



**Rapport de situation en matière d'égalité  
femmes-hommes**

# SOMMAIRE

## **I - Contexte et objectifs en matière de politique sur l'égalité femmes/hommes**

*Pages 1-2*

## **II - Égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité**

*Pages 2-6*

1°) Extrait du Bilan Social : focus sur la répartition genrée statutaire au sein de la collectivité.

2°) Actions de la politique de ressources humaines en faveur de l'égalité femmes hommes.

## **III - Égalité femmes/hommes : une problématique transversale dans la mise en œuvre des politiques publiques**

*Pages 6 – 20*

1°) Rôle du Chargé de Mission d'animer la démarche

1-1°) La lutte contre les violences faites aux femmes

1-2°) Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

1-3°) La lutte contre les discriminations

1-4°) La lutte contre le harcèlement

2°) Les relais dans les services (travail en transversalité)

3°) Mobilisation des dispositifs partenariaux en faveur de l'égalité femmes hommes

4°) Mobilisation des politiques sectorielles sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

5°) Mise en place de la démarche annuelle

## **I – Contexte et objectifs en matière de politique sur l'égalité femmes/hommes**

Depuis 2016, la Ville de Laval s'engage dans la promotion de l'égalité femmes hommes. Soucieuse de promouvoir l'égalité au sein de toutes ses politiques publiques, elle a mis en œuvre une stratégie d'ensemble en agissant tant dans ses compétences obligatoires que par des dispositifs particuliers. Elle s'appuie également sur un réseau de partenaires actifs qui l'accompagnent dans la dynamique.

Ce premier rapport sur l'égalité des femmes et des hommes au sein de la collectivité a vocation à poser un premier jalon de présentation de l'ensemble de ces initiatives afin de les rendre visibles à tous.

- Rappel du contexte législatif :

En application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes invitent les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants à élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Le contenu et les modalités sont fixés dans le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport doit contenir à minima deux parties distinctes :

- La première partie présente la situation de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La seconde partie traite des politiques menées sur son territoire en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il précise les orientations pluri annuelles et les ressources mobilisées pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

- Engagement de la Ville de Laval :

Depuis 2008, la ville s'est dotée d'une élue déléguée aux droits des femmes appuyée par une chargée de mission, rattachée à la Direction Démocratie Locale au sein de la Direction Générale Adjointe Éducation Sport et Démocratie Locale.

La ville de Laval est signataire de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et les actions qu'elle initie avec ses partenaires institutionnels et associatifs lui ont permis de recevoir en 2017 le prix national décerné par l'association « Élu(e)s contre les violences faites aux femmes » qui récompense la commune la mieux engagée contre les violences faites aux femmes ».

La mission droits des femmes et égalité, rattachée à la direction démocratie locale, a pour objectif de mener de nombreuses actions de sensibilisation et de prévention destinée à favoriser le "vivre ensemble".

Elle s'appuie sur quatre axes de travail déclinés respectivement en actions :

- Lutter contre les violences faites aux femmes
  - Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité entre les hommes et les femmes
  - Lutter contre les discriminations liées aux orientations sexuelles et/ou à l'emploi
  - Lutte contre le harcèlement
- Soutien aux associations/institutions :

La ville de Laval attribue chaque année des subventions aux associations qui œuvrent pour le droit des femmes, l'égalité et la lutte contre les violences.

En 2018, elle a attribué 13 665 € de subvention à 6 associations dont 11 165€ à celles qui œuvrent contre les violences faites aux femmes.

En outre, les associations bénéficient d'aides sous forme d'avantages en nature comme les mises à disposition de salles municipales ou prêts de matériels.

Ainsi, pour la Gom'53, association de prévention travaillant autour des questions liées aux orientations sexuelles et de la transidentité, la subvention de la ville permet de s'acquitter du loyer de leur local à hauteur de 2985,60€ par an.

Une aide a également été attribuée pour l'organisation du spectacle "Salop'art" mis en oeuvre par la préfecture dans le cadre du Grenelle contre les violences, le vendredi 27 septembre dernier à l'avant-scène.

## **II – Égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité :**

Le rapport annuel sur l'égalité femmes hommes rend compte de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle.

Les données ciblées présentées peuvent être retrouvées de façon plus exhaustive dans le Bilan Social de la Collectivité. Outre une présentation globale de la situation de la collectivité, des initiatives ponctuelles viennent participer à la promotion de l'égalité femmes hommes.

### **1°) Extrait du Bilan Social : focus sur la répartition genrée statutaire au sein de la collectivité.**

Se référer à la pièce jointe du bilan social 2018 avec les éléments au 31 décembre 2017 de la ville de Laval et du CCAS.

En complément, par rapport aux données fournies par les ressources humaines il convient de noter qu'en 2018 :

### Pour la ville de Laval :

Concernant les situations statutaires :

- 77 % des contractuels sont des femmes.
- 2 stagiaires sur 3 sont des hommes (62 % hommes et 37 % femmes)
- Concernant les titulaires, 62 % sont des femmes mais des disparités existent selon les filières.

Sur les situations entre filières, on peut noter les éléments suivants:

- La filière Administrative demeure la plus largement féminisée, suivie de la filière Animation.
- Les filières Techniques et Sportives demeurent très largement masculines.

Il est à noter une parfaite parité pour l'effectif de la police (3 hommes/3 femmes) et très proche pour la culture (55% femmes et 45% hommes)

En revanche, aucun agent masculin n'apparaît dans les effectifs dans les filières sociale et médico-sociale.

### Pour le CCAS :

L'effectif du CCAS est quasiment exclusivement féminin pour 92 %.

Ainsi, les effectifs détaillés par statut (contractuel, stagiaire, titulaire) concernent principalement des femmes.

Le travail non complet concerne surtout les filières sociale et médico-sociale que ce soit pour les contractuels comme pour les titulaires. 80% des contractuels à temps non complet dans ces filières sont des femmes et pour les titulaires elles sont autour de 70%.

## **2°) Actions de la politique de ressources humaines en faveur de l'égalité femmes hommes.**

La Ville de Laval promeut l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de sa politique de ressources humaines. Sont donc ici présentées les initiatives de recrutement, mais également les initiatives relevant de la politique de ressources humaines au bénéfice des agents, ainsi que les modalités d'utilisation du Plan de Formation.

### - Mobilisation du recrutement comme levier de l'égalité femmes hommes :

- Fiches de poste non genrées :

L'attention portée à la rédaction des fiches de poste et des annonces de recrutement pour que les termes employés s'abstiennent de référence genrée. Cette action s'inscrit globalement dans la politique de modernisation du recrutement actuellement en cours.

Toujours dans le cadre de la modernisation de l'approche du recrutement pour favoriser l'égalité femmes hommes, le service communication met en avant les différents métiers que la collectivité propose à travers des clips vidéos et des articles dans le journal de la ville.

Ces supports de communication permettent de faire connaître les missions de ces métiers au grand public et à de potentiels candidats.

- Équité de l'accessibilité des jurys :

Lors des recrutements, le service ressources humaines s'efforce selon les candidatures de respecter la mixité dans la liste des personnes convoquées.

Il est cependant à noter que selon les métiers proposés, les profils de candidats demeurent encore très genrés.

- Recrutements de femmes dans des métiers perçus comme masculins.

Le service ressources humaines porte une attention particulière dans les recrutements à ne pas accentuer les répartitions genrées au sein des filières.

En effet, dans les candidatures, les profils reçus par la Direction des Ressources Humaines peuvent être majoritairement masculins dans la filière technique et majoritairement féminins dans la médico-sociale.

Récemment, la collectivité a recruté au service bâtiment (électricité, peintures...) des agents féminins alors que c'était un service exclusivement masculin.

Ces recrutements permettent de favoriser la mixité de genre dans les équipes.

Afin de lutter contre les biais de genre dans les candidatures, des actions sont menées avec des partenaires associatifs. Ainsi, l'association Femmes et sciences, promeut les métiers des sciences auprès des jeunes. Elle a été partenaire d'une action ciblée pour agir en amont sur les représentations des métiers.

L'objectif de l'action était de faire découvrir des métiers passionnants et des études enrichissantes aux jeunes en général et aux jeunes femmes en particulier. Elle a pris la forme d'une exposition et des rencontres avec ces femmes mayennaises qui ont choisi des filières scientifiques et techniques et qui témoignent aujourd'hui de leur parcours et leurs missions au sein d'établissements du département.

#### - Vie dans la collectivité :

- Mise en œuvre d'une conférence sur la Charge mentale :

La notion de charge mentale est apparue récemment même si le concept existe depuis de nombreuses années.

La charge mentale est le fait de se préoccuper en même temps de l'organisation de la vie domestique, de la vie au travail, des repas, des vacances... Chacun peut être concerné par une surcharge mentale ou physiologique qui peut aller jusqu'au burn-out.

La ville de Laval a proposé l'organisation d'une conférence sur la charge mentale le mardi 4 juin 2019. Elle a été animée par la psychiatre Aurélie Schneider, spécialiste en psychothérapies comportementales et cognitives et l'auteure du livre, la charge mentale des femmes...et celle des hommes, mieux la détecter pour prévenir le burn-out.

200 personnes ont participé à cette conférence dont beaucoup de professionnels des collectivités de Laval et Laval agglomération.

- Égalité femmes hommes => La mise en place du télétravail

Les ordonnances réformant le Code du travail favorisent l'encouragement au télétravail. Le télétravail permet de gagner en temps, en efficacité et en concentration.

En supprimant les trajets pour se rendre au bureau, le télétravail s'avère efficace pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Le télétravail permet d'avoir une meilleure qualité de vie personnelle et une meilleure productivité dans la collectivité.

Cette année, il est proposé aux agents candidats à l'expérimentation de tester cette forme de travail. Suite à cette proposition, 21 agents de la ville de Laval et de Laval Agglomération testeront le télétravail.

L'expérimentation permettra à la collectivité d'adapter les modalités de déploiement du télétravail, au regard du retour des agents expérimentateurs.

- Mobilisation du Plan de Formation pour l'égalité femmes hommes

La circulaire du 9 mars 2019 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique s'articule autour de trois axes :

- La prévention des violences dans la fonction publique notamment en déployant à partir de 2018, un plan ambitieux de formation initiale et continue,

- le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes avec la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail,

- la sanction des auteurs de ces violences.

- L'engagement de la formation pour lutter contre le harcèlement / Formation ADAVIP

La ville a mis en place en collaboration avec l'association ADAVIP 53, des conférences pour sensibiliser les agents de la collectivité aux violences intrafamiliales.

Cette association apporte un accueil, une écoute, des informations juridiques et un soutien psychologique aux victimes d'infractions pénales notamment aux victimes de violences.

Sur les deux premières conférences, une cinquantaine d'agents y ont assisté.

Un travail de communication est à mener pour que les agents se sentent concernés par cette thématique. Chaque année, la ville continuera de proposer cette conférence pour sensibiliser un maximum de personnes à ce sujet qui peut les concerner un jour dans leur sphère professionnelle et/ou privée.

Les agents, par le biais du questionnaire distribué à la fin de la séance, ont demandé que le sujet des enfants exposés aux violences soit abordé.

Aussi, en lien avec l'association, la collectivité a organisé des ateliers sur ce thème par groupe de 10 personnes, en proposant de travailler sur des cas pratiques suivi d'échanges avec les professionnels de l'association, une juriste et une psychologue.

Ces engagements viennent renforcer et amplifier la portée des orientations fixées par le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires et par les lois n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

En complément de ce plan de formation, la circulaire précise aussi la nécessité de :

- Informer et sensibiliser le plus grand nombre d'agents sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser,
- définir et mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes puis protéger et accompagner les victimes,
- sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes.

La chargée de mission droits des femmes a travaillé avec le CNFPT sur le cahier des charges de plusieurs formations à destination de tous les agents de la collectivité.

Une formation se déroulera en 2020 sur le thème du harcèlement.

### **III - Égalité femmes/hommes : une problématique transversale dans la mise en œuvre des politiques publiques**

La Ville de Laval déploie un ensemble d'actions en faveur de l'égalité femmes – hommes, que ce soit par le fléchage d'une Chargée de Missions, ou par la mise en synergie des dispositifs partenariaux sur des actions relatives à cette thématique.

Enfin, quelques actions remarquables en matière de promotion de l'égalité femmes hommes peuvent être mises en exergue dans les politiques sectorielles.

## **1°) Rôle du Chargé de Mission d'animer la démarche**

Les élus municipaux ont validé en 2018 le principe de la création d'un poste de chargée de mission droits des femmes à temps plein pour mener de nombreuses actions de sensibilisation et de prévention, qui se décline en quatre axes de travail :

- Lutter contre les violences faites aux femmes
- Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité entre les hommes et les femmes
- Lutter contre les discriminations liées aux orientations sexuelles et/ou à l'emploi
- Lutte contre le harcèlement

Le suivi par un agent à temps plein de la thématique permet de conforter des actions existantes déjà bien implantées sur le territoire, mais aussi de fédérer de nouveaux partenaires pour mettre en œuvre de nouvelles actions ponctuelles ou à vocation récurrentes.

### **1-1°) La lutte contre les violences faites aux femmes**

- Soutenir le partenariat associatif et institutionnel existant

La ville de Laval inscrit ses actions en cohérence et en complémentarité avec celles menées par ses partenaires institutionnels et associatifs. Elle apporte le cas échéant des moyens pour permettre la réalisation d'actions quand celles-ci s'inscrivent en cohérence avec le projet municipal.

Des temps de travail réguliers permettent les échanges et les réalisations communes.

Enfin, la ville de Laval entretient des liens étroits avec la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la préfecture de la Mayenne, afin de l'aider à traduire en actes les décisions et orientations nationales.

- *Prévenir et accompagner les femmes en situation de grand danger face à un compagnon ou ex-compagnon violent.*

Le centre communal d'action sociale et la ville de Laval, souhaitent renforcer leurs actions pour lutter contre les violences intra-familiales, en créant un logement ALT (logement temporaire) grâce au soutien de l'État.

Ce logement permettra à la personne accueillie accompagnée potentiellement de ses enfants, de s'éloigner du conjoint(e) violent(e), de pouvoir rebondir en bénéficiant d'un accompagnement individuel réalisé par les travailleurs sociaux du CCAS dans ses différentes démarches :

- accompagnement vers les services des forces de l'ordre pour dépôt de plainte, orientation vers une permanence CDAD (Centre Départemental d'Accès au Droit,
  - vers un soutien psychologique, accès aux soins, aide à la réinsertion professionnelle, soutien à la parentalité,

- pour la recherche d'un logement en lien avec les bailleurs sociaux, l'accès aux droits et un soutien budgétaire...

L'orientation des victimes se fera en collaboration avec les associations qui luttent contre les violences (La citad'elle-Revivre, Adavip 53, Femmes solidaires, Cidff ...)

- *Favoriser le départ des auteurs de violences :*

Le Procureur de la République peut prononcer avant tout jugement des mesures de sûreté dont l'éloignement de l'auteur du domicile conjugal (article 41-1 6° du Code pénal).

Pour ce faire, le Procureur peut requérir un placement dans un hébergement dédié avec un accompagnement social auprès du juge des libertés et de la détention et du juge d'instruction ou du tribunal.

Pour soutenir et permettre l'application de cette procédure, la ville a attribué une subvention de 1200€ pour restaurer un hébergement au sein de l'association Les 2 rives, qui prend en charge les auteurs évincés du domicile.

Ce logement peut accueillir l'auteur pour une période de 15 jours renouvelables une fois. Il bénéficiera d'un suivi éducatif, d'un rendez-vous avec le SPIP (service pénitentiaire d'insertion et de probation) et devra respecter la décision judiciaire et des obligations.

- *Intervenir auprès des femmes en situation de handicap, qui sont victimes de violences :*

La ville de Laval organise en partenariat avec les associations locales, une conférence relative à la lutte contre les violences faites aux femmes en situation de handicap, avec le soutien financier du FIPD (fonds interministériel de prévention de la délinquance).

Selon l'association FDFA (Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir) en France, près de 80 % des femmes handicapées sont victimes de violences psychologiques et physiques.

Si 36 % des femmes valides subissent une violence dans leur vie, ce sont environ 72 % des femmes handicapées qui en sont victimes, toutes formes de violences confondues.

Le handicap comme facteur aggravant des violences envers les femmes est une réalité encore méconnue.

Pour faire connaître et lutter contre ce phénomène, il a été proposé d'organiser une conférence animée par l'association "Femmes pour le dire, Femmes pour agir".

Cette conférence s'adresse aux professionnels et bénévoles d'associations œuvrant sur les thématiques du handicap et des violences intra-familiales et s'inscrit dans la continuité des actions menées dans le cadre du CLSPD par la ville depuis ces dernières années.

Ce colloque permettra ainsi de développer le réseau local sur cette thématique.

### **1-2°) Favoriser une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

La sensibilisation au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes prend différentes formes au sein des différentes politiques publiques. Les actions volontaristes peuvent ici être citées, relevant de différentes approches :

*- Inclure la question de l'égalité dans l'ensemble des démarches et activités auprès des enfants :*

À ce titre, depuis 3 ans, la ville de Laval propose aux enfants inscrits dans le dispositif CLAS (accompagnement à la scolarité) une sensibilisation à l'égalité filles-garçons animée par l'association CIDFF.

À travers des vidéos et des animations, l'association aborde le thème des stéréotypes de genre qui restent ancrés dans la société actuelle.

L'objectif est de les faire réfléchir sur les stéréotypes qu'eux-mêmes peuvent avoir.

L'activité proposée permet d'évoquer l'égalité entre les filles et les garçons. Grâce à elle, les stéréotypes peuvent être déconstruits.

Par exemple, une fille est aussi capable qu'un garçon de jouer au football (c'est le préjugé qui revient le plus souvent).

Le but aussi est de dire aussi aux filles comme aux garçons qu'ils peuvent réaliser le métier et les études qu'ils souhaitent. Les métiers ou les filières d'études ne sont pas genrés.

Chaque année, environ une centaine d'enfants participent à cette sensibilisation.

Cette action s'inscrit en complément de l'animation proposée par l'association dans les temps d'activités périscolaires. Elle s'inscrit également dans le CLSPD.

*- La journée internationale des droits des femmes du 8 mars :*

En 1977, l'Organisation des Nations Unies a adopté une résolution proposant à ses pays membres de célébrer une « Journée des Nations unies pour les droits de la femme et la paix internationale » plus communément appelée par l'ONU « Journée internationale de la femme »

En France, la première journée des droits des femmes a eu lieu le 8 mars 1982. Depuis cette date, tous les ans, des actions sont organisées pour mettre en avant la lutte pour les droits des femmes et notamment pour la réduction des inégalités par rapport aux hommes.

À cette occasion, le 22 mars 2019 à l'Avant-Scène, la Ville de Laval co-organise avec l'association Femmes solidaires 53 et en partenariat avec la Citad'elles-Revivre, Alcool assistance croix d'or 53, le CCSTI/femmes et sciences et Inalta, une soirée festive.

Cette soirée s'est déroulée à l'Avant-scène et pour favoriser l'accès à un large public, il est programmé des artistes aux styles différents et surtout il est souhaité promouvoir des talents locaux (atelier du rythme ; la chorale Basta ; Kaar Kaas sonn ; les Pécheresses et la compagnie Oops)

Dans le hall, une exposition a été installée dont l'objectif est de mettre en valeur des talents locaux. Elle était composée de :

- Présentation des œuvres d'une artiste qui est une ancienne victime de violences prise en charge par la Citadelle. Elle a trouvé dans la peinture un moyen de se reconstruire et de retrouver une estime de soi.

- Le graffiti sur le thème du droit des femmes et l'interculturalité, créé par les jeunes des pôles ados et maisons de quartier et encadrés par Maxime Dunas, graffeur professionnel.

- Les huit portraits de femmes d'hier et d'aujourd'hui réalisés par une classe de seconde du lycée d'Avesnières.

Après cette soirée, cette exposition itinérante fut installée à la médiathèque de St Nicolas, à la maison de quartier du Bourny et à la maison des associations.

La soirée a fait salle comble en réunissant 150 personnes de tout âge et de tout horizon, ce fut pour la ville et les partenaires un franc succès.

Les partenaires sont partants pour une deuxième édition qui est prévue le vendredi 6 mars 2020 sous le même format.

- *La diffusion de la finale de la coupe du monde féminine de football :*

La Coupe du monde féminine de la FIFA est une compétition internationale de football qui se déroule tous les quatre ans.

La première édition officielle s'est déroulée en 1991 en Chine. En 2019, pour sa 8<sup>ème</sup> édition, du 7 juin au 7 juillet, la France a accueilli cette compétition.

Dans le cadre de sa préparation, l'équipe de France a rencontré l'Allemagne au stade Francis le Basser à Laval sous le regard de 10 328 spectateurs.

Aujourd'hui en Mayenne, une trentaine de club de football propose une section féminine.

Au total, 1 250 licenciées pour le football féminin, ce qui représente 10,5% au total pour le football en Mayenne (en comparaison le district enregistre 9500 licenciés pour le football masculin).

Pour promouvoir, le football féminin et l'égalité entre les femmes et les hommes dans le milieu sportif, il a été proposé d'organiser la diffusion de la finale de la coupe du monde féminine pour partager un moment convivial et festif autour de cet événement international à destination des lavallois.

La ville a souhaité à travers cet événement développer la pratique du football féminin et mettre en avant le sport féminin en Mayenne.

Cette compétition internationale peut permettre de lutter contre les stéréotypes qui persistent dans le milieu sportif et plus globalement promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

La ville de Laval a proposé d'organiser en partenariat avec Femmes solidaires 53 et les partenaires locaux, la retransmission de la finale de la coupe du monde féminine de football, le dimanche 7 juillet de 15h30 à 19h30 à la salle polyvalente.

Une buvette avec boissons sans alcool a été tenue par une association sportive du club de football des Francs-Archers, précurseur pour le football féminin lavallois.

### **1-3°) La lutte contre les discriminations**

*Collectif Unissons nos différences :*

La ville de Laval, depuis 2018, est un acteur actif au sein du collectif Unissons nos différences en participant aux réunions et aux semaines d'éducatives contre les discriminations qui ont eu lieu du 7 au 31 mars 2018.

La soirée festive organisée à l'initiative de la ville de Laval avec quelques partenaires locaux a intégré la programmation des semaines d'éducation contre les discriminations.

*La création d'un questionnaire et d'un guide pour la lutte contre les discriminations :*

La ville et ses partenaires souhaitent réaliser un guide de lutte contre les discriminations pour sensibiliser les habitants à cette thématique.

Il s'inspirera du guide pratique de lutte contre les discriminations, réalisé par le ministère de la ville, de la jeunesse et des sports édité le 24 février 2017.

Une première rencontre a été programmée le mardi 3 septembre 2019, à l'issue de laquelle il a été proposé la création d'un questionnaire/enquête sur les discriminations.

La ville a convié pour cette première rencontre toutes les associations lavalloises qui œuvrent dans la lutte contre les discriminations.

Après cette réunion partenariale, le CEAS (Centre d'Étude et d'Action Sociale) a été associé pour travailler le questionnaire ainsi que le projet dans sa globalité. Le questionnaire sera soumis aux habitants pendant une période de 2 mois via un lien internet et en format papier grâce au concours de jeunes en service civique de l'association Unis Cité

Une prochaine rencontre sera programmée en janvier-février 2020 pour présenter les résultats de l'enquête et définir ensemble les axes prioritaires de travail.

Les résultats de cette enquête permettront de définir un plan d'actions pour la collectivité et les partenaires ainsi que de sensibiliser les Lavallois à travers le guide.

Il a vocation à recenser les partenaires qui œuvrent sur ce thème et leurs missions à l'échelle de la collectivité.

Réactualisé chaque année, il sera mis à disposition des habitants dans les lieux ressources et associations partenaires.

Il sera élaboré en lien avec les services communication et imprimerie et ceux qui sont en relation avec les associations partenaires.

#### **1-4°) La lutte contre le harcèlement**

- *Le projet stop harcèlement :*

La ville de Laval, en partenariat avec l'UMIH (union des métiers de l'industrie hôtelière) et la fédération nationale des artisans du taxi, lance un dispositif de lutte contre le harcèlement sur l'espace public, dans les lieux recevant du public.

Lorsqu'une personne se sent menacée, importunée ou harcelée par un individu, elle peut se réfugier dans un lieu partenaire de l'opération "stop harcèlement", et demander à être protégée. Il s'agit d'une procédure d'alerte qui permet d'identifier immédiatement un danger et une mise en sécurité immédiate dans un endroit neutre par le commerçant.

Si la situation l'exige, les forces de l'ordre seront requises. Les agresseurs potentiels doivent savoir qu'à Laval, les commerçants, les établissements de formation et les services de la ville sont mobilisés contre le harcèlement.

Cette action est cofinancée par la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité et la ville de Laval. Cette procédure d'alerte s'inscrit en complémentarité des actions réalisées dans le cadre de la charte de la vie nocturne lavalloise.

Une communication spécifique est créée par la ville et est mise à disposition gratuitement. Elle se compose d'une affiche pour présenter le projet et d'un macaron pour indiquer aux habitants les lieux ressources où ils peuvent se mettre en sécurité.

Dans le flyer, le rappel à la loi précise que le harcèlement sexuel est un **délit** (article 222-33 du code pénal). Il est défini comme le fait d'imposer à une personne de façon répétée, des propos ou comportements à **connotation sexuelle ou sexiste** qui :

- soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est **assimilé au harcèlement sexuel** le fait, **même non répété**, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les faits sont punis de **deux ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende**.

Aujourd'hui, 25 commerçants (bars, restaurants, pharmacies) ont adhéré à stop harcèlement ainsi que les centres sociaux de la ville.

Le travail d'aller rencontrer les commerçants pour leur présenter le projet est poursuivi et il est élargi à d'autres partenaires comme les TUL, les structures accueillant du public...

En parallèle d'autres actions sont développées en complément pour sensibiliser un maximum le grand public. À titre d'exemple, du 21 octobre au 3 novembre, le logo stop harcèlement est affiché sur les panneaux Decaux de la ville.

Les services communication et démocratie locale travaillent ensemble pour créer en 2020 des clips vidéos de sensibilisation au harcèlement pour les diffuser sur les réseaux sociaux de la ville et demander au cinéville de pouvoir bénéficier d'un espace publicitaire pendant une période déterminée pour les diffuser avant la projection des films.

## **2) Les relais dans les services (travail en transversalité) :**

- Afin de renforcer la prise en compte du droit des femmes dans les politiques municipales la chargée de mission peut s'appuyer sur les forces vives issues des différents services municipaux pour réaliser conjointement de nombreux projets et actions. Ce premier rapport sur l'égalité femmes hommes présente quelques initiatives récurrentes réalisées dans le courant de l'année 2019.

### **Patrimoine :**

L'objectif commun de tous ces projets est de redonner une place aux femmes qui ont ou qui œuvrent actuellement pour l'histoire et le patrimoine.

La collaboration entre les deux services a commencé en 2015 avec le projet de féminisation des noms de rues.

La ville est partie d'un constat national affirmant que 2% seulement des noms de rues étaient dédiés à des personnalités féminines. Pour la ville de Laval, le pourcentage est en 2015 à 4%.

La collectivité a lancé le projet des voies pour les femmes où elle a demandé aux habitants de proposer des personnalités féminines locales, régionales, nationales et internationales. Une centaine de propositions a été envoyée sur l'adresse mail dédiée à ce projet [desvoiespourlesfemmes@laval.fr](mailto:desvoiespourlesfemmes@laval.fr), toujours active.

Dans cette liste, 10 femmes ont été valorisées à travers une exposition installée sur les grilles du musée des sciences en mars 2017. 5 personnalités locales (Jane Guyon, Thérèse Roisnet, Mademoiselle Archambault, Simone Weil, Marie Balluais) et 5 nationales/internationales (Colette Besson, Coco Chanel, Ada Lovelace et Christine de Pisan, Zaha Hadid) ont fait l'objet d'un portrait détaillé de leurs activités.

Le service patrimoine veille désormais à ce que la parité soit respectée pour une nomination de rue.

Pour les personnalités féminines, le service prend dans la liste des voies pour les femmes. Aujourd'hui, depuis le début de cette démarche, **14 rues ont pris le nom de personnalités féminines.**

Le vendredi 4 octobre 2019, la municipalité a organisé une cérémonie d'inauguration de la rue de Jane Guyon dans le quartier Ferrié, permettant ainsi de valoriser de nouveau le travail réalisé par les services.

### **Jeunesse :**

En 2016, à partir d'un constat réalisé avec les partenaires du quartier de St Nicolas, le service jeunesse et la mission droits des femmes ont décidé de développer un projet à destination des jeunes filles.

En effet, le constat partagé faisait état d'une absence de fréquentation des espaces de loisirs par les jeunes filles. Les deux services se sont réunis pour établir un programme d'animation favorisant l'intégration des jeunes filles et répondant à leurs souhaits.

Depuis, le projet a évolué, les ateliers "filles" ont lieu dans les quartiers de St Nicolas et des Pommeraies le lundi soir dans chaque quartier et le mercredi en commun avec des animations ou des sorties où une thématique est abordée pour sortir les jeunes de leur quartier et leur faire découvrir d'autres univers à travers l'entraide, le numérique, la lutte contre les discriminations, l'estime de soi...

À chaque vacance, une soirée est programmée selon le souhait des jeunes ou selon les sujets relevés par les professionnels encadrants. Le 4 juillet dernier, la soirée "images" a réuni 40 jeunes de 5 quartiers différents et des jeunes fréquentant l'association DJINH dont 25 filles et 15 garçons.

La réussite de ces soirées a permis de favoriser la mixité sociale, absente initialement, à cause d'une méconnaissance des jeunes de quartiers défavorisés par les parents et les jeunes des quartiers plus résidentiels.

Les partenaires aujourd'hui sont les associations Inalta et DJINH, les maisons de quartiers du Bourny et d'Hilard et les différents pôles ados. Selon les thématiques, d'autres services de la ville ou associations peuvent être sollicités.

Pour mener ces actions, l'animation a bénéficié de financement FIPD (fond interministérielle de prévention de la délinquance) et de fonds ARS (agence régionale de santé) car elles sont inscrites dans le CLSPD (contrat local de sécurité et de prévention de la délinquance) et le contrat local de santé.

Le financement ARS permet de réaliser des ateliers bien-être encadrés par une socio-esthéticienne pour 3 ateliers de 2 heures pour 24 jeunes au total.

Le fonds interministériel de prévention de la délinquance a permis de financer plus de la moitié du budget relatif à l'organisation du ciné-débat à l'avant-scène du film « l'œil du tigre » le 29/10/2019.

Il est suivi d'un échange entre le public, notamment les jeunes, la protagoniste et le réalisateur du film.

## **Collaboration avec le Centre Information Jeunesse**

La chargée de mission droits des femmes a participé à la soirée challenge des étudiants organisée par les bureaux d'étudiants et le CIJ. À travers un quiz, l'objectif était d'évoquer les thèmes de l'égalité, du droit des femmes et évoquer les violences. Le but était aussi de montrer le visuel stop harcèlement et de se faire connaître.

## **Vie des quartiers**

Les 8 Centres Sociaux de la Ville de Laval, ainsi que le CLEP, Centre Social Associatif, prêtent une attention particulière à la promotion de l'égalité femmes hommes.

Ainsi, les Projets des Centres Sociaux intègrent cette dimension dans leur rédaction, ainsi que dans l'attention portée à la composition du Conseil de Maison, organe d'organisation et d'échanges du Centre Social ;

Les activités de sensibilisation à l'égalité menées dans le cadre du Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité d'écrits ci-dessus se déroulent au sein des différents Centres Sociaux.

Les centres sociaux, en particuliers les agents d'accueil, sont mobilisés dans le cadre du dispositif « stop harcèlement ».

### **3) Mobilisation des dispositifs partenariaux en faveur de l'égalité femmes hommes :**

La Ville de Laval intègre la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les dispositifs contractuels qu'elle engage avec ses partenaires.

L'objectif stratégique consiste à valoriser la complémentarité des approches.

- **Le CLSPD** (contrat local de sécurité et de prévention de la délinquance) :

Depuis juin 2015, la ville a mis en place un contrat local de prévention de la délinquance avec un plan d'actions défini à travers 4 axes :

- la prévention de la délinquance chez les jeunes de 12 à 25 ans;
- la prévention des violences faites aux femmes et intrafamiliales ;
- l'amélioration de la tranquillité publique
- la lutte contre les conduites addictives.

La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes et intra-familiales sont des préoccupations majeures.

En juin 2019, à l'occasion de la réunion annuelle plénière, les partenaires du CLSPD ont signé un Contrat local contre les violences conjugales, sexistes et sexuelles pour le territoire de Laval. Les objectifs partagés sont d'améliorer la connaissance du phénomène des violences dans le département (via une remontée régulière à la référente départementale de l'État d'un diagnostic qualitatif et quantitatif partagé sur le CLSPD), de développer la sensibilisation et la communication auprès du grand public sur les violences, notamment auprès des scolaires, de faire connaître les dispositifs d'information et de prise en charge existant en direction des victimes.

#### - **Le CLS** (contrat local de santé)

Dans le contrat local de santé, la prévention des violences intra-familiales et la promotion de l'égalité sont incluses dans l'axe de promouvoir la démarche "être acteur de sa santé" et contribuer au développement des actions de promotion de la santé, de prévention et de réduction des risques.

L'actuel contrat a été signé en juin 2019, pour 3 années.

Les objectifs de ce contrat sont de continuer le plan d'actions spécifique d'information et de protection mis en œuvre en lien avec le CLSPD, d'agir en amont et en aval sur les problématiques de santé liées aux violences intra-familiales et de conforter les actions éducatives auprès des enfants et des jeunes.

#### - **Le PEL** (Projet Educatif Local)

Sur les temps périscolaires, un travail est mené par le CIDFF (centre d'information des droits des femmes et des familles) dès la maternelle avec des interventions pour poser des questions aux jeunes enfants sur les différences entre garçons et filles afin de lutter contre les stéréotypes.

Le CIJ (centre d'information jeunesse) propose des actions de lutte contre les discriminations.

Plusieurs actions sont amenées à être développées dans ce cadre pour les jeunes et les familles qui peuvent s'inscrire dans le PEL.

Dans l'axe violences intrafamiliales, les actions qui peuvent les concerner sont le livret de sensibilisation à la violence intrafamiliale, sensibiliser des collégiens et des professionnels aux violences.

#### - **Le Contrat de ville**

Dans le contrat de ville qui a été signé en 2015, deux axes prioritaires ont été retenus dont la définition d'un programme spécifique pour soutenir les familles monoparentales ou isolées.

### **4°) Mobilisation des politiques sectorielles sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes : présentation d'actions**

L'ensemble des services de la ville de Laval met en œuvre les enseignements tirés des plans d'action décrits concernant la politique RH. Cependant, quelques actions peuvent également être mises en exergue quant à leur opportunité pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de l'action municipale.

***Mission santé, Épicerie sociale du CCAS et Maison de quartier du Pavement  
CCAS – DGA Éducation Sport Démocratie Locale***

Intitulé du projet : Sophrologie à l'Épicerie sociale du CCAS et à la Maison de quartier du Pavement

Description : Ateliers collectifs de sophrologie, chaque lundi, pour retrouver du pouvoir d'agir sur son corps (sa respiration, sa mobilité ...) et de la confiance en soi

Publics ciblés : personnes qui cumulent problèmes de santé et précarité, public touché environ 50 personnes /an, 95% de femmes et quelques hommes.

Impact pour l'égalité : Permet aux participantes de retrouver une vision positive de leurs capacités corporelles, fonctionnelles et sociales mais aussi pour les hommes de s'autoriser un temps d'écoute de soi et d'expression. Le cadre posé par la formatrice est extrêmement apaisé et favorise les échanges.

***Mission santé – et Espace seniors– DGA Éducation Sport Démocratie Locale***

Intitulé du projet : « Stress et santé » à l'Espace seniors

Description : 3 Conférences/ateliers Mieux connaître le stress pour le gérer et améliorer sa santé, animée par l'UC-IRSA (centre d'examen de santé de prévention de l'Assurance maladie).

Publics ciblés : seniors plus de 60 ans, public touché 100 personnes, 80% femmes, âge moyen 72 ans.

Impact pour l'égalité : permet de mieux gérer la charge mentale qui peut être liée à la solitude (veuvage plus fréquent chez les femmes) mais aussi à la responsabilité de devoir prendre soin des autres : conjoint, petits-enfants, enfants et souvent ses propres parents.

***Mission santé – et Agence régionale de santé et CLSPD – DGA Éducation Sport Démocratie Locale***

Intitulé du projet : Prendre en compte les inégalités femmes hommes dans le contrat local de santé 2019-2021.

Description : Introduction d'une Fiche Action "Prévention des violences intra-familiales et promotion de l'égalité femme homme"

Publics ciblés : victimes et auteurs de violences, enfants et familles.

Impact pour l'égalité : objectif d'agir en amont et en aval sur les problématiques de santé, physique et mentale, liées aux violences intra-familiales ; augmenter les compétences psychosociales, les capacités d'expression verbale et l'estime de soi pour tous dès l'enfance.

### ***Mission commerce – DGA Sécurité Prestations Administratives***

Intitulé du projet : Marché des Lumières

Description : Mise en valeur de créateurs, d'artisans, d'artisans d'art et de jeunes entrepreneurs spécialisés dans les métiers manuels faisant appel à tout type de technicité.

Publics ciblés : Tout public répondant à la description ci-dessus dans lequel on va trouver des femmes entrepreneuses au même titre que les hommes.

Impact pour l'égalité : montrer et prouver que les métiers de la création, de l'artisanat et que l'entrepreneuriat concernent autant les femmes que les hommes.

En 2019, le Marché des Lumières accueillera 20 femmes et 3 hommes entrepreneurs et créateurs.

### ***Service Archives – DGA Sécurité Prestations Administratives***

Intitulé du projet : Mettre en valeur les fonds archivistiques. Les archives municipales et communautaires organisent des manifestations (expo...) qui mettent en valeur indistinctement les femmes et les hommes.

Description : À titre d'exemple, en 2018, à l'occasion de la journée internationale des archives, le service a participé à la Grande collecte "Femmes". France 3 a réalisé un court reportage sur l'opération dans les locaux du service ce qui a permis de mettre en valeur des "archives de femmes" déjà entrées dans les fonds. Par ailleurs, la même année, le service a accueilli une exposition réalisée par les Archives départementales, intitulée "Louis Vallet, les yeux de la Grande guerre" et constituée de reproductions de photographies prises par un "poilu" lavallois.

Publics ciblés : toutes personnes

Impact pour l'égalité : l'égalité existe de fait, elle ne se pose pas comme préalable pour la réalisation des actions. La valorisation des fonds archivistiques n'est pas « genrée ».

### ***Service police municipale – DGA Sécurité Prestations Administratives***

Le service est composé de 8 postes de policiers municipaux. Deux recrutements sont en cours. Sur les 6 postes pourvus actuellement, 3 sont occupés par des policières, 3 par des policiers.

Les missions sont exercées selon les objectifs définis par la collectivité en matière de sécurité et de tranquillité publiques :

Agir en proximité auprès des habitants pour accroître le sentiment de sécurité et répondre aux préoccupations en matière de lutte contre les incivilités ; garantir le respect de la réglementation sur le territoire lavallois ; assurer le bon ordre, concourir à la sûreté, la sécurité et la salubrité publique, en complémentarité des actions menées par les services de l'État.

Le service de la police municipale contribue, par ses missions, à la mise en œuvre de cette politique publique.

Ce sont des acteurs de terrain qui sont en contact direct avec la population. Ils peuvent être confrontés à des cas de harcèlement sexuels, sexistes comme aux violences intra-familiales.

La mixité de l'équipe peut permettre aux habitants de se sentir plus à l'aise selon les faits pour témoigner. En effet, une femme victime de violences peut se sentir plus en confiance à témoigner auprès d'une policière car la présence d'un homme peut l'angoisser encore plus.

#### **5°) Mise en place de la démarche annuelle :**

- Un rapport annuel

La loi du 4 août 2014 invite les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants à présenter un rapport annuel relatif à l'égalité femmes- hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Pour rappel, ce rapport s'attache à :

- Documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité et sur le territoire (bilan social + données complémentaires).
- Recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation).
- Fixer des orientations de moyen et long terme pour corriger les inégalités.

Le soutien des élus et de l'encadrement supérieur à la démarche est une condition déterminante pour sa réalisation. La proposition d'un premier rapport en 2019 est l'occasion d'enclencher le débat sur ce sujet, afin de permettre la présentation d'un second rapport en 2020.

- Un plan d'action annuel,

Un plan d'action est élaboré chaque année par la chargée de mission droits des femmes et égalité, en collaboration avec l'élue référente et en concertation avec l'ensemble des services municipaux.

Il conviendra donc, pour ce qui relève de la méthode, de rencontrer les membres de la direction générale pour :

- Expliquer la méthode et les attendus concernant ce rapport annuel
- Convenir d'une méthodologie et un calendrier pour collecter les données relatives à cette thématique
- Organiser des groupes de travail sur cette thématique ou désigner des personnes ressources au sein de chaque DGA

- Les groupes de travail ou personnes ressources :

La chargée de mission droits des femmes et égalité est chargée de la rédaction du rapport annuel permettant ainsi la présentation d'un premier rapport en 2019.

Afin de structurer la démarche dans le temps, une méthode d'échange et de discussions sur la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes est mise en œuvre, au bénéfice de tous les services.

Tout au long de l'année, la chargée de mission Droits des femmes et égalité assiste aux réunions de différents services pour accompagner la réflexion sur l'égalité femmes hommes.

Ce rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes est le premier élaboré par la ville de Laval comportant deux parties distinctes relatives au bilan social et au plan d'actions.

Il permet de dégager les faiblesses et les forces dans ce domaine, puis d'envisager les politiques publiques susceptibles de réduire les écarts.

Il est présenté au conseil municipal pour montrer ainsi l'engagement de la ville pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est un document évolutif qui sera réévalué tous les ans.