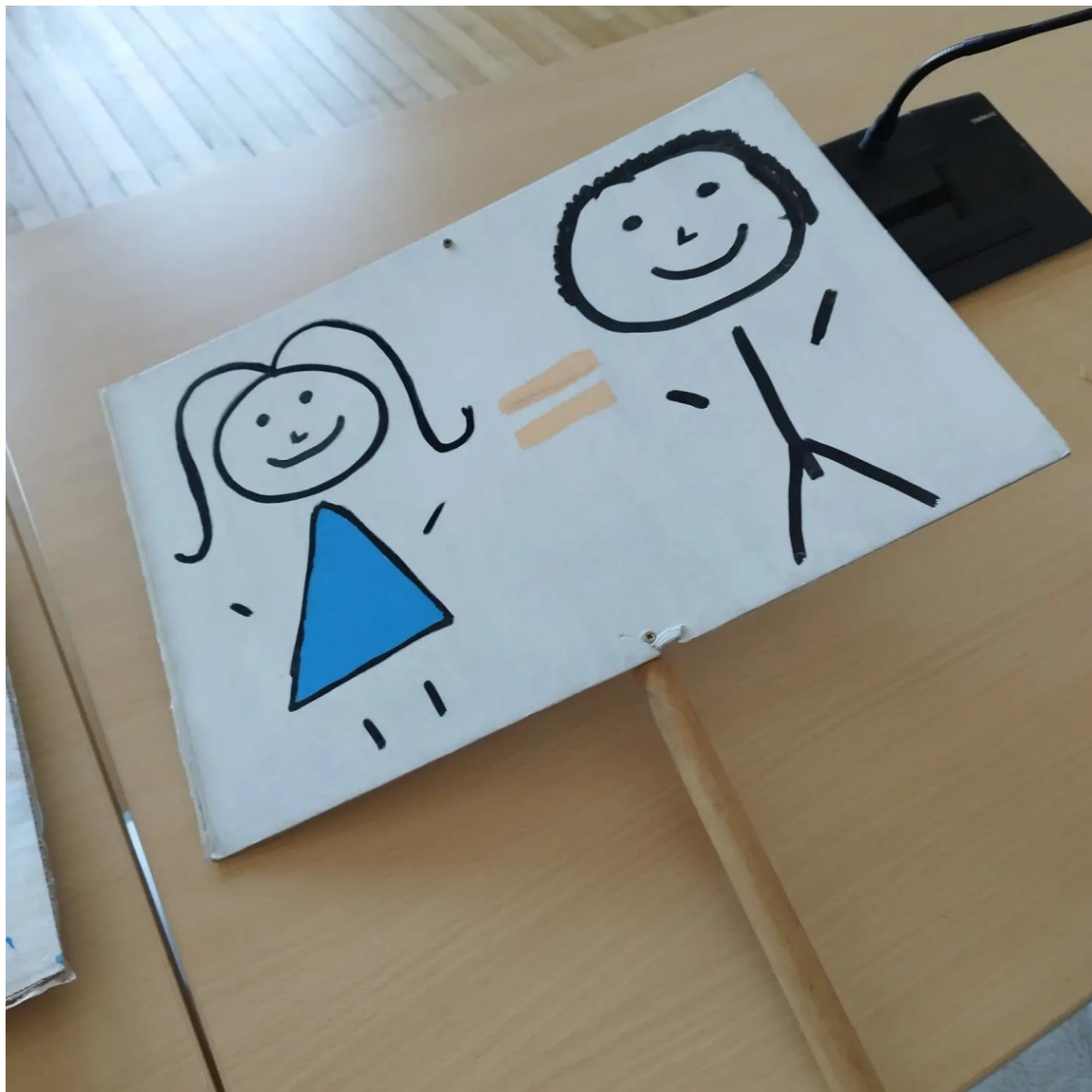


# RAPPORT 2023

## égalité femmes hommes



# INTRODUCTION

Le présent rapport répond à un cadre législatif et réglementaire. En effet, la ville de Laval se doit de produire, comme toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants, un rapport annuel sur la situation Égalité femmes hommes qui est une disposition légale au regard de l'article 61 de la Loi du 4 août 2014. Ce sera le cinquième rapport de la collectivité.

Le rapport 2023 s'inscrit dans la continuité de l'action municipale. Pour mémoire, il était rappelé, dans le rapport précédent, que la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, développée dès 2008 au sein de la collectivité par la création d'une délégation avec un poste de chargé de mission et un budget dédié, a permis à la ville de Laval de devenir, en 2012, la 100e collectivité territoriale signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette charte pose un cadre général sur l'égalité entre les hommes et les femmes à adopter au sein de chaque commune, autour de 6 principes fondamentaux qu'il est bon de rappeler comme élément de sensibilisation :

1. l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental,
2. les discriminations doivent être prises en compte pour traiter de l'égalité,
3. la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de société démocratique,
4. l'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité entre les femmes et les hommes,
5. intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités et des régions est nécessaire pour faire avancer l'égalité,
6. des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des hommes et des femmes.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L2311.1.2 du code général des collectivités territoriales, le rapport en matière d'égalité femmes hommes est présenté en conseil municipal préalablement aux débats d'orientation budgétaire.

Pour ce faire, le présent rapport s'efforcera de présenter :

- en première partie, une présentation de la situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité ville de Laval
- dans une deuxième partie, le déploiement de la politique publique d'égalité femmes-hommes à la ville de Laval et les dispositions, dynamiques et actions enclenchées

## PARTIE 1

# PRÉSENTATION DE LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ VILLE DE LAVAL

La Ville de Laval attache une attention toute particulière à l'égalité femmes/hommes et œuvre quotidiennement pour lutter contre les discriminations et préjugés en la matière. Ainsi, cette politique est, entre autre portée par la direction des ressources humaines (DRH), afin de garantir un égal accès à l'emploi, au déroulement de carrière à la prévention des risques professionnels ou encore à la formation pour les agentes et agents de la collectivité. En outre, l'égalité femmes-hommes, la lutte contre toute forme de discrimination et agissements sexistes sont une priorité affichée des lignes directrices de gestion (LDG), construites et partagées en octobre 2022 ainsi que du plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes 2023-2026 validé par arrêté le 2 août 2023.

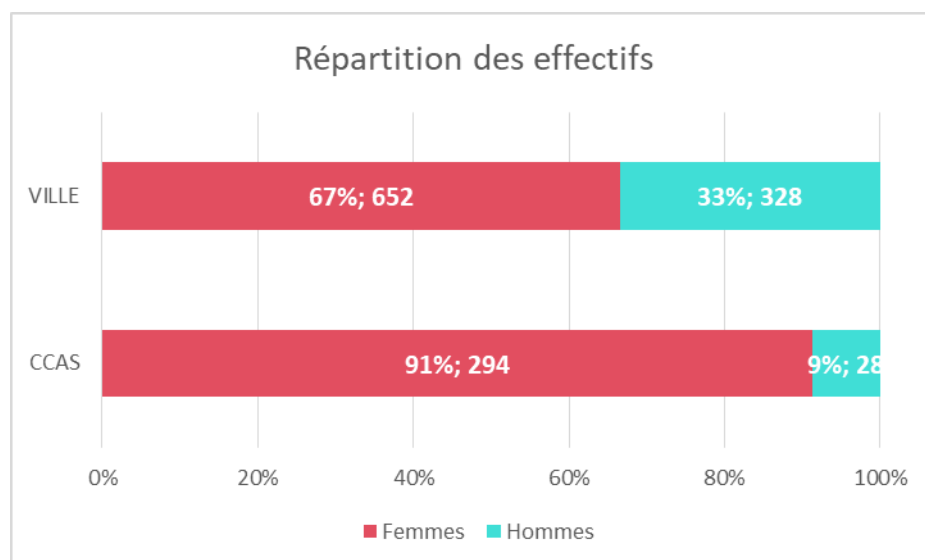
### 1.1 - LES DONNÉES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

#### 1• Le bilan social de la collectivité permet une première approche en matière d'égalité femmes-hommes

La ville de Laval et le Centre communal d'action sociale (CCAS) emploient 1 302 agents au 31 décembre 2022 (respectivement 980 et 322 agents) et se doivent, à ce titre, de produire annuellement un rapport social unique (RSU). Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité.

Il inclut le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel ainsi que des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical et de prévention des risques professionnels. À ce titre, sont mises en avant les données relatives à la situation de l'égalité femmes hommes au sein de la collectivité.

#### • La situation de l'égalité femmes hommes au sein de la ville et du CCAS au 31 décembre 2022 :



## À L'ÉCHELLE DE LA VILLE, ON OBSERVE UNE FÉMINISATION PRONONCÉE DES EFFECTIFS.

### Cette situation de fait résulte d'une conjonction de plusieurs facteurs :

- >> Les transferts opérés il y a quelques années, à Laval Agglomération, de services où les hommes sont traditionnellement plus présents (eau-assainissement, gestion des déchets, ateliers bâtiments),
- >> Le type de services assurés en régie, où les femmes sont traditionnellement plus présentes (crèches, restauration collective, entretien des locaux),
- >> Une représentation des métiers encore corrélée aux stéréotypes des normes sociales

## POUR LE CCAS, LA FÉMINISATION DES EMPLOIS RESTE UNE TENDANCE FORTE.

Cette situation de fait résulte d'une féminisation importante des métiers de la filière médicosociale majoritairement représentée dans les emplois du CCAS

### 2• La situation de l'égalité femmes hommes entre les différentes filières

**POUR LA VILLE DE LAVAL et le CCAS , LES RÉPARTITIONS PAR FILIÈRE REFLÈTENT GLOBALEMENT UNE FÉMINISATION DES POSTES SUR L'ENSEMBLE DE LA COLLECTIVITÉ :**

#### Pour la ville :

6 % des agent.e.s sont de catégorie A et, parmi eux, 69 % sont des femmes.  
15,3 % sont des agent.e.s de catégorie B et, parmi eux, 74 % sont des femmes.  
78,7 % appartiennent à la catégorie C et, parmi eux, 67 % sont des femmes.

#### Pour le CCAS :

13,4 % des agent.e.s sont de catégorie A et, parmi eux, 95 % sont des femmes.  
33,5 % sont des agent.e.s de catégorie B et, parmi eux, 90 % sont des femmes.  
53,1 % appartiennent à la catégorie C et, parmi eux, 91 % sont des femmes.

Il est intéressant cependant de voir plus précisément la configuration des effectifs au regard de chaque filière à la ville de Laval.

## • Part des femmes et des hommes par filières ville

VILLE	Femmes	Hommes	Total
FILIERE ADMINISTRATIVE	107	22	129
FILIERE ANIMATION	173	58	231
FILIERE CULTURELLE	43	16	59
FILIERE MEDICO-SOCIALE	73	1	74
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1		1
FILIERE POLICE	2	6	8
FILIERE SOCIALE	80	3	83
FILIERE SPORTIVE	1	6	7
FILIERE TECHNIQUE	172	216	388
<b>Total</b>	<b>652</b>	<b>328</b>	<b>980</b>

Cette répartition constitue ainsi, de fait, un premier indicateur de l'approche genrée des effectifs de la collectivité.

### **3• La situation de l'égalité femmes hommes dans les différents temps de travail**

La situation de travail à temps partiel concerne les femmes de façon plus accentuée que les hommes, et ce tant à la ville qu'au CCAS.

Parmi les femmes employées à la ville de Laval, 14 % exercent leur activité à temps partiel, tandis qu'ils ne concernent que 4 % des agents de sexe masculin.

Parmi les femmes employées au CCAS, 10 % exercent leur activité à temps partiel. Les filières animation, sociale et culturelle sont les plus concernées.

### **Le collectif de direction de la collectivité : une féminisation effective**

Au 18 janvier 2024, le collectif de direction de la ville de Laval est mutualisé avec celui de Laval Agglomération et comprend :

- une directrice général des services (DGS),
- 6 directeurs généraux adjoints, dont deux hommes,
- 2 chefs de département rattachées au DGS, dont un homme.

Ainsi, l'instance de direction est marquée par la présence de 6 femmes et 3 hommes, reflétant l'ouverture de la collectivité en matière d'accès des emplois à haut encadrement à toutes et à tous.

## **1.2 L'ATTENTION PORTÉE À L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS TOUS LES ASPECTS DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

La ville de Laval, dans le cadre de la politique de ressources humaines, apporte une attention soutenue à mettre en place les conditions permettant la réalisation de l'égalité femmes hommes, telles que définies par le cadre légal, renforcées par une politique volontariste.

## **1• L'égalité femmes hommes et la lutte contre les discriminations dans l'accès face à l'emploi**

Attention portée à l'égalité femmes hommes dans la fiche de poste et le respect de l'identité de genre revendiquée pour les candidats de la ville.

Inscrite dans le cadre de la politique de modernisation du recrutement, pour favoriser l'attractivité des métiers de la collectivité, la ville de Laval porte à ce titre depuis plusieurs années une attention à la rédaction des fiches de poste et des annonces de recrutement pour que les termes employés s'abstiennent de référence genrée de manière à parler à toutes et à tous.

De même lorsque les candidats ont une identité de genre différente de celle assignée par l'état civil, cette identité est respectée. La collectivité s'inscrit dans une continuité pour l'exemplarité dans le total accès à l'emploi dans le respect absolu des identités propres à chacun.

La collectivité a l'occasion de valoriser ses différents métiers dans des supports de communication : journal Laval la Ville, lettre d'Information aux agents municipaux, série de vidéos pour promouvoir nos métiers, intitulée : MOD'EMPLOI, une série consacrée aux métiers de la collectivité.

Il est cependant à noter que selon les métiers proposés, les profils de candidats demeurent encore très genrés corrélé aux stéréotypes des représentations sociales et des filières de formation encore très genrées.

La collectivité portera une attention particulière pour dégenrer l'approche métier. Elle pourra s'appuyer sur le maillage local pour favoriser et accompagner toute initiative qui concourt à favoriser la participation des femmes dans les secteurs encore très masculins ou considérés comme tel et inversement, des hommes dans ceux dits "féminins". À titre d'exemple, nous pouvons citer les acteurs ressources comme l'association femmes et sciences 53 du Zoom et l'association "Femmes de Territoire" qui accompagne l'entrepreneuriat féminin, et a ouvert une antenne locale sur Laval en 2022. La réflexion pourra être partagée également avec les organismes de formation, les établissements du second degré et l'enseignement supérieur, ainsi que les services de l'emploi de Laval Agglomération et la direction des ressources humaines (DRH).

## **2• Une veille égalitaire dans le déroulement de la carrière et la réalisation des missions**

Chaque agent de la collectivité voit sa situation personnelle suivie par une gestionnaire de carrière de la direction des ressources humaines afin de lui permettre de bénéficier des conseils les plus appropriés au déroulement de sa carrière.

En 2022 50 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade sur l'année. Parmi eux, 64% sont des femmes.

### **Le suivi des conditions de travail au service de l'égalité femmes hommes**

Le service conditions de travail peut être saisi de toute alerte de la part d'agents s'estimant empêchés de mener à bien leurs missions. Pour ce faire, depuis 2021, un registre santé, sécurité au travail est distribué sur l'ensemble des sites. Il comporte une fiche dite de signalement, permettant à chacun et chacune de signaler à la direction des ressources

humaines, toute discrimination, faits ou agissements sexistes, agression verbale ou physique, afin qu'un accompagnement individuel dédié soit mis en place et que des mesures visant à ce que ce type d'événement ne se reproduise pas puissent être mises en œuvre.

Ainsi, en 2022, aucune démarche n'a caractérisé un fait d'harcèlement, de violence ou propos sexiste ou encore de discrimination sur les 24 fiches de signalements transmises.

Le service peut également intervenir à la demande des organisations syndicales ou des encadrants pour apporter des réponses ponctuelles à l'accompagnement d'agents rencontrant des problématiques particulières dans la réalisation de leurs missions.

### **La veille dans l'équilibre vie professionnelle - vie familiale**

Acté dans les lignes directrices de gestion (LDG), la collectivité a entériné désormais une volonté d'apporter les conditions nécessaires pour garantir un bien-être au travail et un épanouissement professionnel pour toutes et tous. Ainsi, le télétravail peut être facilité pour les agents rencontrant des difficultés passagères d'organisation personnelle et/ou familiale sans provoquer de rupture du travail.

Un autre outil, le don de congés ouvert en 2018, a permis de capitaliser 88,5 jours au 1<sup>er</sup> janvier 2023 qui peuvent bénéficier aux agents entrant dans les dispositions légales (élargies avec les décrets d'octobre 2018 et mars 2021).

De même, la loi de janvier 2021 a permis aux agents titulaires et contractuels de bénéficier dorénavant de 28 jours de congés paternité et de l'accueil de l'enfant. L'information a été transmise dans la lettre aux agents de l'été 2021 et sur le réseau Intranet afin d'en faire porter la connaissance au plus grand nombre.

En 2023, 7 papas en ont bénéficié, du congé paternité (6 de catégorie C, 1 de catégorie B// 2 du secteur animation, 5 du secteur technique)

Enfin la DRH sensibilise les encadrants sur la question du congé parental dont peuvent bénéficier les agents pour organiser en amont les dispositions de bonne continuité de service. En 2022, aucune demande de congé parental pour les agents de la Ville au cours de l'année. Au CCAS, 1 demande pour une femme du secteur médico-social.

### **3• Le suivi de la formation pour accompagner l'égalité femmes hommes**

Amorcée en 2021, la stratégie de déploiement de l'Égalité femmes hommes et à la lutte contre les discriminations de la collectivité, a été maintenue en 2023. Cette stratégie s'appuie notamment sur une étape fondatrice, la mise en place d'une dynamique de formation en interne pour sensibiliser à la fois l'ensemble des élus du conseil municipal (majorité et opposition) et les cadres de la ville de Laval à la question de l'égalité femmes hommes.

Ainsi la stratégie de déploiement s'appuie sur un préalable ; la nécessité de sensibiliser et de former les équipes à cette thématique pour intégrer l'objectif de l'égalité femmes-hommes et ainsi le décliner dans les pratiques professionnelles. Aussi le 25 septembre 2023, le service formation a pu mettre en place une journée de sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes. Cette journée a bénéficié à 6 agents (4 femmes et 2 hommes)

## PARTIE 2

# LE DÉPLOIEMENT DE LA POLITIQUE PUBLIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES À LA VILLE DE LAVAL ET LES DISPOSITIONS, DYNAMIQUES ET ACTIONS ENCLENCHÉES

### 2.1 LES OBJECTIFS PRIORITAIRES A DEPLOYER SUR LE MANDAT

Pour rappel, l'équipe municipale s'est fixé 5 objectifs à déployer pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes :

- former à l'égalité femmes-hommes l'ensemble des services et des élus,
- intégrer ce sujet transversal dans l'ensemble des politiques publiques portées par la collectivité ; chaque délégation est concernée,
- veiller au respect de l'égalité femmes-hommes et accentuer la lutte contre les discriminations ; inciter les associations subventionnées par la ville à mettre en œuvre des actions pour plus d'égalité femmes-hommes,
- renforcer la communication sur cette politique publique,
- faire du rapport égalité femmes-hommes un outil de transversalité, de stratégie et d'aide à la décision.

### 2.2 LES DISPOSITIONS ET DYNAMIQUES ENCLENCHEES DANS DIFFERENTS SERVICES

#### **Secteur Accompagnement Humain et financier. Les lignes directrices de gestion (LDG) :**

L'élaboration partagée en octobre 2022 des lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage de la direction des ressources humaines (service mutualisé pour l'ensemble des collectivités agglomération, ville de Laval, CCAS et Théâtre), a mis en exergue plusieurs engagements en matière d'égalité professionnelle pour la période 2022-2026.

Parmi les 6 axes que comportent les LDG, un est consacré à l'égalité femmes hommes et la lutte contre les discriminations : Axe III - Garantir l'égalité professionnelle et lutter contre toutes les formes de discrimination, avec 2 objectifs ciblant plus particulièrement l'aspect femmes/hommes :



## **Sensibiliser contre toutes les formes de discriminations, à travers les items suivants :**

- sensibiliser agents et encadrants à toutes formes de discriminations,
- établir une programmation de temps forts annuels,
- mettre en place un dispositif de signalement des situations de harcèlement moral et sexuel,
- identifier un référent déontologue au sein de la collectivité,
- mettre en place des "lanceurs d'alerte".

## **Garantir l'égalité femmes/hommes :**

- mise en place du plan pluriannuel d'égalité professionnelle.

Le travail de conception des LDG a été mené entre la collectivité et les représentants des organisations du personnel avec la volonté de repenser le dialogue social, de renforcer la qualité de vie au travail et de développer un accompagnement dynamique et personnalisé en direction des agents.

Cette démarche stratégique de pilotage des ressources humaines pour la période 2022-2026 permettra de garantir un accompagnement à égal accès aux femmes et aux hommes de l'ensemble des collectivités et notamment à travers le plan pluriannuel d'égalité professionnelle.

## **Secteur Fabrique du Vivre Ensemble**

### **Lecture Publique**

- une attention particulière est portée à l'achat de documents sur cette thématique, notamment ceux destinés à la jeunesse et aux ados (albums, romans, livres documentaires, films, jeux vidéo). Ces documents sont tout à la fois à disposition du grand public et des professionnels qui en font souvent la demande (enseignants, animateurs de centres de loisirs, animateurs jeunesse, etc.)

- au mois de mars (à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes) et au mois de juin (mois des fiertés), une sélection de documents sur les thématiques de l'égalité femme/hommes et du genre sont particulièrement mise en avant, présentant tous types de documents (films, disques, jeux vidéo, livres de fiction, livres documentaires).

- des actions autour de l'égalité ont lieu toute l'année dans les bibliothèques. Action remarquable cette année : l'accueil de DJ femmes de Mayenne pour atelier de mixage avec les disques vinyles du service de la Lecture publique ; action menée en partenariat avec le 6Par4.

- d'un point de vue des effectifs, le métier de bibliothécaire est particulièrement genré. Cette année, nous avons recruté 1 homme pour 4 femmes (nombre moyen de 20% d'hommes parmi les effectif, ce qui est assez représentatif du métier). À noter toutefois, sur le poste de chargé de développement des actions numériques et ludiques (actions en lien avec les outils numériques, le jeu de société et le jeu vidéo), nous avons recruté une femme.

## Service Patrimoine

Le service est dans une constance quant à la prise en compte de l'égalité femmes hommes dans le projet de service. Outre la réalisation de l'étude du Patrimoine sur la ville de Laval (mis en avant il y a quelques années dans le cadre des journées du Patrimoine), le service a collaboré en 2022, avec la station radio France Bleu, pour enregistrer 10 chroniques de 3 minutes sur des femmes locales ou nationales qui ont marqué l'histoire de Laval et qui ont donné leur nom à une voie ou à un espace vert dans la ville.

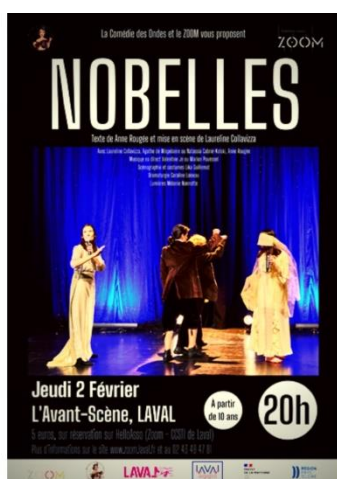
Enfin dans le cadre du déploiement du tiers lieu culturel le Quarante (inauguré par le Président de la République ! en novembre 2022), un travail de réflexion avec la mission Égalité Femmes/Hommes de la ville de Laval quant au fonctionnement et la programmation du lieu a permis d'acter les objectifs suivants, qui s'inscriront dans le projet global :

- sensibilisation à la découverte non genrée de la pratique culturelle en devenant une ressource en la matière sur tout le territoire,
- sensibiliser à la lutte contre le sexisme dans la pratique culturelle et artistique,
- devenir un espace facilitateur pour valoriser les acteurs et les ressources du maillage local œuvrant en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre toutes les discriminations.

## le Zoom

Le Zoom (CCSTI de Laval) est un acteur incontournable de l'égalité femmes-hommes notamment grâce à son pilotage de La mission Femmes & Sciences 53. Par ailleurs, le Zoom développe un certain nombre de projets chaque année sur le sujet de l'égalité femmes-hommes. On peut noter notamment en 2023 :

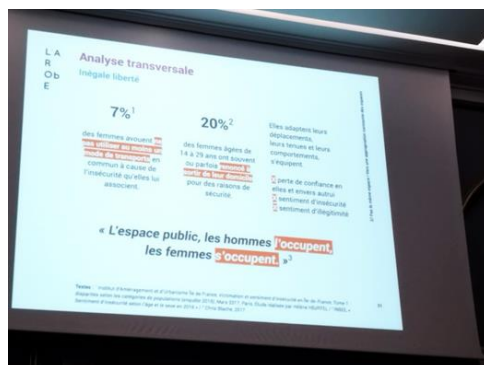
- l'organisation du spectacle "Nobelles" qui invite petit·e·s et grand·e·s à s'interroger sur le bien-fondé de l'idée de remise de prix, sur la question de la compétition dans les sciences et encourage les femmes à choisir leur destinée.



- L'exposition "supers égaux" qui s'est achevées en février 2023 et "De l'Amour" de mars à juin 2023 ont participées toutes les deux à mettre en avant les sujets d'égalités entre femmes et hommes, de lutter contre les préjugés des genres ou encore d'aborder le consentement.

- Le Zoom dispose d'une malle pédagogique nommée "Egalithèque" composée de livres qui explorent la thématique de l'égalité filles/garçons et de jeux, variés et riches en illustrations, qui encouragent le public à collaborer pour déconstruire les stéréotypes de genre.

- En janvier 2023, le Zoom a organisé une conférence sur le genre et l'urbanisme intitulée « Agir sur l'égalité filles-garçons : Enjeux et expérimentations en termes d'aménagements égalitaires » animée par l'Atelier Recherche Observatoire Egalité.



## Le Service Jeunesse

Le service jeunesse accompagne le déploiement du Conseil des Jeunes, conformément à la politique jeunesse fixée par l'équipe municipale, ou à l'instar du conseil municipal, la représentation est fixée à la parité de ses 24 membres. Dans le cadre de l'installation du conseil, il est à noter qu'il y a eu plus de filles à candidater que de garçons. Dans le cadre de son déploiement, la thématique de l'égalité et de la lutte contre les discriminations est développée dans les commissions du conseil (réflexion sur des participations aux temps forts des 8 mars et 25 novembre...).

## Le partenariat associatif

Le 8 mars 2023, le Partenariat associatif a travaillé, en lien avec le chargé de mission à l'égalité, sur l'organisation de la Table Ronde animée par "L'Autre Radio" intitulée : Femmes Dirigeantes, osez l'associatif !

8 Présidentes d'association lavalloises ont débattu pendant une heure et demie sur leurs parcours associatifs, les raisons qui les ont poussés à s'engager en tant que bénévole puis bénévole dirigeante. À travers leurs différents témoignages et les parcours personnels de chacune, c'est l'évolution de la société qui se dessine : alors qu'une femme Présidente d'association dans les années 80, quand certaines d'entre elles ont débuté leur engagement, était chose rare et relativement exceptionnel, elles ont aujourd'hui toute la légitimité. Mais c'est une légitimité qu'elles ont dû construire et obtenir, parfois difficilement.

Cette table ronde s'est tenue dans la salle du Conseil Municipal de la Ville de Laval et avait réuni environ 40 personnes dans le public. Le Podcast est toujours disponible sur le site de l'Autre Radio.



## Les maisons de quartiers

Dans les centres sociaux municipaux, la réflexion se nourrit au fur et à mesure des échanges et du partage autour de la thématique. Les équipes conscientisent, petit à petit, la déclinaison de l'égalité dans les actions et projets, mais également dans leur organisation. Nous pouvons relever, à ce titre, quelques actions spécifiques :

- Accompagnement à la création de l'association "Rimacytou" : un groupe de femmes souhaitant mettre en avant des parcours de femmes. (Pavement)
- Temps de travail et de réflexion sur les Violences Intrafamiliales avec les équipes (Pavement et Saint-Nicolas)
- Un projet global dans le cadre de l'accompagnement à la scolarité sur l'égalité filles/garçons et sur les clichés de genres. (Fourches)
- Ateliers et temps d'échanges destiné aux femmes (Saint-Nicolas et Avesnières)
- Temps fort le 8 mars 2023 (Laval-Nord)
- L'exposition de portraits réalisée par le service communication à l'occasion de journée du 8 mars intitulée « Pour oser l'égalité » s'invite dans chaque maison de quartier depuis mars dernier.

La réflexion se poursuit au sein des équipes des maisons de quartiers et d'ores et déjà des actions spécifiques se pensent pour une réalisation sur l'année 2024.

## Département Rythme de l'Enfant

Le respect mutuel et l'égalité entre tous se placent au cœur des actions déclinées dans les accueils de loisirs que ce soit durant les temps péri ou extrascolaires. Il s'agit d'un travail au long cours où chaque professionnel veille à ce que son action s'adresse à tous, sans distinction de genre.

Il y a peu d'actions mises en avant spécifiquement sur ce thème car il s'agit de proposer des actions où cette égalité est induite : cela se concrétise au quotidien par des actions simples telles que :

- l'aménagement des espaces de jeux – éviter de cloisonner des espaces où les stéréotypes masculins et féminins seraient induits/entretenus de manière inconsciente
- la pratique du sport où quelle que soit la nature de celui-ci, chacun peut s'y inscrire
- les lectures jeunesse peuvent conduire les enfants à se questionner entre eux et avec l'adulte
- réalisations d'œuvres plastiques collectives inspirées à la fois par des filles et des garçons
- ateliers autour des émotions afin que chaque enfant puisse se sentir libre d'exprimer qui il est, indépendamment des influences sociales et collectives. Travail mis en œuvre notamment sur le secteur d'Avesnières avec 2 mallettes thématiques "estime de soi" (1 en direction des maternelles et 1 en direction des élémentaires)
- etc ...

Toutes ces actions du quotidien doivent être questionnées de manière quotidienne par les équipes d'animations. Les pratiques et comportements de chacun participent à faire évoluer vers une société plus égalitaire.

Certains temps forts nous permettent néanmoins, de mettre un accent plus prononcé pour cette thématique:

- Les départs en camp. La vie quotidienne permet un réel travail sur les stéréotypes genrés. Les animateurs attachent une importance à ce que chaque enfant participe aux tâches quotidiennes que sont la vaisselle, le rangement, du camp, faire les courses, la préparation des repas, le service ...
- un projet inter-secteurs, en partenariat avec les Contrat d'Accompagnement à la Scolarité élémentaire, s'est déroulé au cours du 1er semestre 2023 en lien avec la coupe du monde Rugby. Des rencontres sur la base de la pratique sportive ont été organisées sur le semestre, en parallèle d'ateliers à caractère culturel et créatif, pour préparer le temps fort. Les équipes de joueurs devaient constituées d'au moins 3 filles. Ce temps festif a réuni au total environ 300 joueurs et 300 supporters.
- Un projet Futsal a également réuni les 5 écoles du secteur d'Avesnières (Pergaud, Alain, Immaculée, La Providence, Notre Dame) et chaque équipe devait être composé de filles et de garçons
- 1ère participation en 2023, au concours égalité piloté par la délégation départementale aux droits des femmes, où l'objectif est de produire des capsules vidéo traduisant un projet égalité. En 2024, 3 équipes sont de nouveau inscrites dans ce concours.



- Participation au 1er forum de l'égalité (mars 2024) avec en perspective l'idée de s'inscrire de manière plus importante pour les éditions suivantes

Parmi les éléments de fréquentation aux Activités Périscolaires pour l'année 2022/23

- TAP - 2063 filles et 1970 garçons soit 51.15 % filles et 48.85 % garçons
- PM - 2182 filles et 2153 garçons soit 50.33 % filles et 49.67 % garçons

## 2.3 LES ACTIONS PORTEES COLLECTIVEMENT DANS LA VILLE

### Un partenariat ville-maillage local toujours renforcé

- Réunions partenariales régulières entre acteurs engagés pour plus d'égalité

La ville de Laval s'engage depuis plusieurs années dans une démarche facilitatrice pour les associations et institutions grâce notamment à des temps d'échange organisés en mairie pour permettre à chaque participant de prendre connaissance de l'actualité des autres associations et institutions et pouvoir également connaître les actions menées par la ville de Laval. C'est l'occasion d'échanges fructueux mais également l'opportunité d'un travail commun, de projets co-construits. L'objectif pendant ces rencontres est aussi de croiser les regards, d'être plus forts collectivement pour faire bouger les lignes, changer les mentalités, lutter contre les stéréotypes de genre. C'est aussi lutter contre l'invisibilisation des femmes en les encourageant à s'affirmer à s'engager à oser le monde associatif par exemple mais aussi en mettant en lumière celles aux parcours inspirants.



- Un accompagnement matériel et humain de la collectivité

Etre facilitatrice pour la ville dans l'organisation d'actions sur le territoire cela passe par faire du lien entre les associations locales mais aussi par la mise à disposition de matériels, de moyens humains, de locaux, d'impressions et autres supports de communication.

- Des subventions accordées par la collectivité

Ces partenaires sont également accompagnés par des aides financières pour leur bon fonctionnement, pour la mise en œuvre de leurs actions et plus largement pour faciliter le déploiement de leur projet associatif. Cela représente un montant de 23384 €, en augmentation de 2,2 % malgré le contexte financier compliqué en 2023.

Victimes et Prévention Pénale 53 (ex-ADAVIP)  <b>9000 €</b>	CIDFF Mayenne  <b>3500 €</b>	La GOM'53  <b>1000 €</b>
L'Autre Radio (émission + podcast en public)  <b>1 800 €</b>	FAL 53-Unissons nos Différences  <b>2000 €</b>	Toutes en motos 53  <b>500 €</b>
ENOSIA : La Citad'elle <b>1000 €</b> Maison d'accueil pour femmes <b>2000 €</b>	Femmes Solidaires  <b>2 000 €</b>	Monde de Femmes  <b>584 €</b>

### Des actions pour permettre aux femmes de prendre leur place accompagnées par la collectivité tout au long de l'année

- Deux nouvelles sessions d'ateliers Négo Training



Portées par l'association CIDFF, Centre d'information sur les Droits des Femmes et des Familles, deux nouvelles sessions de Négo Training ont eu lieu sur Laval, sur une matinée, pendant trois heures, le 21 octobre et le 2 décembre 2023.

La ville est partenaire de ces événements via le partenariat associatif qui organise la venue de ces ateliers. Il met à disposition une salle de la maison des associations et permet l'impression des livrets par l'imprimerie municipale. Ces temps de formation sont très appréciés des femmes participantes puisqu'ils ont vocation à faire du coaching à la négociation salariale et de manière plus large permettent une meilleure connaissance de ses droits, invitent à prendre conscience de sa valeur, de ses compétences et c'est également un temps où l'on peut poser ses difficultés professionnelles et échanger entre femmes sur ces sujets. Certaines d'entre elles d'ailleurs sont

intéressées pour poursuivre cette démarche de temps d'échange.

- L'exposition de photos au 40 organisée par les Agates Roses

L'association Les Agates roses permet aussi aux femmes de gagner en confiance dans le contexte de la maladie mais aussi celui de l'après, du retour à une vie professionnelle et personnelle normale. Il permet à un nombre important de femmes de reprendre confiance en elles. L'accueil de leur exposition par l'équipe du 40 a permis une belle visibilité de leur association et de leurs actions.



## Les actions autour de la journée du 8 mars

La ville s'est engagée dans une dynamique autour de la journée du 8 mars, plus précisément entre le 5 et le 12 mars 2023. Pour évoquer l'égalité femmes-hommes de manière globale, un dossier intitulé « Egalité femmes-hommes, un idéal à conquérir » a trouvé sa place dans le "Laval la ville" du mois de mars 2023. En première page de ce numéro, nous avons fait le choix de mettre en avant des présidentes ou membres d'associations pleinement engagées toute l'année. Ces ambassadrices ont accepté de poser pour cette première page mais également pour les panneaux dédiés à la communication dans la ville de Laval. Elles étaient toutes réunies sur une photo commune. Des portraits individuels ont été également réalisés par les deux photographes de la ville Chloé Bréhin et Kevin Rouschasse puis réunis sous la forme d'une exposition de portraits dans le hall de l'hôtel de ville.

### Laval

#### Une semaine « pour oser l'égalité » femme homme

Du 5 au 12 mars, la Ville met en place divers rendez-vous pour s'informer, échanger et s'interroger sur l'égalité femme homme. L'événement est ouvert à toutes et à tous.

##### Le rendez-vous

##### Une exposition de portraits de femmes engagées

Pour changer les regards, bouger les lignes, la Ville a conçu un programme pour interroger et s'interroger. « Nous souhaitons mettre en avant les parcours de femmes inspirantes, engagées, et d'ouvrir les portes à celles qui n'osent pas », souligne l'élue lavalloise.

Une exposition photographique de portraits de femmes investies dans le milieu associatif est visible à l'hôtel de ville. « Nous avons essayé de ressortir l'engagement de ces femmes, leur fierté face à leurs investissements associatifs », expliquent Chloé Bréhin et Kevin Rouschasse, photographes pour la Ville.

##### Une table ronde

En collaboration avec le monde associatif, une table ronde est organisée pour échanger avec des femmes dirigeantes associatives mercredi 8 mars à 18 h 30, dans la salle du conseil municipal. « Nous avons voulu mettre en avant ces femmes inspirantes par leurs témoignages, qu'elles racontent leur parcours, quels freins quelles difficultés elles



Les partenaires de l'événement devant l'association à l'hôtel de ville.

ont pu rencontrer », rappelle Abderrahmane Ennassi, chargé de mission égalité et lutte contre les discriminations.

**Du sport au féminin**  
D'une pièce de théâtre, en partenariat avec le collectif TousEExplique 53 mardi 7 mars à 20 h, au différé Toutes

à mots 53, dimanche 12 mars, le sport se décline au féminin. « C'est l'occasion de proposer une approche non-générée de la pratique sportive », précise Abderrahmane Ennassi. Du chi gong, de la sophrologie, de la boxe sont au programme. « C'est le cas par exemple du club de tennis de table du Bourmy qui proposera

une activité, mercredi 8 mars de 19 h à 22 h au club », conclut Abderrahmane Ennassi.

**Programmation sur Laval.fr**, rubrique Le mois de mars pour les droits des femmes.





A travers cette série de portraits la ville cherchait à mettre en lumière des lavalloises inspirantes. Ces femmes dirigeantes investies dans le milieu associatif local de profils et d'âges différents, toutes engagées et toutes partie prenante dans les actions organisées dans le cadre de la semaine de l'égalité femmes-hommes à Laval, chacune contribuant à faire bouger les lignes avec conviction et détermination. Une grande partie d'entre elles était engagée sur la table ronde sur l'engagement associatif. Cette table ronde était intitulée Femmes dirigeantes : osez l'associatif ! ».

Ces femmes investies dans le monde associatif lavallois témoignaient de leur expérience et donnaient des clés pour démystifier les préjugés qui empêchent de prendre des responsabilités parfois dans l'engagement bénévole et citoyen quand on est une femme. Cette table ronde a eu lieu dans la salle du Conseil Municipal. Elle était animée par l'autre radio diffusée sur leurs ondes et disponible en podcast. Elle avait été préparée par le partenariat associatif et la mission égalité femmes-hommes.

Toujours pendant cette semaine plusieurs événements étaient organisés. Le premier avait lieu le 5 mars 2023. Femmes Solidaires organisait un théâtre engagé avec comme seule arme l'humour, à l'avant-scène. Il s'intitulait « Courrier du cœur » à partir des courriers de lectrices des magazines féminins des années 50 à nos jours. « Deux femmes se parlent, se font belles, moralisent et incarnent celles que la publicité a caricaturé pendant un siècle ».



Le mardi 7 mars était organisé avec le Collectif Tout SEXplique 53-72 une représentation au théâtre « Quand je serai grande tu seras une femme ma fille » qui interroge sur l'éducation prodiguée aux filles et sensibilise à l'éducation à l'égalité fille garçon.

Le jeudi 9 mars était organisé par la ville, à l'avant-scène une conférence intitulée « Naît-on femme ou le devient-on ? » Le thème de l'égalité femmes-hommes s'installe dorénavant dans toutes les perceptions de la société pour autant les représentations restent ancrées et des inégalités subsistent dans le traitement social et économique entre les femmes et les hommes. Soisick Manach-Chauvel a dressé un état des lieux et donné des clés pour comprendre les processus de nos sociétés à fabriquer des individus genrés.

Le vendredi 10 mars un spectacle était proposé par le Théâtre de Laval intitulé les mamans du Congo & Rrobin : rencontre entre les berceuses ancestrales d'un collectif afro- féministe et les rythmiques du producteur Rrobin. Au sein d'une société patriarcale, « c'est l'histoire d'un matrimoine et l'émancipation de la femme congolaise qui étaient chantées avec joie ». Dans l'après-midi les enfants et parents de l'école Badinter avaient pu rencontrer et écouter ce groupe.



Le service des sports était également impliqué toute cette semaine avec de la remise en forme, du chi gong, de la boxe... avec un pot servi et organisé par l'association Monde de femmes pour terminer cette semaine de sport pour les femmes.

Le 12 mars ce temps dédié à l'égalité femmes hommes s'est clôturé avec le défilé « Toutes en motos ». Cette association lavalloise organisait un défilé à travers la Mayenne dont l'objectif était de récolter des fonds au profit de l'association Parenthèse 53.



### **La ville de Laval est engagée également pour la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre**

Le service communication a réalisé un flyer sur lequel on pouvait retrouver le numéro 39 19 anonyme et le numéro d'Aline Dessandier, intervenante sociale au commissariat de Laval qui fait un travail essentiel au plus près des victimes ainsi que les actions menées dans la ville avec le soutien de la municipalité du 15 novembre au 15 décembre. Pour compléter cette communication et pour encore plus de visibilité, nous avons organisé une conférence de presse commune en mairie reprenant l'ensemble des actions proposées sur Laval.



Le 21 novembre, Femmes Solidaires organisait un colloque « Femmes et enfants handicapés, un long parcours de violence ». Ce fut l'occasion de mieux comprendre les problématiques liées aux femmes et enfants en situation de handicap. Il a aussi été question de la CIVISE et de ses travaux réalisés pendant toute cette année notamment la collecte de plus de 32000 témoignages puisque une des intervenantes, Marie Rabatel faisait partie de la CIVISE.



Le 23 novembre a été présenté l'outil numérique gratuit et confidentiel sécurisé Mémo de vie. Cette présentation co-animée Par Victimes et Prévention Pénale 53 et France victimes a permis à de nombreuses personnes, principalement des professionnels de découvrir un outil à connaître et faire connaître puisqu'il permet aux femmes de pouvoir mettre toutes leurs informations personnelles sur un outil sécurisé et de pouvoir s'il le faut quitter un jour le domicile en urgence sans son portable.



Le 24 novembre la ville de Laval était l'organisatrice d'une soirée, concert lecture qui s'intitulait « Vous n'êtes pas seules en ce monde » par la compagnie l'Arsenal d'Apparitions suivi d'une table ronde animée par l'autre radio intitulée « L'accès à la culture peut-il être un levier dans la lutte contre les violences faites aux femmes ? ». Ce concert lecture a eu lieu en mairie.



Pendant cette semaine, la Jeune Chambre Economique de Laval organisait une collecte de dons avec différents supports dont une vidéo diffusée largement pour faire connaître la Citad'elle et collecter pour ses bénéficiaires un maximum de fonds.

La Jeune Chambre Economique organisait également la projection du film « Jusqu'à la garde » au Cinéville suivi d'un débat en présence des membres de la Citad'elle. Les professionnelles de la Citad'elle ont pu faire connaître leur travail à l'ensemble des personnes présentes qui pour certaines d'entre elles reconnaissaient être peu informées sur ce sujet. Ce ciné débat a touché un large public très intéressé, découvrant souvent ce sujet et très impliqué et engagé dans le débat.



Une exposition du collectif Tout SEXplique 53-72 sur les violences faites aux femmes était visible du 15 novembre au 15 décembre dans le hall de l'Hôtel de Ville. Plus d'une centaine de personnes rentrent dans la mairie par jour. C'est une occasion de plus de faire connaître le travail de qualité du collectif.



La ville de Laval, en plus des échanges réguliers avec Sophie Pasquet, déléguée départementale aux droits des femmes, participe au CLAV, Comité Local d'Aide aux Victimes dédié à la lutte contre les violences intra-familiales présidé par madame la préfète et par madame la procureure de la République. Pour rappel, la ville de Laval a signé le protocole départemental de mobilisation et de lutte contre les violences faites aux femmes pour la période 2022-2025.

## CONCLUSION

Le rapport annuel d'égalité entre les femmes et les hommes constitue un outil d'accompagnement au changement. Il rappelle les objectifs fixés et permet de valoriser les dynamiques et actions engagées par la ville mais également par de nombreuses actrices et acteurs du territoire.

Ce rapport, pour l'année 2023, met en évidence que la thématique égalité s'invite de plus en plus dans la mise en œuvre des politiques publiques à travers l'exercice de la mission de service public portée par différentes directions mais que le chemin reste encore long et difficile avant de voir l'ensemble de nos objectifs atteints. Pour y parvenir, il est essentiel que toutes les directions et services s'emparent du sujet et travaillent ensemble pour collectivement voir les inégalités se réduire de manière significative. Il importe également de coordonner nos actions avec Laval Agglomération, les conseillers communautaires mais également les élus des 34 communes. Les enjeux sont communs à l'ensemble du territoire.

De belles perspectives se profilent pour 2024 avec de nouveaux projets en construction : un mois de l'égalité et des formations aux violences intra-familiales grâce aux solides partenariats construits avec les associations et institutions et la détermination d'agentes et d'agents de la collectivité pleinement engagés dans la lutte contre les inégalités.