Plan d'Égalité entre les Femmes et les Hommes du SIGI

Version 1.2 - Décembre 2022

Date: 13.12.2022

Yves Wengler, Président

Nico Jacobs, 1er Vice-Président

Josiane Di Bartolomeo-Ries, 2e Vice-Président

Luc Feller, Membre

Marc Ries, Membre

Claude Thill, Membre

André Zwally, Membre

1 Historique

Date	Version	Auteur	Description
10/11/2022	1.0	Franck Vernier	
12/12/2022	1.2	Franck Vernier	

2 Sommaire

1 Historique 2

2 Sommaire 2

3 Introduction 3

4 Description du SIGI 3

5 Situation actuelle au sein du SIGI en matière d'égalité 5

5.1 Les dispositions prises au SIGI et ses acteurs 5

5.2 Indicateurs sur l'égalité 5

6 Plan d'action 7

6.1 *Promotion de la culture de genre et du respect par chacun de l'égalité des sexes* 7

6.2 *Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée* 8

6.3 *Lutte contre la violence et la discrimination morale ou psychologique* 8

3 Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union européenne. Ce principe est également inscrit dans la constitution Luxembourgeoise et le gouvernement, avec l'appui de son Ministère dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes, fait de ce concept une priorité absolue. (MEGA https://mega.public.lu/)
Dans le cadre des mesures prévues par le Ministère pour le milieu communal de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le plan local (https://megacommunes.lu/), le SIGI s'engage à assurer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de son organisation conformément au principe du respect de la prise en compte systématique de la dimension du genre (Gender Mainstreaming).
L'objectif du SIGI est de s'inscrire dans une démarche pro-active et inclusive pour renforcer l'égalité des genres dans toute leur diversité et dans tous les aspects de la vie professionnelle.
Le présent Plan pour l'Egalité des Genres (PEG) initié au sein du SIGI répond aux ambitions de la Commission Européenne, notamment ceux du programme Horizon Europe (cfr. Horizon Europe guidance on gender equality plans - https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669), qui a introduit ce concept pour favoriser les processus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les Institutions Publiques en Europe.
Conformément aux politiques nationales luxembourgeoises et européennes, l'encadrement du SIGI s'engage à promouvoir l'égalité des sexes dans tous les aspects de la vie professionnelle et de s'assurer de la mise à disposition de son personnel de tous les moyens nécessaires pour l'aider à vivre son expérience professionnelle dans les meilleures conditions.
Ce programme doit permettre à chaque collaborateur, à chaque talent, de pouvoir s'épanouir professionnellement tout en privilégiant le respect de sa vie de famille.
Conformément à la stratégie pour l'égalité des sexes soutenue par la Commission Européenne, les objectifs du présent Plan pour l'Egalité des Genres consistent à adresser les domaines suivants :

- *Promotion de la culture de genre et du respect par chacun de l'égalité des sexes,*
- *Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée,*
- *Lutte contre la violence et la discrimination morale ou psychologique*

4 Description du SIGI

Le Syndicat Intercommunal de Gestion Informatique (SIGI) crée des solutions informatiques adaptées aux métiers communaux et utilisées par 101 communes luxembourgeoises, 60 syndicats intercommunaux, 30 offices sociaux, ainsi que 537 crèches et maisons relais. Fonctionnant selon un esprit entrepreneurial, les équipes du SIGI travaillent suivant un mode de gestion agile et novateur favorisant l'engagement, la créativité et l'initiative. Fort d'une expérience de 40 ans, le SIGI est créateur de « GESCOM », « macommune.lu », COCKPIT et « SIGINOVA ». Partenaire et expert au service des communes, le SIGI répond aux nombreux défis des villes et communautés en marche vers les concepts « smartvillages et smartcities ».
Le Syndicat Intercommunal de Gestion Informatique (SIGI) est régi par la loi du 23 février 2001 concernant les syndicats de communes, l'arrêté grand-ducal du 31 mars 1982 autorisant sa création, et les statuts du 31 mars 1982 dont la dernière modification a été publiée au Mémorial B Numéro 41.

Notre mission
Aider les communes membres à exceller dans l'exécution de leurs missions et dans la collaboration avec les citoyens et l'État.
Garantir la stabilité et la disponibilité des solutions
Développer des applications conviviales et qui comprennent l'utilisateur
Donner aux communes membres la maîtrise de leurs données
Être au coeur des besoins de nos communes et clients
Faciliter les liens entre les communes et leurs partenaires
Développer le personnel et les méthodes de travail

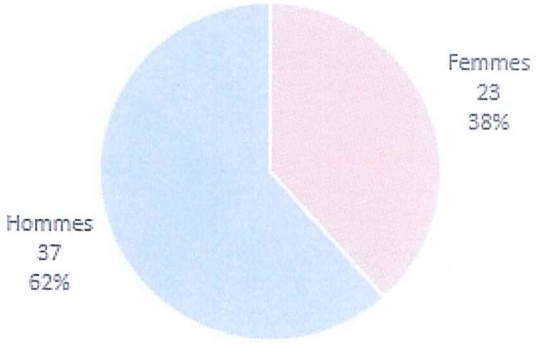
5 Situation actuelle au sein du SIGI en matière d'égalité

5.1 Les dispositions prises au SIGI et ses acteurs

Le SIGI applique l'ensemble des dispositions légales en vigueur portant sur les règles de non-discrimination à l'embauche et tout au long de la vie contractuelle de ses collaborateurs.
Le principe de l'égalité constitue pour le SIGI un élément essentiel de la dynamique professionnelle et de mixité des emplois, indispensable, de par la nature de son activité, au développement économique et social du Syndicat.
L'encadrement du SIGI et notamment son RRH veillent au respect du principe d'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi et aux catégories de traitement, la formation et la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail.
Un Délégué à l'Egalité a été désigné par la délégation du personnel au sein du SIGI, conformément à l'Article L. 414-15 du Code du Travail. Le Délégué à l'Egalité a pour mission d'agir pour un espace de travail égalitaire dans leur entreprise entre les femmes et les hommes à chaque étape de la relation de travail (cfr. *Guide pratique pour les délégué-e-s à l'égalité* - https://actionspositives.lu/docs/10370_CSL_GuidePratique-Egalite_FR_WEB.pdf).

5.2 Indicateurs sur l'égalité

L'effectif total du SIGI 38% est composé de 38% de femme pour 62% d'hommes.

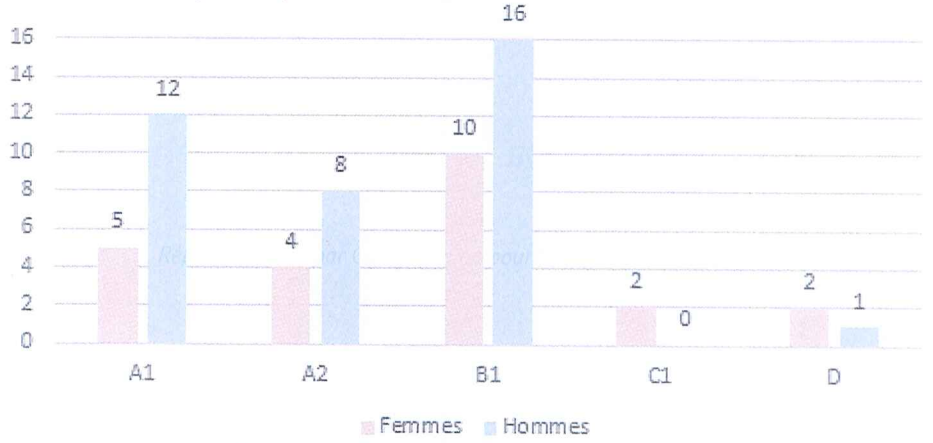


Répartition F/H du Personnel SIGI en Novembre 2022

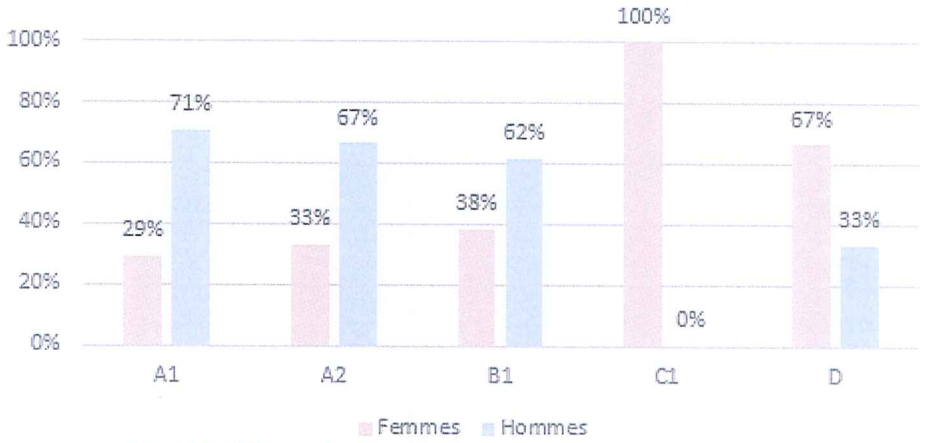
La répartition de l'effectif global par statut s'articule de la manière suivante :

Répartition F/H par Contrat - octobre 2022

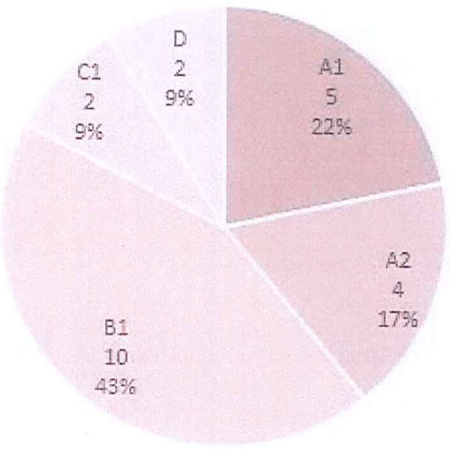
En ce qui concerne la répartition par catégorie professionnelle la répartition entre femmes et hommes dans les catégories B1 et A2 est identique.
La proportion du personnel féminin bénéficiant de la catégorie A1 représente 22% du personnel total féminin contre 32% pour le personnel masculin.



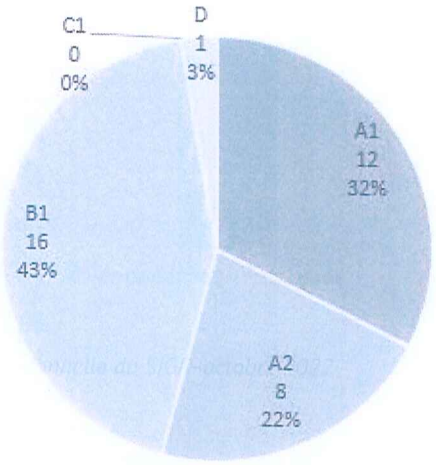
Répartition F/H par Catégories - Novembre 2022



Répartition F/H par Catégories en pourcentage - Novembre 2022

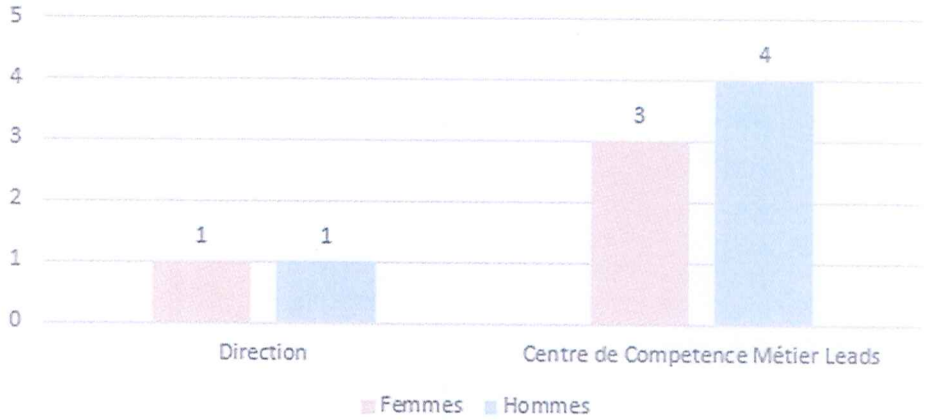


Répartition Femmes par Catégories - octobre 2022



Répartition Hommes par Catégories - octobre 2022

La présence du personnel féminin dans les fonctions managériales « métiers » du SIGI représente près de 43% de l'effectif actuel (3 postes sur 7).



Répartition F/H dans la gestion managériale opérationnelle du SIGI - octobre 2022

6 Plan d'action

6.1 *Promotion de la culture de genre et du respect par chacun de l'égalité des sexes*

Le Syndicat envisage d'organiser des actions de sensibilisation aux personnel interne.

Ces actions portent sur :

- *Les origines du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que leur reconnaissance universelle en tant que valeur fondamentale pour assurer notre vivre ensemble*
- *Les enjeux de la société et de la politique en termes d'égalité*
- *La législation luxembourgeoise en matière de l'égalité des sexes*
- *Les organes pour la mise en œuvre d'une politique à l'égalité des sexes, au niveau de la fonction publique, des communes, ainsi que dans le secteur privé.*

- *Terminologie et concepts de l'égalité des sexes, illustrations par des exemples pratiques*
- *Stéréotypes liés au genre, les différentes formes de discriminations et d'harcèlements*
- *Ancrage de l'égalité des sexes dans les conventions des Nations Unies et de l'Union européenne et son intégration dans la législation luxembourgeoise*
- *Rôle et missions des différentes institutions œuvrant dans l'égalité : le ministère, le comité interministériel, les délégués à l'égalité dans les secteurs public et privé, les services, chargés et commissions consultatives à l'égalité au niveau communal*
- *Comment intégrer le principe de l'égalité dans son travail quotidien*

6.2 Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Des dispositions particulières portant sur l'aménagement du temps de travail ont été prises par le SIGI afin de favoriser un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de son personnel : Des plages horaires mobiles à large amplitude sont instituées au SIGI afin d'accorder au personnel une grande liberté lors des prises de poste et des fins de poste afin de permettre de gérer plus facilement ses obligations familiales et ses impératifs privés.

6.3 Lutte contre la violence et la discrimination morale ou psychologique

Des formations soft skills ont été dispensées à l'ensemble du personnel présent et sont mises en place pour chaque nouveau collaborateur à son embauche dans le cadre de son plan d'accueil.
Ces formations soft skills portent entre autres sur l'attitude et les comportements à adopter au sein de l'organisation afin de respecter ses collègues de travail dans les échanges professionnels, être à l'écoute des difficultés de chacun, traiter sur un pied d'égalité ses collègues sans pression morale, ni discrimination.

Pour le Bureau du Syndicat