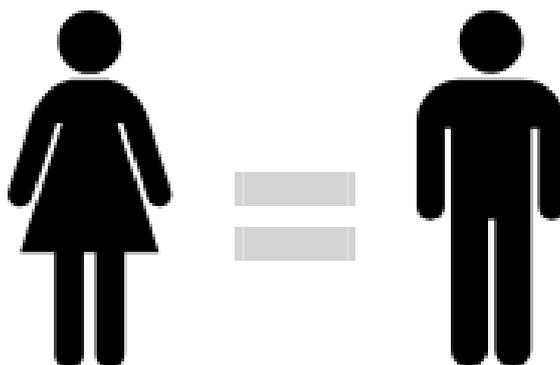




Ville et CCAS de REDON

Feuille de route  
Égalité femmes hommes  
2023 - 2026



Adoption de la feuille de route « Égalité femmes hommes » au Conseil d'Administration du CCAS le 27 juin 2023 et au Conseil Municipal le 22 juin 2023.

Mise à jour et bilan présentés en Commission Municipale des Affaires Sociales le 24 septembre 2024, au Conseil d'Administration du CCAS le 8 octobre 2024 et au Conseil Municipal le 21 novembre 2024.



## Table des matières

<b>Préambule</b> .....	<b>3</b>
Contexte législatif - Les grandes étapes pour les droits des femmes .....	4
Quelques notions.....	8
<b>Partie 1 - Diagnostic territorial en matière d'égalité femmes hommes</b> .....	<b>11</b>
<b>I- La population redonnaise</b> .....	<b>11</b>
a) La démographie .....	11
b) Emploi et formation .....	12
<b>II- La politique des ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	<b>14</b>
a) La politique en matière de gestion des ressources humaines de la Ville de Redon .....	15
b) La structure de l'effectif.....	18
c) La répartition de l'effectif permanent par catégorie .....	19
d) La répartition de l'effectif non permanent par catégorie .....	20
e) Le temps de travail.....	20
f) La formation .....	21
g) L'avancement de grade et la promotion interne .....	21
h) La rémunération .....	23
<b>III- La place de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques de la Ville de Redon</b> .....	<b>24</b>
a) La création d'une délégation aux droits des femmes .....	24
b) La gouvernance politique.....	24
c) L'évènement municipal « Autour d'Elles ».....	25
d) Le service Vie Culturelle et Vie Patrimoniale .....	27
e) Le service Enfance Jeunesse .....	29
f) Le service des Sports.....	30
g) Le service Communication .....	33
h) Les hébergements .....	33
i) La lutte contre les violences intrafamiliales .....	34
1. L'accueil d'une permanence juridique du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles d'Ille-et-Vilaine (CIDFF35) au CCAS.....	34
2. Le réseau de lutte contre les violences intrafamiliales (réseau VIF) de Redon .....	35
j) L'espace public.....	36
<b>Partie 2 - Plan d'action égalité femmes hommes</b> .....	<b>38</b>
<b>Annexe – Le programme de l'édition 2024 « Autour d'Elles »</b> .....	<b>43</b>

## Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée pour la deuxième fois « grande cause nationale » du quinquennat par le Président de la République. La collectivité a souhaité s'engager et intégrer cette cause dans sa politique. A l'heure où les droits des femmes sont bafoués dans de nombreux pays, nous devons poursuivre et démultiplier nos actions et nos efforts pour enfin aboutir à une réelle égalité entre les femmes et les hommes dans notre société.

Cette feuille de route « Egalite femmes-hommes » a pour objectif de procéder à un état des lieux de l'égalité au sein des services municipaux de la Ville de Redon, dans ses politiques publiques et dans ses partenariats également. Ce document se veut aussi une feuille de route qui impulse et encourage une série d'actions prioritaires.

L'égalité femmes-hommes doit être un principe de fonctionnement interne de la collectivité comme des politiques publiques dont elle a l'initiative.

Aussi, les finalités de cette feuille de route sont :

- ✓ **D'aller vers une culture commune de l'égalité,**
- ✓ **De s'engager à décliner une politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques publiques contraintes par la collectivité, dans son fonctionnement également.**

### Légende :

◆ : Actualisation de la feuille de route

● : Chiffres mis à jour

## Contexte législatif - Les grandes étapes pour les droits des femmes

**La loi de 1881 autorise les femmes à ouvrir un livret d'épargne** sans l'autorisation de leurs époux.

**La loi de 1907** autorise les femmes mariées qui travaillent de disposer de leurs salaires, mais pas de gérer leurs autres biens.

**La loi Engerand du 17 novembre 1909 accorde aux femmes un congé maternité facultatif** de huit semaines consécutives dans la période qui précède et suit l'accouchement.

**L'ordonnance du 21 avril 1944** autorise le droit de vote et d'éligibilité des femmes.

**Le Préambule de la Constitution de 1946** pose le principe d'égalité des droits entre les hommes et les femmes.

**La loi Neuwirth de 1967** autorise la contraception, qui sera ensuite remboursée à partir de 1974.

**La loi du 4 juin 1970 relative à l'autorité parentale** instaure que les mères deviennent les égales des pères en matière d'autorité parentale. L'autorité paternelle devient l'autorité parentale conjointe.

**La loi du 22 décembre 1972** pose le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Le décret du 23 juillet 1974 crée le secrétariat d'Etat à la condition féminine.**

**La loi du 17 janvier 1975 légalise l'interruption volontaire de grossesse (IVG).** La loi Veil encadre la dépenalisation de l'avortement en France et autorise une IVG pour une période de 5 ans. En 1979, les dispositions de la loi Veil sont prolongées, l'IVG est définitivement autorisée. A noter qu'en 1942 l'avortement était encore considéré comme un crime contre l'Etat, passible de la peine de mort.

**En 1977, les Nations Unies instaurent la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars.** La Journée internationale des femmes est reconnue officiellement en France depuis 1982.

**La loi Roudy du 13 juillet 1983** établit le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Le 15 mai 1991,** Edith Cresson est la première femme en France à être nommée Premier ministre.

**En 2001,** le délai légal de recours à l'IVG passe de 10 à 12 semaines.

**La loi du 30 décembre 2004** crée la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

**La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vise :**

- La suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes dans un délai de cinq ans.

- Le renforcement des droits des femmes en congé de maternité, la représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques.
- L'amélioration de l'accès des jeunes filles et des femmes à l'apprentissage et à l'offre de formation professionnelle.

**Le 14 mars 2007**, mise en place du 3919, numéro de téléphone national unique destiné aux victimes et aux témoins de violences conjugales.

**En 2010**, la lutte contre les violences faites aux femmes est déclarée grande cause nationale.

**La loi du 6 août 2012 donne une nouvelle définition du harcèlement sexuel.**

**La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** aborde le sujet des inégalités dans toutes ses dimensions. Elle comprend des mesures fortes pour améliorer le quotidien des femmes, faire progresser leurs droits et changer les mentalités. Elle s'articule autour de 5 priorités :

- **De nouveaux moyens pour l'égalité professionnelle et une meilleure articulation des temps de vie**, avec le renforcement de la négociation d'entreprise et de branche en faveur de l'égalité professionnelle, la réforme du congé parental et l'expérimentation du tiers-payant pour les assistants maternels.
- **Une garantie publique contre les impayés de pensions alimentaires** désormais généralisée afin d'améliorer la situation des femmes qui élèvent seules leurs enfants et d'agir contre le non-versement des pensions alimentaires.
- **L'action contre les violences faites aux femmes**, avec le renforcement de l'ordonnance de protection et des infractions relatives au harcèlement et la priorité donnée à l'éviction du conjoint violent du domicile.
- **Le recul des stéréotypes sexistes**, les pouvoirs de contrôle du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et les obligations des chaînes sont renforcés.
- **La généralisation de la parité**, avec la traduction, dans tous les secteurs de la vie sociale, du principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités.

**La loi du 3 août 2018 renforce la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.** Elle comprend quatre points :

- L'étendue du délai de prescription des crimes sexuels commis sur des mineurs à 30 ans à partir de la majorité de la victime.
- Le renforcement des dispositions du code pénal pour réprimer les infractions sexuelles sur les mineurs.
- La création d'une infraction d'outrage sexiste pour réprimer le harcèlement dit « de rue ».
- L'élargissement de la définition du harcèlement en ligne.

**La loi du 30 juillet 2020 vise à mieux protéger les victimes de violences conjugales à travers diverses mesures.**

**La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022** prévoit le remboursement de la contraception pour toutes les femmes jusqu'à 25 ans.

**La loi du 2 mars 2022 vise à renforcer le droit à l'avortement**, considérant que ce droit n'est pas toujours parfaitement garanti. Le texte allonge de deux semaines le délai légal pour avoir recours à l'IVG, qui est ainsi porté de 12 à 14 semaines de grossesse.

Source : *Vie publique*, « L'évolution des droits des femmes : chronologie », 8 mars 2023.

**Loi constitutionnelle du 8 mars 2024 relative à la liberté de recourir à l'interruption volontaire de grossesse.** La loi inscrit dans la Constitution de 1958 la liberté garantie des femmes de recourir à l'interruption volontaire de grossesse (IVG). Il s'agit de réaffirmer le caractère fondamental de cette liberté en France. La France devient le premier pays au monde à reconnaître dans sa Constitution la liberté de recourir à l'avortement. ♦

**La loi du 13 juin 2024 renforce l'ordonnance de protection** afin notamment de protéger plus longtemps les femmes en danger. Elle crée également une ordonnance provisoire pour les protéger plus rapidement. ♦

### **Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023 – 2027**

Dans la continuité des actions déjà entreprises depuis le début du quinquennat, ce plan comprend quatre champs d'actions prioritaires :

#### **Axe 1 – Lutte contre les violences faites aux femmes**

- Assurer une protection intégrale et immédiate des femmes sur l'ensemble du territoire.
- Mieux traiter les violences conjugales et leurs spécificités.
- Sanctionner les auteurs de violences sexuelles de manière plus effective.

#### **Axe 2 – Santé des femmes**

- Mieux accompagner les femmes à la suite d'une fausse couche.
- Renforcer l'accès des femmes aux différents modes de contraception et de prévention des IST.
- Renforcer la lutte contre la précarité menstruelle.
- Mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes et renforcer leur accès aux soins.
- Améliorer l'accès à la santé des femmes en situation de grande précarité.

#### **Axe 3 - Egalité professionnelle et économique**

- Renforcer l'action de l'Etat auprès des entreprises afin de favoriser les actions vertueuses.
- Accélérer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- Réduire les inégalités liées à la parentalité.
- Soutenir les femmes qui entreprennent.
- Favoriser une fiscalité au service de l'égalité.

#### **Axe 4 – Culture de l'égalité**

- Diffuser la culture de l'égalité à l'école, autour de l'école et en dehors de l'école.
- Agir pour davantage de mixité dans les filières d'avenir.
- Accompagner la création d'un musée des féminismes en lien avec l'Université d'Angers et l'association pour un musée des féminismes.

#### **Une aide d'urgence versée par la Caisse d'Allocation Familiale (Caf) pour les victimes de violences conjugales**

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023, les personnes subissant des violences conjugales peuvent bénéficier de l'aide d'urgence pour les victimes de violences conjugales. Versée par la Caf, cette nouvelle aide est un soutien financier qui doit permettre à la victime de s'éloigner physiquement de l'auteur des violences et faire face aux dépenses immédiates en attendant de trouver des solutions durables. Elle est versée en une fois, dans un délai de 3 à 5 jours ouvrés à partir de la demande. Pour en bénéficier, la personne doit se munir d'un document datant de moins de 12 mois attestant de sa situation (dépôt de plainte, ordonnance de protection ou signalement au procureur de la République). La demande se fait en ligne sur le site de la CAF et est calculée en fonction des ressources. ♦

## Quelques notions

**Féminisme** : Courant de pensée et mouvement politique, social et culturel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (définition du Larousse).

**Mixité** : Caractère d'un groupe, d'une équipe, d'un établissement scolaire comprenant des personnes des deux sexes (définition du Larousse).

**Parité** : Cela signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions (50% de femmes, 50% d'hommes). C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles (définition de l'Insee).

**Egalité** : Même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (définition du Conseil de l'Europe) :

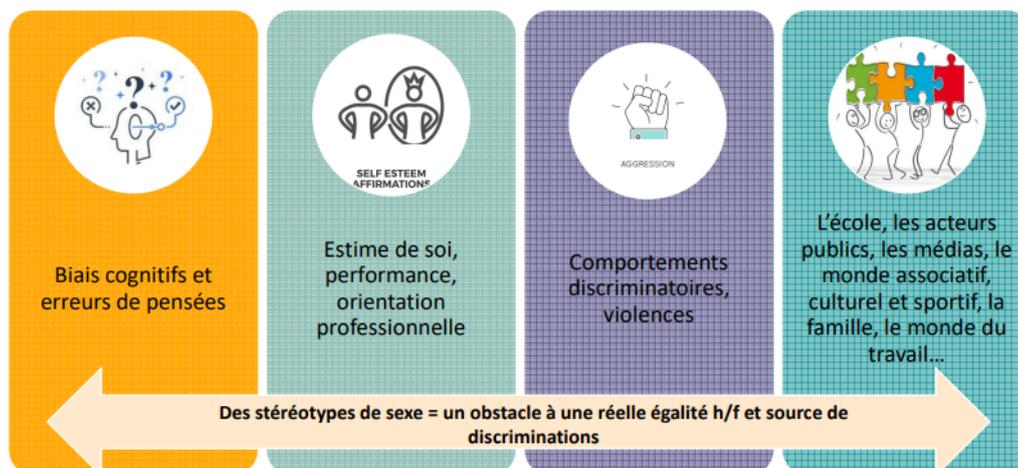
- Avoir accès aux mêmes traitements, responsabilités, droits, obligations, considération et respect.
- Avoir une liberté de choix, pouvoir suivre son propre destin, indépendamment de son sexe.
- Disposer des mêmes opportunités d'utiliser toute la panoplie des activités proposées, des ressources disponibles.

**Préjugés** : Affect ou émotion ressenti à l'égard des membres d'un autre groupe résultant d'un jugement de valeur négatif ou positif.

**Stéréotypes** : Ensemble de croyances et d'opinions partagées concernant les caractéristiques d'un groupe (traits de personnalité, comportement...).

**Stéréotypes de sexe** : Représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les femmes et les hommes.

**Impacts des stéréotypes de sexe :**



Source : CDG 35, Egalité professionnelle hommes-femmes

**Le sexisme** : Discrimination ou hostilité envers une personne en raison de son sexe. Il est lié aux préjugés et au concept de stéréotype, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait intrinsèquement supérieur à l'autre.

**Sexisme ordinaire** : Ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer et d'inférioriser un genre de façon insidieuse voire bienveillante.

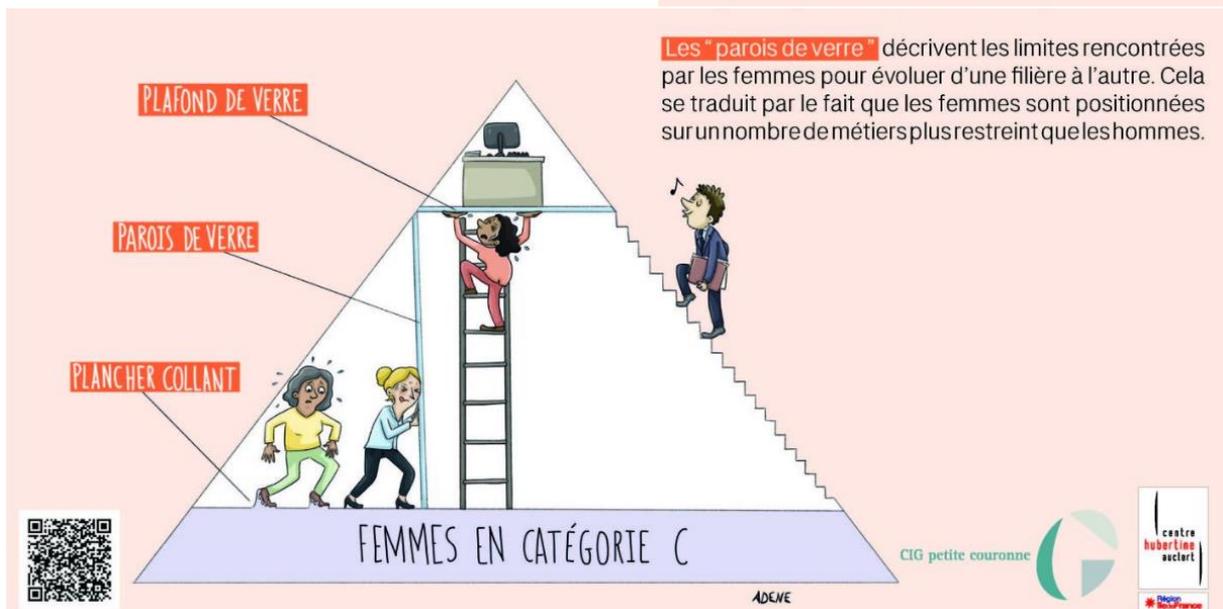
**Sexisme ambivalent** : Il existe trois formes de sexisme, selon le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle (CESP) :

- **Sexisme hostile** : attitude négative explicite à l'égard des femmes ou des hommes. Intentionnel, visible, et exprimé ouvertement.
- **Sexisme masqué** : traiter un sexe de manière défavorable par rapport à l'autre sexe, mais de manière volontairement camouflée.
- **Sexisme bienveillant** : basé sur l'attribution de qualités et rôles spécifiques et dits « complémentaires » entre les femmes et les hommes.

**Le plafond de verre** : Décrit l'arrêt des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle, à partir d'un certain niveau de responsabilité. Malgré un taux de féminisation en catégorie A de 62 % (DGAFP, 2021), les femmes ne représentent que 33 % de l'encadrement supérieur (DGAFP, 2021). Le plafond de verre est corrélé à deux phénomènes : le « plancher collant » et les « parois de verre ».

Le « **plancher collant** » illustre le fait que de nombreuses femmes ne disposent pas réellement de perspectives d'évolution de carrière. Le volume important de femmes en catégorie C et leur âge avancé sur certains métiers les exposent particulièrement à ce risque.

Les « **parois de verre** » décrivent les limites rencontrées par les femmes pour évoluer d'une filière à l'autre. Cela se traduit par le fait que les femmes sont positionnées sur un nombre de métiers plus restreint que les hommes.



Source : « Égalité femmes-hommes dans les collectivités, libérons-nous des idées reçues », SIG Petite couronne 2022



## Impact sur les collectifs de travail

Egalité professionnelle et management

### Les dérives d'univers trop masculinisés ou féminisés

Des univers parfois très imprégnés de représentations stéréotypées qui impactent les comportements et renforcent les inégalités

Des cultures empreintes de valeurs souvent associées à l'homme comme :

- le présentisme privilégiant la disponibilité aux compétences
- La culture du risque qui impose aux hommes « d'être forts »
- Un management autoritaire comme source de domination et de contrôle

- Les intérêts à davantage de mixité :
  - Limiter le renvoi aux stéréotypes et aux dérives associées
  - Impacter la culture d'entreprise et l'image qu'elle renvoie
  - Permettre un accès à davantage de compétences

Source : CDG 35, Egalité professionnelle hommes-femmes



Source : « Égalité femmes-hommes dans les collectivités, libérons-nous des idées reçues », SIG Petite couronne 2022

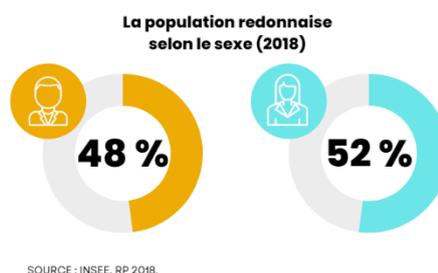
## Partie 1 - Diagnostic territorial en matière d'égalité femmes hommes

### I- La population redonnaise

Les éléments présentés ci-dessous sont extraits de l'Analyse des besoins sociaux du Centre communale d'action sociale (CCAS) de la Ville de Redon réalisée par le cabinet Compas en 2020. Les données statistiques sont issues de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee).

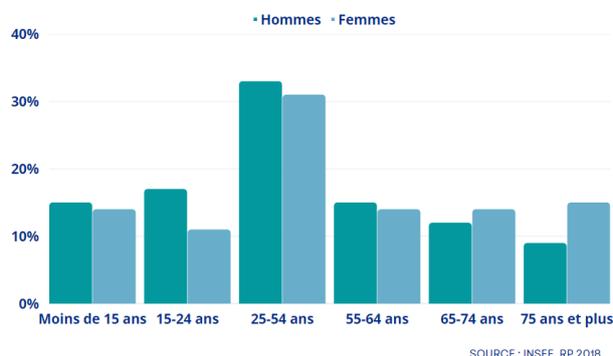
#### a) La démographie

Selon le dernier recensement officiel en date de 2020, Redon compte **9 315 habitants** dont 4 844 femmes (soit 52%) et 4471 hommes (soit 48%).



#### La composition des ménages

##### La population redonnaise par sexe et âge



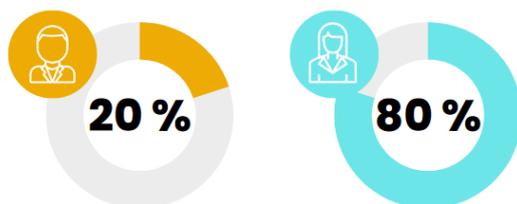
Redon compte **4 400 ménages** dont :

- 2 135 sont composés d'une personne seule (48% des ménages),
- 1 128 sont des couples sans enfant (25% des ménages),
- 1 137 sont des familles avec enfant(s) (24% des ménages).

#### Les familles monoparentales

Parmi ces 1 137 ménages, on constate une proportion importante **de familles monoparentales (408 ménages soit 39%)**. Ces familles sont composées à **80% de femmes**.

##### La monoparentalité selon le sexe (2018)

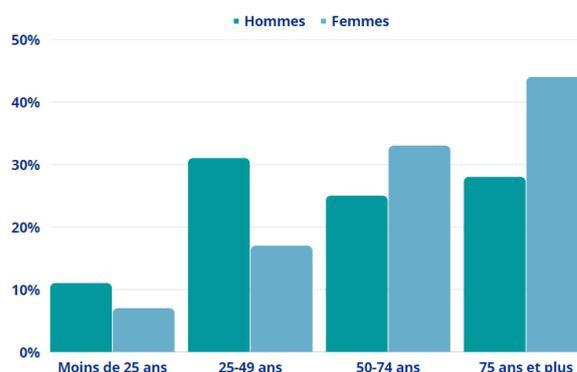


Par ailleurs, près **de 34% des monoparents ne sont pas en emploi**. De ce fait, les familles monoparentales restent les plus exposées au risque de pauvreté. Sur Redon, le taux de pauvreté concerne 29% des personnes vivant en familles monoparentales en 2018.

On note un isolement plus important chez les hommes en âge d'être actifs puis un phénomène qui s'inverse avec l'avancée en âge. En effet, parmi la population féminine âgée de 75 ans et plus, 43,5% sont des femmes qui vivent seules. Ce constat s'explique par une différence d'espérance de vie entre les hommes et les femmes (à l'avantage de ces dernières).

Cet isolement résidentiel nécessite une attention particulière sur la prise en compte des besoins, notamment sur les publics âgés, plus fréquemment féminins.

Les personnes vivant seules à Redon selon le sexe et l'âge



SOURCE : INSEE, RP 2018

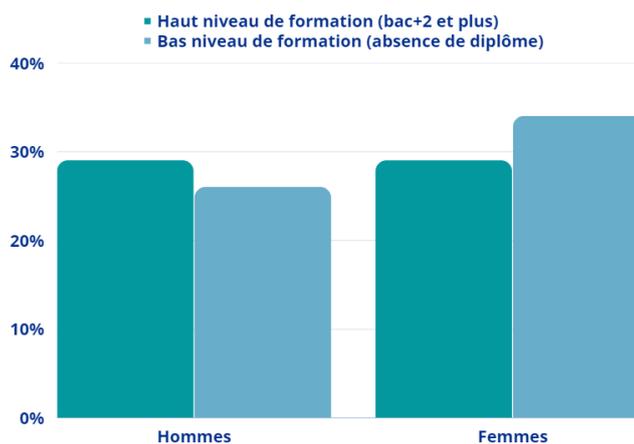
## b) Emploi et formation

### La formation

Sur Redon, parmi la population de 15 ans et plus non scolarisée en 2018, on constate **une part égale des hauts niveaux de formation (bac+2)** entre les hommes (29,2%) et les femmes (28,5%).

En revanche, **les femmes sont en proportion plus nombreuses à ne pas avoir de diplôme** (33,6% contre 25,9% chez les hommes).

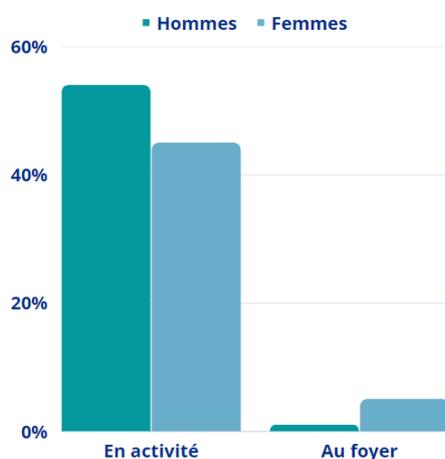
Les niveaux de formation à Redon selon le sexe



SOURCE : INSEE, RP 2018

### L'activité

L'activité à Redon selon le sexe



SOURCE : INSEE, RP 2018

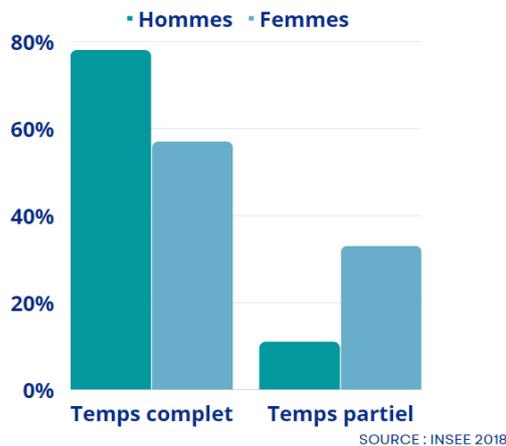
En 2018, 54% de la population masculine de 15 ans et plus est active contre 45% pour la population féminine.

Parmi les personnes actives, **20,8% sont des hommes cadres ou qui occupent une profession intellectuelle supérieure, contre 17,5% pour des femmes.** On note qu'entre 25 et 39 ans, 24% des hommes sont cadres contre 17,2% pour les femmes.

On constate une nette différence entre la proportion d'hommes et de femmes au foyer. En effet, en 2018, 4,5% de femmes sont au foyer contre 0,1 % pour les hommes.

## Le temps de travail

### Temps de travail de la population salariée à Redon



Parmi la population salariée âgée de 15 ans et plus, Redon compte 1 472 hommes et 1 419 femmes.

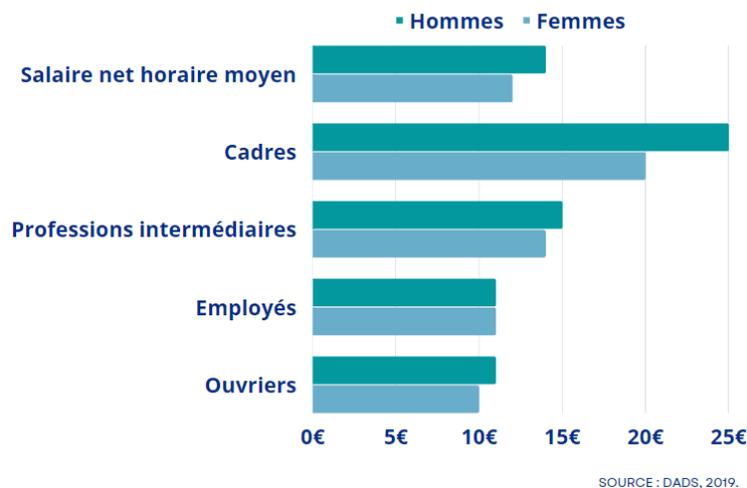
Parmi la population salariée, 77,6% des hommes travaillent à temps complet et sans limitation de durée, contre seulement 57,2% des femmes, soit un écart de 20,4%.

On constate également que 32,8% des femmes sont à temps partiel, contre 10,7% d'hommes.

## La rémunération

En 2019, le salaire horaire moyen pour Redon est de 12€ pour les femmes, contre 14€ pour les hommes, soit une différence de 2€.

### Les écarts de salaire selon le sexe



On note que plus le niveau de formation est élevé, plus l'écart de salaire est important. A Redon, les hommes cadres ont un salaire net horaire moyen de 25€ tandis que celui des femmes est de 20€, soit un écart de 5€ net (source : Insee 2019).

L'Analyse des besoins sociaux du CCAS révèle **des inégalités de genre sur le marché de l'emploi qui persistent**. Une attention particulière doit être portée sur certains quartiers où des **freins en termes d'accès à un emploi stable et à temps plein pour les femmes semblent perdurer**, pour les mères en particulier.

## II- La politique des ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :

**La loi du 12 mars 2012** qui dispose que les collectivités rédigent **un rapport sur la situation comparée** des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle.

**La loi du 21 février 2014** qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville.

**La loi du 4 août 2014** qui dispose, entre autres, que **les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité** entre femmes et hommes.

**La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans la Fonction publique édicte de nouvelles obligations pour les employeurs publics :

- L'établissement d'un plan d'actions relatives à l'égalité professionnelle pour les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants.
- La mise en place d'actions en faveur de l'égalité femme-homme dans le cadre de l'élaboration des Lignes directrices de gestion (LDG) dans toutes les collectivités territoriales.
- L'obligation de mise en œuvre d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes (Sources : Cdg35).

**Le plan d'action de la loi du 6 août 2019 s'articule autour de quatre axes :**

- **Réduire les écarts de rémunération femmes-hommes** : agir sur le régime indemnitaire pour supprimer les écarts de filières,
- **Garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois** : par une réflexion sur les procédures de ressources humaines internes concernant les critères d'avancement de grade et/ou la procédure de recrutement,
- **Améliorer l'articulation des temps de vie** : faciliter la prise du congé paternité ou rédiger une charte des temps pour dépasser la culture du présentisme<sup>1</sup>,
- **Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles** : obligation de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences pour en finir avec le sexisme banalisé au travail.

**La loi du 19 juillet 2023** vise à **renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique** et ainsi accélérer la féminisation de la haute fonction publique. ♦

---

<sup>1</sup> En France, la culture du présentisme est ancrée dans les esprits. Il est considéré que le fait de passer beaucoup de temps au travail est synonyme de réussite, d'implication et joue en la faveur de la carrière professionnelle.

## a) La politique en matière de gestion des ressources humaines de la Ville de Redon

L'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des Lignes directrices de gestion est une des innovations de la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction publique.

Les Lignes directrices de gestion visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, à fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Elles visent également à adapter les compétences à l'évolution des missions et des métiers. Elles visent aussi à promouvoir la diversité des profils et les parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En application de la loi, la Ville de Redon a adopté une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Cette stratégie comprend les enjeux et objectifs suivants :

- Assurer la continuité et la qualité du service public, répondre aux nouveaux besoins de la population, accompagner les évolutions et la modernisation du service public,
- Promouvoir la transversalité des projets, le partage de la fonction des ressources humaines, le dialogue social, la qualité de vie au travail et la communication,
- Optimiser les ressources et maîtriser les dépenses,
- Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité, et la lutte contre les discriminations. Ci-dessous la déclinaison du plan d'action :

Enjeux / Thématiques	Conditions de travail, qualité de vie, santé, sécurité, aides à la protection sociale complémentaire	Formation	Rémunération
<b>Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité, l'inclusion du handicap ; Lutter contre les discriminations.</b>	* Rédiger le rapport « égalité femmes/hommes » *Aménager les postes de travail	*Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation	*Réduire les inégalités constatées

### Les engagements du service des ressources humaines

Le service ressources humaines veille à :

- une communication non-stéréotypée dans la rédaction des notes, des guides, des comptes-rendus et des offres de recrutement,
- la parité dans les jurys de recrutement,
- travailler sur des groupes par catégorie et/ou par grade plutôt que par direction, service ou métier,
- réduire les inégalités constatées,
- informer sur le dispositif de signalement les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Dans le cadre des Lignes directrices de gestion, les questions de prévention de l'absentéisme, du télétravail, du règlement de formation, du livret d'accueil des nouveaux agents, de la procédure de recrutement restent à mettre en œuvre ou à mettre à jour. L'égalité est évaluée dans chacune de ces thématiques. ◆

### Les actions engagées par la collectivité à destination des agents de la collectivité ◆

#### Un temps de travail à destination des agents et élu.es de la collectivité

La Ville de Redon s'est associée au Centre De Gestion d'Ille-et-Vilaine (CDG 35) pour déposer un projet dans le cadre du fonds en faveur de l'égalité professionnelle 2024.

Il s'agit du projet « En réseau, Collectivités et CDG bretons : Enjeux et actions » présenté par le CDG 35. Un projet partenarial pour ses agents et ceux des autres collectivités dont elle dépend visant à aborder à grande échelle la culture égalitariste dans le Département d'Ille-et-Vilaine.

C'est dans ce cadre que la collectivité s'est engagée auprès du CDG 35 pour bénéficier d'une intervention auprès de ses agents et de ses élu.es. L'intervention est estimée à hauteur de 7245€ et prise en charge à 100% par le fonds en faveur de l'égalité professionnelle.

Il s'agit d'un temps de travail et de réflexions collectives sur la culture de l'égalité et les discriminations, avec comme outil de travail des saynètes jouées par des comédiens de la troupe de théâtre Échappées Belles et des éclairages informatifs, juridiques et statistiques apportés par les intervenantes du CDG 35.

L'intervention comprend 5 saynètes abordant différentes thématiques : sexisme, discrimination au travail, racisme, homophobie, harcèlement au travail.

Dans l'objectif d'offrir une culture commune à l'ensemble du personnel, tous les élu.es du conseil municipal, les directrices, les directeurs et les agents de la Ville, de l'EHPAD et du CCAS sont invités à ce temps de travail. Deux horaires sont proposés pour cette rencontre afin que chacun puisse y participer sans causer d'interruption dans l'activité des services.



Au total, l'intervention réunie une centaine de participants : élus et agents de la Ville, de l'Ehpad et du CCAS.



Les participants ont été sensibilisés aux enjeux des discriminations dans le milieu professionnel et ont reçu des outils pour réagir de manière adéquate.

#### Un fond « égalité » mis à disposition des agents de la collectivité

La collectivité s'est dotée d'une collection d'ouvrages féministes, abordant divers sujets : portraits de femmes militantes ou du quotidien, histoire et luttes féminines, etc.

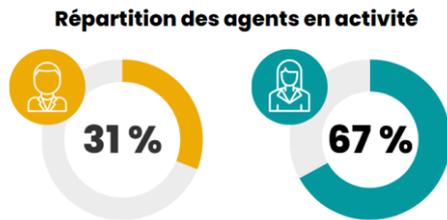
Le CCAS travaille actuellement sur la mise en place d'une bibliothèque interne. Les agents auront la possibilité d'emprunter gratuitement un à plusieurs livres pour une durée de 4 semaines. La collection d'ouvrages sera alimentée au fur et à mesure, selon l'ampleur de la demande.



b) La structure de l'effectif ●

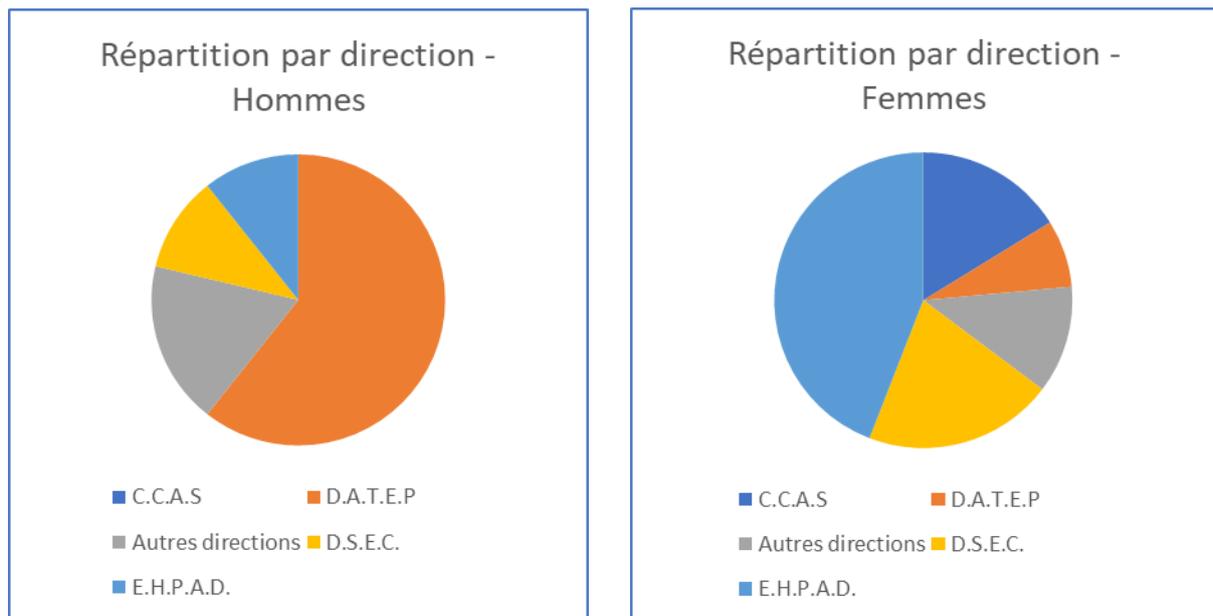
La collectivité de Redon compte **313 agents dont 298 agents en activité**. Les autres sont en disponibilité, congés parentaux ou en détachement.

Parmi les 298 agents en activité, **205 agents sont des femmes et 93 agents des hommes**.



Source : SRH 01/09/2024

La répartition (en nombre) des effectifs par Direction :



Source : SRH 01/09/2024

Direction de l'Aménagement de la Transition Ecologique et du Patrimoine (DATEP, anciennement DSTAP)  
Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)  
Direction des Services Educatifs et de la Citoyenneté (DSEC)  
Autres Directions : Direction Générale des services, Direction des Finances et de la Contractualisation, Direction des Moyens Généraux, Direction Vie Patrimoniale et Vie Culturelle  
EHPAD Les Charmilles

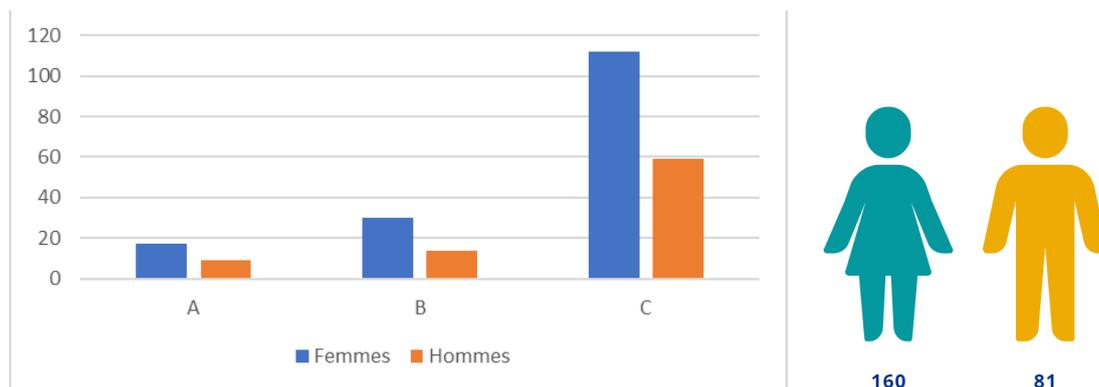
Si les femmes représentent près de 69% des agents employés par la Ville et le CCAS, c'est parce que les **filières sanitaires et sociales, administratives et d'animation représentent plus 60% des effectifs de la collectivité** et que chacune de ces filières est féminisée à plus de 77% (CCAS : 100 % ; EHPAD : 90% de femmes ; DSEC : 81%).

A l'inverse, les hommes sont majoritairement présents dans la filière technique (espace vert-maraîchage, voirie, sport et bâtiment). A titre d'exemple, la **DSTAP compte 72 agents dont majoritairement des hommes (79%)**.

Cette répartition sexuée s'explique par les compétences requises qui sont intimement liées aux formations, elles-mêmes genrées en termes de diplômé.es. L'occupation des postes par une femme ou un homme varie très fortement selon la nature de l'emploi en question.

### c) La répartition de l'effectif permanent par catégorie ●

Au total, la collectivité compte **241 agents permanents, dont 160 femmes et 81 hommes**. Comme la structure globale de la collectivité est davantage féminine, l'effectif permanent connaît le même effet.



Source : SRH 01/09/2024

Les effectifs par catégorie correspondent à la répartition des effectifs.

Les femmes occupant un poste de direction sont 3 pour 4 hommes et un poste de direction est en cours de recrutement.

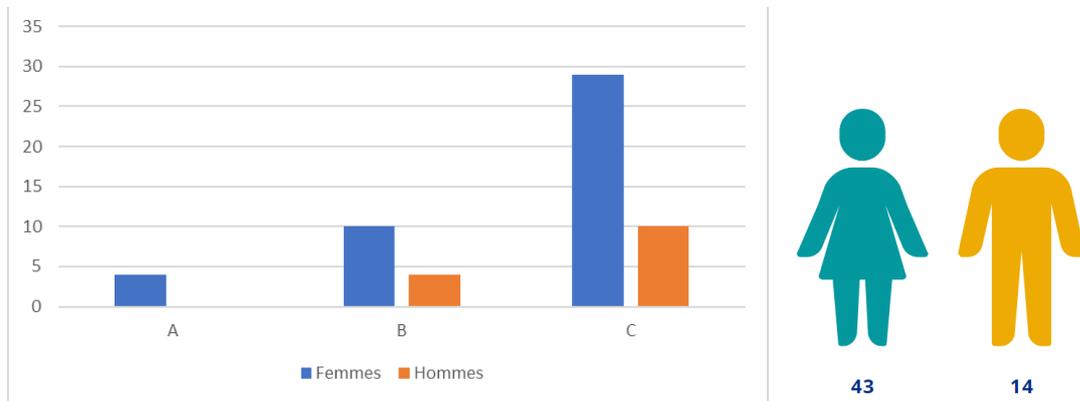
Les emplois permanents sont ceux qui correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration.

Le travail à temps non-complet est souvent lié à des métiers genrés (nettoyage des locaux, cantine, garde d'enfant, soins aux personnes âgées, etc.).

Dans les écoles et à l'EHPAD, les emplois sont essentiellement permanents, mais sont à temps non complet. Ceci explique le nombre important de femmes en catégorie C.

d) La répartition de l'effectif non permanent par catégorie ●

Au total, la collectivité compte 57 agents non permanents, dont 43 femmes et 14 hommes.



Source : SRH 01/09/2024

Les femmes en catégorie C représentent 51% de l'effectif global. Les emplois non permanents répondent à un besoin temporaire (projet, accroissement d'activité), à un besoin saisonnier (vacances scolaires) et au remplacement d'agent indisponible.

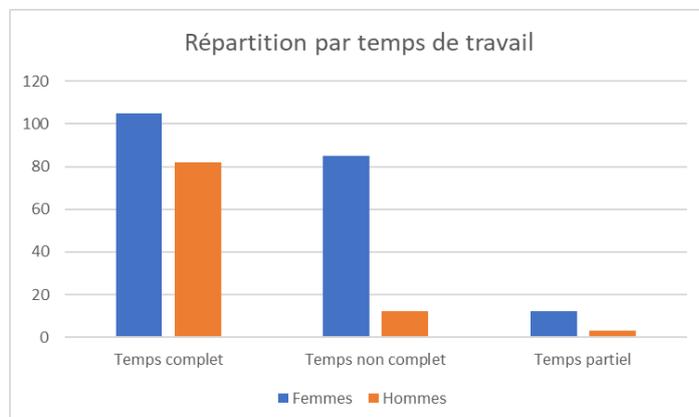
Les effectifs montrent un lien entre l'emploi non permanent et les métiers genrés. Il reste difficile de pérenniser des agents qui ont le diplôme d'Etat (aide-soignant ou infirmier), mais pas le concours.

e) Le temps de travail ●

La collectivité de Redon compte 298 agents en activité, **88 % des hommes travaillent à temps complet, contre 51 % des femmes.**

**90% des temps non complet concernent des postes occupés par des femmes.**

Les hommes à temps non complet sont répartis sur 6 services et plus exclusivement au chantier d'insertion.



Source : SRH 01/09/2024

Le temps non complet est un temps de travail subi par l'agent (au choix de l'employeur pour répondre à son besoin) et le temps partiel est un temps de travail demandé par l'agent (de droit ou non).

Le service des ressources humaines n'a pas de données concernant les **demandes de temps partiel sur autorisation** en lien avec la garde d'enfant (enfant de plus de 3 ans). Cependant il est en mesure d'indiquer que la collectivité compte **3 agents à temps partiel de droit** pour un enfant de moins de 3 ans. Il s'agit de 3 femmes (1 Ville et 2 EHPAD).

f) La formation ●

**Bilan de formation 2023 : répartition femmes-hommes (Ville, CCAS et EHPAD de Redon)**

Femmes			
Type de formation	Nbr de jours de formation	Coût formation Hors CNFPT	Nbr d'agents concernés
Bureautique/Informatique	11	458 €	8
Professionalisation	563	23 296 €	150
Sécurité et Prévention	90	7 384 €	109
Statutaire et obligatoire	87	3 128 €	21
<b>Total général</b>	<b>751</b>	<b>34 266 €</b>	<b>288</b>
Hommes			
Type de formation	Nbr de jours de formation	Coût formation Hors CNFPT	Nbr d'agents concernés
Bureautique/Informatique	12	0 €	6
Professionalisation	239	4 927 €	62
Sécurité et Prévention	66	14 899 €	71
Statutaire et obligatoire	262	5 651 €	21
<b>Total général</b>	<b>579</b>	<b>25 477 €</b>	<b>160</b>

Source : SRH 01/09/2024

Au cours de l'année 2023, 448 agents ont bénéficié d'une ou plusieurs formations professionnelles. À noter qu'un même agent peut être répertorié plusieurs fois au total, mais une seule fois par type de formation.

g) L'avancement de grade et la promotion interne

**Avancement d'échelon**

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à un échelon supérieur, à l'intérieur d'un même grade. Il permet l'accès à une rémunération plus élevée. Il est ouvert uniquement aux fonctionnaires titulaires territoriaux.

Il est automatique au vu de l'ancienneté.

En 2023, 38 hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon (47 % de l'effectif permanent masculin) et 62 femmes (39 % de l'effectif permanent féminin).

### Avancement de grade

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur, à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée. Il est ouvert uniquement aux fonctionnaires titulaires territoriaux.

Il est prononcé par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle avec ou sans examen professionnel.

Un ratio promus-promouvables est déterminé de 2021 à 2025. Ils sont arrêtés comme suit :

- 100 % avec réussite de l'examen professionnel,
- 75 % avec tentative de l'examen professionnel,
- 50 % à l'ancienneté.

Le critère de « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité, le handicap et la lutte contre les discriminations » est l'un des critères retenus par la collectivité.

En 2023, 2 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade et 3 femmes.

### La promotion interne

La promotion interne est un mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois. Le mode normal d'accès étant la voie du concours. Il est ouvert uniquement aux fonctionnaires titulaires territoriaux.

La collectivité s'assure de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

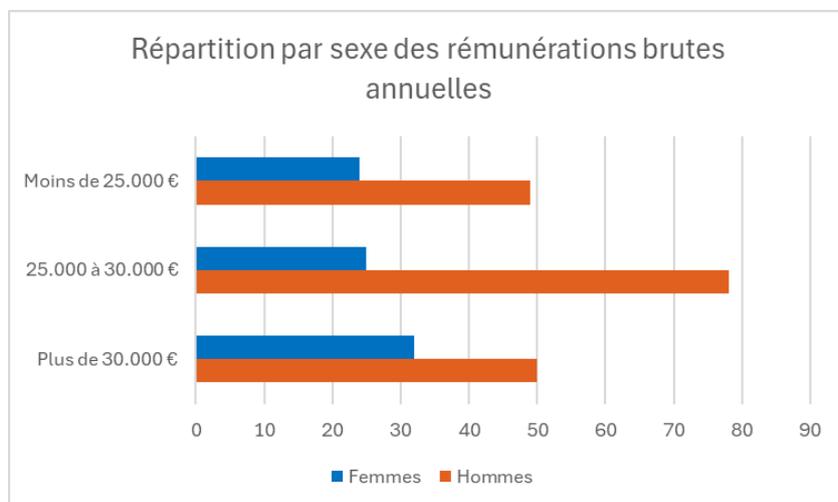
<u>Règle de droit commun</u> au vu des recrutements intervenus et comptabilisables	<u>Règle dérogatoire des 5% (= clause de sauvegarde)</u> au vu de l'effectif par cadre d'emplois
Nombre de recrutements - année ..... : ..... -femmes : ..... -hommes : .....	Effectif du cadre d'emplois - année ..... : ..... -femmes : ..... -hommes : .....
Report de recrutements de la PI de l'année N-1 : ..... -femmes : ..... -hommes : .....	Effectif du grade (1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>e</sup> grade B « NES ») - année ..... : ..... -femmes : ..... -hommes : .....

Source : Lignes Directrices de Gestion (LDG) de la collectivité de Redon

En 2023, un homme a bénéficié d'une promotion interne et une femme.

## h) La rémunération ●

En 2023, la collectivité compte 258 agents rémunérés toute l'année dont 177 femmes et 81 hommes.



Source : SRH 01/09/2024

Répartition de la rémunération brute moyenne annuelle par catégorie				
	Moins de 25 000 €	25 000 € à 30 000 €	Plus de 30 000 €	Total
<b>Femmes</b>	22 254 €	27 515 €	36 476 €	28 590 €
<b>Hommes</b>	22 678 €	28 127 €	39 275 €	30 916 €
<b>Total</b>	<b>21 295 €</b>	<b>27 036 €</b>	<b>38 598 €</b>	<b>27 607 €</b>

Source : SRH 01/09/2024

L'analyse des rémunérations des agents de la collectivité met en évidence **un écart de rémunération en 2023 de 2 325 € entre les femmes et les hommes** (en hausse/2021).

Cet écart est notamment significatif pour les rémunérations à plus de 30 000€ brut puisqu'il est de 2 800 € (en baisse/2021) entre les hommes et les femmes.

Ces différences s'expliquent partiellement par des éléments objectifs :

- Davantage d'hommes en poste de direction,
- Ancienneté des agents,
- Un nombre majoritaire de femmes en catégorie C, en emploi non permanent, à temps non complet ou temps partiel.

À noter que parmi les 10 agents les plus rémunérés par la collectivité, il y a 4 femmes et 6 hommes.

### III- La place de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques de la Ville de Redon

#### a) La création d'une délégation aux droits des femmes

La Ville de Redon a créé depuis 2020 une délégation sur l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de son Conseil municipal afin de mettre en place une approche intégrée du genre dans les politiques publiques municipales.

La conseillère municipale déléguée aux droits des femmes est également membre du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne. Ce réseau favorise l'interconnaissance de celles et ceux qui veulent agir concrètement pour réduire les inégalités femmes-hommes dans tous les domaines où elles évoluent, voire persistent.

#### b) La gouvernance politique

La collectivité compte 9 commissions municipales, la répartition des membres féminins et masculins est la suivante :

- **Vie Economique et Commerciale, Dynamisation du Centre-Ville et des Quartiers** (une femme vice-présidente) : 5 hommes, 4 femmes.
- **Finances** (un homme vice-président) : 8 hommes, 1 femme.
- **Affaires Sociales et Droit des Femmes, Insertion, Personnes Agées et Handicap** (une femme vice-présidente) : 5 hommes, 6 femmes.
- **Culture, Patrimoine et Tourisme** (un homme vice-président) : 5 hommes, 4 femmes.
- **Affaires Scolaires, Enfance, Jeunesse et Vie Etudiante** (une femme vice-présidente) : 5 hommes, 4 femmes.
- **Aménagement du Territoire et Urbanisme** (un homme vice-président) : 9 hommes, 3 femmes.
- **Sport et Santé, Vie Associative** (un homme vice-président) : 4 hommes, 5 femmes.
- **Communication** (un homme vice-président) : 7 hommes, 3 femmes.
- **Appel d'offres** : 5 hommes, aucune femme.

On constate dans certaines commissions un déséquilibre dans la répartition des membres du Conseil municipal, notamment pour la commission des finances, l'aménagement du territoire/urbanisme et l'appel d'offres. A noter que sur les 9 commissions, seulement 3 femmes sont vice-présidentes.

c) L'évènement municipal « Autour d'Elles »

Dans le cadre de sa délégation, la conseillère municipale, les agents de la Ville et du CCAS organisent chaque année depuis 2021 l'évènement « **Autour d'Elles** » au mois de mars.

Il s'agit d'un **programme d'actions de sensibilisation autour des droits des femmes et de la promotion de l'égalité des genres**. Conférences, rendez-vous festifs, sportifs, visites guidées, groupes de paroles... La question de l'égalité des sexes est abordée de diverses manières afin de toucher un large public.

Par sa transversalité, cette action municipale mobilise le service de la culture, de la communication, du sport, de l'enfance et de la jeunesse, etc. Elle invite les agents et les élu.e.s à réfléchir à des manifestations visant à promouvoir la place et les droits des femmes.

Cet évènement renforce aussi les liens avec les partenaires du territoire : le Centre social Confluence, le Parallèle, le CIDFF 35 (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles d'Ille-et-Vilaine), le 7 conservatoire de Redon Agglomération, etc. Grâce à leur mobilisation, des animations riches et variées sont proposées chaque année.

#### Calendrier de mise en œuvre

Date	Actions
Avril à septembre N	Début des recherches de spectacles, conférences, intervenants, etc. Réflexions autour d'animations par les services de la Ville et du CCAS.  <u>Bilan de l'édition précédente</u> : Organisation d'une réunion avec les partenaires du programme + les nouveaux partenaires intéressés. Point sur l'édition et la future programmation : partage d'idées et propositions d'actions.
Octobre à décembre N	<u>Création du programme</u> : Réception des fiches projets : recensement des besoins et des budgets demandés par les partenaires. Réunions groupe de travail et rencontres avec les partenaires pour finaliser les animations + point budget.
Mi-décembre N	<u>Finalisation du programme</u> : Derniers ajustements et retours des partenaires. Envoie du programme à la graphiste pour créer la plaquette et l'affiche.
Janvier N+1	Organisation technique et matériels à prévoir pour les animations.
Mi-février N+1	Réception des programmes. Lancement de la communication, point presse avec les partenaires.
8 mars N+1	Lancement officiel de l'évènement : invitation des institutionnels et des partenaires à la soirée de lancement du 8 mars.
Mars N+1	Mise en œuvre des animations du programme Autour d'Elles.



L'édition 2024 a rassemblé de nombreux partenaires institutionnels et associatifs à l'occasion d'un programme riche et varié :

- **Plus de 1 130 participants, toutes actions confondues** (estimation d'environ 1200 participants en 2023).
- 14 partenaires, dont 4 nouvelles associations + 5 services de la Ville mobilisés
- Une vingtaine d'actions dont 2 ajoutées à la dernière minute :
  - ✓ *Cours de karaté self-dépense par Émilie Fruaut (49 pers.)*
  - ✓ *Vernissage expo Mission Locales (15 pers.)*
- Création de l'exposition « Sportives ! » par les services de la Ville et l'association Objectif Redonnais
- Formats variés : concert, spectacle, table-ronde, conférence, ciné-débat, temps de rencontre, expositions,...

Pour l'édition 2024, la collectivité a obtenu une subvention de 1000 € dans le cadre de l'appel à projet du Département d'Ille-et-Vilaine pour l'égalité entre les femmes et les hommes.



## d) Le service Vie Culturelle et Vie Patrimoniale

### 1. Le Projet Patrimonial et Culturel

A Redon, le patrimoine et la culture s'adressent à tous sans distinction de genre. Pour soutenir l'égalité femmes-hommes, les actions développées au regard du projet patrimonial et culturel sont les suivantes :

- Etablir une programmation culturelle donnant autant de visibilité aux femmes artistes (actrices, chanteuses, metteuses en scène...) qu'à leurs homologues masculins et soulevant les questions de genre.
- Mettre à l'honneur des femmes et des hommes qui ont marqué l'histoire de Redon, notamment dans le cadre d'activités pédagogiques.
- Soutenir les initiatives culturelles et patrimoniales qui prônent l'égalité homme-femme dans leurs projets.
- Développer un équilibre des genres dans la création artistique : sujet évoqué (sculpture, concerts...), diversité de l'équipe conceptrice, etc.
- Mettre un coup de projecteur sur l'abolition des clichés professionnels dans les métiers de la culture et du patrimoine : danseurs masculins, couturier, vitrailliste féminin, etc.

A titre d'exemple, le service Vie Culturelle et Vie Patrimoniale se mobilise à l'occasion de l'événement « Autour d'Elles » à travers différentes manifestations culturelles et/ou activités pédagogiques.

### 2. La programmation culturelle de la salle Le Carré 9 ♦

Chaque année au mois de mars, Le Carré 9 intègre à sa programmation au moins un spectacle en lien avec le festival Autour d'Elles.

De plus, la Ville de Redon soutient les professionnels de la culture et a notamment accompagné le projet « Supers 8 » de l'association Olegya, Harmonie par la Voix, dans le cadre d'une co-production.

Supers 8 était le spectacle d'ouverture du festival, organisé le vendredi 8 mars à la salle Le Carré 9. Une soirée contée qui donnait la parole à 22 femmes du Pays de Redon ayant participé à une création poétique collective.

*Vendredi 8 mars : Soirée d'ouverture du festival et spectacle « Les Supers 8 ». Crédit photo : Francis Payol*



### 3. La création de l'exposition « Les femmes ne comptent pas pour des prunes »

À cette occasion, le service Vie Patrimoniale et Vie Culturelle a imaginé l'exposition « Les femmes ne comptent pas pour des prunes ».

La municipalité a souhaité mettre à l'honneur dix femmes qui ont pour point commun d'être nées à Redon, d'y avoir vécu ou encore d'y être enterrées. Sont présentées dans cette exposition, dix femmes de lettres, des arts, combattantes, engagées dans la vie locale ou qui ont exercé des métiers traditionnellement réservés aux hommes.

A travers ces quelques portraits, la Ville de Redon a souhaité mettre en lumière l'apport des femmes dans l'histoire de Redon.



Exposition installée à l'amphithéâtre urbain - Autour d'Elles 2022.

### 4. La création de mallettes pédagogiques pour découvrir l'égalité

Le service a imaginé deux mallettes pédagogiques pour découvrir l'égalité femmes-hommes en s'amusant. Chaque mallette propose de nombreux supports à destination des enseignants et des élèves :

- Des fiches pédagogiques,
- Une sélection de 14 ouvrages jeunesse,
- Un quizz pour découvrir des femmes qui ont marqué l'histoire de France,
- Des jeux sur l'égalité,
- Un jeu pédagogique « Qui sont-elles ? ».



Elles sont mises à disposition des écoles et établissements redonnais sur simple réservation auprès du service.

## "Qui sont-elles ?" : un jeu pédagogique adapté du "Qui est-ce ?"

Réalisé par les Services Techniques de la Ville, "Qui sont-elles ?" est un jeu de déduction sur les femmes qui ont fait bouger les lignes par leur parcours de vie ou leur engagement. A destination des cycles 2 et 3, ce jeu s'articule autour de 28 portraits de femmes, dont 11 ont un lien étroit avec Redon : Olympe de Gouges, Simone Veil, Marie-Suzanne Marotte, Anne Catherine, Marie Marvingt.



*Jeu en bois, construit par les Services Techniques de la Ville.*

### Bilan de l'emprunts des mallettes : ◆

- La DSEC : organisation de rencontres entre le centre de loisirs et le foyer du Tertre (1 mois),
- Le CCAS : action collective avec les bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), rencontre entre les résidents des Charmilles et une classe primaire de l'école Notre Dame,
- Le lycée St Sauveur ,
- Les collèges et lycées de Redon (Bellevue, le Cleu St Joseph, Notre-Dame et Beaumont),
- L'IEM la Clarté,
- L'IME de la Bousseleia.

#### e) Le service Enfance Jeunesse

##### **1. Le Projet Educatif Local (PEL)**

Le service Enfance Jeunesse assure la déclinaison de la politique enfance/jeunesse dans le cadre du Projet Educatif Local (PEL). Le PEL se traduit par des actions organisées tout au long de l'année à destination des 3 à 25 ans, habitants et/ou scolarisés à Redon, et de leurs familles.

L'un des axes du PEL comprend des actions éducatives autour du vivre ensemble et de la citoyenneté (notamment les relations filles/garçons). A cet effet, le service travaille avec plusieurs partenaires.

Chaque année, le service enfance jeunesse se mobilise pour le festival Autour d'Elles et propose des actions de sensibilisations : stand de prévention santé, sensibilisation avec le violentomètre, distribution de capuchons anti-drogues, exposition sur les violences conjugales, etc.



*Stand de promotion du centre de planification par des stagiaires de l'ISSAT - Autour d'Elles 2022*

## **2. Le Conseil municipal des Enfants**

Il s'agit d'une instance de dialogue entre les enfants et les élus, un espace de débat sur la vie de la commune qui permet aux enfants engagés de réaliser des projets avec le soutien de l'ensemble de l'équipe municipale.

Au sein du Conseil, la parité est respectée même si l'élection des enfants est aléatoire.

## **3. L'occupation des espaces dédiés à la jeunesse**

L'Espace Jeunes : D'après les observations du service, de plus en plus de jeunes filles fréquentent les lieux, sans pour autant développer des animations qui leur seraient destinées. La fréquentation de cet espace par les jeunes filles se fait majoritairement en groupe.

La maison des loisirs Ti Dudi : Beaucoup de jeunes filles entre 6 et 12 ans fréquentent les lieux et/ou les activités proposées. La programmation des activités sur le Quartier Prioritaire de la Ville (QPV) est faite avec les jeunes. Des commissions 6-12 ans et 13-17 ans sont proposées à cet effet. Les jeunes filles sont plus représentées que les garçons dans ces commissions (dernières commissions en 2021). Selon le service, la participation des jeunes femmes est forte dès lors qu'un adulte référent est féminin et/ou que les activités proposées sont genrées.

### **f) Le service des Sports**

#### **1. L'organisation de la manifestation « Octobre Rose »**

La Ville de Redon organise l'événement au côté de la Ligue contre le cancer et l'association Octobre Rose En Pays de Redon.

Chaque année, ce sont 3 000 femmes qui courent ou marchent contre le cancer. Une opération qui permet de soutenir les comités d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan de La Ligue contre le cancer ainsi que toutes actions locales du territoire (ex : hôpital de Redon...).

## 2. Les équipements sportifs ♦

### Salles de sports du complexe Joseph-Ricordel :

La Ville a nommé les deux salles de sports du complexe Joseph-Ricordel. L'une prend le nom de l'ancien Adjoint aux sports, Pierre Joly. L'autre, qui compte un mur d'escalade, porte le nom de Catherine Destivelle, grimpeuse et alpiniste française.

### Stade municipal Joseph Ricordel :

Intégré au festival Autour d'Elles, deux équipements sportifs Redonnais ont officiellement adopté le nom de deux grandes sportives françaises lors de la cérémonie du samedi 30 mars 2024.

Le terrain de football synthétique au nom de Stéphanie Frappart, arbitre internationale de football pionnière en arbitrage féminin, et l'aire de lancer au nom de Mélina Robert-Michon, athlète internationale lanceuse de disque qui participera à ses septièmes Jeux Olympiques cette année.

Deux sportives de haut niveau et de premier plan qui permettent de rappeler « que toutes les femmes ont leur place dans le monde du sport », comme l'a précisé Karen Lanson, Adjointe déléguée à l'insertion et à l'égalité femmes-hommes.

Les deux personnalités ont pu exprimer, en vidéo, leurs encouragements aux jeunes sportifs et sportives redonnais présents pour l'occasion. Cette cérémonie était l'occasion d'évoquer les dispositifs mis en place à Redon permettant de rendre le sport accessible à tous, à travers les créneaux de sport adapté et de sport santé.



*Dénomination terrain de foot synthétique Stéphanie Frappart*

## 3. La création de l'exposition « Sportives ! » ♦

En 2024, à l'occasion de l'évènement Autour d'elles, la Ville de Redon a souhaité promouvoir la place des femmes dans le sport au travers d'une exposition. Par la photographie, l'objectif est de mettre en lumière la pratique sportive féminine, valoriser les sportives locales mais également casser les clichés et les stéréotypes de genre dans le sport.



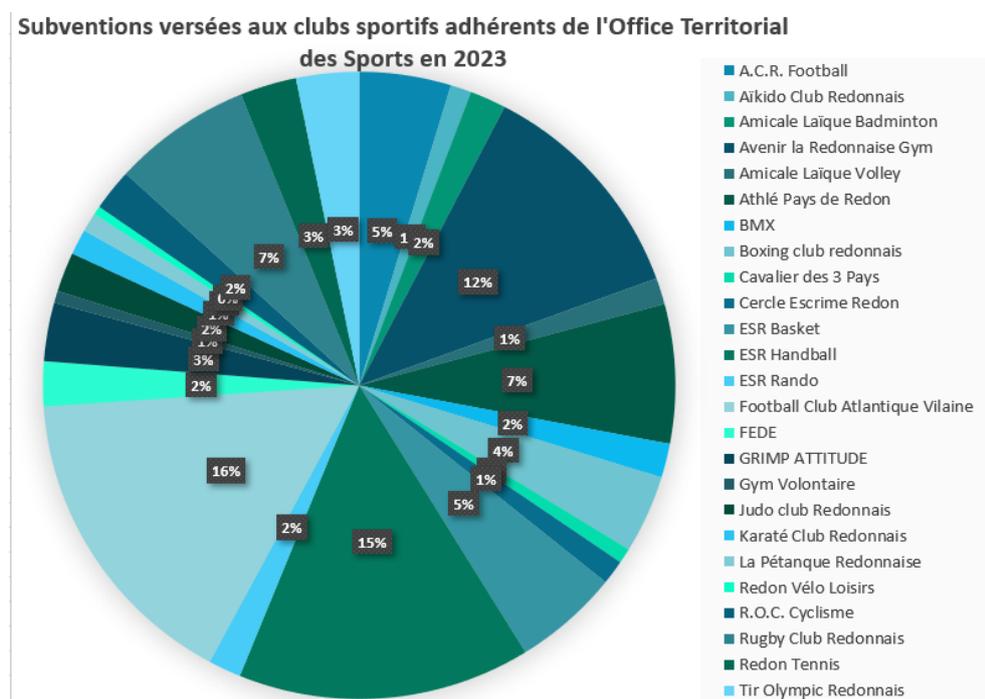
*Exposition "Sportives !" à l'amphithéâtre urbain*

L'exposition compte 19 clichés de sportives du territoire, médaillées ou non, pratiquant en individuel ou en collectif, en club ou en sport-santé.

Cette exposition a été réalisée avec l'aide de l'association "Objectif Redonnais" pour les prises de vues.

#### 4. Les subventions versées aux clubs sportifs ♦

En 2023, la collectivité a versé 64 779,14 € de subventions aux clubs sportifs adhérents de l'Office Territorial des Sports.



Source : Dossier subvention 2024 - délibération Conseil Municipal 2024

Parmi les 3 clubs ayant les plus importantes subventions, on retrouve le club de gymnastique « Avenir la Redonnaise Gym » (12% du budget total versé par la collectivité aux clubs sportifs).

Cela montre l'intention de la Ville dans le soutien et la valorisation des pratiques sportives dites essentiellement féminines. De plus, une étude de programmation pour la réalisation d'une nouvelle salle de gymnastique a été lancée en fin d'année 2023. L'objectif est de permettre à la Ville de Redon, à ses clubs de gymnastiques et aux établissements scolaires, de disposer d'un plateau de gymnastique de qualité et de niveau inter-régional.

## Section féminine de football à Redon lancée par le FCAV lors de la saison 2015-2016

Le Football Club Atlantique Vilaine (FCAV) comprend une section féminine. En 2024, elle compte 95 licenciées de la catégorie U6 à seniors. L'augmentation des effectifs a permis au FCAV de créer une deuxième équipe senior cette saison et de passer au football à 11 sur les catégories U14 et U15 (avant : football à 8).

Due à l'engouement du tournoi féminin organisé à Saint-Nicolas depuis deux ans, les prochaines éditions vont désormais se dérouler à Redon afin de bénéficier de deux terrains l'un à côté de l'autre dont le terrain synthétique. Il permet de proposer un temps fort pour le football féminin qui équivaut à la Gwilenn Cup pour les garçons. Rendez-vous en septembre prochain à Redon.

Le club est distingué par le Label or en foot féminin (label de la Fédération). Une preuve de l'investissement du club pour ses équipes féminines notamment en matière de conditions de vie et d'accueil pour les footballeuses.

### g) Le service Communication

Le service communication veille quotidiennement, et sur l'ensemble de ses supports, à réaliser une communication non-stéréotypée et à faire usage d'un vocabulaire égalitaire.

Le service veille également à accorder les noms de métiers, de titres, de grades et de fonctions dans ses écrits, à utiliser l'ordre alphabétique lors des énumérations, ou encore à diversifier les représentations des femmes et des hommes.

### h) Les hébergements

#### 1. Le logement temporaire ●

Depuis janvier 2022, le CCAS gère un logement temporaire et met à disposition quatre chambres pour répondre aux besoins des personnes en situation de précarité et/ou confrontées à de grandes difficultés sociales.

Ce logement accueille notamment des femmes victimes de violences conjugales. Dans le cas d'un accueil d'une personne avec enfant, les autres chambres ne peuvent pas être attribuées à un homme.

Depuis son ouverture, le logement a accueilli 10 femmes (et 2 hommes), dont une majorité de mises à l'abri pour des faits de violences conjugales.

## 2. La Halte aux Passants ●

La Halte aux Passants est la structure municipale chargée de recevoir les personnes sans domicile fixe, de passage sur la commune. Elle est ouverte pendant la période hivernale, du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril. Chaque personne ne peut y être admise plus de 4 nuits par mois (sauf en période de « Grand Froid » déterminée par arrêté préfectoral).

A noter qu'une des chambres de la Halte ferme à clef pour assurer la sécurité des femmes accueillies.

Pour la saison 2022/2023, 31 personnes ont bénéficié d'un hébergement dont 7 femmes (2 pour la saison précédente).

### i) La lutte contre les violences intrafamiliales

#### 1. L'accueil d'une permanence juridique du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles d'Ille-et-Vilaine (CIDFF35) au CCAS

Dans le cadre d'une convention d'accès aux droits avec le CCAS, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles d'Ille-et-Vilaine propose chaque mois une permanence juridique gratuite à l'intention des femmes, des hommes et des couples. Cette permanence est co-financée par le CCAS de Redon.

Cette permanence permet d'apporter une réponse juridique à des questions en droit de la famille (rupture de couple, garde d'enfant, pension, succession), droit du travail (droit privé/droit public, rupture de contrat, congé parental, harcèlement uniquement) et pour des situations de violences intrafamiliales. Elle a pour objectif de rendre le droit accessible au public, dans un esprit de proximité.

A la suite des demandes formulées par les personnes lors des entretiens, celles-ci sont parfois orientées vers une ou plusieurs autres structures afin de poursuivre leurs démarches.

#### Bilan des permanences 2023 ●

Selon le bilan annuel réalisé par l'intervenante du CIDFF 35, ce sont donc 53 entretiens qui ont été réalisés au cours des permanences de l'année 2023, contre 36 en 2022. Il s'agit de 36 femmes, 7 hommes et 2 couples, majoritairement âgés entre 36 et 45 ans.

Néanmoins, il a été précisé que selon les situations un accompagnement est proposé, il est possible pour une personne d'être reçue plusieurs fois au cours de l'année. C'est le cas puisqu'au cours de ces 53 entretiens, ce sont 45 personnes (contre 26 l'année précédente) qui ont été reçues. On constate une nette augmentation du nombre de personnes reçues, comparativement aux années précédentes.

Il convient de préciser que 38% du total des personnes reçues habitent la commune de Redon (contre 28% l'année dernière), soit près de la moitié des habitants de l'Ille-et-Vilaine.

- Les violences faites aux femmes : ●

**On constate que 4 personnes reçues avaient pour objectif principal d'être informées autour d'une situation de violences sexistes et sexuelles.** Ce chiffre est relativement faible, puisqu'il correspond seulement à 9% des situations reçues. Néanmoins, il est à mettre en parallèle avec une autre donnée. En effet, **sur les 45 personnes reçues, 19 étaient victimes de violences sexistes et sexuelles, sans que ça soit néanmoins leurs demandes principales.**

La permanence au CCAS de Redon continue d'être bien identifiée par le grand public mais aussi par les professionnels du territoire. Le travail de partenariat se poursuit et les mises en relation se trouvent être grandement simplifiées par le réseau local de lutte contre les violences intrafamiliales du territoire de Redon, co-animé par l'agence départemental et l'association SOS Victimes.

Toujours selon le CIDFF 35, le territoire de Redon est un territoire sur lequel la prise en charge des victimes de violences conjugales est considérée comme une priorité. Les orientations de la part des professionnels et des structures redonnaises continuent de se multiplier.

Ces éléments ne font que confirmer l'importance d'une permanence juridique qui permet d'accueillir les victimes, de les prendre en charge et de les orienter au mieux, dans des parcours lourds et compliqués (source : Bilan de la permanence juridique du CIDFF35 au CCAS de Redon, année 2023).

## 2. Le réseau de lutte contre les violences intrafamiliales (réseau VIF) de Redon ◆

Le CCAS et la conseillère municipale déléguée aux droits des femmes participent aux réunions dans le cadre du réseau de lutte contre les violences intrafamiliales de Redon. Ce réseau piloté par le Département 35 et SOS victimes 35 se réunit régulièrement pour discuter de thématiques variées en lien avec les violences intrafamiliales.

Il est également composé de plusieurs commissions (logements, ressources, sensibilisation VIF) et d'un groupe d'analyse.

En 2024, la commission « Ressources VIF du Pays de Redon » a créé un répertoire recensant l'ensemble des acteurs locaux à mobiliser pour accompagner les victimes et auteurs des Violences Intrafamiliales. Cet outil est destiné à tout professionnel, bénévole ou élu recevant la parole de victimes et/ou d'auteur de violences intrafamiliales.

Le réseau a également constitué un groupe de travail sur la problématique du logement d'urgence pour les victimes de violences conjugales. Le groupe a élaboré un tableau permettant de recenser les besoins en termes de mise en sécurité. A l'occasion d'une réunion plénière, la direction du CCAS a présenté le logement temporaire et son fonctionnement.

### 3. Des actions de sensibilisation à l'occasion de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes ♦

#### Un cours de karaté self-défense

La Ville a fait appel aux services d'Émilie Fruaut, professeure de karaté au club de judo de Redon, pour proposer une séance sportive de karaté /self-défense et un échange autour des violences faites aux femmes. La séance a lieu le samedi 30 novembre 2024 et est ouverte à tous publics. Il s'agit d'une sensibilisation au corps et à ses mécanismes lors d'une agression physique à travers des exercices éducatifs de karaté et de self-défense (praticables par toutes et tous), pour comprendre ce qui se passe chez une victime d'agression et proposer des méthodes de réaction pour réagir en cas d'agression physique.

#### j) L'espace public

##### 1. Dénomination des espaces publics

La Commission dénominations des espaces publics a élaboré un document cadre (non voté en Conseil municipal). Cette charte existe de façon tacite depuis 2014. Elle permet de clarifier le choix et la recherche de noms pour les nouvelles rues, les nouveaux bâtiments, les équipements municipaux et sportifs de la Ville. Elle a été présentée aux membres de la commission dénomination des espaces publics le 7 décembre 2022 et a obtenu un accord de principe.

La commission privilégie de nommer ses espaces publics en lien avec le patrimoine existant. Lorsqu'un nom propre est désigné, la commission s'engage à assurer la parité entre les femmes et les hommes. Cette décision est unique en France, elle part du constat que 95 % des rues en France portent des noms masculins. De la même façon, la constitution de la commission respecte cette parité.

##### 2. L'aménagement urbain

La Direction des Services Techniques de l'Aménagement et du Patrimoine souligne la nécessité d'intégrer dans les phases de concertation et l'élaboration de nouveaux projets, les questionnements des femmes dans l'espace public. Une attention particulière doit être par exemple accordée sur l'éclairage public, condition nécessaire pour assurer un sentiment de sécurité en vie nocturne.

Dans le cadre d'une action liée à la tranquillité publique, une déambulation avec des jeunes filles s'est déroulée dans les rues de Redon en mars 2022. Il ressort de ce diagnostic que lorsqu'elles sortaient (jamais seules), les jeunes filles ne passaient jamais par les endroits mal éclairés ou isolés, mais prenaient les grands axes et les rues éclairées, quitte à détourner leur chemin.

### **3. Les cours d'écoles primaires**

Alors que la lutte contre les stéréotypes de genre doit se faire dès le plus jeune âge, une réflexion va être apportée lors des aménagements de cours d'écoles pour ne plus dédier la majorité de l'espace de récréation aux jeux de ballons, majoritairement masculins.

En effet, le projet de la cour de l'école Charlie Chaplin prévoit une cour non genrée avec des aménagements d'espaces de discussion, de mobilités autour de rondins de bois, d'espace de jeux mixtes. Un plateau sportif mixte est programmé également dans un second temps.

Pour les autres écoles, l'aménagement des cours n'est pas programmé pour le moment. Il le sera lorsque les écoles feront l'objet d'une réhabilitation.

Les cours d'école de Henri Matisse et de Marie Curie disposent, toutes deux, de plateaux sportifs et d'aires de jeux mixtes.

## Partie 2 - Plan d'action égalité femmes hommes

Un plan d'action décliné en 4 axes :

- ✓ Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- ✓ Affirmer et renforcer l'égalité professionnelle dans la collectivité,
- ✓ Contribuer à la prévention et la lutte contre toutes les violences sexistes et sexuelles,
- ✓ Promouvoir une culture de l'égalité dans tous les domaines de la vie locale.

Dans ce plan d'action figurent les actions déjà réalisées et/ou en cours (✓), celles à renforcer (🔄) et celles en projet (📅).

### Axe 1 - Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

#### 1. Mettre en valeur les missions de l'él.u.e référent.e à l'égalité femmes-hommes

- Faire connaître et partager les objectifs et les réalisations de la Ville et du CCAS en matière d'égalité femmes-hommes : communication interne (newsletter, mails, etc.) et externe (réseaux sociaux, Redon Mag, etc.). 🔄
- Communiquer les actions menées en Conseil municipal et en commissions. ✓
- Assurer la présence de la Ville et/ou du CCAS aux rencontres autour de l'égalité : réunions partenaires, réseau VIF (Violences Intrafamiliales), évènements et inaugurations, etc. ✓

#### 2. Sensibiliser et amener les élu.e.s et les directions à une réflexion sur l'égalité

- Rechercher la parité au sein des conseils, commissions et groupes de travail. 🔄
- Proposer d'acquérir des compétences techniques et des connaissances par le biais de formation, webinaires (CNFPT, CIDFF 35, Centre Hubertine Auclert, etc.). 📅
- Inciter les agents et élu.e.s à participer à des actions de sensibilisation à l'occasion d'évènements et temps forts (mois de mobilisation autour du 8 mars, semaine de sensibilisation aux violences autour du 25 novembre, etc.). 📅

#### 3. Prévoir un budget pour mener à bien les actions et les formations en faveur de l'égalité

- Prévoir un budget dans le plan de charge de formation des élu.e.s et des agents. 📅

- Maintenir un budget dédié à l'évènement "Autour d'Elles" dans le cadre du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. 
  - Soutenir les associations engagées dans la thématique de l'égalité. 
- 4. Développer les partenariats avec les acteurs institutionnels, associatifs et les établissements scolaires dans les actions en faveur de l'égalité**
- Poursuivre la collaboration avec les partenaires institutionnels et associatifs dans la programmation "Autour d'Elles". 
  - Soutenir les actions et engagements autour de l'égalité dans le cadre de la Politique de la Ville à Redon : animations proposées par le Centre Social Confluence, "la Voix des femmes" par le CLPS. 
  - Etre en veille sur les initiatives locales en faveur de l'égalité. 
- 5. Veiller à communiquer sans stéréotype**
- Proscrire sur tous les supports de communication, tant à l'écrit que par l'illustration, toute représentation stéréotypée. 
  - Réaliser et respecter une charte de communication publique accessible et sans stéréotype de sexe. 
  - Inciter les partenaires à appliquer les principes de la charte dans toutes leurs communications associées à la Ville et au CCAS. 
  - Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe de la personne qui l'occupe. 

## Axe 2 - Affirmer et renforcer l'égalité professionnelle dans la collectivité

### 1. Garantir les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

- Veiller à la mixité dans les jurys de recrutement. 
- Veiller à maintenir une représentativité des femmes dans l'encadrement supérieur. 
- Assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : veiller à l'absence de discrimination liée au temps de travail, aux compétences dites "techniques", etc. 

- Informer les agents sur les droits statutaires qui impactent l'égalité femmes-hommes : congé de paternité et de maternité, congé parental, temps partiel, etc. 

## 2. Assurer une gestion de carrière égalitaire entre les femmes et les hommes

- Favoriser l'articulation des temps de vie : proposer un aménagement des horaires et des temps de travail, le télétravail, éviter les réunions tardives, etc. 
- Développer la mixité dans les emplois non ou peu mixtes (exemples : analyser les conditions d'adaptation des postes peu mixtes et proposer des solutions techniques ergonomiques, formations aux métiers, tenues de travail adaptées). 
- Assurer le maintien de qualification des agents après un congé parental de longue durée. 

## 3. Veiller au principe d'égalité dans la gestion des ressources humaines

- Tendre vers la désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes au sein du service des ressources humaines. 
- Affiner la production de données statistiques sexuées et mettre en place des indicateurs dans le rapport social unique et autres bilans : carrières, formation, recrutement, rémunération et index de parité, conditions de travail, etc. (service Conseil et Développement du CDG). 
- Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes : sensibilisation et formation au repérage de ces situations, mise en place d'un dispositif de signalement, campagne de sensibilisation, etc. 
- Proposer des actions dans le cadre de la semaine nationale de l'égalité professionnelle : réaliser des vidéos témoignages valorisant la mixité des métiers, déconstruire les stéréotypes de métiers genrés : diffusion dans la newsletter interne, réseaux sociaux. 

## Axe 3 - Contribuer à la prévention et la lutte contre toutes les violences sexistes et sexuelles

### 1. Contribuer au renforcement de l'accès aux droits des femmes et des familles

- Continuer à informer et sensibiliser le public et les professionnels aux différentes formes de violences à travers différentes actions : expositions, visites guidées. 
- Poursuivre l'accueil des permanences juridiques du CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles d'Ille-et-Vilaine) au CCAS. 
- Maintenir la présence des agents et élu.es de la ville dans le réseau VIF. 

## 2. Améliorer l'information et l'orientation des femmes victimes de violences conjugales

- Maintenir l'accès au logement temporaire pour les femmes victimes de violence.
- Identifier avec les partenaires un protocole de prise en charge des femmes victimes de violences : SIAO, ASFAD, hébergement d'urgence, logement temporaire.
- Maintenir le co-financement de l'Intervenant Social en Gendarmerie.

## 3. Sensibiliser et former les agents de la collectivité aux violences conjugales et intra-familiales

- Former les agents susceptibles d'accueillir des victimes de violences (accueil en mairie, au CCAS, Police municipale, hébergement au logement temporaire).
- Soutenir et valoriser les actions de prévention menées par les associations et acteurs institutionnels : visites guidées, ciné-débat, ateliers, etc.

## 4. Relayer les campagnes de sensibilisation sur les violences conjugales et intra-familiales

- Communiquer sur le 8 mars, la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le 25 novembre, la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.
- Relayer les informations et les outils auprès du grand public, des agents et des partenaires : application app'elles, application mémo, cartes postales, guides professionnels du Département 35, violentomètre, exposition "Violences conjugales : comprendre et agir".

# Axe 4 - Promouvoir une culture de l'égalité dans tous les domaines de la vie locale

## 1. Sensibiliser à la notion d'égalité dès le plus jeune âge

- Participer à la lutte contre les stéréotypes par des activités pédagogiques avec les écoles redonnaises, le centre de loisirs La Ruche, le Conseil municipal des Jeunes (création d'exposition, concours de dessins, chansons, jeux sur l'égalité).
- Mettre à disposition des écoles et établissements du Pays de Redon les mallettes pédagogiques "Autour d'elles" pour apprendre l'égalité en s'amusant (jeu « Qui sont-elles ? », mémo de l'égalité, la bataille, livres et fiches pédagogiques, etc.).

## 2. Promouvoir la place des femmes dans l'espace urbain : être présentes et visibles

- Renforcer la sécurité et le sentiment de sécurité des femmes dans les espaces publics : vie nocturne/éclairage, trajet à pied, occupation des espaces de repos, parcs et espaces verts.  → S'inscrit dans le travail concernant la tranquillité publique.
- Proposer aux services techniques de la Ville un accompagnement par des experts (associations ou sociologues) afin d'intégrer la dimension du genre dans les projets d'urbanisme. 
- Recueillir la parole des femmes lors des consultations, diagnostic en marchant, réunions de quartier avec les habitants. 
- Poursuivre les engagements de féminisation des noms de rues. 

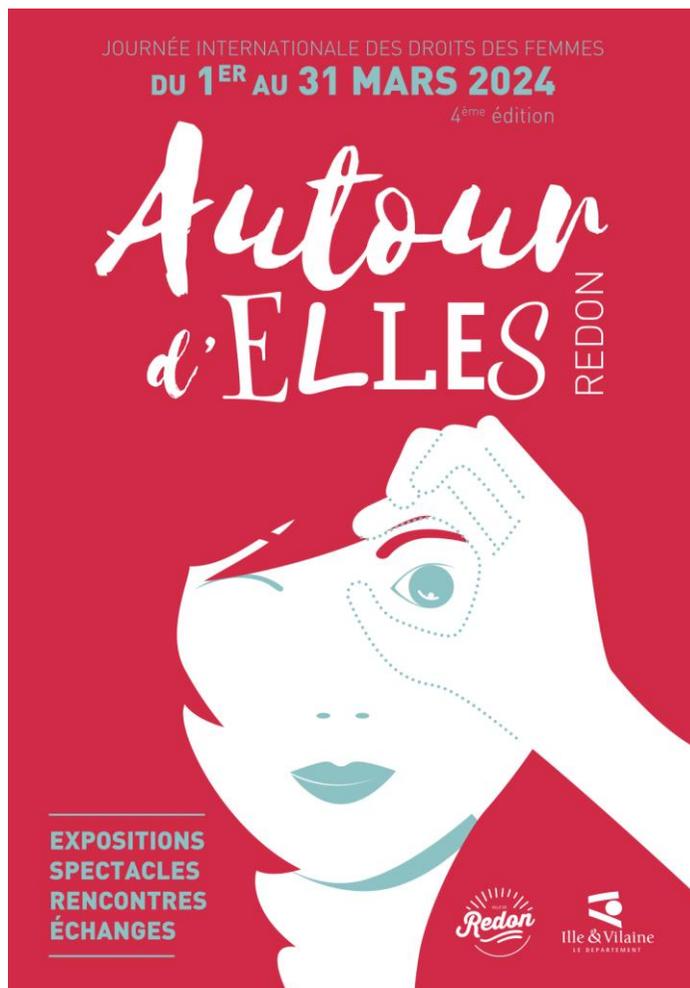
## 3. Sensibiliser à l'égalité femmes-hommes par l'action culturelle et les équipements municipaux

- Proposer une programmation culturelle et pédagogique dans le cadre de l'évènement "Autour d'Elles" : conférences, spectacles, concerts, expositions, achats de livres et activités pédagogiques et éducatives (jeux pour apprendre l'égalité). 
- Soutenir les initiatives culturelles et patrimoniales qui prônent l'égalité dans leurs projets. 
- Viser une programmation culturelle donnant autant de visibilité aux femmes artistes qu'à leurs homologues masculins. 
- Mettre à disposition des partenaires l'exposition "Et si le genre était un objet ?". 

## 4. Promouvoir la place et la représentation des femmes dans le sport

- Veiller à la parité dans la dénomination des équipements sportifs de la Ville. 
- Soutenir et valoriser les clubs qui organisent des manifestations sportives féminines et des actions visant à féminiser le sport. 
- Poursuivre la promotion du sport au féminin dans le cadre de l'évènement "Autour d'Elles". 

Annexe – Le programme de l'édition 2024 « Autour d'Elles »





## Victime ou témoin de violences conjugales Réagir peut tout changer !

### URGENCE

**17** Police et gendarmerie  
**114** Numéro d'urgence SMS  
pour les personnes ayant des difficultés à entendre ou parler



### ECOUTE ET INFORMATION

**3919** n° anonyme et gratuit  
**02 99 54 44 88** Service d'écoute Asfad 4h/24 - 7j/7



### DISPOSITIF «PORTEURS DE PAROLES»



Mis en place par la Préfecture de Rennes dans le but d'aider les personnes victimes de violences conjugales. Porter la parole des victimes, c'est concrètement les aider ! Ne laissons aucune victime seule.

### N° LOCAUX REDON

SOS Victimes 35 **02 99 35 06 07**  
CIDFF35 **02 99 30 80 89**  
Urgence hôpital **02 99 71 71 96**  
Tribunal de Grande Instance de Rennes  
**02 99 65 37 37**

## EDITO

“ En ce mois dédié à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en France, il est impératif de prendre un moment pour réfléchir à nos avancées, célébrer nos réussites, mais surtout, nous interroger sur les défis qui persistent.

Depuis des décennies, la France s'est engagée dans un parcours en faveur de l'égalité des genres. Des progrès significatifs ont été réalisés, et des initiatives audacieuses ont été lancées pour lutter contre les discriminations basées sur le sexe. Cependant, il est essentiel de reconnaître que le chemin vers une égalité totale demeure semé d'obstacles.

Les disparités salariales persistent, les femmes demeurent sous-représentées dans les postes de direction, et les stéréotypes de genre continuent à influencer nos perceptions. Le plafond de verre reste solidement en place, défiant nos aspirations collectives à une société véritablement équitable. Le changement ne peut pas être le fruit d'efforts isolés. Il nécessite une mobilisation collective, une volonté politique forte, et une remise en question constante des normes sociales préconçues. Nous devons encourager les conversations ouvertes sur les enjeux de genre, éduquer les générations futures sur l'importance de l'égalité, et soutenir activement les femmes dans tous les aspects de leur vie.

Nous remercions nos toujours plus nombreux partenaires de s'engager à nos côtés. Ce n'est qu'en travaillant main dans la main que nous pourrions véritablement prétendre à un monde équitable. ”

Karen LANSON  
Adjointe à l'insertion,  
égalité femmes-hommes,  
solidarités, démocratie  
de proximité et vie des quartiers

Pascal DUCHÊNE  
Maire de Redon

# Programme

## Autour d'ELLES

DU 1<sup>ER</sup> AU 31 MARS

LECTURES DÉBAT  
CONFÉRENCES FILM  
SPECTACLES ÉCHANGES  
TABLE DE DISCUSSION  
CONCERTS  
TABLES-RONDES ...

### Vendredi 8

- 20h30
- Le Carré 9
- **SPECTACLE D'OUVERTURE**
- Les supers 8

### Dimanche 10

- 16h
- Le Parallèle
- **LECTURE & GOUTER**
- Goûter culturel QUEER

### Lundi 11

- 20h10
- Ciné Maniyel
- **FILM & DÉBAT**
- Les petits mâles

### Mardi 12

- 18h à 21h
- Espace jeunes
- **ATELIER DE DISCUSSION**
- Soirée spéciale filles/femmes

### Jeudi 14

- 19h
- Médiathèque
- **TABLE RONDE**
- Les femmes et la littérature de l'imaginaire
- 19h30
- Le Canal Théâtre
- **SPECTACLE**
- Loin dans la mer par Lisa Guez

### Vendredi 15

- 19h30
- Le Parallèle
- **CONCERT**
- 13h13 La minute d'après
- 19h
- Le P'tit Théâtre Notre Dame
- **CONFÉRENCE /TABLE-RONDE**
- Être femme et entreprendre
- Marine Bruneau

### Mardi 19

- 19h
- Le 7 Conservatoire
- **VERNISSAGE EXPOSITION**
- Les héroïnes d'opéra

### Jeudi 21

- De 14h à 17h
- Centre social & socio culturel
- Confluence
- **INFORMATIONS ET ÉCHANGES**
- La santé des femmes et la vie affective
- 19h
- Médiathèque
- **CONFÉRENCE & ÉCHANGE**
- Aurélia Blanc : Tu seras un homme féministe mon fils & Tu seras une mère féministe.

### Vendredi 22

- 15h
- Le Carré 9
- **LECTURE DE TEXTES ET CHANSONS**
- Le pouvoir de la Parole
- 20h
- Le Carré 9
- **TEXTES & CONCERT**
- La situation des femmes
- Afghanes et Iraniennes

### Lundi 25

- De 14h à 17h
- Maison de santé
- **TEMPS D'ÉCHANGE**
- **Violences intra-familiales**

### Jeudi 28

- De 18h à 20h
- Le Parallèle
- **CAFÉ PÉDAGOGIQUE**
- **Violences sexuelles**

### Vendredi 29

- 19h
- MAPAR
- **CONFÉRENCE**
- Filles, garçons, et si on acceptait tous nos émotions ?

### Samedi 30

- 10h30
- Complexe sportif
- Joseph Ricordel
- **DÉNOMINATION**
- des équipements sportifs
- De 10h30 à 14h
- Le Parallèle
- **GROUPE DE PAROLE**
- **Les victimes de violence**

et aussi  
**Expositions**

Du 1<sup>er</sup> au 31 mars

**8** Vendredi  
mars

**LES SUPERS 8 SPECTACLE**  
PAR L'ASSOCIATION OLEGYA

20h30 - Le Carré 9, 9 rue de Galerne

Accompagnée par la conteuse Blanche Le Liepvre, des femmes de l'agglomération ont expérimenté le processus de création pour offrir une parole singulière et poétique ancrée dans leur réalité. Ce projet, financé par le département d'Ille-et-Vilaine, a été conçu en partenariat avec les médiathèques de Renac, La Chapelle de Brain, Pipriac et le Centre Social Confluence de Redon. Supers 8 est accompagné par la Ville de Redon dans le cadre du soutien à la création.

A l'occasion de l'ouverture du festival, venez rencontrer les participantes de Supers 8 autour d'un verre après la représentation.

Organisé par la Ville de Redon  
Gratuit - sur réservation [www.redon.fr](http://www.redon.fr)  
Renseignements :  
[billetterie@mairie-redon.fr](mailto:billetterie@mairie-redon.fr) - 02 99 72 60 75

**10** Dimanche  
mars

**GOÛTER CULTUREL QUEER**

16h - Le Parallèle, 7 rue Saint-Conwoïen

Le Collectif Queer du pays de Redon et le Parallèle vous proposent un Goûter de partage culturel sur le thème de l'égalité des genres et du féminisme.

Apportez vos livres, BD, films ou toute autre œuvre abordant ces sujets que vous souhaitez faire découvrir aux autres personnes présentes. Si vous le souhaitez/pouvez, amenez aussi quelque chose à boire ou à manger à partager.

Organisé par Le Parallèle et le Collectif Queer de Redon  
Renseignements :  
Le Parallèle : [lise.allard@lafede.fr](mailto:lise.allard@lafede.fr)  
Collectif Queer de Redon :  
[muriel.wolf44@gmail.com](mailto:muriel.wolf44@gmail.com)

SPECTACLE



**11** Lundi  
mars

**PROJECTION DU FILM**  
"LES PETITS MÂLES"

20h10 - Ciné Manivel

Projection du film «Les petits mâles» de Laurent Metterie en partenariat avec le Ciné Manivel suivi d'un débat.

Organisé par Tisser son nid  
Tarif 5 €  
Renseignements Ciné Manivel :  
[www.cinemanivel.fr](http://www.cinemanivel.fr) - 02 99 72 28 20  
Tisser son nid : [tissersonnid@gmail.com](mailto:tissersonnid@gmail.com)

FILM



**12** Mardi  
mars

**SOIRÉE SPÉCIALE**  
FILLES/FEMMES

De 18h à 21h - Espace jeunes, rue Joseph Lamour de Caslou

Soirée organisée par une jeune en service civique d'Osons ici et maintenant (OIM). Invitation à la discussion autour de l'exposition sur les violences intra-familiales et plus largement sur les violences. En présence d'une juriste du CIDFF.

Organisé par la Ville de Redon  
Gratuit - entrée libre- réservé au + de 15 ans  
Renseignements :  
Service Enfance Jeunesse - 02 99 71 44 96

CAUSERIE



**14** Jeudi  
mars

**LES FEMMES**  
ET LA LITTÉRATURE

19h - Médiathèque J-M Bollé de Redon

Après une première édition en 2022, le Mois du livre en Bretagne revient du 12 février au 17 mars 2024. Cette année, la littérature de l'imaginaire est à l'honneur. La médiathèque souhaite y ajouter un petit soupçon de féminité en parlant du rôle des femmes dans ce type de littérature : auteure, éditrice, libraire, bibliothécaire... et toutes les héroïnes qui les accompagnent.

Nos invitées : Bleuenn Guillou (auteure et éditrice), Sandrine Scardigli (auteure et éditrice), Amélie Louat (Libraire)...

Organisé par la Médiathèque de Redon  
Gratuit - entrée libre  
Renseignements : 02 99 71 29 38  
[mediatheque@redon-agglomeration.bzh](mailto:mediatheque@redon-agglomeration.bzh)

TABLE  
RONDE



**SPECTACLE**

**"LOIN DANS**  
LA MER"  
PAR LISA GUEZ

19h30 - Le Canal  
Théâtre

Au fond de l'océan, la petite sirène brûle d'une flamme impossible pour le prince qu'elle a sauvé d'un naufrage. Elle passe un marché maléfique avec une sorcière : lui céder sa voix pour obtenir des jambes en échange. Se retrouvant sur la terre ferme, sera-t-elle capable de se faire aimer du prince ? Si elle n'y parvient pas, elle sera changée en écume... Un conte à la fois cruel et merveilleux. Librement adapté de La Petite Sirène de Hans Christian Andersen.

Organisé par le Canal Théâtre  
Tarifs habituels - à partir de 10 ans  
Billetterie : au guichet - 02 23 10 10 80  
[billetterie.lecanal@redon-agglomeration.bzh](mailto:billetterie.lecanal@redon-agglomeration.bzh)

**15** Vendredi  
mars

**CONCERT**

**13H13 LA MINUTE D'APRÈS**  
CONCERT DE DUO DE  
RAPPEUSES

19h30 - Le Parallèle, 7 rue Saint-Conwoïen

Le théâtre, le rap et le chant se mélangent pour donner forme à 40 minutes de spectacle intimiste. Ce spectacle fait l'effet d'un câlin, d'une douce claque, ou même d'une séance de psy. On passe du rire aux larmes, et on se laisse bercer par la complicité des deux artistes et leurs chansons.

Organisé par Le Parallèle  
Gratuit - entrée libre  
Renseignements : 06 52 20 70 50  
[mado.de-pinho-santos@lafede.fr](mailto:mado.de-pinho-santos@lafede.fr)

**ÊTRE FEMME**  
ET ENTREPRENDRE

19h - Le P'tit Théâtre Notre Dame,  
quai Surcouf

CONFÉRENCE  
TABLE  
RONDE

Marine Bruneau, consultante et formatrice depuis 2012, dirige le cabinet Egaluce depuis 2019. Elle accompagne les entreprises comme les collectivités sur les questions d'égalité Femme/Homme et de diversité.

Cette conférence porte sur la place des femmes dans l'entrepreneuriat. Y a-t-il des freins spécifiques qui empêchent plus les femmes d'oser se lancer ? Quelles questions de légitimité se posent-elles ? Des femmes du territoire viendront partager leur expérience et nous vous invitons à venir poser vos questions. Une séance de dédicaces est prévue.

Organisé par la Ville de Redon  
Gratuit - entrée libre  
Renseignements :  
[autourdelle@mairie-redon.fr](mailto:autourdelle@mairie-redon.fr)



**SURPRISE** **CONCERT**  
**CHŒUR ÉPHÉMÈRE**

Plus d'infos à venir - Le 7, Conservatoire

Un chœur éphémère constitué de 45 femmes et dirigé par Fabrine Loret, directrice du conservatoire, vous réservera une surprise autour d'un répertoire «Vies de femmes»

Organisé par Le 7 - Conservatoire  
Gratuit - entrée libre



**19** **Mardi**  
**mars**

**VERNISSAGE**  
**EXPOSITION**  
**ILLUSTRÉE**



**“ LES HÉROÏNES D'OPÉRA ”**

19h - Le 7, Conservatoire

Cette exposition sur les héroïnes d'opéra a été réalisée par les grands élèves du conservatoire. Ils proposent une présentation de cette exposition illustrée par des extraits musicaux qu'ils interpréteront eux-mêmes.

Organisé par Le 7, Conservatoire  
Gratuit  
Renseignements :  
conservatoire@redon-agglomeration.bzh  
02 99 71 11 99

**21** **Jeudi**  
**mars** **INFORMATION**  
**ÉCHANGE**

**LA SANTÉ DES FEMMES ET LA VIE AFFECTIVE**



De 14h à 17h - Sur le parking du centre social & socioculturel Confluence, rue de Galerne

Informations et échanges sur la vie amoureuse, l'intimité, la sexualité, le consentement, la prévention, la fertilité, la ménopause...

En présence de sage-femmes et d'une juriste.

Organisé par Le Centre Social Confluence, le Marsoins et le CIDFF 35  
Gratuit - ouvert à toutes les femmes  
Renseignements : Centre Confluence :  
cesf@confluence.asso.fr 02 99 71 44 57  
Marsoins: louisef@avossoins.fr  
07 48 12 80 74

**AURÉLIA BLANC** **CONFÉRENCE**  
**ÉCHANGE**

19h - Salle du château du Parc Anger

Conférence autour du livre «Tu seras un homme féministe mon fils !» où seront questionnés les stéréotypes de genre, la construction de la masculinité et l'éducation à la vie affective et sexuelle suivie d'un temps d'échange et d'une séance de dédicaces.

Organisé par la Ville de Redon et «Tisser son nid»  
Gratuit - entrée libre  
Renseignement :  
autourdelle@mairie-redon.fr

**22** **Vendredi**  
**mars** **LECTURE**  
**LE POUVOIR DE LA PAROLE**

15h - Le Carré 9, 9 rue de Galerne

Lecture de textes et chansons sur le thème «Le pouvoir de la Parole» dont celle donnée aux femmes - Écriture et mise en musique par des lycéens.

Organisé par Amnesty International  
Gratuit - entrée libre  
Renseignements : redon@amnestyfrance.fr

**22** **Vendredi**  
**mars** **LECTURE**  
**CONCERT**



**LA SITUATION DES FEMMES AFGHANES ET IRANIENNES.**

20h - Le Carré 9, 9 rue de Galerne

Être dignes, exister, s'éduquer par la culture musicale et littéraire.

Lecture de textes et concert avec Sepas Sadrennoori et Nyiosha Abaoui, chanteuse et musicien iranien.nes.

Retrouver dans le hall du Carré 9 une exposition de portraits photos.

Organisé par Amnesty International  
Gratuit - entrée libre  
Renseignements : redon@amnestyfrance.fr

**25** **Lundi**  
**mars** **TEMPS D'ÉCHANGE**  
**GROUPE DE PAROLE**

**VIOLENCES INTRA-FAMILIALES**

De 14h à 17h - Maison de santé, 9 avenue du Pèlerin

Le groupe de parole de femmes victimes de violences intra-familiales ouvre exceptionnellement ses portes au public pour vous partager, le temps d'une rencontre, leurs œuvres réalisées au cours d'ateliers créatifs et qui témoignent de leurs vécus.

Organisé par Pass'Port Mieux Être  
Gratuit - entrée libre  
Renseignements :  
passportmieuxetre@gmail.com  
07 83 33 62 10

**28** **Jeudi**  
**mars** **CAFÉ**  
**PÉDAGOGIQUE**

**CAFÉ PÉDAGOGIQUE AUTOUR DES VIOLENCES SEXUELLES**

De 18h à 20h - Le Parallèle, 7 rue Saint-Convoïon

Temps de discussions en petits groupes sur des sujets aux choix autour des violences sexuelles allant du traumatisme à la résilience sans oublier la réaction des proches ou la justice.

Les discussions sont appuyées par des médias variés comme la BD, le podcast et l'écriture.

Organisé par Le Parallèle  
Gratuit - entrée libre  
Renseignements :  
lise.allard@lafede.fr

**29** **Vendredi**  
**mars** **CONFÉRENCE**

**FILLES, GARÇONS, ET SI ON ACCEPTAIT TOUS NOS ÉMOTIONS ?**

19h - Maison d'Accueil du Pays de Redon, 2 rue Chantebel

Conférence autour des émotions des enfants. Pourquoi les laisser s'exprimer ? Comment les accompagner ?

A destination des parents.

Organisé par la Ville de Redon  
Gratuit - places limitées  
Renseignements et inscription :  
Service Enfance Jeunesse -  
02 99 71 44 96

**30** Samedi  
mars

**GRUPE  
DE PAROLE**

### LES VICTIMES DE VIOLENCE

De 10h30 à 14h - Le Parallèle,  
7 rue Saint-Conwoïon

Ce groupe de parole se déroule en deux temps. Un premier temps de discussions pour les personnes ayant été victimes de violence de 10h30 à 12h30. Suivi d'un temps qui permettra de cuisiner et de partager un repas ensemble.

Contactez-nous pour toute demande afin que l'espace soit le plus sécurisant pour vous.

Organisé par le Parallèle  
Gratuit - entrée libre  
Renseignements : [lise.allard@lafede.fr](mailto:lise.allard@lafede.fr)  
06 87 77 46 89 - [maylie.helary@lafede.fr](mailto:maylie.helary@lafede.fr)

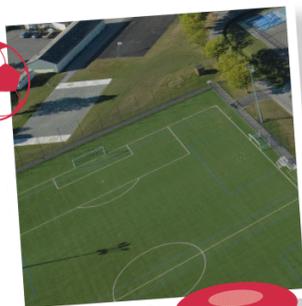
### DÉNOMINATION

#### ÉQUIPEMENTS SPORTIFS

De 10h30 à 12h - Complexe Joseph Ricordel

Animations sportives et dénomination du terrain de football synthétique Stéphanie Frappart et de l'aire de lancer Mélina Robert-Michon. Vin d'honneur.

Organisé par la Ville de Redon  
Gratuit - entrée libre  
Renseignements :  
[atourdelles@mairie-redon.fr](mailto:atourdelles@mairie-redon.fr)



## Expositions

Du 1<sup>er</sup> au 31 mars

### POLITIQUE, NOM, FÉMININ, SINGULIER. UN SIÈCLE DE FEMMES EN POLITIQUE

Du 1<sup>er</sup> au 28 mars  
Médiathèque de Redon  
Aux horaires d'ouverture

Cette exposition dresse 33 portraits de femmes engagées en politique. D'Olympe de Gouge en 1747 jusqu'aux femmes politiques d'aujourd'hui, en passant par Indira Gandhi, Françoise Giroud ou Simone Veil. Prêt des archives départementales d'Ille-et-Vilaine.



### SPORTIVES !

Du 1<sup>er</sup> au 31 mars  
Amphithéâtre urbain

Notre territoire regorge de sportives dans toutes les disciplines et nous avons voulu les mettre en valeur en cette année marquée par l'accueil des Jeux Olympiques en France. Cette exposition a été réalisée avec l'aide de l'association "Objectif Redonnais" pour les prises de vues.

### LES REPRÉSENTATIONS FÉMININES DANS L'HISTOIRE DE L'ART

Du 1<sup>er</sup> au 31 mars  
Hall d'accueil de la Mission Locale,  
3 rue Charles Sillard  
Aux horaires d'ouverture

Six jeunes suivis par la Mission Locale ont eu l'occasion de travailler avec une art-thérapeute à Redon.

Sous forme d'ateliers, ces derniers ont pu réfléchir sur l'évolution des représentations féminines dans l'art à travers l'histoire, s'exprimer à travers des supports artistiques, et prendre confiance en soi grâce aux techniques de l'art-thérapie.

Pour créer leurs œuvres, les jeunes se sont appuyés sur différentes techniques telles que la peinture, le collage, la photo.

### LES VIOLENCES CONJUGALES : COMPRENDRE ET AGIR

Du 11 au 15 mars  
Espace Jeunes 14h-18h  
rue Joseph Lamour de Caslou

Exposition d'illustrations sur le cycle de la violence issues du guide départemental 35



## Et aussi ...

### UN ATELIER DE CRÉATION D'UNE EXPOSITION INTERGÉNÉRATIONNELLE

Le CCAS et l'EHPAD Les Charmilles ont imaginé la création d'une exposition intergénérationnelle, où élèves de l'école Notre-Dame et résidentes confrontent leurs regards sur la vie à l'école et mettent en lumière l'évolution de la femme dans la société.

L'exposition est organisée en sous-thèmes et présente ainsi cette école reconstituée par les élèves, confrontant témoignages mais aussi émotions des résidentes et réactions des élèves d'aujourd'hui sur l'école.

### UNE APRÈS-MIDI JEUX POUR APPRENDRE L'ÉGALITÉ



Mercredi 6 mars

Rencontre avec les enfants de l'accueil de loisirs la Ruhe et les résidents du Foyer du Tertre autour de jeux de société sur le thème de l'égalité.

### DEUX KITS POUR DÉCOUVRIR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES EN S'AMUSANT

Jeu « Qui sont-elles ? », quiz, ouvrages jeunesse, fiches pédagogiques.

Kit mis à disposition des écoles et structures redonnaises. Prêt sur réservation auprès de la Direction Vie Patrimoniale et Culturelle : [servicesculturels@mairie-redon.fr](mailto:servicesculturels@mairie-redon.fr)

« Qui sont-elles ? » : un jeu pédagogique adapté du « Qui est-ce ? »

Imaginé par la direction Vie Patrimoniale et Culturelle et réalisé en bois par les services techniques de la Ville de Redon, « Qui sont-elles ? » est un jeu de déduction sur les femmes qui ont fait bouger les lignes par leur parcours de vie ou leur engagement.



# Médiathèque

Tout le mois à la médiathèque : sélection de livres, BD sur le thème de l'égalité femmes-hommes.



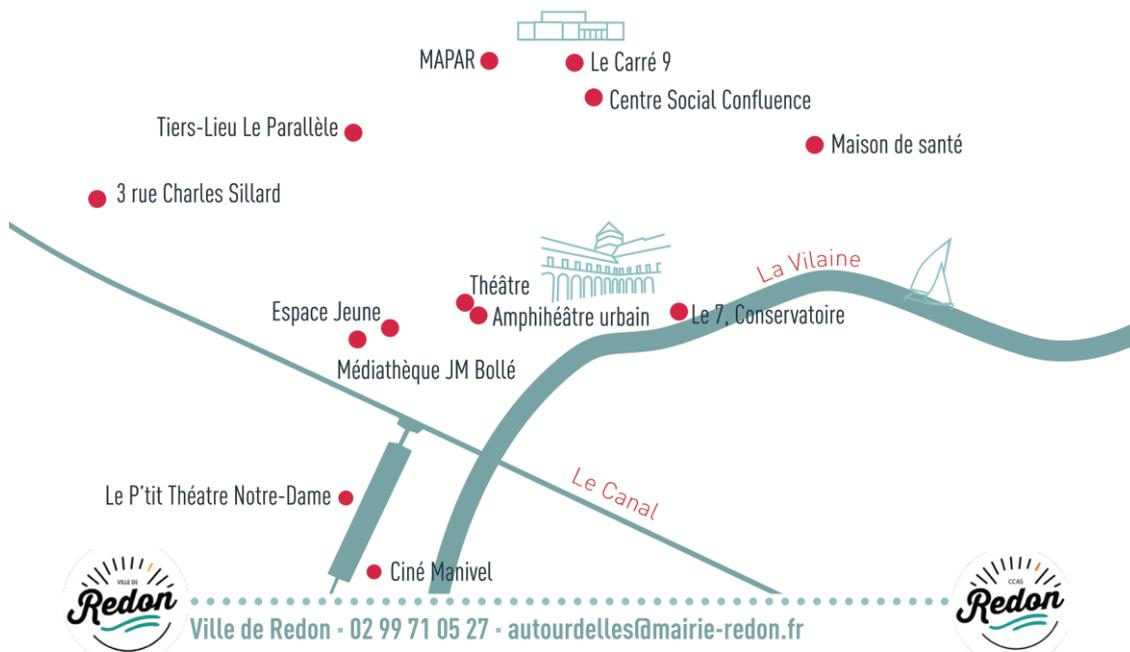
# Cinéma

## CYCLE PORTRAITS DE FEMMES

Tout au long du mois de mars, le Ciné Manivel vous propose une sélection de courts et longs métrages mettant en scène des personnages féminins forts et singuliers.

Programmation à découvrir courant février sur le site internet du Ciné Manivel : [www.cinemanivel.fr](http://www.cinemanivel.fr)

Stade Joseph Ricordel ●



Ville de Redon - 02 99 71 05 27 - [autourdelles@mairie-redon.fr](http://autourdelles@mairie-redon.fr)



# BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE « ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES »

MARDI 24 SEPTEMBRE 2024

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES ET DROITS DES  
FEMMES, INSERTION, PERSONNES ÂGÉES ET HANDICAP



# Ordre du jour :

- Rappel
- Les éléments mis à jour

# RAPPEL

Cette feuille de route « Égalité femmes hommes » a pour objectif de procéder à un état des lieux de l'égalité au sein des services municipaux de la Ville de Redon et dans ses politiques publiques, au travers de ses partenariats également.

Ce document se veut aussi une feuille de route qui impulse et encourage une série d'actions prioritaires.

L'égalité femmes-hommes doit être un principe de fonctionnement interne de la collectivité comme des politiques publiques dont elle a l'initiative.

La finalité :

- Aller vers une **culture commune de l'égalité**,
- S'engager à décliner une politique d'égalité entre les femmes et les hommes **dans toutes les politiques publiques contraintes par la collectivité, dans son fonctionnement également.**

Chaque année, un bilan des actions effectuées est réalisé.

- ✓ Adoption de la feuille de route « Egalité femmes-hommes » au Conseil d'Administration du CCAS le 27 juin 2023 et au Conseil Municipal le 22 juin 2023.
- ✓ La mise à jour et le bilan seront présentés au Conseil d'Administration le 8 octobre 2024 et au Conseil Municipal le 21 novembre 2024.

Afin d'enrichir la feuille de route, des chiffres et des éléments d'actualités ont été ajoutés. Ils sont facilement repérables grâce à une légende :

◆ : Actualisation de la feuille de route

● : Chiffres mis à jour

# LES ÉLÉMENTS MIS À JOUR

## Contexte législatif - Les grandes étapes pour les droits des femmes (page 4)

- Loi constitutionnelle du 8 mars 2024 relative à la liberté de recourir à l'interruption volontaire de grossesse.
- Loi du 13 juin 2024 renforçant l'ordonnance de protection et créant l'ordonnance provisoire de protection immédiate.
- Une aide d'urgence versée par la Caisse d'Allocation Familiale (Caf) pour les victimes de violences conjugales.

### I. La politique des ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi du 19 juillet 2023 vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et ainsi accélérer la féminisation de la haute fonction publique.

## II- LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ EMPLOYEUSE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

a) La politique en matière de gestion des ressources humaines de la Ville de Redon (page 14)

### Les actions engagées par la collectivité à destination des agents de la collectivité :

- Un temps de travail à destination des agents et élu.es de la collectivité

La Ville de Redon s'est associée au CDG 35 pour déposer un projet dans le cadre du fonds en faveur de l'égalité professionnelle 2024 → Financement d'une intervention à hauteur de **7 245€** et prise en charge à 100% par le fonds.

Le 24 septembre, **une centaine d'agents et d'élu.es** ont participé à un temps de travail et de réflexions collectives sur la **culture de l'égalité et les discriminations**.

L'intervention comprend :

- ✓ **5 saynètes** abordant différentes thématiques : sexisme, discrimination au travail, racisme, homophobie, harcèlement au travail. **Jouées par des comédiens** de la troupe de théâtre Échappées Belles.
- ✓ Des éclairages informatifs, juridiques et statistiques apportés par les intervenantes du CDG 35.
- ✓ Des outils pour réagir de manière adéquate.



## Les actions engagées par la collectivité à destination des agents de la collectivité :

- Un fond « égalité » mis à disposition des agents de la collectivité

La collectivité s'est dotée d'une collection d'ouvrages féministes, abordant divers sujets : portraits de femmes militantes ou du quotidien, histoire et luttes féminines,...

Le CCAS travaille actuellement sur la mise en place d'une bibliothèque interne. Les agents auront la possibilité d'emprunter un à plusieurs livres pour une durée de 4 semaines.

La collection d'ouvrages sera alimentée au fur et à mesure, selon l'ampleur de la demande.



# III- LA PLACE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA VILLE DE REDON

## a) L'évènement municipal « Autour d'Elles » (page 25)

Edition 2024 : 4ème année du festival

- ✓ Plus de 1 130 participants, toute action confondue.
- ✓ Une vingtaine d'actions proposées tout au long du mois de mars,
- ✓ 14 partenaires, dont 4 nouvelles associations + 5 services de la Ville mobilisés,
- ✓ Subvention de 1000 € dans le cadre de l'appel à projet du Département d'Ille-et-Vilaine pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

## d) Le service Vie Culturelle et Vie Patrimoniale

- La programmation culturelle de la salle Le Carré 9



Chaque année au mois de mars, Le Carré 9 intègre à sa programmation un spectacle en lien avec le festival Autour d'Elles.

Dans le cadre du projet patrimoine et culturel, la Ville a accompagné le projet « Supers 8 » de l'association Olegya dans le cadre d'une co-production.

Supers 8 était le spectacle d'ouverture du festival, organisé le vendredi 8 mars au carré 9. Une soirée contée qui donnait la parole à 22 femmes du Pays de Redon ayant participé à une création poétique collective.

## d) Le service Vie Culturelle et Vie Patrimoniale

### ■ La création de malles pédagogiques pour découvrir l'égalité

Bilan de l'emprunt des malles :

- ✓ La DSEC : organisation de rencontres entre le centre de loisirs et le foyer du Tertre,
- ✓ Le CCAS : action collective avec les bénéficiaires du RSA, rencontre entre les résidents des Charmilles et une classe primaire de l'école Notre Dame,
- ✓ Le lycée St Sauveur,
- ✓ Les collèges et lycées de Redon (Bellevue, le Cleu, Notre-Dame et Beaumont),
- ✓ L'IEM la Clarté,
- ✓ L'IME de la Bouselaie.

## f) Le service des Sports

### ■ Les équipements sportifs

Stade municipal Joseph Ricordel - dénomination de deux équipements sportifs pour clôturer le festival Autour d'Elles :

- ✓ Le terrain de football synthétique au nom de Stéphanie Frappart, arbitre internationale de football pionnière en arbitrage féminin,
- ✓ l'aire de lancer au nom de Mélina Robert-Michon, athlète internationale lanceuse de disque qui participera à ses septièmes JO cette année.



## f) Le service des Sports

### ■ La création de l'exposition « Sportives ! »

L'exposition compte 19 clichés de sportives du territoire, médaillées ou non, pratiquant en individuel ou en collectif, en club ou en sport-santé.

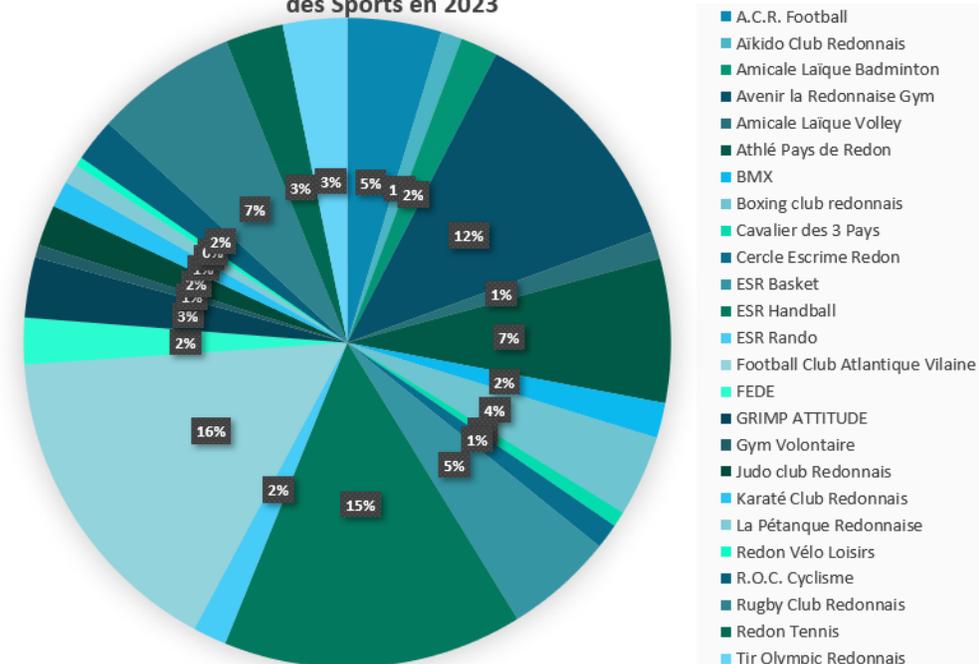


### ■ Les subventions versées aux clubs sportifs

En 2023, la collectivité a versé 64 779,14 € de subventions aux clubs sportifs adhérents de l'Office Territorial des Sports :

- ✓ 12% du budget dédié au club de gymnastique « Avenir la Redonnaise Gym »
  - Montre l'intention de la Ville dans le soutien et la valorisation des pratiques sportives dites essentiellement féminines.
  - Etude de programmation pour la réalisation d'une nouvelle salle de gymnastique a été lancée en fin d'année 2023.

Subventions versées aux clubs sportifs adhérents de l'Office Territorial des Sports en 2023



### Section féminine de football à Redon lancée par le FCAV

- ✓ 95 licenciées de la catégorie U6 à seniors en 2024
- ✓ Création d'une deuxième équipe senior en 2024
- ✓ Label or en foot féminin

## h) Les hébergements

### ■ Le logement temporaire

Depuis son ouverture, le logement a accueilli 10 femmes (et 2 hommes), dont une majorité de mises à l'abri pour des faits de violences conjugales.

### ■ La Halte aux Passants

Pour la saison 2022/2023, 31 personnes ont bénéficié d'un hébergement dont 7 femmes (2 pour la saison précédente).

## i) La lutte contre les violences intrafamiliales

### ■ L'accueil d'une permanence juridique du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles d'Ille-et-Vilaine (CIDFF35) au CCAS

- ✓ 45 personnes reçues au cours des permanences de l'année 2023 : 36 femmes, 7 hommes et 2 couples,
- ✓ Sur les 45 personnes reçues, 19 étaient victimes de violences sexistes et sexuelles, sans que ça soit néanmoins leurs demandes principales.

## i) La lutte contre les violences intrafamiliales

### ■ Le réseau de lutte contre les violences intrafamiliales (réseau VIF) de Redon

- ✓ En 2024, la commission « Ressources VIF du Pays de Redon » a créé un répertoire recensant l'ensemble des acteurs locaux à mobiliser pour accompagner les victimes et auteurs des Violences Intrafamiliales.
- ✓ Le réseau a également constitué un groupe de travail sur la problématique du logement d'urgence pour les victimes de violences conjugales → présentation du logement temporaire et de son fonctionnement en réunion plénière.

### ■ Des actions de sensibilisation à l'occasion de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes

Le samedi 30 novembre 2024, le CCAS propose un **cours de karaté self-défense animé par Émilie Fruaut**, professeure de karaté au club de judo de Redon.

- ✓ Sensibilisation au corps et à ses mécanismes lors d'une agression physique,
- ✓ Temps d'échange autour des violences faites aux femmes.

# BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE « ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES »

MERCI DE  
VOTRE ATTENTION

*Elue référente : Karen LANSON  
Cadre référent : Nadège PERION*