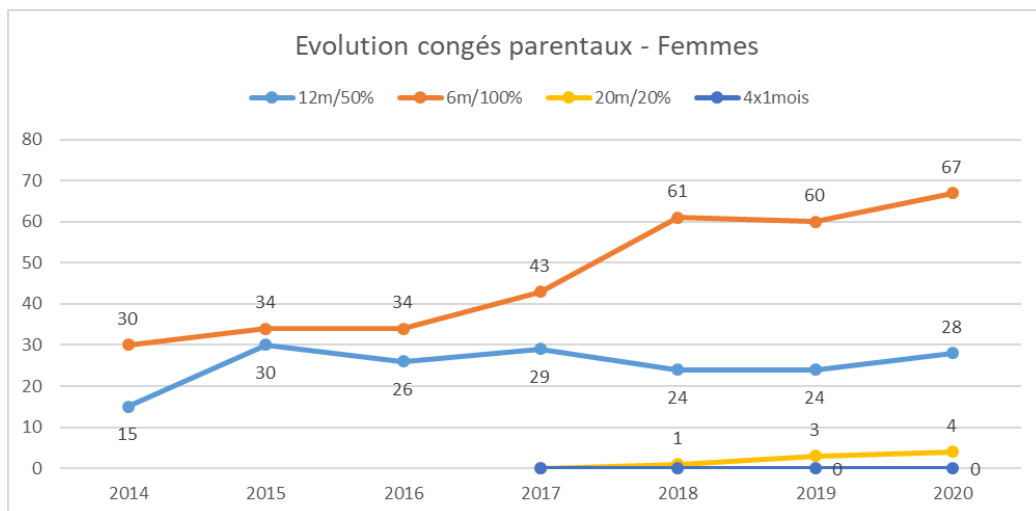


En comparant le nombre des congés parentaux pris par les hommes à celui pris par les femmes sur les dernières années, nous pouvons constater que la réforme du congé parentale est clairement masculine. Non seulement, le congé parental a augmenté de manière absolue mais surtout

l'introduction de la nouvelle formule "20 mois à 20%" connaît un grand succès auprès des hommes. Il s'agit d'ailleurs de la formule la plus fréquente.



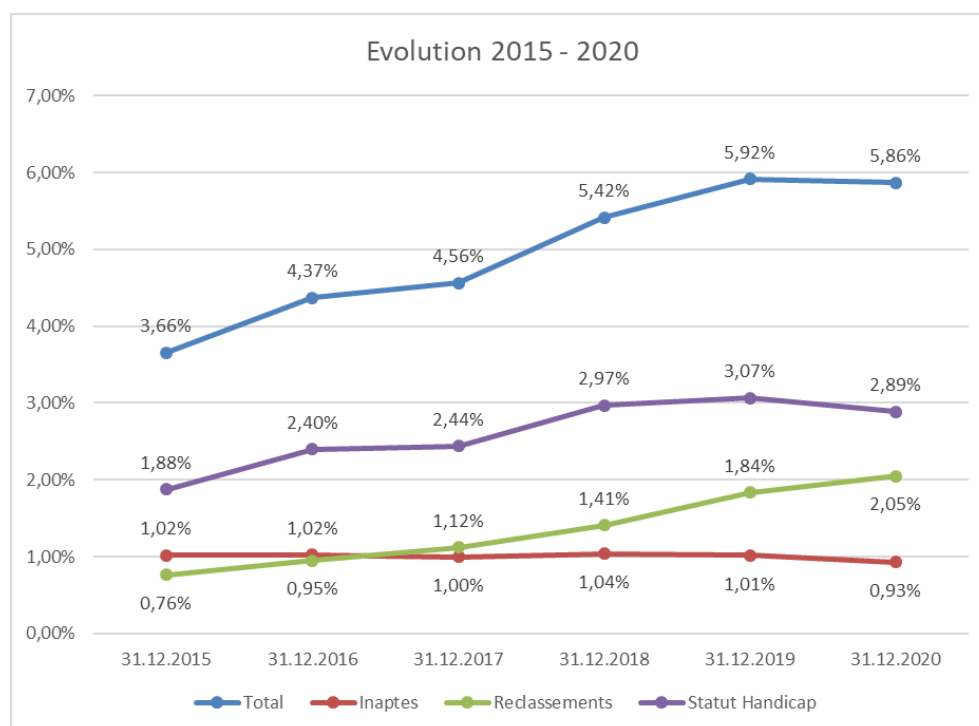
Les femmes ne semblent pas avoir changé leur attitude par rapport au congé parental depuis la réforme. On constate cependant une nette augmentation du nombre de congés parentaux pleins temps en 2018.



## Les personnes à besoins spécifiques

|                   | Handicapés | Reclassés | Inaptes (reste) | Total | Effectif total | %total       | % handicapés | % reclassés | % inaptes (reste) |
|-------------------|------------|-----------|-----------------|-------|----------------|--------------|--------------|-------------|-------------------|
| <b>31.12.2010</b> | 22         | 13        | 50              | 85    | 3617           | <b>2,35%</b> | 0,61%        | 0,36%       | 1,38%             |
| <b>31.12.2012</b> | 29         | 21        | 76              | 126   | 3701           | <b>3,40%</b> | 0,78%        | 0,57%       | 2,05%             |
| <b>31.12.2014</b> | 45         | 37        | 109             | 191   | 3853           | <b>4,96%</b> | 1,17%        | 0,96%       | 2,83%             |
| <b>31.12.2016</b> | 45         | 42        | 132             | 219   | 4002           | <b>5,47%</b> | 1,12%        | 1,05%       | 3,30%             |
| <b>31.12.2018</b> | 45         | 62        | 135             | 242   | 4043           | <b>5,99%</b> | 1,11%        | 1,53%       | 3,34%             |
| <b>31.12.2019</b> | 42         | 74        | 133             | 249   | 4139           | <b>6,02%</b> | 1,01%        | 1,79%       | 3,21%             |
| <b>31.12.2020</b> | 40         | 88        | 124             | 252   | 4297           | <b>5,86%</b> | 0,93%        | 2,05%       | 2,89%             |

Par rapport aux 5 années précédentes, le pourcentage total d'inaptitudes en 2020 (y compris reclassement et travailleurs handicapés) a diminué pour la première fois par rapport aux années précédentes. Le détail montre cependant que le pourcentage des reclassements a augmenté, alors que les pourcentages des personnes ayant le statut du travailleur handicapé et des inaptitudes ont diminué.



## Les jeunes (< 26) et les seniors (> 50)

En 2020, le pourcentage des jeunes <26 a de nouveau légèrement augmenté et représente le taux le plus élevé depuis 2015. Le pourcentage des seniors >50 a légèrement diminué, mais reste néanmoins plus élevé que les taux des années 2016 – 2018.

|             | Jeunes | Seniors |
|-------------|--------|---------|
| <b>2013</b> | 8,76%  | 25,21%  |
| <b>2014</b> | 8,63%  | 26,11%  |
| <b>2015</b> | 8,77%  | 27,91%  |
| <b>2016</b> | 6,17%  | 23,61%  |
| <b>2017</b> | 5,95%  | 23,60%  |
| <b>2018</b> | 6,31%  | 23,99%  |
| <b>2019</b> | 5,77%  | 25,08%  |
| <b>2020</b> | 6,42%  | 24,65%  |

## Diversité sociale

La Ville de Luxembourg s'engage pour les citoyens et citoyennes défavorisé(e)s et plus vulnérables et a déjà collaboré avec des associations comme *Défi Job*, *Initiative erem schaffen* ou le *Drop-in*.

**Equipe REVIS** : Depuis plus de 10 années déjà, une équipe de 5 salarié(e)s sous contrat anciennement appelé ATI (affectation temporaire indemnisée) fonctionne au Service Sports. Il s'agit d'une mesure d'intégration professionnelle de personnes difficilement « embauchables » sur le marché de travail ordinaire (suite à des problèmes de dépendance, par exemple) menée par l'ADEM en collaboration avec la Ville de Luxembourg. Actuellement des discussions sont en cours quant à l'intégration éventuelle de personnes REVIS au sein de l'équipe en charge des stations d'apport volontaire du Service d'hygiène.

## Activités

### Activités Egalité externes de la population résidente

La politique communale de l'égalité des chances n'est pas mise en œuvre par un service propre, mais par une fonction de chargé(e) à l'égalité dont la mission est d'intégrer l'égalité des chances au mieux dans les activités courantes des différents services de la Ville. Cependant, la chargée à l'égalité dispose également d'un budget pour mettre en œuvre une série d'événements et d'actions en collaboration avec des partenaires internes ou externes.

**Note :** Pour faire face à la crise Covid-19, de nombreuses activités prévues en 2020 ont dû être annulées ou reportées à une date ultérieure.

### **Education et formation continue :**

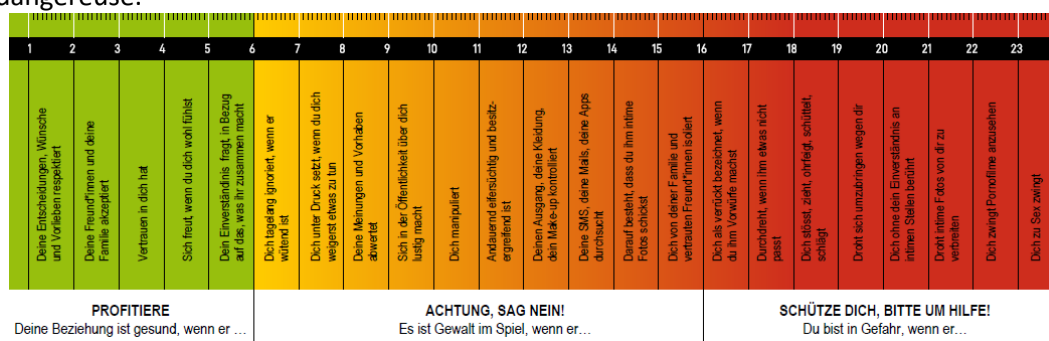
- Le « **Bücherkoffer Alles Familie** » et l'offre de formation pour le personnel enseignant de l'enseignement fondamental, finalisés par le CID – Fraen an Gender en 2015, circulent dans les écoles.
- 26 novembre 2020 : **Conférence en ligne sur le langage inclusif « En finir avec le masculin tout-puissant! Le langage inclusif pour élargir l'horizon des enfants. »** avec Pascal Gycax, directeur de l'équipe de Psycholinguistique et Psychologie Sociale Appliquée de l'Université de Fribourg, dans le cadre de la convention CID-Fraen an Gender et en collaboration avec l'IFEN, Uni.lu et le CET (53 participant-e-s)
- **Séances d'accueil à la bibliothèque du CID** : Les 9 séances d'accueil pour les foyers scolaires



et l'école fondamentale à la bibliothèque ont été remplacées par une autre offre appelée «Genderdrops ». Les « Genderdrops » sont des outils pédagogiques pratiques et simples, présentés en « petites portions ». Ce matériel, à l'attention du personnel socio-éducatif et des parents, est mis à disposition sur le site internet du CID et comprend des livres, des jeux, des vidéos, des exercices, des sites internet...

## Violence sexuée :

- **Lutte contre la mutilation génitale féminine :**
  - **Organisation d'une action publique dans le cadre de la journée internationale contre les mutilations génitales féminines** sur la place d'Armes entre 12h00 et 14h00 en date du **6 février 2020** en collaboration avec les l'association Padem et la fondation Follereau. Des stands d'information, une exposition et une présentation musicale avaient été organisées à l'attention du grand-public.
  - **Projection du film « In search », le 2 mars 2020 à la cinémathèque de la Ville de Luxembourg :** la projection a été suivie d'une discussion modérée par des représentants de Padem et de la fondation Follereau
- **Orange Week 2020 :** Le programme prévu par la Ville de Luxembourg à l'occasion de la semaine de sensibilisation pour la lutte contre les violences envers les femmes « orange week » a dû être modifié en raison de la situation sanitaire Covid-19. Néanmoins, les actions suivantes ont eu lieu :
  - Illumination en orange de certains bâtiments publics : Hôtel de Ville, Grand-théâtre, Villa Vauban, Service Eaux, château d'eau de Gasperich
  - Projection du film « RBG » à la cinémathèque (reportée au 27 janvier 2021)
  - Parution d'un article dans le magazine CITY de la Ville de Luxembourg en novembre 2020.
- **Distribution du violentomètre au personnel de la VDL :** cet outil de lutte contre la violence faite aux femmes, développé par la Ville de Paris et soutenu par le CNFL, aide aux femmes (et aux hommes) d'évaluer à partir de quel moment une relation n'est plus saine, voire dangereuse.



- Organisation en juin 2020 d'une **conférence et table-ronde en ligne sur la violence structurelle dans le domaine des soins** avec Larisa Faber, Raoul Schaaf et Tina Koch et modérée par Anne Schaaf. (Convention CID-Fraen an Gender ; 45 participant-e-s).
- Participation au **projet « Equal(C)ity » de l'OIM** (Organisation internationale des migrations) : Projet européen d'une durée de 24 mois sur la prévention des violences sexuelles et basées sur le genre financé par le « European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme ». Plus précisément, ce projet vise le renforcement du soutien et de la protection des victimes dans les communautés migrantes (y compris les réfugié.e.s et les demandeurs/demandeuses de protection internationale) de l'Union Européenne par une meilleure coordination et/ou adaptation des services de support existant.

Description du projet : Quatre villes de l'UE (Rome, Bruxelles, Göteborg et Luxembourg) ensemble avec quatre organisations partenaires développent quatre « boîtes à outils » distinctes sur les violences sexuelles et basées sur le genre touchant à chaque fois un angle spécifique. Le Luxembourg ensemble avec l'association *Femmes en détresse* se concentre sur les femmes victimes de violence.

La réunion de lancement avait lieu début 2020. Par la suite l'association *Femmes en détresse* a développé une formation ensemble avec l'OIM qui s'adressera aux professionnels en contact directe avec la population migrante. L'Office social de la Ville de Luxembourg a également été consulté lors de l'élaboration de la formation. Il est prévu de dispenser les formations au courant de l'année 2021 dans les locaux de la Ville.

### **Garde d'enfants / Conciliation vie familiale – vie professionnelle :**

- En 2018 un **groupe de travail «Männer an der ausserschoulecher Kannerbetreuung » (dit Madak)** a été lancé par l'association *Infomann* sur initiative du Ministère de l'égalité des chances. L'objectif de ce groupe est de se pencher sur la question de la sous-représentation des hommes dans les métiers d'éducateurs dans les crèches et foyers scolaires. La Ville de Luxembourg a participé aux réunions du groupe de travail. En 2020, en raison de la pandémie, le groupe ne s'est réuni qu'une fois. Jusqu'à présent 6 projets sur les thématiques suivantes ont été retenus :
  - Amélioration de la renommée du métier d'éducateur
  - Pédagogie sensible au genre (au niveau du matériel pédagogique, de l'organisation du travail, de l'aménagement des espaces, ...)
  - Focus sur l'intérêt des jeunes 14-16 ans au métier d'éducateur
  - Travail des hommes comme éducateurs auprès de la petite enfance
  - Travail en équipes mixtes
  - Intégration d'un module optionnel sur le genre dans le cursus universitaire

Le 5 mai 2021, une conférence de clôture est prévue dans les locaux de la Ville de Luxembourg.

- **Etude PerSEALux** : La Ville de Luxembourg a participé au projet PerSEALux de l'Université de Luxembourg en collaboration avec *Infomann* et la Ministère de l'égalité entre femmes et hommes. Le but de ce projet est d'analyser la situation actuelle du personnel des crèches et foyers scolaires au Luxembourg et de déterminer des moyens permettant d'avoir un aperçu plus systématique à l'avenir. La participation de la Ville de Luxembourg consistait à un entretien téléphonique, ainsi qu'à la diffusion d'un questionnaire volontaire au personnel éducatif des crèches et des foyers scolaires de la Ville de Luxembourg.
- Continuation du **subside annuel pour l'amélioration du « Service Krank Kanner Doheem »** de l'association « Femmes en détresse »

### **Sports, culture et loisirs**

- Soutien d'actions de sensibilisation promouvant le **sport féminin de haut niveau** :
  - Participation financière dans le cadre du **tournoi de tennis BGL BNP Paribas** pour l'association féminine de tennis pour l'organisation d'un gender equality day en octobre 2020 (tournoi annulé).
  - Participation financière pour l'organisation de la **course Elsy Jacobs** organisée par le SaF-Zéisséng à Cessange dans le cadre du **festival de cyclisme féminin**: prise en charge de diverses actions de communication pour promouvoir la visibilité des femmes dans

le sport cycliste (course annulée).

- **Loisirs :**
  - **Continuation de 2 geocaches** « Auf den Spuren von Lou Koster » et « Women in Luxembourg » (Convention CID- Fraen an Gender)
  - L'édition du **rallye citoyen** auquel le CID Fraen an Gender devrait normalement participer, a malheureusement dû être annulé en raison de la crise COVID-19.
- **Promotion de la visibilité des femmes dans la culture :**
  - Achat et distribution de **40 exemplaires de l'œuvre de Danielle Roster « Lou Koster, Komponieren in Luxemburg »** au personnel intéressé du conservatoire, à la bibliothèque et à la coordination culturelle. Il s'agit d'une monographie sur la compositrice luxembourgeoise Lou Koster, née à Luxembourg-ville, et met en lumière des aspects de l'histoire de la musique luxembourgeoise encore très peu connue à nos jours.

### Les femmes et les hommes dans la société

- **Prix Anne Beffort :** En 2020, la Ville de Luxembourg a décerné le Prix Anne Beffort à l'ANIL (Association nationale des infirmier et infirmières du Luxembourg) au nom de toutes les femmes et hommes effectuant un travail soignant – un travail largement sous-valorisé dans notre société et majoritairement occupé par des femmes - pour le rendre plus visible et lui attribuer la reconnaissance qu'il mériterait. La remise du Prix a été reportée en 2021 en raison de la situation sanitaire (Budget : 3000 Euros).
- **Langage inclusif :** 28 novembre 2020 : **Conférence et atelier de travail en ligne « Argumentationstraining gegen Stammtischparolen »** avec les référent(e)s Petra Melchert et Florian Klein du centre pour la démocratie et les droits humains Adolf Bender (dans le cadre de la convention CID-Fraen an Gender ; 18 participant.e.s)
- **Visibilité des femmes pionnières luxembourgeoises :**
  - La Ville de Luxembourg soutient l'élaboration d'une **exposition et d'une brochure digitale « Famous Women in Luxembourg: past, present and future »** par l'association Femmes pionnières du Luxembourg. En soutenant cette exposition d'une douzaine de portraits de femmes (4 du passé, 4 du présent, 4 du futur), la Ville de Luxembourg a pour objectif de promouvoir la visibilité des femmes contribuant ou ayant contribué de manière significative au développement de la société afin de valoriser leur mérite, mais aussi pour encourager d'autres femmes à s'y engager. (Budget sur 3 ans : 30.000 Euros). Le projet qui a débuté en 2019, sera finalisé en 2021.
  - En raison de la situation sanitaire, les 12 portraits ont été présentés par le biais d'un **film documentaire**.
- **Emploi des femmes :** *La Ville de Luxembourg a attribué un subside à l'association Femmes en détresse* afin de soutenir une initiative favorisant l'emploi des femmes vivant au foyer des femmes (Fraenhaus). En effet, les femmes ayant des jeunes enfants (notamment celles n'ayant pas de qualification) sont souvent contraintes de ne pas pouvoir accepter un emploi du soir, n'ayant pas de garderie pour leurs enfants à ces heures-là. En subventionnant l'engagement d'une gardienne d'enfants, les femmes concernées peuvent accepter des emplois en soirées (Budget : 10.000 Euros).

## Santé

Actions de sensibilisation promouvant la bonne santé des femmes et des hommes en prenant en compte les spécificités liées au genre

- 14 janvier 2020 : **Atelier d'écriture sur l'endométriose** modérée par Anne Schaaf en guise de préparation à la conférence et table-ronde sur l'endométriose prévues le 30 mars 2020 (ladite conférence a cependant dû être annulée en raison de la pandémie)

Activités Egalité & Diversité internes (à l'attention du personnel)

## Rôle de l'employeur

Avec la signature de la Charte de la diversité Lëtzebuerg en septembre 2012, un plan d'action pour la diversité a été mis en place intégrant les actions internes de la politique de l'égalité entre femmes et hommes. Un premier plan d'action a été élaboré pour les années 2014 – 2017. Le deuxième plan d'action a été élaboré pour les années 2019 - 2022.

Le plan d'action se focalise sur 4 domaines d'actions :

- Axe d'action 1: Diversité du personnel
- Axe d'action 2 : Conditions de travail pro-diversité et non-discriminatoires
- Axe d'action 3 : Sensibilisation et formation
- Axe d'action 4 : Image diversité de la VDL en interne et en externe

Afin de piloter la démarche diversité et la mise en œuvre de la Charte de la Diversité de manière efficace, **un groupe de travail interne** a été mis en place.

Coordonné par la responsable diversité (responsable du département Prévention – Santé – Diversité), le groupe de travail diversité se compose de représentant(e)s des services suivants :

- Direction des Ressources Humaines
- Secrétariat général
- Communication et Relations Publiques
- Intégration et besoins spécifiques
- Délégation des fonctionnaires et employés communaux
- Délégation des salariés
- Un représentant d'un service opérationnel technique (actuellement le groupe compte un représentant du service des transports en commun)

Les missions du groupe de travail sont les suivantes :

- L'élaboration du plan d'action diversité sur base de la vision Diversité de la Ville et des axes d'action prioritaires
- Pilotage du plan d'action et évaluation des progrès
- Communication des actions menées
- Plateforme d'échange et de discussions

Selon les besoins, des experts peuvent être invités au groupe de travail afin d'éclairer les membres sur l'un ou l'autre thème. Ces experts peuvent être des personnes internes ou externes.

## Diversité du personnel

- **Travailleurs handicapés - Collaboration avec la ligue HMC**

Depuis les années 2003 et 2007 respectivement, deux projets d'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap mental ont été établies en collaboration avec la ligue HMC auprès du Service Hygiène. Les 10 salariés ont été sélectionnés et formés par la ligue HMC et recrutés par la Ville de Luxembourg. Les deux équipes de 5 salariées chacune sont supervisées par un coordinateur socio-professionnel de la ligue HMC et sont accompagnées par un chauffeur sélectionné et recruté par la Ville de Luxembourg. Fin 2014, un troisième projet de ce type a été lancé au Service Parcs.

- **Création de postes pour « valétudinaires »**

Lors de la création de postes, le Service Structures et Organisation considère systématiquement la possibilité ou non de réserver le poste à un profil « valétudinaire ». Ce processus facilite l'intégration productive des agents « valétudinaires » au sein de la Ville de Luxembourg. En janvier 2019, ce chiffre s'élève à 83 postes.

- **Interventions au niveau de l'intégration d'agents à besoins spécifiques**

Le Service Intégration et besoins spécifiques est à disposition des services et des travailleurs handicapés afin de donner des conseils ou le cas échéant, d'intervenir pour garantir la bonne intégration des travailleurs handicapés au sein des équipes.

- **Mise en place de projets « valétudinaires »**

Afin de réintégrer les valétudinaires de manière productive et valorisante, la DRH élabore en collaboration avec différents services des projets spécifiques visant le réemploi de travailleurs inaptes (p.ex. projet « Ekip »)

- **Programme apprentis**

En tant qu'entreprise formatrice, la Ville de Luxembourg propose chaque année un certain nombre de postes d'apprentissage à des jeunes en formation professionnelle. Depuis 2013, ces efforts ont été intensifiés et un poste a été créé auprès du service de la jeunesse pour encadrer les apprentis.

| Année | nombre |
|-------|--------|
| 2014  | 63     |
| 2015  | 54     |
| 2016  | 55     |
| 2017  | 40     |
| 2018  | 39     |
| 2019  | 29     |
| 2020  | 45     |

## Conditions de travail non-discriminatoires

|  | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Nombre de cas de harcèlement sexuel</b> | 0    | 0    | 1    | 0    | 0    | 0    | 1    |
| <b>Nombre de télétravailleurs</b>          | 16   | 19   | 34   | 50   | 73   | 100  | 595  |
| <b>Nombre de congé parentaux</b>           | 70   | 103  | 91   | 141  | 188  | 204  | 215  |

- **Télétravail**

En juillet 2014, le télétravail a été instauré à toute l'administration communale. Depuis, le nombre de télétravailleurs est en constante augmentation.

- Début 2020, un nouveau règlement a été approuvé par le collège échevinal, ouvrant le télétravail aux **agents frontaliers** sur base de la réglementation légale en vigueur en la matière.
- En raison de la crise sanitaire, le recours au télétravail a augmenté considérablement et a par conséquent pris une envergure bien supérieure par rapport aux années précédentes. Afin de déterminer les règles futures relatives au télétravail, un **groupe de travail « Télétravail spécial pandémie »** a été créé. Ce groupe de travail s'est réuni 3 fois au courant de 2020 et a lancé une **enquête d'évaluation du télétravail effectué durant la période de l'état de crise**. Environ 350 personnes ont répondu au questionnaire. Un rapport a été élaboré avec des propositions concrètes pour le télétravail de l'après-crise.

- **Prévention contre le harcèlement sexuel**

La commission s'est réunie régulièrement pour faire le bilan sur les cas de harcèlement. Il n'y a cependant que peu de cas constatés. En 2020, la chargée à l'égalité a dû intervenir une fois au sein d'un service pour rappeler les règles d'une communication correcte et respectueuse.

- En 2020, un **stage d'initiation et de découverte de selfdefense** a été prévu, mais a dû être annulé en raison de la crise sanitaire.
- **Groupe de travail charte interne**

Le groupe de travail charte interne a été réinstauré en septembre 2014. En 2015, le groupe de travail a fixé les 10 thématiques prioritaires de la charte interne et a retenu d'élaborer un programme d'actions autour de ces thématiques sur une base semestrielle. Le respect et l'égalité de traitement font partie de ces 10 thématiques. En 2020, cependant ce groupe de travail ne s'est pas réuni en raison de la crise sanitaire. En 2021, il est prévu de réaliser un bilan des actions réalisées jusqu'à présent et de la suite à réserver à ce programme d'actions autour des thématiques de la charte.

## Formation spécifique au genre et à la diversité

En 2020, aucune formation spécifique au genre ou à la diversité n'a eu lieu.

| Formations < 2019 (liste non-exhaustive)                             | Description  | Date                     |
|--|--|--------------------------|
| <b>Atelier de travail « We are family »</b>                          | Atelier de travail sur la diversité familiale dans le cadre de la journée nationale de la diversité.   | 15.05.2019               |
| <b>Formation « Comment enseigner l'égalité des sexes à l'école »</b> | Workshop avec Dr Isabelle Collet de l'Université de Genève sur la pédagogie du genre « Des filles travailleuses et des garçons pleins de talents – Comment enseigner l'égalité des sexes à l'école »   | 07.11.2019               |
| <b>Formation Travail en équipe</b>                                   | Formation dans le cadre d'un projet de recherche ORBIT   | 13.05.2019<br>06.11.2019 |
| <b>Formation « Le(t)s bi gay »</b>                                   | Formation sur les stéréotypes par rapport à la population LGBTI  | 28.11.2018               |
| <b>Interculturalité et genre dans les foyers scolaires</b>           | Formation pour les chargé(e)s de direction des foyers scolaires  | 2016                     |
| <b>Education non-sexiste à travers les jeux et jouets</b>            | Formation pour personnel éducatif de la VDL/Service foyers scolaires   | 29.10.2015               |
| <b>Présentation de la bibliothèque du CID Fraen an Gender</b>        | Présentation du CID   Fraen an Gender et de son offre à la réunion mensuelle des 36 chargé-es de direction des foyers scolaires de la VDL ; présentation de la bibliothèque et des activités, et échange sur les besoins de thématiques prioritaires d'une formation en matière de genre | 19.11.2015               |

| Formations récurrentes                               | Description   | Date       |
|--|---|------------|
| <b>Formation « Education sexuelle et affective »</b> | Le planning familial propose des formations d'éducation sexuelle aux foyers scolaires | récurrente |
| <b>Formation des animateurs au CAPEL</b>             | L'aspect du genre a été intégré dans la formation continue des animateurs du CAPEL    | récurrente |
| <b>Formation « Education sexuelle et affective »</b> | Le planning familial propose des formations d'éducation sexuelle aux foyers scolaires | récurrente |
| <b>Formation des animateurs au CAPEL</b>             | L'aspect du genre a été intégré dans la formation continue des animateurs du CAPEL    | récurrente |

## Communication interne

- **Fraendag** : A l'occasion de la journée internationale de la femme le 8 mars 2020, une réception a été organisée le 10 mars pour tout le personnel de la Ville de Luxembourg: La chorale a-capella « Crush » composée de 8 chanteuses et 1 beat boxer ont offert une présentation musicale.
- **Groupes de travail internes** :
  - Comité charte interne
  - Kleedercommissioun

- Groupe de travail Télétravail : 3 réunions en 2020
- Groupe de travail Diversité
- Commission harcèlement

#### Activités de communication externe

- **Travail en réseau :**
  - **Groupe de travail Diversité - IMS :** En tant que membre de l'IMS la Ville de Luxembourg participe activement au groupe de travail Diversité dont la mission est de promouvoir la diversité en entreprises (toute organisation du secteur public et privé) au Luxembourg
  - **Groupe de travail inter-entreprises (Handi)Cap Emploi :** La Ville de Luxembourg a participé au groupe de travail (Handi)Cap Emploi : 7 réunions en 2019 et 6 réunions en 2020 (via vidéoconférence).
  - **Groupe de travail MadaK « Männer an der ausserschoulecher Kannerbetreuung » :** 2 réunions en 2019 ; aucune en 2020.
  - **REGA Luxembourg :** Réseau des chargés de mission à l'égalité entre femmes et hommes des communes du Luxembourg (2 – 4 réunions / an)
    - Réunion 1 : 22.01.2020 à Luxembourg / Bibliothèque CID Fraen an Gender
    - Réunion 2 : 22.04.2020 (vidéo-conférence)
    - Réunion 3 : 06.05.2020 (vidéo-conférence)
    - Réunion 4 : 10.06.2020 à Schiffflange
    - Réunion 5 : 23.09.2020 à Mamer
    - Réunion d'information sur l'action « Fraenstreik 2021 » : 16.11.2020 à Luxembourg
  - **REGA Grande-Région :** Réseau des chargé(e)s de mission à l'égalité entre femmes et hommes des administrations communales de la Grande Région (en principe 1-2 réunions / an)
  - **Groupe de travail Syvicol « Charte européenne » :** Révision du guide d'accompagnement de la charte européenne pour l'égalité entre femmes et hommes au niveau local : 3 réunions (présentiel et vidéoconférence)
  - **Femcities :** Réseau de villes et communes européennes s'engageant pour l'égalité entre femmes et hommes (en principe 1 conférence /an)
- **Presse**
  - Nombre de communiqués de presse : **1**
  - Nombre d'articles de presse (journaux, city, etc) : **4**
- **Participation à des conférences/événements : 2**
  - Action publique en collaboration avec Padem et Fondation Follereau à l'occasion de la journée internationale contre l'excision : 06.02.2020
  - Action publique organisée par la plateforme JIF à l'occasion de la journée internationale de la femme : 08.03.2020

(Note : En raison de la crise sanitaire, la grande majorité des événements ont été annulés)

- **Collaboration avec les partenaires :**

Il s'agit d'établir un contact avec les acteurs du terrain afin d'un côté les informer sur la politique de l'égalité et de la diversité et de l'autre côté les impliquer dans l'élaboration du plan d'action communal

**Réunions externes :** (en raison de la crise sanitaire, la grande majorité des réunions externes



n'ont pas eu lieu)

- CID Fraen an Gender (novembre 2020)
- Padem et Fondation follereau (janvier, février 2020)
- ...

## Budget

### Evolution des comptes (budget sur 3 ans)

2018 : 93.589,16 €

2019 : 88.793,69 €

2020 : Budget rectifié : 125.000 €

### Comparaison : compte 2020/budget 2020

|  | Compte 2020 (provisoire) | Budget 2020 |
|--|--------------------------|-------------|
| Art.<br>230.00.02.3.618880.35.00000 -<br>Autres charges externes<br>diverses | 22.000 €                 | 65.000 €    |
| Art.<br>230.00.02.3.648120.36.00000 -<br>Subventions affectées               | 103.000 €                | 73.000 €    |
| <b>TOTAL</b>   | 125.000 €                | 138.000€    |

## Personnel

### Organigramme simplifié et effectif

La fonction de chargée à l'égalité est sous la responsabilité du collège échevinal. D'un point de vue organisationnel, elle est cependant rattachée à la Direction des ressources humaines. A l'heure actuelle, 1,25 postes ETP sont prévus pour la réalisation des missions dans le domaine de l'égalité des chances.