

# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A LA VILLE DE LORIENT

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 n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

## **I. LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 2022**

### **1. Le cadre réglementaire**

Conformément à l'article D2311-16 du code général des collectivités territoriales, le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité social territorial comme prévu à l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Le rapport fait l'objet d'une présentation annuelle au conseil municipal depuis 2014.

Il est complémentaire du plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a fait l'objet d'un avis favorable du comité technique le 19 février 2021. Le renouvellement du plan d'action pluriannuel pour la période 2024-2026 est actuellement en cours d'élaboration.

### **2. Bilan de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité en 2021**

Depuis 2021, le rapport social unique (RSU) distingue la collectivité Ville de Lorient de l'établissement public du centre communal d'action sociale (CCAS) de la Ville de Lorient. Cependant, les données exposées ci-dessous regroupent ces 2 entités, en ne prenant en compte uniquement que les agents ayant le statut de fonctionnaire.

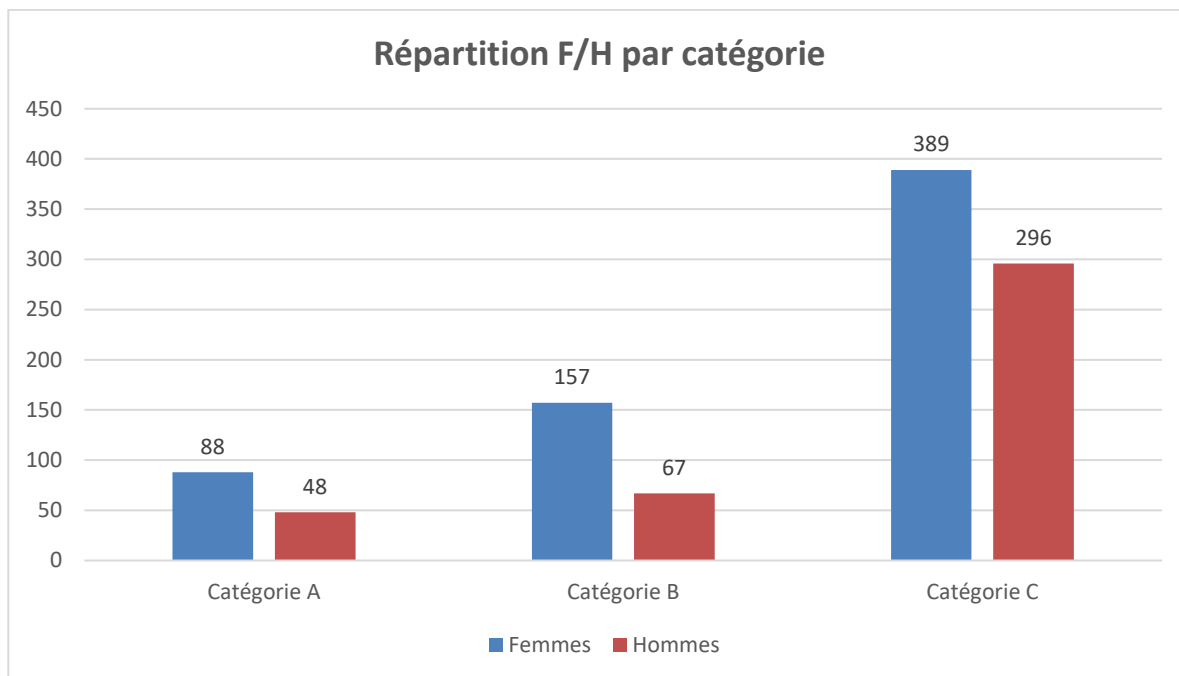
#### ➤ La situation globale

L'effectif 2022 des agents fonctionnaires représente 1045 agents (contre 1062 en 2021).

La comparaison du nombre d'agents en fonction du sexe démontre une prédominance de la gent féminine. Ainsi, 61% des fonctionnaires sont des femmes, soit 634 agents (8 de moins qu'en 2021). 411 agents sont des hommes (9 de moins que l'année passée).

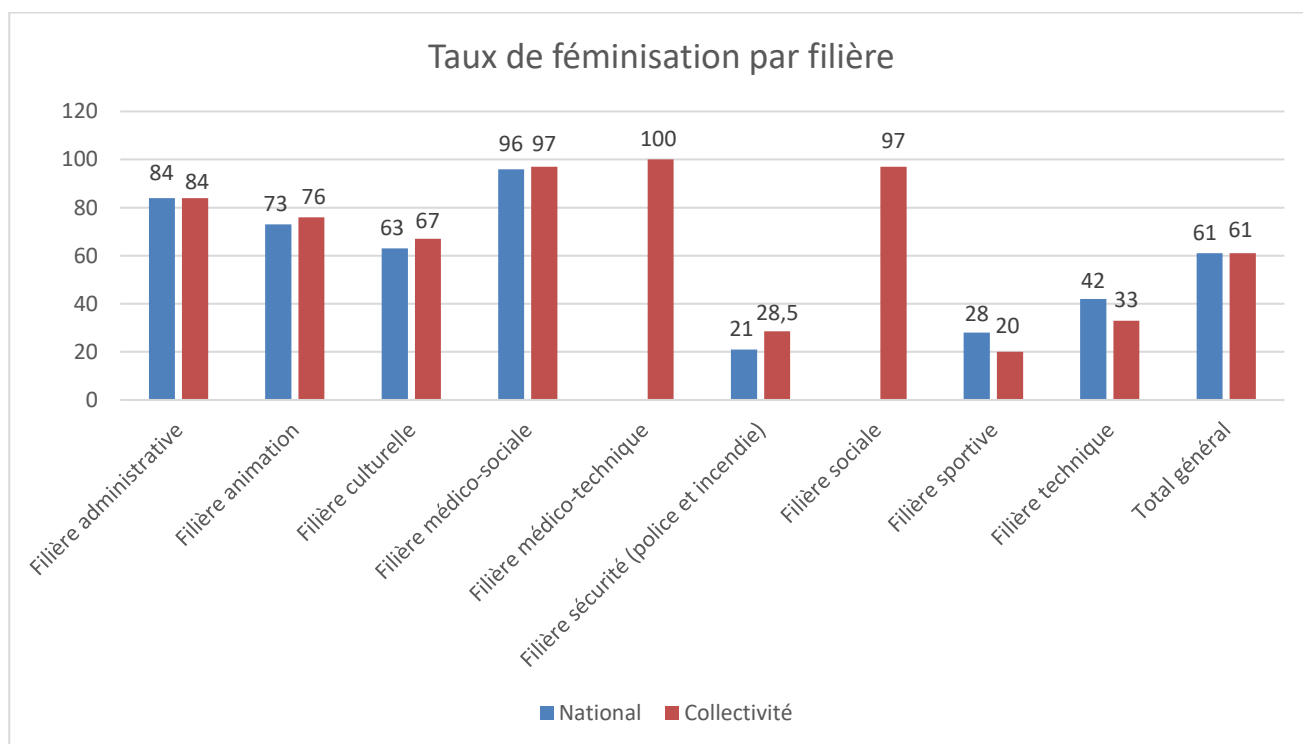
La proportion des femmes est identique à la moyenne nationale qui s'élève à 61% dans les collectivités.

65% des agents de catégorie A sont des femmes, ce pourcentage est identique à l'année précédente.



En 2022, la répartition des effectifs par filière reste stable par rapport à l'année précédente.

Les filières administrative, animation et culturelle illustrent particulièrement cette répartition à majorité féminine dans la collectivité par rapport aux bilans nationaux. Du fait de la faible mixité des métiers, les filières médico-sociale et sociale sont quasi exclusivement représentées par les femmes.



#### ➤ Le recrutement de fonctionnaires

Le nombre de recrutements de fonctionnaires connaît une baisse en 2022 : 53 agents (57 l'année précédente), dont une majorité de femmes, 27 agents féminins et 26 hommes.

La proportion des agents féminins recrutés par le biais du recrutement direct s'élève à 17% en 2022 (2 femmes sur les 12 agents dans cette situation). En 2021, les femmes représentaient 59% de ces recrutements directs (13 femmes sur 22). Cet écart s'explique par le fait qu'en 2022, les recrutements directs l'ont été sur des fonctions fortement masculinisées (menuisier ou jardinier par exemple).

➤ La rémunération

L'écart de salaire brut mensuel moyen constaté s'élève à 1,5%. Cette donnée confirme le resserrement de l'écart par rapport à 2021 (3,2%), 2020 (4,2%) et 2019 (5,9%). Cette baisse notable s'explique par le recrutement de femmes à des postes à responsabilités en 2022.

Il est à noter que l'écart remarqué est nettement inférieur aux chiffres rapportés pour la fonction publique territoriale, puisque le salaire mensuel net moyen à temps complet, à l'échelle de l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, est supérieur pour les hommes de 8,3% par rapport à celui des femmes (Source : dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, DGAFP, de décembre 2023).

Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique s'expliquent principalement par des carrières tronquées plus fréquentes pour les femmes, par un recours au temps partiel de droit et sur autorisation pour élever un enfant, voire de mises en disponibilité pour le même motif quasi exclusivement sollicitées par les agents féminins. A titre d'illustration, sur une population d'agents de la fonction publique de l'État (FPE) ayant eu des enfants entre 2015 et 2018, 32 % des mères sont passées à temps partiel l'année suivant la naissance d'un enfant, contre 4 % des pères (Source : dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, DGAFP, de décembre 2023).

**Ces interruptions partielles ou totales, ajoutées au congé de maternité, contribuent à un déroulement de carrière plus lent que pour les hommes. D'autre part, les femmes accèdent plus tardivement aux emplois de fonctionnaires dans les domaines de l'entretien de bâtiments ou de l'accompagnement des personnes âgées dépendantes, après avoir connu une carrière dans le secteur privé ou avoir été employées en qualité d'agent auxiliaire auprès d'un organisme public. Enfin, les femmes occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10 % de salariés les moins rémunérés, 70 % sont des femmes, contre 64 % des effectifs en équivalent temps plein (Source : dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, DGAFP, de décembre 2023).**

➤ Les promotions

En comparaison avec les années précédentes :

- Le nombre de femmes ayant bénéficié d'une promotion interne est en diminution : 3 en 2022, 5 en 2021, 7 en 2020 et 3 en 2019.
- Parallèlement, 3 agents masculins ont été promus en 2022 (6 l'année précédente).

Par ailleurs, en 2022 :

- Le nombre de femmes à avoir bénéficié d'un avancement au grade supérieur est en baisse, néanmoins la proportion augmente : 42 agents féminins (sur 64), soit 66%. En 2021, on en dénombrait 56 sur 87 (64%). Pour les agents masculins, 22 ont bénéficié d'un avancement de grade (34% des effectifs concernés). 31 agents masculins avaient été concernés en 2021, soit 36% des effectifs.
- Le nombre de femmes ayant bénéficié d'un avancement d'échelon est en diminution, même si la proportion augmente : 233 agents (64%) (261 agents féminins, soit 61% des effectifs concernés en 2021). Pour les agents masculins, 132 en ont été bénéficiaires (36%) (169 hommes l'année dernière, soit 39% des effectifs concernés).

➤ Les départs en retraite

La proportion des départs à la retraite de femmes est en légère baisse sur 2022 avec **65% du total** (17 départs sur les 26 recensés).

➤ La formation

La proportion d'agents féminins ayant effectué au moins une action de formation en 2022 s'élève à 66% contre 56% l'année passée.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des formations ont été suivies en 2022 sur le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes. Une journée de formation sur le harcèlement a également été organisée le 15 juin 2022. Elle a été dispensée par la Ligue de l'enseignement et a été suivie par 9 agents de la DSTP.

➤ Les conditions de travail

Nombre de fonctionnaires présents au 31/12 et arrêtés au moins une fois au motif :	Femmes			Hommes		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
De l'accident de travail	<b>30</b>	25	40	<b>34</b>	32	30
De l'accident de trajet	<b>7</b>	3	4	<b>1</b>	2	1
De la maladie professionnelle	<b>6</b>	6	8	<b>4</b>	2	5

La proportion d'agents féminins à subir un arrêt de travail imputable au service pour un de ces trois motifs (**52%**) est en augmentation en 2022 par rapport à 2021 (48,5% en 2021, 59% en 2020 et 57% en 2019).

➤ Le temps de travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

○ Les temps de travail réduits

Les emplois à temps complet représentent 97,5% des emplois, dont 10% sont occupés à temps partiel.

Les emplois à temps non complet représentent donc 2,5 % des postes et concernent principalement des emplois du CCAS (agents sociaux notamment) et des postes d'enseignants artistiques.

Ces chiffres sont similaires aux années précédentes.

Le taux de féminisation sur les temps partiels en 2022 est de 88%, en baisse par rapport à 2021 (92%). Cela représente 91 femmes (98 en 2021) sur 103 fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps partiel.

Le taux est inférieur à la moyenne nationale qui s'élevait à 91% en 2017, date du dernier rapport sur le sujet.

La quotité de temps de travail majoritairement demandée pour les temps partiels correspond à 80% du temps plein, et représente 74% des accords (79% en 2021, 76% en 2020 et 73% en 2019).

○ Les congés

La part des femmes disposant d'un CET en 2022 est stable en se situant autour de 59,75% du nombre total de compte épargne temps. Ce chiffre est en légère augmentation par rapport à 2021 (59%).

➤ La prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

La collectivité poursuit les actions conduites en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. En ce sens, le travail du service prévention des risques professionnels, et les réflexions conduites par les groupes de travail émanant du CHSCT traduisent l'attachement de la collectivité à une véritable qualité de vie au travail pour l'ensemble des agents.

Le plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la collectivité, pour la période 2021-2023 fixe notamment comme objectif d'instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Il a vocation à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins.

Ainsi, conformément aux dispositions du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, le dispositif structuré a reçu l'avis favorable du CHSCT le 6 octobre 2022. Celui-ci comprend :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- Une procédure d'orientation des agents vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Ce dispositif est également encadré par une équipe pluridisciplinaire composée de l'ensemble des préventeurs de la collectivité. Le dispositif a fait l'objet d'une communication sur intranet au dernier trimestre 2022. Une rubrique « Signalement » est également disponible de façon permanente sur l'intranet (dans l'onglet « Ma santé, ma sécurité au travail »).

Sur l'application du dispositif :

- Avant le 6 octobre 2022 et l'avis du CHSCT : il existait déjà une fiche de signalement des agressions ou acte de violence dans la collectivité. Ainsi, du 1er janvier au 6 octobre 2022, 21 fiches « agression » (verbale ou physique) ont été reçues au PRT.
- A compter du 6 octobre 2022 (mise en place du dispositif de signalement) et jusqu'au 31 décembre 2022 : 15 fiches de signalement (agression verbale ou physique, harcèlement moral) ont été reçues au PRT.

## **II. L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES A LORIENT EN 2023**

Conformément à l'article D2311-16 du code général des collectivités territoriales, le rapport présente les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune. Il peut également présenter une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

### 1- Bilan 2023

L'action de la ville de Lorient en matière d'égalité femmes-hommes est transversale. Cette thématique irrigue l'ensemble des politiques publiques, dans le cadre d'une démarche intégrée qui veille à prendre en compte ce sujet essentiel dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique municipale.

En 2023, un certain nombre de dispositifs et actions contribuant à l'égalité femmes-hommes se sont maintenus, voire ont été développés ou créés.

#### A- La deuxième édition de la semaine de l'égalité femmes hommes sur le territoire de Lorient

L'année 2023 a été marquée par la deuxième édition de la semaine de l'égalité femmes hommes. Cette semaine événementielle programmée du 4 au 11 mars 2023 avait pour thématique les enjeux d'égalité en matière d'éducation.



Lors de cette semaine, la ville a organisé plusieurs temps forts :

- un spectacle « Le Loto des Droits des Femmes » ludique et pédagogique abordant une dizaine de sujets sur les droits des femmes, suivi d'un temps d'échange avec le public animé par une sociologue. 90 lycéens lorientais ont assisté à ce spectacle et participé à un temps d'échange animé par une sociologue.



- l'inauguration de l'exposition « Regards sur les métiers genrés » mettant en lumière des parcours professionnels atypiques prenant les stéréotypes à contre-pied. Dans cette exposition créée par la Direction des finances et de la commande publique et le service de la politique de ville, 9 femmes et hommes sont photographiés sur leurs lieux de travail. Ces personnes exercent un des métiers proposés dans le cadre des rénovations urbaines de Bois du Château et Kervéanec nord ou de la gestion urbaine de proximité. Suite à cette inauguration, cette exposition a été présentée au cours de l'année 2023 dans les locaux de différents partenaires de la Ville dont l'association ALESI, le collectif A l'Abordage et la Maison pour tous de Kervéanec,



- une exposition « Arts et sciences, elles ont changé nos vies » mettant en avant ces chercheuses et inventrices qui ont bâti notre monde et transformé notre quotidien a été présentée dans le hall de l'hôtel de ville,

- une exposition d'œuvres de femmes artistes du territoire lorientais proposée sur la pause méridienne de l'école René Guy Cadou avec un temps d'échange entre les artistes et les enfants,



- Un ateliers philo sur le temps périscolaire de l'école de Lanveur et un temps de sensibilisation sur l'égalité filles garçons pour les jeunes élus du Conseil municipal des enfants avec l'association Apprentis Sages.

La ville a relayé les actions des partenaires de la collectivité : ateliers et conférences dans les centres sociaux, salon « Talents de femmes » organisé par l'association Soroptimist international, initiation au Krav maga par le FLK.

#### B- La promotion de l'égalité femmes hommes dans les politiques publiques

En 2023, La ville s'est appuyée sur des textes structurants pour la promotion et la recherche de l'égalité femmes hommes dans la politique municipale et l'action des services de la ville :

- la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
- la charte de la ville amie des enfants de l'UNICEF
- la convention régionale et académique pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Bretagne 2021-2024
- le Projet Educatif de Territoire (PEDT) 2021-2024

**Les services de l'enfance et de l'éducation** s'appuient sur la charte Ville amie des enfants de l'UNICEF dont un engagement vise à lutter contre l'exclusion et les discriminations. Cet engagement intègre l'égalité filles garçons.

Le service de l'enfance mènent des actions dans l'aménagement des structures en favorisant la mixité dans les espaces dédiés aux activités des enfants. Les enfants ont l'opportunité d'essayer et de découvrir les jeux et activités proposées sans être freinés pas des stéréotypes de genre. La politique d'achat de jouet et de livres prend en compte cette dimension. Les pratiques professionnelles sont réinterrogées pour favoriser l'équilibre mère-père notamment dans la transmission d'information.

Des agents du service de l'enfance ont suivi une formation de prévention des stéréotypes afin de se former aux enjeux d'une éducation égalitaire et de s'outiller pour sensibiliser les jeunes enfants et leurs parents.

Avec l'objectif de contribuer au vivre-ensemble dans les écoles, la lutte pour l'égalité filles garçons figure parmi les orientations prioritaires du projet éducatif de territoire (PEDT) avec deux axes forts : veiller à l'égalité et à la mixité dans les activités proposées sur les temps périscolaires et engager une réflexion sur l'aménagement des espaces périscolaires.

Les orientations et engagement du PEDT 2021-2024 sont déclinés sur les accueils périscolaires avec des projets pédagogiques. Ces projets intègrent la notion d'égalité filles garçons. Cette question est travaillée

principalement via la proposition et la découverte d'activités en promouvant une mixité dans ces pratiques. La lutte contre les discriminations sexistes est abordée lors des temps de sensibilisation à la lutte contre le harcèlement.

En 2023, des temps de sensibilisation sur les droits de l'enfant ont été organisés auprès de 4 équipes d'animation d'accueil périscolaire. Ces temps sont organisés avec le comité départemental de l'UNICEF. Ces temps sont suivis de la mise en place d'actions dans les accueils sur différentes thématiques liées aux droits des enfants donc l'égalité des sexes. La régie périscolaire propose également des supports pédagogiques pour permettre aux animateurs d'aborder le sujet de l'égalité filles garçons avec les enfants.

Les parcours de réussite éducative sont mis en place pour faciliter la réussite des enfants en difficulté et aider leurs familles. Chaque projet a des objectifs personnalisés visant à répondre aux besoins et attentes de l'enfant. En 2023, sur les 82 parcours individualisés, 39 concernaient les filles (43%) et 43 les garçons (53%). La part des filles bénéficiaires de ces parcours est en hausse (32% en 2020).

Le plan ambition écoles 2035 a été voté au Conseil municipal en juin 2023. Dans le cadre de ce plan, la Ville souhaite entreprendre un ambitieux programme de végétalisation concernant l'ensemble des cours d'école de la ville. Un des objectifs de cet axe du plan est d'améliorer le bien-être des enfants en organisant notamment des espaces permettant des activités diversifiées envisagées sous l'angle de l'égalité et de la mixité.

La réflexion engagée sur l'aménagement des espaces périscolaires concerne l'organisation spatiale ainsi que le mobilier et le matériel. La régie périscolaire, en charge des achats de matériel et de fournitures pédagogiques, prend en compte cet aspect dans le travail avec les accueils périscolaires de la ville.

Concernant **les actions ciblées pour les jeunes**, Le service jeunesse et relations internationales de la ville veille à respecter l'égalité femmes-hommes et à accompagner les jeunes femmes éloignées du droit commun à se saisir des dispositifs existants. Ainsi, les fonds d'aides de la ville, qui soutiennent les actions de jeunes entre 16 et 25 ans à travers des financements, ont accompagné un grand nombre de dossiers présentés par des femmes (60% en 2022 et 61% en 2023). Ces fonds d'aides de la ville sont les suivants : Roulez jeunesse (aide au permis), le Booster voyage (accompagnement de projets internationaux), le Booster territoire (accompagnement des projets d'actions jeunes), le Booster avenir (accompagnement des parcours de jeunes).

Par ailleurs, une certaine équité est observée dans la réponse et l'accompagnement : la Ville a accompagné 54% des dossiers présentés par des femmes et 46% des dossiers présentés par des hommes en 2023.

Le Centre de Formation des Apprentis (CFA) de la ville de Lorient cherche à lutter contre les stéréotypes en renforçant la mixité dans les filières traditionnellement genrées telles les filières poissonnerie, électrotechnique et mécanique automobile. Le CFA veille par exemple à mettre en avant les apprenties qui s'engagent dans des emplois traditionnellement considérés comme masculins dans les plaquettes d'information et dans les vidéos de présentation des filières.

**Dans le cadre de sa politique de soutien aux associations et aux centres sociaux lorientais et dans le cadre de la politique de la ville**, la Ville accompagne plusieurs actions de ses partenaires en faveur de l'égalité femmes hommes. En 2023, différentes actions se sont développées en ce sens, à l'image de l'action « Les filles sont là » portée par le centre social de Bois du Château, visant à encourager la découverte et les échanges autour des métiers traditionnellement genrés. Un autre exemple avec le centre social de Brizeux qui développe un projet d'initiation aux sports de combat et des temps de pratiques sportives pour les femmes. La Ville accompagne aussi depuis des années le dispositif « Place des Femmes » porté par la Maison pour Tous de Kervéanec, qui mène des actions de sensibilisation et de valorisation d'actions, de projet portés par des femmes. Dans les conventions 2022-2026 avec les différents centres sociaux, un sous axe « émancipation des femmes » veille à renforcer les actions dans ce domaine

L'égalité femmes hommes est inscrite comme priorité transversale du contrat de ville. Chaque projet, porté par une association ou par la ville, doit présenter la place des femmes tout au long du processus de conception et de mise en œuvre de l'action. Le projet doit prévoir la production d'indicateurs genrés. Ces indicateurs doivent obligatoirement être renseignés dans le bilan de l'action.

Dans le cadre de ce contrat de ville, la collectivité finance deux actions portées par le Centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) :

- « L'égalité entre les femmes et les hommes au cœur des quartier » : Cette action consiste à la formation des acteurs de proximité intervenant sur les quartiers de Kervéanec nord et Polygone-Frébault à l'intégration d'une posture égalitaire dans leur pratique professionnelle et à la sensibilisation des publics (jeunes, familles) à l'égalité, aux stéréotypes de genre pour prévenir des violences sexuelles et sexistes et favoriser des relations égalitaires entre les filles et les garçons.



- « Un parcours pour chacune » : cette action consiste à permettre une remobilisation des femmes éloignées de l'emploi et à mettre en place les moyens permettant l'accès à une activité professionnelle durable et de qualité et/ou à une formation.

**Concernant les pratiques sportives et culturelles**, la ville promeut les pratiques féminines et renforce la visibilité de la femme.

La direction de la culture et du patrimoine a participé en 2023 au renforcement de la visibilité des femmes à travers les expositions de la Galerie du Faouëdic autour du travail des femmes artistes Elodie BOUTRY et Marie MOREL. Sur les trois expos monographiques en 2023, deux ont porté sur des femmes. L'artiste Marie MOREL a notamment mis en valeur son engagement autour des questions de liberté des femmes et de mise en valeur des femmes oubliées avec son travail fleuve autour des « Femmes des siècles passés ». L'artiste a réalisé une fresque monumentale de mémoire sur de nombreuses femmes qui ont exercé une influence majeure sur leur époque. Une galerie de portraits de plus de 400 femmes d'esprit : savantes, scientifiques, aventurières, artistes, philosophes ou littéraires, de l'époque préhistorique au XIXème siècle, enfin sorties de l'ombre. Par ailleurs, la Galerie du Faouëdic œuvre en faveur de l'insertion des jeunes femmes artistes : en accord avec l'EESAB, elle a missionné une commissaire d'exposition pour conduire l'exposition des diplômés de l'EESAB en 2023. Lors de l'exposition phare « Les Visages de Lorient », proposée par le service patrimoine et archives, 2 des 3 photographes mis en valeur étaient des femmes.

Le réseau des médiathèques a mis en place un cycle « Les femmes au travail en Bretagne » en 2023, en partenariat avec Bretagne Culture Diversité avec au programme des conférences et des projections. Plus largement, les médiathèques déploient une programmation mettant en valeur les femmes, artistes ou non (photographie, cinéma, musique...) tout au long de l'année.

Le théâtre de Lorient a obtenu un résultat de 95/100 à l'index égalité femmes hommes (résultat obtenu sur le portail Egapro du gouvernement). L'ensemble du personnel du théâtre a été formée aux violences sexistes et sexuelles au travail.

Le service des sports veille à favoriser la pratique de chacun, et promeut la pratique féminine notamment à travers les créneaux mis à disposition des associations dans les équipements de la ville. Un soutien est apporté à la course la Lorientaise. En 2023, 9000 femmes ont participé à cet évènement de lutte contre le cancer du sein.

**En matière de prévention et de sécurité**, le service médiation est au contact permanent du public, sur tout le territoire de la ville mais prioritairement dans les quartiers politique de la ville. L'équipe d'agents de médiation est mixte avec 3 médiateurs et 2 médiatrices. Cette mixité est importante notamment pour recueillir la parole des filles et femmes, principalement des adolescentes. Cela se vérifie particulièrement dans les quartiers politique de la ville. L'équipe de médiation est vigilante sur la thématique de l'égalité femmes hommes et s'évertue à casser les représentations des adolescents auteurs d'actes sexistes (harcèlement, discriminations). Dans le quartier du Bois du château, les médiateurs incitent les filles à participer aux activités mises en place par le centre social.

Les équipes de médiation de nuit AlterNoz interviennent 35 nuits par an. Ces équipes mixtes mènent des actions pour prévenir les conduites à risques liées aux pratiques festives des jeunes. Un focus est effectué sur la sécurité des filles et des personnes isolées.

Les patrouilles de nuit de la police municipale (jusqu'à 2h du jeudi au samedi) participent à rassurer la population, notamment la population féminine qui peut se sentir en insécurité selon les lieux.

Le service de la voirie, des réseaux et du domaine public adapte l'éclairage aux besoins et à la sécurité, notamment lors d'évènements pour favoriser le sentiment de sécurité.

**Concernant l'aménagement de la ville**, les concertations des projets de travaux sont menées avec une attention particulière portée à une représentation équilibrée entre hommes et femmes. Depuis 2021, les conseils citoyens de quartiers, avec une égale représentation entre hommes et femmes, veillent également à ce que les actions et projets menés sur chaque quartier prennent en compte les besoins spécifiques des femmes dans leur quotidien et sur l'espace public.

L'ensemble des espaces et équipements publics est mixte. Le choix du mobilier urbain dont les équipements de détente et de repos, répond aux besoins de toutes et tous. Le service nature en ville aménage des aires de jeux inclusives.

S'il existe un fort déséquilibre au niveau de la dénomination des rues et places de Lorient, la Ville procède progressivement à un rééquilibrage : 29% des nouvelles dénominations étaient attribuées à des noms des femmes en 2023 (2 sur 7). Les personnalités féminines choisies ont été Simone LE PORT, figure de la résistance, et Rita STROHL, pianiste et compositrice. Ces dénominations représentent 50% des nouvelles dénominations avec noms de personnalités.

En fin d'année 2023, les encadrants de la Ville ont participé à un **temps de formation** relative à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations. Cette formation a permis de mieux repérer les situations, déceler les risques et envisager des solutions tant pour promouvoir l'égalité professionnelle que pour prévenir les violences à caractère sexistes au sein de la collectivité.

### C- Des actions dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

En 2023, la Ville a conforté son engagement avec **l'écoutille**, lieu d'accueil, d'écoute et d'orientation à destination de l'ensemble des victimes de violences intrafamiliales et conjugales. Ce lieu ouvert en 2021 est animé par le CIDFF et financé par les communes de l'ensemble de l'agglomération, le département, la CAF et l'Etat. La Ville a signé la convention pluriannuelle de partenariats autour du dispositif de lutte contre les violences intrafamiliales, sexuelles et sexistes 2023-2025.

Dans le cadre de cette convention pluriannuelle, la participation financière de la Ville de Lorient (19 638 € par an) est renforcée traduisant l'importance accordée par la ville de Lorient à la thématique des violences sexistes et sexuelles. La participation financière de la Ville de Lorient était de 14 959,75 € entre octobre 2021 et décembre 2022.

En 2023, 201 personnes ont été accueillies à l'Écoutille dont 84 personnes de Lorient (contre 57 personnes accueillies en 2022).

Dans le cadre de la **journée du 25 novembre**, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville a mené une action en dotant les 24 pharmacies lorientaises de 30 000 sacs avec **violentomètre**.

Le violentomètre est un outil d'auto-évaluation, avec 23 questions rapides à se poser, qui permettent de repérer les comportements violents et de mesurer si la relation de couple est saine ou au contraire, si elle est violente. Présenté sous forme de règle graduée, le violentomètre rappelle ce qui relève ou non des violences à travers une graduation colorée par 23 exemples de comportements types qu'un partenaire peut avoir. Il indique s'il s'agit d'une relation saine en vert, s'il s'agit de violences qui n'ont pas lieu d'être en orange, et les cas de danger en rouge pour lesquels demander de l'aide pour se protéger est nécessaire. Bien qu'il ait été conçu au départ pour les adolescentes et les jeunes femmes, le violentomètre s'adresse à toutes et tous, femmes et hommes quel que soit leur âge.

Au verso du violentomètre, la définition du consentement est rappelée : « Le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise. » Le contact téléphonique de l'Écoutille est noté sur ces sacs pharmacie.

Lors de la fête de la musique, la Direction de la culture et du patrimoine a mis en place **l'intervention du planning familial** pour une sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles auprès du public de l'évènement.

### 2- Orientations pluriannuelles

La Ville continuera à développer son action en faveur de l'égalité femmes hommes avec :

- L'élaboration d'un plan d'action d'égalité femmes hommes 2024-2026
- Le développement d'évènements et temps forts liés à l'égalité femmes hommes
- La diffusion de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques

#### A- Elaborer le plan d'action d'égalité femmes hommes 2024-2026

En 2023, le service vie associative et égalité a accueilli une stagiaire qui a rencontré avec le responsable du service vie associative et égalité 8 services de la ville pour échanger sur les actions proposées par ces services sur la thématique égalité femmes hommes et leurs projets. Ces rencontres ont permis de réaliser un diagnostic des actions déjà menées par la ville en matière d'égalité femmes hommes.

En 2024, un groupe de travail élus partagera ce diagnostic et travaillera à définir les orientations politiques liées à cette thématique.

Pour assurer la mise en œuvre de ces engagements, la collectivité rédigera un plan d'action égalité femmes-hommes 2024-2026 fixant les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation. Ce plan d'actions reprendra et déclinera les orientations du groupe de travail élus, de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et des autres textes structurants

Ce plan d'action égalité femmes-hommes 2024-2026 permettra à la ville de réaffirmer son engagement, de conforter et enrichir sa politique en matière d'égalité femmes-hommes et de déployer des actions dans les années à venir.

#### B- Développer les événements et temps forts liés à l'égalité femmes hommes

La **troisième édition de la semaine égalité femmes hommes** programmée du 4 au 10 mars 2024 a pour thématique le sport en cette année olympique.

Le programme de cette semaine événementielle est en cours d'élaboration. La Ville proposera différents temps forts dont :

- une rencontre avec la navigatrice Clarisse CREMER. La voile est un des seuls sports où femmes et hommes disputent les mêmes compétitions. Clarisse CREMER prépare le prochain Vendée Globe avec un nouveau sponsor suite au départ de son précédent sponsor consécutivement à son congé maternité. La navigatrice détient le meilleur temps féminin de l'histoire du Vendée Globe.
- des après-midis sportifs en collaboration avec des associations sportives orientaises. L'objectif de ces temps est de promouvoir la pratique sportive féminine et la découverte de disciplines avec notamment des pratiques mixtes (Escrime, Ultimate, danse breaking...). Ces après-midis seront destinés aux jeunes des centres de loisirs et centres sociaux et ouverts au public.

Les actions des partenaires de la collectivité complètent le programme de cette semaine événementielle.

Lors de la **journée du 25 novembre**, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville mènera une action en coordination avec la Préfecture du Morbihan. Le service vie associative et égalité a des contacts réguliers avec la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Préfecture.

#### C- Diffuser l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques

L'engagement à défendre, promouvoir et faire respecter le droit fondamental qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes, va continuer à se concrétiser au quotidien dans l'ensemble de nos politiques publiques.

La Ville poursuivra ses actions de déconstruction des stéréotypes avec la vigilance particulière des équipes, dans les accueils périscolaires et les structures d'accueil de petite enfance, sur les attitudes, propos et jeux des enfants. Les temps de sensibilisation aux droits des enfants auprès des équipes d'animation périscolaire se poursuivront en 2024. Ces temps seront suivis d'animations sur les temps périscolaires notamment sur la thématique de l'égalité filles garçons. Une jeune en service civique au service de l'enfance proposera des jeux et animations sur les droits de enfants dans les écoles avec la participation de deux jeunes en service civique à l'UNICEF. Les équipes des structures du service de l'enfance bénéficieront également de ces temps de sensibilisation en collaboration avec le comité départemental de l'Unicef.

Les agents du service de l'éducation (animateurs et atsem) et du service de l'enfance (Educatrices jeunes enfants, infirmières) rencontreront la Cellule de recueil des informations préoccupantes (CRIP) du conseil départemental pour un apport d'informations et de ressources sur le thème des violences intrafamiliales.

Dans le cadre du plan Ambition écoles 2035, la végétalisation d'une cour d'école sera réalisée par an. Ce projet comprendra le réaménagement des espaces en favorisant la mixité et l'égalité. En 2024, la cour concernée est celle de l'école de Bisson. Des temps de concertation seront programmés avec les enfants, l'équipe enseignante, l'équipe d'animation périscolaire et les parents.

En 2024, le prochain projet éducatif de territoire (PEDT) sera élaboré. Ce texte structurant confirmera l'engagement de la ville à promouvoir l'égalité filles-garçons dans ses actions éducatives. Le nouveau PEDT sera ensuite décliné en projets pédagogiques dans les accueils périscolaires des écoles.

La Ville continuera à décliner des actions de promotion de l'égalité femmes hommes dans le cadre de conventionnements avec ses partenaires.

Dans les domaines sportifs et culturels, La Ville de Lorient poursuivra son engagement à renforcer la visibilité des femmes. La place des femmes reste encore déséquilibrée par rapport à celle des hommes.

La Direction de la Culture et du Patrimoine et les établissements culturels, continueront à faire appel à des artistes femmes dans le cadre de leurs programmations. Lors de la saison 2023/2024 du Théâtre de Lorient, 14 artistes sont associés dont 7 femmes ou 7 compagnies dirigées par des femmes. Le réseau des médiathèques poursuivra en 2024 le cycle « Les femmes au travail en Bretagne » en partenariat avec Bretagne Culture Diversité.

En 2024, le responsable du service de la vie associative et de l'égalité terminera le cycle de formation un cycle de formation en tant que référent « violences » de proximité proposé par l'écoutille.

Suite au temps de formation relative à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations en fin d'année 2023, des ateliers seront mis en place et proposés aux encadrants en 2024.

**LE CONSEIL MUNICIPAL**, après en avoir délibéré,

**Vu** l'avis des commissions concernées,

Article unique : **PREND CONNAISSANCE** du rapport sur la situation de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2022 pour la politique des ressources humaines et au titre de l'année 2023 dans les politiques publiques.