

Égalité

**FEMMES
HOMMES**

Rapport sur la
situation municipale
de l'année 2022



La situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Présentée au
Conseil Municipal
de décembre 2023

1. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques locales 07

PARTIE 1 08

Renforcer la territorialisation et la transversalité de la politique publique en faveur de l'égalité femmes-hommes

- A.** L'implication des agentes et des agents dans les enjeux de l'égalité femmes-hommes 09
- B.** Une évaluation des demandes de subventions plus favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes 10
- C.** Des actions en faveur des droits des femmes par le biais du subventionnement 11
- D.** Le renforcement de l'égalité femmes-hommes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville 11
- E.** L'égalité femmes-hommes : condition obligatoire pour un cadre inclusif non discriminant 12
- F.** Un appel à projets en faveur de l'égalité femmes-hommes 13

PARTIE 2 16

Construire et diffuser une culture commune de l'égalité

- A.** Une offre culturelle qui lutte contre les stéréotypes de genre et assure une représentation équilibrée des genres 17
- B.** Un environnement éducatif égalitaire pour les enfants 21
- C.** Une sensibilisation aux enjeux sociétaux de l'égalité 27
- D.** L'accompagnement et le soutien des politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes 32

PARTIE 3 36

Promouvoir et visibiliser la place active des femmes dans la vie publique

- A.** L'égale utilisation des espaces publics par les femmes et les hommes 37
- B.** Un effort de parité dans les instances de participation citoyennes 39

PARTIE 4	40
Assurer l'égal accès aux droits et lutter contre les violences à l'égard des femmes	
A. L'accès des femmes aux activités sportives	41
B. Le droit au logement pour les femmes précarisées	42
C. L'égal accès aux droits pour les femmes en situation de handicap : une priorité dans l'action publique de la Mairie de Toulouse	43
D. Une levée de freins pour un retour à l'emploi	44
E. Une réelle prise en compte de l'accès à la santé et des besoins des femmes	46
F. Une affirmation du sentiment de sécurité et de la mobilité des femmes dans les espace publics	49
G. Un dispositif de « lieux refuges » solidaires et rassurants pour réduire les violences à l'égard des femmes dans l'espace public	49
2. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole	51
Un cadre juridique solide en faveur de l'égalité professionnelle	52
Une démarche participative pour la mise en œuvre du Plan d'action ÉGAPRO 2021-2023	53
PARTIE 1	55
L'égalité professionnelle : les données chiffrées	
A. L'emploi	56
B. Les conditions de travail	61
PARTIE 2	69
Le Plan d'action ÉGAPRO 2021-2023 : bilan de l'année 2022 pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole	
A. Favoriser les échanges pour le partage d'un référentiel commun	70
B. Engager les acteurs et les actrices de terrain pour prévenir les violences sexistes et sexuelles	77
C. Accompagner la mixité professionnelle en faveur d'un environnement de travail inclusif	81
D. Conclusion	83
CONCLUSION	86
ANNEXES	88

Préambule

Les collectivités territoriales, par leur mobilisation au plus près des populations et des associations, sont au cœur de l'action publique pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles constituent des cheffes de file indispensables de la lutte contre les discriminations liées au genre.

Bien que la France soit un des pays les plus avancés au monde, en matière de promotion des droits des femmes au travers d'un corpus législatif développé et une diffusion d'une culture de l'égalité, les inégalités et les discriminations envers les femmes persistent dans toutes les sphères de la société. Ainsi, malgré des progrès indéniables le dernier rapport du Haut Conseil à l'Égalité souligne que *« la société française demeure très sexiste dans toutes ses sphères »*. Certains chiffres édifiants, comme l'augmentation des violences sexuelles dans les transports, démontrent la nécessité d'agir en la matière.

Pour passer d'une égalité formelle à une égalité réelle, les collectivités territoriales, par leurs domaines de compétences et la connaissance des spécificités de leurs territoires, ont des atouts majeurs pour transformer les représentations, déconstruire les stéréotypes et participer à l'édification d'une société plus égalitaire. C'est pourquoi la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes affirme le rôle primordial des collectivités dans l'établissement d'une égalité effective tout en précisant leur obligation.

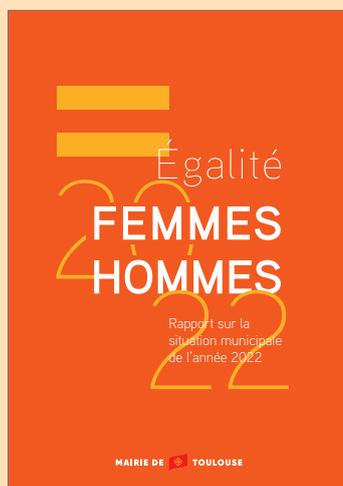
Lutter en faveur d'une égalité réelle entre les hommes et les femmes est un enjeu au cœur de nos sociétés démocratiques contemporaines. Consciente de l'enjeu, la Mairie de Toulouse s'engage depuis de nombreuses années pour défendre les droits des femmes et lutter contre toutes les formes de discriminations et de violences.

Le 1^{er} juillet 2022, en Conseil Municipal, le troisième Plan d'action pour l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques municipales 2022-2026 de Toulouse, a été adopté à l'unanimité.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce Plan d'action, la Mairie poursuit durablement sa coopération active avec les partenaires institutionnels, associatifs et syndicaux, afin de mener des actions concrètes. La déclinaison de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes perdure dans l'ensemble de ses politiques publiques mais aussi dans le fonctionnement de son administration, dans une approche transversale et intégrée. Dans un objectif d'exemplarité et dans la poursuite de l'égalité réelle, la Mairie de Toulouse s'appuie donc sur un Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques municipales (2022-2026), ainsi qu'un Plan d'action pour l'égalité professionnelle (2021-2023). L'ensemble de ces politiques visent à lutter contre les discriminations, et contre toutes les formes de violences envers les femmes, à garantir le bien-être au travail et plus largement, à agir pour une société plus juste.

Par ailleurs, conformément à l'article 61 de la loi de 2014, la Mairie de Toulouse réalise chaque année un rapport sur la situation municipale en matière d'égalité femmes-hommes. Ce présent rapport

vise à présenter et valoriser les actions mises en œuvre par la municipalité, à entamer une réflexion sur les éventuels obstacles, mais aussi à identifier et définir de nouveaux enjeux afin d'améliorer l'action municipale en faveur de l'égalité femmes-hommes.



1.

Données, analyse
et évaluation
de l'année 2022

L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques locales

Partie 1

Renforcer la territorialisation et la transversalité de la politique publique en faveur de l'égalité femmes-hommes

La Mairie de Toulouse est solidement engagée sur le chemin de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Elle porte une politique publique volontariste, non seulement en tant qu'employeur, mais aussi en agissant auprès des Toulousaines et des Toulousains. Cette démarche égalitaire se construit progressivement pour s'enraciner dans les pratiques de toute la collectivité, transversale, intégrée, pensée et appliquée à tous les domaines de compétences, les missions, les métiers et les territoires.

A. L'implication des agentes et des agents dans les enjeux de l'égalité femmes-hommes

Dans le cadre de sa politique en matière d'égalité femmes-hommes et en toute cohérence avec ses engagements, la Mairie de Toulouse porte un Plan d'action 2021-2023 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'inscrit dans les obligations réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (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) et pose le cadre de la collectivité, pour progresser en matière d'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.¹ La mise en œuvre de ce plan repose sur une démarche participative.

2.

L'égalité professionnelle & les hommes au sein de la Mairie de Toulouse

¹ Voir Partie 2: L'égalité professionnelle entre les femmes & les hommes au sein de la Mairie de Toulouse, page 51 et suivantes

B. Une évaluation des demandes de subventions plus favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes

En 2022, dans le cadre de la modernisation des procédures administratives, le pôle Vie Associative de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole a développé de nouvelles fonctionnalités au sein du portail AssoToulouse, plateforme dédiée, entre autres, aux demandes de subventions des associations.

Par le biais d'ateliers de travail sur la trame des conventions financières entre la Mairie de Toulouse ou Toulouse Métropole et les structures associatives, un modèle de convention type a été produit. Il engage les bénéficiaires de soutiens financiers à produire une évaluation genrée de l'action pour laquelle la subvention est perçue. Cette convention type est désormais utilisée par les 25 directions métiers de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole qui instruisent des demandes de subventions. Elle est, par conséquent, signée par près de 3 000 associations soutenues par an.

L'obligation de fournir un bilan genré est inscrite dans l'Article 1.5 comme suit :
« Conformément au règlement d'attribution des subventions, la structure s'engage à fournir à la direction instructrice, les documents ci-après : [...] Le rapport annuel d'activité de la structure rappelant les objectifs stratégiques et opérationnels recherchés ainsi que les résultats attendus et atteints. Ce bilan mentionnera les publics concernés, le(s) partenariat(s) mis en œuvre, les ressources mobilisées (matérielles, humaines, etc.), le calendrier réalisé. Une évaluation genrée de l'action permettra d'argumenter les modalités de prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, le bilan précisera, pour chacune des actions, la part des publics issus des différents quartiers prioritaires. »

Dès lors, à partir de ce bilan genré réalisé par les associations, les directions municipales et métropolitaines peuvent instruire au prisme genre les demandes de reconductions d'actions spécifiques.

C. Des actions en faveur des droits des femmes par le biais du subventionnement

L'égalité femmes-hommes est une politique publique intégrée. Ceci signifie que toutes les directions contribuent à financer des actions spécifiques, menées dans d'autres domaines, pour lesquelles l'égalité entre les femmes et les hommes est prise en compte.

En ce qui concerne les subventionnements alloués par la Mission Égalité Diversités, ils concernent, à hauteur de 45 % de budget dédié, des actions spécifiques de droit commun en faveur de l'égalité femmes-hommes. Ainsi 77 460 € ont été alloués spécifiquement à des actions de promotion des droits des femmes et de lutte contre les violences à l'égard des femmes.

77 460 € ont été alloués par la Mission Égalité Diversités à des actions de promotion des droits des femmes et de lutte contre les violences à l'égard des femmes

Nous notons une relative stabilité depuis trois ans. Nous constatons une baisse du montant total de 1 500 €. Cela correspond notamment à une action qui n'est subventionnée qu'une année sur deux, à la demande de la structure porteuse du projet.

	2020	2021	2022
Total des subventions en matière d'égalité femmes-hommes	70 960 €	78 960 €	77 460 €
Pourcentage égalité femmes-hommes par rapport à l'ensemble des subventions de la Mission Égalité Diversités	43 %	47 %	45 %

Le soutien aux associations concerne principalement la continuité de projets qui s'inscrivent dans la durée. Deux nouvelles actions ont été impulsées à hauteur de 14 000 €, sans impacter le soutien de celles pérennisées.

D. Le renforcement de l'égalité femmes-hommes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville

Le cadre de vie, la cohésion sociale et le développement économique forment les trois piliers du contrat de ville dont les actions doivent contribuer à lutter contre les discriminations, renforcer l'égalité hommes-femmes et mieux prendre en compte la jeunesse. Ainsi, la Mairie de Toulouse, par son contrat de ville, s'engage à favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Dans cette optique, la Mairie de Toulouse participe au financement de projets spécifiques visant à poursuivre les objectifs du Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques municipales. À ce titre, l'objectif de renforcer la mixité dans les pratiques des structures d'activités physiques et sportives est poursuivi, à travers la participation financière du projet de l'association sportive Toulouse Mirail Badminton qui vise à proposer la pratique de sports mixtes.

Un soutien est apporté également au projet de l'espace aikido qui favorise l'accès des femmes aux pratiques sportives.

Par ailleurs, répondant à l'objectif 5.2 du Plan d'action « mener des actions de prévention et de sensibilisation sur les violences à l'égard des femmes », la Mairie soutient l'action de l'association Faire-Face qui réalise des actions de prévention et de sensibilisation sur les violences faites aux femmes et filles spécifiquement dans les quartiers prioritaires.

Consciente de la nécessité de promouvoir et de visibiliser la place active des femmes dans la vie publique, la Mairie participe également au financement du projet d'Iridescence qui vise à permettre aux femmes de réinvestir et de se réapproprier les espaces publics du quartier Empalot.

Un tel projet est primordial tant il permet de sensibiliser les enfants aux relations entre les filles et les garçons et donc de construire des citoyens et citoyennes de demain plus sensibilisés aux enjeux de l'égalité

Enfin, dans l'objectif de construire une culture commune de l'égalité et d'assurer un égal accès aux droits, la Mairie contribue au financement de projets innovants dans les quartiers prioritaires. Notons l'action du Planning Familial 31 visant à mettre en œuvre des séances d'éducation à la vie affective et sexuelle dans des écoles primaires du quartier prioritaire des Izards. En effet, un tel projet est primordial tant il permet de sensibiliser les enfants aux relations entre les filles et les garçons et donc de construire des citoyens et citoyennes de demain plus sensibilisés aux enjeux de l'égalité.

Relevons aussi le projet de l'association Voir et Comprendre intitulé *Les filles de quartiers pour un véritable choix de vie*. Cette action, consiste à aider les filles dans leur orientation, avec des espaces de paroles et un accompagnement personnalisé. Elle s'inscrit dans une démarche d'égal accès aux droits d'autant plus quand on sait que les filles des quartiers prioritaires sont soumises à des discriminations importantes notamment dans le domaine scolaire.

Des événements et des actions se structurent aussi autour de dates symboliques et mobilisent, à l'instar, du 8 mars et du 25 novembre, différents quartiers.

E. L'égalité femmes-hommes : condition obligatoire pour un cadre inclusif non discriminant

Depuis 2020, le domaine Handicap, Accessibilité et Vie Sociale veille à ce que les associations œuvrant dans le champ du handicap et sollicitant la Mairie de Toulouse pour des subventions, fassent bénéficier à leurs adhérents, leurs salariés et leurs bénévoles d'un cadre inclusif non discriminant. **Le domaine handicap conditionne donc les subventions à des éléments quantitatifs et qualitatifs liés à l'égalité femmes-hommes.** Ces éléments doivent concerner le fonctionnement des associations et leurs actions mises en place en direction des publics. Le mail indiquant aux associations la procédure d'envoi des demandes de subventions rappelle d'ailleurs cette exigence.

F. Un appel à projets annuel en faveur de l'égalité femmes-hommes

Lancé en 2016, l'appel à projets en faveur de l'égalité femmes-hommes porté par la Mission Égalité Diversités a bénéficié d'une augmentation du budget en 2021. Dès lors, 40 000 € permettent d'impulser de nouveaux projets chaque année. **Cet appel à projets permet à la Mairie de Toulouse de mettre en place une politique publique municipale dynamique, transversale et transformatrice et d'agir concrètement, de façon ciblée, sur les problématiques identifiées, tout en revêtant un caractère innovant.**

En 2022 et pour la deuxième année consécutives, le sujet des violences sexuelles et sexistes a été érigé en thématique transversale et prioritaire de la Mission Égalité Diversités. Ce sujet est en effet au cœur des préoccupations de notre société. Les jeunes : lycéennes, lycéens, étudiants, étudiantes, en situation d'emploi ou non, partagent, au sein de mêmes espaces : établissements scolaires, campus, équipements sportifs, espaces festifs, etc. une vie riche, intense où peuvent s'immiscer des faits d'agissements sexistes et sexuels, d'agressions sexuelles et de viols.

Pour rappel « *les agissements sexistes s'inscrivent dans un sexisme ordinaire qui se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, d'inférioriser les femmes de façon insidieuse voire bienveillante [...] Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant* ». ²

Les différentes études relatives au harcèlement et aux agressions sexuelles dans les lieux festifs admettent que le sujet des violences sexuelles et sexistes reste une préoccupation majeure des organisateurs et des responsables de lieux de fêtes.

² Extrait de la loi relative au dialogue social au sein de l'entreprise du 17 août 2015

C'est pourquoi, la Mairie de Toulouse a décidé d'agir pour que chacune et chacun puisse s'amuser et se divertir, quand et comme elle ou il le souhaite, en toute sécurité, sans atteinte à sa dignité et sans risque. L'année passée, la réduction des violences sexistes et sexuelles subies par les filles et les jeunes femmes était l'objet spécifique des projets impulsés. En 2022, la Mairie a choisi d'actionner ce levier qu'est l'appel à projets pour agir concrètement et efficacement en communiquant auprès des jeunes, en vue de réduire effectivement les violences sexistes et sexuelles, subies par les jeunes femmes, dans un contexte festif.

La Mairie de Toulouse agit pour que chacune et chacun puisse s'amuser et se divertir, quand et comme elle ou il le souhaite, en toute sécurité, sans atteinte à sa dignité et sans risque en vue de réduire effectivement les violences sexistes et sexuelles, subies par les jeunes femmes dans un contexte festif

Neuf projets répondant aux objectifs fixés ont été reçus, six projets ont été retenus :

Affichons-nous contre les violences sexuelles et sexistes

Avec Voyager en images, École Supérieure de Publicité et le Lycée Bellevue

L'objectif de ce projet est de proposer une communication avec un impact fort, à la manière d'une publicité. Les jeunes sont pleinement impliqués dans ce processus, de la conception à la diffusion.

Les jeunes s'engagent et sensibilisent avec des streams et podcasts sur les violences sexistes et sexuelles subies par les jeunes femmes, dans un contexte festif

Avec le CRIJ et Ic@re association

Au sein des Points Info Jeunes, il s'agit de sensibiliser, impliquer et accompagner les jeunes à s'engager contre les violences sexistes et sexuelles à l'aide de nouveaux moyens de communication, tels que des streams et des podcasts.

Jeunesse : Débat'actons ensemble

Avec l'ASSQOT et le Collectif En Tout Genre

Les partenaires focalisent sur le sujet des comportements sexistes et de la régulation/médiation par les pairs, en milieu public ou lors d'activités. La parole est ouverte sur des situations d'agressions tues. Cela permet de mieux connaître les mécanismes d'oppression courante, de conscientiser et faire prendre conscience à des pairs des comportements inappropriés. Les jeunes sont accompagnés dans la responsabilité, ils sont sensibilisés et incités à intervenir. Aussi, les jeunes promeuvent entre eux un milieu festif "safe" et libre.

Des Cinés des fêtes sereines

Avec Parle avec elles, La Bobine et Epice'n

Ce projet consiste à proposer à un groupe de jeunes femmes et jeunes hommes de réaliser des vidéo-montages de court format, sur les sujets des violences sexistes et sexuelles : le consentement vs la coercition et la dette sexuelle, les relations saines vs les relations toxiques, et comment agir en tant que témoin et victime.

Innovation et communication avec et auprès des jeunes en vue de réduire les violences sexistes

Avec FFPE, Radio FMR et Lieu Initiative Jeunesse

Ce projet a pour objectif de mettre sur pied une campagne de communication qui prend pour appui sur les expériences vécues par certains jeunes confrontés directement ou indirectement à des situations de violences ou à des risques d'agression. Les jeunes évoquent leurs émotions sous forme de récits traduits en supports visuels. Une diffusion se fera sur les réseaux sociaux et via des affiches.

Mon Corps, mon territoire #2

Avec Innocentia Inviolata, le Lycée Ozenne et la Marche mondiale des femmes

En classe de BTS, ce projet s'inscrit dans l'éducation artistique et culturelle. Après une formation sur la communication non-violente, l'empathie et la détection des violences sexuelles et sexistes, les étudiants suivent des ateliers voix/corps/action permettant de créer des «*Brigades d'intervention*» créatives. Ces brigades créent des vignettes vidéo à destination des espaces de communication extérieurs, au-delà du Lycée Ozenne. Elles seront accompagnées d'un livret de sensibilisation.

Les projets sont réalisés au cours de l'année 2023.

L'appel à projets lancé en 2023 permettra de traiter une autre problématique. À l'aube d'une année olympique, il sera consacré à la déconstruction des stéréotypes de genre à travers la pratique sportive : le sport comme moteur d'une société plus juste et égalitaire.

**ACTIONS
À VENIR**

Partie 2

Construire
et diffuser
une culture
commune
de l'égalité

Pour permettre l'appropriation de ce sujet par toutes et tous, une culture commune de l'égalité femmes-hommes doit être partagée.

À Toulouse, cela passe, entre autres, par des actions de sensibilisation, de communication, d'information et de formation portées par la Mairie de Toulouse, au bénéfice des publics, des citoyennes et des citoyens.

A. Une offre culturelle qui lutte contre les stéréotypes de genre et assure une représentation équilibrée des genres

1. Une programmation culturelle exempte de stéréotypes de genre avec une représentation équilibrée des artistes femmes-hommes

Suite aux engagements pris par la Direction de l'Action Socio Culturelle (DASC) en faveur de l'égalité femmes-hommes et en respect des perspectives d'actions que la direction s'était fixée, presque deux années ont été nécessaires pour former la majorité des agents et des agentes rattachés à la direction, sur la lutte contre le sexisme ordinaire. Ce sont 18 sessions qui ont été organisées, auxquelles 228 agentes et agents ont participé. Dispensée par l'association La Petite, cette formation a apporté des connaissances sur le cadre légal et sur le contexte général en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la culture et l'animation socioculturelle. Elle a permis également de comprendre la construction de ces inégalités à l'échelle de la société, d'identifier comment elles se traduisent dans le quotidien professionnel, de déconstruire les croyances favorisant le sexisme au travail. Ainsi, les agentes et les agents, pour la plupart, savent aujourd'hui prévenir et réagir face aux situations de sexisme.

Cette formation pose les bases d'une culture commune partagée en phase avec la prévention des violences mais aussi en cohérence avec les questions d'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre des politiques publiques en matière de socioculture.

Dès lors que la réorganisation Proxima sera mise en œuvre, une ou un nouveau référent égalité femmes-hommes sera désigné en interne. D'ici début 2024, la DASC poursuit son approche intégrée de l'égalité femmes-hommes, notamment en ce qui concerne l'élaboration d'une programmation attentive sensible à l'égalité de genre.

Suite aux engagements pris par la DASC en faveur de l'égalité femmes-hommes et en respect des perspectives d'actions que la direction s'était fixée, presque 2 ans ont été nécessaires pour former les agents et des agentes rattachés à la direction, sur la lutte contre le sexisme ordinaire

En effet, les seize programmeurs et programmeuses des centres culturels ont été formés sur l'égalité de genre et outillés afin d'élaborer une programmation paritaire et non stéréotypée. **En conséquence, la programmation culturelle 2022 peut réellement être qualifiée d'égalitaire.** Toutes disciplines artistiques confondues, 24 spectacles ont été présentés pour lesquels le critère du genre a été pris en compte dans le choix de programmation. Soit le plateau était mis en lumière pour présenter les travaux d'autrices, de metteuses en scène ou de comédiennes, soit les sujets présentés sous forme artistique traitaient des droits des femmes, de l'égalité entre les femmes et hommes ou des violences de genre. Danse, théâtre, chant, musique, atelier, match d'improvisation, concerts, exposition, cinéma, etc. ont été présentés par les centres culturels Espace JOB et Théâtre des Mazades, les centres culturels Bonnefoy, Alban Minville, Henri-Desbals, les centres culturels de quartier Reynerie, Renan, Soupetard, Brique Rouge et la maison de quartier Lalande.

2. Les stéréotypes de genre au Muséum : un processus de réflexion globale en faveur de l'égalité femmes-hommes

Toujours engagé dans la recherche, la conservation et la valorisation des sciences naturelles et humaines, le Muséum réaffirme sa vocation et son engagement à être un lieu de débat, 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. **Les équipes de professionnels du Muséum, qu'elles soient en contact direct ou non avec les publics, véhiculent ces valeurs institutionnelles, les savoirs et les savoir-être. À ce titre, le Muséum porte une responsabilité en tant qu'acteur dans la société.**

Dans la continuité du Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques municipales qui stipule dans son Axe 2 la nécessité de mettre en œuvre une réflexion globale sur l'égalité femmes-hommes, **le Muséum de Toulouse prend en compte la thématique du genre dans l'ensemble de ces actions.** Ainsi, en tant qu'acteur à part entière des politiques publiques, le Muséum s'engage pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Néanmoins, puisque toutes les études démontrent que le genre ne fonctionne jamais seul, mais qu'il agit en relation avec d'autres déterminants sociaux comme la classe sociale ou l'âge, le Muséum intègre la problématique de l'égalité femmes-hommes dans une mise en perspective d'inclusion sociale et de lutte contre toutes formes de discrimination.

Les agents et agentes du Muséum s'inscrivent dans un processus de réflexions collectives autour de l'égalité femmes-hommes et l'ensemble des professionnels intervenant fait preuve d'une extrême vigilance pour éviter tout propos discriminant et stéréotype de genre dans le traitement et la diffusion des contenus

De ce fait, les agents et agentes du Muséum s'inscrivent pleinement dans un processus de réflexions collectives autour de l'égalité femmes-hommes. De cette manière, l'ensemble des professionnels intervenant dans le processus de production d'une exposition et/ou de l'offre proposée autour de ce contenu fait preuve d'une extrême vigilance, pour éviter tout propos discriminant et stéréotype de genre dans le traitement et la diffusion des contenus. Leur précaution et leur sensibilité les amènent à soulever systématiquement ce questionnement au sein de l'élaboration des projets qu'ils ont à mener.

Une attention particulière est portée à ce que les conseils scientifiques et les différents contributeurs soient les plus paritaires possible. Cette parité a des bénéfices très concrets, par le fait que l'équipe soit composée pour moitié de femmes et pour moitié d'hommes laisse la place à une pluralité d'approches et de sensibilités pour traiter les sujets. Par ailleurs, les processus de conception et de développement des expositions s'appuyant sur une diversité de métiers et des prestations extérieures, ils favorisent grandement la dimension égalitaire des projets et l'expression d'un point de vue féminin. 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 termes de citoyenneté.

Cette parité a des bénéfices très concrets, par le fait que l'équipe soit composée pour moitié de femmes et pour moitié d'hommes laisse la place à une pluralité d'approches et de sensibilités pour traiter les sujets

Tout comme l'année dernière, le service Saison culturelle, chargé de la diffusion et la valorisation de la recherche et des connaissances scientifiques vers les publics, a sollicité des intervenantes et des intervenants extérieurs sur des rendez-vous de transmission et de partage de contenus scientifiques (conférences, rencontres, vidéos en ligne). En 2022, ce service a sollicité 29 chercheuses et chercheurs qui ont participé à des rendez-vous de transmission et de partage de contenus scientifiques (13 femmes et 16 hommes). Ainsi, le Muséum présente un ratio de participation de 45 % de femmes à titre d'expert d'un domaine scientifique. Ces chiffres, en nette amélioration par rapport en 2021 (38,9 %), démontrent la démarche volontariste pour viser à l'égalité de présence et de prise de parole experte entre hommes et femmes. Cet effort est d'autant plus louable que le dernier rapport gouvernemental de 2014 sur l'évaluation de la parité femmes-hommes dans la recherche affirmait : « *En 2014, les femmes représentent 30 % de l'ensemble des personnels de recherche et un peu plus d'un quart des seuls chercheurs* ». Pour continuer de viser l'égalité le service utilise des outils et des réseaux spécifiques, tels que le réseau Femmes et Sciences ou le site Les Expertes. Ce dernier répertorie des professionnelles de tout bord pour donner plus de visibilité aux femmes dans les médias.

Ces chiffres sont en nette amélioration par rapport en 2021 (38,9 %) et démontrent la démarche volontariste pour viser à l'égalité de présence et de prise de parole experte entre hommes et femmes

Le service médiation du Muséum s'assure quant à lui à déconstruire les représentations et les stéréotypes qui conditionnent les filles et les garçons à 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, accueil de loisirs associé à l'école, autres) avec la volonté de ne pas véhiculer le lexique d'images symboliques composé de stéréotypes et de rôles sexués. 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. Plus spécifiquement, le Muséum s'intéresse aux histoires avec des animaux anthropomorphiques (offre majoritaire dans l'offre littéraire faite aux enfants de 0-6 ans) du fait que les animaux impliquent chez les enfants davantage de processus d'identification et de projection que les personnages humains. En outre, il s'agit de garantir une alternance entre les médiateurs et les médiatrices, afin par exemple que ce ne soit pas toujours des agentes qui interviennent auprès des très jeunes publics. Les médiatrices veillent également à ne pas prendre en charge un groupe constitué en majorité de filles et inversement.

Enfin, l'ensemble de l'équipe médiation a suivi une formation sur les discriminations, dans le cadre du partenariat avec la fédération Léo Lagrange. Les médiatrices et les médiateurs ont donc pu être sensibilisés autour des discriminations en tant que processus naturel et identifié de manière globale mais aussi en tant que pratique individuelle et inscrite dans les relations intersubjectives. Convaincu que les processus discriminatoires ne s'arrêtent que lorsqu'ils sont abordés frontalement par des stratégies de compensation ou de réduction, le Muséum espère programmer un second module de formation dans les mois à venir.

Les réflexions collectives autour de l'égalité femmes-hommes concernent également les collections. Les questions de représentations des sexes et des genres peuvent se poser à différents niveaux au sein des collections, portant principalement sur les fonds et dans les demandes de consultation. En tant qu'établissement conservant des collections «*Musée de France*», le Muséum a pour mission de les rendre accessibles au plus grand nombre. Les collections sont donc accessibles à toutes et à tous, sur demande motivée. Des questionnements ont été soulevés sur la plus forte présence, essentiellement en Zoologie (comprenant l'Entomologie), des individus mâles au détriment des femelles. C'est un biais tout à fait possible dans les collections du Muséum de Toulouse, tout comme dans l'ensemble des Muséums, mais s'il est à corriger dans les politiques d'acquisition actuelles, il n'est pas compensé dans les anciens fonds. Il est l'héritage de l'histoire du Muséum, des conceptions de nos sociétés et il doit être contextualisé et assumé. Il fait partie de la dimension patrimoniale de ces fonds. Il est important à conserver car il reflète le regard de nos sociétés sur la nature, ses propres schémas structurels et leurs évolutions au fil du temps.

3. Une offre culturelle au musée répondant aux enjeux de sensibilisation aux problématiques de violences à l'égard des femmes



Au Musée des Augustins aussi, de nombreux dispositifs de médiation, visites et conférences relatent directement ou indirectement de l'égalité femmes-hommes et ainsi nourrissent l'objectif de «*construire et diffuser une culture commune de l'égalité*» notamment dans le domaine culturel, du Plan d'action. Dans la continuité de la visite commentée sur le sujet des violences symboliques faites aux femmes dans ses collections, le Musée des Augustins a exposé l'œuvre d'Agathe Kothé intitulée *Sainte-Agathe*. Sculpture représentant la Sainte-Agathe, cette œuvre donne plus clairement à réfléchir sur les enjeux contemporains de l'égalité femmes-hommes, par le prisme des violences sexistes et sexuelles.

B. Environnement éducatif égalitaire pour les enfants

1. La prise en compte de l'égalité filles-garçons au sein des accueils de loisirs et des séjours vacances

Avec constance, la Direction Enfance et Loisirs (DEL) de la Mairie de Toulouse coordonne 50 accueils de loisirs (ADL), accueillant des enfants de 3 à 17 ans. D'une année à l'autre les chiffres de fréquentation sont stables avec 11 103 enfants accueillis, dont 48 % de filles et 52 % de garçons, un pourcentage équivalent à celui de l'année 2021.

La fréquentation des filles et des garçons des accueils loisirs maternels (3-6 ans) et élémentaires (6-12 ans) révèle un faible écart, identique aux années précédentes, en faveur des garçons. À l'inverse, les clubs ados (11-17 ans) observent un plus franc déséquilibre, avec une fréquentation de seulement 40 % de filles et 60 % de garçons. Comme l'année dernière cet écart consiste en un point d'alerte et fait l'objet de la vigilance de la DEL pour les périodes à venir. Néanmoins, il faut préciser que cette fréquentation des clubs ados par une majorité de garçons évolue puisque que la fréquentation des filles augmente progressivement.

L'offre de loisirs jeunesse prend également la forme de séjours vacances et de mini-séjours. En 2022, 49 % de filles et 51 % de garçons ont participé à ces séjours vacances. Comme en 2021, la non-mixité des dortoirs oblige à penser une organisation de façon équitable d'où le faible écart entre les fréquentations des filles et des garçons. En outre, la prise en compte et la diffusion d'une culture commune de l'égalité étant une priorité de chaque instant, l'axe égalité filles-garçons est intégré dans les projets pédagogiques des séjours vacances. Certains directeurs et directrices mettent des outils ou des documents à disposition des équipes sur cette thématique.

S'agissant des mini-séjours au départ des accueils de loisirs, l'écart de fréquentation filles-garçons a malheureusement augmenté. Alors qu'il était de 4 % en faveur des garçons en 2021, il est de 7 % en 2022 avec 46,3 % de filles et 53,7 % de garçons. Néanmoins, une attention particulière est portée sur les activités qui favorisent les bonnes relations entre les filles et les garçons comme les jeux coopératifs, les activités de pleine nature ou le sport. En effet, ces activités en mixité favorisent la coopération entre les filles et les garçons et sont indéniablement un outil précieux pour déconstruire les stéréotypes genrés. Par ailleurs, les équipes d'encadrement de ces mini-séjours sont mixtes, dans la mesure du possible, sauf sur les mini-séjours maternels, en raison du manque d'hommes postulant dans le secteur de la petite enfance.

L'égalité entre les filles et les garçons est devenu l'un des champs d'actions prioritaires du projet de la Direction Enfance et Loisirs, conformément à l'objectif 2.1 du Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques municipales « veiller à la mise en œuvre d'une offre municipale mixte et égalitaire en matière de sports, de loisirs, d'éducation et de culture ».

La thématique est ainsi investie à travers une série d'actions

Premièrement, l'égalité femmes-hommes étant un point clé du projet de la Direction Enfance et Loisirs, une programmation de formation sur le thème de l'égalité entre les filles et les garçons est prévue sur la durée. Un Plan d'action pluriannuel a été élaboré en collaboration avec le bureau d'étude sociologique Artémisia.

Il consiste en 3 actions de formation et d'accompagnement des équipes éducatives du service de l'offre de loisirs et des séjours extérieurs :

1. « *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité* » qui consiste en un accompagnement de trois accueils de loisirs (deux municipaux et un associatif) qui alterne acquisition théorique, réflexion collective et la mise en pratique sur site en présence des enfants.
2. Une étude action sur le site d'accueil en hébergement de Saint-Laurent de Neste. Une équipe de sociologues observe le fonctionnement, l'organisation à différents moments de la journée et les interrelations entre enfants, les attitudes des professionnels envers les enfants. Le diagnostic sert de point d'appui aux transformations des pratiques professionnelles.
3. Une formation théorique sur les concepts d'égalité auprès des équipes de coordinateurs, de directeurs d'accueils de loisirs et d'animateurs permanents.



Deuxièmement, comme tous les ans, le Prix littérature jeunesse égalité filles-garçons a été mis en place par la Direction Enfance et Loisirs en collaboration avec la Mission Égalité Diversités et la Direction de la Lecture Publique et des Bibliothèques. Le projet est de promouvoir une éducation, dès le plus jeune âge, aux comportements respectueux entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, et de prévenir le sexisme et les violences à l'égard des femmes. **Ce prix a trois**

objectifs : sensibiliser à l'égalité filles-garçons en identifiant les stéréotypes et les clichés, favoriser la lecture plaisir et la découverte du livre et impliquer les familles dans l'accompagnement de la lecture.

En 2022, neuf accueils de loisirs ont participé : cinq associatifs, quatre municipaux (dont quatre implantés dans les Quartiers Politique de la Ville), ainsi que ceux de Balma et de Blagnac, soit 124 enfants participants.

La direction de la Lecture Publique et des Bibliothèques organise, par ailleurs, une formation obligatoire de deux jours pour les animateurs référents du projet. Elle consiste à s'approprier une grille d'analyse des livres et d'identifier les stéréotypes de genre dans la littérature jeunesse. Une initiation au thème de l'égalité est assurée par l'association Artémisia. Les enfants, les animateurs et les parents (sous forme de prêts des livres) ont, pendant 6 mois, de septembre 2021 à mars 2022, lu, échangé des points de vue, argumenté sur le contenu des ouvrages, pour élire en séance plénière, le livre qui parle le mieux de l'égalité filles garçons.

Des marque-pages à l'effigie des livres sélectionnés sont distribués aux enfants qui ont participé et les affiches du prix sont diffusées dans tous les accueils de loisirs. Cette édition 2022 a été remportée par le livre *Ma maman est bizarre*, l'histoire d'une maman solo et engagée. Ce projet, outil phare pour édifier une égalité réelle et une société plus juste, sera renouvelé en 2022/2023.



Troisièmement, pour promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les équipes éducatives des accueils de loisirs se sont investies dans des projets culturels, sportifs et ont répondu à diverses sollicitations dans le cadre de cette thématique.

4 projets peuvent être cités pour exemple :

1. La pièce de théâtre *Les métamorphoses* réalisée au sein de l'accueil de loisirs de Patte d'Oie autour des questions de genre et d'acceptation des différences.
2. La Women French Cup : à l'approche de la Coupe du monde de football féminin, les accueils de loisirs ont renouvelé le projet pluriannuel Women French Cup, un tournoi de football féminin valorisant le sport féminin.
3. La conférence *Transidentité et vie professionnelle* organisée par la Mission Égalité Diversité à laquelle les accueils de loisirs Petit Capitole, La Terrasse et 7 Deniers ont participé.
4. La participation des équipes pédagogiques des accueils de loisirs de La Ramée et Patte d'Oie au jeu des métiers afin de déconstruire les stéréotypes de genre autour des professions.

Quatrièmement, les ludothèques municipales et associatives toulousaines travaillent sur les enjeux liés à l'égalité entre les filles et les garçons. L'aménagement des espaces ludiques de l'ensemble des ludothèques est ainsi conçu pour faciliter le choix de jeux non genrés. Les enfants et les parents sont accompagnés et conseillés. La fréquentation des ludothèques tend à être paritaire : sur 1 171 enfants inscrits, 549 sont des filles (46 %) et 622 des garçons (54 %). D'ailleurs, le fonctionnement des ludothèques est lui aussi paritaire puisque sur quatre ludothèques deux sont dirigées par des hommes et les deux autres par des femmes. L'équipe de ludothécaires de Jean Moulin (Empalot) a élaboré des jeux et des outils pour promouvoir et favoriser l'égalité filles-garçons. Ils ont été présentés aux autres ludothèques et pourront être adaptés pour bénéficier à toutes structures d'accueil.

Enfin, dans le cadre des conventions de la Direction Enfance Loisirs avec les ADL associatifs,³ l'Article 1-2 sur le «*Cadre - Objectifs attendus*» stipule que les associations doivent «*veiller à l'égalité professionnelle hommes-femmes dans le cadre réglementaire*». La grande majorité des accueils de loisirs associatifs avait participé au colloque sur l'égalité filles-garçons, dont une douzaine a participé au Prix Littérature Jeunesse égalité filles-garçons et au projet Égaloisirs.

2. Des actions de sensibilisation à l'égalité filles-garçons à destination des professionnels de la petite enfance

Le secteur de la petite enfance a un rôle primordial à jouer dans le développement de l'égalité filles-garçons dès le plus jeune âge. Ce n'est qu'en misant sur cette culture de l'égalité dès le plus jeune âge que nous construirons la société de demain avec des futurs adultes sensibilisés à ces enjeux. Pour autant, des stéréotypes de genre souvent inconscients influencent la façon dont on se comporte avec les enfants, filles ou garçons, mais aussi avec leurs parents, mères ou pères, ou même avec ses collègues, femmes ou hommes.

La DPE pérennise ses actions de sensibilisation à destination des professionnels en matière d'égalité filles-garçons. Les orientations pédagogiques, les choix d'aménagements et les propositions d'activités sont pensées sur un mode égalitaire.

Ainsi, pour conformément à l'objectif 2.2 du Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques municipales de «*sensibiliser aux enjeux sociétaux de l'égalité*», la Direction de la Petite Enfance (DPE) pérennise ses actions de sensibilisation à destination des professionnels, en matière d'égalité filles-garçons. Les orientations pédagogiques, les choix d'aménagements et les propositions d'activités sont pensées sur un mode égalitaire.

Conformément aux ambitions affichées l'an dernier, la Direction de la Petite Enfance a lancé une formation avec la société Parentissime, dont la mission est de «*faire de la parentalité en entreprise une opportunité et un levier d'égalité professionnelle*». Ainsi, la formation «*Agir pour l'égalité des genres dans la Petite enfance*» s'est déroulée en novembre 2022. À travers des échanges, des exercices et des ateliers, cette formation a amené un groupe de professionnels de la petite enfance composé d'assistantes maternelles, d'auxiliaires de puériculture, de puéricultrices et d'éducateurs de jeunes enfants, à prendre conscience que chaque individu porte en lui des préjugés qui enferment et

À travers des échanges, des exercices et des ateliers, cette formation a amené un groupe de professionnels de la petite enfance à prendre conscience que chaque individu porte en lui des préjugés qui enferment et sont différents selon le sexe

sont différents selon le sexe. Véritable tremplin pour réfléchir l'accueil du jeune enfant et de sa famille sous l'angle de l'égalité de genre, cette formation permet de comprendre les mécanismes et les enjeux de l'égalité de genre appliqués au secteur de la petite enfance et de réfléchir à des outils correctifs pour l'accueil des enfants et des parents. De plus, cette formation a été une véritable source d'ouverture d'esprit vers une culture de l'égalité réelle et de nouvelles sessions sont envisagées suite à son succès.

Par ailleurs, de nouveaux outils identifient la petite enfance comme une période sensible qui recèle des enjeux considérables pour la société dans son ensemble : le comité de filière petite enfance, la charte nationale d'accueil du jeune enfant, le rapport des 1 000 premiers jours.

La charte nationale d'accueil du jeune enfant consacre un de ses grands principes à l'égalité femmes-hommes dès le plus jeune âge : «*fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Il en va de même pour les professionnels qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis mon identité.*»

3. L'éducation des futures citoyennes et futurs citoyens aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et de l'égalité filles-garçons

La question de l'égal accès aux loisirs et aux jeux éducatifs pour les filles et les garçons est un fil rouge qui traverse les différents temps éducatifs des enfants.

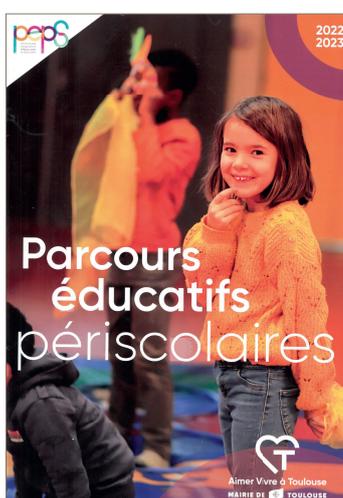
Les centres de loisirs associés à l'école (CLAÉ) sont des acteurs éducatifs au cœur de la question de l'égalité entre les filles et les garçons. Ils traitent cette dernière soit de manière transversale, soit par la mise en place de projets spécifiques. Le service des parcours éducatifs propose aux CLAÉ des projets sportifs orientés vers la sensibilisation des enfants et les équipes éducatives à la question de l'égalité entre les filles et les garçons. Ainsi, en 2022, plus de 350 enfants ont participé à des actions sportives où tous les groupes étaient mixtes et les animations étaient encadrées par des duos d'éducatrices et d'éducateurs. On constate d'ailleurs une massification de ces actions puisque l'année précédente, seulement 150 enfants y avaient participé. Cette augmentation considérable de 133 % est très largement bénéfique dans la mesure où elle participe à l'objectif 2.2 du Plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes, à savoir de sensibiliser aux enjeux sociétaux de l'égalité.

Le service des parcours éducatifs propose aux CLAÉ des projets sportifs orientés vers la sensibilisation à la question de l'égalité entre les filles et les garçons. En 2022, plus de 350 enfants ont participé à des actions sportives où tous les groupes sont mixtes et les animations sont encadrées par des duos d'éducatrices et d'éducateurs.

À titre d'exemple, 2 parcours phares menés :

1. Le parcours « *Jouer nous fera toujours grandir !* » en partenariat avec le Stade Toulousain participe à la déconstruction de certaines représentations autour du rugby ; souvent considéré comme un sport de garçon ou à connotation masculine. Des filles et des garçons de 5 à 11 ans ont ainsi pu expérimenter différentes pratiques sportives collectives avec l'introduction de la balle ovale, tout en favorisant la coopération, la solidarité et l'esprit d'équipe. Ce parcours agit également en cohérence avec la volonté municipale à favoriser la pratique sportive mixte.
2. Le parcours « *Balle au centre* » dans la continuité du parcours « *Jouer nous fera toujours grandir !* » est animé par l'animatrice sportive du service des parcours éducatifs Pauline Bourdon, joueuse de rugby de haut niveau. Il constitue un temps d'échange où les enfants ont pu analyser leur séance pour pouvoir notamment identifier les éventuelles inégalités ou attitudes irrespectueuses. Ces temps collectifs ont également vocation à les accompagner vers la verbalisation et l'expression de leur choix et de leurs émotions. Il a été constaté que ces pratiques avaient des effets bénéfiques sur la réduction des stéréotypes de genre et l'édification d'une culture de l'égalité dès le plus jeune âge. Les filles se proposent plus spontanément pour être capitaines d'équipe (ce qui n'était pas le cas lors des premières séances) et les filles et les garçons expriment clairement un plaisir à jouer ensemble.

Comme l'année dernière, la collectivité offre, à chaque enfant scolarisé en école maternelle publique ou privée, un livre pour Noël. Compte tenu de l'important volume d'enfants concernés (16 800 élèves) et du coût de cette action, la sélection des ouvrages passe par une procédure de marché public. Lors de la rédaction des pièces du marché, une attention particulière a été portée aux critères qualitatifs, notamment le respect du principe de neutralité du genre. L'égalité filles-garçons est une éthique éducative pour la sélection des «*Livres de Noël*». Ainsi, **conformément aux objectifs municipaux de veiller à une offre mixte et égalitaire dans le domaine de l'éducation et de mettre en place une sensibilisation globale aux enjeux de l'égalité femmes-hommes, le choix des ouvrages tient compte du fait qu'ils soient destinés tant aux filles qu'aux garçons et qu'ils ne véhiculent pas d'images genrées ou stéréotypées des personnages.** Par exemple, les livres dont les sujets portent sur des histoires de princesses, de courses de voiture ne sont pas retenus, ainsi que ceux où la maman est à la cuisine et le papa est au travail. À travers cette action, la collectivité renforce sa position en faveur de l'égalité filles-garçons tant auprès des usagers et des usagères (enfants d'âge maternel et entourages familiaux) que des professionnels de l'enfance.



PEPS expérimental «*Penser l'Égalité*»

Comme nouveauté de 2022, le service a expérimenté un parcours sur le temps scolaire et périscolaire, à destination des enfants de cycle 3 des écoles élémentaires de la ville de Toulouse, mettant en lumière son dynamisme sur la question de l'égalité filles-garçons. **L'objectif de ce nouveau parcours est de sensibiliser les enfants et les professionnels aux questions du vivre ensemble, de l'égalité filles-garçons et du développement du libre arbitre.** La technique utilisée est le théâtre-forum, qui permet par le biais du jeu théâtral de faire émerger la parole et la réflexion autour de la question de l'égalité. Ce projet a vocation à répondre aux besoins identifiés au quotidien, en se questionnant collectivement sur nos représentations et nos pratiques telles qu'elles sont vécues ou souhaitées.

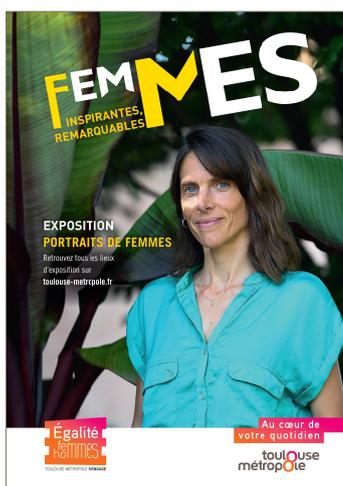
4. Le Conseil Municipal des enfants, une instance réservant une place centrale à l'égalité

Projet éducatif citoyens s'adressant aux enfants toulousains, le Conseil Municipal des enfants, qui a inscrit la parité dans son règlement intérieur depuis 2021, traite de l'égalité femmes-hommes dans ses travaux

Projet éducatif citoyens s'adressant aux enfants toulousains, le Conseil Municipal des enfants, qui a inscrit la parité dans son règlement intérieur depuis 2021, traite de l'égalité femmes-hommes dans ses travaux. Ainsi, en 2022, le groupe CM1/CM2/6^e a choisi la thématique du vivre ensemble et a largement évoqué la nécessité de sensibilisation des enfants aux enjeux de l'égalité femmes-hommes. Par ailleurs, le groupe CM2 a choisi spécifiquement de traiter la thématique pour agir en matière d'égalité filles-garçons. Les jeunes élus ont pu de

cette manière, à l'occasion de la Journée Internationale pour les droits des femmes (8 mars 2022) réaliser une fresque mettant en lumière des figures de femmes importantes dans l'histoire. De plus, à l'approche des Jeux Olympiques, ces élèves de CM2 se sont penchés sur l'égalité filles-garçons dans le sport. Un travail est, à ce titre, en cours de préparation afin de sensibiliser le public à une pratique sportive non genrée.

D'autres événements ont enrichi le Mois de l'égalité femmes-hommes 2022, notamment à titre d'exemple : la journée « *Femmes en mouvement* » au centre culturel des Mazades avec Reflet 31, Paroles et expression et la Fabrique Solidaire des Minimes, le spectacle *La Bruja* programmé par le centre culturel Desbals en partenariat avec le centre social Bagatelle Assqot, la journée « *Sports au féminin* » portée par la direction des Sports et la Mission Égalité Diversités, la table ronde « *Femmes et discriminations raciales* » proposée par la Mission Égalité Diversités, etc. De nombreuses directions municipales sont impliquées dans l'évènement : la direction de l'Action Socioculturelle, la direction de l'Action Territoriale, la mission Centres Sociaux, la direction de la Lecture Publique et des Bibliothèques, la direction de la Communication, la direction de l'Emploi, direction de la Culture Scientifique et les services techniques pour les besoins en logistique ; l'ensemble coordonné par la Mission Égalité Diversités.



La déconstruction des stéréotypes et la place des femmes dans la vie publique restent des enjeux forts de l'égalité femmes-hommes. Le Mois de l'égalité 2022 a affirmé son focus sur les parcours de femmes à travers le déploiement, dans toute la ville, des portraits de femmes inspirantes et remarquables. **La visibilité des femmes dans les espaces publics véhicule un message d'ouverture du champ des possibles et la volonté de changement des représentations sur les rôles traditionnellement assignés aux femmes.** Plus de 600 portraits de femmes ont été déployés dans la ville, utilisant les grilles de jardins et de bâtiments publics comme supports d'exposition. Ces portraits appartiennent à l'exposition *Femmes inspirantes, femmes remarquables* conçue par la Mission Égalité Diversités et à son fonds d'expositions.

2. Une politique volontariste de prévention et de lutte contre les violences à l'égard des femmes qui impulse des actions pérennes

L'élimination des violences à l'égard des femmes est une compétence de l'État. Or, la Mairie de Toulouse mène des actions concrètes de prévention et lutte contre ce fléau. **C'est une volonté politique du Maire-Président et de ses élus sans cesse affirmée et rappelée.**

L'ensemble de ces projets et actions municipales s'inscrivent dans le Plan d'action Égalité Professionnelle 2021–2023 (voté en décembre 2020), le Plan d'action pour l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques municipales 2022–2026 (voté à l'unanimité en mars 2022) et la Stratégie métropolitaine de prévention de la délinquance 2022–2026. La collectivité, en tant qu'employeuse, veille à être exemplaire en agissant en termes de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail dans la gestion des ressources humaines, et, en tant que porteuse de politiques publiques, mène une réelle politique dynamique, concrète et partenariale.

La prévention et la lutte contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes sont encrées dans les territoires à travers des actions pérennes, identifiées, qui fédèrent les partenaires associatifs et institutionnels. La Mairie de Toulouse se donne les moyens à long terme pour persévérer, améliorer et faire perdurer la plus value apportée par ces actions, telles que le Carrefour-Rencontre depuis 2014 avec une soixantaine de partenaires présents, les outils de communication comme le livret « *Agissons ensemble*

La Mairie de Toulouse se donne les moyens à long terme pour persévérer, améliorer et faire perdurer la plus value apportée par ces actions

contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes» mis à jour tous les deux ans, l'illumination du Capitole depuis 2018, la stèle en mémoire des femmes victimes réalisée en 2017, la distribution de 100 000 poches à pain illustrées du violentomètre et des numéros d'urgence depuis 2021, les journées thématiques organisées à Bellefontaine, à la Reynenie, à Bagatelle, à Soupetard-La Gloire, aux Arènes, aux Mazades, aux Izards, etc. mais également le soutien financier essentiel apporté aux associations tous les ans. La posture institutionnelle de la ville de Toulouse est reconnue et justifiée par son engagement réel, visible et mesurable, et par son impulsion régulière de nouvelles actions, en innovant et en s'inscrivant dans l'actualité. La Mairie de Toulouse porte cette volonté d'aller toujours plus loin, dans l'intérêt général. Ainsi en 2022, la Mairie de Toulouse a décidé de lancer, entre autres, sur le territoire communal, le dispositif national «*Ici, demandez Angela*» (réseau de lieux sûrs et solidaires offrant un refuge à toute personne se sentant en insécurité dans l'espace public ou victime de harcèlement de rue; présentation du dispositif Axe 4-VI).



3. La Police Municipale : une instance engagée à prévenir et lutter contre les violences à l'égard des femmes

Comme chaque année, les agentes et agents de la Police Municipale œuvrent avec professionnalisme pour porter assistance à des femmes qui feraient l'objet de violences verbales ou physiques sur le domaine public. À ce titre, les policières et policiers municipaux verbalisent les outrages sexistes c'est-à-dire des propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante imposé à une personne sur la voie publique. Ainsi en 2022, 12 verbalisations pour outrages sexistes ont été dressées. Ce chiffre légèrement en augmentation par rapport à l'année dernière rappelle la nécessité de maintenir une vigilance de tous les jours pour éradiquer le sexisme des mentalités.

D'autres faits graves ont amené les policières et les policiers municipaux à mener 21 procédures dont 9 pour violences aggravées, 3 pour violences par conjoint et 11 pour recours à la prostitution (verbalisation des clients).

La Mairie de Toulouse ayant fait de la prévention et de la lutte contre les violences à l'égard des femmes une réelle priorité d'action, les agentes et agents de la Police Municipale sont sensibilisés aux violences conjugales afin d'intervenir avec professionnalisme.

Cette année, par le biais du SoRH-Sécurité, les policières et policiers municipaux ont pu assister à la formation sur «*Les violences conjugales : du repérage à l'analyse des pratiques professionnelles*». De plus, nouveauté en 2022, les agentes et les agents ont aussi pu assister à des formations dispensées par la Police Nationale avec notamment une sensibilisation sur l'accueil et la prise en compte des violences conjugales. Enfin, en interne, la Police Municipale a également tenu à diffuser des affiches de la campagne sur l'état des lieux du sexisme en France réalisé par le Haut Conseil à l'Égalité femmes-hommes afin de sensibiliser l'ensemble du personnel à ces enjeux.

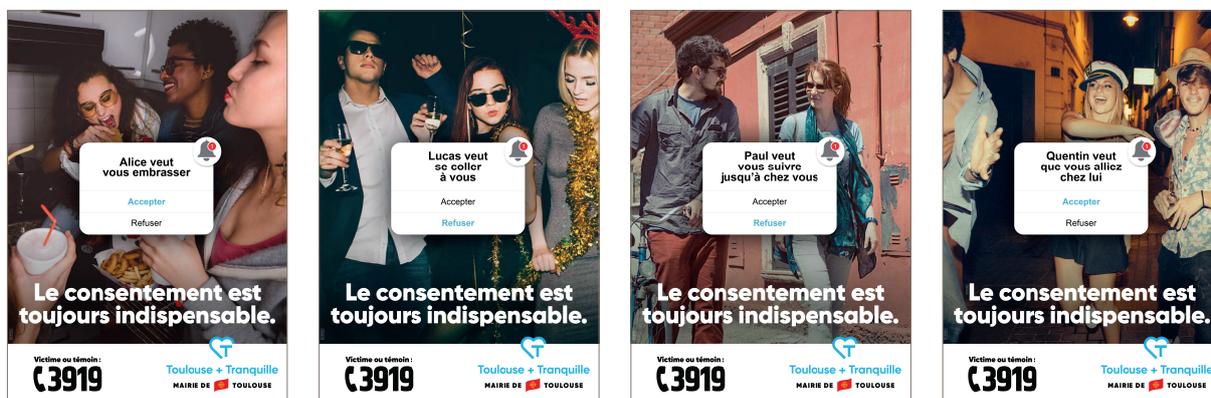
La Mairie de Toulouse fait de la prévention et de la lutte contre les violences à l'égard des femmes une réelle priorité les actions, ainsi les agentes et agents de la Police Municipale sont sensibilisés aux violences conjugales afin d'intervenir avec professionnalisme

4. Des campagnes de communication ciblées pour faire de la prévention, informer et changer les représentations

Une campagne de communication contre les violences sexistes et sexuelles chez les jeunes, en milieux festifs a été réalisée et déployée en novembre et décembre 2022. Elle s'inscrit dans le focus thématique de l'appel à projets en matière d'égalité femmes-hommes de l'année, cherchant à impulser des actions de communication auprès des jeunes en vue de réduire effectivement les

violences sexistes et sexuelles, subies par les jeunes femmes, dans un contexte festif. La Mission Jeunesse et le Conseil de la vie étudiante se sont également intéressés spécifiquement au sujet et ont été associés à la conception.

Cette campagne a été présentée dans le réseau d'affichage de la ville ainsi que sur les réseaux sociaux. Elle a été déclinée également sur support sous-bock pour être diffusée aisément dans les milieux festifs fréquentés par les jeunes.



Un nouveau livret d'information et d'aide aux femmes victimes de violences a été élaboré. La volonté était de créer un outil d'aide pour les personnes qui ne lisent pas ou lisent mal le français. Ce support communique à l'aide de pictogrammes, ce qui permet de se faire comprendre et d'avoir l'information essentielle tout en réduisant la quantité d'écrit.



À l'occasion de la Journée Internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, le 25 novembre 2022, des sportives et sportifs professionnels de Toulouse et de la Métropole ont été sollicités, pour réaliser un clip vidéo dénonçant les violences à l'égard des femmes : « Mobilisons-nous ! Stop aux violences faites aux femmes ». Ce clip a été diffusé au début de rencontres sportives et sur les réseaux sociaux.



Pour voir ce clip : STOP aux violences faites aux femmes ! sur YouTube.

En outre, des T-Shirts avec le même message étaient portés par les sportifs et les sportives lors de l'échauffement, en ouverture des matchs.

Le guide « *Agissons ensemble contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes et des filles* » fera l'objet d'une mise à jour, diffusée à partir de novembre 2023. Également, ce livret paraîtra version FALC (facile à lire et à comprendre) en 2024.

**ACTIONS
À VENIR**

5. L'enjeu d'égalité femmes-hommes au cœur des mobilités européennes des jeunes

Concernant les mobilités et les échanges de jeunes dans le cadre des projets européens d'Erasmus+ et de l'Office franco-allemand pour les jeunes, le service vise à atteindre l'objectif transversal européen de l'égalité femmes-hommes dans les mobilités et notamment dans les mobilités collectives. Les mobilités européennes séduisent de plus en plus : alors qu'en 2021 il n'y en avait eu que 66, cette année ce n'est pas moins de 114 mobilités qui ont été enregistrées. Néanmoins, un rééquilibrage est à opérer puisqu'en 2022, sur 114 mobilités européennes individuelles et collectives on compte avec 38 hommes (33%) et 67 femmes (72%).

En ce qui concerne les jobs d'été (accueils de jeunes de villes partenaires et envois de jeunes toulousains dans les villes partenaires), les candidatures individuelles sont sélectionnées de sorte que la parité soit respectée.

Un focus sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets européens montre qu'aujourd'hui encore, les femmes restent victimes d'inégalités notamment dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la représentation politique, de la pauvreté et de la santé. C'est pourquoi, l'Union Européenne a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes un de ses principes fondateurs. Ainsi, ce principe impose que les différents programmes et fonds européens structurels et d'investissement prennent en compte cette problématique dans les projets qu'ils financent, à toutes les étapes des projets respectifs.

Concernant la nouvelle programmation financière pluriannuelle 2021-2027, la Commission Européenne va plus loin sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets européens, avec deux nouvelles obligations pour les porteurs de projets Horizon Europe. Les institutions publiques doivent avoir un plan pour l'égalité femmes-hommes ou pour l'égalité des genres pour être éligibles et candidater aux appels à projets. Ces documents doivent être publics et l'institution doit avoir des ressources dédiées pour mettre en œuvre ce plan.

Toulouse possède les ressources dédiées à la mise en œuvre de son plan d'action en la matière : elle collecte des données et organise des formations en lien avec la thématique

Toulouse répond à cette exigence puisqu'elle possède les ressources dédiées à la mise en œuvre de son Plan d'action en la matière ; elle collecte des données et organise des formations en lien avec la thématique. En 2022, tous les dépôts de projets de candidatures européennes de la Mairie de Toulouse ont respecté ces conditions. Pour toute candidature, le genre des chercheurs et chercheuses mentionnés doit être précisé.

D. L'accompagnement et le soutien des politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes

1. La démarche portée par la direction de la Lecture Publique et des Bibliothèques : zoom sur le dynamisme et l'engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes

En 2022, on remarque une hausse considérable des inscriptions dans les bibliothèques municipales. Alors qu'en 2021 on comptait 46 153 personnes inscrites, cette année on ne dénombre pas moins de 55 282 personnes avec 33 005 femmes et 22 277 hommes. Cette hausse se fait toujours avec un objectif de mixité, voire de parité dans les activités culturelles. Cependant, le pourcentage de femmes et d'hommes (respectivement 60 % et 40 %) reste constant.

Le mois de mars a donc été l'occasion d'une série d'événements (conférences, rencontres, expositions) autour de la défense des droits des femmes et de la promotion d'une culture de l'égalité

Le Mois de l'égalité femmes-hommes et l'absence pour la première fois depuis deux ans de restrictions sanitaires, expliquent un fort dynamisme de la direction Lecture Publique et Bibliothèques. Le mois de mars a donc été l'occasion d'une série d'événements (conférences, rencontres, expositions) autour de la défense des droits des femmes et de la promotion d'une culture de l'égalité.

Il faut par exemple citer l'exposition «*À Toulouse aussi, des femmes... dans le mouvement de Libération des Femmes... des années 1970 à aujourd'hui*» mettant en valeur l'engagement des femmes toulousaines dans la lutte pour la cause des femmes. En outre, le 8 mars, Journée Internationale pour les droits des femmes, a été l'occasion de mettre en place une série d'événements allant de la danse aux lectures publiques en passant par la projection d'un documentaire. Plus globalement, dans l'ensemble des bibliothèques, les collections liées à l'actualité et à la promotion des droits des femmes ont été mises en valeur et des efforts concrets ont été réalisés pour respecter une parité entre les artistes, les autrices et auteurs invités.

2. Une démarche volontariste au Quai des Savoirs pour favoriser et encourager l'égalité femmes-hommes dans le domaine des sciences

Au-delà des thématiques abordées dans ses activités, le Quai des Savoirs, par son fonctionnement quotidien et les valeurs qu'il porte, se veut un acteur responsable et engagé dans les bascules nécessaires à opérer. Depuis son ouverture, le Quai des Savoirs s'inscrit ainsi dans une démarche active visant à respecter et promouvoir l'égalité femmes-hommes en intégrant cette réflexion dans la construction générale de son projet d'établissement. Cette ambition se traduit premièrement par des actions culturelles promouvant l'égalité femmes-hommes, notamment en sciences (ateliers, exposition à l'itinérance, éditathon, conférences, etc.) et des productions de contenus numériques, de ressources sur ce thème (podcasts, vidéo, expositions à l'itinérance, etc.). De plus, une attention particulière est portée dans le choix des scénographies des espaces et des expositions ainsi que dans le recrutement des médiateurs et médiatrices, afin d'orienter les parents et les enfants vers l'ensemble des propositions et des espaces, peu importe leur genre. Il s'agit également de viser la parité dans le choix des intervenants et intervenantes lors des rencontres, des spectacles et des ateliers, quel que soit le sujet abordé. Pour ce faire, l'équipe du Quai des Savoirs est vigilante à ne pas véhiculer des stéréotypes de genre dans ses éléments de communication (personnes représentées et vocabulaire utilisé).

Le Quai des Savoirs s'inscrit ainsi dans une démarche active visant à respecter et promouvoir l'égalité femmes-hommes en intégrant cette réflexion dans la construction générale de son projet d'établissement

L'équipe du Quai des Savoirs est vigilante à ne pas véhiculer des stéréotypes de genre dans ses éléments de communication

Parmi les 75 scientifiques reçus en 2022, 29 sont des femmes (40 %) et 45 des hommes (60 %). Parmi les 29 intervenants et intervenantes du domaine artistique, 9 se déclarent femmes (31 %), 20 hommes (69 %). Sur 53 intervenants et intervenantes issus des associations et autres structures, on dénombre 37 femmes (70 %) et 16 hommes (30 %). En comparaison à l'année 2021, on remarque globalement un relâchement quant au respect strict de la parité avec par exemple une chute à 40 % de femmes scientifiques parmi les intervenantes contre 52,5 % en 2021. Cette baisse constitue un point de vigilance et montre que les efforts en termes de parité ne doivent pas être relâchés.

S'agissant de la fréquentation générale du Quai des Savoirs en 2022, on remarque une nette augmentation du nombre de visiteurs, avec au total 143 407 visiteuses et visiteurs en 2022 contre 71 449 l'année précédente.

Tout au long de l'année 2022, le Quai des Savoirs a mené, conformément à l'objectif 2.1 du Plan d'action visant à veiller à la mise en œuvre d'une offre mixte et égalitaire notamment dans la culture, une série d'actions significatives en lien avec l'égalité femmes-hommes.

En 2022, après deux années marquées par le Covid-19 et sept années de fonctionnement, le Quai des Savoirs a retravaillé son projet d'établissement, afin de se donner de nouvelles ambitions et priorités, et d'asseoir un certain nombre d'enjeux. Il propose désormais d'intégrer l'égalité des chances et notamment la dimension égalité femmes-hommes parmi ses fils rouges.

Des actions significatives menées :

- **« Les femmes scientifiques sortent de l'ombre »** en partenariat avec le CNRS Occitanie Ouest, le Club de la presse Occitanie, Maths en Scène, Wikimedia France, Femmes & Sciences, l'Université Fédérale de Toulouse, Toulouse School of Economics et UT1 Capitole, cette édition 2022 a mis les femmes scientifiques à l'honneur. Un accent particulier a été mis sur les femmes et les maths avec par exemple une conférence *« Choisir les mathématiques : pourquoi est-ce important pour les femmes ? »*. L'ensemble de ces événements ont participé à une logique de déconstruction des stéréotypes genrés au sein des disciplines scientifiques et à l'*empowerment* des femmes dans cette thématique.
- **L'exposition « L'effet Matilda »** pour lutter contre l'invisibilisation, le déni et la minimisation récurrente de la contribution de femmes scientifiques à la recherche, leur travail étant souvent attribué à leurs collègues hommes. Pour illustrer cet effet, huit femmes scientifiques, qui ont réalisé d'immenses découvertes mais qui restent trop méconnues, sont mises en avant. En 2022, l'exposition a été présentée dans trois lieux de la Métropole, deux lieux hors Métropole et dans plusieurs établissements et laboratoires de recherche du CNRS sur les campus toulousains (768 personnes) mais également dans les Halls des Universités Toulouse 3 – Paul Sabatier, Toulouse 2 – Jean-Jaurès et Toulouse 1 – Capitole.
- La poursuite de la démarche de mise en valeur des intervenantes et intervenants par une application numérique pour le festival Lumières sur le Quai.
- La création et mise en ligne d'un podcast sur le genre par le prisme de la contraception. Bien trop souvent considérée comme une responsabilité féminine, la contraception concerne pourtant également les hommes. Ce podcast a donc permis de mettre en avant des techniques de contraceptions féminines mais aussi masculines tout en s'attachant à déconstruire les stéréotypes autour de ces dernières.
- Le Quai des Savoir a intégré, en tant que membre actif, le Groupe de Travail *« Inclusion »* de l'AMCSTI (association des musées et centres pour le développement de la Culture Scientifique, Technique et Industrielle). Ce groupe contribue à initier et à développer une réflexion sur la problématique de l'inclusion et de la diversité dans les actions de culture scientifique, technique et industrielle à l'échelle nationale. Cela se traduit par la mise en place de webinaires sur des thèmes tels que *« La médiation et la question de l'égalité femmes-hommes »*, ou encore *« De la "conception universelle" à la co-conception... ou vice-versa »* et *« Neutralité et biais ? »*. Il propose des points de vocabulaire et propose des espaces de discussions aux membres de cette association professionnelle nationale pour échanger autour des pratiques, des questions, des enjeux, des difficultés, des retours d'expériences.

- L'exposition Matilda va s'étoffer de nouveaux portraits de femmes ayant subi l'effet Matilda. Ce travail de conception est mené en partenariat avec le CNRS Occitanie Ouest ainsi que l'association Femmes & Sciences, mais également les contributions des associations Wikimedia et LesSansPagEs.
 - Poursuite de l'itinérance de l'exposition Matilda dans la Métropole mais aussi dans la Région et au national. L'exposition va être dupliquée et itinère désormais dans des établissements d'enseignement, de recherche mais également en CDI et médiathèques, etc.
 - Rédaction de la feuille de route sur l'égalité femmes-hommes du Quai des Savoirs, déterminant ainsi des objectifs prioritaires, des moyens et des indicateurs.
 - Création d'une section dans la nouvelle arborescence du Site Web du Quai des Savoirs sur l'effet Matilda, mettant en avant un certain nombre de ressources, de rendez-vous, etc. et améliorant la visibilité de cet axe de travail pour les publics de l'établissement.
 - Intégration de l'établissement au dispositif «*Demandez Angela*».
-

Partie 3

Promouvoir
et visibiliser
la place active
des femmes
dans la vie
publique

La Mairie de Toulouse s'est engagée pour faire du droit à la ville un droit essentiel pour la citoyenneté et l'égalité. Elle invite à se mobiliser, à participer activement, à faire valoir son point de vue et ses besoins concernant le cadre urbain, la qualité des transports, la gestion urbaine, la consommation de loisirs et la libre circulation... À l'école, dans les loisirs, dans le sport, dans la culture, dans la rue, dans les transports, dans la communication, sur Internet, au sein de la collectivité, l'ampleur et la récurrence des événements et des projets visent des objectifs de mutation des comportements et des représentations. Ainsi, à travers une participation citoyenne active des femmes et un profond changement des représentations stéréotypées, la Mairie valorise, légitime et défend la place des femmes dans la vie locale.

A. L'égale utilisation des espaces publics par les femmes et les hommes

1. La féminisation des noms de voies et de lieux publics

Depuis le début du mandat, ce sont 96 nouvelles appellations qui ont été données à des voies (rue, boulevard, allée, rond-point, etc.). Nous pouvons mettre en avant que pour 52 % d'entre elles, ce sont des noms de femmes qui ont été choisis. L'effort de la Mairie pour réduire l'écart entre le pourcentage de voies portant un nom d'homme et celles un nom de femme est positivement mesurable.

En 2022, parmi les voies inaugurées, 12 portent un nom de femme et 10 un nom d'homme. La majorité des noms des nouvelles rues de l'année honorent des mathématiciennes, une écrivaine, des résistantes, une victime des attentats du 13 novembre 2015, une championne olympique, une astronome, une exploratrice, etc.

Nous pouvons mettre en avant que pour 52 % d'entre elles, ce sont des noms de femmes qui ont été choisis. L'effort de la Mairie pour réduire l'écart entre le pourcentage de voies portant un nom d'homme et celles un nom de femme est positivement mesurable.

À noter qu'une place et une allée ont pris le nom de femmes qui exerçaient leur métier : Les Lavandières et Les Amidonnières. La situation géographique de ces voies est à relever puisqu'il a été possible de les désigner en centre ville ou à proximité :

- la place Julie Jeanne Bouillante (résistante) se trouve aux Chalets ;
- l'allée Anne-Laure Arruebo (victime des attentats du 13 novembre 2015) aux Sept-Deniers ;
- la place des Amidonnières dans le quartier du même nom ;
- la rue Ida Pfeiffer dans le quartier Bonnefoy.

2. La prise en compte de l'égalité filles-garçons / femmes-hommes dans l'aménagement des écoles et des cours de récréation

Le projet des cours dites Oasis fait l'objet depuis maintenant deux ans de l'évolution des bâtiments et des aménagements scolaires. Il se déploie en concertation avec les enfants, petits et grands, garçons et filles, les équipes pédagogiques et les parents. Il s'appuie sur une dynamique de végétalisation. **Intégré au référentiel des écoles toulousaines, ce projet de cours Oasis vise à apporter les outils architecturaux nécessaires à la réussite des ambitions du PEDT (Projet Éducatif De Territoire) sur le long terme, à savoir favoriser l'égalité des chances, la réussite éducative, la mixité, l'égal usage des espaces scolaires et de jeux pour les filles, les garçons, les enfants en situation de handicap.** Intégrer la nature dans la cour de récréation vise également à éviter l'effet d'îlot de chaleur urbain. Les nouveaux équipements et jeux sont installés pour pouvoir grimper, se cacher, sauter, s'asseoir à différent niveau de hauteur. Ils s'accompagnent de la création de potagers et vergers, de mise en place de points d'eau, d'installation d'une zone type agora et de tables de pique-nique, etc. L'ensemble est pensé pour assurer le bien être des enfants à l'école et pour offrir des espaces non genrés dans les usages et pratiques.

L'ensemble est pensé pour assurer le bien être des enfants à l'école et pour offrir des espaces non genrés dans les usages et pratiques



B. Un effort de parité dans les instances de participation citoyennes

La Mairie de Toulouse, consciente que la participation des femmes à la vie politique locale est un enjeu majeur, a pour objectif de promouvoir et de visibiliser la place des femmes dans la vie publique. Cette visibilisation passe bien évidemment par une vigilance accrue pour respecter la parité des instances représentatives locales. De cette manière, on constate que des efforts sont à poursuivre pour la parité des bureaux de quartiers même si certains secteurs comme le 2,4 (Casselardit, Fontaine-Bayonne, Cartoucherie) respecte une parité parfaite. **De plus, les conseils citoyens appliquent eux aussi cette logique de visibilisation des femmes avec une très forte participation féminine.**

Globalement, ces efforts en termes d'égalité de représentation ne s'arrêtent pas aux instances représentatives locales mais touchent aussi les ateliers citoyens. **Moment démocratique phare où les habitantes et habitants se réunissent pour discuter d'enjeux, les ateliers citoyens présentent d'excellents chiffres relativement paritaires.** De cette façon, celui sur l'écologie a réuni 53 % de femmes et 47 % d'hommes et l'atelier sur l'amélioration du cadre de vie a réuni 49,55 % de femmes et 50,45 % d'hommes. Plus largement, la répartition lors des rencontres de proximité (rendez-vous, ateliers, réunions publiques) est l'illustration de cette volonté municipale de mettre en lumière la participation des femmes à la vie publique dans la mesure où elles ont accueilli autant d'hommes que de femmes.

Cette prise compte et cette visibilisation des femmes dans la vie politique a également des répercussions positives sur la participation des femmes aux consultations locales. Moment phare de démocratie participative, les consultations citoyennes se doivent de viser une participation paritaire. Ainsi, sur 18 consultations mises en ligne en 2022 il y a 44 % d'hommes et 45 % de femmes inscrits. Plus largement, sur 16 967 inscrits sur le site web *je participe!* il y a 33 % d'hommes et 41 % de femmes démontrant à nouveau l'objectif de visibilisation de la participation des femmes à la vie politique locale.

Partie 4

Assurer l'égal
accès aux
droits et lutter
contre les vio-
lences à l'égard
des femmes

Il reste essentiel de questionner l'égal accès aux droits pour les femmes et pour les hommes pour identifier les inégalités qui perdurent et prendre en considération, au plus près des citoyennes et des citoyens, tant les problématiques globales que celles qui leur sont propres.

Il s'agit de progresser, ensemble, avec les compétences et les ressources propres à chacun, en prenant en compte les spécificités territoriales de la ville, vers la construction d'une société plus juste, dans laquelle les femmes ont les mêmes chances de réussite et le même accès aux droits fondamentaux que les hommes, et vivent dans des conditions matérielles satisfaisantes. Ensemble également, il s'agit de combattre toutes les formes de violences à l'égard des femmes, à long terme et tout au long de l'année. L'implication forte de Toulouse est réelle et solide ; elle s'inscrit dans le maillage du territoire de Toulouse Métropole et permet de gagner en dynamisme, en solidarité et en efficacité.

A. L'accès des femmes aux activités sportives

La participation des femmes aux activités physiques et sportives municipales reste stable depuis quatre ans, ce qui démontre le réel engagement de la municipalité en faveur d'une plus grande mixité dans les pratiques d'activités sportives et la vigilance qu'elle maintient. S'agissant des cours payants, l'effort de valorisation de la pratique sportive féminine est particulièrement saillant. Ainsi, les femmes représentent 84 % des adultes inscrits à une activité sportive municipale payante et cette tendance se stabilise depuis maintenant plusieurs années.

S'agissant des cours payants, l'effort de valorisation de la pratique sportive féminine est particulièrement saillant : les femmes représentent 84 % des adultes inscrits à une activité sportive municipale payante et cette tendance se stabilise depuis plusieurs années

En ce qui concerne la répartition par discipline, il est possible d'observer les mêmes tendances que les années précédentes, ce qui montre la persistance d'une pratique sportive marquée par le genre. En effet, certaines activités attirent davantage le public féminin adulte. C'est par exemple le cas de l'aquagym (92 %) et de la gymnastique (90 %). Consciente de ce point de vigilance à maintenir, dans son Plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques municipales 2022-2026, la Mairie de Toulouse met en exergue la nécessité de renforcer la mixité dans les pratiques sportives. Notons que cet effort en faveur d'une pratique sportive mixte s'effectue d'ores et déjà dès le plus jeune âge, chez les 6-12 ans, dans la pratique de la natation qui se pratique en parité parfaite.

À l'instar des activités sportives municipales payantes, ces activités restent genrées. Néanmoins, on peut constater une légère amélioration puisqu'en 2021 les filles ne représentaient que 12 % des personnes inscrites à ces stages de football tandis que cette année, elles en représentent 16 %

Attentive sur la nécessité de favoriser la pratique sportive féminine dans les quartiers prioritaires, la Mairie de Toulouse propose des activités sportives gratuites, pendant les vacances scolaires, à destination des jeunes issus des quartiers politique de la ville. L'année 2022 note une hausse des effectifs (659 inscrits et inscrites) par rapport à l'été 2021 (597). La volonté affichée d'une mixité sportive y est également quasiment respectée dans la mesure où on compte 52 % de garçons pour 48 % de filles. On constate une forte amélioration de la parité en comparaison de l'année 2021 où il y avait 59 % de garçons pour 41 % de filles. À l'instar des activités sportives municipales payantes, ces activités restent genrées. Comme en 2020 et en 2021, les stages football proposés pendant les vacances scolaires 2022 attirent en grand majorité un public masculin (84 %). On constate une légère amélioration puisqu'en 2021 les filles ne représentaient que 12 % des personnes inscrites à ces stages de football tandis que cette année, elles en représentent 16 %. Des efforts en ce sens devront être maintenus pour promouvoir la pratique féminine du football, d'autant plus à l'approche de la Coupe du Monde féminine.

ACTIONS À VENIR

Consciente des pratiques sportives genrées et des stéréotypes associés à certains sports, la Mairie de Toulouse va lancer en 2023 un appel à projet intitulé «*Déconstruire les stéréotypes de genre à travers la pratique sportives : le sport comme moteur d'une société plus juste et égalitaire*». Les actrices et acteurs seront amenés à mener des projets mettant en avant une pratique sportive mixte, un changement des mentalités et une déconstruction des stéréotypes, via le sport. À l'approche d'une année olympique et pour paraphraser la devise de Pierre de Coubertin, il s'agira d'aller «*plus haut, plus fort, ensemble*» vers l'édification d'une société plus juste et égalitaire.

B. Le droit au logement pour les femmes précarisées

Consciente des situations d'extrême précarité pouvant toucher les femmes, la Mairie de Toulouse s'engage à affronter cette problématique. Ainsi, l'objectif 4,3 de son Plan d'action met en avant la nécessité de favoriser le droit au logement pour les femmes précarisées. Elle poursuit assidûment son engagement de zéro femme à la rue. Pour cela, elle déploie chaque année dans le cadre de l'accueil hivernal des places d'hébergement en faveur des femmes isolées ou femmes avec enfants. Ainsi, trois sites sont, gracieusement, mis à disposition d'associations financées par l'État pour un accueil de 69 femmes, avec ou sans enfants, avec des places qui ont été pérennisées.

Consciente que le chemin de sorti de violences conjugales peut entraîner une instabilité dans le logement des femmes victimes, la Mairie est à l'initiative d'une prise en charge hôtelière financée par le CCAS de Toulouse

D'ailleurs, consciente que le fléau des violences conjugales et le chemin de sorti de violence peut entraîner une instabilité dans le logement des femmes victimes, la Mairie est à l'initiative d'une prise en charge hôtelière financée par le CCAS de Toulouse en direction de femmes victimes de violences conjugales.

C. L'égal accès aux droits pour les femmes en situation de handicap : une priorité dans l'action publique de la Mairie de Toulouse

1. Des actions majeures de sensibilisation aux enjeux du genre et du handicap

Les Rencontres Ville & Handicap, événement annuel de sensibilisation et de promotion des actions en faveur des personnes en situation de handicap, ont laissé place depuis septembre 2022 à Villes pour Tous. Label permettant à des événements de droits commun du territoire municipal et métropolitain, de s'engager tout au long de l'année en faveur d'une accessibilité et de l'inclusion de tous et toutes dans l'offre événementielle. De ce fait, les habitants dans un souci d'égalité, qu'ils soient en situation de handicap ou non, seniors, jeunes ou encore femmes et hommes, peuvent participer, créer et assister aux spectacles, animations et conférences. Ces temps forts valorisent l'action de femmes (artistes, conférencières, entrepreneuses, etc.), en situation de handicap ou non, en faveur de l'égalité et de l'inclusion. À cet effet, l'année 2022 a été d'une grande richesse et diversité en termes de programmation mettant en valeur l'égalité et l'inclusion dans toutes les sphères de la société. Relevons la rencontre avec l'artiste Karine Brailly, atteinte de la maladie de Charcot et peignant avec une commande oculaire, les spectacles *Misericordia* et *Chère Ijeawele* mettant en valeur le féminisme et l'inclusion ou encore la ludothèque géante et la journée sportive qui ont eu lieu en mixité et inclusion totale. D'ailleurs, des expositions comme celle de Niki de Saint-Palle aux Abattoirs ont été rendues accessibles à tous et toutes. Globalement, cette richesse d'événements vise non seulement à sensibiliser la population aux enjeux liés au genre et au handicap mais aussi de promouvoir et garantir le vivre ensemble et l'égal accès aux droits dans une optique de créer une société plus juste.

Ces temps forts valorisent l'action de femmes en situation de handicap ou non, en faveur de l'égalité et de l'inclusion

Cette richesse d'événements vise non seulement à sensibiliser la population aux enjeux liés au genre et au handicap mais aussi de promouvoir et garantir le vivre ensemble et l'égal accès aux droits dans une optique de créer une société plus juste

2. La volonté affirmée de tendre vers des espaces publics plus inclusifs et de déconstruire les stéréotypes liés au handicap

La question de l'inclusion s'est longtemps cantonnée à des approches cloisonnées et thématiques autour du niveau social, du genre, de la couleur de peau ou encore du vieillissement. Néanmoins, penser la ville inclusive, c'est prendre en compte l'ensemble des individus dans leurs particularités, leurs besoins et leurs droits, pour que chacune et chacun y trouve sa place. C'est donc un effort démocratique pour que l'ensemble des citoyennes et citoyens puissent participer pleinement à la société.

Pleinement consciente de cet enjeu, la Mairie de Toulouse valorise certaines innovations et actions pour plus d'inclusivité. Il faut alors parler de l'audio-description sportive, un dispositif innovant permettant aux personnes en situation de handicap visuel de suivre la rencontre sportive de la façon la plus immersive possible à l'aide de commentaires audios proposés en direct par le biais de l'application gratuite « *Twavox* ». Ce dispositif est proposé pour l'ensemble des matchs du Toulouse Football Club, du Stade Toulousain et du FENIX Toulouse Handball, rendant de ce fait le sport plus inclusif.

D'ailleurs, face aux stéréotypes associant handicap et incapacité, la Mairie de Toulouse œuvre, par le biais de son exposition « *Femmes inspirantes, femmes remarquables* », à déconstruire ces idées reçues sur le handicap. Ainsi, comme

Face aux stéréotypes associant handicap et incapacité, la Mairie de Toulouse œuvre à déconstruire ces idées reçues sur le handicap

chaque année le Domaine Handicap Accessibilité et vie sociale a proposé de mettre en avant des femmes en situation de handicap pour montrer la diversité des parcours et pour casser les barrières symboliques pouvant freiner les personnes en situation de handicap.

D. Une levée de freins pour un retour à l'emploi

1. La poursuite du déploiement des crèches labellisées

En accord avec l'objectif 4.4 du Plan d'action de « *Contribuer à lever les freins d'un retour à l'emploi* » la direction de la Petite Enfance a reconduit la labellisation AVIP (crèches à vocation d'insertion professionnelle) des crèches avec un financement de la CAF à hauteur de 5 000 € par crèche. Présentes au nombre de neuf sur le territoire toulousain (soit une crèche de plus qu'en 2021), ces crèches à vocation d'insertion professionnelle sont un outil précieux, pour permettre de bénéficier d'un accompagnement social et professionnel en vue de leur intégration durable sur le marché du travail.

2. Face à un cumul de freins entravant leur employabilité, des réponses spécifiques apportées

Les discriminations pour l'accès à l'emploi persistent vis-à-vis des femmes en France. Elles sont davantage fréquentes pour leurs évolutions de carrière, se manifestant par des écarts de salaires, des promotions moins fréquentes ou encore par des opportunités de progression professionnelle plus limitées.

Les femmes ont accès à un nombre limité de métiers, particulièrement les moins qualifiées. En effet, la mixité des métiers progresse lentement, notamment dans les secteurs d'activité les plus valorisés (aéronautique, numérique, etc.) ou dans les métiers plus manuels. Ce constat est très frappant pour les femmes résidentes dans les quartiers politique de la ville et rend ces publics encore plus vulnérables face aux crises économiques. Or, **une fois exclues du marché du travail, les femmes ont tendance à rester au chômage plus longtemps.**

Consciente des inégalités structurelles qui persistent entre les femmes et les hommes pour leur insertion professionnelle, la direction de l'Emploi soutient des acteurs locaux qui apportent des réponses spécifiques.

Ainsi, en matière de bonnes pratiques pour changer les représentations genrées des métiers, qui limitent fortement le choix des femmes dans leurs orientations professionnelles, le Plan d'action pour l'égalité femmes-hommes mis en œuvre par Inter-Relais (structure proposant des missions de travail dans le secteur du nettoyage) poursuit son objectif de mixité équilibrée dans les métiers et de changement de représentations genrées des métiers. Pour assurer une meilleure insertion des femmes, l'association Confluences informe régulièrement sur l'ouverture de postes aux femmes, La Grainerie met en avant des femmes parmi les chefs de projet, l'association La Passerelle porte une politique de recrutement non genrée en s'appuyant uniquement sur des critères basés sur les compétences et la disponibilité, et Job IRL dynamise la « *Communauté des Intrépides* » pour des actions de terrain ou sur leur plateforme digitale, afin de casser les stéréotypes de genre sur l'accessibilité des métiers, notamment dans le numérique et les technologies.

Des freins à l'emploi concernent davantage les femmes (mobilité, garde d'enfants, poids de la sphère familiale, manque de confiance en soi, etc.) et complexifient l'accès à l'emploi. C'est pourquoi la direction de l'Emploi soutient l'association Trajectoire dont les femmes représentent 2/3 du public, notamment des femmes seniors pour lesquelles le retour à l'emploi est particulièrement difficile. Dès 50 ans, les femmes subissent davantage le chômage de longue durée. L'association Action Femmes 31 les accompagne pour réduire les difficultés liées au manque de confiance en soi, tout comme Les Munitionnettes qui proposent des actions de redynamisation et de reprise de confiance dédiées aux femmes. L'association Inter Relais est spécifiquement vigilante aux parents isolés, souvent des mères, en les orientant vers des missions ayant des horaires compris entre 8h et 17h et en parallèle vers des structures de garde d'enfants, pour lever ce frein.

3. La représentation des femmes dans les actions financées par la Direction Emploi dans le cadre de son budget Mairie de Toulouse

Face à l'ensemble des inégalités entre les femmes et les hommes, la Direction de l'Emploi porte une attention particulière à cette problématique, ainsi qu'à la représentation des femmes dans toutes les actions soutenues pour l'accès et/ou le retour à l'emploi. En ce sens, une sensibilisation a été réalisée auprès de toutes les structures soutenues autour de cette thématique. Les bonnes pratiques ont été capitalisées.

La Direction de l'Emploi porte une attention particulière à l'ensemble des inégalités entre les femmes et les hommes et à la représentation des femmes dans toutes les actions soutenues pour l'accès et/ou le retour à l'emploi

Parmi les bénéficiaires des actions co-financées avec le budget de la Mairie de Toulouse en 2022, 9 300 femmes sont recensées. Ces femmes représentent 52 % des bénéficiaires, avec une plus forte représentation dans certaines catégories d'actions, telles que les actions de lutte contre les inégalités, de découverte des métiers, ainsi que de redynamisation professionnelle. En 2022, on note une hausse de 6,4 % du nombre de demandeurs d'emploi accompagnés au sein des diverses structures. La tendance est inversée pour les femmes, dont le nombre est en baisse de 4,4 % en un an, notamment pour les actions de parrainage, mais également dans les actions proposées sur le terrain par Job IRL, dans les établissements scolaires et les structures d'insertion.

En revanche, on note une augmentation significative du nombre des femmes dans des actions soutenues depuis plusieurs années par la collectivité, telles que : « *Rebondir ensemble* » proposée par Face GT, qui cette année s'est focalisée sur les personnes en situation de handicap, « *Radio Caravane* » proposé par la Grainerie ou encore l'action de découverte des métiers proposée par le Crepi, « *Ambassadeurs des métiers* ».

E. Une réelle prise en compte de l'accès à la santé et des besoins des femmes

1. Un regard sur le partenariat

Rattaché à la direction de la Solidarité et de la Cohésion Sociale, le service Promotion de la Santé anime, coordonne, accompagne et /ou met en œuvre des projets de santé publique à l'échelle de la ville de Toulouse, en partenariat avec des institutions telles que l'Agence Régionale de Santé (ARS) Occitanie, la Préfecture de la Haute-Garonne, la direction académique des services de l'Éducation Nationale (DASEN), la CPAM Haute-Garonne, la Mutualité française, les centres hospitaliers Gérard Marchant et universitaire, l'Université fédérale (Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé-SIMPSS et CROUS), le Conseil départemental de la Haute-Garonne et des associations, en leur apportant à la fois un appui technique et/ou financier.

La Mairie de Toulouse œuvre ainsi pour que l'égalité femmes-hommes soit investie dans le domaine de la santé

Conformément à l'objectif 4.5 du Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques municipales de « *Promouvoir l'accès à la santé en prenant mieux en compte les besoins des femmes* », la Mairie de Toulouse œuvre ainsi pour que l'égalité femmes-hommes soit investie dans le domaine de la santé.

En 2022, 158 associations œuvrant pour la santé et bénéficiant des services de la Communauté Municipale de Santé sont recensées, avec 82 femmes contre 76 hommes en présidence ou en responsabilité de ces structures (52 % de femmes et 48 % d'hommes). Nous constatons des progrès par rapport à l'année dernière puisque la parité en termes de présidence est atteinte contrairement à l'année dernière où il y avait 79 femmes et 84 hommes en présidence. D'ailleurs, parmi ces associations, 45 d'entre elles ont bénéficié de subventions pour des projets de santé dont 25 (soit 55 %) sont présidées par une femme.

2. L'égalité femmes-hommes en filigrane : des projets avec la thématique du genre

Chaque année, des expositions alliant santé et culture sont organisées à la Communauté Municipale de Santé afin de valoriser les activités associatives et d'assurer la promotion d'artistes locaux et locales. En 2022, sur les seize expositions tenues, 70 % des artistes étaient des femmes et le public très mixte. L'exposition « *Pause Couleurs* » en novembre a rassemblé de travaux et productions de femmes concernées par le cancer.

L'exposition « *Pause Couleurs* » en novembre a rassemblé de travaux et productions de femmes concernées par le cancer

Les projets de promotion de la santé, de prévention et d'éducation pour la santé, suivis et accompagnés par le service, en partenariat avec les tissus institutionnel et associatif, s'articulent autour des thématiques retenues dans le cadre du Contrat Local de Santé :

- Prévention-Nutrition;
- Souffrance – Réhabilitation psychosociale;
- Vie affective et sexuelle – Conduites à risques;
- Accès aux soins et aux droits des plus démunis;
- Démographie des professionnels de santé;
- Parcours des personnes âgées et des personnes en situation de handicap;
- Environnement urbain favorable à la santé.

À titre d'exemple : quelques actions phares

Ambassadeur de santé

En accord avec l'objectif du plan d'améliorer l'accès aux soins pour les personnes, le projet *Ambassadeur de santé* a perduré cette année. Ce projet a pour objectif de créer, former et d'animer un réseau d'habitants et d'habitantes bénévoles relais dans les quartiers. Pour atteindre les habitants les plus éloignés de la santé et des parcours de soins en raison de la précarité, de la barrière de la langue, etc. Un premier réseau de six ambassadrices a été mise en œuvre fin 2020, piloté par le service Promotion de la Santé et le centre social municipal Bellefontaine-Lafourguette. Depuis, les six femmes bénévoles et habitantes du quartier, accompagnées par la coordinatrice du service promotion de la santé du territoire et par la conseillère en économie sociale et familiale du centre social, informent, orientent et accompagnent les personnes les plus éloignées de la santé. Elles participent également aux groupes de travail et aux instances partenariales du territoire ainsi qu'aux animations dans l'espace public en lien avec la thématique santé.

En 2022, deux nouveaux réseaux d'*Ambassadeur de santé* ont été initiés, avec l'aide d'une subvention de la Préfecture dans le cadre du plan de de la lutte contre la pauvreté. Les formations ont depuis débuté pour une demi-douzaine d'habitantes de Jolimont-Soupetard-la Gloire. À Bagatelle et à la Faourette, on dénombre une dizaine d'habitantes et habitants bénévoles, dont quatre hommes, auxquels s'ajoute une habitante qui souhaite rejoindre le groupe de bénévoles de Bellefontaine-Lafourguette.

Fêtons Plus Risquons Moins

Fêtons Plus Risquons Moins est un dispositif de prévention et réduction des risques en milieux festifs soutenu par la Mairie de Toulouse, l'ARS Occitanie et la Préfecture de la Haute-Garonne et co-piloté par la Mairie et les associations intervenantes. Les deux grandes thématiques du dispositif sont la santé sexuelle et les consommations de substances psycho-actives. La fréquentation des espaces festifs et donc du dispositif est fortement genrée, avec une surreprésentation des hommes. Pour répondre à ces enjeux, lutter contre les discriminations et les inégalités, le service Promotion de la Santé travaille avec des associations spécialisées sur les questions des rapports sociaux de genre

La fréquentation des espaces festifs est fortement genrée, avec une surreprésentation des hommes. Pour lutter contre les discriminations et les inégalités, le service promotion de la santé travaille avec des associations spécialisées sur les questions des rapports sociaux de genre et sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle.

et sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle. 134 actions ont été menées en 2022. Il y a eu 17 768 passages sur le dispositif (54 % d'hommes et 46 % de femmes). À ce titre, on remarque une augmentation considérable du nombre de passages puisque l'an dernier il n'y en avait eu que 11 896 soit une augmentation de 49 %. Comme l'année précédente, les intervenants et intervenantes du dispositif ont reçu une formation sur les discriminations et les violences liées au genre et à l'orientation sexuelle.

Sur les violences sexistes et sexuelles, la formation a été dispensée par l'association La Petite suite à une commande spécifique du dispositif afin d'améliorer la prise en charge des victimes sur l'espace festif et de renforcer le dispositif comme « lieu refuge ». En 2023, dans un souci de cohérence le dispositif adhèrera au dispositif *Demandez Angela* porté par la Mairie de Toulouse.

La neutralité de l'accueil et du positionnement professionnel est ainsi travaillée et une documentation spécifique en fonction des identités de genre et des orientations sexuelles est mise à disposition

De plus, la neutralité de l'accueil et du positionnement professionnel est ainsi travaillée et une documentation spécifique en fonction des identités de genre et des orientations sexuelles est mise à disposition. Par ailleurs, la dénomination du matériel (préservatifs internes, préservatifs externes) se fait de façon non genrée. Les équipes de terrain travaillent sur la sensibilisation du public aux questions de sexisme et de LGBTQI+phobies.

Semaines d'information sur la santé mentale

Lors des *Semaines d'information sur la santé mentale* (SISM) qui a eu lieu du 7 au 23 octobre 2022, l'ensemble des conférences-débats, cinés-débats, spectacles, tables rondes, expositions ont été co-animés par des femmes et des hommes. Les SISM sont aussi un réseau d'acteurs et d'actrices du champ de la santé mentale (professionnels, usagers et usagères, proches, bénévoles) qui se réunit sept fois par an sur la base du volontariat pour un même objectif de partage d'informations et de construction d'événements. Il est constitué à 78 % de femmes et à 22 % d'hommes.

Bus du Cœur des Femmes

La ville de Toulouse a accueilli pour la première fois en 2022 le *Bus du Cœur des Femmes*. Cet outil itinérant de prévention, créé et soutenu par la Fondation Agir pour le cœur des femmes, cible des femmes vulnérables qui prennent trop souvent peu ou pas soin de leur santé. Ce dispositif de promotion de la santé des femmes, soutenu et mis en place à Toulouse par la Mairie de Toulouse et le CHU de Purpan, propose un dépistage des maladies cardio-vasculaires, un entretien et un repérage gynéco-obstétrical.

À l'issue de ce dépistage, les femmes sont orientées puis insérées dans un parcours de soin si nécessaire.

À cela s'ajoute un village santé et bien-être : dépistage du VIH et de l'hépatite C, information sur le dépistage organisé des cancers, prise de rendez-vous pour un bilan de santé au centre d'examen de soin de la CPAM, activités physiques, apprentissage des gestes qui sauvent.

Pour la première édition toulousaine, le bus a fait étape à Borderouge et dépisté 280 femmes, accompagnées pour certaines par les structures locales (centres sociaux, médiatrice en santé etc.)

Les maladies cardio-vasculaires sont la première cause de mortalité chez les femmes en France et chaque jour 200 femmes meurent d'un accident cardio-vasculaire, dans 8 cas sur 10 l'accident est évitable.

F. Une affirmation du sentiment de sécurité et de la mobilité des femmes dans l'espace public par la mise en œuvre du dispositif de descente de bus à la demande

Dans un objectif de prévention des violences faites aux femmes et d'égal accès à la mobilité pour les femmes et les hommes, depuis 2017, la Mairie de Toulouse est engagée aux côtés de Tisséo-Voyageur. Toulouse Métropole et des partenaires associatifs contribuent également au groupe de travail, pour s'inscrire dans le plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports collectifs porté par le Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, les autres ministères compétents ainsi que l'Union des Transports Publics.

Cet engagement s'inscrit dans le droit fil et en cohérence avec l'avis du Haut Conseil à l'égalité relatif au harcèlement sexiste et sexuel dans les transports. Il apporte une réponse structurée dans un plan d'action local. Depuis cinq ans, Tisséo-Voyageurs interpelle sans équivoque et sensibilise tous les voyageurs et voyageuses aux problématiques de harcèlement via le déploiement de campagnes de communication sur son réseau métro, tram, bus, des formations interne du personnel et des actions de sensibilisation. Tisséo-Voyageurs contribue, à son niveau et selon son périmètre, au Plan d'action égalité femmes-hommes de la Mairie de Toulouse, spécifiquement dans son objectif de faire reculer le harcèlement sexiste dans les transports et dans son ambition de faciliter la mobilité des femmes en levant des freins qui pourraient être liés à un sentiment d'insécurité. Cet engagement rappelle la responsabilité des toutes et tous à réagir et à alerter en cas de situations de violences sexistes ou sexuelles. Pour aller plus loin, Tisséo-Voyageur propose la descente de bus à la demande (soit entre deux arrêts) à partir de 22h00 jusqu'à la fin du service, sur toutes les lignes Linéo, depuis novembre 2022.

Depuis 5 ans, Tisséo-Voyageurs interpelle et sensibilise tous les voyageurs et voyageuses aux problématiques de harcèlement via des campagnes de communication sur son réseau métro, tram, bus, des formations interne du personnel et des actions de sensibilisation

G. Un dispositif de « lieux refuges » solidaires et rassurants pour réduire les violences à l'égard des femmes dans l'espace public



La Mairie de Toulouse a impulsé au dernier trimestre de l'année 2022, le déploiement, sur son territoire, du dispositif national *Demandez Angela*. Ce dispositif vise à mettre en œuvre un réseau de lieux sûrs (bars, hôtels, commerces, établissements accueillant du public, etc.) à l'échelle du territoire toulousain, avec pour principe de permettre à une personne qui ne se sent pas en sécurité ou se sent harcelée, de trouver refuge dans l'un des établissements partenaires, identifié grâce au sticker sur sa vitrine, et de demander « *Angela* ».

La participation des commerçants et responsables d'établissements publics est essentielle et comprend un ensemble d'assistance, d'information et de communication, à savoir :

- Porter assistance et soutenir toutes personnes se réfugiant dans leur établissement et demandant « *Angela* » ;
- Informer et impliquer leurs employés dans la mise en œuvre du dispositif, notamment en leur permettant de suivre une sensibilisation gratuite et obligatoire de deux heures, dispensée par la Mairie de Toulouse (Mission Égalité Diversités et Mission CMSPD-CLSPD-Conseil métropolitain/local de sécurité et de prévention de la délinquance) ;
- Communiquer leur participation au dispositif, de manière visible et durable, au grand public, ainsi qu'à leurs clients, via les supports de communication qui leur seront fournis (stickers, plaquette d'informations, etc).

⁴ Annexe 1 Un temps de sensibilisation à l'issue duquel est signée une charte d'engagement⁴ dans le dispositif « *Demandez Angela* », est obligatoire pour tous les responsables

Cette sensibilisation permet de comprendre les conséquences des violences sexistes et sexuelles subies dans les espaces publics. Elle aborde la volonté d'agir des pouvoirs publics et rappelle l'engagement de campagne du Maire à mettre en place des lieux refuges pour les personnes se sentant en insécurité.

(les membres du personnel sont également incités à suivre cette sensibilisation) de lieux souhaitant s'engager dans le dispositif. Cette sensibilisation permet de comprendre les conséquences des violences sexistes et sexuelles subies dans les espaces publics, aborde la volonté d'agir des pouvoirs publics et rappelle l'engagement de campagne du Maire à mettre en place des lieux refuges pour les personnes se sentant en insécurité. Le rôle et la posture à avoir si une personne se présente en demandant « *Angela* » sont bien entendus partagés en groupe, ce qui permet de rassurer et conforter l'engagement solidaire que chacun et chacune.

→ La Mairie de Toulouse, engagée en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes et portant une politique publique volontariste, a intégré dans son Plan d'action global pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques municipales 2022–2026, le Plan d'action ÉGAPRO 2021–2023.

2.

L'égalité
professionnelle
entre les femmes
& les hommes
au sein de la
Mairie de Toulouse

Un cadre juridique solide en faveur de l'égalité professionnelle

La mise en œuvre par tous les employeurs publics d'un **Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, dans l'ensemble des administrations, a été prévue par l'accord signé le 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Le Plan d'action pluriannuel doit **favoriser l'adoption de mesures concrètes en matière d'égalité professionnelle**.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la « *transformation de la fonction publique* » est venue renforcer les obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de prévention des discriminations. Ainsi, **les administrations doivent mettre en œuvre plusieurs axes de travail dans le cadre d'un Plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle**.

Les 4 axes de travail :

1. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit permettre d'être exemplaire, pour ainsi favoriser la cohésion sociale et pour être représentative de la société qu'elle sert.

Conformément à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux « *droits et obligations des fonctionnaires* » issu de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la « *transformation de la fonction publique* » et au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, **la Mairie de Toulouse s'est engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le Plan d'action ÉGAPRO 2021–2023**, approuvé lors du Conseil municipal de décembre 2020.

Le point concernant l'égalité professionnelle présente chaque année :

- Un point concernant la situation de la Mairie de Toulouse en matière d'égalité femmes-hommes qui s'appuie sur la production de statistiques genrées, indicateurs de connaissance de la situation de l'égalité professionnelle.
- Un état d'avancement des actions inscrites au Plan d'action ÉGAPRO 2021–2023 de la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole.

Une démarche participative pour la mise en œuvre du Plan d'action ÉGAPRO 2021–2023

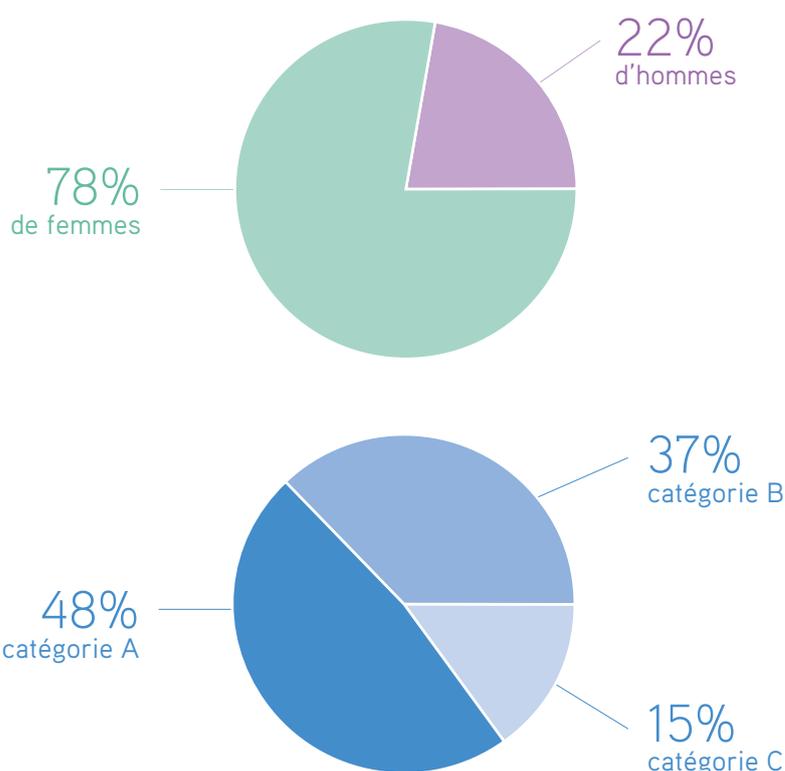
Pour éclairer la mise en œuvre du Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **une méthodologie collaborative de conduite de projet** a été mise en place avec **l'implication de parties prenantes**. Les principaux acteurs et actrices ont été identifiés, tant au niveau de la Direction Générale des Ressources Humaines que des Directions métiers et des représentantes et représentants du personnel. Ainsi 55 agentes et agents et 9 élues et élus du personnel se sont mobilisés, ont été formés et ont intégré une des cinq Équipes Projet qui se sont réunies régulièrement autour de différentes thématiques.

Les 64 agentes et agents ont intégré, dès 2021, une des cinq Équipes Projet :

- EP 1: Mobiliser les acteurs et les actrices
- EP 2: Améliorer les conditions de travail et la mixité des métiers
- EP 3: Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- EP 4: Articuler activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- EP 5: Diagnostiquer les écarts de rémunération

→ 9 directions générales adjointes sur 11 sont représentées au sein des Équipes projet.

Répartitions des contributeurs et contributrices



Un process de pilotage et de suivi du Plan d'action a été mis en place :

	RDV	Objectifs
COFIL	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter le déploiement - Contrôler l'avancement - Arbitrer
Cinq Équipes Projet	Trimestriel	<ul style="list-style-type: none"> - Co-construire - Apporter de l'expertise - S'assurer de la faisabilité terrain
Instances de dialogue social	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre l'avancement - Échanger - Enrichir en proposant des réajustements

La mise en œuvre du Plan d'action et son suivi prennent appui sur les indicateurs **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** issus du Rapport Social Unique (RSU) de la collectivité et sur un bilan quantitatif et qualitatif des actions menées pendant l'année.

Partie 1

L'égalité
professionnelle :
les données
chiffrées

au 31 décembre 2021

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite « *transformation de la fonction publique* », impose à chaque employeur public d'intégrer dans son rapport social unique (RSU) des indicateurs concernant l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

⁵ Les éléments de la synthèse sur l'égalité professionnelle ont été réalisés avec un outil automatisé développé par l'Observatoire de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires régionaux des Centres de gestion

Sur la base des données issues du RSU, la Mairie de Toulouse dispose d'un document de synthèse⁵ élaboré par le Centre de Gestion de Haute-Garonne (CDG31) qui met en lumière **les principaux indicateurs en matière d'égalité professionnelle**.

La synthèse du CDG31 est finalisée dans des délais non compatibles avec ceux du Rapport égalité femmes-hommes 2022, ainsi les éléments présentés dans le rapport 2022, sont issus de données recueillies et indicateurs arrêtés au 31 décembre 2021.

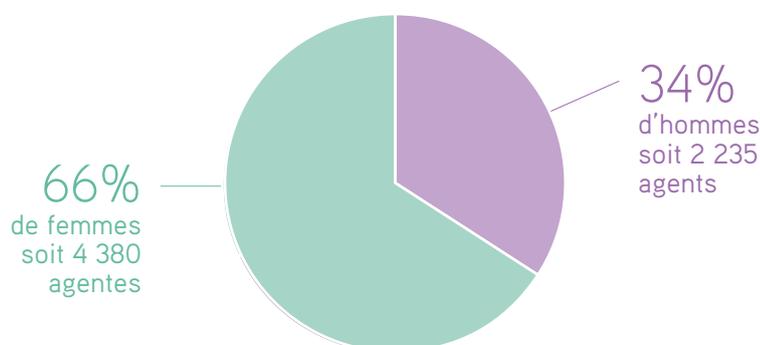
L'égalité professionnelle, c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'emploi, la carrière, ainsi que les conditions de travail, la formation et la rémunération.

A. L'emploi

1. Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait sur emplois permanents

→ 2% des femmes sont contractuelles permanentes contre 3% d'hommes



À NOTER

La Mairie de Toulouse rentre dans un schéma type d'une fonction publique très féminisée; on remarque une augmentation de 4 points par rapport aux effectifs 2015, qui s'explique probablement par les efforts réalisés pour attirer plus de femmes sur des métiers fortement masculinisés.

	Taux de féminisation	SOIT EN ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETP)			
		Femmes		Hommes	
		Fonctionnaires	Contractuelles	Fonctionnaires	Contractuels
2015	62 %				
2017	67 %				
2021	66 %	4 264,5	89,7	2 177,7	67

→ En 2020 au niveau national, 63 % des agents de la fonction publique sont des femmes (contre 46 % dans le secteur privé).⁶

⁶ Source : chiffres clés de la fonction publique édition 2022

181 CONTRACTUELS					
Femmes		Hommes		Total	
CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
31 %	69 %	32 %	68 %	31 %	69 %

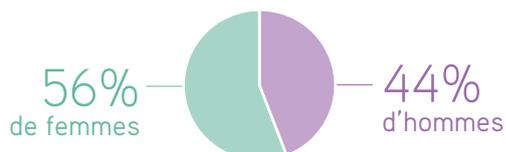
Les contrats à durée déterminée concernent autant les femmes (69 %) que les hommes (68 %).

À NOTER

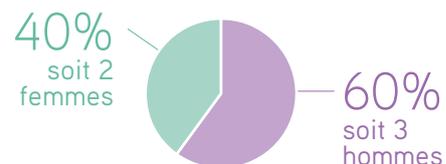
Parmi ces effectifs, la collectivité compte

909 MANAGEURS ET MANAGEUSES			
Femmes		Hommes	
Proximité	Stratégiques	Proximité	Stratégiques
376	133	308	92

Sur 909 managers



Sur 5 emplois fonctionnels



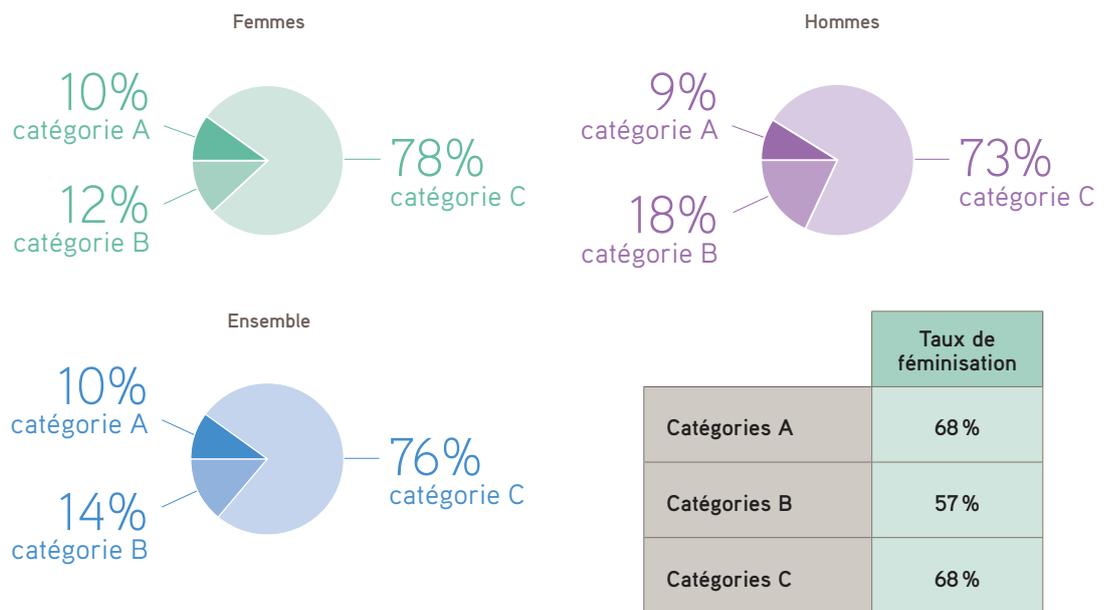
À NOTER

Deux types d'encadrement sont distingués au sein de la collectivité : les managers et manageuses de proximité et les managers et manageuses stratégiques.

Les femmes représentent 56 % de l'encadrement alors qu'elles représentent 66 % des effectifs.

Parmi l'effectif global des encadrants, la collectivité compte 15 % de manageuses stratégiques pour 10 % de managers stratégiques.

Répartition des agentes et agents par genre et catégorie (emplois permanents)



Alors que la collectivité compte 66 % de femmes, **elles sont bien représentées dans les catégories A (68 %) et C (68 %).**

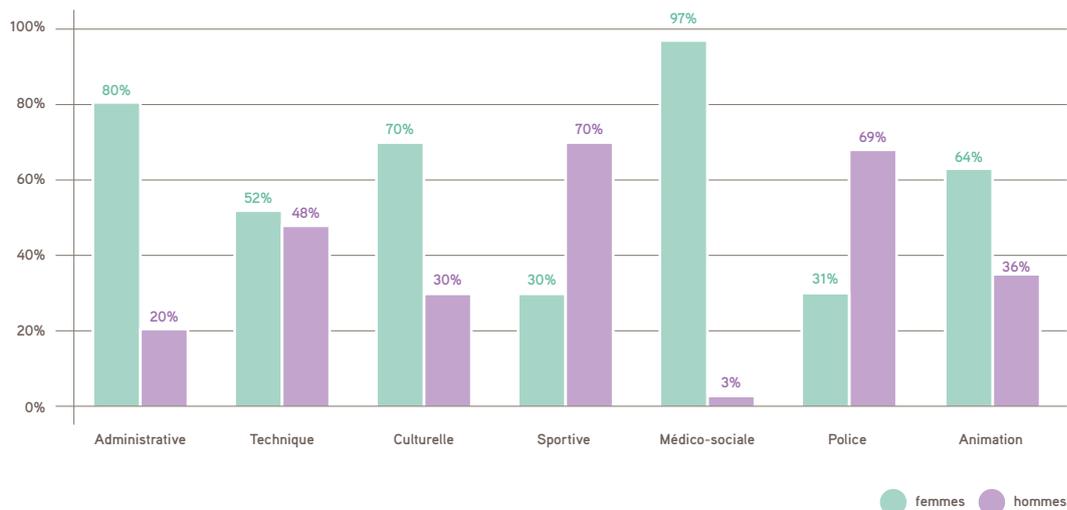
Dans la FPT entre 2011 et 2020, la part des femmes augmente de 9 points au sein de la catégorie A et baisse de 7 points en catégorie B.

Ces évolutions s'expliquent notamment par le passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois très féminisés.

Les femmes représentent 67 % de l'ensemble des agents de catégorie A.⁷

⁷ Chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, p. 93, Édition 2022

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)



À NOTER

On observe toujours **des filières fortement genrées** : l'administratif et le médico-social avec respectivement 80 % et 97 % de femmes, et la filière sportive et police avec respectivement 70 % et 69 % d'hommes.

En 2021, pour les filières administrative et de l'animation, la part des femmes a augmenté de 1 point par rapport à 2020, alors que dans la filière police elle a baissé de 1 point.

Cadres d'emplois les plus féminisés⁸

100% Cadres de santé et puéricultrices

99% Auxiliaires de puériculture

98% ATSEM

91% Éducatrices de jeunes enfants

Cadres d'emplois les plus masculinisés⁹

91% Chefs de service de police municipale

83% Ingénieurs en chef

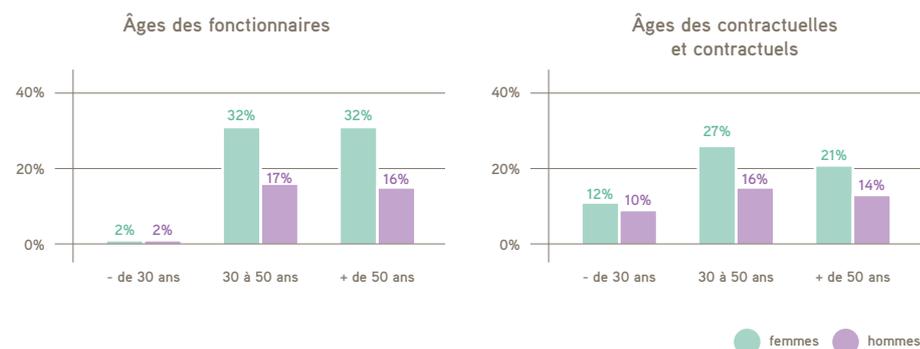
79% Agents de maîtrise

75% Techniciens

70% Éducateurs des APS

⁸ et ⁹ Seuls les cinq premiers cadres d'emplois comprenant au moins cinq agentes et agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50% sont pris en compte

Répartition par âge des fonctionnaires et des contractuelles et contractuels sur emplois permanents



Âge moyen des fonctionnaires et des contractuelles et contractuels sur emplois permanents

	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	48,70 ans	48,16 ans
Contractuelles et contractuels	43,43 ans	42,09 ans
Ensemble des agentes et agents sur emplois permanents	48,57 ans	47,96 ans

À NOTER

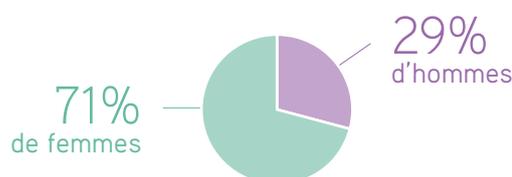
10 Chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, Édition 2022

Dans la fonction publique en 2020, l'âge moyen des agentes et agents est de 44 ans contre 42 ans dans le secteur privé. La fonction publique compte 2,4 agents de 50 ans et plus pour 1 de moins de 30 ans, alors que ce ratio est de 1,5 dans le secteur privé.

La Fonction Publique Territoriale (FPT) est le versant le plus âgé de la fonction publique (46 ans). L'âge moyen a augmenté dans la FPT de 2 ans entre 2011 et 2020. Ce sont dans les filières les plus jeunes, « animation » et « incendie-secours », que cette augmentation a été la plus marquée.

Dans les trois versants de la fonction publique, les agents de catégorie A+ sont les plus âgés; ils ont en moyenne 50 ans, contre 43 ans pour les agents de catégories A et B, et 44 ans pour les agents de catégorie C.¹⁰

Répartition globale des emplois non permanents¹¹ par genre



11 Agentes et agents présents au cours de l'année 2021, ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021

	Taux de féminisation
Saisonniers/Occasionnels	70%
Emplois aidés	65%
Apprentis	66%

À NOTER

Le taux de féminisation des emplois non permanents a augmenté, entre 2020 et 2021, pour les emplois saisonniers (+2 points) et pour les emplois aidés (+10 points).

2. Évolution de carrière et titularisation

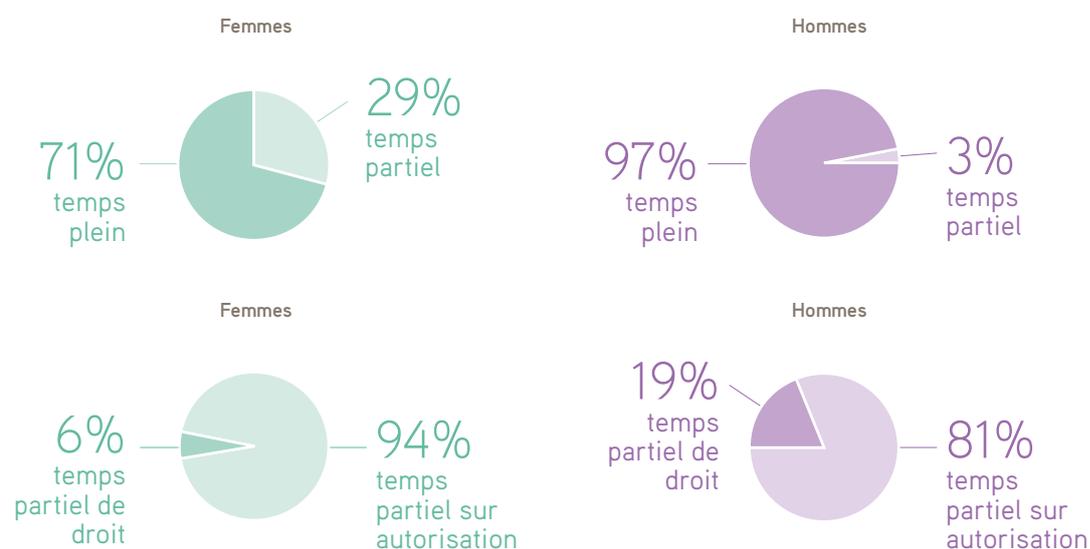
- 6 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen ont été nommés dont 50% de femmes (43% de femmes en 2020).
- 5 lauréats d'un concours ont été nommés dont 75% de femmes (82% de femmes en 2020).

B. Les conditions de travail

1. Organisation du temps de travail (agentes et agents sur emplois permanents)

- 99% des emplois sont à temps complet et 1% à temps non complet.

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



Les femmes restent les principales concernées par le temps partiel (29% contre 3% des hommes).

Dans la FPT, 25% des agentes et agents sont à temps partiel. C'est le cas pour 33% des femmes.

Les femmes à temps partiel ont une quotité de travail plus élevée que les hommes : 52% des femmes à temps partiel ont une quotité de 80% ou 90%, contre 32% des hommes.¹²

À NOTER

¹² Chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, Édition 2022

2. Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agentes et agents permanents en 2021

13 Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accident du travail, maladie professionnelle

14 Les absences pour « autres motifs » correspondent aux autorisations spéciales d'absence, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation

	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'absentéisme « compressible » Maladies ordinaires et accidents de travail)	5,63 %	4,65 %	5,30 %
Taux d'absentéisme « médical » ¹³ Absences pour motif médical hors congés maternité	9,48 %	6,39 %	8,44 %
Taux d'absentéisme global Toutes absences y compris maternité, paternité et autre ¹⁴	20,23 %	16,19 %	18,87 %

À NOTER

Les taux d'absentéisme « compressibles » et médicaux sont globalement en baisse par rapport à 2020 (année COVID) en particulier chez les femmes avec respectivement 6 % et 10,26 %.

Nombre moyen de jours d'absence pour motif médical par agente et agent permanent en 2021

15 Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accident du travail, maladie professionnelle

Jours d'absence en moyenne pour tout motif médical ¹⁵	Femmes	Hommes
En 2020	37,4 jours	23,8 jours
En 2021	34,6 jours	23,3 jours

À NOTER

Le nombre moyen de jours d'absence pour motif médical est en baisse par rapport à 2020 (année COVID) en particulier chez les femmes (37,4 jours d'absence en 2020).

Taux d'absentéisme des agentes et agents sur emplois permanents

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	4,76 %	3,53 %
Accidents de service	0,61 %	0,97 %
Accidents de trajet	0,27 %	0,15 %
Maladie de longue durée	1,71 %	1,74 %
Maladie professionnelle	0,13 %	/
Maternité / Paternité / Adoption	0,81 %	0,08 %
Autorisation spéciale d'absence	9,94 %	9,72 %

- **Congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption des agents permanents:**
 - 131 congés maternité ou adoption en 2021.
 - 50 congés paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption en 2021.
- **534 accidents du travail déclarés en 2021 (553 en 2020):**
 - 6 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021.
 - 8,2 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021.

3. Formation

En 2021 on observe 3 071 départs en formation d'agentes et agents permanents.

Répartition des départs en formation par catégorie

	Femmes	Hommes
Catégorie A	66 %	40 %
Catégorie B	74 %	60 %
Catégorie C	36 %	52 %

- On observe 116 départs en formation d'agentes et agents non permanents : 80,2 % de femmes.

4. Rémunération des agentes et agents permanents titulaires et contractuels

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et le genre

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	25 %	27 %	25 %	21 %
Catégorie B	25 %	26 %	24 %	25 %
Catégorie C	19 %	25 %	17 %	25 %

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière, la catégorie et le genre

	Femmes	Hommes
Administrative	23 %	27 %
Technique	20 %	23 %
Culturelle	19 %	15 %
Sportive	24 %	22 %
Médicosociale	18 %	22 %
Police	37 %	38 %
Animation	25 %	25 %

**Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes
selon la filière, la catégorie et le genre**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	29 %	29 %	26 %	28 %	20 %	26 %
Technique	34 %	34 %	24 %	25 %	19 %	22 %
Culturelle	16 %	12 %	22 %	16 %	19 %	20 %
Sportive	/	/	24 %	22 %	/	/
Médicosociale	23 %	25 %	16 %	/	17 %	16 %
Police	29 %	50 %	44 %	39 %	37 %	38 %
Animation	/	/	27 %	27 %	23 %	21 %

**Rémunérations annuelles brutes moyennes en Équivalent Temps Complet
Rémunéré (ETCR) selon la catégorie hiérarchique, le statut et le genre**

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	44 090 €	50 863 €	40 236 €	43 427 €
Catégorie B	34 136 €	36 363 €	28 325 €	29 017 €
Catégorie C	26 641 €	29 568 €	26 429 €	24 639 €

Toutes catégories confondues et statuts (hors femmes de catégorie C contractuelles), **la rémunération annuelle brute moyenne des hommes est supérieure à celle des femmes.**

Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales.

À NOTER

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETCR selon la filière et le genre

	Femmes	Hommes
Administrative	31 794 €	35 959 €
Technique	26 198 €	30 285 €
Culturelle	32 712 €	34 663 €
Sportive	31 759 €	35 239 €
Médicosociale	28 627 €	33 496 €
Police	36 355 €	39 743 €
Animation	31 200 €	32 258 €

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETCR selon la filière, la catégorie et le genre

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	49 698 €	51 324 €	34 168 €	34 031 €	26 985 €	27 883 €
Technique	52 329 €	58 155 €	34 392 €	37 024 €	25 504 €	28 613 €
Culturelle	41 018 €	44 394 €	33 455 €	31 394 €	27 419 €	27 530 €
Sportive	/	/	31 759 €	35 239 €	/	/
Médicosociale	38 137 €	37 993 €	/	s ¹⁶	26 974 €	26 836 €
Police	s ¹⁶	62 012 €	48 081 €	45 161 €	35 855 €	38 394 €
Animation	/	/	33 332 €	34 563 €	26 802 €	26 560 €

À NOTER

¹⁶ Secret statistique appliqué en dessous de 2 équivalents temps complet rémunérés

Une étude concernant l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux engagements pris dans le cadre du Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes 2021-2023 Mairie et Métropole de Toulouse, est lancée en 2023. Les résultats seront présentés dans le cadre du bilan du Plan d'action ÉGAPRO pour l'année 2023.

Les dix plus hautes rémunérations

Aux termes de l'article 37 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agentes et agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

	2020	2021
Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes	999 267 €	999 251 €
Femmes	4	5
Hommes	6	5
Durée cumulée en mois	120 mois	120 mois

Alors que pour les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations y est de 38 %, elle est de 50 % à la Mairie de Toulouse.

À NOTER

5. Actes de violence ou de harcèlement

		Au 31/12/2021	2020	2019
Signalements de violences sexistes et sexuelles (VSS) (agissement, harcèlement, agression)	Femmes	2	4	1
	Hommes	0	1	0
Signalements de harcèlement moral et discriminations	Femmes	8	11	18
	Hommes	5	10	7
Autres signalements (conflits interpersonnels)	Femmes	6	4	0
	Hommes	4	1	0
Total des signalements		25	31	26
Part des signalements par genre	Femmes	64 %	61 %	73 %
	Hommes	36 %	39 %	27 %
Part des effectifs permanents de la Mairie de Toulouse	Femmes	66 %	67 %	67 %
	Hommes	34 %	33 %	33 %

17 IFOP 2019, enquête VIRAGE 2015, Ined et «*Baromètre Sexisme*» mené avec l'institut ViaVoice, sur un échantillon représentatif (âge, sexe, profession, région et catégorie d'agglomération) de 2 500 personnes âgées de 15 ans et plus

Au niveau national :

Agissements sexistes : au sein des catégories socio-professionnelles supérieures, 2 femmes sur 3 ont déjà subi des blagues ou des remarques sexistes ; 46 % des femmes ont vécu des situations sexistes dans la sphère professionnelle.

Harcèlement sexuel : 1 femme sur 3 déclare avoir subi du harcèlement sexuel ou une agression sexuelle au travail au cours de sa vie professionnelle ; 70 % des cas de harcèlement sexuel ne sont pas signalés à l'employeur.

Agressions sexuelles : 7 % des femmes ont déjà subi des étreintes, baisers par un collègue ou un homme qu'elles ne connaissaient pas.¹⁷

Partie 2

Le Plan d'action ÉGAPRO 2021–2023

Bilan de l'année 2022
pour Toulouse Métropole
et la Mairie de Toulouse

Les lignes directrices de gestion Ressources Humaines 2021–2026 intègrent dans les axes de travail définis, la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, le schéma directeur 2021–2026 du Pôle santé et qualité de vie au travail auquel est rattachée la Mission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, consacre une de ses orientations stratégiques au développement de l'employabilité durable des agentes et agents avec un objectif : **renforcer l'égalité professionnelle**.

L'ancrage dans la gouvernance et le dialogue social autour de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la sensibilisation et la formation de tous les personnels à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la prévention du sexisme au travail sont des axes forts du Plan d'action ÉGAPRO 2021–2023.

Ainsi, durant l'année 2022, la poursuite du partage d'un référentiel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, a permis de développer les actions engagées en 2021 pour sensibiliser, renforcer les pratiques, favoriser le dialogue et encourager l'action.

A. Favoriser les échanges pour le partage d'un référentiel commun

1. Le partage d'une démarche pour favoriser une meilleure compréhension des enjeux

L'année 2022 a été l'occasion d'engager de nombreuses actions en matière de sensibilisation et de formation.

Sensibilisation

Deux temps forts ont été organisés pour les agentes et agents dans le cadre :

18 Annexe 2

— De la journée internationale pour les droits des femmes avec l'envoi d'un **questionnaire sur la perception de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Le questionnaire analysé¹⁸ a ensuite fait l'objet d'une présentation en comité de pilotage et via le site intranet Sésame de la collectivité.



— De la journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes avec une invitation à une **conférence stand-up sur le sexisme au travail** en présence de l'élue en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes (conférence retransmise aux agentes et agents des communes de la Métropole de Toulouse, via TEAMS).

Un deuxième questionnaire mesurant la perception que les agentes et agents ont de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sera élaboré en 2024. L'analyse de ses résultats permettra ainsi de mesurer une éventuelle évolution de la perception de l'égalité, au sein de la collectivité.

Formation

De nombreuses actions de formation ont été mises en place par la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) :

La formation des acteurs et actrices Ressources humaines

En lien avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) la collectivité a proposé à l'ensemble des acteurs et actrices Ressources Humaines une formation « *Égalité professionnelle, de quoi parle-t-on ?* » animée par un psychosociologue.

Objectifs de la formation :

- Co-construire une culture commune sur les questions d'égalité femmes-hommes.
- Comprendre de manière transversale et à partir de situations concrètes de travail, l'impact des stéréotypes dans la création et l'ancrage des inégalités.
- Connaître le cadre législatif afin d'identifier le rôle de chacun et chacune dans le cadre de l'égalité professionnelle.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, DE QUOI PARLE-T-ON ?	
Module commun : 0,5 jour	Atelier au choix : 0,5 jour
Module commun : Co-construction d'une culture commune et d'un langage commun sur l'égalité. Ce module est suivi d'un atelier au choix parmi les 4 ci-contre.	Atelier 1 : La mixité des métiers dans le recrutement, les carrières ou la formation
	Atelier 2 : La communication égalitaire
	Atelier 3 : Les violences sexistes et sexuelles au travail
	Atelier 4 : L'articulation vie professionnelle et vie personnelle

La formation des managers et manageuses

La DGRH a souhaité répondre à l'**appel à projet du Fond en faveur de l'Égalité Professionnelle (FEP 2022)** ouvert pour la première année aux collectivités territoriales. Le projet de Toulouse a été retenu par le comité de sélection et une contribution du FEP a été accordée. Ainsi la collectivité a proposé à 140 managers et manageuses volontaires (8% des effectifs) d'expérimenter de nouvelles formes de formation sur le thème de « **Formation 2.0: lutte contre le sexisme au travail** ».

En charge de « *veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agentes et agents placés sous leur autorité* », ils et elles ont un rôle important à jouer autour des questions relatives au sexisme au travail, étant en première ligne pour prévenir, détecter et traiter des situations de sexisme et de violences sexuelles.

Avec deux prestataires spécialistes des questions de formation innovante et d'égalité femmes-hommes, six groupes de managers et manageres ont été créés. Il leur a été ainsi proposé de tester différentes modalités de formation :

- Groupe 1: micro-learning expert + une demi-journée en présentiel
- Groupe 2: micro-learning expert + une demi-journée en webinaire
- Groupe 3: micro-learning expert
- Groupe 4: micro-learning sensibilisation + une demi-journée via TEAMS
- Groupe 5: micro-learning sensibilisation + une demi-journée en webinaire
- Groupe 6: micro-learning sensibilisation

Enseignements de la formation :

19 Le micro-learning est une technique d'apprentissage en ligne qui propose une série de très courtes séquences (capsules) de sensibilisation ou de formation (5 à 20 minutes)

→ Le micro-learning¹⁹ seul a obtenu un taux d'engagement et un taux de certification supérieurs à la formation hybride (micro-learning et une demi-journée avec une formatrice).

→ Le parcours sensibilisation (5 minutes par jour sur deux semaines) a obtenu un taux d'engagement et un taux de certification supérieurs au parcours expert (2 heures à suivre à son rythme).

Il était important pour la DGRH de tester ces différentes modalités de formation pour mobiliser, à terme, les 1 700 manageres et managers de la collectivité qui ont, dans leur diversité, un rapport à la formation académique très différent.

Le micro-learning a ainsi permis aux encadrants d'accéder facilement et à leur rythme aux informations, favorisant ainsi leur engagement dans la formation. Ils ont été sollicités de façon interactive via des quizz, ce qui a facilité leur attention.

À NOTER

Ces nouvelles modalités de formation maintenant testées devraient servir d'appui pour mettre en place sur le prochain Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes 2024-2026 un parcours de formation avec des outils tels que le micro-learning, les webinaires et la réalité virtuelle.

La formation interne pour toutes et tous

La Direction générale des ressources humaines a déployé le dispositif **Formation Interne Mairie Métropole (FIMM) sur la thématique « Comment reconnaître et faire face au sexisme au travail »**. Ainsi, après la création en interne d'une mallette pédagogique avec l'Équipe Projet 3 investie sur la thématique de la prévention contre les violences sexistes et sexuelles, un appel à candidatures a permis de recruter et former cinq formateur et formatrices internes.

Ce dispositif innovant et souple permet de déployer rapidement sur le terrain des formations d'une demi-journée avec un coût moindre. En 2022, deux directions ont sollicité le dispositif en s'engageant à former l'ensemble de leurs agentes et agents entre 2022 et 2023: la Direction Jardins et Espaces Verts (DJEV), le Pôle territorial centre.

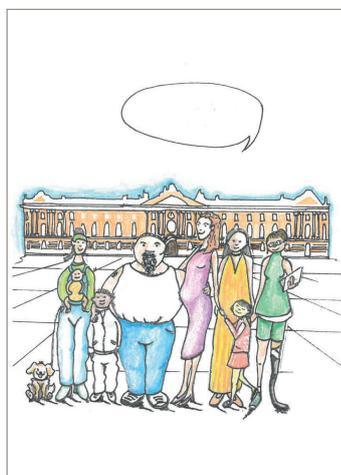
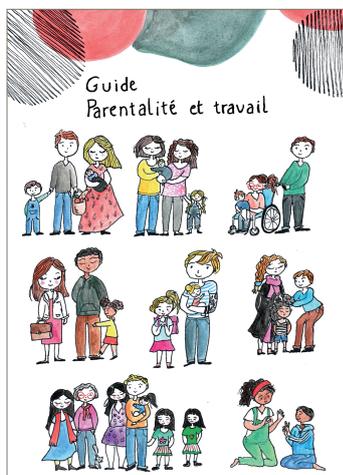
Eu égard à l'efficacité du dispositif (formation entre pairs) et sa souplesse (planification, coûts), l'équipe de formateur et formatrices FIMM a été renforcée en 2023 par le recrutement de cinq nouvelles personnes qui interviendront auprès de directions nouvellement impliquées dans la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

2. La co-construction d'actions concrètes par les acteurs et actrices de terrain

Impliquer les parties prenantes dans une démarche participative est l'occasion de développer une meilleure compréhension de la thématique et de ses enjeux. C'est également le gage d'une meilleure prise en compte des préoccupations et attentes de chacune et chacun.

Ainsi, les différentes Équipes Projet ont pu en 2022 :

- Finaliser l'élaboration de la mallette pédagogique « *Comment reconnaître et faire face au sexisme au travail* » et notamment le script de deux vidéos, outil pédagogique de la mallette pour la formation interne.
- Élaborer le cahier des charges pour la réalisation d'affiches sur les violences sexistes et sexuelles au travail, et ainsi sélectionner une campagne d'affichage parmi plusieurs propositions faites par le prestataire.
- Élaborer le cahier des charges sur l'analyse des écarts de rémunération au sein de la collectivité et sélectionner le prestataire qui rédigera, fin 2023, une analyse quantitative et qualitative sur la thématique.
- Concevoir le sommaire du « *Guide parentalité et travail* », lancer un concours interne de dessin pour illustrer le guide, en valider le contenu et préparer le plan de communication pour le présenter aux agentes et agents en 2023 : forum parentalité et travail / conférence sur l'articulation vie professionnelle et vie familiale



La participation des 55 agents et des 9 élus du personnel aux Équipes Projet s'est inscrite dans une collaboration utile sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À NOTER

Cette mobilisation de contributeurs et contributrices sera poursuivie pour l'élaboration du prochain Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes 2024-2026 et sa mise en œuvre. Proposition sera faite **d'inviter les élus du personnel, membres de la formation spécialisée responsabilité sociale des organisations, à la formation « Comment reconnaître et faire face au sexisme au travail ».**

3. La mobilisation des directions métiers

Par les engagements pris par la collectivité sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le partage d'une culture commune, les directions métiers ont mis en œuvre un certain nombre d'actions sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de façon autonome auprès de leurs agentes et agents.

6 Directions particulièrement investies sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Direction Moyen Généraux

Dans le cadre d'Octobre Rose, en lien avec la DGRH et la Ligue contre le Cancer, la direction a :

- Mis en place un atelier de sensibilisation sur le cancer du sein (6 personnes inscrites);
- Proposé des conférences en e-learning pour le personnel administratif.

Le Centre Régional de Coordination du Dépistage des Cancers a sensibilisé les participantes au dépistage (cancer du sein et cancer du col de l'utérus) et aux bonnes pratiques à mettre en place. L'atelier a permis de se familiariser avec l'autopalpation.

À NOTER

La directrice de la Direction des Moyens Généraux est une actrice investie sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes; elle participe au comité de pilotage annuel concernant le suivi du Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes 2021-2023.

Direction de l'action socioculturelle

La direction, engagée sur le long terme sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes s'est impliquée dès 2021 pour mobiliser les agentes et agents pour promouvoir des contenus artistiques sur l'égalité des genres et à développer l'égalité dans les conditions de travail.

Ainsi, une formation a été mise en place pour l'ensemble des agentes et agents sur la thématique « *lutte contre le sexisme ordinaire au travail* ». La direction a souhaité faire appel à un prestataire extérieur spécialisé sur les questions de genre dans les arts et la culture. Cette formation a débuté en 2021 et s'est terminée en juin 2022.

En 2022, 208 agentes et agents, 98 Femmes et 110 hommes ont bénéficié de la formation. Au total 18 sessions de formation ont été organisées, qui ont permis de former 228 agentes et agents de la direction.

À NOTER

Direction Jardins Espaces Verts

La direction, engagée depuis fin décembre 2021 dans la formation en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, a poursuivi son action en 2022. Ainsi la moitié des effectifs de la direction a participé en 2022 à la formation « *Comment reconnaître et faire face au sexisme au travail* ». L'action sera poursuivie et finalisée en 2023.

En 2022, 146 agentes et agents ont bénéficié de la formation. La formation sera poursuivie en 2023 et 2024.

À NOTER

Le Pôle territorial centre

La direction du Pôle, sensible à la question de la mixité professionnelle, entre autre par le recrutement de femmes sur des métiers traditionnellement occupés par des hommes (ex: maçonne paveuse) a mis en place différentes actions en faveur de l'égalité professionnelle :

- Le Pôle a transmis ses vœux en interne en valorisant le métier de maçonne-paveuse ;
- Le Pôle a participé à la rédaction d'un article sur le métier de « *Maçon paveur, qui se conjugue à tous les genres* » ;
- De plus, le Pôle s'est engagé dans la formation « *Comment reconnaître et faire face au sexisme au travail* » de l'ensemble des agentes et agents.

En 2022, 80 agentes et agents ont bénéficié de la formation. La formation sera poursuivie en 2023 et 2024.

À NOTER

Le Pôle territorial Nord

20 Annexe 3

Le Pôle a souhaité informer les agentes et agents de la direction de l'engagement de la collectivité dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Un article sur le sujet²⁰ est paru dans la revue interne du personnel du Pôle «*Le Pôle garde le Nord*», précisant les différents moyens d'agir lorsque l'on est manager ou manageuse, témoin ou victime face aux violences sexistes et sexuelles dans le cadre professionnel.

À NOTER

Le directeur du Pôle est un acteur investi sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; il est membre d'une équipe projet et participe au comité de pilotage annuel concernant le suivi du Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes 2021-2023.

Le service de la communication interne

Le service, sensible à la question de l'égalité entre les agentes et les agents est conscient de son rôle pour promouvoir une culture égalitaire, respectueuse et inclusive. Ainsi, les actions de sensibilisation sur les questions de genre et d'égalité sont systématiquement relayées via le site intranet de la collectivité (Sésame):

- Création d'une rubrique dédiée à l'égalité femmes-homme, régulièrement alimentée dans l'espace Ressources Humaines du nouvel intranet Sésame ;
- Communication 360 dans le cadre de la campagne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec :
 - Une campagne d'affichage interne ;
 - La présentation du clip rappelant l'engagement de Toulouse Métropole sur la thématique avec 14 athlètes toulousains pour dire «*STOP aux violences faites à l'égard des femmes*» ;²¹
 - Une rencontre ÉGAPRO à destination des agentes et agents sur le thème «*Parler du sexisme au travail avec humour sérieux*» avec un stand-up et l'intervention d'une conférencière chercheuse ;
- Différents articles relayant une actualité en lien avec la thématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
 - «*Égalité femmes-hommes : où en est-on ?*» ;
 - Les 10 ans de l'Espace égalité diversités avec un focus sur les actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le cadre des politiques publiques ;
 - Le concours d'éloquence «*À voix égales*» ;
 - La rencontre ÉGAPRO à destination des agentes et agents sur le thème «*Transidentité et vie professionnelle*»

²¹ Vidéo consultable sur <https://youtu.be/dCfyBryB0dA>

Par ailleurs, dans le nouveau MAG interne de la collectivité, une attention est portée à la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, en janvier 2022, le métier de maçon-paveur a été présenté. Exercé récemment au sein de la collectivité par deux maçonnes-paveuses, leur photo sur le chantier a fait l'objet de la couverture du MAG.

Une information sur le sexisme, via une interview, a fait l'objet d'un article présentant l'engagement de la collectivité sur le sujet, et plus précisément donnant des informations sur le dispositif de signalement lorsque l'on est confronté à des violences sexistes et sexuelles au travail.

B. Engager les acteurs et les actrices de terrain pour prévenir les violences sexistes et sexuelles

La prévention des violences sexistes et sexuelles au travail participe à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en garantissant un traitement équitable, un même accès à toutes et à tous aux opportunités professionnelles, en favorisant un environnement de travail serein et inclusif.

Le dernier rapport du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) sur l'état du sexisme en France indique que le sexisme perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. Le HCE indique que les mesures de prévention doivent être développées. Par ailleurs, il apparaît dans le sondage effectué par VIAVOCE que 45% des sondés indiquent n'être « pas informés » des lois et sanctions existantes pour lutter contre le sexisme.²²

À NOTER

²² Source : Rapport annuel sur l'état du sexisme en France janvier 2023. Travaux du HCE, Baromètre sexisme vague 2, Travaux du HCE et VIAVOCE de novembre 2022

Ainsi une « boîte à outils » en faveur de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail a été mise en place dès 2022 avec l'appui de l'Équipe Projet 3: Lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Elle comprend des actions de communication, sensibilisation et de formation.

1. Le principe de tolérance zéro affiché dans les actions de communication

La collectivité a souhaité mettre en place une communication intégrée sur la thématique de la lutte contre le sexisme au travail; ainsi les principaux canaux de communication ont été mobilisés.

Différentes actions ont été menées :

- La diffusion auprès des agentes et agents de la **synthèse du questionnaire « Égalité professionnelle: ce qu'en pensent les agentes et les agents »** avec un focus sur la thématique du sexisme au travail où l'on apprend que 50% des 1 198 agentes et agents qui ont répondu au questionnaire ont été confrontés à des propos sexistes au travail.



→ Une campagne de communication « **Dites non aux violences sexistes et sexuelles** » comprenant cinq affiches a été déployée dès le printemps 2022 auprès de l'ensemble des directions de la collectivité avec pour objectif, en partageant les définitions des principales violences, d'indiquer l'engagement de la collectivité sur la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de communiquer les coordonnées des contacts à joindre pour les victimes. Cette campagne de communication a été accompagnée pendant l'année d'une note de service du Directeur Général des Services à l'attention de l'ensemble des agentes et agents précisant l'importance de la prévention du sexisme au travail et indiquant l'interdiction d'affichage de personnes dénudées sur le lieu de travail (calendrier, poster, etc.) conformément au jugement de la Cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017.



23 Annexe 4

→ La mise à jour du **dispositif de signalement** qui intègre dorénavant les **violences sexistes et sexuelles** avec une fiche de signalement²³ dédiée et la mise en place d'un entretien systématique des victimes qui signalent un fait de violence sexiste ou sexuelle.

2. Le partage d'une démarche à travers des actions de sensibilisation et de formation

L'acculturation de chacune et chacun autour des questions complexes du sexisme, des stéréotypes de genre, des discriminations et des violences sexistes et sexuelles qui peuvent exister, est nécessaire pour prévenir les violences.

Le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail a fait le pari que le dialogue et les échanges autour de cette thématique sociétale forte étaient un préalable pour tenir une approche cohérente, harmonieuse et efficace participant à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Dans ce cadre, un certain nombre d'actions – déjà évoquées plus haut – ont été mises en place :

- **Un temps d'échange entre une comédienne, une conférencière chercheuse et des agentes et agents** sur le thème du sexisme au travail : cette conférence/stand-up a été organisée dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes et a permis de dialoguer autour des questions de stéréotypes de genre, de sexisme au travail et de ce que cela engendre dans les relations de travail ; le tout sous un angle humoristique et sérieux.
- Des actions de formation favorisant un **apprentissage collectif avec des temps d'échanges et de dialogue** qui permettent de déconstruire les stéréotypes et certains schémas de pensée qui perpétuent les inégalités entre les femmes et les hommes. Ainsi, lors des principales actions de formation proposées, les outils pédagogiques choisis favorisent les échanges entre agentes et agents :
 - Pour la formation des actrices et acteurs des Ressources Humaines sur le thème «*Égalité professionnelle de quoi parle-t-on ?*» après une demi-journée de conférence sur les principaux concepts liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, les stagiaires ont pu choisir un atelier thématique pour travailler en petit groupe ;
 - Pour la formation «*Comment reconnaître et faire face au sexisme au travail ?*» deux clips vidéo ont été réalisés sur la base d'un script rédigé en interne. Ils incitent, sur un mode théâtralisé et humoristique, à dialoguer en repérant les différents comportements sexistes.



En 2023, d'autres outils seront proposés dans le cadre des formations internes notamment la réalité virtuelle et le théâtre forum.

À NOTER

3. La mise en place de quatre référentes et référents violences sexistes et sexuelles

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel en France inclut des dispositions relatives à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Elle encourage notamment la mise en place de référents spécifiques.

Ainsi, la collectivité a souhaité nommer et former quatre référentes et référents violences sexistes et sexuelles, deux représentants de l'administration et deux représentants du personnel. Leur principale fonction est de renseigner les agentes et les agents qui souhaitent de l'information sur le dispositif de signalement et savoir comment la collectivité peut les accompagner dans leur démarche.

Par ailleurs, dans le cadre du dispositif de signalement pour violences sexistes et sexuelles, des liens ont été mis en place :

- En interne avec la médecine du travail, les psychologues du travail et les assistantes sociales du Pôle santé et qualité de vie au travail de la DGRH, la cellule obligations et déontologie et le service gestion des temps et des absences de la DGRH, la direction des affaires juridiques et assemblées (protection fonctionnelle) ;
- En externe, avec France Victime 31 vers qui les agentes et agents victimes peuvent être accompagnés pour être entendus par des psychologues et juristes.

À NOTER

En 2022, le Chargé du dispositif signalement pour discriminations, harcèlement moral, violences sexistes et sexuelles a reçu **12 signalements pour violences sexistes et sexuelles** alors qu'en 2020 on comptait 5 signalements. L'important dispositif d'information et de formation semble permettre une certaine libération de la parole.

Pendant l'enquête administrative, des mesures d'accompagnement peuvent être mises en place (mobilité interne le temps de l'enquête, orientation vers l'association France victimes 31, attribution de la protection fonctionnelle, suspension, etc.), et à l'issue de l'enquête, en lien avec la cellule obligations et déontologie de la DGRH, des sanctions disciplinaires peuvent être envisagées.

C. Accompagner la mixité professionnelle en faveur d'un environnement de travail inclusif

Alors que la fonction publique territoriale met en place des actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle, certains métiers demeurent marqués par les stéréotypes de genre. Ainsi au sein de la collectivité on a pu constater que :

- Toulouse Métropole compte parmi les adjoints techniques 90 % d'hommes et parmi les adjointes administratives 86 % de femmes ;
- La Mairie de Toulouse compte parmi les ATSEM 98 % de femmes et parmi les techniciens 75 % d'hommes.

Ainsi, la collectivité est engagée à développer la mixité dans les différents métiers et à adapter les conditions de travail :

- La police municipale compte en 2021 : 31 % de femmes et 69 % d'hommes ;
- La direction jardins et espaces verts compte en 2021 : 23 % de femmes et 77 % d'hommes.

Pour favoriser la mixité professionnelle ainsi qu'un environnement de travail inclusif, plusieurs actions ont été mises en place.

1. Le développement de l'égalité dans les conditions de travail

Une étude européenne de 2017²⁴ a permis d'identifier que :

- 74 % des Équipements de Protection Individuelle (EPI) sont conçus uniquement pour des hommes ;
- 57 % des femmes disent que leurs EPI gênent leur travail.

Un EPI non adapté à la morphologie diminue le niveau de protection (sécurité) et a ainsi un impact sur la performance (confort).

Jeanne Piccardi (doctorante en sciences de l'éducation et de la formation) dans son retour d'expérience au sein de la Mairie de Toulouse en 2020 indique par ailleurs que « *la mise en place de bonnes conditions matérielles participe de la reconnaissance du travail* ».

Ainsi, parce que **la majorité des vêtements de travail et EPI est pensée selon la norme de « l'homme moyen »**, la Direction des moyens généraux consciente des impacts sur les conditions de travail, a intégré dans le nouveau marché des vêtements de travail (juin 2022) des références genrées notamment en ce qui concerne les parkas, polaires, pantalons, pantalons femme enceinte, blouses et tuniques.

²⁴ Women's engineering society et Trade union congress

2. L'information sur la parentalité pour mieux gérer l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Parce que parfois, l'ensemble des droits associés à la parentalité ne sont pas connus de tous et toutes, la DGRH a souhaité réaliser un guide «*Parentalité et travail*» pour répondre aux principales questions des agentes et agents en tant que futurs parents, parents, managers ou manageuses et personnels des ressources humaines.

Il s'agit ainsi d'accompagner les agentes et agents en tant que futurs parents et parents, dans la diversité des situations familiales, pour qu'ils puissent gérer au mieux leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Ainsi, en 2022, une équipe projet s'est réunie pour élaborer un document unique permettant à chacune et chacun de mieux connaître les principaux dispositifs existants au sein de la collectivité en faveur de l'équilibre vie professionnelle et vie familiale.

À NOTER

Le guide «*Parentalité et travail*» sera finalisé en 2023 et accompagné d'un dispositif de communication (forum ressources humaines, conférence, etc.).

3. La mixité professionnelle et l'analyse des écarts de rémunération

Alors que la mixité professionnelle fait référence à la représentation des femmes et des hommes dans les différentes filières, les différentes catégories et les fonctions, l'analyse des écarts de rémunération permet de mettre en lumière certaines disparités dans les rémunérations moyennes des femmes et des hommes que l'on ne retrouve pas dans les mêmes filières, catégories et fonctions.

²⁵ Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – DGFAP édition 2021

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agentes et agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, dans la fonction publique, le salaire net équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,3% à celui des hommes en 2018.²⁵

Ainsi, conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la «*Transformation de la fonction publique*», la collectivité s'est engagée, dans le Plan d'action 2021-2023, à évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En 2022, une équipe projet a élaboré un cahier des charges, lancé un appel d'offre et sélectionné un prestataire pour l'élaboration d'un diagnostic des écarts de rémunération qui devra permettre de **décomposer les différentes causes des écarts** : la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les temps partiels, les heures supplémentaires, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales, les absences pour raisons médicales, etc.

L'analyse portera sur :

- Les écarts selon le statut, les catégories (A, B et C), les filières (administrative, technique, culturelle, sportive, etc.), les cadres d'emploi (attachés territoriaux, techniciens territoriaux, infirmiers, conservateurs territoriaux du patrimoine, etc.).
- Les fonctionnaires et les contractuels sur postes permanents de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole.

L'objectivation devra faire apparaître :

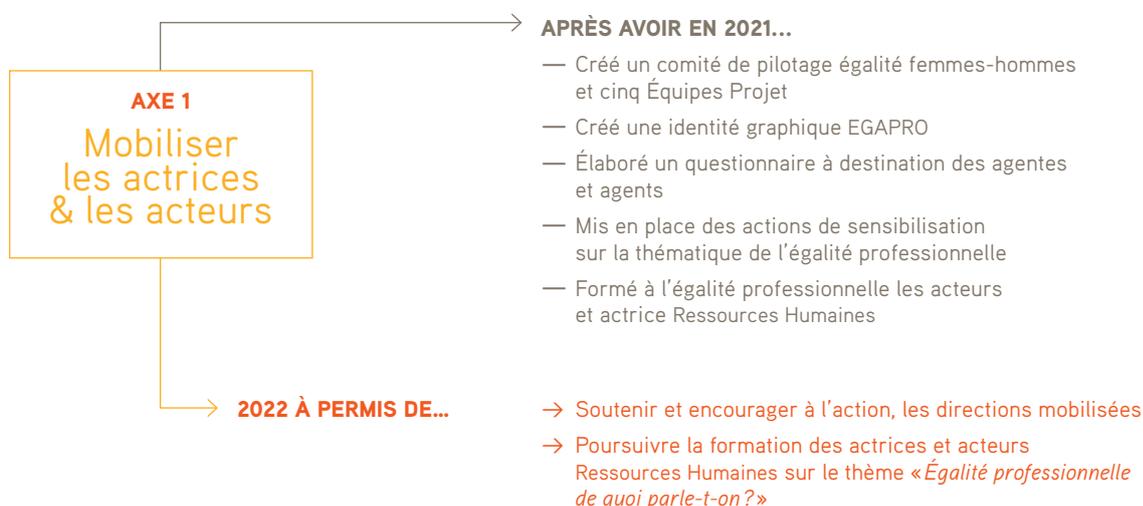
- Comment la collectivité se situe au regard de la fonction publique territoriale.
- Les causes générales des écarts (la ségrégation professionnelle avec les métiers dits féminins et les métiers dits masculins avec diplômes requis, les primes, l'accès aux promotions internes, l'accès aux examens professionnels, les temps partiels et les heures supplémentaires, etc.) seront étudiés. Les facteurs sur lesquels la collectivité peut agir seront précisément identifiés.

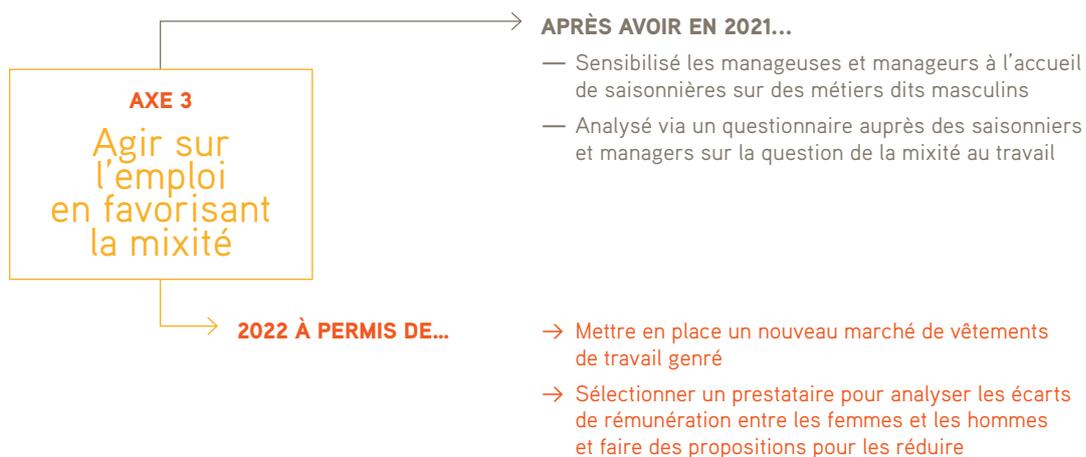
Le diagnostic permettra de faire des propositions d'actions correctrices visant à réduire les écarts de rémunération; elles devront être concrètes, réalisables et mesurables sur une première temporalité du Plan d'action 2024-2026.

À NOTER

D. Conclusion

Le rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un état des lieux comparatif en genre. Au-delà de l'aspect réglementaire strict, il est l'occasion de faire le point sur la situation de la collectivité et d'établir un bilan des actions concrètes menées par elle pour mieux comprendre les écarts, prévenir et progresser vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes.





Le bilan des deux premières années du Plan d'action ÉGAPRO 2021–2023 s'articule autour de 4 axes principaux :

- 1. Une dynamique de transversalité comme gage de mobilisation :**
Autour de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, une méthodologie transversale et collaborative entre les différents services de la collectivité s'est mise en place depuis plusieurs années.
En 2022, la coordination égalité femmes-hommes est composée de :
 - 2 Chargées de mission égalité à la Mairie de Toulouse et à Toulouse Métropole accompagnées de 2 stagiaires en MASTER2
 - 1 Chargée de mission égalité professionnelle femmes-hommes accompagnée de 1 stagiaire en MASTER 2 Genre, Égalité et Politiques Sociales, de 1 apprentie (MASTER 2 Ressources Humaines) à mi-temps sur l'égalité professionnelle et de 1 agente en reconversion professionnelle.
- 2. Une réunion annuelle est organisée avec les Référentes et Référents Égalité** des directions métiers, permettant ainsi de faire un point d'étape des actions engagées sur la thématique de l'égalité et de partager les bonnes pratiques.
La mobilisation importante des acteurs et actrices de terrain sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec une méthodologie de travail collaborative comme levier de performance.
Cette implication est le reflet d'un enjeu de société fort où les femmes représentent 51,5% de la population française parmi les 66,9 millions de personnes vivant en France²⁶ et 52 % des effectifs de la collectivité (Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole).
- 3. Le déploiement d'actions en faveur de la lutte contre le sexisme au travail** pour garantir l'égalité de droit et de traitement indépendamment du genre des personnes. Ainsi, de nombreuses actions d'information, de sensibilisation et de formation ont été mises en place en 2022 et participent au changement des représentations sociales et des stéréotypes.
- 4. La poursuite des engagements pris par la collectivité dans les délais impartis.** La politique d'égalité entre les femmes et les hommes est une politique particulière, elle est transversale ; ses objectifs sont intégrés dans la plupart des politiques publiques. La politique d'égalité entre les femmes et les hommes est une politique particulière, elle est à la fois correctrice (assurer l'égalité des droits, agir sur l'emploi, développer l'égalité dans les conditions de travail, lutter contre les discriminations) et transformatrice (promouvoir une culture de l'égalité).

²⁶ Source : Insee, Situation démographique et bilan démographique 2018

Conclusion

L'égalité réelle dans toutes les sphères de la société demeure un objectif prioritaire d'action de la Mairie de Toulouse. Cette égalité réelle entend dépasser le principe d'égalité formelle, juridique et statutaire pour instaurer une égalité vérifiable et tangible, au quotidien. Ces actions volontaristes, menées par la Mairie, visent au delà de la stricte égalité de droit, à atteindre une égalité de fait entre les citoyens et les citoyennes, en tenant compte de leurs diversités. Cet enjeu est au fondement de la citoyenneté.

Ce rapport évaluant la situation en matière d'égalité femmes-hommes manifeste la vigilance de la Mairie à l'égard de ce sujet primordial, dans l'élaboration des politiques publiques ainsi que dans la construction d'une société plus juste et respectueuse de chacune et chacun. Comme chaque année, le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes est un état des lieux comparatif en genre tant dans le champ des ressources humaines, qu'en matière de politiques publiques en faveur des Toulousaines et des Toulousains.

Sa vocation est alors à la fois de mettre en relief les actions qui ont été menées en 2022 pour atteindre ces objectifs, d'évaluer leurs effets et de soutenir la réflexion pour consolider les politiques publiques que la collectivité met en œuvre pour diffuser une culture de l'égalité réelle, du respect, de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations.

De ce fait, éclairés par la lecture de ce rapport sur l'année 2022, la Mairie de Toulouse souhaite persévérer dans la volonté d'œuvrer pour plus de justice et d'égalité entre les femmes et les hommes. Le chemin vers l'égalité n'est pas un long fleuve tranquille, des embûches peuvent se dresser et seule une démarche volontariste, telle que celle portée par la Mairie de Toulouse, permettra que des changements soient engagés et que l'égalité progresse. C'est en ce sens que la Mairie de Toulouse poursuivra l'année prochaine la mise en œuvre de son Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et hommes dans les politiques publiques municipales, de son Plan d'action pluriannuel en matière d'égalité professionnelle et continuera sa marche vers l'égalité réelle.

Annexes

CHARTRE D'ENGAGEMENT

Dispositif « Demandez Angela - Ask Angela »

Mis en place par le Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, soutenu par HeForShe, le mouvement mondial de solidarité d'ONU Femmes pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le dispositif « **Demandez Angela – Ask Angela** »¹ vise à créer **un réseau sûr et solidaire de lieux (bars, hôtels, commerces, lieux accueillant du public...)** ayant la capacité d'assister et de soutenir des personnes qui se trouvent en situation d'harcèlement ou se sentent en insécurité.

En étant partenaire de ce dispositif, l'établissement s'engage à :

1- Respecter les 3 principes suivants : principe d'assistance, principe d'information et principe de communication.

- ▶ **Porter assistance et soutenir** toutes personnes¹ faisant appel au dispositif :
 - En priorité par rapport à ses clients et clientes ;
 - En gardant la personne en sécurité aussi longtemps que nécessaire ;
 - De manière bienveillante, sans jugement ni remarque discriminatoire;
 - En fournissant un soutien matériel adéquat (téléphone, chaise, verre d'eau...);
 - En contactant une personne de confiance, un taxi ou les secours (Police, Pompiers...);
 - En ne collectant aucune information personnelle identifiante (nom, prénom, numéro de téléphone, adresses ...etc.) sur les personnes accueillies dans ce dispositif (ni par le commerçant, ni par le responsable de la structure).
- ▶ **Informier et impliquer l'ensemble de ses employés et employées** dans la mise en œuvre du dispositif, et ce de manière régulière, pour assurer le respect de ses principes et garantir la qualité de l'assistance.
- ▶ **Communiquer sa participation au dispositif**, de manière visible et durable, au grand public, à ses clients et clientes via les supports de communication du dispositif.

2 - Suivre une sensibilisation obligatoire sur l'accueil et l'écoute bienveillante de toute personne demandant Angela, préalable à la validation de votre engagement dans le dispositif.

De manière générale, être partenaire du dispositif « **Demandez Angela – Ask Angela** » suppose de ne pas tolérer au sein de son enseigne, sous quelques formes que ce soit, des propos et comportements discriminatoires (remarques, insultes, agissements sexistes ou sexuels, propos racistes...). Le dispositif est fondé sur des principes de bienveillance, d'inclusion et de solidarité.

En tant que pilote de ce dispositif, la Mairie de Toulouse s'engage à :

- Communiquer régulièrement sur le dispositif « Demandez Angela » (affichage, site internet, réseaux sociaux...)
- Organiser deux heures de sensibilisation à titre gracieux, pour le personnel des établissements souhaitant intégrer le dispositif. Ce temps portera sur la posture à adopter face à une personne sollicitant de l'aide, sur les éléments à communiquer et sur l'aide possible à apporter.
- Fournir les supports de communications et d'information (autocollant « Demandez Angela », plaquette d'informations...)
- Coordonner et animer le dispositif.

Date :

ÉTABLISSEMENT :

ENQUETE SUR LA PERCEPTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole s'engagent pour l'égalité professionnelle !

Dans le cadre du Plan d'action EGAPRO 2021-2023 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la DGRH a souhaité recueillir votre perception sur le sujet.

Vos réponses nous aideront à améliorer et adapter le plan d'actions. Ce questionnaire vous prendra 5 minutes et vos réponses resteront strictement confidentielles. Merci !

C'est quoi pour vous l'égalité femmes-hommes ? (plusieurs réponses possibles)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Un enjeu prioritaire | <input type="checkbox"/> Une contrainte de plus |
| <input type="checkbox"/> Un effet de mode | <input type="checkbox"/> Ne se prononce pas |
| <input type="checkbox"/> Un sujet complexe | <input type="checkbox"/> Autre |
| <input type="checkbox"/> Un problème insoluble | |

Si 'Autre' précisez :

Au niveau professionnel, avez-vous déjà été sensibilisé(e) sur la question de l'égalité professionnelle ?

- Oui Non

Si oui, sous quelle forme ? (plusieurs réponses possibles)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Formation | <input type="checkbox"/> Échanges avec les collègues |
| <input type="checkbox"/> Événements (colloques, conférences...) | <input type="checkbox"/> Démarche personnelle (lectures, engagement associatif...) |
| <input type="checkbox"/> Situation vécue au travail | <input type="checkbox"/> Autre |

Si 'Autre' précisez :

Au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vous estimez être...

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Très bien informé(e) | <input type="radio"/> Pas vraiment informé(e) |
| <input type="radio"/> Plutôt bien informé(e) | <input type="radio"/> Pas du tout informé(e) |

Souhaiteriez-vous être formé(e) ou sensibilisé(e) à l'égalité professionnelle ?

- Oui Non

Si oui, quelles thématiques vous intéresseraient ?

	Très intéressé (e)	Plutôt intéressé(e)	Pas vraiment intéressé(e)	Pas du tout intéressé(e)
L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La mixité au travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La communication égalitaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les stéréotypes et le sexisme au travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Y a-t-il un autre thème qui pourrait vous intéresser ?

ENQUETE SUR LA PERCEPTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Connaissez-vous le plan d'action de la Mairie/Métropole de Toulouse pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

- Oui et je vois précisément de quoi il s'agit Oui j'en ai entendu parler Non

Y a-t-il un référent ou une référente égalité femmes-hommes dans votre Direction/DG ?

- Oui Non Je ne sais pas

Connaissez-vous le guide pour les agents intitulé « que faire en cas d'agression » ?

- Oui Non



Si oui, comment l'avez-vous connu ?

- Par l'intermédiaire d'un ou une collègue de travail
 Par l'intermédiaire de mon SoRH
 Par l'intermédiaire de ma hiérarchie
 En naviguant sur le menu Sésame
 Autre

Si 'Autre' précisez :

Votre direction/DG a-t-elle mis en place des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes ?

- Oui Non Je ne sais pas

Si oui, pouvez-vous en citer une ?

De manière générale, considérez-vous que la collectivité est exemplaire en matière d'égalité femmes-hommes ?

- Oui tout à fait Non, pas vraiment Je ne sais pas
 Oui, plutôt Non, pas du tout

Dans le cadre de votre travail, avez-vous été confronté(e) personnellement à un comportement sexiste ? (blague, remarque ou regard déplacé, discrimination à l'embauche...)

- Oui en tant que témoin Oui en tant que victime Non jamais

Dans le cadre de votre travail, avez-vous été confronté(e) personnellement à une agression sexuelle (geste déplacé, violence...)?

- Oui en tant que témoin Oui en tant que victime Non jamais

Quand vous entendez une remarque sexiste sur votre lieu de travail, quelle attitude adoptez-vous ?

- Vous n'êtes pas gêné(e), on a le droit de plaisanter Vous n'êtes pas d'accord mais ne dites rien
 Vous n'êtes pas d'accord et réagissez Vous êtes parfois gêné(e) mais ne dites rien, parfois pas d'accord et vous réagissez, cela dépend de la situation

ENQUETE SUR LA PERCEPTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Considérez-vous que les violences sexistes et sexuelles peuvent avoir un impact sur...

	Tout à fait	Plutôt	Pas vraiment	Pas du tout
La santé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La qualité de vie au travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La confiance en soi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La motivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'absentéisme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La qualité du service rendu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pensez-vous que les conditions de travail sont identiques pour les femmes et pour les hommes ?

- Oui Non Je ne sais pas

Pouvez-vous donner un exemple ?

Selon vous, quels sont les 2 axes prioritaires du plan d'action EGAPRO ?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Garantir l'égal accès aux postes à responsabilité | <input type="checkbox"/> Contrer les écarts de rémunération |
| <input type="checkbox"/> Prévenir les violences sexistes et sexuelles | <input type="checkbox"/> Améliorer les conditions de travail |
| <input type="checkbox"/> Sensibiliser et former à l'égalité femmes-hommes, aux stéréotypes de genre | <input type="checkbox"/> Favoriser l'articulation des temps de vie (vie professionnelle/vie personnelle) |
| <input type="checkbox"/> Développer une communication interne vectrice d'égalité | |

Avez-vous des commentaires ou suggestions relatifs à l'égalité professionnelle femmes-hommes ?

Etes-vous ?

- Une femme Un homme

Quel âge avez-vous ?

- Moins de 25 ans 25-35 ans 36-45 ans 46-55 ans 56-65 ans Plus de 65 ans

Quelle est votre DG de rattachement ?

- | | | | |
|---|---|--|---|
| <input type="radio"/> Direction Générale des Services | <input type="radio"/> DG Enfance Education Sports | <input type="radio"/> DG Finances et Administration Générale | <input type="radio"/> DG Gouvernance, International, Economie et Emploi |
| <input type="radio"/> Cabinet/Communication | <input type="radio"/> DG des Solidarités | <input type="radio"/> DG Ressources Humaines | |
| <input type="radio"/> DG Modernisation | <input type="radio"/> DG Sécurités | <input type="radio"/> DG Services Techniques | |
| <input type="radio"/> DG Culture | <input type="radio"/> DG Règlementation | <input type="radio"/> DG Aménagement | |

Quelle est votre catégorie ?

- A B C

Merci pour votre participation !

Formation "Reconnaître et faire face au sexisme au travail"

Entretien avec Madame YVENAT Frédérique du pôle S.Q.V.T (Santé, Qualité de Vie au Travail), chargée de mission EGAPRO (Égalité Professionnelle).

Davy TRILHA-GRIGNON : Pouvez-vous nous dire qui a mis en place cette formation ?

Frédérique YVENAT : « Suite à la loi de 2019 de transformation de la fonction publique, la mairie de Toulouse et Toulouse Métropole se doivent d'avoir un plan d'actions pluriannuel et un dispositif de signalement pour les victimes de violences sexistes et sexuelles. Mon poste de chargée de mission EGAPRO a été créé il y a 4 ans, j'ai depuis proposé cette formation interne intitulée « Reconnaître et faire face au sexisme au travail ».

DTG : Dans quel but l'avez-vous créée ?

FY : « Un certain nombre de collègues ont signalé subir du sexisme au travail et venir au travail la boule au ventre. Cette formation a pour objectifs de faire connaître la loi car elle a beaucoup évolué par rapport au sexisme et aussi de partager un langage commun autour de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le but est le bien vivre ensemble et la qualité de vie au travail ».

DTG : A qui cette formation est-elle destinée ?

FY : « La formation est destinée à tout le monde avec des modalités différentes en fonction des missions de chacun :
 ▶ une formation pour les managers et cadres
 ▶ une formation pour les équipes »

DTG : Comment se déroule cette formation ?

FY : « Concernant le module managers, il s'articule avec des capsules de formation de 5 minutes sur téléphone portable ou ordinateur + une demi-journée avec une formatrice. Pour le module équipes, c'est une formation interne de 3h sur site avec supports vidéo, quiz et des échanges ».

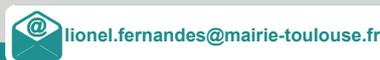
DTG : La formation va-t-elle devenir obligatoire ?

FY : « Effectivement elle sera obligatoire pour les managers et cadres. Pour les équipes, cela dépendra de la volonté des directeurs et directrices des services qui pourront ou non la rendre obligatoire à leurs équipes. Nous avons à ce jour le Pôle Centre et la direction Jardins et Espaces Verts qui ont souhaité que leurs équipes soient formées ».

*Propos recueillis par
Davy TRILHA-GRIGNON*

Je souhaite signaler une situation de harcèlement, discrimination, violence sexiste et sexuelle, et je veux que l'on m'accompagne.

=> je contacte le responsable du dispositif de signalement du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail (SQVT) de la Direction générale des ressources humaines.



Le Pôle garde le Nord 2

Fiche de signalement violences sexistes et sexuelles

A transmettre par courrier au Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la DGRH – L.FERNANDES
32 rue Valade - 31000 Toulouse, ou à transmettre par mail à Lionel.FERNANDES@mairie-toulouse.fr.

Nom :	<input type="text"/>	Prénom :	<input type="text"/>
Matricule :	<input type="text"/>	Direction :	<input type="text"/>
Service :	<input type="text"/>	Téléphone :	<input type="text"/>

Que sont les violences sexistes et sexuelles (VSS) ?

Les violences sexistes et sexuelles regroupent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportements(s), un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel. En fonction de leur degré progressif de gravité, elles seront qualifiées par les termes suivants :

Agissements sexistes : Les article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et 621-1 du code pénal les caractérisent ainsi :

« tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant... ».

Les agissements sexistes peuvent revêtir plusieurs formes : des paroles ou actes, uniques ou répétés, à connotation sexuelle, liés au sexe d'une personne, qui participent à créer un environnement humiliant ou offensant au travail pour la victime. (exemple : reprocher à une femme sa tenue jugée pas assez féminine pour une réunion, faire des remarques à un homme qui pose des congés pour s'occuper de ses enfants).

Harcèlement sexuel : les articles 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et 222-33 du code pénal les caractérisent ainsi :

- Le fait d'imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est une notion très large qui ne fait pas nécessairement référence à la recherche d'une faveur sexuelle. Par ailleurs, d'autres violences de type sexuel existent : injure sexiste, exhibition sexuelle, diffusion d'images impudiques...

Agressions sexuelles : Les articles 222-22 et 222-22-2 du code pénal les définissent ainsi :

- Toute atteinte sexuelle commise avec violence, atteinte ou surprise. Il peut s'agir de caresses ou attouchements de nature sexuelle sur une des cinq parties du corps suivantes : seins, fesses, bouche, sexe et cuisses.
- Le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers.

Le viol : l'article 222-23 du code pénal le caractérise ainsi : il s'agit de tout acte de pénétration sexuelle de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise.

La notion de consentement est très importante. L'absence de consentement est un des éléments caractérisant les violences sexistes et sexuelles.

Mise en garde :

- Le signalement pour des faits relevant de violences sexistes et sexuelles est une accusation grave pouvant déboucher pour leur auteur-re sur des peines d'emprisonnement portées jusqu'à 5 ans pour des agents publics et 75 000€ d'amende. C'est pourquoi il est impératif de constituer un dossier s'appuyant sur des éléments factuels étayés par un maximum de témoins. Le pôle Santé Qualité de Vie au Travail est là pour vous écouter, vous conseiller, vous accompagner dans les démarches et traiter votre signalement.
- Signaler des faits de violences sexistes et sexuelles engage sa responsabilité, mais, effectué de bonne foi, il ne peut pas être sanctionné disciplinairement.

La procédure :

Si vous signalez une situation de VSS à la DGRH, un premier entretien vous sera proposé au sein du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la DGRH, entretien dont votre hiérarchie n'aura pas forcément connaissance (vous ferez part de votre choix au moment où l'entretien vous sera proposé).

Ce premier entretien permet de recevoir votre témoignage et établir les faits de manière précise. Au terme de cet entretien, vous validerez, ou pas, l'ouverture d'une enquête administrative.

Cette enquête administrative aboutira, après entretiens avec les témoins cités au cours de l'enquête et toute personne dont il sera estimé utile de recueillir le témoignage, éventuellement complétés par l'étude de pièces écrites (mails, rapports, témoignages...) à la rédaction d'un compte rendu sur lequel figureront des préconisations qui doivent vous permettre de reprendre votre travail sereinement.

Auteur (s) des agissements, faits :

Supérieur(s) hiérarchique(s) (préciser le nom et le niveau hiérarchique) :

Un ou plusieurs collègues (Précisez) : _____

Autre (Précisez) : _____

Durée de la situation: précisez une date de début ou une estimation d'une durée : _____

Cette situation a-t-elle occasionné des arrêts de travail ?

Non

Non, mais c'est possible dans l'avenir

Oui mais j'ai repris depuis le : _____

Oui, je suis actuellement en arrêt de travail

Avez-vous effectué des démarches avant cette déclaration ? Cocher la ou les case(s) correspondante(s)

Information de la hiérarchie (*qui et quel niveau hiérarchique*) :

Information de la DGRH. Précisez quel service : *Médecine professionnelle, Cellule des absences médicales, Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail...* :

Information d'une organisation syndicale

Enregistrement de main courante à la police / gendarmerie

Dépôt de plainte à la police / gendarmerie

Demande de protection fonctionnelle (voir procédure)

« J'atteste de l'exactitude des données mentionnées sur cette fiche. »

Toulouse le :

Signature :



Envoyer par mail

« Le féminisme ne se résume pas à une revendication de justice, parfois rageuse, ni à telle ou telle manifestation scandaleuse ; c'est aussi à la promesse, ou du moins l'espoir, d'un monde différent et qui pourrait être meilleur. »

Benoîte Groult (1920 – 2016)

Journaliste, écrivaine
et militante féministe française



TOULOUSE S'ENGAGE

MAIRIE DE



TOULOUSE