

ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

Rapport sur
la situation
métropolitaine
de l'année
2020

Présenté au Conseil Métropolitain
de décembre 2021

LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES & LES HOMMES

Présentée en Conseil Métropolitain
en décembre 2021

PRÉAMBULE	04
Un engagement fort de Toulouse Métropole	04
1. L'Égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques	05
PARTIE 1	06
De la sensibilisation à l'accès au droit des femmes	
A. Un chantier de sensibilisation très actif	07
B. La culture, un outil particulièrement adapté à la sensibilisation aux stéréotypes sexistes	11
C. L'accès au droit, un enjeu d'Égalité femmes-hommes	19
PARTIE 2	21
L'emploi des femmes sur la Métropole de Toulouse	
A. Un renforcement des inégalités femmes-hommes dans un contexte de crise sanitaire et économique, et les réponses des structures soutenues	22
B. La représentation des femmes dans les actions financées par Toulouse Métropole Emploi	26
C. Le Plan Local d'Insertion par l'Économie (PLIE), un acteur incontournable de l'insertion des femmes	28
D. L'Économie Sociale et Solidaire (ESS), un levier pour l'insertion professionnelle des femmes	29
PARTIE 3	31
Une politique de lutte contre les violences faites aux femmes traduite par un maillage associatif dédié, des dispositifs fléchés et un axe de travail prioritaire	
A. Les associations d'aide aux victimes, actrices essentielles de la lutte contre les violences faites aux femmes	32
B. Un axe de travail prioritaire pour le Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance de Toulouse Métropole (CMSPD)	38
C. Le logement, un levier pour sortir de la violence	39
D. Une campagne de sensibilisation aux actes sexistes diffusée sur tout le réseau des transports métropolitains	41

PARTIE 4	42
Développement des partenariats et des réseaux pour une acculturation partagée	
A. Le financement des associations soumis à l'obligation d'une évaluation genrée	43
B. Une dynamique de transversalité au sein des services de la Métropole pour une politique égalitaire	43
C. La participation concrète aux actions du réseau <i>L'Égalité sur son 31</i>	44
D. Toulouse Métropole en perspectives : un plan d'actions 2021-2023	46
2. L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole	47
Le cadre juridique	48
Année 2020 : un engagement fort en faveur de l'Égalité professionnelle	50
PARTIE 1	58
Le rapport de situation comparée : les données chiffrées	
A. L'emploi	59
B. Les conditions de travail	69
PARTIE 2	73
Le plan d'action 2021-2023 pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole	
A. Les points clés du diagnostic	74
B. Les axes de travail et calendrier	78
C. Les fiches actions	80
ANNEXES	95
CONCLUSION	100

Préambule

Un engagement fort de Toulouse Métropole

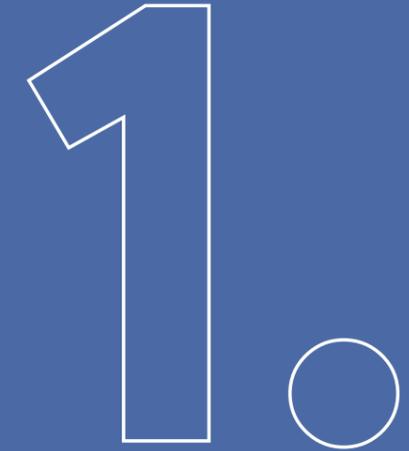
Le rapport annuel de Toulouse Métropole reflète une fois encore, l'engagement continu de la Métropole pour partager un état des lieux, des actions et politiques d'égalité sur son territoire.

En matière de politiques publiques, le rapport présente et analyse les orientations et programmes de nature à améliorer l'existant en matière d'égalité. Il valorise les actions en direction des usagères et des usagers du territoire de la Métropole.

Outil indispensable d'évaluation des politiques publiques, le rapport annuel est un préalable au plan d'actions métropolitain.

Pour ce qui concerne l'égalité professionnelle, le rapport permet de mesurer l'évolution des actions menées en interne et les engagements pris à travers le plan pluri annuel 2021 – 2023 pour faire de Toulouse Métropole un employeur exemplaire.

Le rapport reflète l'implication des directions de Toulouse Métropole, et autres acteurs et partenaires de la collectivité.



L'Égalité entre les femmes & les hommes dans les politiques publiques

Partie 1

De la sensibilisation à l'accès au droit des femmes

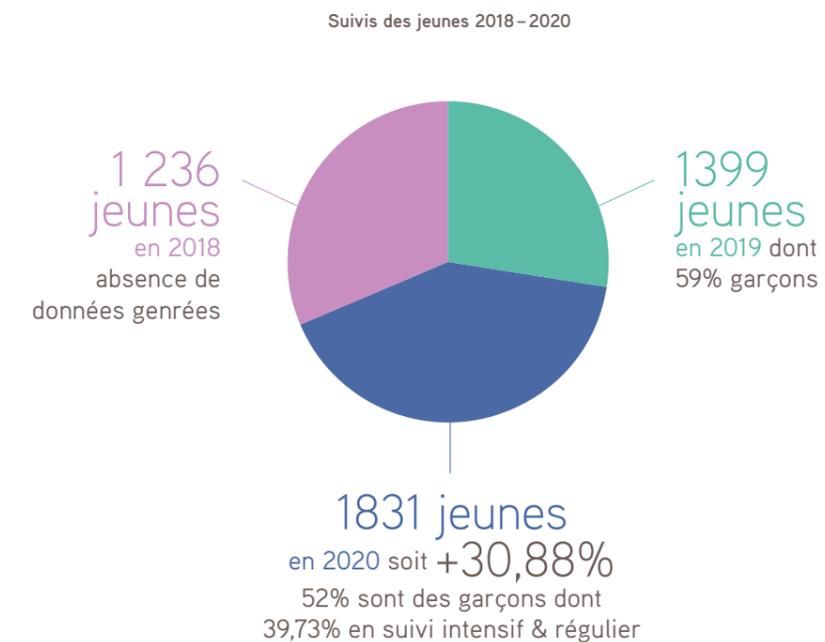
A. Un chantier de sensibilisation très actif

1. Renforcer la prise de conscience des jeunes, des professionnels et favoriser les actions collectives

Politique d'action sociale et éducative spécifique, la Prévention spécialisée s'adresse aux jeunes refusant les cadres institutionnels classiques envers lesquels ils et elles entretiennent une grande méfiance. L'équipe d'éducation spécialisée travaillant avec les jeunes ont pour démarche « *l'aller vers* » qui permet des rencontres souples et directes alliant écoute, discrétion, échange, pour des relations de confiance. Un des enjeux est de garantir la protection de l'enfance, notamment au regard de l'embrigadement des jeunes dans le trafic de stupéfiants et les processus des traites des êtres humains concernant les mineurs non accompagnés.

Ce travail d'approche est essentiel à l'éducateur pour organiser ensuite un projet d'accompagnement dont les jeunes doivent être les premiers acteurs.

Concernant les notions d'Égalité femmes-hommes, elles sont abordées au quotidien et des actions plus spécifiques sont mises en place par certains clubs de prévention.



Le club de prévention Empalot : *En avant Toutes*

Moyens humains
2 éducatrices
& moyens financiers
900 euros

Ce projet part du constat que l'accès à un loisir pour les femmes du territoire peut être freiné par des réalités culturelles, familiales et territoriales. Cette observation vient questionner la problématique de la mobilité féminine, tant dans une dimension familiale (en ce qu'il peut constituer un loisir à partager) que plus largement, sur les plans professionnel et social. Elle vient également questionner l'accès à un espace dédié à la pratique d'une activité physique qui soit accessible à toutes.

La réflexion autour de l'initiation à la pratique du vélo a émergé suite à différents échanges autour de la thématique de l'accès aux loisirs avec les acteurs sociaux du quartier mais aussi suite à différents échanges avec des femmes du quartier d'Empalot.

La pratique du vélo représente une activité accessible par tous mais nécessitant au préalable une phase d'initiation et de mise en confiance par un encadrement technique adapté mais peu de jeunes du quartier ont la possibilité d'accéder à une activité sportive de proximité.

Sport du mercredi avec MIXAH

L'association propose une démarche transversale, permettant aux jeunes d'avoir une ouverture sur la société et sur l'autre, afin de mieux s'insérer, de prendre la voie d'un parcours de vie plus tolérant et plus solidaire. Il s'agit essentiellement d'aider les jeunes à devenir des citoyens en relation avec la société et le monde qui les entoure, par le biais du sport :

- Faire du sport à l'adolescence est une occasion de développer un intérêt pour la pratique sportive mais également un moyen d'entretenir son capital « santé » au moment où la « malbouffe » avec les risques d'obésité s'installent dans les habitudes alimentaires des jeunes ;
- Tester des pratiques sportives différentes est une opportunité intéressante pour ces jeunes qui ne connaissent et ne jurent que par le foot ;
- Faire du sport pour le plaisir et non dans un esprit de compétition reste minoritaire dans les pratiques sportives des jeunes accompagnés ;
- Peu de jeunes femmes utilisent les espaces dédiés à la pratique sportive sur l'espace public du quartier.



L'expérience de ce projet depuis plusieurs années indique que les jeunes femmes ne se saisissaient pas de ces ateliers sportifs, il a donc été décidé de modifier les modalités du projet afin de favoriser leur venue.

Action Parents Vélo – Part en Vélo

Aujourd'hui encore beaucoup de parents ne savent pas ou plus faire du vélo, notamment dans l'espace urbain qui constitue un espace de vulnérabilité pour les deux roues. Qu'ils n'aient jamais appris, qu'ils ne soient plus remontés dessus suite à une chute, ou qu'ils aient abandonné depuis de nombreuses années il arrive qu'ils éprouvent le besoin de faire à nouveau cet apprentissage : la libération et le bien-être qui en découle se ressentent à différents niveaux.

Et c'est également un outil d'émancipation pour les femmes.

Club de Prévention La Faourette : « C'est quoi pour vous le 8 mars ? »

Animation de territoire : Place du Marché La Faourette

L'espace public se conjugue d'abord au masculin. Les espaces sont très sexués, espaces hommes et espaces femmes sont bien distincts. Les hommes peuvent l'occuper de manière stationnaire, taper le ballon, s'attabler au café, etc., les femmes elles, ne font que le traverser et dans un but précis. Les rapports entre adolescents de sexes différents sont souvent difficiles et les stéréotypes de genre y sont bien installés. Ces rapports se traduisent par des violences verbales (voire physiques) et par un fort contrôle social des filles. Les garçons doivent apporter les preuves de leur virilité et surtout « bien veiller » à la bonne réputation de leurs sœurs. Filles et garçons disent dans l'intimité, leur « étouffement » et leur désir de vivre des relations amoureuses « normales » qui échappent au contrôle social.

Lors du confinement 2020, il y a eu une continuité du dispositif FAJ dématérialisé, avec une aide octroyée de 210 euros pour la subsistance uniquement. Le montant moyen des aides a été de 360 euros dont 28,20% pour des dépenses d'habillement, 41,10% pour des dépenses de subsistance et 19,50% d'Aide à la mobilité (210 jeunes accompagnés dans l'obtention du permis de conduire). L'enveloppe budgétaire 2020 a été consommée à 98,35%.

2. Auprès de la communauté des gens du voyage

Un suivi genré de la fréquentation des aires d'accueil des gens du voyage

La Direction des Solidarités et de Cohésion Sociale, via son domaine « *Lutte contre les exclusions* », assure la gestion des aires d'accueil des gens du voyage en termes techniques (agencements des aires), et en termes d'accompagnement social des occupants des sites.

La fréquentation des aires est essentiellement le fait des familles, pouvant représenter plusieurs générations ; à ce jour, les données ne concernent que les adultes, et les proportions entre les deux genres sont quasi identiques, car il s'agit bien d'un cadre familial avec ou sans enfant.

La dimension et l'approche intégrées en matière d'Égalité femmes-hommes incluses dans le cahier des charges du prestataire l'Association Espoir31 chargé de l'accompagnement social des gens du voyage, n'a pu en 2020 être effective du fait des différents confinements.

Sous le signe de l'adaptation comme c'est le cas pour l'ensemble des associations, et en accord avec Toulouse Métropole, l'association a privilégié certains axes de travail sur les 18 aires de Toulouse Métropole.*

Les référents sociaux ont assuré leurs missions à distance en développant les contacts téléphoniques.

Les axes prioritaires retenus en période de confinements ont été les suivants :

- La veille sanitaire ;
- La scolarisation des enfants ;
- L'information et le soutien en aides financières, et aides à la subsistance ;
- Le maintien du lien social.

Les conséquences de cette période :

- **Un gel temporaire de la majorité des actions en aller vers ;**
- **Un contexte de rupture du lien physique ;**
- **Mais, à contrario, des liens avec les personnes accompagnées renforcés.**

Si les actions relatives à la promotion de l'Égalité femmes-hommes n'ont pas été mises en œuvre, il n'en demeure pas moins que l'association est restée vigilante aux situations de violences conjugales et intrafamiliales pouvant s'exacerber durant cette période de confinement où les appels auprès des forces de l'ordre au niveau national ont augmenté de 30% alors que sur la plateforme d'écoute 39 19, elles ont baissé de 20%.

L'association est restée en veille et a partagé l'évaluation du risque accru des violences au sein des couples.

Des informations ont été transmises à la société VESTA (en charge de la gestion des locaux) sur de potentielles situations à risques : aucune situation n'a été signalée sur les aires d'accueil.

LES PERSPECTIVES 2021 VERS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DEMEURERONT LES MÊMES QU'EN 2020, SI LE CONTEXTE SANITAIRE LE PERMET AUTOUR DE :

- De l'inclusion de cette dimension dans l'action de « Lire et faire lire » en soumettant des propositions d'ouvrages de littérature enfance / jeunesse qui pourraient ouvrir la discussion avec les enfants et leurs parents. Cet axe de travail peut être intégré de façon transversale dans les projets d'animation sur les aires d'accueil et peut aussi faire l'objet d'actions plus spécifiques.
- De la création d'un partenariat avec l'association Faire Face pour permettre à certaines femmes de mobiliser des outils d'autodéfense ou plus largement de s'autonomiser par la reprise de confiance en elles.
- D'une programmation de rencontres avec les intervenantes de l'APIAF pour bénéficier de leur expertise et boîtes à outils.

B. La culture, un outil particulièrement adapté à la sensibilisation aux stéréotypes sexistes

L'organisation d'événements ludiques et accessibles est un excellent moyen de sensibiliser un large public à la déconstruction des stéréotypes de sexe. Les stéréotypes de sexe ou de genre sont « *des représentations schématiques et globalisantes qui attribuent des caractéristiques supposées "naturelles" aux filles/femmes, aux garçons/hommes, sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes, sous-entendu "par nature". Les stéréotypes de sexe font passer pour naturels et normaux des rôles de sexe différents et hiérarchisés, assignés aux femmes et aux hommes* ».

1. Le prix littérature jeunesse

L'objectif de cette action est de permettre dès le plus jeune âge la prise de conscience des stéréotypes de sexe dans le but de les déconstruire et de lutter contre toutes les formes de discriminations. Cette démarche de réflexion et de déconstruction est associée au plaisir de la lecture, de la découverte d'un ouvrage et du débat.

Cette action se concrétise par une formation obligatoire de deux jours pour les équipes d'animation référentes du projet, en vue de mieux appréhender la littérature jeunesse avec les enfants et à identifier les stéréotypes de genre dans la littérature. Des grilles de lecture, une bibliographie d'ouvrages jeunesse non sexistes, et des fiches de projets d'animation autour du livre sont proposées.

Aucamville, Aussonne, Balma, Blagnac, Seilh/Beauzelle, Castelginest, Colomiers, Cugnaux, L'Union, Launaguet, Pibrac, Toulouse la Mounède, Toulouse Rangueil, Saint-Alban, Saint-Orens, Saint-Jean, Tournefeuille, Villeneuve Tolosane



En collaboration avec la Mission Égalité diversités de la Mairie de Toulouse, la Direction de la lecture publique et des bibliothèques et la Mission Cohésion Sociale de la Métropole de Toulouse, ce projet vise à sensibiliser les enfants à l'Égalité filles-garçons et à les faire réfléchir sur les stéréotypes, en s'appuyant sur des ouvrages de la littérature jeunesse. Les enfants ont pu participer à une table ronde afin de discuter avec d'autres enfants de structures différentes, des livres qu'ils et elles avaient abordés, lus.

Pour clôturer la cérémonie, les enfants ont procédé aux votes : le prix 2020 a été décerné au livre *Trucs de filles ou de garçons?*

Les communes de Toulouse Métropole ont été sollicitées aucune commune de la Métropole n' a participé aux côtés de Toulouse. En effet, des choix ont du être faits entre les différentes actions proposées par les différentes directions.

2. Des manifestations et expositions pour toutes et tous pour déconstruire les stéréotypes

Évènements à l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles en sciences

Partant du constat que les femmes subissent une double sous-représentation dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, tant au niveau universitaire qu'aux niveaux décisionnaires, l'UNESCO a déclaré en 2015 que la Journée internationale des Femmes et des filles en sciences aurait lieu tous les ans le 11 février. Cette journée est promue en France par la Fédération Française pour l'UNESCO.

Cette édition de la Journée internationale des femmes et des filles en sciences, portée par la Fédération Française des Clubs pour l'UNESCO relayée pour la région toulousaine par l'association Les Chemins Buissonniers a concrétisé la mise en œuvre de quatre conférences-spectacles, deux temps de rencontres avec des scientifiques, un ciné-débat et deux ateliers-jeux.



Le but de cette manifestation scientifique et culturelle est de mettre en avant le fait que le sexe et encore moins les origines ne doivent être des éléments limitant le développement d'une carrière scientifique.

Deux ateliers jeux ont été proposées à une trentaine de lycéens de Toulouse Lautrec, en partenariat avec le Centre Culturel des Mazades: le jeu Mendeleïva et le jeu Parcours de Femmes Inspirantes. Pendant une heure, les jeunes ont découvert avec curiosité et enthousiasme des parcours variés des femmes scientifiques et savantes méconnus. Enseignants et élèves ont fait des remarques très positives sur le contenu et le format de l'atelier, tout en faisant part de leur intérêt pour continuer la réflexion sur la place des femmes dans le milieu scientifique.

Pour cet événement, les classes de CM1 et CM2 de l'ALAE de Brax ont été associées :

- Public mixte, 44 enfants de CM¹
- Public mixte, 35 élèves de 2nde
- Public mixte, 28 enfants en CM²

La conférence *Faire de l'anthropologie* au Centre Culturel Alban Minville à Toulouse a réuni un public mixte, 72 élèves de 1^{ère}.

À l'occasion de la Journée officielle de cette édition, un événement tout public a été organisé à l'Espace des Diversités et de la Laïcité, ainsi qu'en partenariat avec la Mairie de Balma à la salle de l'Odysée à Balma, avec la présence d'une trentaine de jeunes du centre de loisirs et des Balmanais de tous âges.

Les Balmanais présents ont questionné la scientifique sur la place des femmes dans ce domaine d'activité. Le public présent était majoritairement féminin.

La Médiathèque Grand M et dans le cadre de leur programmation de ciné vacances a projeté le film *Matilda* de Danny DeVito à destination d'une trentaine de jeunes entre 6 et 12 ans. Le film a été suivi d'un temps d'échange, qui a permis l'émergence de réflexions autour de l'importance de l'éducation chez les filles afin d'obtenir non seulement des connaissances mais aussi de la liberté, l'émancipation à travers l'éducation, que celle-ci soit formelle dans les établissements de primaire, secondaire et du supérieur, mais aussi l'éducation moins formelle grâce aux espaces comme les bibliothèques de quartier.

Privilégier une approche intégrée de l'Égalité femmes-hommes dans l'offre culturelle

Les directions culturelles métropolitaines considèrent l'Égalité femmes-hommes comme un élément constitutif de leur projet de direction, et s'impliquent sur de nombreux réseaux professionnels pour nourrir leurs pratiques professionnelles et leur réflexion sur le sujet de l'Égalité.

Le Muséum d'Histoire Naturelle

Les missions du Muséum d'histoire naturelle s'expriment au travers de la recherche, de la conservation et de la valorisation dans les domaines des sciences naturelles et humaines. Le Muséum réaffirme sa vocation et son engagement comme étant un lieu de débats, d'échanges et de partages autour de la transmission des savoirs. Cet engagement repose également sur la conviction que les relations des êtres humains à leurs milieux s'imposent comme un véritable défi démocratique.

Le Muséum, en tant qu'acteur à part entière des politiques publiques, s'engage pour l'Égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, toutes les études démontrent que le genre ne fonctionne jamais seul. Il agit en relation avec d'autres déterminants sociaux: la classe sociale, l'âge, etc. Ainsi, le Muséum intègre cette problématique d'Égalité femmes-hommes dans une mise en perspective d'inclusion sociale et de luttes contre toutes formes de discrimination.

Les agents du Muséum s'inscrivent dans un processus de réflexions collectives. Tous les professionnels qui interviennent à chaque étape de la production d'une exposition et/ou de l'offre proposée autour de ce contenu (exposition, médiation, actions dans le cadre de la saison culturelle, communication, etc.) font preuve de précaution, pour éviter tout propos discriminant et stéréotype de genre dans leurs pratiques à l'égard du traitement des contenus autant qu'à la façon dont ils seront diffusés. Leur vigilance et leur sensibilité les amènent à soulever systématiquement ce questionnement au sein de l'élaboration des projets qu'ils ont à mener.

Il convient de préciser que les activités du Muséum de Toulouse n'ont été effectivement développées que sur près de 40% de l'année 2020; l'équipement, à l'instar de nombreux services culturels, a été durement impacté par la crise sanitaire et les restrictions d'accueil du public, qu'il soit en jauge réduite voire intégralement suspendu. Nombre d'événements programmés, en lien avec les questions d'Égalité femme-homme placées au cœur de la nouvelle exposition du muséum *Magies, Sorcelleries*, ont dû être annulés, déclinés sur les plateformes numériques et reportés en 2021.

Les expositions

La vigilance du traitement de la question de genre est portée par l'ensemble des équipes dès la réflexion des thématiques abordées et la conception des contenus présentés dans les expositions. Ainsi, dès l'émergence du projet, au sein même du travail institutionnel, l'attention est toujours portée sur la constitution de conseils scientifiques et le recours aux différents contributeurs pour qu'ils soient les plus paritaires possible.

Il n'en reste pas moins que les domaines scientifiques sont souvent porteurs d'une forte disparité de genre en fonction des spécialités abordées. Les sciences humaines et sociales sont souvent plus féminisées que le domaine des sciences naturelles et particulièrement le domaine des sciences de la Terre tels que la minéralogie, la géologie ou encore la paléontologie.

Toutefois, l'un des atouts des expositions produites au Muséum réside dans la pluridisciplinarité, la transversalité et le recours au domaine artistique qui permettent d'avoir un équilibre de contributions. Par ailleurs, le processus de conception et de développement des expositions requiert des corps de métiers extrêmement variés tels que graphistes, designer scénographe, développeurs multimédia, agenceur, maquettistes, illustrateurs, éclairagistes, etc. Ce point, qui s'appuie souvent sur des prestations extérieures, permet également de favoriser un équilibre propice à la dimension égalitaire des projets.

Cet aspect est fondamental. Un point de vue féminin ou égalitairement porté sur la forme peut permettre de recadrer un propos, de le nuancer voire de proposer un autre angle de vue et le domaine des expositions réside précisément dans l'expression d'un point de vue, d'un parti-pris.

Les expositions sont un espace de médiation autour de sujets concernant le visiteur, l'interpellant, lui donnant à voir un angle différent. En ce sens, le propos qui y est développé peut générer une prise de conscience, sensibiliser à une question et avoir un impact réel en terme de citoyenneté.

Ainsi, le cas de l'exposition *Magies, Sorcelleries* développée en 2020 et dont l'ouverture a été décalée au printemps 2021, s'est-elle articulée autour de la question entre le Croire et le Savoir et par delà, sur la question de la construction de la connaissance. Abordant ces aspects dans le Temps et dans l'Espace, elle témoigne d'un regard occidental orienté, qui a nourri un espace inconscient collectif autour d'un clivage de genre affectant les croyances irrationnelles (savoirs et pratiques traditionnelles) à un domaine féminin s'opposant à une dimension rationnelle et cartésienne (savoirs et pratiques de sciences expérimentales) s'exprimant dans des domaines masculins. Il est à noter qu'au cœur même des pratiques « magiques » actuelles ce clivage s'opère de façon nuancée mais réelle: sorcière au féminin et magicien au masculin. La saison culturelle et la programmation portée autour de l'exposition seront par conséquent particulièrement axées autour de la question du genre et des sciences.

La Saison culturelle et la programmation

Le service Saison culturelle a pour missions la diffusion et la valorisation de la recherche et des connaissances scientifiques vers les publics. Les offres et les formats mis à disposition sont multiples: conférences, rencontres, vidéos en ligne: des chercheurs sont appelés pour animer ces rendez-vous, entrer en contact avec le public, rédiger du contenu accessible, prendre la parole.

Sur l'année 2019, 84 chercheurs ont pu prendre la parole lors de rencontres ou d'événements coordonnés par la saison culturelle du Muséum. 37 étaient des femmes contre 47 des hommes. Soit 44% des experts étaient des expertes contre 56% d'hommes

Sur l'année 2020, parmi les rendez-vous effectivement réalisés, ce qui a mobilisé 57 chercheurs et experts, seul 17 étaient des femmes contre 40 des hommes. Ce qui signifie que moins de 30% des prises de paroles ont été faites par des femmes.

À NOTER:

- Ces chiffres indiquent uniquement des rendez-vous réalisés: non comptabilisation des annulations pour raison sanitaire Covid et donc la répartition des genres parmi les chercheurs « invités » n'est pas au plus juste. Les programmations scientifiques et le choix des intervenants et spécialistes reflètent la réalité des laboratoires français.
- Le service, sensibilisé à cette question, utilise des outils et des réseaux afin de chercher des spécialistes femmes dans tel ou tel domaine, comme:
 - Le réseau Femmes et Sciences.
 - Le site *Les Expertes* qui répertorie des professionnelles de tout bord pour donner plus de visibilité aux femmes dans les médias.

En 2019 sur 84 chercheurs
47 hommes
contre 37 femmes
soit 44% d'expertes

En 2020 sur 57 chercheurs
40 hommes
pour 17 femmes
soit - de 30%

La médiation

Pour le service Médiation du Muséum, l'attention portée à la question de genre est principalement concentrée au travers de la déconstruction de certaines représentations persistantes qui conditionnent les filles et les garçons dans des rôles prédéfinis.

Ainsi, les médiateurs proposent des histoires présentant des personnages féminins et masculins engagés dans des rôles variés. Une vigilance soutenue est portée aux illustrations utilisées dans le matériel pédagogique à destination des groupes d'enfants (scolaires, clae, autres). On fait en sorte de ne pas véhiculer le lexique d'images symboliques composé des stéréotypes de rôles sexués. À titre d'exemple, on ne représentera pas une petite fille pour évoquer une infirmière, elle peut être médecin ou chercheur. Quant aux chercheurs, ils ne sont pas tous des hommes aux cheveux blancs !

Cette attention est également portée par le service Bibliothèques du Muséum car l'examen de la littérature enfantine est riche d'enseignements sur les valeurs et les représentations transmises. Une attention plus spécifique encore pour le Muséum est l'intérêt particulier accordé aux histoires avec des animaux anthropomorphiques (offre majoritaire dans l'offre littéraire faite aux enfants de 0 à 6 ans). Les animaux impliquent chez les enfants davantage de processus d'identification et de projection que les personnages humains. On évitera donc d'évoquer systématiquement des « *Madame Souris* » et des « *Monsieur Ours* ».

Pour sensibiliser tous les publics et porter cet engagement de former des individus toujours plus ouverts et libres dans leurs choix, il est essentiel que cette attention soit intégrée au sein même de l'activité des professionnels. À ce titre, les médiateurs qui interviennent par exemple auprès des très jeunes publics (les crèches par exemple, 1 344 en 2018) peuvent être des agents masculins. On fera en sorte d'équilibrer au maximum l'alternance entre médiateurs et médiatrices.

De même, les médiateurs ont constaté d'eux-mêmes que des groupes d'enfants dont la répartition était plus marquée par un genre se dirigent spontanément vers un accompagnateur du même sexe. Ils veillent donc à inverser cette tendance. Une médiatrice prend en charge un groupe d'enfants où les garçons sont plus nombreux et inversement.

Le Théâtre du Capitole

Il a mis en place un suivi statistique de la parité dans la programmation pour mettre en avant des actrices, chorégraphes ou metteuses en scène.

Par ailleurs, cet engagement pour intégrer l'Égalité femmes-hommes dans leurs actions et leur réflexion se manifestent de plusieurs manières complémentaires.

Le Quai des Savoirs

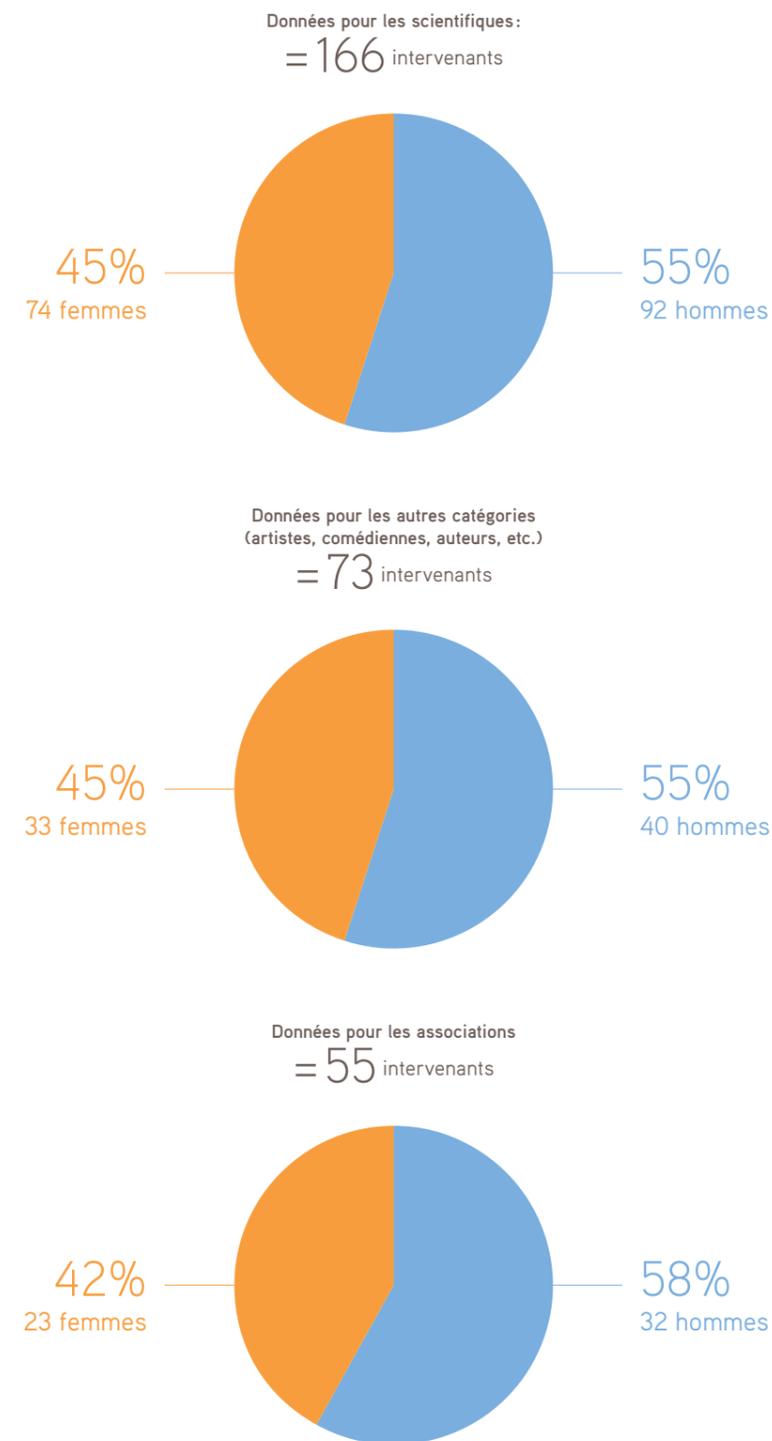
Depuis son ouverture le Quai des Savoirs s'inscrit dans une démarche d'Égalité femmes-hommes au long cours.

Tout au long de l'année il propose au public des actions culturelles promouvant l'Égalité femmes-hommes, notamment en sciences (ateliers, éditathon, podcasts, conférences, etc.).

Avec ses partenaires il s'engage également sur des actions locales pour la reconnaissance de la place des femmes (ex. baptême de l'Allée Matilda en 2019).

Données chiffrées 2020

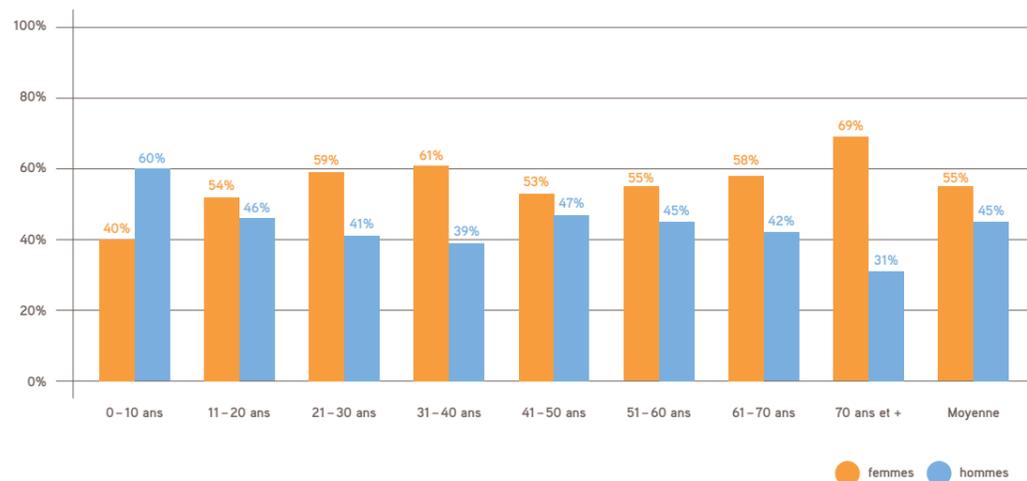
Les intervenants



Fréquentation générale du Quai des Savoirs

En 2020
55 449 personnes

Pourcentages femmes/hommes par tranches d'âge sur un échantillon d'environ 760 visiteurs interviewés lors de la dernière enquête publique (LSQ 2019)



2. Des actions significatives 2020

Les Femmes Scientifiques sortent de l'ombre (édition 2020)

Partenariats récurrents: CNRS (délégation Occitanie ouest), Club de la presse Occitanie, Association Femmes & Sciences, Wikimedia France, Association Maths en scène.

LES ACTIONS MENÉES

- Un éditathon sur les femmes scientifiques avec l'association Wikimedia France et les sans PagEs;
- Une Curieuse visite curieuse **À la découverte de femmes scientifiques remarquables au cœur de Toulouse**: un parcours théâtralisé en 5 étapes de La Daurade à la place du Capitole pour découvrir une douzaine de femmes scientifiques dont les noms pourraient être gravés sur des plaques de rue;
- Des espaces:
 - Multimédia pour visionner une sélection de contenus sur les femmes scientifiques et l'Égalité,
 - Lecture animé par Milan Presse avec lecture d'un récit humoristico-scientifique, atelier BD, puis partage d'un moment de création avec la rédactrice en chef du magazine Manon,
 - Ateliers et jeux pour parler, de façon ludique, de stéréotypes et de femmes engagées.

- **Un Babyfoot mixte** imaginé par Nicole Abar, ancienne internationale de football féminine et créé par Bonzini
- La présentation au Quai du 8 mars 2020 au 24 septembre 2020 de l'exposition **l'Effet Matilda**, 8 portraits de femmes ayant subi l'effet Matilda (co-production avec le CNRS Occitanie Ouest et l'association Femmes & Sciences)
- **Lumières sur le Quai**: création d'une application mettant en valeur les intervenants (photo et biographie) et le programme de l'événement

www.toulouse.fr/pt_BR/web/social/-/semaine-de-l-egalite-femmes-hommes

<https://lsq2020.glideapp.io/>

La Lecture Publique a intégré des principes de parité et de représentation féminine dans l'attribution des bourses de création en partenariat avec les festivals littéraires du territoire de la Métropole de Toulouse.

Signataire de la Charte Européenne pour l'Égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la Métropole de Toulouse décline un volet Égalité femmes-hommes, au titre de la culture, dans plusieurs documents-cadres, tels que:

- La Charte d'engagement Culture – Politique de la Ville 2017 – 2020
- Le Contrat de ville de Toulouse Métropole 2015 – 2020

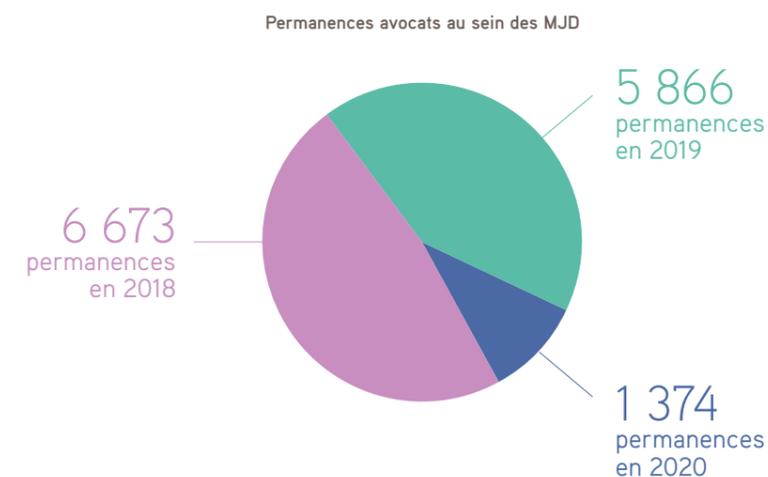
Concernant les dispositifs spécifiques initiés par la Métropole Toulouse, la part prépondérante est des femmes lauréates, sur l'action culturelle métropolitaine.

C. L'accès au droit, un enjeu d'Égalité femmes-hommes

1. Fréquentation des permanences d'accès au droit 2020

Une baisse de la fréquentation sur l'ensemble des Maisons de Justice et du Droit (MJD) en 2020 s'explique, comme bon nombre d'acteurs, à la fermeture des permanences, à la crise sanitaire notamment sur le premier confinement.

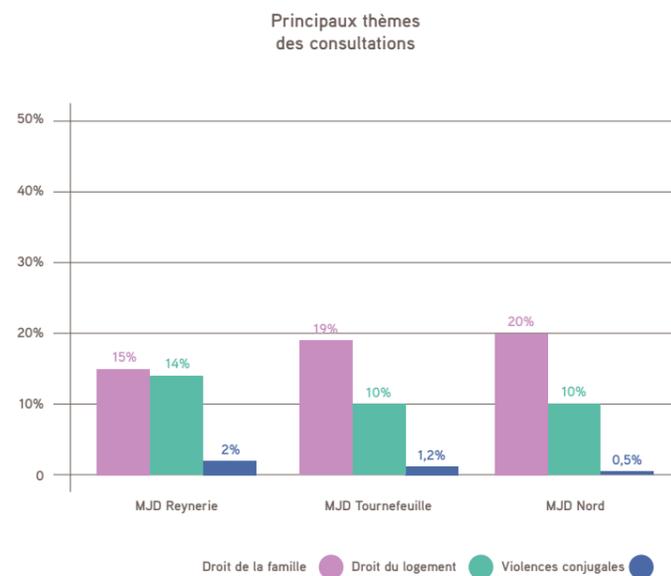
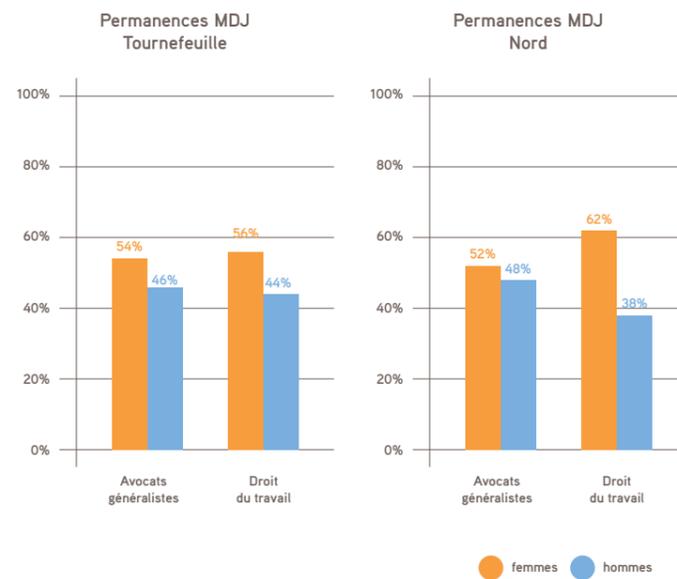
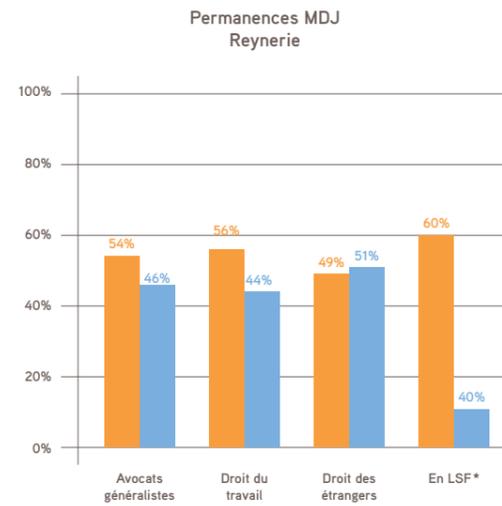
2020: 1 374 personnes reçues (soit une baisse équivalente de 8 mois de permanences des avocats pour cause de grève au 1^{er} semestre, puis aux confinements) dont une fréquentation féminine majoritaire à hauteur de 56.50%.



Partie 2

L'emploi des femmes à Toulouse Métropole

* En Langue des Signes Française, sur 8 personnes reçues en 2020



A. Un renforcement des inégalités femmes-hommes dans un contexte de crise sanitaire et économique, et les réponses des structures soutenues

1. Les femmes, plus impactées par la crise sanitaire et économique

Face à la pandémie mondiale de la Covid-19, les femmes ont payé le prix fort de la crise sanitaire et économique dans tous les pays. En France, malgré les nombreuses aides de l'Etat, elles sont plus nombreuses à avoir perdu leur emploi car elles sont davantage concernées par les contrats précaires et à temps partiel. En effet, en décembre 2020, la demande d'emploi a augmenté de 10,3% sur Toulouse Métropole. Cette hausse a été particulièrement frappante pour les jeunes et les publics précaires, dont les allocataires du RSA. De même, si l'ensemble des offres d'emploi a diminué de 39,0% en un an, cette baisse a été particulièrement importante pour les offres à temps partiel (-40,0%), qui concernent plus souvent des femmes.

Doublement impactées, les femmes exercent également davantage dans les secteurs d'activités ayant été mis en arrêt ou fortement ralentis du fait des consignes sanitaires, tels que les commerces, l'hôtellerie-restauration, le tourisme, la culture, etc. Cela mène certains analystes à craindre une exclusion plus durable des femmes du marché de l'emploi car les secteurs du commerce et des services aux particuliers dépendent du pouvoir d'achat des Français, fortement impacté du fait de la crise. C'est particulièrement significatif sur le territoire de Toulouse Métropole, du fait de l'interdépendance de notre économie au secteur aéronautique.

ACTEURS EN FAISANT MENTION	ACTIONS RÉALISÉES PAR LES STRUCTURES SOUTENUES
Problématiques soulevées: représentations genrées des métiers, qui limitent fortement le choix des femmes dans leurs orientations professionnelles, notamment dans l'accès aux métiers les plus valorisants.	
École Régionale 2 ^{de} chance	→ L'École Régionale 2 ^{de} Chance promeut auprès des publics féminins l'accès aux métiers réputés masculins, à la fois dans le cadre du travail d'orientation réalisé au quotidien mais également à travers la participation à des actions de promotions des métiers techniques et de l'industrie.
FACE Grand Toulouse	→ Une action Wi-Filles est menée pour sensibiliser les collégiens sur les métiers du numérique, notamment auprès des femmes.
Cycles-RE	→ Pour cette raison, les femmes font parties des publics prioritaires de la structure. De même, les femmes parmi les salariés sont mises en avant dans les visites du chantier. De même, une femme a été recrutée sur le poste d'encadrant technique par ses compétences, mais aussi pour lutter contre les représentations, notamment des prescripteurs. Cela a permis d'augmenter le nombre de femmes parmi les publics. Son portrait a été par ailleurs valorisé dans le cadre de l'événement de la Mairie de Toulouse sur l'Égalité femmes-hommes, les « <i>femmes inspirantes</i> », organisé en mars 2020.
TME	→ De nombreux efforts ont été menés pour diversifier les secteurs d'activité clausés pour accroître le nombre de femmes. Aussi, des propositions sont faites aux entreprises du bâtiment sur des métiers supports. Enfin, les candidatures des femmes sont toujours transmises en priorité.
USH	
PLIE	→ 83% des participants à l'action <i>Valorisation des expériences et identification des compétences</i> sont des femmes.

2. Une relégation, notamment des mères, vers les tâches domestiques

Au-delà des destructions d'emplois dans les métiers plus féminisés ou plus précaires, de nombreuses femmes ont dû suspendre leur emploi, leur création ou développement de leur entreprise, ou encore leur recherche d'emploi pour s'occuper de leurs enfants durant la période du confinement. Selon les structures soutenues, le cumul des rôles a rendu très difficile le maintien des actions pour les femmes ayant des enfants à charge. C'est notamment le cas dans les ménages précaires, où le décrochage scolaire a été plus fréquent, entraînant une période d'arrêt plus longue pour les mères. Durant le confinement, et notamment le premier, les femmes se sont vues très souvent reléguées aux tâches ménagères et à la gestion des enfants, marquant ainsi un net recul en arrière des progrès de libération des femmes des dernières décennies. Selon la sociologue Heike Ohlbrecht, une «retraditionnalisation des rapports de genre» s'est en effet constatée durant cette période, avec un renforcement des anciens rôles de genre. Ainsi, en mai 2020, 43% des femmes avaient indiqué que la fermeture des écoles et des crèches s'était traduite par 4 heures supplémentaires qu'elles consacraient quotidiennement aux tâches domestiques.

En mai 2020, 43% des femmes avaient indiqué que la fermeture des écoles et des crèches s'était traduite par 4 heures supplémentaires qu'elles consacraient quotidiennement aux tâches domestiques.

La pandémie a exacerbé les inégalités genrées pour les tâches domestiques, même en dehors de la période de confinement, car il était plus difficile de s'appuyer sur les services de soutien face à la crainte de contagion. De ce fait, la gestion des tâches ménagères et des enfants a relevé essentiellement de leur répartition dans le couple, très inégale déjà avant la crise. En effet, si le taux d'activité des femmes a fortement progressé avec les années, du fait de l'élévation du niveau d'études et de la diminution du nombre d'enfants, menant à une réduction des écarts entre les genres, la part des tâches domestiques réalisées par les femmes reste élevée, avec une lente diminution par rapport aux années passées. Durant le confinement, le temps journalier consacré aux tâches ménagères était de 2h34 selon les déclarations des femmes, contre 2h10 pour les hommes.*

L'idée d'une «*vocation parentale*» spécifique aux femmes (Burrigand et Grobon, 2015) reste prégnante, menant à une forte interdépendance entre le taux d'activité des femmes, le nombre et l'âge des enfants, et cela, quelque soit la catégorie socioprofessionnelle des concernées. La question de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale représente en conséquence un facteur clé des inégalités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes, comme l'a démontré avec force la crise sanitaire. Cette nécessité d'articuler vie professionnelle et familiale explique aussi la moindre employabilité des catégories socioprofessionnelles les plus précaires dès qu'elles deviennent mères, puisqu'elles disposent de moindres marges de manœuvre financières pour adapter leurs conditions de travail. Le coût de l'employabilité, pour la garde d'enfants ou la mobilité, peut effectivement dépasser les revenus salariaux espérés, notamment lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel.

* Sources: Harris Interactive pour le ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, avril 2020

ACTEURS EN FAISANT MENTION	ACTIONS RÉALISÉES PAR LES STRUCTURES SOUTENUES
Problématiques soulevées : des freins à l'emploi qui concernent davantage les femmes (mobilité, garde d'enfants, poids de la sphère familiale, manque de confiance en soi, etc.)	
PLIE	→ Les femmes sont particulièrement représentées dans les actions d'accompagnement psychologique (83% de femmes), du travail sur l'image professionnelle (85%), ainsi que sur les actions de levée du frein de la garde d'enfants (80%) et de la mobilité (72%). Parmi ces actions de garde d'enfants, celle de l'Enfanfare est à noter car elle permet de répondre aux besoins de garde en horaires atypiques. Elle est mobilisée à 92% par des femmes.
PRCP	→ Aide pour les démarches administratives pour la levée des freins.
Problématiques soulevées : des représentations persistantes sur le « rôle » des femmes	
Unis Cité	→ Une formation civique et citoyenne de 7 jours à destination de l'ensemble des volontaires, incluant 1 journée consacrée à la thématique des discriminations, et notamment sur l'Égalité femmes-hommes et l'origine géographique. À cette occasion, les volontaires sont amenés à s'interroger sur leurs propres représentations.

3. Un phénomène de non recours, menant les femmes à tomber dans l'invisibilité

Dans ce contexte de hausse du chômage et du poids plus important des tâches domestiques, certaines femmes ont suspendu leur recherche d'emploi, voire leur inscription à Pôle Emploi. Ainsi, un décalage entre les inscriptions à Pôle Emploi et la réalité du chômage semble se renforcer avec la crise sanitaire et économique. En effet, déjà en 2013, les femmes sont 1,3 fois plus concernées par le chômage invisible. Ce constat est particulièrement prononcé dans les Quartiers Politique de la Ville du territoire, où les femmes représentent 52% de la population en moyenne (données Insee, recensement 2016). Or, les femmes sont moins représentées parmi les demandeurs d'emploi en décembre 2020 sur les QPV de Toulouse Métropole (48% des demandeurs d'emploi), y compris par rapport au reste du territoire de Toulouse Métropole (51%).

Cet écart mène à craindre une certaine invisibilité des femmes de la sphère publique, y compris au sein des structures associatives et institutionnelles de recherche d'emploi. Dans ce contexte de renforcement des difficultés d'insertion professionnelle, certaines ont pu se démobiliser dans leur dynamisme de recherche d'emploi. Plusieurs acteurs du territoire font part de ce fait d'une mise en suspens de l'accompagnement ou des abandons de certains publics, par crainte de sortie de chez soi face au contexte sanitaire, mais s'expliquant aussi par des postures défaitistes ou d'auto-exclusion, menant à tomber dans l'invisibilité. Si cette situation ne relève pas uniquement des femmes en QPV, elles semblent être plus particulièrement concernées, dans des territoires où l'occupation des femmes de l'espace public constitue déjà une problématique.

C'est notamment le cas pour les femmes allophones, qui peuvent être concernées, davantage que les autres profils, par l'invisibilité. La non maîtrise de la langue française peut mener à leur exclusion du marché de l'emploi, mais également de la sphère publique en général. Ces publics sont également plus concernés par des situations de précarité, notamment sur les QPV. Ce constat a pu déjà être noté en 2015 avec un taux d'emplois précaires pour les étrangers en emploi de 30% contre 24% pour le reste des résidents en QPV. Cela se confirme également par la demande d'emploi, puisque déjà en décembre 2019, 41% des demandeurs d'emploi en QPV sont de nationalité étrangère, soit le double de celui constaté pour l'ensemble des résidents de Toulouse Métropole.

Les femmes représentent 48% des demandeurs d'emploi sur les QPV de Toulouse Métropole en déc. 2020, contre un taux de 51% sur le reste du territoire (source Pôle Emploi)

4. Une précarisation plus prononcée des femmes

L'exclusion du marché de l'emploi, même de courte durée, a eu et aura des effets à moyen et long termes, sur le parcours professionnel des femmes concernées, voire sur leurs cotisations à leur retraite. De plus, ces interruptions de carrière sont très pénalisantes dans la recherche d'emploi, puisqu'il est plus difficile de rebondir après un ou plusieurs « trous » dans le CV.

Cette situation de précarisation des femmes s'est renforcée avec la crise c'est notamment le cas dans le secteur des services à la personne, où la perte du pouvoir d'achat et la crainte de la contagion ont amené à freiner ou à diminuer les appels à ces services, sans que de nombreuses femmes exerçant dans ces métiers puissent bénéficier d'une quelconque indemnité pour la suspension de leur activité.

ACTEURS EN FAISANT MENTION	ACTIONS RÉALISÉES PAR LES STRUCTURES SOUTENUES
Problématiques soulevées : moindre présence des femmes dans l'espace public / plus grande invisibilité des femmes et plus difficile captation par les acteurs de l'emploi	
Rebonds !	→ Des femmes ont été recrutées parmi les CIP sur le terrain pour attirer des femmes NEET dans le dispositif, notamment dans les démarches d'aller vers. Cela a abouti à une hausse significative de la représentation des femmes dans le dispositif.
Problématiques soulevées : une dématérialisation accrue des démarches pour la recherche d'emploi	
PRCP	→ Réalisation d'un guide pour la recherche des emplois via le numérique.
PLIE	→ Les femmes représentent 82% des participants ayant bénéficié des actions d'initiation ou de perfectionnement aux outils informatiques.
Problématiques soulevées : une maîtrise de la langue française à renforcer, freinant l'accès aux droits	
PLIE	→ 77% des participants de l'action de l'apprentissage du français sont des femmes.

B. La représentation des femmes dans les actions financées par Toulouse Métropole Emploi

Face à l'ensemble de ces problématiques identifiées, la Direction de l'Emploi porte une attention particulière à cette thématique, ainsi qu'à la représentation des femmes dans toutes les actions qu'elle soutient pour l'accès et/ou le retour à l'emploi. De même, une sensibilisation est réalisée auprès de toutes les structures soutenues autour de cette thématique et de la capitalisation des bonnes pratiques.

Acteur	Action	Montant de subvention	Part du financement / Budget global	Nombre de bénéficiaires 2020	Évolution en un an	Part de femmes	Évolution
Thématique : accompagnement des publics							
PLIE, porté en régie	Fonctionnement	3 500 000€	50%	2 252	-5,4%	68%	-7,2%
ER2C	Fonctionnement	82 944€	3,4%	229	-21,3%	46%	-26,1%
Face Grand Toulouse	Fonctionnement	14 000€	1,7%	304	+45,5%	51%	+50,5%
Rebonds !	Parcours Accompagnement Social Sport Emploi (PASSE)	4 000€	1,9%	80	-28,8%	47%	+21,8%
Panorama études conseils formations	Cuisine Mode d'Emploi	80 000€	23,9%	91	n. a.	48%	n. a.
Thématique : SIAE							
Cycles-Re	Soutien au développement d'un chantier d'insertion	14 000€	3,7%	20	+5,3%	25%	+25%
Thématique : clauses sociales et lien aux entreprises							
Toulouse Métropole Emploi	Clauses sociales	291 000€	43,4%	1 130	-11,5%	16%	+2,1%
USH	Clauses sociales dans les marchés des bailleurs sociaux	9 000€	9,3%	386	-33,6%	10%	-24%
UNIS CITE	Découvrir et faire découvrir les métiers et le monde du travail	10 000€	14,7%	126	-3,1%	57%	-3,1%
Thématique : redynamisation profession-nelle							
PRCP (Point Rencontre Chômeurs et Précaires)	Dynamique Emploi - Intervention dans le nord-ouest toulousain	10 141€	67,7%	8	73,3%	n. c.	n. c.

Acteur	Action	Montant de subvention	Part du financement / Budget global	Nombre de bénéficiaires 2020	Évolution en un an	Part de femmes	Évolution
Thématique : action pour la création d'activité							
Avenir Nouvelle Maison des Chômeurs	Développement des points relais Balise	10 000€	33,3%	74	-52,6%	41%	-70,5%
Thématique : forums et salons emploi							
Service Emploi Colomiers	Forum emploi de Colomiers (Secteur Ouest)	Action non réalisée					
Service Emploi Fenouillet	Forums emploi de Fenouillet (Secteur Nord)	Action non réalisée					
Services Emploi du Nord *	Forum L'Union pour l'emploi (Secteur Nord)	5 000€	40,7%	534	+97,8%	58%	+94,4%
Service Emploi Saint-Orens	Forum emploi de Saint-Orens (Secteur Est)	Action non réalisée					
Région Occitanie / Toulouse Métropole	Salon TAF	Action non réalisée					
Total		4 117 085€	47,9%	5 211	-80,1%	48%	-83,4%
Évolution en 1 an sans les forums emplois non réalisés en 2020					-3,9%		-0,4%
Une baisse du nombre de femmes plus importante que pour le reste du public		Une hausse du nombre de femmes plus importante que pour le reste du public					

Parmi les actions co-financées sur le budget de Toulouse Métropole en 2020, 2 491 femmes peuvent être recensées parmi les bénéficiaires des actions. En effet, les têtes de réseau Insertion par l'activité économique (IAE) qui agissent en tant qu'appui aux structures n'ont pas été comptabilisés dans ce tableau. Ces femmes représentent 48% des bénéficiaires, avec une baisse considérable par rapport à l'an passé (-83,5%), comme pour l'ensemble des publics (-80,1%) car plusieurs actions, et notamment les événements emploi n'ont pas pu avoir lieu du fait de la crise sanitaire et de ses conséquences en matière de consignes sanitaires.

En comparant le nombre de femmes sur la même base d'actions, c'est-à-dire sans les forums emploi, le nombre de femmes par rapport à l'an passé est stable (-0,4%). Or, la non réalisation des événements emplois est significative pour l'Égalité femmes-hommes dans l'accessibilité des actions pour l'accès et/ou le retour à l'emploi. En effet, en 2019, la part des femmes ciblées par les actions soutenues était de 58%. Les salons et forums emplois permettent de ce fait de capter des femmes, qui restent complètement invisibilisées autrement. Ces femmes en recherche d'emploi osent le faire dans le cadre d'un salon et d'un forum emploi, mais sont moins captées par les actions d'accompagnement (hormis le PLIE) et bien moins encore par les clauses sociales et les Structures de l'Insertion par l'Activité Économique.

* Launaguet, l'Union, Aucamville, Fonbeuzard et Saint-Jean
n. a. = nouvelle action
n. c. = non communiqué

Sources
Direction Générale de la Cohésion Sociale, *Vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés*, éditions 2015 à 2020
Insee, *Dossier complet sur le territoire de Toulouse Métropole et de la ville de Toulouse*
Insee Focus, *Femmes et hommes sur le marché du travail : des écarts moins marqués en début de vie active*, n°168, novembre 2019
Insee Première, *Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes*, n°1795, mars 2020
Observatoire de Pôle Emploi, Occitanie
Courrier International, *Femmes, sortir de la crise* N°1586 du 25 au 31 mars 2021

C. Le Plan Local d'Insertion par l'Économie (PLIE), un acteur incontournable de l'insertion économique des femmes

Le PLIE : un dispositif d'accès à l'emploi tout public mais qui accueille majoritairement un public féminin, cofinancé à 50% par le fonds social Européen, le PLIE propose sur Toulouse Métropole et du Sicoval, une offre de service d'accompagnement renforcé aux demandeurs d'emploi qui souhaitent s'engager dans la mise en œuvre d'un parcours individualisé de retour vers un emploi.

La finalité du PLIE est de faciliter l'accès et le maintien en emploi durable des personnes, notamment grâce à un programme d'actions spécifiques destinées à lever les freins connexes qui ralentissent la reprise d'un emploi.

À ce titre et pour compléter l'accompagnement renforcé proposé par les référents, le PLIE a développé au fil des ans un plan d'actions spécifiques destiné à faciliter cette reprise d'emploi.

La part des femmes est sur représentée, mais en baisse pour la première fois depuis 2015

Alors que le taux de chômage des femmes s'établit toujours à un niveau proche de celui des hommes, on notait depuis 2015, début du protocole en cours, une hausse constante de la part des femmes entrées sur le PLIE. En 2015 les femmes représentaient 60% des entrées, **en 2019 leur représentation était à plus 70%. Pour la première fois depuis 2015 on note une baisse de représentation des femmes entrées sur le PLIE à 65%**. Ceci peut s'expliquer en grande partie par la situation sanitaire qui a contraint certaines femmes à accentuer leur présence au domicile notamment pour s'occuper de leurs enfants non scolarisés mais aussi par un respect marqué du confinement parfois accentué par la peur de sortir.

En 2020 elles étaient 1 543 en parcours sur le PLIE (1 668 en 2019) sur un nombre total de 2 255 participants, tout public confondu. Même si elles sont toujours très actives, elles sont cependant proportionnellement moins nombreuses que

En 2020
1 543 femmes
sur le PLIE sur
2 255 participants

les autres années sur l'ensemble des actions, toujours soit par manque de disponibilité soit parfois par choix « sanitaire ».

Elles sont particulièrement présentes sur les « *accompagnements transversaux* », à hauteur de 74% en 2020 contre 77% en 2019 (mobilité, accompagnement psychologique, garde d'enfants), sur la « *définition d'un projet professionnel* » pour 70% (75,4% 2019), ainsi que sur les « *actions de dynamique professionnelle* » 78,5% (84,8% en 2019) et « *d'accompagnement à la recherche d'emploi* » pour 68% (77% en 2019).

Leur participation est globalement en baisse sur l'ensemble des actions. Toutefois elles sont sur représentées sur des actions particulières comme l'accompagnement psychologique ou elles représentent 82% des suivis. Les difficultés rencontrées lors du confinement sont en partie les motifs de consultation. Leurs fragilités se sont vues amplifiées par la situation sanitaire. Les référents ont été confrontés à des situations d'urgence soit concernant des violences conjugales soit des difficultés avec les enfants dans des logements inadaptés soit encore des femmes en détresse financière ne sachant plus comment répondre aux besoins vitaux de leurs enfants,

En 2020, on dénombre 894 étapes « emploi de parcours » occupées par des femmes soit 63,4% contre plus de 64,6% en 2019. Pour les CDD moins de 6 mois, 72% sont occupés par 72% des femmes et pour l'intérim la part des femmes est de 35,66% en 2020 (46% en 2019).

Des accompagnements ponctués de périodes de « veille »

Les femmes sont surreprésentées dans les périodes de « veilles ». Elles représentent 69,6% en 2020 contre 76% des participants en 2019. Ces étapes durant lesquelles elles suspendent l'accompagnement professionnel s'expliquent, en grande partie, par les périodes de maternité ou des raisons de santé.

Les femmes connaissent un taux de sortie en emploi ou en formation plus important que celui des hommes.

Parmi les 427 sorties en emploi en 2020 (483 en 2019), les femmes représentent 73,5% (72% en 2019 et 252 sorties positives en 2018).

Le taux de sorties en CDI pour les femmes est quasiment identique à celui de 2019 : 73% contre 73,5% des sorties.

D. L'Économie Sociale et Solidaire (ESS), un levier pour l'insertion professionnelle des femmes

L'Égalité entre les femmes et les hommes se situe au cœur même des valeurs de l'Économie Sociale et Solidaire. En effet, l'ESS agit pour le développement d'une société plus juste et durable, questionne les gouvernances et les rapports au pouvoir, ainsi que les conditions de travail et les représentations des métiers et des emplois.

L'Économie Sociale et Solidaire est un mode d'entreprendre concrétisé par des entreprises et initiatives émanant de personnes, physiques ou morales.

La finalité de l'ESS est de répondre aux besoins des territoires de manière durable et inclusive, par des pratiques innovantes impliquant une démarche de progrès sur les questions d'utilité sociale, de gouvernance partagée et d'environnement.

CONCERNANT LES CHIFFRES SUR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ EN FRANCE :

- La France fait partie des pays avec un faible taux d'entrepreneuriat féminin : 3,4% des femmes en âge de travailler ;
- En Europe, un quart des femmes crée leur entreprise par nécessité, soit 30% de plus que chez les hommes ;
- En France, 32% des entreprises sont créées par des femmes, soit 37% des micro-entreprises et 28% des entreprises classiques (cette part est en constante augmentation) ;
- En région Occitanie, 25% des gérants de scoops sont des femmes soit 2 fois plus que dans les entreprises classiques.

Depuis 10 ans, Toulouse Métropole a engagé une politique publique de développement économique dédiée à l'ESS, co-construite avec les acteurs de terrain afin de répondre aux besoins des entreprises par la **création d'un parcours entreprise** et des actions d'animations territoriales. L'objectif affiché est de transformer l'économie locale pour se diriger vers un territoire plus écologique, social et circulaire.

Ce **parcours entreprise** co-construit avec les partenaires de TM dans une logique d'articulation et de coordination vise à répondre aux besoins des entreprises quelques soit leur stade de développement. **Une attention particulière est donnée par l'ensemble de ces opérateurs à la création d'activités économiques de l'ESS portées par des femmes.**

Ainsi, sur 2020, les chiffres restent significatifs puisqu'ils démontrent que l'ESS attirent beaucoup plus de femmes entrepreneures que d'hommes.

Les deux dispositifs phares de Toulouse Métropole, initiés par la collectivité pour favoriser l'émergence de ces projets, démontrent des résultats probants :

1. De l'Économie Sociale et Solidaire : les personnes étaient accompagnées par le *Parcours ADRESS*, en 2020 : 75% des projets l'ont été par des femmes (contre 79% en 2019) ;
2. De l'innovation sociale : *Première Brique* a soutenu pour 60% des porteurs des projets des femmes contre 69% par rapport à l'année précédente.

Un net recul est à souligner du à la situation de crise.

Enfin, les coopératives d'activités du territoire, partenaires de la Métropole en tant qu'acteurs de l'ESS, sont également dans une dynamique vertueuse :

- **Coop'action** spécialisé dans les métiers du bâtiment (second œuvre et gros œuvre) : 15% de femmes accompagnées en 2020 par la CAE Coop'action contre 25% en 2019 ;
- **La Maison de l'initiative** : en 2020, 71% des personnes accompagnées sont des femmes contre 73% de femmes en 2019 soit une baisse légère mais constante depuis 2017 ;

Les données démontrent que la proportion de femmes créatrices d'entreprises de l'ESS est plus importante que dans les entreprises « *conventionnelles* » (individuelles notamment).

L'objectif est d'aller au-delà de l'évaluation annuelle de la politique ESS de la Métropole de Toulouse, strictement économique (mesure de la création d'entreprises et d'emplois), afin de valoriser la plus-value sociale des entreprises de l'ESS créées sur le territoire : **le critère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (notamment salariale) est un des indicateurs de mesure.**

Partie 3

Une politique de lutte contre les violences faites aux femmes traduite par un maillage associatif dédié, des dispositifs fléchés et un axe de travail prioritaire

A. Les associations d'aide aux victimes, actrices essentielles de la lutte contre les violences faites aux femmes

La Métropole de Toulouse continue sa politique de lutte contre les violences faites aux femmes se traduisant par un soutien financier aux associations d'écoute et d'accompagnement des femmes victimes.

1. L'accompagnement des femmes victimes par Olympe de Gouges / Olympe-Savif (Stop aux Violences Intrafamiliales)

Un accompagnement uniquement dirigé vers les femmes victimes

Les femmes étant surreprésentées parmi les victimes de violences, l'association Olympe de Gouges a orienté ses actions uniquement sur ce public. Les statuts de l'association témoignent de ce choix, et les statuts mentionnent que leurs actions sont à destination d'un « public bénéficiaire exclusivement féminin ».

En 2020
674 appels téléphoniques
contre 340 en 2019

La crise de la Covid-19 a profondément modifiée les conditions d'accueil avec la mise en place du télétravail sur les périodes de confinement. Les entretiens physiques ont été remplacés par des entretiens téléphoniques :

En 2020
182 entretiens physiques
contre 200 en 2019

Une forte augmentation de nouveaux suivis 92,30% en 2020 conséquences directes des périodes de confinement (78 en personnes en 2019 et 150 en 2020).

La majorité des femmes reçues (34,1%) sur Olympe-Savif habitent Toulouse, dont 19,8% en quartiers prioritaires de la ville et 26% sur le reste de l'agglomération.

Le travail de l'association s'articule autour de 2 axes :

Le projet Olympe-Savif répond à la définition donnée par le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les hommes et les femmes :

« Les lieux d'écoute, d'accueil et d'orientation [...] assurent un accompagnement spécialisé, dans la durée, de ces femmes et le suivi de leur parcours afin de les aider à rompre le cycle de la violence et trouver les moyens de leur autonomie » :

- Un lieu d'accueil et d'écoute afin d'aider les femmes victimes à rompre le silence et à sortir de l'isolement engendré par la violence ;
- Un lieu de soutien et d'accompagnement pour permettre aux femmes de se restituer dans leurs droits, de prendre des décisions (sociales, juridiques, médicales, parentalité) pour sortir du processus de violence ;
- Un lieu d'orientation par la mise en réseau et par la coordination avec nos partenaires spécifiques.

1. Les temps collectifs tels que les groupes de parole et activités collectives

Le groupe de parole est un levier complémentaire et devient une source de soutien continue pour partager avec les autres des outils nouveaux pour affronter les problèmes anciens et pouvoir se reconstruire.

Les groupes de parole permettent dans un premier temps aux femmes de se réunir collectivement pour libérer la parole, de mettre des mots sur les violences subies afin de rompre l'isolement et de prendre conscience qu'elles sont victimes et non responsables des violences. Les temps collectifs permettent également aux femmes de faire des actions communes ou vivre des actions collectives dont elles sont actrices.

Le projet *Échanges au féminin « Se reconstruire après les violences conjugales »* n'a pu se dérouler en 2020 malgré une forte demande.

2. L'accompagnement individuel

Olympe-Savif est un lieu d'accueil de jour dont les objectifs sont l'écoute, l'accompagnement, l'information et l'insertion sociale pour les femmes, en difficultés psycho-sociales, victimes de violences conjugales ou intrafamiliales. Cet espace est un lieu d'étayage dans les démarches individuelles afin de sortir des violences subies.

Le nombre d'appels en 2020 a presque doublé passant de 345 en 2019 à 674 en 2020, principalement dans la tranche d'âge 30 – 50 ans. Une augmentation des situations de violences au domicile a été révélée par la hausse des appels au 39 19 (*Violences Femmes Info*), au 119 (*Allô enfance en danger*) et des SMS au 114 (numéro d'urgence pour personnes sourdes et malentendantes ouvert aux victimes de violences).

Le mode de travail est certes différent mais la charge de travail reste stable.

Quelques chiffres

13 nouvelles femmes ont pris contact par le biais de pharmacies, Pôles Emploi, MDS, amies, hôpitaux, Savif, urgence / astreinte ODG (actuellement 6 ont été orientées par l'astreinte).

37 femmes sont suivies en entretiens téléphoniques et par mails.

Sur les mois de mars – avril 2020, pendant le confinement, 114 entretiens téléphoniques pour 37 femmes.

2. France Victimes 31 : plusieurs réponses adaptées aux situations de violences faites aux femmes

En 2020, ce sont 8 130 personnes reçues contre 8 974 en 2019

Le Téléphone Grave Danger (TGD)

Depuis 2015, les associations de protection des victimes de violences intrafamiliales, le Département, l'État et la Métropole de Toulouse sont partenaires du dispositif *Téléphone Grave Danger*.

Ce dispositif s'inscrit dans l'éventail des mesures mises en place pour lutter contre les violences faites aux femmes. Il a été généralisé en avril 2013 par le Ministère de la Justice et le Ministère des Droits des femmes et vise à assurer la protection et la prise en charge globale des victimes de viols ou de violences conjugales.

Son fonctionnement est simple: en cas de grave danger menaçant une victime de violences dans le cadre conjugal ou de viol, le Procureur de la République peut ainsi lui attribuer un dispositif de téléprotection pour une durée de six mois renouvelable, qui permet d'alerter les forces de l'ordre en cas de danger. Le service de télé-assistance est ensuite accessible 7 jours sur 7 et 24h sur 24h. La géo-localisation du ou de la bénéficiaire est également possible avec ce dispositif.

France Victimes 31, sur saisie du parquet ou de partenaires locaux engagés dans la lutte contre les violences faites aux femmes, est chargé de coordonner le programme.

Suite au Grenelle sur les violences conjugales en septembre 2019, le nombre de TGD est passé de 3 à 20 téléphones en 2020:

- 3 signalements reçus et 3 TGD réattribués durant l'année;
- 33 évaluations ont été réalisées.

La prévention des violences intra familiales durant la période du confinement du 17 mars au 11 mai

- **901 victimes aidées et 1 558 entretiens assurés** soit une baisse de -20,68% du nombre des victimes et de -3,2% du nombre d'entretiens par rapport à la même période en 2019;
- **541 situations de violences intra familiales dont 87,13% envers les femmes et 1 022 entretiens**
L'activité relative aux violences intra familiales a présenté une augmentation de +41,25% du nombre de situations traitées et de +67,81% du nombre d'entretiens par rapport la même période en 2019.
- **446 situations de violences conjugales dont 292 femmes en couple, et 116 en séparation**
France Victimes 31 s'inscrit depuis longtemps dans une démarche de prévention des violences intra familiales, conscient de la nécessité d'intervenir au plus tôt auprès des familles concernées, et ce, afin de provoquer une réflexion sur les événements et proposer des solutions pour éviter la répétition des violences.

Pour qu'un réel travail de prévention puisse avoir lieu, il est nécessaire d'intervenir avant même le dépôt d'une plainte et ce n'est possible que grâce à une collaboration avec les services de police et de gendarmerie. La Métropole de Toulouse finance à hauteur de 18 099 euros les permanences au sein des commissariats et de la gendarmerie, dont 9 124 euros dédiés au dispositif de permanences d'écoute en zone de police, et 8 975 euros fléchés en zone de gendarmerie.

En zone police

Il s'agit d'un policier référent du service départemental d'aide aux victimes du commissariat central qui identifie les situations et les transmet à France Victimes 31 qui contacte ensuite la personne et lui laisse un message l'invitant à rappeler l'association.

Deux intervenantes sociales sont mises à disposition pour toute personne victime de violences au sein du couple et de la famille. C'est une action de prévention en amont du dépôt de plainte permettant:

- D'accompagner et de mettre en place un relais auprès des partenaires territorialement compétents pour un suivi sur du long terme;
- De limiter les impacts des situations de violences notamment sur les enfants mineurs et éviter la répétition des faits de violence.

La police reçoit environ 5 000 appels *Police secours* par mois dont les motifs sont très variés. Les situations ne donnent pas forcément lieu à un dépôt de plainte et concernent des problématiques familiales répertoriées sous les rubriques «différends familiaux» et / ou «garde d'enfant» dans les mains courantes informatiques événements qui sont rédigées lors de chaque intervention d'un équipage de police. Les situations «dégradées» sont en priorité traitées par l'assistante sociale, pour les appels comme pour les rendez-vous.

Un rendez-vous pourra être proposé durant lequel la situation de la victime sera évaluée afin de mettre en place des relais et de s'assurer qu'ils fonctionnent.

En 2020
834 situations signalées
562 fiches traitées
209 victimes suivies
& 981 entretiens

En zone gendarmerie

- 672 situations signalées et 593 prises en charge;
- 244 personnes suivies contre 137 en 2019 et 181 en 2018;
- 1 292 entretiens assurés contre 649 en 2019 et 697 en 2018;
- 69 situations sans prise de contact.

Points d'écoute éphémères dans les centres commerciaux durant le 1^{er} confinement

France Victimes 31 a été sollicitée par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) dans le cadre de permanence dans trois centres commerciaux volontaires: Labège 2, Purpan, Tournefeuille.

5 salariées volontaires ont assuré les 129 heures de présence cumulées dans les 3 centres commerciaux.

3. Prise en charge des auteurs de violences dans le cadre de la mise en place de Mesures Alternatives aux Poursuites (MAP)

Le Pôle social de l'association Régionale de sauvegarde des enfants adolescents et adultes, a pour mission de renforcer la réinsertion professionnelle de public ayant eu à faire avec la justice, lui donnant ainsi une chance de se sociabiliser. Elle a été mandatée par le Procureur pour la mise en place de mesures alternatives aux poursuites, individuelles ou collectives. C'est dans ce cadre là que la Métropole de Toulouse finance l'association à hauteur de 56 000 euros pour la mise en œuvre des MAP, dont les mesures collectives sous forme de

stages : citoyenneté, sensibilisation aux dangers et usage des stupéfiants, valeurs républicaines et **Responsabilisation des Auteurs de Violences Conjugales (RAVC)**, qui se tiennent au sein des trois maisons de justice et du droit.

Le contenu du stage de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple et sexistes doit permettre de rappeler au mis en cause le principe républicain d'Égalité entre les femmes et les hommes, la gravité des violences, quelle que soit leur forme, au sein du couple ou à caractère sexiste, et le cas échéant, le devoir de respect mutuel qu'implique la vie en couple. Il vise également à lui faire prendre conscience de sa responsabilité pénale et civile pour les faits commis.

Quelles que soient les explications et justifications, le seul responsable est l'auteur des violences. Les violences verbales, physiques, psychologiques, sexuelles commises par un conjoint, concubin ou partenaire lié par le PACS ou un ancien conjoint, concubin ou partenaire pacsé sont interdites punies sévèrement par la loi.

Ce stage est une mesure préventive de réitération de l'infraction qui a pour finalité de :

- Comprendre les origines de la violence et du passage à l'acte en vue d'initier un changement ;
- Prendre conscience des conséquences judiciaires des actes (peine prévue par la loi, conséquences en termes de récidive, dommages et intérêts, mesures de protection des enfants, etc.);
- Limiter la réitération des faits par leur reconnaissance ;
- Sensibiliser sur le genre et les stéréotypes par une approche sociologique ;
- Identifier les marqueurs des masculinités, leurs toxicités et leurs influences sur les comportements ;
- Appréhender le processus et les mécanismes mises à l'œuvre dans les phénomènes des violences conjugales ;
- Réfléchir sur la parentalité, les conséquences sur les enfants et la famille.



	CJSE 2020			Total
	CJ long	CJ court	CJ violences conjugale	
Mesures confiées en 2020	107	331	237	438
Mesures en cours au 31 décembre 2020	238	235	120	473
Mesures terminées en 2020	92	227	97	319

TYPES DE STAGES	STAGE 2020						Total
	ILS	Citoyenneté	RAVC	Valeur REP	Parentalité	AAS	
Nombre de stages	14	5	25	7	4	3	58
Nombre total saisines	157	77	335	88	37	41	735
dont Saisines MAP	106	45	314	88	35	41	629
dont Jugement	51	32	21	/	2	/	106
Nombre stagiaires	147	67	251	48	29	44	586
Nombre ANE	15	3	28	10	5	6	67
Annulation de stages	11	6	6	4	2	3	32

B. Un axe de travail prioritaire pour le Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance de Toulouse Métropole (CMSPD)

1. Le CMSPD réaffirme la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes, comme une thématique majeure

Actions mises en œuvre pendant le confinement et après

Depuis 2017, le CMSPD, au travers de ses différentes instances et groupes de travail, a décidé de travailler sur la thématique « *prévention et lutte contre les violences faites aux femmes* ». Ainsi, et au-delà des actions déjà engagées, lors du confinement une campagne de communication métropolitaine sur la lutte contre les violences faites aux femmes a été déployée. Cette action, en partenariat avec

la préfecture, le Parquet, l'Ordre des avocats et l'Ordre des pharmaciens a permis de diffuser dans les 37 communes et les pharmacies de la métropole un affiche à destination des habitants avec les numéro utiles.

En complément de cette affiche, un fiche technique recensant les numéros utiles, les permanences ouvertes et les modalités de fonctionnement des associations spécialisées a été réalisée. Cette fiche devait permettre notamment aux pharmacies de renseigner les femmes victimes ou les témoins sur les lieux ressources en période de confinement. Afin que cette fiche puisse être remise au grand public, elle a été traduite en plusieurs langues : anglais, espagnol, italien, russe, portugais, arabe, chinois. Annexe 3

Enfin, à la suite du 1^{er} confinement la Gendarmerie Nationale a souhaité mettre en place d'un réseau de commerçants de proximité en mesure d'orienter et renseigner les victimes de violences intrafamiliales sur les numéros utiles et les dispositifs mis en place. Le principe : la gendarmerie contacte les commerçants de proximité (boulangers, bouchers, etc.) qui acceptent de recevoir une information sur l'orientation des victimes de violences intrafamiliales en vue de renseigner les victimes qui se feraient connaître en leur donnant des flyers ou des numéros d'associations à contacter.

Toulouse Métropole s'associe à cette opération, pour les 33 communes de la zone gendarmerie de la Métropole, en fournissant les autocollants et affiches nécessaire à cette communication.

Ainsi, afin que les victimes sachent que le commerçant fait partie du réseau, un autocollant est apposé à l'extérieur du magasin avec un QR code qui prend en compte les numéros d'urgence du territoire de Toulouse Métropole et une affiche à l'intérieur du commerce qui explique que le commerçant peut orienter les victimes de violences.



Poursuite des travaux du CMSPD

Dans le cadre du groupe de travail métropolitain sur les violences faites aux femmes et violences intrafamiliales, un travail s'est engagé avec les communes pour créer un flyer à destination des victimes et témoins et plus largement du grand public. Ce travail sera finalisé en 2021.

Enfin, Toulouse Métropole participe également à deux différentes instances sur cette thématique :

- La commission départementale de lutte contre la prostitution et la traite des êtres humains pilotée par le Préfet de Haute-Garonne : cette instance permet d'échanger sur les problématiques de notre territoire en matière de prostitution, les ressources disponibles pour lutter contre ce phénomène et accompagner les victimes et les actions mises en œuvre. Cette commission se réunit une fois par an et elle dispose d'une instance technique qui étudie les parcours de sortie de la prostitution prévus par la loi d'avril 2016. Cette instance se réunit une fois par trimestre.
- L'instance de veille en matière de traite des êtres humains pilotée par le Parquet. Cette instance a pour vocation de réunir les différents acteurs concernés par cette problématique afin de partager nos constats et analyses et ainsi pouvoir proposer des réponses coordonnées et efficaces à l'échelle du territoire.

C. Le logement, un levier pour sortir de la violence

1. L'accompagnement social spécifique pour les victimes de violences conjugales du Fonds de Solidarité Logement (FSL)

Le Fonds Solidarité Logement est une aide financière pour aider les personnes rencontrant des difficultés financières à accéder au logement ou à s'y maintenir.

L'association Olympe de Gouges assure le suivi des femmes victimes de violences conjugales dans le cadre de la prestation du Fonds de Solidarité Logement :

- En 2018, comme en 2017, 90 000 euros ont été dédiés à cet effet.
- En 2019, 28 302 euros ont été consommés.
- En 2020, 125 000 euros ont été prévus pour 32 400 euros consommés, soit une augmentation de 14,48% par rapport à 2019.

2. Toulouse Métropole Habitat, signataire du protocole expérimental d'accès au logement social pour les femmes victimes de violences conjugales en Haute-Garonne

Par le biais de Toulouse Métropole Habitat, la Métropole a marqué son engagement dans la lutte contre les violences faites aux femmes en signant le 23 novembre 2018 le protocole expérimental d'accès au logement social pour les femmes victimes de violences conjugales en Haute-Garonne.

Partant du constat que 219 000 femmes déclarent avoir été victimes de violences conjugales (physiques et/ou sexuelles) mais que très peu d'entre elles portent plainte, les services déconcentrés de l'État par le biais de la délégation départementale aux droits des femmes et à l'Égalité ainsi que les associations et les bailleurs sociaux se sont saisis de cette question pour trouver une action efficace et innovante à l'échelle locale.

Alors que ces situations marquées par l'urgence et la gravité appellent des mesures réactives, les femmes victimes de violences conjugales se heurtent à des difficultés d'ordre administratif pour quitter leur logement et en trouver un autre. Liée par la clause de solidarité à leur conjoint ou ex-conjoint violent, celle-ci ne peut être rompue que si une décision de justice a été rendue : ordonnance de protection, condamnation du conjoint ou ex-conjoint, divorce prononcé.

LE PROTOCOLE EXPÉRIMENTAL ENGAGE AINSI LES DIFFÉRENTS SIGNATAIRES À :

- Mettre en place une procédure d'orientation des femmes victimes de violences vers les associations spécialisées qui pourront effectuer de l'accueil, de l'écoute et de l'accompagnement.
- Mettre à disposition des logements dans le cadre de l'hébergement en urgence.

Bilan de l'expérimentation sur le territoire de Toulouse Métropole par l'organisme HLM Toulouse Métropole Habitat

Ce protocole permet donc aux victimes de trouver une solution de relogement rapidement et de sortir du cycle des violences pour se reconstruire. Ce public intègre le groupe des publics prioritaires en matière de logement social sur la Haute-Garonne.

EN 2020 :

- 15 logements ont été attribués par TMH dont 2 mutations, à des personnes reconnues comme victimes de violences conjugales, idem 15 en 2019 dont 2 mutations
- 4 demandes de logements de 2020 toujours en cours dont 2 suite à un premier refus
- 3 dossiers sont classés sans suite, pour cause d'absence de réponse, contre 7 en 2019

- Mise en œuvre d'une simplification des démarches administratives en acceptant une attestation signée par l'APIAF ou Olympe de Gouges pour procéder à la désolidarisation du bail, des ressources financières du couple et des dettes éventuelles : 15 dossiers ont fait l'objet d'un accord de désolidarisation dérogatoire en gestion locative, dégageant de la clause légale (idem en 2019)

L'évaluation du protocole a permis son inscription dans le cadre du Plan Départemental d'Accès au logement et à l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD) au titre de la reconnaissance des victimes de violences familiales.

D. Une campagne de sensibilisation aux actes sexistes diffusée sur tout le réseau des transports métropolitains

Tisséo Voyageurs dispose depuis 2017 d'un plan d'action en matière de lutte contre les violences faites aux femmes et contre le sexisme qui s'inscrit dans son périmètre d'exploitant des transports publics de l'agglomération toulousaine.

Tisséo Voyageurs a créé un groupe de travail dédié qui a également pour rôle celui d'un observatoire des violences faites aux femmes dans les transports en commun. Cet observatoire recense tous les faits signalés aux agents Tisséo d'actes sexistes (harcèlement sexuel, agressions sexuelles, coups et blessures, etc.) et contribue au plan d'action Égalité femmes-hommes de la Mairie de Toulouse.

De plus, dans le cadre d'un projet global de sensibilisation au harcèlement et aux violences sexuelles, porté par la Mairie de Toulouse, la campagne de sensibilisation à destination des usagers et une formation spécifique de tous les agents de Tisséo, engagées en 2017, se sont poursuivies en 2018 et 2019.

En 2020 à l'occasion de la Journée Internationale pour l'élimination des Violences à l'égard des Femmes du 25 novembre, Tisséo Voyageurs présente un nouveau support *Le Guide pour Agir* afin de sensibiliser le plus grand nombre à la problématique du harcèlement sexiste dans les transports en commun. Il recense des informations pratiques, des conseils et des ressources pour aider les victimes et les témoins d'une agression à réagir.



Partie 4

Développement des partenariats et des réseaux pour une acculturation partagée

A. Le financement des associations soumis à l'obligation d'une évaluation genrée

Un grand nombre de directions ont en charge l'instruction et le suivi des demandes de subventions du secteur associatif sur les thématiques qui leurs sont propres.

Pour certaines d'entre elles, la part des financements exclusivement réservés à l'Égalité entre les femmes et les hommes n'est pas une donnée fiable à ce jour.

En effet, 2 types d'actions :

- Celles qui sont financées au titre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les violences conjugales (quantifiables, et repérables);
- Celles qui sont financées sur une autre thématique, mais qui prennent indirectement en compte l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Cependant, afin de veiller systématiquement à ce que chaque action soit considérée par le prisme de l'Égalité, la collectivité demande à l'ensemble des associations qu'elle s'engage à travers la convention la liant avec la collectivité, à rendre une évaluation genrée du public bénéficiaire des actions faisant l'objet d'un soutien de la collectivité.

Ces données permettent d'évaluer l'impact des actions, et surtout de vérifier que l'accès aux droits est égalitaire entre les femmes et les hommes.

B. Une dynamique de transversalité au sein des services de la Métropole pour une politique égalitaire

Impulsion et coordination de l'engagement de la Métropole de Toulouse sur l'Égalité femmes-hommes, une équipe inter-directionnelle composée :

- D'une chargée de mission Égalité professionnelle, lutte contre le harcèlement et les discriminations à la Métropole de Toulouse;
- D'une chargée de mission Égalité à la Mairie de Toulouse;
- D'une chargée de mission cohésion sociale, référente Égalité à la Métropole de Toulouse;
- De référents Égalité femmes-hommes dans les différentes directions de la Métropole.

Une fiche référent Égalité au sein des directions a été mise à jour de manière à permettre aux agents de la collectivité d'afficher en plus de leurs missions classiques, un engagement en la matière.

À ce jour et officiellement les directions concernées sont :

TOULOUSE MÉTROPOLE DIRECTION / SERVICE	FONCTION
Pôle territorial Nord	Responsable service méthodes et ressources
Muséum de Toulouse	Cheffe de projet
DSCS	Responsable domaine prévention jeunesse
Pôle territorial Est	Chef de service méthodes et ressources
DSCS	Référente Égalité femmes-hommes Métropole / Chargée de mission Cohésion Sociale
Culture scientifique et technique	Quai des savoirs
CMSPD	Coordinatrice
Emploi	Chargée de l'Observatoire
Coordination opérationnelle de proximité	Responsable de coordination qualité
DIRECTIONS MUTUALISÉES / SERVICE	FONCTION
Direction développement culturel	Chargée de mission
DCVRU	Cheffe de projet contrat de ville territoire Sud Mirail U / Pradettes
DGRH-service recrutement	Responsable Stratégie et Solutions Recrutement
DGRH-Pôle SQVT	Chargée de mission ÉgaPro FH / Lutte contre harcèlement et discrimination

C. La participation concrète aux actions du réseau *L'Égalité sur son 31*

Afin de garantir l'exemplarité de l'État en la matière et de décliner au niveau local les feuilles de route sur l'Égalité femmes-hommes de chaque ministère, le réseau départemental des référents et référentes de l'Égalité s'est constitué en 2015. Il a pris le nom de *L'Égalité sur son 31*.

Ce réseau départemental est constitué des référents et référentes Égalité des services de l'État et des établissements publics. Il est animé par la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'Égalité de Haute-Garonne et se réunit plusieurs fois par an.

Le réseau est composé de partenaires multiples :

- Les services départementaux de l'État et hospitaliers : Préfecture, CHU de Toulouse, Direction départementale de la cohésion sociale, Direction départementale de la sécurité publique, Éducation nationale, Direction départementale des territoires, Unité départementale de la DIRECCTE, Direction régionale des finances publiques, etc. ;
- Les universités de Toulouse 1, 2, 3 (Capitole, Jean Jaurès et Paul Sabatier) ;
- Les administrations, établissements publics ou agences ; ARS 31, CAF, Pôle emploi, SDIS, Tisséo voyageurs, Tribunal administratif, etc. ;
- Les services de police et de gendarmerie.

Il s'est récemment élargi aux collectivités territoriales dont la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole, représentées par les chargées de missions référentes Égalité entre les femmes et les hommes au sein du réseau *L'Égalité sur son 31*.

LES OBJECTIFS DE CE RÉSEAU SONT :

- Le partage d'expériences et la promotion des bonnes pratiques ;
- La conception et la réalisation d'actions communes ;
- La mutualisation des outils et ressources ;
- L'évaluation des actions mises en place grâce au suivi des indicateurs.

LES ACTIONS DU RÉSEAU SONT EN LIEN AVEC :

- La culture de l'Égalité ;
- L'Égalité professionnelle et la mixité des emplois ;
- La lutte contre les violences sexistes.

Au titre de l'Égalité professionnelle et la mixité des emplois, une conférence / table ronde et des ateliers se sont déroulés à l'espace des diversités de Toulouse, au mois d'octobre, impliquant les trois fonctions publiques, l'État, l'Hospitalière et la Territoriale.

En effet, La Délégation interrégionale Sud du Ministère de la Justice a sollicité la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole, pour co-construire une journée sur le rôle des managers en matière d'Égalité professionnelle.

D. Toulouse Métropole en perspectives : un plan d'actions 2021 – 2023

En cours d'élaboration du plan d'action métropolitain :

Échelonné sur le mandat, ce plan d'actions comprendra principalement les 2 axes de travail suivants :

AXE N°1

Les différentes mesures pouvant être prises au sein même des différentes directions de l' EPCI

- En matière RH:
 - Un plan métropolitain en matière sur 3 ans.
- En matière de finances :
 - Des conditions d'insertion dans les appels d'offre.
 - Des groupements de commande pour des prestations sous le prisme de l'Égalité.
 - Une réflexion sur les budgets genrés des directions, ou part dédiée à l'Égalité.
 - Un financement des actions de sensibilisation de la collectivité et du tissu associatif vers une réelle politique de sensibilisation.
- En matière de politiques publiques
 - Telles que l'emploi, l'économie, l'éducation, la sensibilisation dès le plus jeune âge, etc.

AXE 2

Une culture partagée de l'Égalité auprès des 37 communes

- Création d'une dynamique métropolitaine pour renforcer la gouvernance en faveur de la mise en œuvre de l'Égalité femmes-hommes déclinée par des ateliers et groupes de travail dont l'objectif est l'orientation des actions en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes.
- Création d'outils de sensibilisation adaptables à chaque commune.
- Élaboration d'un recueil de bonnes pratiques.
- Désignation par chaque commune d'un référent élu sur cette thématique, et d'un technicien par commune.
- Formation des élus de la Métropole et des techniciens aux enjeux de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans l'élaboration des politiques publiques.
- Des actions phares autour du 8 mars et du 25 novembre.



L'Égalité professionnelle entre les femmes & les hommes au sein de Toulouse Métropole

Le cadre juridique

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la « *transformation de la fonction publique* » est venue renforcer, dans son axe 5, l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations avec plusieurs objectifs :

- Conforter le dispositif des nominations équilibrées
- Lutter contre les écarts de rémunération
- Prévenir les violences sexistes et/ou sexuelles
- Renforcer la transparence sur les rémunérations

C'est dans ce contexte qu'est rendue obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un **plan d'action pluriannuel relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Afin d'orienter la politique de l'Égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan d'action s'appuie sur la production de statistiques genrées, indicateurs essentiels de connaissance de la situation de l'Égalité professionnelle en terme de genre.

Plan d'action municipal et métropolitain 2021-2023
en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



La loi relative à la « *transformation de la fonction publique* » prévoit également que les administrations à partir de 2021, élaborent chaque année, un rapport social unique (RSU) en remplacement du rapport sur l'état de la collectivité (bilan social).

Le RSU rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le RSU comprend entre autres données, celles concernant :

- L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La diversité,
- La lutte contre les discriminations,
- Le handicap,
- L'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Ainsi, le rapport social unique intègre les indicateurs concernant l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le rapport Égalité femmes-homme détaille l'état d'avancement des mesures du plan d'action en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À NOTER

→ Dans le cadre de la stratégie Ressources Humaines 2021-2026 de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole (lignes directrices de gestion et schéma directeur du Pôle santé et Qualité de Vie au travail) les objectifs suivants sont poursuivis :

- Promouvoir et garantir l'Égalité professionnelle dans sa dimension intersectionnelle (toutes discriminations confondues);
- Prévenir et traiter les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

→ Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, « *relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique* » fixe les conditions de la mise en œuvre du rapport social unique (RSU). Pour l'année 2020, les données recueillies et les indicateurs présentés sont ceux des bilans sociaux au 31/12/2019.

Il est en effet prévu, dans le décret mentionné ci-dessus, qu'une phase transitoire ait lieu jusqu'en 2023 afin de stabiliser le contenu des informations recueillies.

Une phase de concertation s'est engagée pour définir le cadre des collectes à partir de 2022, ce qui débouchera sur la prise d'un arrêté propre à la Fonction Publique Territoriale à l'horizon de juin 2023. Dans l'attente les données recueillies et les indicateurs restent ceux du rapport sur l'état de la collectivité (bilan social).

Ainsi, cette année, le rapport de situation comparée figurant dans le rapport sur la situation métropolitaine entre les femmes et les hommes en 2020, est basé sur les données recueillies et indicateurs arrêtés au 31/12//2019.

Année 2020 : un engagement fort en faveur de l'Égalité professionnelle

La situation complexe liée à la pandémie mondiale de la Covid-19, a nécessité, pour les collectivités territoriales, un effort conséquent d'adaptation de leur organisation.

L'ensemble des agentes et agents de Toulouse Métropole a joué un rôle important dans la limitation de la propagation du virus et le recul de la pandémie. Les directions ont adapté leur organisation dans un environnement en constante évolution.

Les périodes de confinement et de déconfinement ont eu un impact (à objectiver et analyser) sur les questions d'Égalité entre les femmes et les hommes, pour ce qui concerne :

- Appel à volontariat
- Télétravail*
- Autorisations spéciales d'absence
- Situation des contractuels et des saisonniers*
- Impact des violences intra-familiales vécues par les agentes et les agents
- Impact de la scolarisation à domicile des enfants pendant le 1^{er} confinement.

voir Zoom page 63

voir Zoom page 65

L'année 2020 a été l'occasion pour la collectivité de s'engager fortement en faveur de l'Égalité professionnelle à travers l'élaboration du **plan d'action 2021-2023*** en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi l'année 2020 a permis de :

voir le détail du plan d'action 2021-2023 page 87

- Définir une méthode de conduite de projet concertée ;
- Réaliser le diagnostic de situation de la collectivité et en définir les points clés ;
- Identifier les enjeux et objectifs prioritaires, définir indicateurs et modalités de suivi.

Quelques exemples d'actions qui ont été menées en 2020

Développer une culture de l'Égalité : des actions visibles

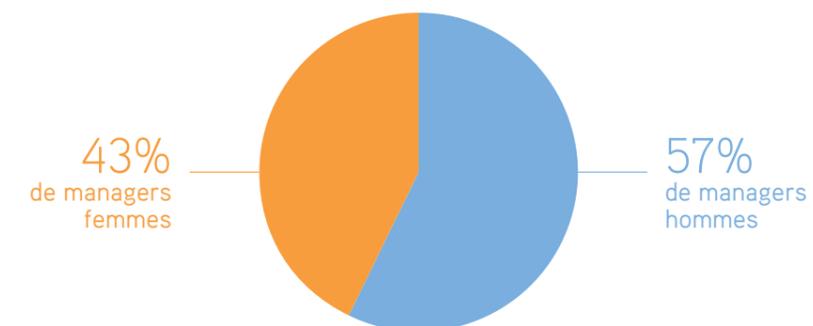
Pour développer la thématique de l'Égalité au sein des différents services de la Métropole, la Mission d'Appui aux Managers a contribué à présenter les orientations stratégiques et les actions de la collectivité en faveur de l'Égalité femmes-hommes par la mise en place d'un Café-thé-matique en partenariat avec la Direction Générale des Ressources Humaines, pour les orientations en matière de ressources humaines et la Direction Générale des Solidarités pour ce qui concerne les politiques publiques.



Ainsi, le rôle attendu des managers a été évoqué et différents outils à disposition des encadrantes et encadrants ont été présentés.

17 managers stratégiques et 20 managers de proximité ont participé

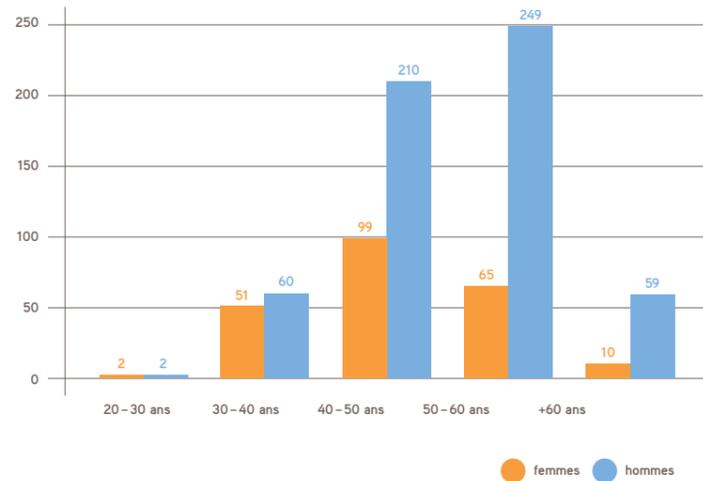
La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole comptent :



Parmi les managers stratégiques, le nombre de femmes (246) est quasiment égal au nombre d'hommes (261).

MANAGERS STRATÉGIQUES ET DE PROXIMITÉ	Femmes	Hommes
Mairie	56%	44%
Métropole	72%	28%

Comparaison par tranche d'âge et par genre



Pour la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2020, la Mairie de Toulouse, en lien avec ses partenaires associatifs, a présenté plus de 250 portraits de «*femmes inspirantes, femmes remarquables*». Une partie des portraits de l'exposition étaient ceux des agentes de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole, dont les parcours de vie et les choix professionnels ouvrent le champ des possibles.

Après une présentation de cette exposition place de Capitole le 8 mars 2020, les portraits des «*femmes inspirantes, femmes remarquables*» des deux collectivités ont été installés dans la cour Valade qui donne accès –entre autre– à la Direction Générale des Ressources Humaines.

Un évènement interne a été proposé aux agentes et agents des deux collectivités dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes. Ainsi le lundi 9 mars entre midi et deux, dans la salle des illustres du Capitole, une bibliothèque vivante* a été organisée.

Imaginée en 2000 par l'ONG danoise *Stop the violence*, la bibliothèque vivante est un outil de lutte contre les discriminations et stigmatisations soutenue par le Conseil de l'Europe. Les livres sont des personnes qui racontent une facette de leur vie, leur expérience professionnelle, leur métier, leur engagement et dialoguent avec les lecteurs.

Cet évènement, créé en partenariat avec l'association AVEC, a permis à plus de 50 agents municipaux et métropolitains de rencontrer, 15 femmes inspirantes : 10 femmes des quartiers politique de la ville et cinq femmes travaillant à la Mairie de Toulouse et à Toulouse Métropole.

Autour d'un café-thé-jus de fruits, les agentes et agents municipaux ont pu découvrir des femmes aux parcours personnels et professionnels inspirants. Ces échanges ont été l'occasion de rendre visibles des femmes, de donner une image positive de leurs parcours et de jouer ainsi un rôle d'exemplarité par effet levier.

Prévenir les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement : renforcer l'équipe DGRH

La Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) a souhaité renforcer le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail en charge du recueil des signalements pour discriminations, harcèlement et violences sexistes et sexuelles; ainsi un agent de Catégorie A a été positionné au sein du Pôle pour :

- Organiser la prise en compte et le traitement des situations pouvant relever de discriminations, harcèlement moral, violences sexistes et sexuelles signalées au sein des deux collectivités;
- Proposer, concevoir, coordonner et suivre la mise en place d'actions de prévention des situations de discrimination, harcèlement moral, violences sexistes et sexuelles en lien avec les directions métiers.

En 2020, le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la DGRH a reçu 53 signalements pour de discrimination, harcèlement moral, violences sexistes et sexuelles de la part d'agentes et d'agents des deux collectivités.

À NOTER

- Un nombre de signalements en sensible augmentation par rapport à 2018.
- Le signalement nouveau d'agissements sexistes, harcèlement sexuel ou agressions sexuelles.



SIGNALEMENTS REÇUS PAR LE PÔLE SQVT DE LA DGRH		Mairie	Métropole	Total 2020	Total 2019	Total 2018	Total 2017
Signalements pour agissements sexistes, harcèlement sexuel / violences sexuelles	Femmes	4	0	4			
	Hommes	1	0	1			
Signalements pour harcèlement moral et discriminations	Femmes	11	7	18			
	Hommes	10	11	21			
Autres (diffamation, violences verbales, etc.)	Femmes	4	2	6			
	Hommes	1	2	3			
Total		31	22	53	40	18	37

Renforcer les coopérations internes et universitaire

Ces trois dernières années, l'organisation municipale et métropolitaine s'est renforcée autour de l'Égalité entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à **un travail transversal de coordination entre les quatre chargées de mission en lien régulier avec les référentes et référents Égalité femmes-hommes des différentes directions métiers des deux collectivités :**

- Une chargée de mission cohésion sociale assurée, au sein de la Direction des Solidarités et de la Cohésion Sociale, le suivi des politiques publiques métropolitaines en matière d'Égalité femmes-hommes;
- La coordinatrice du Conseil métropolitain de sécurité et de prévention de la délinquance traite les problématiques liées à toutes les formes de violences subies par les femmes sur le territoire municipal et métropolitain;
- Une chargée de mission au sein du Pôle Santé Qualité de Vie au Travail (SQVT) de la DGRH, est en charge de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- Le Pôle SQVT de la DGRH a accueilli une stagiaire Master 2 *Genre et Politiques Sociales* qui est venue renforcer l'équipe du Pôle et partager ses connaissances universitaires;
- Une chargée de mission Égalité femmes-hommes, au sein de la Mission Égalité diversités, s'occupe de la mise en œuvre des politiques publiques municipales en matière d'Égalité femmes-hommes.

Des étudiants en Master 2 *Genre et Politiques Sociales* de l'Université de Toulouse sont venus également apporter et partager leurs connaissances auprès des chargées de mission en charge de politiques publiques.

Un réseau départemental s'est créé en 2015 *L'Égalité sur son 31*. Constitué de référentes et référents Égalité femmes-hommes des services de l'État, de collectivités territoriales et d'établissements publics. Le réseau se réunit plusieurs fois par an avec pour objectif :

- **La création d'une culture partagée sur l'Égalité entre les femmes et les hommes**
- **Le partage d'expérience avec mutualisation des ressources et outils**
- **La mise en œuvre d'actions communes**

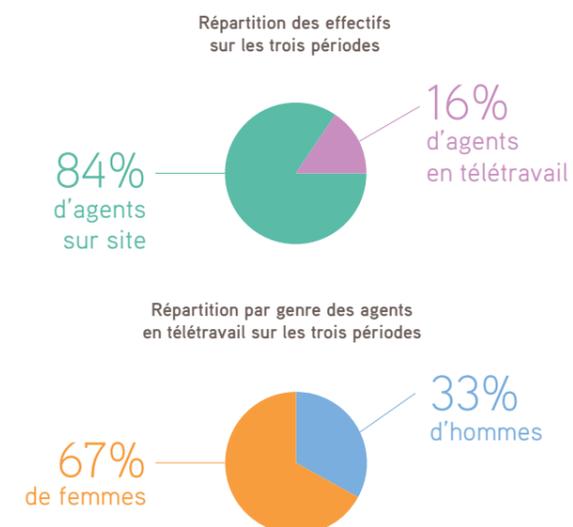
Les chargées de mission, ci-dessus citées sont membres de ce réseau.

Zoom télétravail

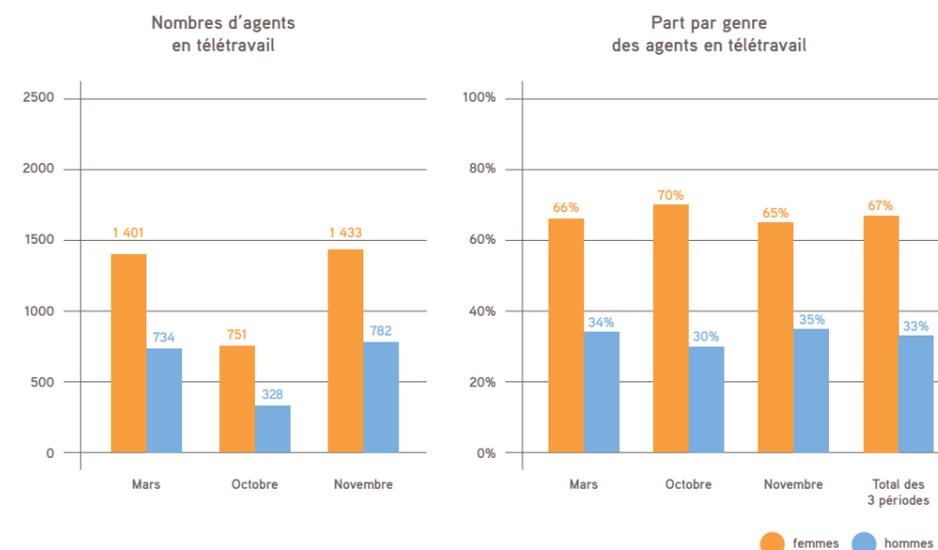
L'année 2020 a été l'occasion du déploiement « à marche forcée » du télétravail. Ainsi globalement, au sein des deux collectivités, **le télétravail a plutôt concerné les femmes**. La filière la plus concernée par le télétravail est la filière administrative (42%)

Les chiffres présentés sont ceux de la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole.

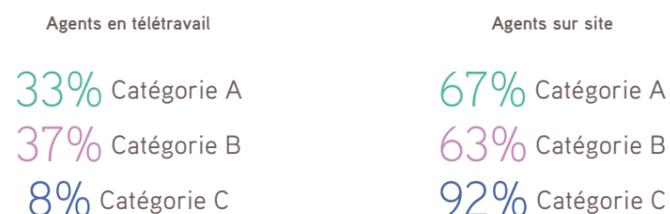
3 périodes ont été spécifiquement analysées en 2020 :
 - du 8 au 14 mars
 - du 12 au 18 oct.
 - du 16 au 20 nov.



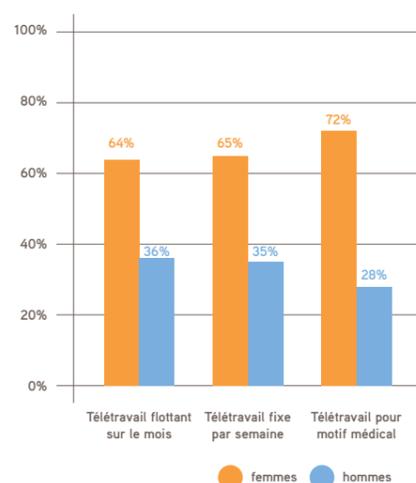
Du fait de la composition genrée des filières, le télétravail a concerné principalement les femmes. Il est à noter que le mercredi n'a pas été un jour spécifiquement choisi pour télétravailler : le lundi 9,77% des agents sont en télétravail, le mercredi 9,37% des agents sont en télétravail.



Répartition des agents par catégorie en fonction de leur mode de travail (moyenne sur les 3 périodes):



Répartition par genre des agents en fonction de leur mode de télétravail (moyenne des périodes octobre et novembre 2020)



Pendant la pandémie, le télétravail a été présenté comme un «*privilege*» protégeant ainsi les télétravailleurs et télétravailleuses des risques sanitaires, toutefois il est à noter que le lieu de vie, la position sociale du ménage et le genre ont eu une influence sur la qualité de vie des télétravailleurs et télétravailleuses.

Selon l'enquête Ined/Coconel⁶, plus souvent entourées d'enfants (48% des femmes en télétravail et 37% des hommes) les femmes disposent moins souvent d'une pièce à elles pour télétravailler. L'enquête fait apparaître qu'en moyenne seules 25% des femmes télétravaillent dans une pièce où elles peuvent s'isoler, contre 41% des hommes. La plupart du temps les femmes partagent leur espace avec les enfants ou d'autres membres du ménage.

Depuis le début du confinement en 2020, les interventions des forces de sécurité intérieure au domicile pour violences conjugales ont augmenté d'au moins 32% sur l'ensemble du territoire national.⁷

Il est à noter que le nombre de saisines a plus que triplé entre 2019 et 2021.

Au sein du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la DGRH, les deux assistantes sociales ont noté une augmentation du nombre de saisines de leur service pour des questions de violences conjugales et/ou familiales. La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole ont suivi, pour violences familiales:

2019	2020	3 mois en 2021	
10 femmes victimes de violence	10 femmes victimes de violence	8 femmes victimes de violence	2 hommes auteurs de violence

Zoom saisonnières et saisonniers

L'année 2020 a été l'occasion de confirmer l'engagement des deux collectivités, à poursuivre l'effort de mixité femmes-hommes dans le recrutement de saisonniers.

Ainsi un dispositif d'affectation et d'intégration des saisonnières dans des équipes traditionnellement masculines a été déployé:

- Il a été proposé à des jeunes femmes de travailler sur des métiers considérés comme traditionnellement masculins;
- Des actions de sensibilisation des managers à l'accueil de jeunes femmes dans des équipes masculines ont été mises en place;
- Un questionnaire pour recueillir l'avis des saisonnières et saisonniers ainsi que l'avis des managers a été transmis en fin de saison. La production et l'analyse de données chiffrées étant des outils essentiels à la mise en œuvre des objectifs de la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole.

643 saisonnières et saisonniers ont été recrutés:



- En raison de la situation sanitaire, **les besoins de renfort saisonniers à l'été 2020, ont augmenté dans la filière technique** (Direction générale des services techniques et Direction jardins et espaces verts) et ont diminué dans la filière culturelle (festival, musées, animation socioculturelle). Un plus grand nombre d'hommes a été recruté. Ceci s'explique par différents facteurs:
 - Les métiers dits «*techniques*» demeurent des métiers considérés comme masculins (rippeur, éboueur, jardinier, agent de nettoyage, etc.). Certaines missions sont encore confiées d'avantage aux hommes qu'aux femmes. La justification mise en avant est le poids des équipements, la contrainte physique de manière générale.
 - L'équipement en vestiaires et douches femmes et hommes n'est pas généralisé dans tous les locaux professionnels.
- **Trois ateliers de sensibilisation ont été organisés** par la Mission d'Accompagnement des managers en lien avec le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la DGRH pour les managers accueillant des saisonnières dans des équipes masculines. Ces temps de sensibilisation ont été l'occasion de rappeler les engagements des deux collectivités en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes ainsi que leurs obligations réglementaires. Des échanges très concrets ont eu lieu sur l'accueil bienveillant (organisation du travail/conditions de travail/management) et sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.
- Enfin, **un questionnaire a été envoyé** aux saisonnières et saisonniers (28% de participation) et aux managers en fin de saison. Les jeunes ont indiqué qu'elles et ils avaient apprécié de travailler pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole (découverte de l'organisation et des métiers d'une collectivité territoriale/ ambiance de travail «*agréable*»).
- Interrogés sur les questions de genre au travail, les saisonnières et saisonniers ont dit avoir noté que certaines tâches avec port de charge n'étaient pas confiées aux jeunes femmes et 21% d'entre eux ont signalé avoir entendu des commentaires sexistes (blagues, familiarités, etc.).
- Les managers qui ont répondu au questionnaire, ont apprécié de travailler avec des équipes mixtes (diversité des points de vue). Ils ont noté la richesse de l'intergénérationnel et ont remarqué une plus grande entraide et solidarité dans les équipes mixtes.

⁶ Le travail et ses aménagements: ce que la pandémie de Covid-19 a changé pour les Français Anne Lambert, Joanie Cayouette-Remblière, Élie Guéraud, Guillaume Le Roux, Catherine Bonaulet, Violaine Girard, Laetitia Langlois dans *Population & Sociétés* 2020/7 (N°579)

⁷ Haut conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, communiqué de presse

Partie 1

Le rapport de situation comparée : les données chiffrées

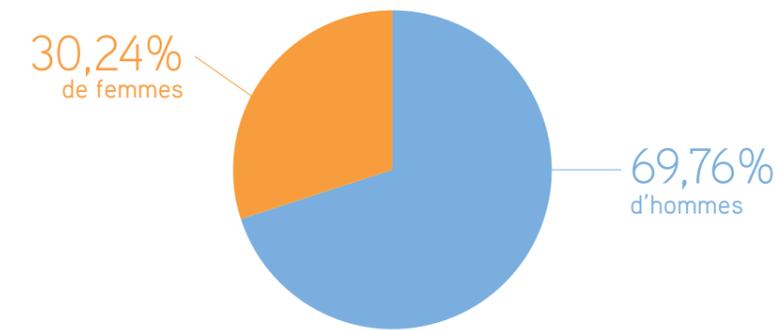
au 31 décembre 2019

A. L'emploi

1. Les conditions générales d'emploi

Taux de féminisation des effectifs

Répartition des agents permanents par genre



ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION EN % DANS TOULOUSE MÉTROPOLE				
2015	2016	2017	2018	2019
22%	26%	31%	31%	30,24%

AU 31/12/19 LA MÉTROPOLE EMPLOYAIT *	Effectif	Dont contractuels
Femmes	1 376	192
Hommes	3 175	236
Total	4 551	428

* emplois permanents

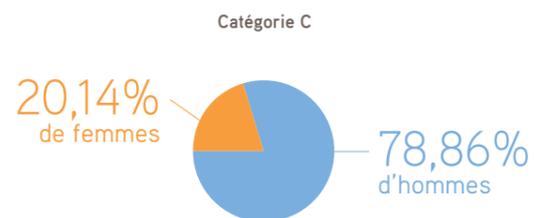
À NOTER !

→ Entre 2015 et 2017, la féminisation des effectifs de Toulouse Métropole est notable — suite au plan d'action et en partie du fait de la métropolisation d'une partie de la Direction de la culture (filiale culturelle plus «féminine») — depuis trois ans, la mixité reste stable, cependant les femmes sont encore sous-représentées.

Taux de féminisation des effectifs par catégories

Répartition des agents permanents par catégories

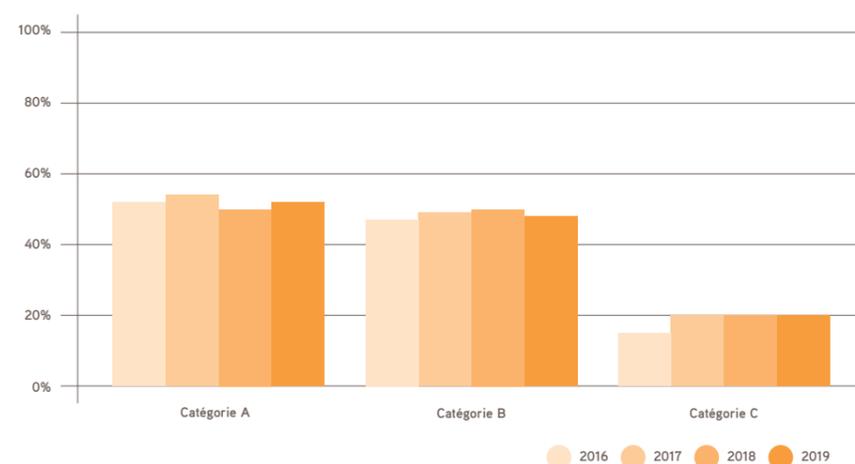




À NOTER !

- Une répartition femmes-hommes équilibrée pour les agents de catégorie A et B. Dans ces catégories, les femmes sont donc proportionnellement mieux représentées que les hommes.
- Le nombre de femmes de catégorie C a augmenté entre 2016 et 2017, passant de 15% à 20%. Ce chiffre est resté stable entre 2017 et 2019.

Évolution de la répartition des femmes par catégories



Répartition des agents permanents par genre

STATUTS	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Titulaires	1 184	2 939	4 123	28,71%
Non Titulaires	192	236	428	44,85%
Collaborateurs élus	6	5	11	54,54%
Contractuels	110	119	229	48,03%
Contractuels artistes	76	112	188	40,42%
Total	1 376	3 175	4 551	30,24%

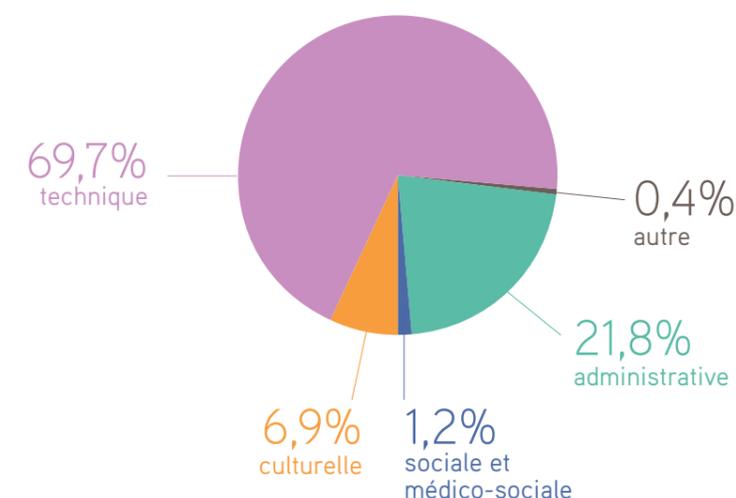
À NOTER !

- Alors que la part des femmes est plutôt faible au sein de Toulouse Métropole (30,24%), le taux de femmes et d'hommes sous le statut de contractuel est équilibré (44,9% de femmes et 55,1% d'hommes). Cet équilibre se retrouve d'une année sur l'autre (la part des femmes sous le statut de contractuel était de 46% en 2018).
- Au niveau national dans la FPT, la forte représentation des femmes parmi les contractuels est particulièrement notable avec 67,5% de femmes contre 59% parmi les fonctionnaires.⁸

⁸ Rapport annuel sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, août 2018

Effectifs par filières

Répartition des effectifs par filières



À NOTER !

- Entre 2015 et 2017, la féminisation des effectifs de Toulouse Métropole est notable — suite au plan d'action et en partie du fait de la métropolisation d'une partie de la Direction de la culture (filiale culturelle comptant 45% de femmes) — depuis trois ans, la mixité reste stable, cependant les femmes sont encore sous-représentées.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES ET PAR GENRE	Femmes	Hommes	Total	% de femmes en 2016	% de femmes en 2019
Administrative	783	211	994	74%	78,77%
Sociale/ Médico-sociale	40	15	55	75%	72,72%
Culturelle	142	172	314	43%	45,22%
Animation/ Sportive	7	9	16	0%	43,75%
Technique	404	2 768	3 172	9%	12,73%

À NOTER !

→ Alors que dans les filières culturelles et animation/sportive les effectifs sont plutôt paritaires, dans les filières administratives, sociale/médico-sociale et techniques, la répartition femmes-hommes reste peu équilibrée.

En effet :

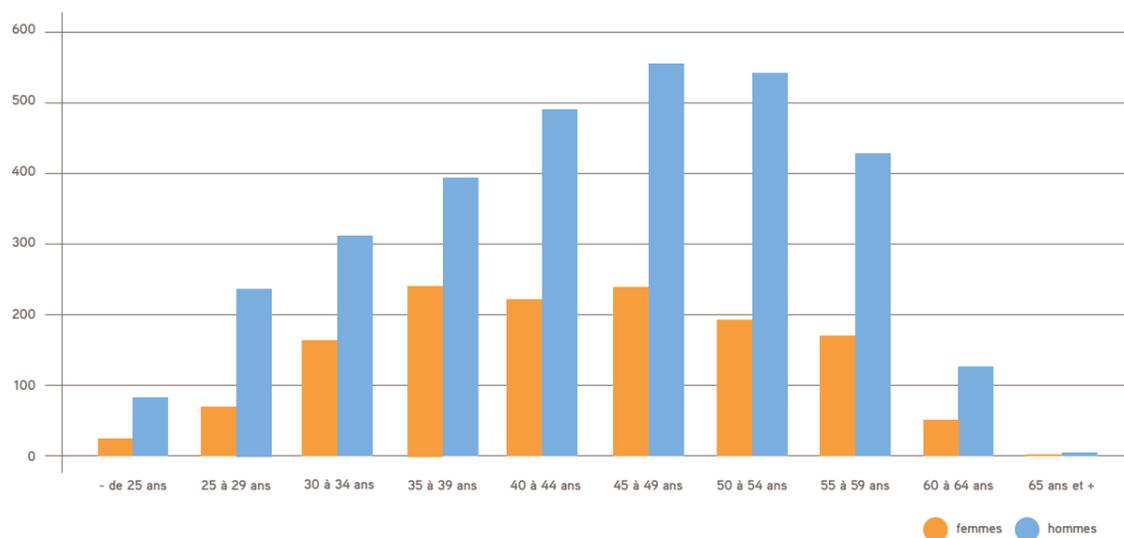
– Deux filières sont majoritairement occupées par des femmes : la filière administrative avec 78,77% de femmes et la filière sociale et médico-sociale avec 72,72% de femmes.

– À l'inverse, la filière technique est occupée à 87,3% par des hommes (12,7% de femmes).

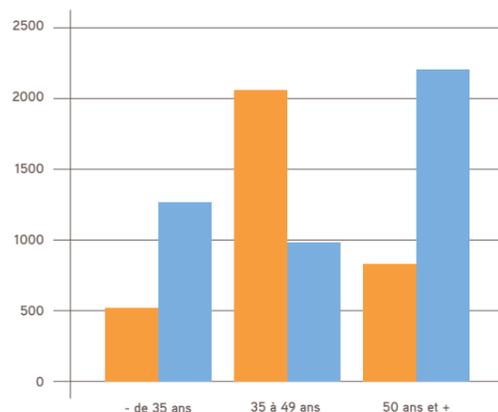
Ces déséquilibres témoignent de la prégnance de la ségrégation professionnelle en terme de genre : les femmes sont surreprésentées dans certains métiers et secteurs d'activité et sous-représentées dans d'autres. Les femmes sont également concentrées dans un nombre de métiers plus restreint. Ces différences se basent sur le principe qu'il y aurait des tâches dites «féminines» et des tâches dites «masculines» qui découleraient de compétences ou de qualités «naturelles». Outre cette séparation des activités selon les stéréotypes de genre, les métiers dits «féminins» sont également ceux qui sont le moins rémunérateur et le moins valorisés socialement.

Effectifs selon l'âge

Âges des agents permanents en 2019



Répartition des femmes et des hommes par tranches d'âge en 2019



À NOTER !

→ Alors que la courbe représentant les femmes dénote un équilibre entre les classes d'âges, la courbe représentant les hommes prend une forme légèrement différente et témoigne d'un nombre d'agents âgés plus élevé.

Effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est calculé selon les directives du fond d'insertion pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et inclut les agents fonctionnaires, contractuels ou en insertion professionnelle.

Le tableau qui suit concerne les titulaires et contractuels sur emploi permanents.

Le taux d'emploi calculé au 31 décembre 2018 est de 7%, dont 32% de femmes et 68% d'hommes.

	Femmes	Hommes	Total
Catégories A	17	9	26
Catégories B	13	24	37
Catégories C	77	190	267
Total	107	223	330
% en 2018	32%	68%	7%

À NOTER !

→ L'effectif de BOE est de 330 agents, soit 49 de plus qu'en 2017. Aussi la part des femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi est passée de 28% à 32%

Répartition des agents recrutés

MOTIF DE DÉPART	Femmes		Hommes		% de femmes en 2018	% de femmes en 2019
	Fonctionnaires	Contractuelles	Fonctionnaires	Contractuelles		
Temps complet	54	97	50	95	50%	50,84%
Temps non complet	/	/	/	1		
Total	151		146			

À NOTER !

→ 297 agents et agentes ont intégré les effectifs de Toulouse Métropole au cours de l'année 2019.

→ Parmi les agents recrutés, on compte 50,84% de femmes et 49,16% d'hommes. Ces taux sont stables d'une année sur l'autre.

Répartition des agents par type de départs

MOTIF DE DÉPART	A		B		C		Total des départs	% de femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Décès	1	1	3	2	1	5	13	38,46%
Retraite	9	16	10	15	22	66	138	29,71%
Licenciement	/	3	/	/	1	2	6	16,66%
Mutation / détachement	22	14	23	20	29	58	166	44,57%
Mise à disposition / congé parental / congé formation	11	6	15	3	21	24	80	57,31%
Autres* / fin de contrat / fin détachement / démission	29	24	19	13	14	69	168	36,90%
Total	72	64	70	53	88	224	571	40,28%

* Mise en disponibilité (de droit, sur demande), révocation, abandon de poste, perte de nationalité française etc.

À NOTER !

- 571 agents ont quitté les effectifs de Toulouse Métropole au cours de l'année 2019, 40% sont des femmes.
- La part des femmes est la plus importante dans les motifs de départ correspondant à la mise à disposition, congé parental et congé formation (57% de femmes). Plus précisément, elles représentent 79% des agents ayant pris un congé parental (26 femmes pour 7 hommes).

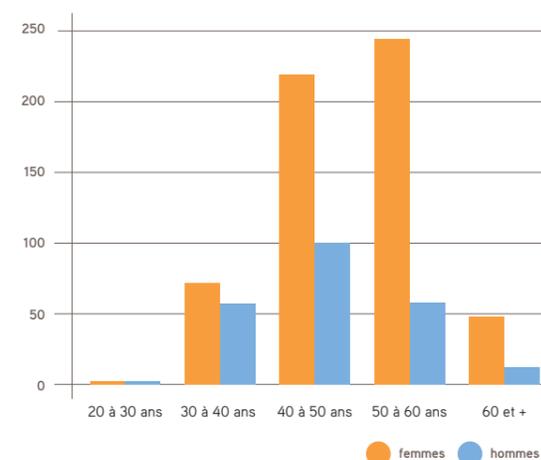
Encadrement et emplois supérieurs et dirigeants

LES MANAGERS AU SEIN DE TOULOUSE MÉTROPOLE	Femmes	Hommes	Total	% de femmes		% d'hommes	
				2018	2019	2018	2019
				Managers stratégiques	116	169	285
Managers de proximité	113	417	530	22%	21,30%	78%	78,70%
Total	229	586	815	28,5%	28%	71,50%	72%

À NOTER !

- Deux catégories de managers sont distinguées par le Dispositif d'Accompagnement des Managers (DAM): les managers stratégiques et les managers de proximité.
- Au sein de Toulouse Métropole, la répartition des femmes et des hommes aux postes de managers est quasiment équilibrée compte tenu des effectifs (28% de femmes managers pour 30% des effectifs). Cet équilibre se retrouve d'une année sur l'autre.

Taux en % de managers en 2019 par genre et par tranche d'âge nouvel indicateur



Les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur

L'article 56 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a créé un dispositif visant à garantir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique. En ce sens, les employeurs publics doivent nommer au moins 40% de personne de chaque sexe dans les emplois supérieurs. Pour les collectivités territoriales cela concerne les emplois de directeur général et directrices générales des services, directeur général et directrice générale des services techniques, directeur général adjoint et directrice générale adjointe des services.

À NOTER !

- Plus récemment, ce dispositif a été renforcé dans le cadre de la loi N°2019-828 « de transformation de la fonction publique » validée le 6 août 2019 et du décret N°2019-1561 du 30 décembre 2019. Aussi, le respect de l'obligation est dorénavant apprécié sur la durée du mandat, le cycle de nomination de référence est ramené à 4 nominations (au lieu de 5).
- **Situation de Toulouse Métropole:** la Métropole compte 7 emplois fonctionnels dont 1 est occupé par une femme (nommée sur le poste de Directrice Générale Adjointe en 2019) soit 14% de femmes et 86% d'hommes.

Avancement et promotions internes

FILIÈRES	Avancement grade		% de femmes en 2018	% de femmes en 2019
	Femmes	Hommes		
Administrative	159	27	35,39%	35,53%
Sociale / médico-sociale	4	/		
Culturelle	1	1		
Animation / sportive	/	1		
Technique	25	316		
Total	189	345	534	180

	Promotions internes	% des femmes	% des hommes
Femmes	174	37,74%	62,26%
Hommes	287		
Total	461		

À NOTER !

- La part des femmes ayant connu un avancement de grade au cours de l'année 2019 est cohérent avec la composition des effectifs: 35% de femmes pour 30% des effectifs. Ce taux est stable entre 2018 et 2019.
- Les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les agents ayant connu une promotion interne au cours de l'année 2019: 38% de femmes pour 30% des effectifs.

2. La rémunération

La rémunération prise en compte dans ce rapport est constituée de la rémunération de base (traitement brut indiciaire et nouvelle bonification indiciaire), du régime indemnitaire, des heures supplémentaires et des astreintes. Elle concerne les collaborateurs élus, les contractuels, les stagiaires et les titulaires.

Le différentiel de salaire entre les femmes et les hommes constitue une dimension emblématique des inégalités entre femmes et hommes dans le milieu professionnel. Aujourd'hui encore, au niveau national, l'écart de salaire en les hommes et les femmes s'élève à 24%, tout emploi confondu.⁹

Bien que supposé neutre, le statut de fonctionnaire garantissant l'Égalité de traitement, les écarts de rémunération entre femmes et hommes subsistent également dans la fonction publique où le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12,9% à celui des hommes en 2016. Parmi les trois versants de la fonction publique, la fonction publique territoriale (FPT) est celui où cet écart est le plus réduit (9,1% contre 20,6% dans la FPH et 14,3% dans la FPE).¹⁰

À NOTER !

- En 2017, le salaire net mensuel moyen dans la fonction publique territoriale (exprimé en équivalent temps plein) est de 1 867 € pour les femmes et de 2 053 € pour les hommes.¹¹

Rémunérations nettes mensuelles moyennes et régime indemnitaire par catégories

	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Rémunération	3 176,06 €	3 729,19 €	2 255,97 €	2 438,68 €	1 799,43 €	2 008,24 €
Dont régime indemnitaire	772,66 €	918,17 €	427,48 €	442,18 €	259,44 €	280,75 €
Écart de rémunération	17,416%		8,099%		11,604%	

Rémunérations nettes mensuelles moyennes et régime indemnitaire par filières

FILIÈRES	Femmes		Hommes	
	Rémunération	Part régime indemnitaire	Rémunération	Part régime indemnitaire
Administrative	2 198,20 €	469,03 €	2 735,20 €	675,88 €
Sociale	2 20,49 €	440,76 €	2 345,05 €	437,58 €
Médico-sociale	2 188,86 €	394,33 €	3 484,98 €	540,62 €
Culturelle	2 440,24 €	123,26 €	2 856,72 €	108,89 €
Animation	1 893,45 €	451,03 €	2 097,98 €	454,32 €
Sportive	/	/	2 282,39 €	517,04 €
Technique	2 362,56 €	566,85 €	2 186,40 €	369,40 €

À NOTER !

- De façon générale, au sein de la fonction publique, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'accroissent au long des carrières. Ainsi, les excédents de rémunération dont bénéficient les hommes se déploient à l'âge de 50 ans, âge auquel une femme obtiendra en moyenne un salaire annuel brut inférieur de 4 000 € en catégorie C, de 5 400 € en catégorie B, et de 11 400 € en catégorie A.¹²

¹² Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique: sous le prisme des inégalités de genre, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, mars 2015

Les dix plus hautes rémunérations nouvel indicateur

Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes	948 878 €
Femmes	2
Hommes	8
Durée cumulée en mois	120

À NOTER !

- Dans le cadre de l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, sont amenées à publier chaque année, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations.

⁹ Vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés, Édition 2019, Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, 2019

¹⁰ Rapport annuel sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, août 2018

¹¹ Chiffres-clés de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Édition 2019, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

3. La formation

Nombre de départs en formation
par type de formation et par catégories

TYPES DE FORMATIONS	A		B		C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	10	3	39	39	78	74	127	116
Formation d'intégration*	10	4	17	13	18	52	45	69
Formation de professionnalisation*	22	8	19	9	17	67	58	84
Formation de perfectionnement	255	207	199	200	234	814	688	1 221
Formation personnelle (hors congés formation)	3	3	5	3	6	3	14	9
Total	300	225	279	264	353	1 010	932	1 499

* Formation prévue par les statuts particuliers

À NOTER !

→ Au cours de l'année 2019, les formations ont été suivies à 38,33% par des femmes (pour 30% des effectifs) et à 61,66% par des hommes (pour 70% des effectifs). Proportionnellement, les femmes suivent ainsi plus de formations que les hommes.

B. Les conditions de travail

1. L'organisation du temps de travail, les conditions de travail et les congés

Répartition des effectifs selon le régime de travail et en fonction des catégories

	Femmes	Hommes	Total	% de femmes en 2016	% de femmes en 2018	% de femmes en 2019
Temps plein	1 096	3 108	4 204	23%	26%	26,07%
Temps partiel	280	64	344	85%	80%	81,39%
Temps non complet	/	3	3	43%	40%	0%
Total	1 376	3 175	4 551			

CATÉGORIES	Temps plein			Temps partiel		
	Femmes	Hommes	% de femmes	Femmes	Hommes	% de femmes
A	314	360	46,58%	101	22	82,11%
B	273	364	42,85%	80	17	82,47%
C	509	2 384	17,59%	99	25	79,83%
Total	1 096	3 108	26,07%	280	64	81,39%

	Effectifs	Temps partiel	% de temps partiel	FPT (niveau national) ¹³
Femmes	1 376	280	20%	29%
Hommes	3 175	64	2%	7%
Total	4 551	344	7,55%	

¹³ Chiffres-clés de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Édition 2019, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

À NOTER !

- Au sein de Toulouse Métropole, le temps partiel concerne en 2019, 7,55% des effectifs. Il a augmenté de 2 points par rapport à 2016 (5,7% des effectifs), mais reste stable par rapport à 2018 (7,6% des effectifs).
- Proportionnellement aux effectifs de la Métropole, le temps partiel concerne en très grande majorité les femmes. En effet, parmi les femmes, 20% travaillent à temps partiel contre seulement 2% des hommes.
- Au niveau national, tout emploi confondu, 29,3% des femmes actives sont à temps partiel (soit près d'un tiers des femmes), contre seulement 8,4% des hommes.¹⁴

14 Vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés, Édition 2019, Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, 2019

Absentéisme

Les chiffres portent uniquement sur les agents permanents titulaires ayant été absents en 2019.

CATÉGORIES D'ÂGE	Femmes		Hommes	
	Nombre d'agentes	Nombre moyens de jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre moyens de jours d'absence
Maladie ordinaire	675	23,55	1 415	34,36
Accidents du travail imputables au service	48	45,85	358	56,87
Accidents du travail imputables au trajet	22	51,31	43	57,27
Longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	30	255,40	59	252,05
Maladie de longue durée	43	276,53	67	252,17
Maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	1	81	1	67
Maternité ou adoption	59	93,54	/	/
Naissance ou adoption, pour paternité et accueil de l'enfant et congé d'adoption	/	/	94	10,73
Autorisation spéciale d'absence ou formation particulière	449	2,41	896	2,90
Total	1 327	38,84	2 933	36,44

À NOTER !

- Les hommes sont surreprésentés parmi les agents absents pour accidents du travail imputables au service (358 agents soit 88%). Ce taux peut s'expliquer par la forte représentation des hommes au sein de la filière technique.

Compte épargne temps (CET), congé parental et congés paternité et d'accueil de l'enfant

En 2012, le congé de paternité a été élargi en congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il est ainsi ouvert à la personne vivant en couple avec la mère (mariage, PACS ou concubinage) et ce quel que soit son sexe.

CATÉGORIES	Femmes				Hommes			
	Nombre d'agentes	Nombre de jours	Moyenne jour / agente	% de femmes ayant un CET	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne jour / agent	% d'hommes ayant un CET
A	335	7 986	23,83	79%	272	8 340	30,6	70%
B	284	6 415	22,58		302	8 692	628,78	
C	473	11 286	23,86		1 661	38 006	22,88	
Total	1 092	25 687	23,52		2 235	55 038	24,62	

CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT				
A	B	C	Total en 2018	Total en 2019
12	10	74	65	96

CONGÉS PARENTAL (NOMBRE D'AGENTS)			
Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	8	4	12
B	8	1	9
C	10	2	12
Total	26	7	33

À NOTER !

- Une augmentation du nombre d'agents de chaque catégorie ayant pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant, passant d'un total de 65 en 2018 à 96 en 2019. Ces chiffres sont toutefois à analyser au regard du nombre d'agents étant devenu parents au cours de l'année (chiffre global non communiqué).

2. Actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes nouvel indicateur

NOMBRE DE SIGNALEMENTS POUR :		A	B	C	Total	Dont avec arrêt de travail
Actes de violence physique	Femmes	6			6	1
	Hommes	6			6	/
Agissements sexistes / Harcèlement sexuel / Violences sexuelles	Femmes	/	2	/	2	2
	Hommes	/	/	/	/	/
Harcèlement moral	Femmes	/	1	2	3	2
	Hommes	/	2	7	9	/
Total		/	5	9	26	5

Les signalements pour agissements sexistes, harcèlement sexuel, violences sexuelles et harcèlement moral sont ceux qui ont été reçus par le Pôle Santé et Qualité de Vie au travail de la Direction Générale des Ressources Humaines (SQVT/DGRH) dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ces signalements ont donné lieu pour certains à des échanges téléphoniques, entretiens et enquêtes administratives.

Les signalements pour actes de violence, discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes auprès du Pôle SQVT/DGRH représentent 0,6% des effectifs (femmes et hommes confondus). Ce pourcentage ne semble cependant pas représentatif de l'ensemble des agressions subies au sein de la collectivité puisqu'il n'intègre pas les signalements pour agissements sexistes, harcèlement sexuel, violences sexuelles et harcèlement moral qui auraient pu être fait auprès de la hiérarchie, auprès du Service opérationnel Ressources Humaines (SoRH) de la direction et auprès du Référent Alerte de la collectivité.

À noter toutefois que le **Référent alerte** a reçu trois signalements d'agentes de catégorie C. Aucune de ces trois alertes n'a pu être considérée comme recevable.

Les conditions légales, qui imposent un examen de recevabilité de l'alerte n'étaient pas réunies, aucune enquête n'a été engagée.

Un outil de recueil et de suivi des différents signalements sera cependant élaboré.

À NOTER !

- Les signalements pour agissements sexistes, harcèlement sexuel et violences sexuelles concernent uniquement des femmes.
- Aucun des signalements de harcèlement moral émanant d'agents hommes n'a généré d'arrêt de travail (contre 4 signalements sur 5 du côté des femmes).

Partie 2

Le plan d'action 2021 – 2023 pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole

présenté en Conseil Métropolitain
en décembre 2020

L'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre, par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans. Le contenu du plan d'action est précisé par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à « la transformation de la fonction publique ».

Le contexte particulier de l'année 2020 (Pandémie Coronavirus et élections municipales reportées à fin juin 2020) a bousculé l'organisation initialement envisagée pour la co-construction du plan d'action 2021-2023 pour l'Égalité entre les femmes et les hommes de la Mairie et Toulouse Métropole.

Ainsi, le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la Direction Générale des Ressources Humaines de la Mairie et de Toulouse Métropole a conduit une réflexion, en lien avec un certain nombre d'acteurs RH, de représentants des organisations syndicales consultés sur le sujet et l'appui d'une stagiaire en Master 2 Genre, Égalité et Politiques Sociales

Le plan d'action 2021-2023 pour l'Égalité entre les femmes et les hommes prend appui sur un premier niveau de diagnostic élaboré à travers les *Rapports de situation comparée (données chiffrées au 31 décembre 2019)* dont ont été dégagés un certain nombre de points clés.

La mise en place du plan d'action 2021-2023 pour l'Égalité entre les femmes et les hommes pour la Mairie et Toulouse Métropole doit prendre en compte les limites du diagnostic qui nécessite une plus large consultation et l'investissement de toutes et tous.

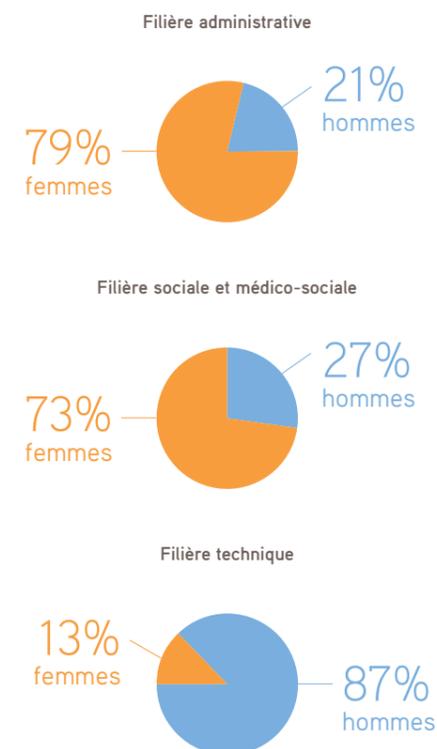
A. Les points clés du diagnostic

Les *Rapports de situation comparée* (RSC) en matière d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, apportent des éléments chiffrés essentiels à l'élaboration d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des deux collectivités. C'est à partir de ces diagnostics que sont pensés les principaux axes du **plan d'action 2021-2023 pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole**.

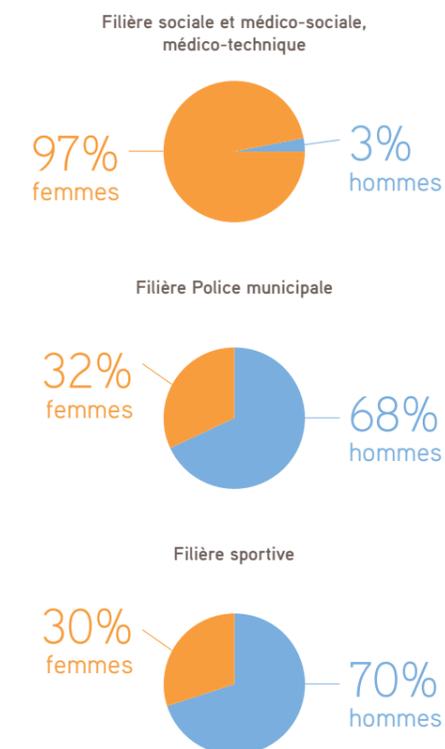
En effet, les indicateurs contenus dans les RSC permettent d'apporter une visibilité sur la situation en terme de genre au sein des collectivités. Ils présentent également les évolutions par rapport aux années précédentes et contiennent des éléments de comparaison à l'échelle nationale. Plusieurs points clés qui ressortent de cette phase de diagnostic ont ainsi pu être répertoriés.

Au sein des deux collectivités que sont la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole, certaines filières restent fortement sexuées.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES ET PAR GENRE AU SEIN DE TOULOUSE MÉTROPOLE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES ET PAR GENRE AU SEIN DE LA MAIRIE DE TOULOUSE



Cette répartition des effectifs selon le genre se retrouve au **niveau national** : « Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (96%), médico-sociale (95%), administrative (82%), médico-technique (77%) et animation (72%). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5%) et sécurité-police municipale (22%) ».¹⁵

Outre cette séparation des activités selon les stéréotypes de genre, les métiers dits « féminins » sont également ceux qui sont le moins rémunérateur et le moins valorisé socialement. En ce sens peuvent être évoquées les différences de grilles de salaires entre filières ainsi que le montant des primes par filières et par métier.

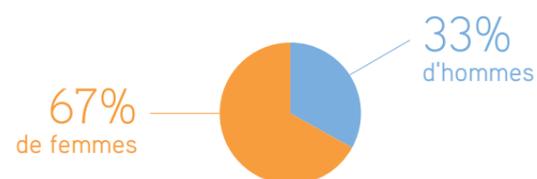
On distingue ainsi une **ségrégation horizontale** (les femmes et les hommes n'exercent pas le même métier ou n'occupent pas les mêmes tâches à l'intérieur d'un même secteur d'activité) et une **ségrégation verticale** (les métiers dits « féminins » sont moins rémunérateurs et moins prestigieux socialement que les métiers dits « masculins »).¹⁶

¹⁵ Chiffres-clés de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Édition 2019, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

¹⁶ Introduction aux études sur le genre, Bruxelles, De Boeck, 2012, BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien et JAUNAIT Alexandre

La **Mairie de Toulouse** compte au 31 décembre 2019 : **6 534 agents** (titulaires et contractuels sur emplois permanents).

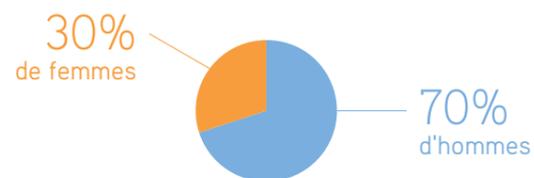
La **Mairie de Toulouse compte des effectifs très féminisés. Cette féminisation est restée stable depuis 2017.**



Toulouse Métropole compte au 31 décembre 2019 : **4 551 agents** (titulaires et contractuels sur emplois permanents).

Avec une filière technique qui représente près de 70% des emplois et des compétences de Toulouse Métropole, l'inégale répartition des femmes et des hommes par filière influe fortement sur la faible féminisation des effectifs au niveau global.

La mixité des métiers et des filières **reste ainsi un enjeu important en terme d'Égalité de genre au sein des deux collectivités et un certain nombre d'actions visent au rééquilibrage des filières à dominante masculine ou à dominante féminine.**



2. Des écarts de rémunération qui perdurent

Au **niveau national**, tout emploi confondu, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes s'élève à 24%.¹⁷ Aussi, à temps de travail et métiers équivalents, les hommes touchent en moyenne 12,8% de plus que les femmes. Ce différentiel de salaire entre les femmes et les hommes subsiste également au sein de la **fonction publique** où salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12,9% à celui des hommes en 2016. Parmi les trois versants de la fonction publique, la **fonction publique territoriale (FPT)** est celui où cet écart est le plus réduit : 9,1% contre 20,6% dans la FPH et 14,3% dans la FPE.¹⁸

Au sein de nos collectivités les écarts de rémunération entre femmes et hommes existent en 2019.

AU SEIN DE LA MAIRIE DE TOULOUSE

13,33% Catégorie A
8,9% Catégorie B
11,5% Catégorie C

AU SEIN DE TOULOUSE MÉTROPOLE

17,41% Catégorie A
8% Catégorie B
11,6% Catégorie C

¹⁷ Vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés, Édition 2019, Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, 2019

¹⁸ Rapport annuel sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, août 2018

Le différentiel de salaire entre les femmes et les hommes résulte de facteurs multiples qui peuvent se combiner (discrimination indirecte)¹⁹ : le diplôme, l'âge, la situation familiale, les primes et heures supplémentaires, les temps partiels, les filières ou corps de rattachement, etc.

La **résorption des écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes passe ainsi par l'identification et l'analyse des causes à travers l'élaboration d'un diagnostic spécifique.

3. « Le temps partiel : un temps de travail au féminin »²⁰

Dans la fonction publique, 23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6% des hommes. Dans la FPT, ce taux monte à 29% pour les femmes fonctionnaires contre 7% pour les hommes.²¹ Conformément à la répartition des temps de travail au niveau national, tout emploi confondu, le travail à temps partiel au sein de la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole reste majoritairement exercé par les femmes.

LE TEMPS PARTIEL AU SEIN DE LA MAIRIE DE TOULOUSE

	Effectifs de fonctionnaires	% de temps partiel
Femmes	4 372	29%
Hommes	2 162	4%
Total	6 534	21%

LE TEMPS PARTIEL AU SEIN DE TOULOUSE MÉTROPOLE

	Effectifs de fonctionnaires	% de temps partiel
Femmes	1 376	20%
Hommes	3 175	2%
Total	4 551	7,55%

La surreprésentation des femmes parmi les agents à temps partiel n'est pas sans conséquence sur les écarts de rémunération et sur les déroulements de carrière. De plus, le temps de travail des agents influe sur les articulations entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

4. Quelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ?

En moyenne, en ce qui concerne le temps partiel «choisi», la «**garde d'enfant**» est la première des raisons invoquées par les salariés. Aussi, cette explication du temps partiel l'est principalement pour les femmes, la «**garde d'enfant ou d'un autre membre de la famille**» représentant la principale motivation de ces dernières. À l'inverse, les hommes justifient principalement le temps partiel pour des raisons liées au domaine «**étude, formation, autre emploi**». Dans la fonction publique territoriale, le temps partiel concerne 35% des femmes fonctionnaires dans la tranche 30 – 39 ans.²²

La surreprésentation des femmes exerçant une activité professionnelle à temps partiel «choisi» traduit la **prégnance des rôles parentaux traditionnels** et leur influence sur la pratique professionnelle. Cette dimension est également visible dans la répartition sexuée du **congé parental**.

¹⁹ «Le droit antidiscriminatoire établit une distinction entre discriminations directes et discriminations indirectes. Alors que la discrimination directe correspond à une différence de traitement pour un motif prohibé (le sexe de la personne par exemple), la discrimination indirecte désigne une norme ou pratique apparemment neutre mais qui induit des conséquences systématiquement défavorables pour un groupe (ex. un traitement différent réservé aux travailleurs à temps plein et à temps partiel, qui peut défavoriser systématiquement les femmes)». Bruxelles, De Boeck, 2012, BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien et JAUNAIT Alexandre

²⁰ Introduction aux études sur le genre, Bruxelles, De Boeck, 2012, BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien et JAUNAIT Alexandre.

²¹, ²³ et ²⁴ Chiffres-clés de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Édition 2019, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

²² Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, mai 2016

- **Mairie de Toulouse:** les femmes représentent 93% des agents ayant pris un congé parental: 97 femmes pour 7 hommes;
- **Toulouse Métropole:** les femmes représentent 79% des agents ayant pris un congé parental: 26 femmes pour 7 hommes;
- **Niveau national:** sur les 5 253 agents en congé parental, 94,7% sont des femmes; elles sont 96,8% dans la FPT en 2015.²⁴

Afin de saisir les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes il est également important de noter des inégalités qui perdurent au-delà de la sphère professionnelle sans pour autant en être déconnecté. En effet, les statistiques nationales témoignent d'une inégale implication des femmes et des hommes dans la sphère personnelle et familiale.

Au niveau national, la part des tâches domestiques réalisées par les femmes est de **72%**²⁵

Le concept de «charge mentale», développé par Monique Haicault, permet également de rendre compte d'une dimension sous-jacente à ce travail domestique, difficilement quantifiable. Il désigne en effet la responsabilité de sa réalisation qui reste l'apanage des femmes et ce qu'il soit délégué ou non.

²⁵ Vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés, Édition 2019, Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, 2019

B. Les axes de travail et calendrier

Échelonné sur **3 ans**
le plan d'action
2021
→ **2023**

comprend **3 axes**
de travail

8 objectifs
principaux

15 fiches actions
concrètes

→ AXE N°1 Mobiliser les actrices et les acteurs

1. Sensibiliser et former à l'Égalité femmes-hommes, aux stéréotypes de genre
2. Développer une communication interne vectrice d'Égalité
3. Affirmer une volonté politique

→ AXE N°2 Développer l'Égalité dans les conditions de travail et l'articulation des temps de vie

4. Favoriser l'articulation vie professionnelle / vie personnelle
5. Prévenir et traiter les discriminations, violences, harcèlement et agissements sexistes
6. Développer l'Égalité dans les conditions de travail

→ AXE N°3 Agir sur l'emploi

7. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
8. Évaluer les écarts de rémunération

PLAN D'ACTION 2021 – 2023



C. Les fiches actions

	AXE N°1 MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS
	FICHE ACTION N°1 Sensibilisation et formation des agents aux stéréotypes de genre et à l'Égalité professionnelles entre les femmes et les hommes
Objectif(s) de l'action	Avec la signature de la <i>Charte européenne pour l'Égalité des femmes et des hommes dans la vie locale</i> (en 2009 pour la Mairie et en 2019 pour la Métropole) les deux collectivités ont concrétisé un engagement fort. Il est nécessaire de mobiliser un plus grand nombre d'acteurs sur les différents enjeux liés à l'Égalité entre les femmes et les hommes tant dans le domaine des actions en faveur du public que des actions à l'égard des équipes. Ainsi, pour permettre au plus grand nombre de partager une culture commune, les deux collectivités s'engagent à mettre en place, annuellement, des actions de sensibilisation et de formation.
Description de l'action	<ul style="list-style-type: none"> → Un questionnaire auprès des agents pour les interroger sur la question de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans nos collectivités (connaissance et attendus) → Une action de sensibilisation annuelle des agents pour lors de la journée internationale des droits des femmes (environ 60 personnes) → Une journée EGAPRO annuelle où des tables rondes et ateliers sont proposés à des agents intéressés par les questions handicap et Égalité femmes-hommes (environ 150 personnes) → Un café-Thématique pour sensibiliser les managers → Un plan de formation pluri-annuel qui s'adresse aux acteurs intervenant dans le domaine des Ressources Humaine (DGRH), Services opérationnels ressources Humaines et membres des CHSCT (environ 350 personnes)
Outils à développer	<ul style="list-style-type: none"> → un questionnaire via Sés@me → Des actions courtes de 01h30 à 07h00 organisées en lien avec les partenaires internes (DAM, communication interne, etc.) et externes (CNFPT, associations, etc.)
Résultats envisagés	<ul style="list-style-type: none"> → Mobilisation des agents sur la thématique, participation à des actions dans le cadre du plan d'action Égalité professionnelle 2021-2023 → Mobilisation des managers, mise en place d'actions en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les directions métiers et au sein des équipes
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> → Pour que la participation des agents soit réelle, une communication en amont est envisagée: présentation du plan d'action Égalité professionnelle 2021-2023 → Une formation adaptée le plus possible aux besoins des acteurs RH (recrutement, formation, gestion de carrière, accompagnement d'agents, etc.) avec des méthodes pédagogiques participatives
Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> → Élaboration cahier des charges: 1^{er} semestre → Mobilisation des partenaires: 2^{ème} semestre 2020 → Communication auprès des acteurs concernés: 1^{er} trimestre 2021 → Actions annuelles à prévoir en 2021, 2022 et 2023
Acteurs engagés dans l'action	<p>Pilote: Pôle SQVT</p> <p>Contributeurs: DAM; communication interne; CNFPT</p>
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateur quantitatif: nombre genré d'agents participants, par emplois concernés. Cette première étape sera complétée par des actions de sensibilisation sur les questions de lutte contre les comportements sexistes et violences sexuelles au travail
Budget VT/TM	ETP* en interne + pour actions de sensibilisation: environ 6 000€ par an + pour action formation: budget CNFPT

ETP *: Équivalent Temps Complet

	AXE N°1 MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS
	FICHE ACTION N°2 Élaboration d'une charte de communication interne sans stéréotype de genre, vectrice d'Égalité
Objectif(s) de l'action	Pour favoriser une communication interne vectrice d'Égalité, les deux collectivités s'engagent à élaborer une charte de communication interne sans stéréotypes de genre. La communication est un levier important de changement; la mise en place d'une communication égalitaire s'inscrit dans la lutte contre les stéréotypes de genre à travers une dynamique de transformation des représentations.
Description de l'action	<ul style="list-style-type: none"> → La charte de communication interne sans stéréotype de genre se veut être un document ressource à destination de tout-e professionnel-le des deux collectivités, afin de l'accompagner dans ses pratiques de communication interne. Cet outil, simple et opérationnel, recense les points de vigilance à appliquer lors de l'élaboration de tout support de communication écrite, visuelle, sonore, audiovisuelle, et dans l'organisation de manifestations et d'événements en interne. L'élaboration de cette charte prendra appui sur les recommandations du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) et notamment de son guide «<i>Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe</i>» (10 recommandations pratiques).
Outils à développer	→ La charte sera développée sous la forme d'un flyer ou guide pratique
Résultats envisagés	<ul style="list-style-type: none"> → La communication interne prend en compte l'Égalité femmes-hommes de façon systématique et généralisée → Sensibilisation des acteurs de la communication, ainsi que de son public, à l'Égalité femmes-hommes
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> → Afin que la consultation systématique et généralisée de la charte devienne un réflexe à long terme, un accompagnement des professionnels de la communication est souhaitable, à travers notamment l'organisation d'une réunion de présentation du guide → Veiller à une diffusion large de la charte de communication
Calendrier	→ Élaboration: 2 mois. Réalisation attendue en 2021
Acteurs engagés dans l'action	<p>Pilote: Pôle communication interne de la DGRH</p> <p>Contributeurs: Chargées de mission Égalité femmes-hommes (VT/TM); stagiaire Master 2 Genre Égalité et Politiques Sociales (GEPS) – Université Toulouse Jean Jaurès</p>
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateurs quantitatifs: nombre d'agents concernés ayant participé à une réunion de présentation; diffusion de la charte sur des supports variés. À terme, l'usage de la charte de communication interne pourra être étendue et adaptée à la communication externe.
Budget VT/TM	ETP en interne

	AXE N°1 MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS
	FICHE ACTION N°3 Création d'un comité de pilotage de suivi du plan d'action et mobilisation des partenaires sociaux
Objectif(s) de l'action	<p>Pour porter l'ambition d'une Égalité professionnelle de plus en plus effective, il est nécessaire aux deux collectivités de suivre, arbitrer et réajuster le plan d'action Égalité entre les femmes et les hommes 2021-2023.</p> <p>Il est important également de veiller à l'articulation entre le plan d'action en faveur de l'Égalité professionnelle et les plans d'actions qui sont et seront mis en place dans le cadre de la <i>Charte européenne pour l'Égalité des femmes et des hommes dans la vie locale</i>.</p> <p>Ainsi, la création d'un Comité de Pilotage permettra de suivre la transposition opérationnelle des orientations pluriannuelles et des programmes pour favoriser l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p>Par ailleurs, le dialogue social sur les questions d'Égalité professionnelle est une des clés des progrès de l'Égalité professionnelle.</p>
Description de l'action	<p>→ Le Comité de Pilotage regroupera :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les élus concernés par la gestion des ressources humaines et par l'Égalité entre les femmes et les hommes – la direction générale des ressources humaines – des directeurs et directrices métier et les chargées de mission Égalité femmes-hommes <p>Il se réunira annuellement pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> – prendre connaissance du <i>Rapport de situation comparée</i> et d'un point d'avancement du plan d'action – solliciter et/ou arbitrer des réajustements <p>Le Comité de Pilotage pourra prendre appui sur un comité technique.</p> <p>→ Un groupe de travail CHSCT* sera également constitué</p> <p>→ Chaque année, pour avis, les <i>Rapports Égalité femmes-hommes</i> annuels et le plan d'action 2021-2023 et son suivi sont présentés en Comité technique</p>
Résultats envisagés	→ Le Comité de Pilotage aura pour mission, au-delà du suivi du plan d'action Égalité femmes-hommes 2021-2023, de promouvoir le plan d'action Égalité femmes-hommes auprès de l'ensemble des directions métier des deux collectivités
Calendrier	<p>→ Constitution du Comité de Pilotage : dernier trimestre 2020</p> <p>→ Réunion du Comité de Pilotage : printemps de chaque année</p> <p>→ Groupe de travail CHSCT : juillet 2020, puis rencontre annuelle au printemps</p> <p>→ Comité technique : octobre de chaque année</p>
Acteurs engagés dans l'action	<p>Pilote : Pôle SQVT de la DGRH</p> <p>Contributeurs : chargées de mission Égalité femmes-hommes VT/TM</p>
Modalités d'évaluation de l'action	<p>Indicateur quantitatif : tenue des COPIL ; groupe CHSCT et présence effective de ses membres</p> <p>Indicateurs qualitatifs : comptes rendus des COPIL ; groupe CHSCT ; respect des délais du plan d'action Égalité femmes-hommes 2021-2023</p>
Budget VT/TM	Pas de budget spécifique à prévoir ; ETP en interne

CHSCT * : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

	AXE N°1 MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS
	FICHE ACTION N°4 Information du personnel municipal et métropolitain, des actions menées en faveur de l'Égalité professionnelle
Objectif(s) de l'action	<p>La communication et le partage d'information sont des outils indispensables pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> – contribuer à un changement de culture (lutte contre les stéréotypes de genre) – mobiliser l'ensemble des acteurs sur une thématique transversale.
Description de l'action	→ Pour faire connaître l'engagement des deux collectivités en matière d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des rendez-vous réguliers pourront être proposés à travers les différents supports internes de communication des deux collectivités
Outils à développer	<p>→ Une identité visuelle pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>→ Une "lettre aux personnels" annuelle dédiée à la question de l'Égalité professionnelle (cf axe 5 de la loi de 2019) qui aborde les avancées concernant les projets en faveur de personnes en situation de handicap et les projets en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes,</p> <p>Un article annuel dédié à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le journal interne des deux collectivités <i>Le MAG</i></p> <p>→ La mise en forme et diffusion des <i>Rapports Égalité femmes-hommes</i> des deux collectivités (site internet, intranet et format papier quand nécessaire)</p>
Description de l'action	→ Une information des agents et leur mobilisation sur le sujet de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Résultats envisagés	→ L'information aux personnels devra être simple, lisible et positive
Calendrier	<p>→ Élaboration de l'identité visuelle : 2^{ème} semestre 2020</p> <p>→ "Lettre aux personnels" : mars de chaque année</p>
Acteurs engagés dans l'action	<p>Pilote : Pôle communication interne de la DGRH</p> <p>Contributeurs : Prestataire externe pour identité visuelle</p>
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateur quantitatif : nombre d'articles dans les supports cités (" <i>lettre aux personnels</i> " et <i>Le MAG</i>) et d'autres (Sés@me, toulouse.fr et toulouse- metropole.fr, etc.)
Budget VT/TM	ETP en interne + en complément d'un budget 2020 déjà engagé, prévoir 4 500€ en 2021

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°5 Développement de l'autonomie dans les mobilités : incitation à l'utilisation du vélo
Objectif(s) de l'action	Les enquêtes nationales de mobilité montrent que les femmes privilégient la marche ou les transports en commun à d'autres types de modes, et qu'elles utilisent beaucoup moins, même s'il y a des évolutions, les deux-roues. Ainsi la pratique du vélo est majoritairement masculine (60% d'hommes). Dans le cadre du plan de mobilité des employés, un atelier « réparation vélo » est proposé depuis plusieurs années, il pourrait être complété d'un atelier « remise en selle » qui permettrait de développer l'autonomie des agents en matière de mobilité-vélo.
Description de l'action	→ Pour inciter à l'utilisation du vélo, participer à l'autonomie des agents en matière de mobilité, il est proposé à un ou deux groupe(s) d'agents de se remettre au vélo à travers l'organisation d'un atelier « remise en selle ». Le ou les atelier(s) « remise en selle » pourrai-ent-être mis en place de manière coordonnée avec l'existence ou le déploiement d'une infrastructure de rangement du vélo (voir Direction Mobilité Gestion Réseaux) Une expérimentation d'une année est proposée.
Outils à développer	→ Questionnaire aux personnels sur le moyen de transport domicile/travail pour constitution d'un ou deux groupe(s) → Atelier « remise en selle »: 2 Rdv pour un groupe (sur le modèle « coup de pouce vélo » lancé par le gouvernement dans le cadre du déconfinement)
Résultats envisagés	→ Mobilisation des agents tant sur le retour du questionnaire que la participation à l'atelier
Calendrier	→ Questionnaire en janvier 2022 → Atelier(s): entre mai et juillet 2022
Acteurs engagés dans l'action	Pilote: Direction Mobilité Gestion Réseaux (sous réserve validation) Contributeurs: Direction des Sports ou prestataire externe (ex: La maison du vélo)
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateur quantitatif: nombre de personnes présentes aux ateliers organisés Indicateur qualitatif: évaluation de l'action expérimentale
Budget VT/TM	ETP en interne + budget 2022: à chiffrer si intervention externe pour l'animation des ateliers

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°6 Conciliation grossesse, parentalité pour les mères et les pères au travail
Objectif(s) de l'action	Les agentes ont peu conscience que des choix professionnels effectués pour raisons familiales ont un impact sur leur déroulement de carrière, rémunération et retraite. Les pères, encore aujourd'hui, ont peu recours aux congés familiaux. Par ailleurs, la prise en compte de la grossesse des futures mères nécessite d'anticiper les éventuels changements des conditions de travail. Cette action se caractérise par plusieurs objectifs: – Préparer un départ serein en maternité – Généraliser l'information des agents en matière de droits liés à la grossesse, congés familiaux et temps partiels et leurs conséquences sur la carrière – Soutenir la parentalité.
Description de l'action	→ D'une part, l'action se traduira par la création d'outils pratiques visant à favoriser l'information : – La création d'un guide <i>Conciliation entre travail et parentalité</i> (volet agents, volet managers) – Un onglet « Parentalité » dans le menu RH de Sés@me → Promotion d'actions concrètes de soutien à la parentalité avec: – La systématisation d'un entretien individuel avec le ou la SORH à l'annonce de la grossesse d'une agente – Chiffrer la création d'un congé d'accompagnement à l'échographie dont pourra bénéficier le ou la conjoint-e, chiffrer le remplacement des congés maternité
Outils à développer	→ Guide <i>Conciliation entre travail et parentalité</i> et onglet « Parentalité » dans le menu RH de Sés@me → Formation des acteurs RH des SoRH
Résultats envisagés	→ L'accès à l'information facilité. Conciliation entre grossesse et travail d'avantage anticipée → Les agents et les managers sont impliqués dans leur ensemble
Points de vigilance	→ L'effectivité des droits des agentes en situation de grossesse n'est pas l'unique responsabilité de ces dernières, il s'agit alors également de veiller à la sensibilisation des managers et des agents dans leur ensemble
Calendrier	→ 2 ^{ème} semestre 2021 pour l'élaboration d'un guide <i>Conciliation entre travail et parentalité</i> et la mise en œuvre effective d'autres actions concrètes (entretien individuel, congé accompagnement, etc.)
Acteurs engagés dans l'action	Pilote: DGRH Contributeurs: Prestataire externe pour l'élaboration du guide
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateur quantitatif: suivi statistique des congés parentaux et temps partiels genrés (bilan social)
Budget VT/TM	ETP en interne + budget externe à chiffrer

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°7 Suivi du télétravail sous l'angle femmes-hommes
Objectif(s) de l'action	Après une période expérimentale du télétravail initiée en juillet 2019 et un développement "contraint" du télétravail pendant la période de confinement et de reprise progressive du travail en présentiel suite à la Covid-19, le télétravail va être développé et étendu.
Description de l'action	→ Il s'agit, une fois le cadre du télétravail fixé pour les agents des deux collectivités de participer au suivi tant quantitatif que qualitatif avec des données genrées : – Nombre et genre des télétravailleurs, catégories, directions et services concernés, nombre de jours réellement télétravaillés, etc. – Lieux de télétravail (domicile, tiers lieux) et conditions d'accueil et de travail
Outils à développer	→ Éléments issus du Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) de la Direction Générale des Ressources Humaines → Questionnaires et interview
Résultats envisagés	→ Éléments statistiques qui intégreront les <i>Rapports Égalité femmes-hommes</i> des deux collectivités et pourront, le cas échéant, donner lieu, pour la partie plus qualitative des données, à des propositions de "réajustement" et/ou d'actions complémentaires
Points de vigilance	→ Comparer les chiffres au prorata de la composition et proportion d'agents dans chaque direction métier.
Calendrier	→ À définir : 2022
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : DGRH
	Contributeurs : Mission évaluation politiques publiques (questionnaire) et SoRH (interview)
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateurs quantitatifs (via statistiques SIRH et questionnaires) et indicateurs qualitatifs (via questionnaires et interview)
Budget VT/TM	ETP en interne + voir si budget externe à chiffrer

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°8 Mobilisation des managers & représentants du personnel sur la thématique de la prévention des agissements sexistes, harcèlement & violences sexuelles
Objectif(s) de l'action	Le monde du travail demeure un lieu de sexisme ordinaire, de violences sexistes et sexuelles (cf : le <i>Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019</i> réalisé par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes du 2 mars 2020) malgré les évolutions significatives au niveau du droit. Ainsi, la mobilisation des managers et des représentants du personnel semble être, après la sensibilisation à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un levier important pour lutter contre le sexisme au travail.
Description de l'action	→ Organisation d'un café-Thématique pour sensibiliser les managers aux questions de sexisme au travail → Interventions auprès des managers pour favoriser un accueil bienveillant de jeunes femmes saisonnières lorsqu'elles sont recrutées au sein d'équipes essentiellement masculines (ex : Pôles territoriaux, Direction Moyens techniques, Direction jardins espaces verts, etc.) → Identification au sein des CHSCT* VT et TM d'un-e référent-e en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail
Outils à développer	→ Des actions courtes d'échanges et de dialogue de 01:30 à 02:30 organisée en lien avec les partenaires internes (DAM, DGRH-recrutement, etc.) → Formation des membres du CHSCT identifiés référents
Résultats envisagés	→ Mobilisation des managers sur la thématique → Échanges entre la référente DGRH et les référents CHSCT sur la thématique → Dans un premier temps risque de plus de signalements avec cette thématique
Points de vigilance	→ Nécessité de communiquer sur le sujet (voir fiche action N°9).
Calendrier	→ Identification de référents CHSCT lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail : 1 ^{er} trimestre 2021 → Élaboration contenu du Café-Thématique : 1 ^{er} semestre 2022 → Animation du café-Thématique : 2 ^{ème} semestre 2022
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle SQVT de la DGRH
	Contributeurs : DAM ; Pôle communication interne de la DGRH
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateurs quantitatifs : nombre genré de managers participants au café-Thématique, suivi statistique (bilan social)
Budget VT/TM	ETP en interne + prévoir formation des référents CHSCT : budget CNFPT*

CNFPT* : Centre National de la Fonction Publique Territoriale

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°9 Plan de communication «Lutte contre les comportements sexistes au travail»
Objectif(s) de l'action	Dans le cadre de leurs responsabilités en tant qu'employeurs, la Mairie et Toulouse Métropole ont mis en place en 2012, un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Elles démontrent ainsi qu'elles sont des employeurs attentifs, à l'écoute et protecteurs. Ce dispositif, présenté sur l'intranet (Sés@me) est régulièrement ré-évoqué lors de différentes interventions que peut faire le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail auprès des professionnels de la prévention, des managers et des représentants du personnel. Toutefois, au-delà de la question du signalement, il s'agit de prévenir les comportements sexistes au travail. La communication est un levier important de changement. Ainsi, une campagne de sensibilisation portant sur la question des comportements sexistes devra être mise en œuvre.
Description de l'action	→ Le plan de communication présentera aux agents les différentes formes que peut prendre le sexisme au travail, informera des engagements des deux collectivités en faveur de la lutte contre le sexisme au travail, rappellera le rôle et la responsabilité de chacun et présentera la procédure de signalement
Outils à développer	→ Des articles/vidéo dans les supports de communication interne → Des affiches et flyer à disposition des directions métier
Résultats envisagés	→ Mobilisation des directions sur la thématique
Points de vigilance	→ Articulation du plan de communication avec les actions de formation et sensibilisation des différents agents aux stéréotypes de genre et à l'Égalité professionnelles entre les femmes et les hommes
Calendrier	→ 2022
Acteurs engagés dans l'action	Pilote: Pôle communication interne de la DGRH Contributeurs: référents Égalité femmes-hommes au sein des directions métier ; Chargée de mission Égalité femmes-hommes + prestataire externe éventuellement
Modalités d'évaluation de l'action	Diffusion d'outils de communication Indicateur quantitatif: suivi statistique des signalements (bilan social)
Budget VT/TM	ETP en interne + voir si budget externe à chiffrer

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°10 Élaboration d'un outil de recueil et suivi des différents signalements des actes de discriminations, harcèlement et agissement sexistes
Objectif(s) de l'action	Dans le cadre de leurs responsabilités en tant qu'employeurs (cf le décret n°2020-256 du 13 mars 2020), la Mairie et Toulouse Métropole ont: — mis en place un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes — nommé un référent alerte. Par ailleurs, des actions de sensibilisation aux Risques Psycho-Sociaux vont être développées (cf: Schéma directeur santé et qualité de vie au travail). Ainsi, il convient d'élaborer un outil de suivi des différents signalements.
Description de l'action	→ Un lexique rappelant les différentes définitions des violences sera mis à jour et partagé avec les différents interlocuteurs concernés (SoRH, acteurs de la prévention, représentants du personnel, etc.) pour qu'ensuite un tableau de bord puisse être élaboré. Il permettra de suivre les différents signalements par direction métier, catégorie, genre, âge, etc.
Outils à développer	→ Tableau de bord
Résultats envisagés	→ Connaissance partagée des différents signalements pour pouvoir permettre à chaque SoRH et direction de mettre en place, en lien avec le Pôle SQVT, des actions de prévention complémentaires
Points de vigilance	→ Respect de la stricte confidentialité
Calendrier	→ 2021
Acteurs engagés dans l'action	Pilote: Pôle SQVT de la DGRH Contributeurs: SIRH; Référent alertes; SoRH
Modalités d'évaluation de l'action	Outil effectif pour alimenter automatiquement le bilan social 2020
Budget VT/TM	ETP en interne

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°11 Mixité des métiers / des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux morphologies de tous et toutes
Objectif(s) de l'action	Il existe encore au sein de nos collectivités des métiers principalement occupés par des hommes (ex : entretien voirie) et d'autres principalement occupés par des femmes (petite enfance) Il convient de prendre les mesures utiles pour que lorsque des recrutements sont effectifs (stagiaires, apprentis, saisonniers et agents) les équipements de protection individuelle (EPI) soient adaptés à la morphologie de toutes les personnes quel que soit leur genre et situation (ex : grossesse).
Description de l'action	→ Identifier et faire le point sur les commandes d'EPI des directions avec des métiers très genrés qui utilisent des EPI (ex : les pôles territoriaux, la direction jardins espaces verts, la direction petite enfance, la direction déchets et moyens techniques, etc.) → Faire le point sur les marchés d'EPI et les faire évoluer pour répondre au plus grand nombre → Sensibiliser les acteurs de la prévention
Outils à développer	→ Diagnostic de l'existant → Action de sensibilisation des acteurs de la prévention
Résultats envisagés	→ Mise à disposition des directions métiers identifiées des EPI plus adaptés aux besoins pour permettre à ces directions de pouvoir anticiper la fourniture d'équipements nécessaires
Points de vigilance	→ Gestion de stock/budget pour des commandes spécifiques en petit nombre
Calendrier	→ 2021
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle SQVT de la DGRH Contributeurs : Agents de prévention des directions métiers identifiées ; DMG
Modalités d'évaluation de l'action	Questionnaire envoyé aux stagiaires, apprentis, saisonniers et agents nouvellement recrutés pour mesure des actions menées
Budget VT/TM	ETP en interne

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°12 Mixité des métiers / recensement des vestiaires-douches-sanitaires professionnels femmes et hommes
Objectif(s) de l'action	Il existe encore au sein de nos collectivités des métiers principalement occupés par des hommes (ex : entretien voirie) et d'autres principalement occupés par des femmes (petite enfance) dont les locaux sont adaptés au genre principal. Dans le cadre d'une volonté engagée autour de la mixité des métiers il est nécessaire de prendre les mesures utiles pour que lorsque des recrutements sont effectifs (stagiaires, apprentis, saisonniers et agents) les locaux soient décentés, aux normes, adaptés en fonction de l'effectif par sexe.
Description de l'action	→ Recenser les vestiaires-douches-sanitaires femmes-hommes des directions avec des métiers très genrés (ex : les pôles territoriaux, la direction jardins espaces verts, la direction petite enfance, la direction des moyens généraux, etc.) → Chiffrer la mise aux normes pour adapter les locaux → Sensibiliser les acteurs de la prévention
Outils à développer	→ Diagnostic de l'existant → Action de sensibilisation des acteurs de la prévention
Résultats envisagés	→ Prise en compte par les managers et les acteurs de la prévention de la nécessité de l'adaptation des locaux aux différents personnels
Calendrier	→ 2021
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle SQVT de la DGRH Contributeurs : Agents de prévention des directions métiers identifiées ; ACFI ; Direction de l'immobilier et des bâtiments ; DAEG-DIAGRAM
Modalités d'évaluation de l'action	Remise d'un document partagé : état des lieux précis par direction, lieu de travail Remise d'un chiffrage pour mise aux normes : outil d'aide à la décision
Budget VT/TM	ETP en interne

	AXE N°3 AGIR SUR L'EMPLOI
	FICHE ACTION N°13 Diagnostic des écarts de rémunération
Objectif(s) de l'action	Le statut des fonctionnaires garantit l'Égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes demeurent. Il convient alors de faire un état des lieux précis et partagé de la situation pour la Mairie de Toulouse et pour Toulouse Métropole, d'en dégager une analyse et de faire des propositions concrètes pour réduire ces écarts. Ce diagnostic sera alors un outil d'aide à la décision pour formaliser les objectifs et actions qui seront menées en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour le prochain plan d'actions 2023-2026.
Description de l'action	→ Diagnostic des écarts de rémunération → Remise d'un rapport d'analyse comprenant une photo de l'existant et des outils d'aide à la décision → Présentation du rapport en comité de pilotage et aux acteurs RH concernés
Outils à développer	→ Utilisation de l'outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP*
Résultats envisagés	→ Remise d'un rapport comprenant: diagnostic, analyse, propositions → Fiches pratiques pour aide à la décision
Points de vigilance	→ Nécessaire connaissance du fonctionnement des collectivités territoriales par le prestataire
Calendrier	→ 2 ^{ème} semestre 2022: élaboration d'un cahier des charges de consultation d'un prestataire → 1 ^{er} semestre 2023: choix du prestataire et lancement de l'étude → 2 ^{ème} semestre 2023: présentation des résultats de l'étude en comité de pilotage; aux acteurs RH concernés
Acteurs engagés dans l'action	Pilote: DGRH Contributeurs: les services de la DGRH
Modalités d'évaluation de l'action	Mise à disposition par le prestataire d'un outil concret d'aide à la décision qui devra permettre de préparer les actions à mener pour le plan d'action Égalité femmes-hommes 2024-2026
Budget VT/TM	ETP en interne + budget externe à chiffrer

DGAFP*: Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique

	AXE N°3 AGIR SUR L'EMPLOI
	FICHE ACTION N°14 Information élus, Directeur général des services concernant le dispositif des « nominations équilibrées »
Objectif(s) de l'action	Depuis le 1 ^{er} janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur des collectivités territoriales. Le décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 est venu compléter les dispositions prises par la loi. Ainsi, la Mairie et Toulouse Métropole doivent, pour se conformer à la loi, être vigilantes aux choix de recrutement de Directeur-trices général-les adjoints lors de recrutements à venir.
Description de l'action	→ Rédaction d'un document de synthèse sur le dispositif et ses enjeux → Présentation de la fiche de synthèse aux élus, DGS, DGA
Outils à développer	→ Fiche de synthèse
Résultats envisagés	→ Réajustement au sein des directions générales adjointes des équilibres genrées, si nouveaux recrutements
Points de vigilance	→ Mobilisation des élus, du DGRH et des services de recrutement de la DGRH
Calendrier	→ Dernier trimestre 2020: préparation d'une fiche de synthèse → Début 2021: présentation du dispositif des « nominations équilibrées »
Acteurs engagés dans l'action	Pilote: DGRH Contributeurs: Direction des Affaires Juridiques; communication interne
Modalités d'évaluation de l'action	40%
Budget VT/TM	ETP en interne

Annexes

	AXE N°3 AGIR SUR L'EMPLOI
FICHE ACTION N°15 Mixité des métiers ; recrutement de stagiaires, apprentis, saisonniers dans des directions où les métiers sont traditionnellement très genrés	
Objectif(s) de l'action	<p>Il existe encore au sein de nos collectivités des métiers principalement occupés par des hommes (ex : entretien voirie) et d'autres principalement occupés par des femmes (petite enfance).</p> <p>Au regard des engagements pris en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il convient de poursuivre les efforts engagés en matière de recrutements de femmes sur des "métiers d'hommes" et d'hommes sur des "métiers de femmes" (stagiaires, apprentis, saisonniers et agents).</p> <p>En lien avec les fiches actions n°11 et n°12 et les efforts engagés à l'été 2020 pour le recrutements de saisonnières (pôles territoriaux, direction jardins espaces verts, direction déchets et moyens techniques) quelques directions métiers pourraient être identifiées pour mettre en œuvre cette attention particulière au recrutement : les pôles territoriaux, la direction jardins espaces verts, la direction petite enfance, la direction déchets et moyens techniques.</p>
Description de l'action	<ul style="list-style-type: none"> → Mobiliser les directions métier identifiées et les services de la DGRH en charge des recrutements de stagiaires, apprentis, saisonniers → Veiller à la communication dans les différentes étapes de recrutement → Sensibiliser les managers, les SoRH* et les acteurs de la prévention → Veiller à l'adaptation des conditions de travail (EPI, Sanitaires-vestiaires-douches)
Outils à développer	<ul style="list-style-type: none"> → Action de sensibilisation des managers, les SoRH et les acteurs de la prévention
Résultats envisagés	<ul style="list-style-type: none"> → Mixité dans les recrutements de stagiaires, apprentis, saisonniers sur des métiers genrés
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> → Mobilisation des acteurs concernés
Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> → 2021
Acteurs engagés dans l'action	<p>Pilote : Pôle SQVT de la DGRH</p> <p>Contributeurs : DGRH ; recrutement et SoRH des différentes directions métier concernées</p>
Modalités d'évaluation de l'action	<p>Questionnaire envoyé aux stagiaires, apprentis, saisonniers et agents nouvellement recrutés pour mesure des actions menées</p>
Budget VT/TM	<p>ETP en interne</p>

SoRH* : Responsable du Service opérationnel Ressources Humaines

MAIRIE DE TOULOUSE
www.toulouse.fr

toulouse métropole

Direction des affaires juridiques et des assemblées -
administration.communication@mairie-toulouse.fr

Note de service :
Directeurs généraux, Directrices générales
Directeurs, Directrices
Chefs de service, Cheffes de service

Références de la note
Émetteur : Direction générale des services
Réf : R-2021-016
Date : jeudi 01 avril 2021

Objet : Égalité femmes-hommes : Rapports municipal et métropolitain - Données, analyses et évaluations de l'année 2021

La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole réaffirment dans leurs instances délibératives leur volonté de progresser vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, tant dans la sphère publique qu'au sein même des deux collectivités.

Nos obligations réglementaires (Art. 61 de la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Art. 80 de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique) nous engagent, entre autres, à un important et minutieux recensement **annuel** d'informations, d'analyses et d'évaluations de la situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de chacune des directions de nos collectivités.

Ainsi, pour 2021, nous devons lancer les travaux pour l'élaboration des rapports municipal et métropolitain qui comprennent deux parties :

1. **Un volet concernant la politique ressources humaines (RH)** en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans l'attente de précisions sur les données du **rapport social unique (RSU)**, les indicateurs RH porteront cette année sur les volets effectifs et absentéisme. Dès la mise en place du RSU, le volet RH portera sur l'intégralité des données.
2. **Un volet concernant les politiques publiques** présentant une analyse et une évaluation des offres aux publics et des actions mises en œuvre pour favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La prise en compte de l'**égalité femmes-hommes de façon intégrée** concerne chaque entité municipale et métropolitaine. Cela signifie que les directrices et directeurs doivent s'interroger sur l'impact que peuvent avoir leurs objectifs de direction et leurs travaux sur les femmes et les hommes. Elles et ils doivent alors opérer, si nécessaire, un rééquilibrage visant la mise en œuvre de politiques publiques égalitaires.

Je vous demande de vous mobiliser et d'engager **dès maintenant** un recensement des actions spécifiques réalisées et le recueil de données chiffrées et genrées (participation à l'offre municipale ou métropolitaine, inscriptions, fréquentations...), complétées de leur analyse et évaluation. Vous pourrez vous appuyer sur les personnes ressources (contacts ci-après). Vos contributions sont à transmettre le **30 avril 2021 au plus tard**, aux chargées de missions égalité femmes-hommes.

Je vous remercie pour votre indispensable contribution.

Le Directeur Général des Services
Signé : **Éric ARDOUIN**

1/2

RAPPORTS 2021 (sur les données de l'année 2020)

RÉTROPLANNING DE TRAVAIL

ÉCHÉANCES	CONTENU	ACTEUR-RICES	
Mars/avril	Recensement des informations, analyses et évaluations de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes au sein de chacune des directions tant pour le volet ressources humaines que pour le volet politiques publiques	Référent-es ÉFH, responsables de service, directeurs, directrices	
30 avril	Recueil finalisé des données et envoi des contributions pour les rapports		
Mai/Juillet	Réunions COPIL, groupes de travail RH, groupes de travail OS pour le plan d'action égalité professionnelle 2021-2026. Rédaction des rapports sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes	La DGRH et les Directions portant une politique publique Les chargées de mission Égalité femmes-hommes	
Novembre	Présentation des rapports en comités techniques	DGRH	
Novembre/Décembre	Présentation des rapports en conseils municipal et métropolitain	Elu-es thématiques	

Pour accompagner vos contributions aux rapports 2021, les services métiers référents sont les suivants :

- * La Mission égalité diversité, pour le **Rapport sur les politiques publiques de la Mairie de Toulouse**
Contact : Sylvie FROIDEFOND
- * La Mission Cohésion Sociale, pour le **Rapport sur les politiques publiques de Toulouse Métropole**
Contact : Françoise GALAUD
- * Le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail, pour le **Rapport Social Unique de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole**
Contact : Frédérique YVENAT

Les rapports précédents municipaux et métropolitains sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes sont consultables sur SESAME : <http://sesame.extranet.toulouse.fr/web/collectivites/guides-thematiques>

2/2

AIDONS LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES OU INTRAFAMILIALES EN PÉRIODE DE CONFINEMENT COVID-19

Vous subissez des violences ou vous êtes témoin de violences conjugales ou intrafamiliales :

VOUS DEVEZ

1 - ALERTEZ LES FORCES DE L'ORDRE, SOIT EN :

- composant le 17
- envoyant un sms au 114
- envoyant un mail :
Police : victime-toulouse@interieur.gouv.fr
Gendarmerie : bspp.do.rgmp@gendarmerie.interieur.gouv.fr
- vous rendant dans le commissariat ou la gendarmerie les plus proches de chez vous

2 - CONTACTER UN AVOCAT EN APPELANT LE NUMÉRO VERT 0 805 01 70 15

Ordre des Avocats : des avocats spécialement formés à ce type de violences vous répondent de 9h à 19h du lundi au vendredi

VOUS POUVEZ ÉGALEMENT

➤ Avoir des conseils et des informations sur les violences conjugales :

- **appeler le 3919**, violences femmes infos, numéro accessible de 9h à 19h du lundi au samedi, anonyme et gratuit.
- **consulter la plateforme arretionslesviolences.gouv.fr** possibilité de signaler en ligne les violences sexistes et sexuelles 24h/24h

SOUTIEN DES ASSOCIATIONS

➤ Trouver une écoute, avoir une évaluation de votre situation, bénéficier d'un accompagnement :

Association APIAF : permanence téléphonique du lundi au jeudi de 13h à 15h et le vendredi de 10h à 12h au **05 62 73 72 62**. En dehors de ces horaires, laissez un message qui sera écouté dans la journée.

ОКАЖЕМ ПОМОЩЬ ЖЕНЩИНАМ, СТАВШИМ ЖЕРТВАМИ ДОМАШНЕГО НАСИЛИЯ В ПЕРИОД ИЗОЛЯЦИИ В СВЯЗИ С COVID-19

Если вы стали жертвой или свидетелем домашнего насилия:

ВЫ ДОЛЖНЫ

1 - ПРЕДУПРЕДИТЬ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ,

- позвонив по номеру 17,
- отправив СМС-сообщение на номер 114,
- отправив письмо электронной почтой:
Полиция: victime-toulouse@interieur.gouv.fr
Жандармерия: bspp.do.rgmp@gendarmerie.interieur.gouv.fr
- лично явившись в ближайшее отделение полиции или жандармерию

2 - СВЯЗАТЬСЯ С АДВОКАТОМ ПО ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ 0 805 01 70 15

Коллегия адвокатов: адвокаты, специализирующиеся на таких типах насилия, ответят вам с 9:00 до 19:00 с понедельника по пятницу

ВЫ ТАКЖЕ МОЖЕТЕ

➤ Получить советы или информацию о домашнем насилии:

- **позвонив по номеру 3919**, «violences femmes infos» (информация о насилии в отношении женщин), с 9:00 до 19:00 с понедельника по субботу, анонимно и бесплатно.
- **перейдя на платформу arretionslesviolences.gouv.fr**, где вы сможете круглосуточно сообщить онлайн о случаях гендерного и сексуального насилия

ПОДДЕРЖКА АССОЦИАЦИЙ

➤ Быть выслушанной, оценить вашу ситуацию, получить поддержку:

Ассоциация «APIAF»: по телефону с 13:00 до 15:00 с понедельника по четверг и с 10:00 до 12:00 по пятницам по номеру **05 62 73 72 62**. При звонке в другое время оставьте голосовое сообщение, которое мы прослушаем в тот же день.

Conclusion

Ce présent rapport, après avoir présenté toutes les actions menées au cours de l'année 2020, rend compte de l'engagement de Toulouse Métropole à porter une politique volontariste en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes. Cet outil permet une évaluation de la politique et aussi la promotion de projets toujours plus ambitieux. Il donne à voir l'ampleur des domaines dans lesquels la collectivité s'investit, la variété des actions qu'elle met en place et la légitimité et responsabilité qu'elle a à le faire. Par ailleurs, au sein de la collectivité, les acteurs et actrices impliqués contribuent à la diffusion d'une culture commune de l'Égalité entre les femmes et les hommes, au travers de la mise en place d'actions et de projets spécifiques. **La réalisation même de ce type de rapport, qui ne serait possible sans l'implication et la coopération de chacun et chacune, est l'occasion d'un dialogue sur la thématique de l'Égalité entre les femmes et les hommes au sein des services de Toulouse Métropole.** Alors qu'une vigilance doit être maintenue, cet engagement en faveur de l'Égalité se renforce manifestement d'années en années. Les agentes et les agents continuent de s'acculturer et ainsi prennent de plus en plus conscience que l'Égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu fondamental qui concerne l'ensemble des citoyennes et des citoyens.

Direction des solidarités
et de la cohésion sociale
Toulouse Métropole
francoise.galaud@toulouse-metropole.fr
tél: 05 81 91 74 50

Pôle santé et Qualité de Vie au travail /
Direction générale des Ressources Humaines
Mairie de Toulouse et Métropole de Toulouse
frederique.yvenat@mairie-toulouse.fr
tél: 05 62 27 68 73

Mentions légales:
Date de parution: novembre 2021
Rédaction: Toulouse Métropole
Conception graphique: Louise Devalois

« L'Égalité des sexes et les droits des femmes sont essentiels pour traverser ensemble cette pandémie, pour se rétablir plus rapidement et pour construire un avenir meilleur pour tous. »

António Guterres

Secrétaire Général
des Nations Unis
depuis le 1^{er} janvier 2017



toulouse
métropole