




Égalité

FEMMES
HOMMES

Rapport sur la
situation métropolitaine
de l'année 2021



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

Présentée au
Conseil Métropolitain
du 8 décembre 2022

| | | | |
|--|----|--|----|
| PRÉAMBULE | 04 | PARTIE 4 | 37 |
| | | Lutter contre les violences faites aux femmes grâce à un axe de travail prioritaire | |
| | | A. Un soutien constant aux associations d'aide aux victimes et de lutte contre les violences faites aux femmes | 38 |
| | | B. Le logement, un levier pour sortir des violences | 40 |
| | | C. Des actions prioritaires de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes | 41 |
| | | D. Une campagne de sensibilisation aux actes sexistes diffusée sur l'ensemble du réseau des transports métropolitains | 43 |
| 1. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques métropolitaines | 07 | 2. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole | 45 |
| | | Un cadre juridique qui se renforce pour les employeurs publics | 46 |
| | | La concertation, une condition essentielle pour la mise en œuvre du plan d'action EGAPRO 21-23 | 47 |
| INTRODUCTION | 08 | PARTIE 1 | 50 |
| PARTIE 1 | 10 | L'égalité professionnelle : les données chiffrées | |
| Développer une politique publique dynamique et transversale en matière d'égalité femmes-hommes | | A. L'emploi | 51 |
| A. Un réseau pour l'égalité femmes-hommes au sein des directions et services de la collectivité | 11 | B. Les conditions de travail | 55 |
| B. Le financement des associations soumis à l'obligation d'une évaluation genrée | 12 | PARTIE 2 | 62 |
| C. La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets européens et internationaux | 12 | Le plan d'action EGAPRO 21-23 : bilan de l'année 2021 pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole | |
| D. Une stratégie métropolitaine de mise en réseau | 14 | A. Rappel des points clés du diagnostic 2019 | 63 |
| PARTIE 2 | 15 | B. Une méthodologie transversale et collaborative | 66 |
| Sensibiliser et construire une culture commune de l'égalité | | C. Le bilan de la 1 ^{ère} année du plan d'action EGAPRO 21-23 | 67 |
| A. Des actions d'accompagnement pour faire évoluer les pratiques | 16 | CONCLUSION | 78 |
| B. La culture, un outil particulièrement adapté pour lutter contre les représentations genrées | 22 | | |
| PARTIE 3 | 27 | | |
| Garantir un égal accès aux droits | | | |
| A. L'accès aux droits, un enjeu pour l'égalité femmes-hommes | 28 | | |
| B. Des réponses spécifiques face à la hausse des inégalités dans le domaine de l'emploi | 28 | | |
| C. Un accompagnement de la communauté des gens du voyage | 35 | | |

Préambule

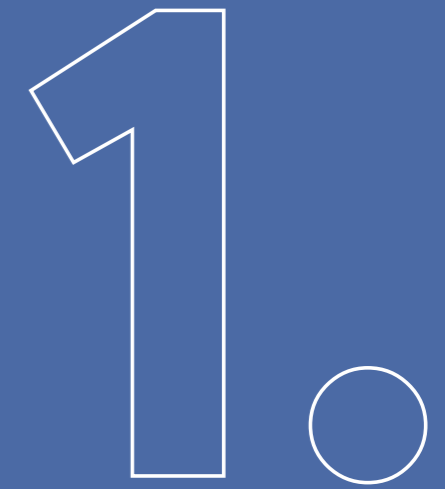
Malgré une prise en compte grandissante de l'égalité entre les femmes et les hommes comme enjeu politique et social essentiel à la construction d'une société plus juste, les inégalités et les discriminations persistent et s'observent à tous les âges et dans toutes les sphères de la société. Ce constat s'illustre aujourd'hui plus que jamais dans un contexte d'importantes mutations, liées au réchauffement climatique et à la crise sanitaire et sociale.

Par leur statut d'employeuses et leur rôle dans la mise en œuvre des politiques publiques, les collectivités territoriales sont des actrices majeures de la lutte contre les discriminations et les violences liées au genre. Elles interviennent sur le territoire au plus près des citoyens et des citoyennes, occupent une place centrale aux côtés des organisations et des associations locales et sont dotées d'un domaine de compétences élargi.

Un ensemble d'obligations juridiques vient renforcer leur périmètre d'action. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit ainsi que toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants et habitantes produisent chaque année un rapport annuel sur la situation en la matière.

Signataire de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale depuis 2019, Toulouse Métropole s'engage à corriger les inégalités, déconstruire les stéréotypes et lutter efficacement contre les violences faites aux femmes. Elle porte une politique publique métropolitaine dynamique et transversale visant à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des directions et des services de la collectivité et à la collaboration entre les 37 communes qui la composent.

Ce présent rapport métropolitain permet de valoriser les actions menées, d'identifier et de définir de nouveaux enjeux. Il annonce l'adoption d'un plan métropolitain pour l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques métropolitaines et participe à l'évaluation du plan 2020-2023 pour l'égalité professionnelle au sein de Toulouse Métropole. Il reflète la volonté continue de la collectivité d'avancer en transparence et en exemplarité.



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

Introduction

Un contexte de crise sanitaire allégé mais toujours tendu en 2021

Le premier confinement décrété à la mi-mars 2020 s'est traduit par la fermeture des crèches, des écoles et des universités à partir du 17 mars. Une interdiction de déplacement a été instaurée, confinant la population à son domicile. En raison des différences de professions et de secteurs professionnels, mais probablement aussi selon la répartition des charges familiales et domestiques, le confinement n'a pas eu les mêmes conséquences sur les vies professionnelles des femmes et des hommes avec un impact d'autant plus délicat pour les familles monoparentales.

Le confinement n'a pas eu le même impact sur les vies professionnelles des femmes et des hommes

Réalisée chaque année, l'enquête du CRÉDOC « *Conditions de vie et Aspirations des Français* » montre que la crise sanitaire et notamment le confinement, plaçant pourtant femmes et hommes devant les mêmes difficultés, ont abouti à des arbitrages en défaveur de la parité de l'égalité. Les femmes restées plus souvent éloignées de l'emploi, se sont davantage occupées des enfants maintenant avec difficultés une activité professionnelle depuis chez elles. Ces contraintes ont eu plus de conséquences pour les mères de familles nombreuses. La situation financière des femmes entrepreneures s'est davantage dégradée que celle des hommes, certaines ayant même cessé toute activité professionnelle pendant le premier confinement, bien plus souvent que leurs homologues masculins. Enfin, la période de crise sanitaire a accentué le retrait des femmes de l'espace public.

En 2021, les femmes sont encore au cœur de la lutte contre la pandémie, car elles sont majoritaires dans le secteur de la santé. Elles sont également les plus frappées, car elles sont plus nombreuses à occuper des postes précaires, supprimés ou modifiés depuis le début de la pandémie. En plus de cela, les violences à leur égard sont en nette augmentation depuis le premier confinement, d'où des conséquences psychologiques importantes. Confinées à la maison, isolées des réseaux et des sources de soutien (in)formelles, de nombreuses femmes et enfants ont été victimes de violences physiques et psychologiques. Les mesures sanitaires ont formé le terreau nécessaire permettant aux agresseurs d'exercer d'avantage de contrôle coercitif sur leurs victimes.

+ 33%
des violences
sexuelles au plan
national en 2021

Une forte augmentation des violences sexuelles au plan national a été enregistrée par les services de police et gendarmerie dans un contexte de libération de la parole et de l'écoute (+ 30 % en 2020 et + 33 % en 2021).

Un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes qui :

- Reflète l'engagement continu de Toulouse Métropole de partager un état des lieux, des actions et des politiques d'égalité sur son territoire;
- Rend compte, en matière de politiques publiques, des orientations et des programmes ayant pour objectif l'égalité femmes-hommes et la valorisation des actions en direction des usagers et des usagères du territoire de la Métropole;
- Demeure l'outil incontournable d'une évaluation des politiques publiques.

Le rapport sur la situation métropolitaine de l'année 2021 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes se fait sous le signe :

- D'une seconde année de crise sanitaire durant laquelle les directions en interne ont pu et su s'adapter;
- D'un fort engagement des directions, des services, des acteurs et des partenaires de Toulouse Métropole;
- D'un maintien des actions de permanences, d'accueil, d'accompagnement et de soutien et d'une réorientation de ces dernières en cas de nécessité dans ce contexte de crise, y compris dans le secteur associatif.

Partie 1

Développer une politique publique dynamique et transversale en matière d'égalité femmes-hommes

A. Un réseau pour l'égalité femmes-hommes au sein des directions et services de la collectivité

Une impulsion et une coordination de l'engagement de Toulouse Métropole sur l'égalité femmes-hommes.

Un réseau inter-directionnel composé de :

- Une chargée de mission à l'égalité professionnelle, lutte contre le harcèlement et les discriminations ;
- Une chargée de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes, politiques publiques ;
- Une chargée de mission en charge de la lutte contre les violences faites aux femmes, coordinatrice du Conseil métropolitain de sécurité et de prévention de la délinquance ;
- Référents et référentes égalité femmes-hommes présents dans les différentes directions de Toulouse Métropole ;
- Membres des équipes projet ÉGAPRO s'investissant dans la mise en œuvre concrète du plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Métropole, 5 à 10 % ETP.

Ce réseau a vocation à développer le partage de bonnes pratiques et à identifier les besoins collectifs ou propres à chaque direction. Les référents sont un appui à la mise en œuvre de la politique intégrée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Un trombinoscope a été réalisé pour que chaque référent ou membre des équipes projets soit repéré et donc légitime en la matière.

Ce réseau a vocation à développer le partage de bonnes pratiques et à identifier les besoins collectifs ou propres à chaque direction

À ce jour et officiellement les directions concernées sont :

| TOULOUSE MÉTROPOLE DIRECTIONS / SERVICES | FONCTION |
|--|---|
| Pôle territorial Nord | Responsable service méthodes et ressources |
| Muséum de Toulouse | Cheffe de projet |
| Pôle territorial Est | Chef de service méthodes et ressources |
| DSCS | Chargée de mission ÉFH Métropole |
| | Responsable du domaine prévention jeunesse |
| Culture scientifique et technique | Responsable de la programmation au Quai des savoirs |
| CMSPD | Chargée de mission et coordinatrice CMSPD |
| Emploi | Chargée de l'Observatoire |
| Coordination opérationnelle de proximité | Responsable de coordination qualité |

| DIRECTIONS MUTUALISÉES / SERVICES COMMUNS | FONCTION |
|---|---|
| Direction développement culturel / Ressources culture | Chargée de mission |
| DCVRU | Cheffe de projet contrat de ville territoire GUSP |
| Direction des sports et bases de loisirs | Cheffe de projet animation des partenariats sportifs |
| DGRH-service recrutement | Responsable Stratégie et Solutions Recrutement |
| DGRH-Pôle SQVT | Chargée de mission ÉgaPro FH / lutte contre harcèlement et discrimination |

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

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

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

Cependant, afin de veiller systématiquement à ce que chaque action soit considérée par le prisme de l'égalité, la collectivité demande à l'ensemble des associations de rendre une évaluation genrée des actions faisant l'objet d'un soutien de la collectivité.

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

C. La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets européens et internationaux

1. Le service Europe – Coopérations et projets européens: Horizon Europe 2021–2027, programme -cadre européen de recherche et d'innovation

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 et a imposé la prise en compte de l'égalité femmes-hommes par les différents programmes et fonds européens structurels et d'investissements à toutes les étapes des projets qu'ils financent.

L'Union européenne a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes un de ses principes fondateurs

Avec 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 de nouvelles obligations pour les porteurs de projets Horizon Europe.

3 obligations pour les porteurs de projets

1. Obligation pour les institutions publiques d'**avoir un plan d'égalité des genres pour candidater aux appels à projets** (érigé en critère d'éligibilité du projet): Toulouse Métropole s'est engagée pour tous les dépôts de projets.
2. Pour le projet européen I-Heros sur la rénovation énergétique des logements: rédaction du rapport intermédiaire en février 2022, **calcul de l'implication du personnel de chaque partenaire selon le genre.**
3. Pour le dépôt des projets Horizon Europe, **mention systématique du genre dans les dossiers de candidature**, lorsque sont indiqués les chercheurs impliqués.

2. Le Service International: Dispositif Loi Oudin Santini (2005)

La solidarité internationale dans le domaine de l'eau et de l'assainissement est l'un des engagements forts de l'action extérieure de la Métropole via la mise en œuvre opérationnelle du dispositif Loi Oudin Santini.

Celui-ci permet aux collectivités territoriales de dégager jusqu'à **1% de leurs budgets « eau potable » et « assainissement »** pour des actions de coopération avec des collectivités territoriales étrangères, dans ces deux domaines.

La solidarité internationale dans le domaine de l'eau et de l'assainissement est l'un des engagements forts de l'action extérieure de la Métropole via la mise en œuvre opérationnelle du dispositif Loi Oudin Santini

Depuis deux ans, Toulouse Métropole souhaite, pour chaque projet réalisé via ce dispositif, intégrer systématiquement un volet « égalité des genres ».

Pour fournir un appui aux porteurs de projets, Toulouse Métropole lance chaque année un appel à projets « Loi Oudin » en direction des associations du territoire. Le volet « égalité des genres » est toujours favorisé dans la sélection des projets retenus. Ces projets d'accès à l'eau potable et/ou assainissement dans les pays bénéficiaires de l'Aide Publique au Développement (APD) permettent aux filles et/ou femmes d'éviter la « corvée d'eau » qui prend très souvent plusieurs heures de marche dans la journée. Le temps gagné peut être consacré à l'éducation (accès à l'école) et/ou, pour les femmes, à des projets économiques leur permettant de gagner en autonomie.

Les projets financés en 2021 par le dispositif « Loi Oudin » de Toulouse Métropole concernaient le Népal (accès à l'eau pour les femmes en village de montagne), le Bénin, le Sénégal et la République démocratique du Congo.

20%

de la décision totale de labellisation et subventionnement dépend de l'égalité femmes-hommes

3. La Semaine de l'Europe

Enfin, pour toutes les actions de la Semaine de l'Europe, un appel à propositions est lancé pour labelliser et/ou subventionner des actions : une grille de scoring a été élaborée où l'égalité femmes-hommes représente 20% de la décision totale de labellisation et subventionnement.

D. Une stratégie métropolitaine de mise en réseau

Dès 2021, les communes de Toulouse Métropole ont été conviées à participer activement à l'élaboration du plan d'actions égalité femmes-hommes 2022-2026. Cette mise en réseau a permis de fédérer les communes autour de moments forts.

Les objectifs de ce réseau intercommunal sont :



En outre, Toulouse Métropole, membre du réseau départemental «*Égalité sur son 31*» depuis plusieurs années, apporte par le biais des actions mises en place, une réelle plus value, notamment en matière :

- D'égalité professionnelle ;
- De lutte contre les violences conjugales ;
- De sensibilisation et de prévention ;
- D'accès et du maintien des femmes dans l'emploi, d'accès aux droits, etc.

Partie 2

Sensibiliser et construire une culture commune de l'égalité

A. Des actions d'accompagnement pour faire évoluer les pratiques

1. Des actions individuelles et collectives pour renforcer la prise de conscience des jeunes et des professionnels

La réussite éducative et ses bénéficiaires

En 2021, comme les années précédentes, 60 % des bénéficiaires des parcours de réussite éducative sont des garçons, malgré des disparités selon les communes (de 65 % à 57 %).

Répartition par commune

| | Balma | Blagnac | Colomiers | Cugnaux | Toulouse | Tournefeuille | Total |
|-----------------------|-------|---------|-----------|---------|----------|---------------|-------|
| Garçons bénéficiaires | 21 | 51 | 69 | 52 | 451 | 53 | 697 |
| Filles bénéficiaires | 29 | 53 | 37 | 40 | 271 | 37 | 467 |
| Total | 50 | 104 | 106 | 92 | 722 | 90 | 1164 |

| | Balma | Blagnac | Colomiers | Cugnaux | Toulouse | Tournefeuille | Total |
|-----------------------|-------|---------|-----------|---------|----------|---------------|-------|
| Garçons bénéficiaires | 42 % | 49 % | 65 % | 57 % | 62 % | 59 % | 60 % |
| Filles bénéficiaires | 58 % | 51 % | 35 % | 43 % | 38 % | 41 % | 40 % |

La commune de Blagnac se distingue en affichant une équité entre les filles et les garçons. **Celle de Balma a accompagné majoritairement des filles (58 % de filles)**. Cette disparité se retrouve au niveau national dans le public de « *L'enfance en danger* » dans la fiche « *L'aide et l'action sociales en France* » (édition 2020 de la DREES concernant l'aide sociale à l'enfance), où les garçons représentent 57 % des enfants et jeunes adultes faisant l'objet d'une action éducative « Aide Sociale à l'Enfance ».

La Prévention spécialisée

La prévention spécialisée, politique d'action sociale et éducative spécifique, s'adresse aux jeunes refusant les cadres institutionnels classiques envers lesquels ils entretiennent une grande méfiance.

L'équipe d'éducation spécialisée travaillant avec les jeunes a pour démarche « l'aller vers » permettant des rencontres souples et directes alliant écoute, discrétion et échange pour créer des relations de confiance. Un des enjeux est de garantir la protection de l'enfance, notamment au regard de l'embrigadement des jeunes dans le trafic de stupéfiants et les processus des trajectoires des êtres humains concernant les mineurs non accompagnés.

Ce travail d'approche est essentiel aux éducateurs et éducatrices. Il leur permet d'organiser un projet d'accompagnement dont les jeunes sont les premiers acteurs.



Les notions liées à l'égalité femmes-hommes sont abordées au quotidien et des actions collectives plus spécifiques sont mises en place par certains clubs de prévention.

Permis AM-Passage du BSR

En 2021, le calendrier du projet « *permis AM* » a été modifié et le projet a dû être adapté. En raison des jauges sanitaires en intérieur, le groupe de jeunes concerné a été réduit à cinq : **quatre garçons et une fille**. Malgré la volonté de l'équipe de mixer le groupe, il n'a pas été possible de trouver autant de candidates que de candidats.

Projet 100 permis

Ce projet initié par Toulouse Métropole en partenariat avec la Mission Locale et les CCAS, favorise l'accès à la conduite à 100 jeunes du territoire, inscrits dans un parcours d'insertion professionnelle, et dont l'insuffisance de moyens financiers est un réel frein.

Sur 100 jeunes, la participation est de

51 filles
49 garçons

Les communes concernées par cette action en 2021 sont au nombre de 13 : Aussonne, Mondonville, Pibrac, Saint-Jory, Fenouillet, Beauzelle, Blagnac, Aucamville, Saint-Jean, L'Union, Tournefeuille, Cugnaux, Villeneuve-Tolosane.

Les actions du club de prévention d'Empalot

La réflexion autour de l'initiation à la pratique du vélo a émergé suite à différents échanges autour de la thématique de l'accès aux loisirs avec les acteurs sociaux du quartier mais aussi, suite à différents échanges avec des femmes du quartier d'Empalot. Cette réflexion vient également questionner l'accès à un espace dédié à la pratique d'une activité physique qui soit accessible à toutes.

Aussi, durant l'année 2021, un partenariat a été créé entre le club de prévention d'Empalot avec l'association Média Pitchounes qui possède une section dédiée à la pratique du vélo par les femmes : Bagat'Elles Bike. L'encadrement de l'initiation vélo par cette association a permis d'élargir le panel d'activités proposées aux femmes du territoire à côté des séances de marche rapide, marche nordique, de renforcement musculaire et de l'initiation à la course à pied.

Sur 9 séances, le nombre de participantes est passé de **10 à 16 femmes**

Sur l'année 2021, le nombre de participantes est passé de 10 à 16 femmes inscrites sur les 9 séances proposées tout au long de l'année. Le nombre de séances est en augmentation du fait des séances d'initiation vélo venues se greffer aux offres d'activités physiques de l'année précédente. Cette nouvelle proposition a permis d'attirer des mères de familles (accompagnées ou non accompagnées).

Sport du mercredi avec MIXAH (Mixité, Solidarité, Insertion)

L'association propose une démarche transversale, permettant aux jeunes d'avoir une ouverture sur la société et sur l'autre, de prendre la voie d'un parcours de vie plus tolérant et plus solidaire. Il s'agit essentiellement d'aider les jeunes à devenir des citoyens et des citoyennes en relation avec la société et le monde qui les entourent, par le biais du sport. C'est ainsi l'occasion de développer un intérêt pour une pratique sportive, de tester des pratiques différentes, dans un esprit de plaisir, et d'encourager l'utilisation par les femmes des espaces publics dédiés à la pratique sportive.



Durant un bilan avec l'équipe de MIXAH à l'été 2021, il a été décidé d'augmenter d'une demi heure le créneau des filles et de réduire le créneau mixte.

Une quinzaine de jeunes filles est très impliquée, en demandes d'activités spécifiques à leur groupe. D'autres activités annexes ont également été proposées: invitation à un match de handball, ciné-débat, goûters, etc. Pour le créneau mixte, il est espéré que le retour à une régularité des séances favorise le retour du public.

Au total sur l'année 51 jeunes femmes ont participé.

« Palabrons... »

Les jeunes sont en demande d'espaces privilégiés pour se poser, échanger et confronter leur réalité à celles des autres. Ce projet permet à des adolescents et adolescentes de 14 à 17 ans d'échanger sur leurs expériences de vie. L'objectif 2021 était de permettre une continuité de l'action en instaurant une régularité prenant en compte les demandes et les disponibilités des jeunes. Trois séances leur ont permis de débattre sur des sujets tels que « les effets du confinement » ou « la place différenciée des filles et des garçons dans la société ».

La place différenciée des filles et des garçons dans la société

Le groupe est mixte et âgé de 14 à 17 ans. Sa composition est assez stable avec parfois, d'une séance à l'autre, des « invités » ou des cooptations. En 2021, le projet de consolider le groupe afin d'en faire des ambassadeurs et ambassadrices de la démarche et du projet auprès de leurs pairs n'a pas pu se réaliser.

Séjour groupe « Top Cheffe » à Elne Juillet 2021

Suite à 2021, année ponctuée de confinements, de couvre-feux et de restrictions sociales, il a été décidé de proposer un séjour de loisirs aux jeunes du projet « Top Cheffe ». Il s'agissait de leur permettre de bénéficier de quatre jours pour travailler les perspectives éducatives envisagées dans le cadre de ce projet.

Le groupe est composé de deux éducateurs et six jeunes filles vivant toutes ensemble sur le territoire, et se reposant les unes sur les autres en fonction des besoins et des compétences de chacune. La proposition éducative est venue interroger leurs fonctionnements habituels car elles ont été placées en responsabilités individuelles et collectives. Elles ont été confrontées à des réussites et des échecs quant à leur choix d'organisation.

Week-end Marche des femmes à Nice

En juin 2021, des jeunes de 15 à 24 ans sont partis avec deux éducateurs à Nice afin de participer à la marche des femmes, manifestation organisée par une association féministe internationale ayant pour but de dénoncer les politiques migratoires européennes actuelles.



Projet Jeunes Filles Extraordinaires (JFE) avec l'association Faire Face

Suite à différents échanges avec des jeunes femmes du territoire autour de la thématique de l'émancipation sociale et de l'affirmation de soi en tant que jeunes femmes en devenir, il a été observé que l'accès à certaines parties du territoire différait selon le genre. Cela vient questionner la posture féminine au sein du quartier et le rapport que les jeunes femmes entretiennent avec elles-mêmes dans leur intimité, entre elles et dans le quartier, en lien avec leurs réalités culturelles, familiales et territoriales.

Dans le contexte de ce projet, l'association Faire Face a proposé :

- Des ateliers de self défense féminin: proposition de quatre séances pour deux groupes différents.
- Des ateliers permettant une dynamique d'échanges et de solidarité féminine, notamment après le premier ciné-débat qui a soulevé des échanges animés. Les jeunes femmes se sont saisies de ce temps comme d'un espace d'échange privilégié où la parole et le corps sont libérés de certaines injonctions de leur quotidien de jeunes femmes.

En termes d'objectifs opérationnels, les jeunes femmes affirment trouver une satisfaction personnelle, tant sur le plan physique que moral, à prendre soin d'elles à travers des activités de détente, à se valoriser entre elles en dehors du quartier. Certaines jeunes femmes ont pris l'initiative de présenter à leurs proches les lieux ou les espaces de détente découverts, répondant ainsi à l'enjeu d'émancipation sociale du projet.

Aujourd'hui, une dizaine de jeunes femmes est inscrite dans ce projet et la composition du groupe évolue en fonction des disponibilités de chacune.

1 dizaine de femmes sont inscrites aujourd'hui

2. Des manifestations et expositions pour déconstruire les stéréotypes

Le prix littérature jeunesse égalité filles-garçons



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

Cette action se déroulant dans l'année scolaire, elle se concrétise par une formation obligatoire de deux jours pour les équipes d'animation référentes du projet.

Pour mieux appréhender la littérature jeunesse avec les enfants et identifier les stéréotypes de genre dans la littérature, des grilles de lecture, une bibliographie d'ouvrages jeunesse non sexistes et des fiches de projets d'animation autour du livre sont proposées.

En collaboration avec la Mission égalité diversités de la Mairie de Toulouse, la Direction de la lecture publique et des bibliothèques et la Mission Cohésion Sociale de la Métropole de Toulouse, ce projet vise à sensibiliser les enfants à l'égalité filles-garçons et à les faire réfléchir sur les stéréotypes, en s'appuyant sur des ouvrages de la littérature jeunesse. Les enfants ont pu participer à une table ronde en visioconférence, en cette seconde année de pandémie.

Des événements à l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles en sciences (JFFS)

Partant du constat que les femmes subissent une double sous-représentation dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, tant au niveau universitaire qu'au niveau décisionnaire, l'UNESCO a déclaré en 2015 que la Journée internationale des Femmes et des filles en sciences aurait lieu tous les ans le 11 février.

L'édition 2021/2022 de cette journée, relayée pour la région par l'association « Les Chemins Buissonniers », se déroule du 31 janvier au 14 mars 2022 inclus pour faire le lien avec la journée internationale pour les droits des femmes du 8 mars. Un important travail a été réalisé par l'association auprès des communes participantes sur le dernier trimestre 2021.

En sensibilisant dès le plus jeune âge, le but de cette manifestation scientifique et culturelle est de mettre en avant le fait que le genre et les origines ne doivent pas être des éléments limitant le développement d'une carrière scientifique.



Malgré des difficultés liées au non-brassage et aux Pass vaccinal (+12 ans), 164 jeunes de différents âges ont été sensibilisés aux questions d'égalité, avec une assez bonne parité :

- 104 enfants de 10-11 ans scolarisés en CM2 cycle 3 ont pu bénéficier d'une rencontre avec une chercheuse (54 élèves sur Cornebarrieu, 26 élèves sur Seilh, 24 élèves sur Brax).
- 54 élèves de CM2 de Cornebarrieu, 40 collégiens de Tournefeuille et 60 lycéens de Blagnac (36 secondes et 24 premières) ont assisté à l'animation le Cerebrum.lcb.
- La session jeu (escape game, jeux de cartes animés par des scientifiques) n'a pu avoir lieu qu'une seule fois sur Tournefeuille : 40 élèves de 5^e ont pu bénéficier de diverses animations menées par Femmes & Sciences (*Ça l'affiche mal*, *L'habit ne fait pas le moine*, *Mendeleieva*) et Les Chemins Buissonniers (Surnatur'elles).

Le grand public était au rendez-vous pour les expositions et la soirée événement sur le mentorat (40 personnes). Près de 500 personnes sont venues voir les expositions.



L'absence du public étudiant, cœur de cible pour la soirée mentorat et Objectif Prix Nobel (représentation au Crous de Rangueil le 11 mars), s'explique en partie par le contexte sanitaire, la date choisie (un vendredi soir) et l'externalisation de l'évènement sur Tournefeuille.



UN IMPACT TERRITORIAL GRANDISSANT

Dix communes de Toulouse Métropole ont participé à l'évènement : Auzonville, Blagnac, Brax, Seilh, Cornebarrieu, Tournefeuille, Colomiers, Castelnest, Balma et Toulouse.

UN RELAIS AU PLAN NATIONAL GRÂCE AU MÉDIA RADIO

Deux émissions de radio ont pu être réalisées autour d'interviews et de témoignages. Les podcasts ont été relayés par la Fédération des clubs UNESCO au niveau national.

B. La culture, un outil particulièrement adapté pour lutter contre les représentations genrées

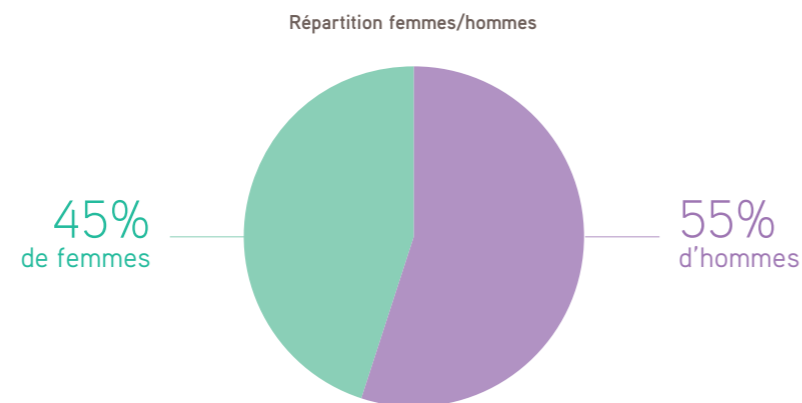
Les Directions culturelles métropolitaines considèrent l'égalité femmes-hommes comme un élément constitutif de leur projet de direction et s'impliquent dans de nombreux réseaux pour nourrir leurs pratiques professionnelles et leur réflexion sur le sujet de l'égalité.

Le Quai des Savoirs

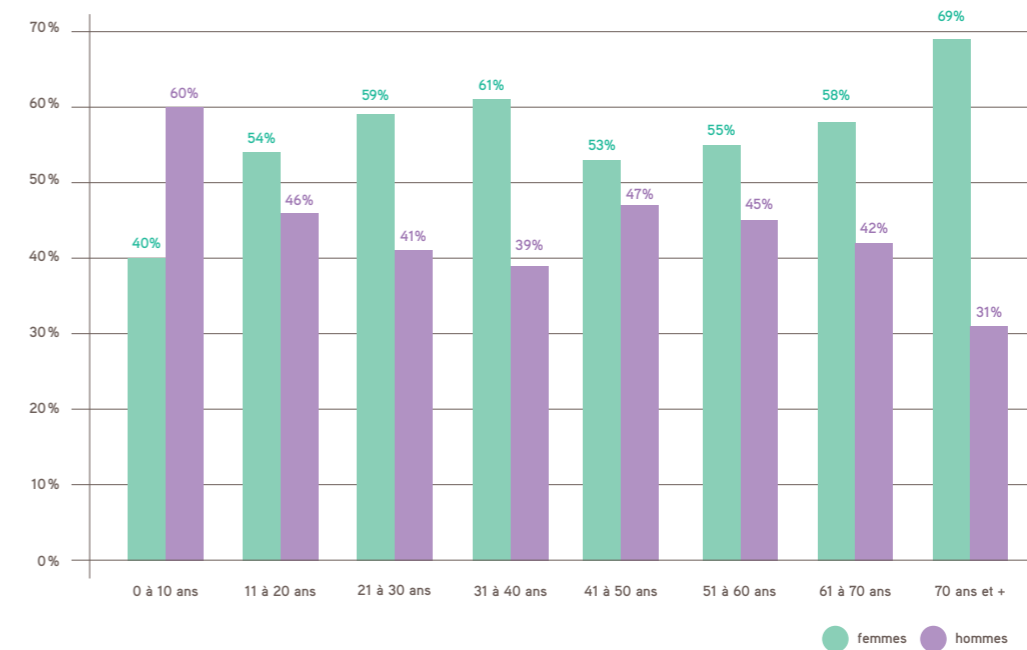
Le Quai des Savoirs inscrit dans sa politique d'établissement et dans sa programmation une démarche active pour favoriser et encourager l'égalité femmes-hommes.

Cela se traduit par

- **La mise en place d'actions culturelles** promouvant l'égalité femmes-hommes, notamment dans le domaine des sciences ;
- **La production de contenus numériques** et de ressources sur ce thème ;
- Une attention particulière portée dans **le choix des scénographies des espaces et des expositions** et 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 (ne pas créer des espaces petite enfance pour les mères et des espaces de créativité pour les pères) ;
- **L'établissement d'un objectif de parité** dans le choix des intervenants et intervenantes lors des rencontres, spectacles et ateliers, quels que soient les sujets abordés ;
- **Une vigilance dans les éléments de communication** afin de ne pas véhiculer des stéréotypes de genre (personnes représentées et vocabulaire utilisé).



Répartition par tranche d'âge



L'année 2021, comme l'année 2020, reste toutefois une année partielle en raison du contexte sanitaire avec plus de quatre mois et demi de fermeture et une réouverture avec des jauges pour plusieurs mois.

DONNÉES CHIFFRÉES 2021

Les intervenants et intervenantes scientifiques : 99 scientifiques au total, répartis en 52 femmes (52,5%) et 47 hommes (47,5%).

Les intervenants et intervenantes artistiques : 95 personnes au total, réparties en 49 femmes (51,5%), 45 hommes (48,5%) et une personne non binaire.

Données pour les associations et autres structures : 52 personnes au total, 26 femmes (50%) et 26 hommes (50%).

Répartitions des femmes et des hommes par tranches d'âge sur un échantillon de 760 visiteurs interviewés lors de la dernière enquête publics.

Les actions en ligne menées en 2021

Tout au long de l'année 2021, le Quai des Savoirs a mené une série d'actions significatives en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes.

1. **« Les Femmes scientifiques sortent de l'ombre »** (du 8 au 14 mars): programmation spéciale visibilisant et mettant à l'honneur les femmes scientifiques et leurs activités de recherches. En 2021, une attention particulière a été portée aux femmes travaillant ou ayant travaillé dans l'informatique, les mathématiques, l'intelligence artificielle, la robotique, etc.
2. **Éditathon « Femmes de l'intelligence artificielle vs Femmes des sciences de la Terre: le match! »** (du 11 au 14 mars) proposé en ligne pendant quatre jours afin de plonger dans la contribution à l'encyclopédie Wikipédia, apprendre à rédiger, à sourcer, à illustrer, à lutter contre les biais de genre en écrivant de manière neutre, à visibiliser les femmes scientifiques.
3. **Table ronde « Vers une égalité femmes-hommes en intelligence artificielle: outils et dispositifs »** (8 mars) portant sur l'orientation professionnelle (carrières et formations).
4. **Webinaire « Intelligence artificielle: les femmes aussi »** (9 mars) sur les carrières, les stéréotypes et les biais en lien avec l'intelligence artificielle.
5. **« Les ateliers des stéréotypes de genre »**: production de six vidéos afin d'apporter aux animateurs et animatrices ainsi qu'aux enseignants et enseignantes des informations, des outils et des idées d'animations à proposer à leurs publics.
6. **Exposition « L'effet Matilda »**, mise à l'itinérance afin de lutter contre le déni ou la minimisation récurrente de la contribution de femmes scientifiques à la recherche, leur travail étant souvent attribué à leurs collègues hommes. L'exposition présente huit femmes scientifiques encore trop méconnues, ayant fait d'importantes découvertes.
7. Poursuite de la démarche de mise en valeur des intervenantes et intervenants par une application numérique pour le festival Lumières sur le Quai.

PERSPECTIVES

Poursuite de l'itinérance de l'exposition Matilda dans la Métropole mais aussi dans la Région, et au national. L'exposition va ainsi être dupliquée en raison des très nombreuses demandes de prêt (associations, d'établissements d'enseignement, d'établissements de recherche, etc.).

« Les manips du Quai des Petits »: prêt de dispositifs à l'échelle de la Métropole. Ce prêt est accompagné d'une formation à destination des animateurs et animatrices des établissements afin d'apporter des éclairages sur les contenus et les notions scientifiques abordés auprès des jeunes enfants et de fournir des pistes et des clés d'animation. Il a été proposé d'associer à ce temps de formation un ou une collègue de la Direction de la Petite Enfance afin de sensibiliser les animateurs et animatrices sur les stéréotypes de genre et la dimension genrée des habitudes verbales.

Le Muséum d'histoire naturelle de Toulouse

L'ensemble des équipes veille à intégrer la question du genre dès la réflexion sur les thématiques abordées et la conception des contenus présentés dans les expositions.

L'un des atouts des expositions produites au Muséum réside dans la pluridisciplinarité, la transversalité et le recours au domaine artistique.

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

Ainsi, l'exposition **« Magies, Sorcelleries »**, décalée au printemps 2021, portait sur les relations entre le Croire et le Savoir et la construction de la connaissance. Abordant ces aspects dans le temps et dans l'espace, elle témoigne d'un regard occidental orienté, qui a nourri un espace inconscient collectif autour d'un clivage de genre affectant les croyances irrationnelles (savoirs et pratiques traditionnelles) à un domaine féminin s'opposant à une dimension rationnelle s'exprimant dans des domaines masculins. Au cœur même des pratiques « magiques » actuelles, ce clivage s'opère de façon nuancée mais réelle: sorcière au féminin et magicien au masculin.

Le service Saison culturelle a pour mission la diffusion et la valorisation de la recherche et des connaissances scientifiques vers les publics. En 2021, la saison culturelle et la programmation ont été axées autour de la question du genre et des sciences.

En 2021, il a sollicité des intervenants et intervenantes extérieurs pour deux catégories de rendez-vous:

- 113 chercheuses et chercheurs ont participé à des conférences, vidéos et rencontres, **dont 44 femmes (38,9%)**.
- 77 personnes ont contribué à des rendez-vous festifs et artistiques, **dont 33 femmes (42,8%)**.

Sur 190 interventions d'experts et expertes et de producteurs et productrices de contenus artistiques, **la représentation féminine s'élève à 40%**, soit à un niveau plus élevé en comparaison à 2020 et sur un panel d'interventions supérieur aux valeurs de 2019 et de 2020 (même si ces chiffres ne reflètent pas au plus juste la répartition des genres en raison du contexte de crise sanitaire).

La représentation s'élève à
40%
de femmes

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

Ainsi, les médiateurs et médiatrices proposent des histoires présentant des personnages féminins et masculins engagés dans des rôles variés. Une vigilance soutenue est portée aux illustrations utilisées dans le matériel pédagogique à destination des groupes d'enfants (scolaires, CLAE, autres).

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.

Pour sensibiliser tous les publics et porter l'engagement de former des individus toujours plus ouverts et libres dans leurs choix, il est essentiel que cette attention soit intégrée au sein même de l'activité des professionnels. À ce titre, les médiateurs et médiatrices qui interviennent auprès des très jeunes publics peuvent être des agents masculins. Il s'agit d'équilibrer au maximum l'alternance entre médiateurs et médiatrices.

De plus, les médiateurs et médiatrices ont constaté d'eux-mêmes que des groupes d'enfants dont la répartition était plus marquée par un genre se dirigent spontanément vers un accompagnateur ou une accompagnatrice du genre identifié comme majoritaire dans le groupe. Ils veillent donc à inverser cette tendance.

L'ensemble de l'équipe médiation a suivi une formation de sensibilisation autour des discriminations dans le cadre du partenariat avec Léo Lagrange. La mise en acte de préjugés comme fausses connaissances des individus ou encore la légitimation des catégorisations et des discriminations (liées au genre, au racisme, etc.) ont été des moments très discutés au cours de la journée.

Le Théâtre Orchestre National du Capitole

Le Théâtre Orchestre National du Capitole veille à inviter des femmes artistes occupant des postes artistiques à haute responsabilité. Pour exemples, quelques cheffes d'orchestre invitées pour la saison 2021/2022: Nil Venditti, Marzena Diakun, Marta Gardolinska, Speranza Scapucci, Tianyi Lu, Xian Zhang.

Partie 3

Garantir un égal accès aux droits

A. L'accès aux droits, un enjeu pour l'égalité femmes-hommes



Dans le cadre des trois maisons de justice et du droit (MJD) présentes sur Toulouse Métropole (Toulouse Nord, Quartier de la Reynerie et Tournefeuille), une attention particulière est accordée à l'accueil des femmes dans les différentes permanences proposées : avocats, conciliateur justice, défenseur des droits, délégués du procureur de la République, associations présentes sur le territoire intervenant dans les domaines du logement, de l'aide aux victimes, questions jeunes, etc.

Grâce à ce dispositif de proximité aux droits pour toutes et tous l'accès au droit de toutes et tous : **en 2021, 47 % des personnes accueillies dans les permanences sont des femmes.**

À noter la mise en place d'une nouvelle permanence de proximité en décembre 2021 à l'Espace Social du Grand Ramier, **autour du droit des étrangers et droit généraliste.**

B. Des réponses spécifiques face à la hausse des inégalités dans le domaine de l'emploi

Constat

- **Les femmes, plus impactées par la crise sanitaire et économique depuis le début de la crise sanitaire,** car concernées par les emplois précaires et le temps partiel.
- **Une relégation, notamment des mères, vers les tâches domestiques,** celles-ci ayant dû suspendre leur emploi, leur création ou développement d'entreprise, ou encore leur recherche d'emploi pour s'occuper de leurs enfants durant les périodes de confinement successives.
- **Un chômage des femmes plus structurel, en lien avec des orientations professionnelles sexuées.**

→ **Un phénomène de non recours,** menant les femmes à tomber dans l'invisibilité. Dans ce contexte de renforcement des difficultés d'insertion professionnelle, certaines ont pu se démobiliser dans leur dynamisme de recherche d'emploi. C'est notamment le cas pour les femmes allophones, qui peuvent être concernées, davantage que les autres profils, par l'invisibilité.

→ **Des difficultés de recrutement** dans les métiers « féminisés ». Dans le contexte de confinement et de consignes sanitaires, les métiers ont rapidement été répartis entre activités essentielles et activités non essentielles, ces dernières pouvant s'exercer en télétravail. Les femmes sont majoritaires parmi ces travailleurs et travailleuses essentiels, davantage exposés aux risques de la maladie car ne pouvant pas télétravailler.

1. Des réponses apportées par les acteurs soutenus

Plusieurs actions ont été réalisées afin de faire évoluer les représentations genrées des métiers, qui limitent fortement le choix des femmes dans leurs orientations professionnelles et les difficultés d'accéder aux métiers les plus valorisants.

Les actions mises en place

1. Promotion de métiers réputés masculins auprès d'un public féminin, et notamment de métiers techniques et industriels (École régionale de la seconde chance, ER2C).
2. Sensibilisation des collégiens et collégiennes aux métiers du numérique (FACE Grand Toulouse).
3. Définition des femmes comme public prioritaire (Cycles-RE).
4. Lutte contre les représentations genrées par le biais de rencontres et de visites dans les entreprises (TME).

Les actions mises en place visent également à lever les freins à l'emploi que rencontrent les femmes (mobilité, garde d'enfants, poids de la sphère familiale, manque de confiance en soi, etc.). Il leur est ainsi proposé une aide spécifique dans les démarches administratives (Point Rencontre Chômeurs Précaires).

Pour lutter contre l'invisibilité des femmes et leur plus difficile captation par les acteurs de l'emploi, l'association Rebonds a facilité le recrutement de femmes en situation de NEET (« not in employment, education or training »), dans le cadre des Conventions d'Immersion Professionnelle (CIP). Le CIP est un contrat de stage par lequel le stagiaire acquiert, tout en effectuant des prestations de travail, des connaissances pratiques et aptitudes professionnelles auprès d'un employeur.

2. La représentation des femmes dans les actions financées par la Direction de l'emploi de Toulouse

Métropole

Face à l'ensemble de ces problématiques identifiées, la Direction de l'Emploi porte une attention particulière à cette thématique, ainsi qu'à la représentation des femmes dans toutes les actions soutenues pour l'accès et/ou le retour à l'emploi.

4 022 005 €
subventionnés
par la Direction
de l'emploi

En outre, toutes les structures soutenues sont sensibilisées sur cette thématique et la capitalisation des bonnes pratiques est encouragée.

En 2021, la Direction de l'emploi a subventionné à hauteur de 4 022 005 € 21 des structures et dispositifs en lien avec les thématiques suivantes :

- L'accompagnement des publics (3 610 949 €), le développement d'un chantier d'insertion (14 000 €), les clauses sociales et le lien aux entreprises (310 000 €), la redynamisation professionnelle (10 141 €), la création d'activité (10 000 €) et l'emploi local (APP « Agir pour l'emploi local », 55 000 €) = 4 010 090 € ;
- **2 195 femmes ont bénéficié des actions-financées par la Direction de l'emploi** sur le budget de Toulouse Métropole. Elles représentent donc 46 % des bénéficiaires, avec une légère baisse par rapport à 2020 (-1,7 %).¹

¹ Sources : Direction Générale de la Cohésion Sociale, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, chiffres clés – éditions 2015 à 2021, Observatoire de Pôle Emploi, Occitanie

PERSPECTIVES 2022

Une problématique prise en compte dans la feuille de route « Cité de l'emploi » Toulouse Métropole a été labellisée « Cité de l'emploi » en septembre 2021, sur la base d'une feuille de route partenariale. Ce projet cible l'ensemble des résidents et des résidentes de Toulouse Métropole. Il a pour objectif d'offrir les mêmes opportunités d'accompagnement et d'emploi aux habitants et habitantes des QPV en comparaison à l'ensemble de la population du territoire, en s'appuyant sur le droit commun.

3 axes stratégiques ont été définis pour cette feuille de route

1. **Mobiliser** et coordonner les partenaires autour du projet « Cité de l'emploi ».
2. **Renforcer** la visibilité et la lisibilité de l'existant.
3. **Répondre** aux besoins non couverts.

À ce titre, un des objectifs définis concerne les femmes résidentes en QPV, notamment les mères de familles, dont une partie significative est en situation de monoparentalité. Il s'agit ainsi de mettre en place des actions en faveur des femmes, pour donner à voir les métiers qui recrutent, les solutions pour la levée des freins, etc.

3. Un acteur incontournable pour l'insertion des femmes : le Plan local insertion par l'économie (PLIE)

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

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

La lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde professionnel fait partie des objectifs structurels portés par le PLIE. En effet, même si le taux d'emploi des femmes a augmenté de façon significative au cours de la dernière décennie, le sous-emploi continue de toucher principalement les femmes.

De façon générale, le PLIE développe une ingénierie afin de faciliter les parcours d'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi des femmes, il complète l'accompagnement renforcé proposé par les référents et référentes, en développant au fil des ans un plan d'action.

La part des femmes est en hausse par rapport à 2020 : **67 % des parcours sont féminins (1 719 femmes sur 2 255 participants), contre 65 % en 2020 (contexte de crise sanitaire) et plus de 70 % en 2019.**

En 2021, on compte 685 femmes sur 1 005 entrées.

Les femmes sont également particulièrement représentées parmi les bénéficiaires des actions du Plan Local Insertion par l'Economie (PLIE) :

- Accompagnement psychologique : **83 %**.
- Travail sur l'image professionnelle : **85 %**.
- Valorisation des expériences et identification des compétences : **83 %**.
- Levée des freins de la garde d'enfants : **80 %**.
- Levée des freins liés à la mobilité : **72 %**.
- Initiation ou perfectionnement aux outils informatiques : **82 %**.
- Apprentissage du français : **77 %**.

Face à la persistance des représentations sur les rôles qui doivent être attribués aux femmes, l'association Unis-Cité propose une formation civique et citoyenne de sept jours, incluant une journée consacrée à la thématique des discriminations, et notamment à celles liées au genre et à l'origine.

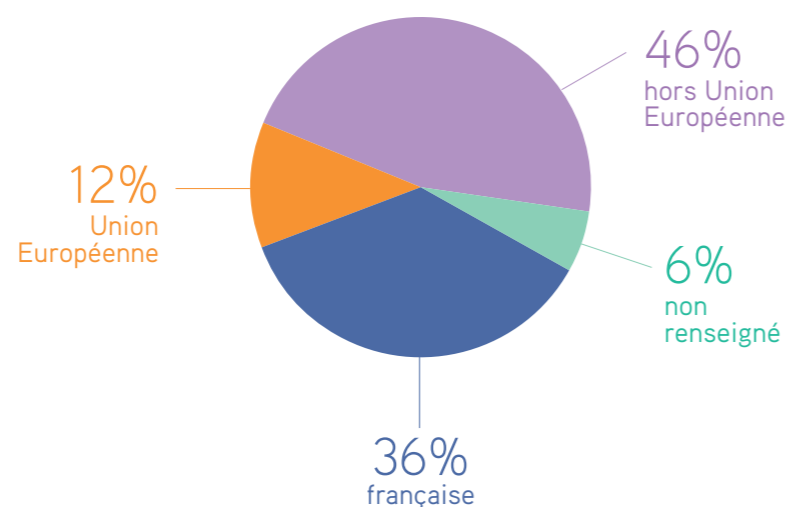
Profil des femmes accompagnées en 2021

- 58% des femmes accompagnées ont entre 26 et 44 ans
- 93% des femmes habitent sur le territoire de Toulouse Métropole (58% sur Toulouse dont 21% en QPV)
- 68% d'entre elles n'ont pas de moyen de locomotion ou se déplace uniquement en transport en commun
- 45% des femmes qui entrent sur le PLIE vivent seules et 43% d'entre elles ont un ou plusieurs enfants à charge

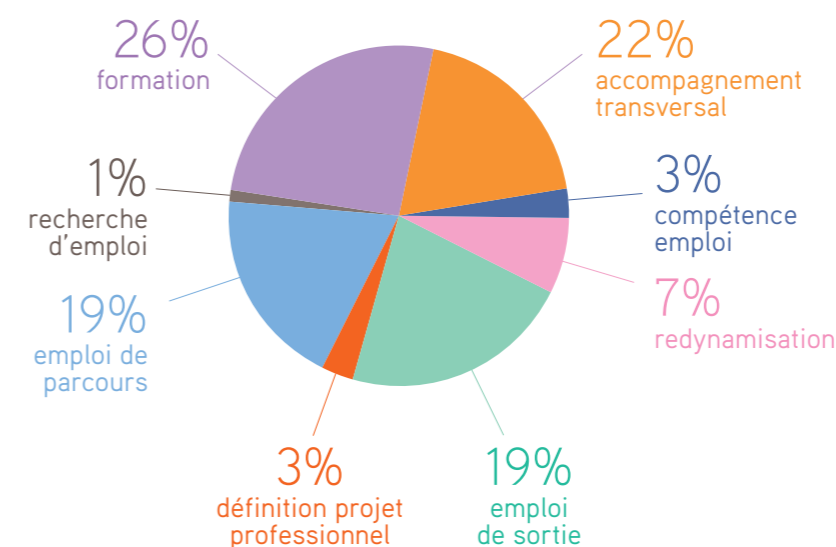
Les femmes accompagnées dans le PLIE en 2021 sont globalement plus qualifiées que les hommes

- 22% d'entre elles ont un niveau de qualification supérieur au Bac (de Bac +2 au Master) contre 16% des hommes.
- 26% des étapes mobilisées par les femmes sont des étapes de formation
- 38% sont des étapes emplois (emploi de parcours ou emplois durables)
- 25% sont des étapes d'accompagnement transversal, c'est-à-dire des étapes mobilisées pour la levée des freins (travail sur la mobilité, la garde d'enfant, l'accompagnement psychologique ou l'aide à la recherche de logement pérenne)
- 32% des étapes de formation sont des étapes liées à l'apprentissage du français.

La nationalité des femmes accompagnées en 2021



Les parcours des femmes accompagnées en 2021



Les sorties

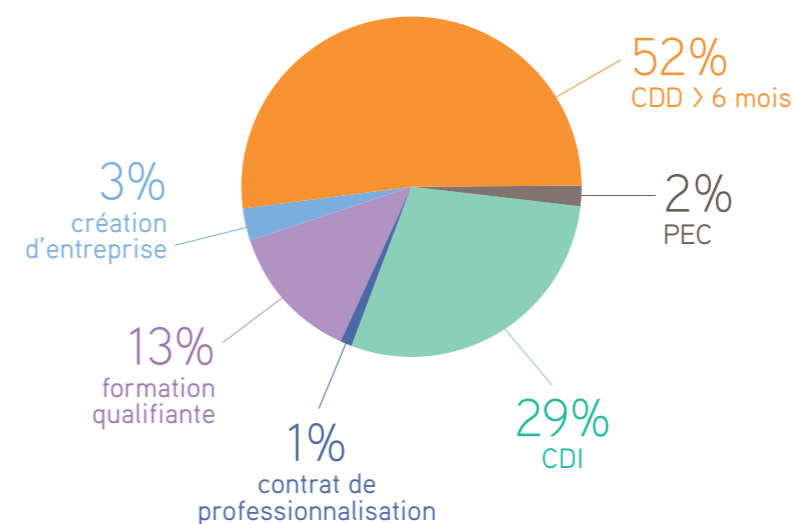
Les femmes sortent en moyenne au bout de 24,4 mois d'accompagnement pour un emploi durable ou formation qualifiante. **584 femmes sont sorties du PLIE en 2021**: 50%² sont sorties pour un emploi durable³ ou une formation qualifiante⁴ (contre 44% en 2015). Les hommes sont 51% à avoir trouvé une solution durable à la fin de leur parcours.

² Le taux de sorties dites positives est calculé en neutralisant les sorties pour déménagement et les départs à la retraite.

³ CDD > 6 ou CDI dont le temps de travail est égal ou supérieur à un mi-temps. Cela suppose aussi que le participant soit resté sur le poste durant 6 mois. On comptabilise les sorties emplois dès lors qu'on obtient le contrat de travail avec la 6^e fiche de paie ou l'attestation de l'employeur qui confirme le maintien sur le poste durant 6 mois. Si les justificatifs ne sont pas obtenus, la sortie est alors qualifiée de sortie « autre-emploi non validé ».

⁴ La formation qualifiante est prise en compte lorsque le référent obtient l'attestation du diplôme ou de la qualification obtenue.

La répartition des sorties « positives » pour les femmes selon la nature du contrat :



En 2021, ont été maintenues les actions PLIE « dynamique collective pour les femmes » et « garde d'enfants ». Bien qu'elle s'adresse à tous les parents, l'action « garde d'enfants » concerne principalement des femmes sans solution de garde au moment de la reprise d'un emploi.

Un travail en partenariat étroit avec la Direction petite enfance dans le cadre de la Cité de l'emploi, une participation du PLIE au forum des familles, et un renfort de celui mis en place avec la CAF dans le cadre des crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP):

- La prestation Enfanfare (garde d'enfants à domicile, mise en place en 48 heures pour permettre le retour à l'emploi de participants et participantes sans solution de garde au moment du démarrage du contrat de travail) est très sollicitée par les référents et référentes. En moyenne, 70 heures par famille sont nécessaires le temps de trouver une solution dans le droit commun.
- Les places AVIP sont des leviers supplémentaires dans le contexte tendu de solution de garde de jeunes enfants, frein périphérique à la reprise d'emploi.

4. L'économie sociale et solidaire (ESS), autre levier pour l'insertion professionnelle des femmes

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

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

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

5 www.franceactive-occitanie.org



La garantie égalité femmes est une aide financière destinée aux femmes pour créer ou reprendre une entreprise. Mis en place par France Active, ce dispositif permet de faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes porteuses d'un projet de création, de reprise ou de développement d'entreprises. La garantie couvre jusqu'à 80% d'un emprunt bancaire dans la limite d'un montant de 50 000 €. ⁵

L'accompagnement à la création dans l'ESS

- **Parcours ADRESS**: 65% des personnes accompagnées pour créer leur entreprise sur le territoire de Toulouse Métropole sont des femmes. Par ailleurs, le Parcours ADRESS propose des modules de formation dédiés à l'entrepreneuriat dont un module spécifique à l'égalité femmes-hommes.
- **Coop'action**: coopérative d'activités et d'emplois spécialisée dans les métiers du bâtiment (second œuvre et gros œuvre): **18% des entrepreneurs accompagnés en 2021 étaient des femmes contre 15% en 2020 et 25% en 2019**. Ces chiffres s'expliquent en partie par les effets liés à la crise sanitaire qui ont renforcé la présence des femmes dans la sphère familiale et privée.
- **Maison de l'Initiative**: coopérative d'activités et d'emplois spécialisée dans les métiers des services **en 2021, 78,26% des entrepreneurs accompagnés étaient des femmes issues des communes de la Métropole**. Les activités les plus représentées sont la formation/consultant, l'artisanat, le bien-être, la communication et le culturel soit une hausse de 7% par rapport à 2020 (en 2020, 71% des personnes accompagnées étaient des femmes contre 73% en 2019).

C. Un accompagnement de la communauté des gens du voyage

La Direction des Solidarités et de la Cohésion Sociale, via son Domaine «Lutte contre les exclusions», assure la gestion technique des aires d'accueil des gens du voyage et l'accompagnement social des occupants et occupantes des sites. Elle opère un suivi genré de la fréquentation des aires d'accueil:

- 121 ménages sont accompagnés, dont **63 femmes isolées avec ou sans enfants**;
- 157 adultes et 142 enfants, dont 54,23% sont scolarisés en 1^{er} et 2nd degré, avec une répartition de **35 garçons pour 45 filles**;
- **9 femmes sur 93 sont en démarche d'emploi, 84 sont inactives, retraitées ou mères au foyer.**

Si en 2021 les actions relatives à la promotion de l'égalité femmes-hommes n'ont pas été mises en œuvre en raison de la crise sanitaire, il n'en demeure pas moins que l'association Espoir31, chargée de l'accompagnement social, est restée vigilante aux situations de violences conjugales et intrafamiliales pouvant s'exacerber durant cette période de confinement :

- **1 femme victime de violences conjugales** a été accompagnée dans le cadre d'un projet de relogement et de sortie de l'aire d'accueil ;
- **4 situations de violences conjugales supplémentaires** ont été repérées par des observations directes de scènes de violence sans que la victime n'ait souhaité ouvrir une discussion ni engager de démarches de mise à l'abri ou de plainte contre le conjoint violent ;
- **2 cas de grossesse précoce ont été dénombrés**, dont un a entraîné la rupture de scolarité d'une adolescente alors qu'elle avait un projet d'orientation pour des études techniques et professionnelles.

La proximité sur les lieux de vie, le manque d'intimité et les pressions familiales renforcent les difficultés à parler de la situation à une personne de confiance. En outre, les configurations plutôt traditionnelles des rôles de genre sont un obstacle supplémentaire pour les femmes les plus en difficultés sur les plans de l'autonomie financière et de la mobilité, dont la charge matérielle et mentale liée à l'organisation de la vie domestique et aux soins aux enfants est la plus prégnante.

En termes de prévention, aucune action n'est affichée en tant que telle auprès des résidents et résidentes des aires d'accueil. Néanmoins, l'égalité des genres est prise en compte en tant que sujet transversal dans l'ensemble des actions portées auprès des personnes et l'impact de ces dernières sur les femmes est évalué.

Dans le cadre du partenariat et des interventions de l'association Lire et Faire Lire sur l'aire d'Aussonne en 2021 (et de Seilh en 2020), des échanges ont eu lieu avec les bénévoles et leur coordinatrice au sein de la Ligue de l'enseignement pour introduire des albums jeunesse permettant d'ouvrir les possibles en matière d'égalité des genres et de faire réfléchir à la place des femmes et filles dans le groupe et dans la société les participants et participantes.

Partie 4

Lutter contre les violences faites aux femmes grâce à un axe de travail prioritaire

A. Un soutien constant aux associations d'aide aux victimes et de lutte contre les violences faites aux femmes

Depuis deux ans, une forte augmentation des données chiffrées relatives aux violences faites aux femmes et violences intrafamiliales

Est constatée depuis deux ans une forte augmentation des données chiffrées relatives aux violences faites aux femmes et violences intrafamiliales, suite à une très forte mobilisation de l'ensemble des acteurs pour permettre la libération de la parole et l'accompagnement et la prise en charge des victimes et témoins.

Toulouse Métropole n'a pas attendu l'explosion des chiffres des violences et s'est fortement engagée depuis 2017 sur cette thématique. Dans le cadre du Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CMSPD), cet engagement se traduit à la fois par un soutien financier aux associations d'écoute et d'accompagnement des femmes victimes et par la mise en place d'actions de communication à destination des victimes et des témoins.

Toulouse Métropole soutient financièrement différentes associations qui interviennent en faveur de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes :

- **L'accompagnement des femmes victimes** par l'association Olympe de Gouges / Olympe-Savif (Stop aux Violences Intrafamiliales). Le travail de l'association, soutenu par Toulouse Métropole, s'articule autour de trois axes :
 - Des groupes de parole et des activités collectives qui permettent aux femmes de se réunir pour libérer la parole, mettre des mots sur les violences subies, rompre l'isolement et prendre conscience qu'elles sont victimes et non responsables des violences ;
 - L'accompagnement individuel des femmes victimes ;
 - Un projet parentalité qui permet de travailler avec les enfants (0-12 ans) des femmes victimes accueillies par l'association. Une éducatrice de jeunes enfants a été spécifiquement recrutée pour ce projet.
- **L'aide aux victimes par l'association France Victimes 31** : l'association anime ou participe à différents projets/actions soutenus par Toulouse Métropole.
- **Les permanences au sein des Maisons de Justice et du Droit** : pour accompagner et orienter les victimes. Une très grande majorité des demandes concerne les violences intrafamiliales.

- **Les Intervenants Sociaux en Commissariat ou en Gendarmerie (ISC-ISG)** : en collaboration avec la Police Nationale et la Gendarmerie Nationale, des permanences d'intervenantes sociales sont déployées au sein des commissariats et de la gendarmerie de la Métropole.
- **Le dispositif « sortants de prison »** : en partenariat avec le Parquet de Toulouse.
- **Le Téléphone Grave Danger (TGD)** : depuis 2015, en lien avec le Parquet, l'association assure la coordination de ce dispositif qui s'inscrit dans l'éventail des mesures mises en place pour lutter contre les violences faites aux femmes. Il y a aujourd'hui 35 téléphones grave danger sur le ressort du Parquet de Toulouse.
- **La prise en charge des auteurs de violences intrafamiliales** par l'association Régionale de Sauvegarde des Enfants, Adolescents et Adultes (ARSEAA) : Toulouse Métropole soutient l'association pour la mise en œuvre de mesures alternatives aux poursuites. Elle est mandatée par le procureur de la République pour la mise en place de ces mesures individuelles ou collectives, sous forme de stage, dont notamment une mesure dédiée à la Responsabilisation des Auteurs de Violences Conjugales (RAVC).

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

- Comprendre les origines de la violence et du passage à l'acte en vue d'initier un changement ;
- Prendre conscience des conséquences judiciaires des actes ;
- Limiter la réitération des faits par leur reconnaissance ;
- Sensibiliser sur le genre et les stéréotypes par une approche sociologique ;
- Identifier les marqueurs des masculinités, leurs toxicités, leurs influences sur les comportements ;
- Appréhender le processus et les mécanismes mis à l'œuvre dans les phénomènes des violences conjugales ;
- Réfléchir sur la parentalité.



B. Le logement, un levier pour sortir des violences

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

Logement (FSL)

L'association Olympe de Gouges assure le suivi des femmes victimes de violences conjugales dans le cadre de la prestation du Fonds de Solidarité Logement, une aide financière pour aider les personnes rencontrant des difficultés financières à accéder au logement ou à s'y maintenir.

- En 2018, comme en 2017, 90 000 € ont été dédiés à cet effet
- En 2019, 28 302 € ont été consommés
- En 2020 125 000 € ont été prévus pour 32 400 € consommés
- En 2021: 125 000 € budgétisés, 44 024 € mandatés, soit 39 femmes accompagnées

Soit une augmentation de 34 % par rapport à 2020.

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

Deux ans après le lancement du Grenelle de lutte contre les violences conjugales, les organismes HLM font le bilan de leur contribution à cette grande cause nationale sur le volet logement.

Ils se sont largement impliqués pour développer une offre adaptée au relogement des femmes victimes de violences, afin de répondre au mieux à la diversité des situations rencontrées au 30 septembre 2021.

Au plan national les chiffres

- 62 % des organismes HLM mettent de manière pérenne des logements à disposition des femmes victimes de violences conjugales ;
- 53 % pratiquent la sous-location ou l'intermédiation locative, en lien avec des acteurs locaux spécialisés ;
- 40 % se sont impliqués depuis trois ans dans la création d'une offre d'hébergement d'urgence ;
- 65 % ont noué des partenariats avec des acteurs de la lutte contre les violences conjugales.

Il est dénombré par ailleurs environ 10 000 attributions annuelles de logements sociaux à des femmes victimes de violences et à leurs enfants.

40 % des organismes HLM ont mis en place des formations ou des sensibilisations de leurs salariés aux violences conjugales. Des actions d'information et de communication en direction des locataires ont été engagées par 42 % des organismes.

Bilan 2021 de l'expérimentation locale par l'organisme HLM Toulouse Métropole Habitat (TMH)

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

- 24 logements ont été attribués par TMH dont 2 mutations, à des personnes reconnues comme victimes de violences conjugales, au titre des publics reconnus par le plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (PDALPD), 15 en 2020 et 2019 dont 2 mutations ;
- 2 demandes de mutation dont une encore en cours ;
- 3 demandes d'attribution d'anciens locataires ;
- 6 dossiers ont fait l'objet d'un accord de désolidarisation dérogatoire en gestion locative.

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

C. Des actions prioritaires de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes

Le CMSPD, au travers de ses différentes instances et groupes de travail, travaille sur la thématique « prévention et lutte contre les violences faites aux femmes ». Ainsi, et au-delà des actions déjà engagées, une campagne de communication métropolitaine sur la lutte contre les violences faites aux femmes a été déployée lors du premier confinement. Cette action, en partenariat avec la préfecture, le Parquet, l'Ordre des avocats et l'Ordre des pharmaciens a permis de diffuser dans les 37 communes et les pharmacies de la Métropole une affiche à destination des habitants et habitantes avec les numéros utiles.

En complément de cette affiche, une fiche technique recensant les numéros utiles, les permanences ouvertes et les modalités de fonctionnement des associations spécialisées a été réalisée.

Cette fiche devait permettre notamment aux pharmacies de renseigner les femmes victimes ou les témoins sur les lieux ressources en période de confinement. Afin qu'elle puisse être accessible au grand public, cette fiche a été traduite en plusieurs langues : anglais, espagnol, italien, russe, portugais, arabe, chinois.

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

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

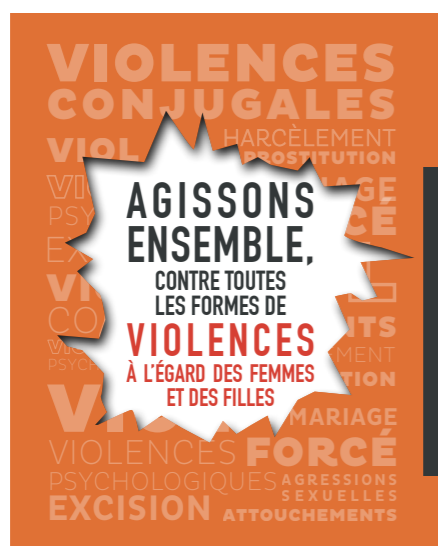
Ainsi, afin que les victimes sachent que le commerçant fait partie du réseau, un autocollant est apposé à l'extérieur du magasin avec un QR code qui prend en compte les numéros d'urgence du territoire de Toulouse Métropole et une affiche à l'intérieur du commerce qui explique que le commerçant peut orienter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

Autre action phare autour du 25 novembre 2021

En amont du rendez-vous métropolitain de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 24 novembre 2021, a été organisé un moment de recueillement à la stèle en mémoire «aux victimes de violences machistes», allée Frédéric Mistral à Toulouse, où se sont retrouvés les élus de Toulouse Métropole, les partenaires institutionnels et associatifs, et toutes personnes souhaitant se recueillir.

Une importante campagne de communication et de diffusion:

- 10 000 affiches «ex-confinement»; une campagne d'affichage sur les panneaux Decaux de la Métropole;
- 2 000 exemplaires du violentomètre (outil de sensibilisation simple et utile sous forme de marque-page pour évaluer si la relation amoureuse est basée sur le consentement et ne comporte pas de violence);
- 1 relais sur le site web et réseaux sociaux de Toulouse Métropole;
- 200 000 exemplaires de poches à pain largement diffusées dans la métropole pour près de 200 boulangeries du territoire;



- 1 édition collector de tickets de bus comportant les numéros d'urgence à contacter pour les victimes et témoins de violences conjugales, en partenariat avec Tisséo;

- 200 stickers distribués par la Gendarmerie Nationale pour la zone gendarmerie. Concernant la zone police, un plan de diffusion de cet outil a été prévu;

Un flyer grand public est en cours de création, à destination des personnes victimes de violences, format «pocket», dépliant afin que la personne puisse le cacher dans son sac ou sa poche, facilement donné par les professionnels ou par les agents d'accueil des administrations.

D. Une campagne de sensibilisation aux actes sexistes diffusée sur l'ensemble du réseau des transports métropolitains

En mettant en place un groupe de travail dédié, Tisséo Voyageurs dispose depuis 2017 d'un plan d'action en matière de lutte contre les violences faites aux femmes et contre le sexisme. Il a également le rôle d'observatoire des violences faites aux femmes dans les transports en commun.

Cet observatoire recense tous les faits signalés aux agents Tisséo d'actes sexistes (harcèlement sexuel, agressions sexuelles, coups et blessures...) et contribue aux plans d'action égalité femmes-hommes de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole.

Avec la publication de la loi d'orientation des mobilités (LOM) fin 2019 et du décret du 19 octobre 2020, l'État facilite la mise en œuvre de la «descente à la demande» entre deux arrêts de bus, afin d'apporter une nouvelle arme contre les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public.

Ce dispositif consiste à offrir à tout voyageur et à toute voyageuse, notamment lorsque la personne est susceptible d'éprouver un sentiment d'insécurité, de demander au conducteur ou à la conductrice de descendre entre deux arrêts de bus afin d'être rapproché de sa destination. C'est à l'occasion de la Journée Internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes du 25 novembre 2021 que Tisséo Voyageurs en a annoncé le lancement.

Ce dispositif est opérationnel tous les soirs après 22 heures et jusqu'à la fin du service sur les lignes Linéo 1 (entre les Sept-Deniers et Salvador Dali/Fonsegrives Entière) et Linéo 2 (Colomiers Lycée international et Arènes). L'opérateur toulousain étant garant de la sécurité des usagers et usagères, toute demande de descente hors arrêts prévus est à la discrétion du chauffeur ou de la chauffeuse. Ce sera à lui ou à elle de décider de la faisabilité de la demande en fonction de l'itinéraire de la ligne, de la disposition du lieu d'arrêt (éclairage, visibilité, cheminement piéton adapté, etc.) ou des dangers potentiels.

Une expérimentation est en cours jusqu'en juin 2022 pour un possible développement sur d'autres lignes.



Toulouse Métropole en perspectives, un plan d'actions 2022-2026

Lors de la journée internationale pour les droits des femmes du 8 mars 2019, Toulouse Métropole a signé la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie publique locale.

Éditée en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe, la Charte Européenne repose sur 3 grands principes

1. La participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les sphères de décision.
2. L'élimination des stéréotypes sexués susceptibles d'influer sur les comportements et l'action publique.
3. L'intégration de l'égalité entre les sexes dans l'ensemble des dispositifs publics.

De cette charte doit découler un plan d'actions qui fixera les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation, engageant Toulouse Métropole à une concertation de l'ensemble des institutions, organisations et autres parties concernées de son territoire, afin de promouvoir l'instauration, dans les faits, d'une véritable égalité.

Que ce soit au travers des institutions qui sont les siennes, ou au travers de la représentation de Toulouse Métropole au sein de chaque organisme extérieur et ou associatif tous secteurs confondus, la Métropole doit s'interroger sur l'impact de chaque action mise en œuvre sur les femmes et sur les hommes, et utiliser au mieux ses pouvoirs et ses partenariats en faveur d'une plus grande égalité pour toutes et tous.

Échelonné sur le mandat, ce plan d'actions comprendra principalement les 4 axes de travail

1. Diffuser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole
2. Promouvoir l'égalité Femmes Hommes dans l'ensemble des politiques publiques métropolitaines
3. Impulser des actions fédératrices avec les communes du territoire
4. Mesurer, évaluer et progresser en matière d'égalité Femmes-Hommes

Les axes de travail seront alimentés, pour certains, par l'ensemble des propositions des services de Toulouse Métropole, et pour l'axe 3, par les contributions des 37 communes de la métropole souhaitant participer à l'élaboration d'un document partagé.



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

Un cadre juridique qui se renforce pour les employeurs publics

L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoit l'élaboration et 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 pour favoriser l'adoption de mesures concrètes en matière d'égalité professionnelle dans l'ensemble des administrations.

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

Les 4 objectifs

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.

Ainsi, l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par 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 ».

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'appuie sur la production de statistiques genrées, indicateurs essentiels de connaissance de la situation de l'égalité professionnelle.

Chaque année, un état d'avancement des actions inscrites au plan est présenté aux représentants du personnel du comité technique, dans le cadre du dialogue social.

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 être représentative de la société qu'elle sert.

Si 2021 a été une nouvelle année d'adaptation aux différents confinements, Toulouse Métropole n'en est pas moins restée vigilante et mobilisée pour que l'égalité entre les femmes et les hommes demeure une thématique importante dans son fonctionnement interne.

À NOTER

- Les grands axes du plan triennal dit « plan d'action EGAPRO 21-23 » de la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole (conseils municipal et métropolitain de décembre 2020) ont été intégrés :
 - Aux Lignes directrices de gestion Ressources Humaines 2021-2026 où la collectivité s'est engagée à renforcer la visibilité des actions et la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa dimension intersectionnelle (toutes discriminations confondues) ;
 - Au Schéma directeur Santé et Qualité de vie au travail 2021-2026 qui s'inscrit dans le schéma stratégique en phase avec d'autres préoccupations sociétales, le développement durable et l'attractivité du territoire.
- Les politiques et les lois nécessaires sont en place. L'inégalité de genre crée des discriminations, alimente les stéréotypes sexistes et empêche les femmes et les hommes de s'épanouir pleinement au travail et dans la société en général. La collectivité se mobilise pour participer à réduire et faire disparaître progressivement les inégalités.

NOUVEAU

NOUVEAU

La concertation, une condition essentielle pour la mise en œuvre du plan d'action EGAPRO 21-23

Pour éclairer la mise en œuvre du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est apparu indispensable de prendre appui sur des agentes et agents mobilisés sur la thématique de l'égalité.

Une méthodologie collaborative de conduite de projet, associant près de 64 acteurs et actrices de terrain (Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole) volontaires, a été mise en place dès janvier 2021.

- 55 agentes et agents et 9 élus et éeues du personnel se sont ainsi mobilisés en participant au travail de co-construction mené au sein des Équipes projet du plan EGAPRO 21-23.
- 9 directions générales adjointes sur 11, avec 24 directions, soit 1/3 de l'ensemble des directions sont impliquées.

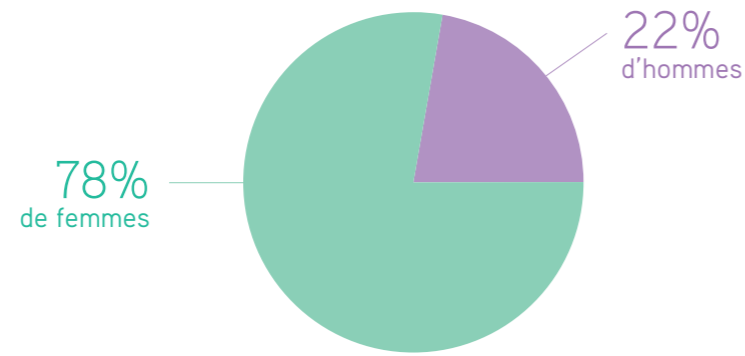
NOUVEAU

Les agentes et agents ont intégré une des 5 Équipes Projet

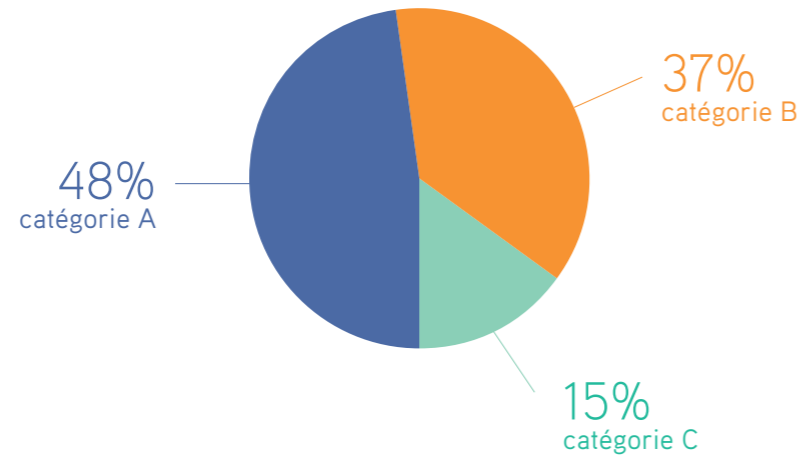
- EP 1 : Mobiliser les acteurs et les actrices
- EP 2 : Améliorer les conditions de travail et la mixité des métiers
- EP 3 : Lutter contre les agissements sexistes
- EP 4 : Articuler vie professionnelle et vie personnelle
- EP 5 : Diagnostiquer les écarts de rémunération

- L'ensemble des volontaires a bénéficié d'une formation animée par un psycho-sociologue spécialiste des questions d'égalité entre les femmes et les hommes (Association ID3).

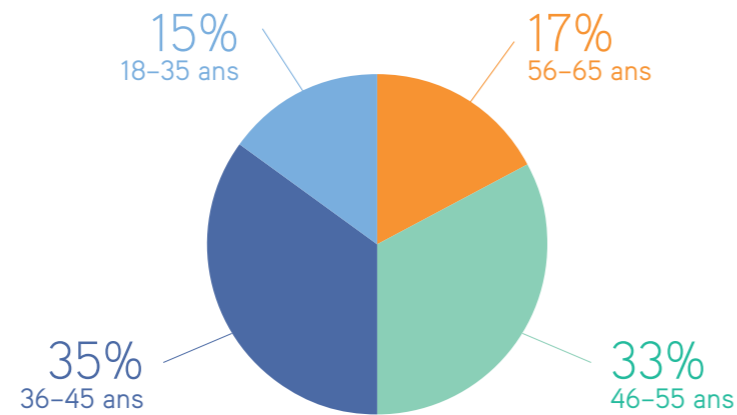
Répartition par genre des contributeurs, Mairie et Métropole, des équipes projet



Répartition par catégorie des contributeurs, Mairie et Métropole, des Équipes projet



Répartition par classe d'âge des contributeurs, Mairie et Métropole, des Équipes projet



À NOTER

→ En 2021, la mise en place de cette méthodologie collaborative a permis :

- La rencontre avec 9 Comités de Direction (CODIR). Ces échanges ont principalement permis de faire connaître le plan d'action EGAPRO 21-23, de débattre de la complexité des enjeux et des priorités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- La mobilisation de 3 Équipes Projet qui se sont mises au travail (7 réunions organisées) ;
- La mise en place d'un mail d'info interne qui permet de partager de l'information générale sur l'avancée du plan d'action EGAPRO ou bien sur des actions culturelles ou universitaires proposées à Toulouse sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

ÉGA PRO = Communication aux membres des équipes projet EGAPRO 21-23 et Référentes et Référents Égalité femmes-hommes

Bonjour,

Une de nos collègues Référente Égalité femmes-hommes nous informe que le musée des Abattoirs présente deux expositions intéressantes :

→ Jusqu'au 28 août 2022 : « **Manifeste ORLAN – Corps et sculptures** » : [Les Abattoirs | Manifeste ORLAN. Corps et sculptures](#)
ORLAN est une figure incontournable de l'art de la seconde moitié du XX^e siècle et du XXI^e siècles. Elle a eu un rôle majeur dans l'histoire de l'art féministe et performatif.

→ Du 7 octobre 2022 au 5 mars 2023 : « **Niki de Saint Phalle : Les années 1980 et 1990 – L'art en liberté** » : [Les Abattoirs | Niki de Saint Phalle](#)
Niki de Saint Phalle, engagée envers les minorités et celles et ceux mis au ban de la société, l'artiste a développé une conviction féministe précoce et soutenue.

Bonnes vacances à toutes et tous.
Bien cordialement,

6 Exemples de mails d'info interne

ÉGA PRO = Communication aux membres des équipes projet EGAPRO 21-23 et Référentes et Référents Égalité femmes-hommes

Bonjour,

Pour information, un article est paru dans l'espace RH de SESAME sur la démarche de la collectivité en faveur de la lutte contre le sexisme au travail : <https://toulousemetropole.sharepoint.com/sites/sesame-rh/SitePages/Disons-stop-au-sexisme-au-travail-.aspx>

Bien cordialement,

Partie 1

L'égalité professionnelle : les données chiffrées

au 31 décembre 2020

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 ;
- La diversité ;
- La lutte contre les discriminations ;
- Le handicap ;
- L'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, « *relatif à la base de données sociales et au rapport social unique (RSU) dans la fonction publique* » précise qu'une phase transitoire a lieu jusqu'en 2023 pour stabiliser le contenu des informations recueillies. Cette année le RSU a été finalisé dans des délais non compatibles avec ceux du rapport égalité femmes-hommes qui présente les données recueillies et indicateurs arrêtés au 31/12/2020.

Sur la base des données issues du rapport social unique, Toulouse Métropole dispose d'un document de synthèse⁷ élaboré par le Centre de Gestion de Haute Garonne (CDG31) qui met en lumière **les chiffres essentiels, utiles au suivi des principaux indicateurs en matière d'égalité professionnelle.**

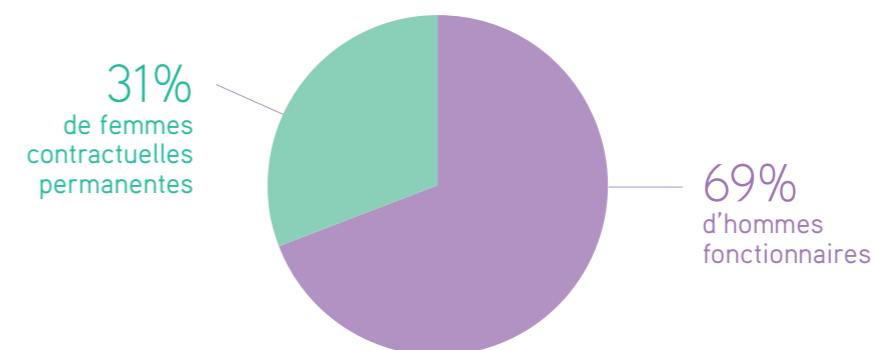
L'égalité professionnelle, c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la rémunération.

⁷ Les éléments de cette 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.

A. L'emploi

1. Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2020, la collectivité employait **4671 agentes et agents sur emploi permanents.**

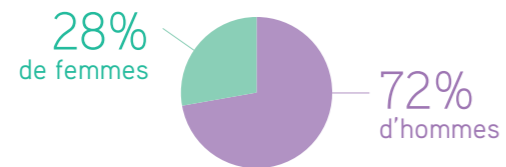


| SOIT EN ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETP) | | | |
|--|----------------|----------------|--------------|
| Femmes | | Hommes | |
| Fonctionnaires | Contractuelles | Fonctionnaires | Contractuels |
| 1 198,2 | 231,6 | 2 993,6 | 280,8 |

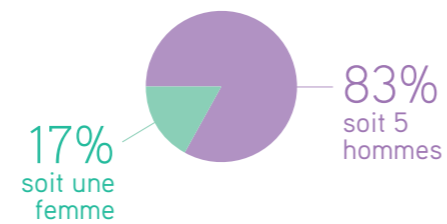
| PARMI LES 513 CONTRACTUELS | | | |
|----------------------------|------|--------|------|
| Femmes | | Hommes | |
| CDI | CDD | CDI | CDD |
| 49 % | 51 % | 58 % | 42 % |

Parmi ces effectifs, la collectivité compte

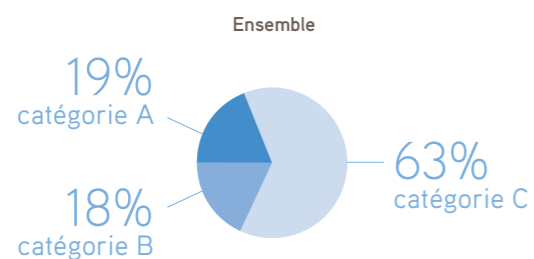
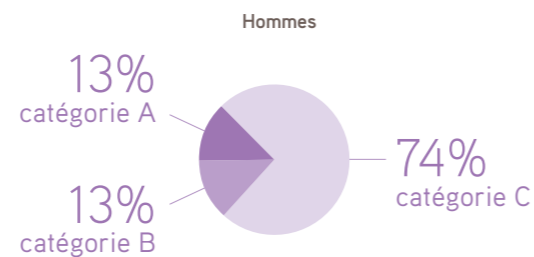
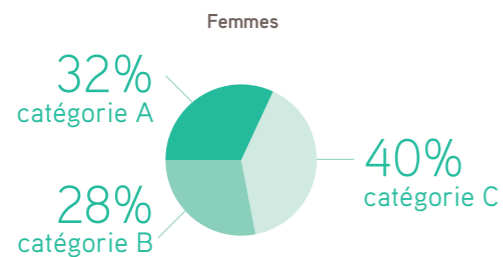
Sur 804 managers



Sur 6 emplois fonctionnels



Répartition des agentes et agents par genre et catégorie emplois permanents



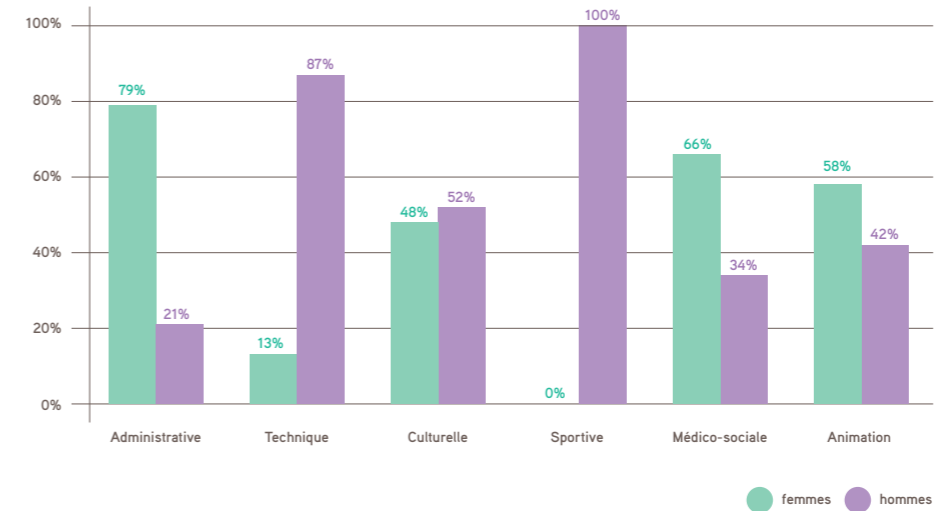
| | Taux de féminisation |
|--------------|----------------------|
| Catégories A | 52 % |
| Catégories B | 50 % |
| Catégories C | 20 % |

À NOTER

→ Le taux de féminisation de la catégorie A (52%) et de la catégorie B (50%) sont très largement supérieurs au taux de féminisation de l'emploi permanent (31%).

→ Le taux de la catégorie A n'est toutefois supérieur que de 2 points à celui de la catégorie B. Cet indicateur mesure l'accès des femmes et des hommes au statut de cadre.

Répartition par genre selon la filière emplois permanents



Cadres d'emplois les plus féminisés⁸

- 85% Adjoints administratifs
- 83% Rédacteurs
- 69% Attachés
- 65% Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Cadres d'emplois les plus masculinisés⁸

- 96% Agents de maîtrise
- 91% Adjoints techniques
- 81% Ingénieurs en chef
- 74% Techniciens
- 62% Attachés de conservation du patrimoine

⁸ Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agentes et agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50% sont pris en compte.

⁹ et ¹⁰ Chiffres clés issus du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, Édition 2021

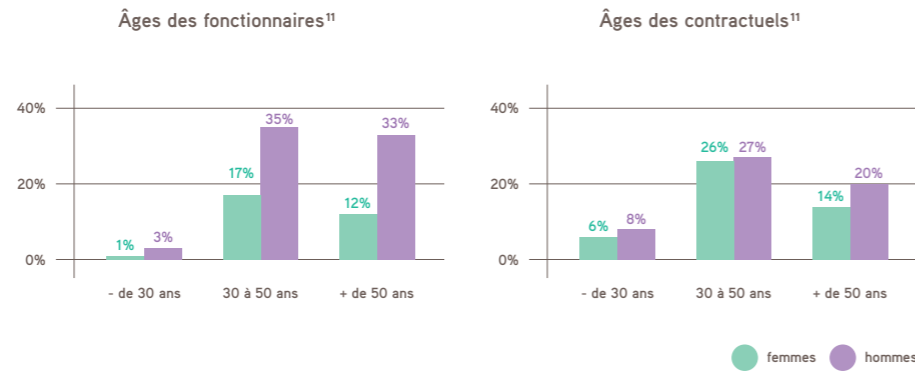
→ Le cadre d'emplois⁹ le plus féminisé est celui des adjoints administratifs.

→ Le cadre d'emplois¹⁰ le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise.

À NOTER

- Dans la fonction publique territoriale (FTP), la part des femmes s'élève à 61,3% (+0,3 point en 10 ans).
- Les filières et cadres d'emplois demeurent fortement genrés. Dans la FPT, certaines filières sont plus féminisées avec en tête les filières sociale et médico-sociale (respectivement 95,5 et 94,8% de femmes), administrative (82,6%). À l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières sécurité (22,1%) et sportive (28,8%). On parle ainsi de ségrégation horizontale (les femmes et les hommes n'exercent pas le même métier ou n'occupent pas les mêmes tâches à l'intérieur d'un même secteur d'activité).

Pyramide des âges des fonctionnaires



¹¹ Moyenne arrondie au supérieur

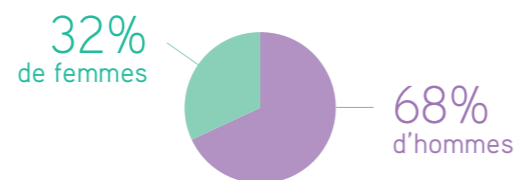
¹² Chiffres clés issus du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, Édition 2021

¹³ Agentes et agents présents au cours de l'année 2020 (ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020)

À NOTER

- L'âge moyen augmente dans la FPT (+1,8 mois) qui reste le versant le plus âgé de la fonction publique (45,5 ans).
- Les agentes et agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (43,5 ans contre 40,9 ans).
 - À la différence du privé, le principe même de la carrière dans la fonction publique, conduit au maintien en emploi des seniors.
 - De plus, le niveau de diplôme des agentes et agents du secteur public, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé (54% des agentes et agents de la fonction publique sont diplômés du supérieur contre 39% dans le privé), explique des entrées tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.¹²

Répartition globale par genre des emplois non permanents¹³



| | Taux de féminisation |
|----------------------------|----------------------|
| Saisonniers / Occasionnels | 32% |
| CAE / CUI | 39% |
| Emploi aidé | 34% |

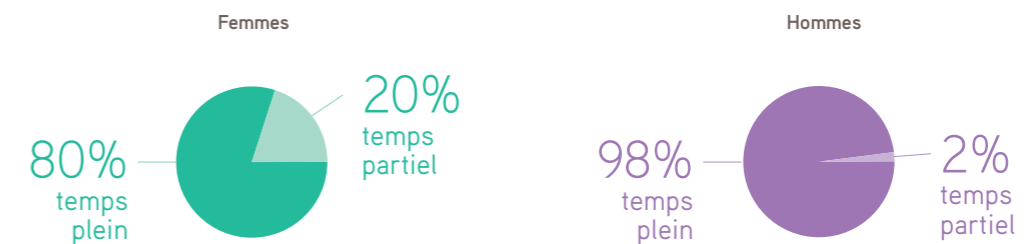
2. Évolution de carrière et titularisation

- 79 lauréats d'un examen professionnel ont été nommés, dont 16% de femmes.
- 24 lauréats d'un concours sur titre ont été nommés, dont 62% de femmes.
- 8 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un agent en évolution professionnelle, 100% sont des hommes.

B. Les conditions de travail

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

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



À NOTER

- Quel que soit le versant de la fonction publique, le temps partiel concerne surtout les femmes. Ainsi, fin 2018, 34,9% dans la FPT travaillaient à temps partiel.¹⁴
- Au sein de la FTP, si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être à temps partiel, elles le sont sur des quotités plus élevées que les hommes.

¹⁴ Chiffres clés issus du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, Édition 2021

2. Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agentes et agents permanents

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

16 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 | 3,73 % | 4,98 % | 4,59 % |
| Taux d'absentéisme « médical » ¹⁵ Absences pour motif médical hors congés maternité et paternité | 6,41 % | 7,08 % | 6,87 % |
| Taux d'absentéisme global Toutes absences y compris maternité, paternité et autre ¹⁶ | 11,36 % | 12,95 % | 12,45 % |

Nombre moyen de jours d'absence par agentes et agents permanents présents dans la collectivité en 2020

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

| | Femmes | Hommes |
|---|------------|------------|
| Jours d'absence en moyenne pour tout motif médical ¹⁷ | 23,4 jours | 25,9 jours |

Taux d'absentéisme

| | Femmes | Hommes |
|----------------------------------|--------|--------|
| Maladie ordinaire | 2,89 % | 2,90 % |
| Accidents de service | 0,42 % | 1,54 % |
| Accidents de trajet | 0,42 % | 0,54 % |
| Longue maladie | 1,23 % | 1,38 % |
| Maladie de longue durée | 1,36 % | 0,70 % |
| Maladie professionnelle | 0,09 % | 0,03 % |
| Maternité / Paternité / Adoption | 0,88 % | 0,01 % |
| Autorisation spéciale d'absence | 4,07 % | 5,79 % |

→ Congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption des agentes et agents permanents en 2020 :

- 47 Congés maternité ou adoption ;
- 78 Congés paternité ou adoption.

→ 389 accidents du travail déclarés en 2020 :

- 3,2 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020 ;
- 9,5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020.

À NOTER

→ À compter de juillet 2021, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant a été légalement augmentée, passant ainsi à 28 jours.

→ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de **4 846 jours d'arrêt**.

→ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de **24 698 jours d'arrêt**.

À NOTER

→ On peut noter qu'à Toulouse Métropole, si les hommes déclarent plus d'accident de travail, ils sont arrêtés proportionnellement beaucoup plus longtemps que les femmes. La typologie des emplois de Toulouse Métropole est très genrée avec un volet important d'agents exerçant des missions d'exécution (agents de nettoyage de l'espace public, manutentionnaire, transporteur de marchandises, etc.).

3. Formation

2 484 départs en formation concernent des agentes et agents permanents.

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

| | Femmes | Hommes |
|-------------|--------|--------|
| Catégorie A | 82 % | 69 % |
| Catégorie B | 67 % | 70 % |
| Catégorie C | 54 % | 39 % |

→ 38 départs en formation pour les agentes et agents non permanents.

→ 65,8 % des départs en formation d'agentes et agents non permanents concernaient des femmes.

4. Rémunération

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut des agentes et agents permanents

| | FONCTIONNAIRES | | CONTRACTUELS | |
|-------------|----------------|--------|--------------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 31% | 34% | 18% | 16% |
| Catégorie B | 25% | 27% | 16% | 16% |
| Catégorie C | 26% | 20% | 20% | 31% |

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

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|----------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Administrative | 29% | 28% | 25% | 25% | 19% | 19% |
| Technique | 35% | 36% | 27% | 27% | 23% | 27% |
| Culturelle | 10% | 10% | 14% | 13% | 19% | 21% |
| Sportive | / | / | / | 45% | / | / |
| Médicosociale | 25% | 27% | / | / | 30% | / |
| Animation | / | / | 25% | 29% | 7% | 24% |

Rémunérations annuelles brutes moyennes en Équivalent Temps Complet Rémunéré selon la catégorie hiérarchique et le statut

| | FONCTIONNAIRES | | CONTRACTUELS | |
|-------------|----------------|---------|--------------|---------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Catégorie A | 49 490€ | 56 577€ | 41 309€ | 47 805€ |
| Catégorie B | 33 847€ | 36 108€ | 29 967€ | 31 868€ |
| Catégorie C | 26 352€ | 29 696€ | 28 723€ | 30 686€ |

Rémunérations annuelles brutes moyennes en Équivalent Temps Complet Rémunéré selon la filière et la catégorie

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|----------------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Administrative | 47 120€ | 52 005€ | 33 168€ | 33 709€ | 26 515€ | 26 394€ |
| Technique | 54 066€ | 58 565€ | 33 960€ | 36 008€ | 26 089€ | 29 802€ |
| Culturelle | 42 119€ | 48 999€ | 31 490€ | 33 670€ | 27 780€ | 30 703€ |
| Médicosociale | 34 620€ | 35 405€ | / | / | 30 022€ | NC |
| Animation | / | / | 35 688€ | 31 549€ | / | / |

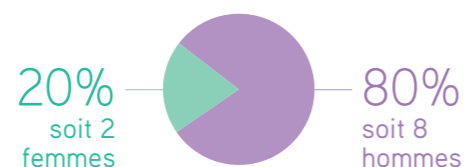
À NOTER

- Au sein de la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 12,3% à celui des hommes. 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.
- La répartition inégale des femmes et des hommes entre les filières (ségrégation professionnelle horizontale / en fonction des métiers) est l'une des sources majeures de l'écart de rémunération au sein de la fonction publique territoriale où les femmes sont surreprésentées dans les secteurs les moins bien rémunérés (métiers du soin, de l'éducation, du service à la personne, etc.) au regard des secteurs à caractère technique ou scientifique, plus masculins. Au niveau national, au sein de la FTP, l'écart de rémunération entre les femmes de catégorie A de la filière administrative (79% de femmes) et les hommes de catégorie A de la filière technique (68% d'hommes) est de 24% en défaveur des femmes.¹⁸

¹⁸ Chiffres clés issus du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, Édition 2021

Les dix plus hautes rémunérations

Depuis la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les collectivités territoriales publient chaque année la somme des dix rémunérations les plus élevées des agentes et agents relevant de leur périmètre, en précisant le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées. La somme des plus hautes rémunérations brutes cumulées sur 120 mois représente **963 914 €**.



À NOTER

→ **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 35%.**¹⁹

¹⁹ Chiffres clés issus du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, Édition 2021

5. Actes de violence ou de harcèlement

Nombre d'actes de violence envers le personnel métropolitain (y compris violence sexuelle) pour 1 000 agentes et agents

| Émanant | AVEC ARRÊT DE TRAVAIL | | SANS ARRÊT DE TRAVAIL | |
|--------------|-----------------------|--------|-----------------------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Du personnel | 1‰ | 0‰ | 1‰ | 2‰ |
| Des usagers | 0‰ | 1‰ | 1‰ | 6‰ |

Nombre de signalements à la DGRH pour harcèlement moral pour 1 000 agentes et agents de Toulouse Métropole

| Émanant | AVEC ARRÊT DE TRAVAIL | | SANS ARRÊT DE TRAVAIL | |
|--------------|-----------------------|--------|-----------------------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Du personnel | 2‰ | 1‰ | 3‰ | 3‰ |
| Des usagers | 0‰ | 0‰ | 0‰ | 0‰ |

Zoom sur le nombre de signalements réalisés auprès de la cellule de signalement de la DGRH

Conformément au décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, la DGRH de la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole a mis en place un dispositif de signalements depuis 2012. Depuis 2020, chaque personne s'estimant victime de discrimination, harcèlement moral ou violences sexistes et sexuelles peut solliciter le dispositif pour avoir des informations, bénéficier d'un accompagnement et de soutien ou solliciter une enquête administrative. Toutes les personnes s'estimant victimes sont reçues en entretien.

| | Femmes | Hommes |
|--|------------|------------|
| Violences sexistes et sexuelles (agissement, harcèlement, agression) | 2 | 1 |
| Harcèlement moral et discriminations | 1 | 8 |
| Autres (conflits interpersonnels) | 0 | 1 |
| Total | 23% | 77% |

À NOTER

- **La part importante d'hommes ayant fait un signalement est à regarder en tenant compte des effectifs de de Toulouse Métropole composé d'hommes à 68%.**
- **Au niveau national, 20% des femmes de 18 à 64 ans ont subi du harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.**²⁰
- **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.**
- **Les victimes de violences sexuelles sont 65% de femmes et 35% d'hommes.**

²⁰ Source: IFOP 2019 et enquête VIRAGE 2015

- **Discrimination:** c'est le fait de traiter différemment une personne de la collectivité par rapport à ses collègues de travail en raison d'une distinction opérée selon l'un des 25 critères énumérés par les conventions internationales et les textes européens.
- **Harcèlement moral:** ce sont des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet la dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la personne, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.
- **Violences sexistes et sexuelles:** les violences sexistes et sexuelles regroupent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportements, un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel.

Partie 2

Le plan d'action EGAPRO 21-23

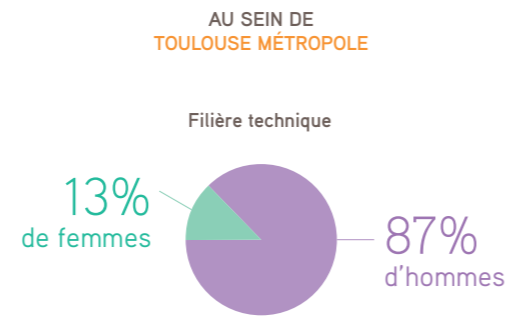
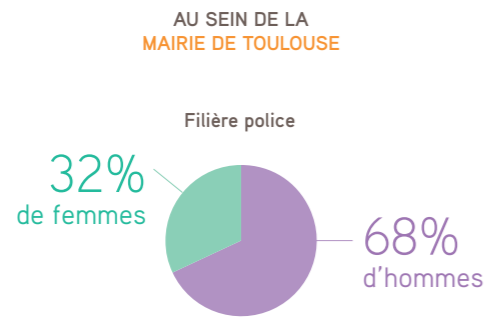
Bilan de l'année 2021 pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole

A. Rappel des points clés du diagnostic 2019

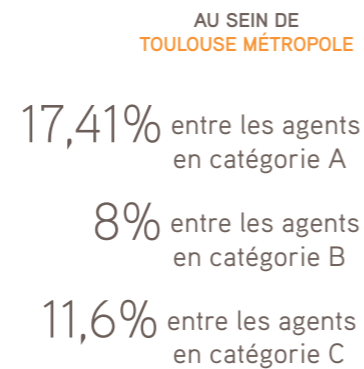
Les indicateurs issus du Rapport de Situation Comparée de 2019, ont permis d'apporter une visibilité objective sur la situation en termes de genre au sein de la collectivité. Lors de cette première phase de diagnostic, plusieurs points clés ont été retenus pour l'élaboration du plan d'action EGAPRO 21-23:

Les filières, emplois et fonctions demeurent genrés

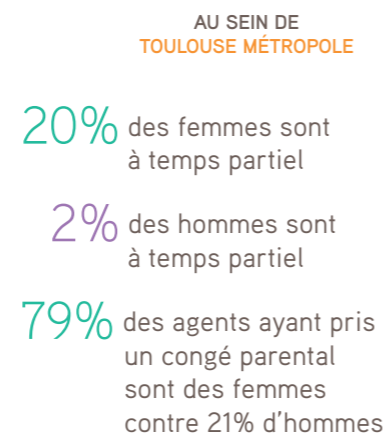
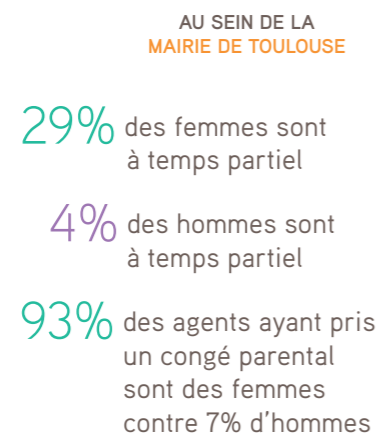




Un statut qui garantit l'égalité : des différences de traitement existent dans la fonction publique



Les rôles parentaux traditionnels continuent d'exister



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

comprend 3 axes de travail

8 objectifs principaux

15 fiches actions concrètes

→ AXE N°1
Mobiliser les actrices et les acteurs

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

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

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

→ AXE N°3
Agir sur l'emploi

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



B. Une méthodologie transversale et collaborative

1. La transversalité : un gage de mobilisation

Autour de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, **une dynamique de transversalité entre les différents services de la collectivité** s'est mise en place depuis plusieurs années.

En 2021, la coordination égalité femmes-hommes est composée de :

- Deux Chargées de mission égalité à la Mairie de Toulouse et à Toulouse Métropole accompagnées d'une et un stagiaire en MASTER2 Genre, Égalité et Politiques Sociales ;
- Une Chargée d'études en contrat CIFRE ;
- Une Chargée de mission égalité professionnelle femmes-hommes accompagnée d'une stagiaire en MASTER 2 Genre, Égalité et Politiques Sociales et une apprentie (MASTER 2 Ressources Humaines) à mi-temps sur l'égalité et mi-temps sur les relations sociales.

Une réunion annuelle est organisée avec les **vingt-cinq 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.

À NOTER

- **En 2021, des actions internes ont été menées avec le Chargé de mission LGBT de la Mission égalité diversités notamment sur la thématique de la transidentité avec l'accompagnement de deux directions concernées par le sujet au sein de la Mairie de Toulouse.**

2. Le travail en réseau pour un partage des bonnes pratiques



Les Chargées de mission et Chargée d'études participent au réseau **Égalité sur son 31, réseau départemental constitué des Référentes et Référents égalité** des services de l'État, des établissements publics et collectivités territoriales de Haute-Garonne.

En 2021, le réseau a rédigé et édité le livret « *L'égalité sur son 31* », présentant les actions menées par chacun de ses membres.

3. Un dialogue social actif et nourri pour accompagner les évolutions culturelles

Depuis 2018, la collectivité est engagée dans **un dialogue social régulier en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** :

- Lors du dernier trimestre de l'année, le bilan des actions portées par la collectivité est présenté aux Comités techniques de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole ;
- 2 représentants du personnel, membres des CHSCT de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole ont été nommés « *Référent et Référente violences sexistes et sexuelles* » aux côtés de 2 représentants de l'administration ;
- 9 représentants du personnel sont membres des 5 Équipes Projet pour la mise en œuvre du plan d'action EGAPRO 21-23.

4. Une méthodologie collaborative comme levier de performance

Une **méthodologie collaborative a été mise en place dès janvier 2021 avec 64 agentes et agents volontaires** qui participent aux Équipes Projet pour la mise en œuvre du plan d'action EGAPRO 21-23. Elle permet le déploiement d'actions concrètes, adaptées aux réalités du terrain.²¹

²¹ Voir paragraphe « *La concertation, une condition pour la mise en œuvre du plan d'action EGAPRO 21-23* » page 47

C. Le bilan de la 1^{ère} année du plan EGAPRO 21-23

1. La création d'une culture commune autour de la notion d'égalité professionnelle

Afin de tendre vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes, il est nécessaire de partager **une culture commune en phase avec les valeurs de mixité et d'égalité**.

L'ensemble des actions de sensibilisation et de formation traite de la notion de « *stéréotypes de genre* » ; transmis par la socialisation, ce sont des représentations collectives qui induisent les comportements à respecter pour être une femme ou un homme.

- **Il est important pour mieux les combattre, de bien les comprendre.**



Journée internationale des droits des femmes

Pour la journée internationale des droits des femmes, la DGRH a été à la rencontre des agentes et des agents pour savoir ce qu'elles et ils pensent de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, un micro-trottoir a été réalisé auprès de 11 collègues, qui ont expliqué ce qu'évoquait pour elles ou eux, la question de l'égalité. Les questions portaient également sur ce qu'elles et ils pensaient de l'allongement du congé paternité, de la carrière des femmes, des inégalités entre femmes et hommes au travail et de l'enjeu de la mise en place d'un plan d'action EGAPRO 21-23.

Un article sur l'impact, pour le quotidien des agentes et agents, de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la « transformation de la fonction publique » a été publié avec le micro-trottoir sur le réseau intranet de la collectivité.

Pour le 8 mars 2021, le Pôle territorial Nord a consacré la UNE de son journal interne à la thématique : « L'égalité de droit ne signifie pas forcément l'égalité de fait ». Ainsi quelques

chiffres concernant l'égalité professionnelle ont été communiqués ainsi que des informations sur le plan d'action EGAPRO 21-23 de la collectivité.

Communication interne égalitaire

Dans le cadre de la refonte de l'intranet, les contributeurs et contributrices des différentes directions métiers de la collectivité se sont réunis pour faire un point sur le cadre de leur contribution : règles de propriété intellectuelle, bonnes pratiques pour l'accessibilité numérique, conventions de nommage et de typologie, et communication égalitaire.

Ainsi, l'Équipe projet n°1 a élaboré une charte de communication interne égalitaire qui a été présentée et remise à chacune et chacun des cent personnes du réseau.

Actions de sensibilisation et de formation

Le Domaine des accueils jeunes de la Direction des solidarités et de la cohésion sociale compte 2 Référents égalité femmes-hommes, a organisé une formation d'une demi-journée pour une équipe d'agentes et agents intervenants auprès de jeunes de 11 à 17 ans. L'objectif était de partager une réflexion sur les principes de l'égalité de genre en lien avec la compagnie du Théâtre de l'Opprimé et avec la présence de Mme Verscheure : maîtresse de conférences habilitée à diriger des recherches en sciences de l'éducation à l'Université Toulouse 2.

Cette intervention a permis de travailler sur les préjugés, les représentations et les stéréotypes.

Engagée sur le long terme, la Direction de l'action socioculturelle (DASC), qui compte une Référente égalité femmes-hommes, a pris des engagements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, lors de la journée professionnelle du 22 septembre 2020, et dans le cadre du plan d'action pour l'égalité professionnelle portée par la Direction générale des ressources humaines (DGRH). Ainsi un plan de formation obligatoire pour l'ensemble des agentes et agents a été mis en place pour leur permettre de :

- Connaître le cadre légal et les principaux chiffres relatifs aux inégalités entre les femmes et les hommes dans la culture et l'animation socioculturelle ;
- Comprendre la construction des inégalités à l'échelle de la société et identifier comment ces inégalités se traduisent dans le quotidien professionnel ;
- Déconstruire les croyances favorisant le sexisme au travail afin de prévenir et de savoir comment réagir face aux situations de sexisme.

Pour accompagner cette formation, 3 affiches sur les définitions des principales violences sexistes et sexuelles ont été réalisées en interne et diffusées sur les différents lieux de travail de la DASC.

À NOTER

→ La DASC compte :

- 280 agents permanents dont 57 % de femmes et 43 % d'hommes
- 50 agentes et agents de la Direction ont été formés en 2021 par les formatrices de l'association La Petite, qui poursuivent la formation en 2022.

La Direction jardins espaces verts (DJEV) est mobilisée autour de la question de la mixité des métiers ; en particulier le métier de jardinier-jardinière. Ainsi depuis 2019 la Direction veille à recruter autant de femmes que d'hommes sur ce métier. Pour accompagner ces efforts et dans le cadre du plan d'action pour l'égalité professionnelle porté par la Direction générale des ressources humaines (DGRH), il est apparu important de former les effectifs à la lutte contre le sexisme au travail. C'est à cette occasion que la DJEV a identifié une Référente égalité femmes-hommes au sein du Service opérationnel RH.

Ainsi, une mallette pédagogique « Comment reconnaître et faire face au sexisme au travail » a été conçue de façon expérimentale (avant généralisation) avec une équipe de 40 agentes et agents de la DJEV et des membres de l'Équipe projet n°3.



La création du matériel pédagogique (1 diaporama et 2 vidéos) s'est faite en lien avec la compagnie Canal 'Art.

La démarche s'est articulée autour de 4 étapes

1. La création de scénettes avec l'Équipe projet n°3: réunions avec des jeux de théâtre pour aborder la question des violences sexistes et sexuelles dans le cadre professionnel et plus généralement la question des stéréotypes de genre.
2. L'élaboration d'un diaporama reprenant le cadre l'égal concernant les violences sexistes et sexuelles, les principales définitions et les modalités pour prévenir et réagir face au sexisme au travail.
3. La présentation des scénettes dans le cadre d'une demi-journée de formation auprès d'une équipe de la Direction des jardins et espaces verts. Ce temps a permis d'échanger sur la proposition théâtrale et de suggérer des ajustements pour être au plus près de la réalité des agentes et agents.
4. Après une adaptation de l'écriture suite aux retours des stagiaires, la création de 2 vidéos pour une généralisation de la mallette pédagogique à l'ensemble des agentes et agents de la Direction jardins espaces verts ainsi qu'à d'autres directions volontaires.

À NOTER

→ **La DJEV compte:**

- **419 agents dont 23 % de femmes et 77 % d'hommes**
- **221 jardiniers et jardinières dont 20 % de femmes et 80 % d'hommes**
- **40 agentes et agents ont été formés en 2021 dans le cadre de cette expérimentation par le Pôle santé et qualité de vie au travail de la DGRH et la Mission égalité-diversités, la formation se poursuivra en 2022 pour l'ensemble des jardinières et jardiniers et sera généralisée à l'ensemble des agentes et agents de la DJEV.**

La Direction générale des ressources humaines, en lien avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) a élaboré la formation «*Égalité professionnelle, de quoi parle-t-on ?*» pour :

- **Les 64 membres des Équipes projets** mobilisés pour la mise en œuvre du plan d'action EGAPRO 21-23. Ils ont été formés en 2021, avant la mise en place des réunions de travail thématique. **Les objectifs étaient de:**
 - 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.
- **L'ensemble des acteurs Ressources Humaines**, agentes et agents de la DGRH et des Services opérationnels RH (SoRH). Cette formation sera déployée en 2022 et 2023.

Un psycho-sociologue spécialiste des questions d'égalité entre les femmes et les hommes (Association ID3) est ainsi intervenu et poursuivra en 2022 son intervention comme suit:

| 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 | 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 |

À NOTER

→ **77 agentes et agents membres des Équipes projet et quelques acteurs RH ont été formés en 2021.**

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

Les actions menées, dans le cadre du plan d'action EGAPRO 21-23 sur la thématique de l'égalité dans les conditions de travail a porté sur **2 sujets principaux:**

- **les vêtements de travail;**
- **la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.**

À NOTER

→ **Certains problèmes de santé et conditions de travail sont plus finement diagnostiqués et prévenus en prenant en compte la question du genre dans l'organisation du travail.**²²

→ **Une étude européenne de 2017 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. Il a été constaté qu'un EPI non adapté à la morphologie diminuait le niveau de protection (sécurité) et avait ainsi un impact sur la performance (confort).**²³

→ **«La mise en place de bonnes conditions matérielles participe de la reconnaissance du travail» J. 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.**

²² Source: ANACT 2013

²³ Source: Women's engineering society et Trade union congress

Les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle (EPI)

En lien avec la Direction des moyens généraux (DMG), un travail a été mené avec l'Équipe projet n°2, pour établir un état des lieux concernant les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle (EPI).

Dans ce cadre, les premiers pantalons de travail pour femme enceinte ont été achetés pour la DJEV pour être testés (1^{er} trimestre 2021).



En effet, la majorité des vêtements de travail et EPI est pensée selon la norme de « l'homme moyen ». Consciente des impacts sur les conditions de travail, la DMG s'est engagée, lors du renouvellement du marché des vêtements de travail (juin 2022) à intégrer des références genrées notamment en ce qui concerne les parkas, polaires, pantalons, pantalons femme enceinte, blouses et tuniques.

De plus, une attention particulière a été portée aux saisonnières qui intègrent l'été des Directions à dominante masculine, pour que les vêtements de travail

et EPI leur soient remis dès les premiers jours d'activité. Certaines directions ont créé un « vestiaire » dédié aux saisonniers et saisonnières (par exemple la Direction des moyens techniques) et sont ainsi autonomes pour fournir pantalons, tee-shirts et sweaters aux saisonniers (96 % des EPI ont été remis aux saisonniers et saisonnières dès leur arrivée).

Le **sexisme au travail** est clairement défini dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 art. L 1152 : « 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, humiliant ou offensant ».

De plus, afin d'assurer un traitement égal de l'ensemble des agentes et agents publics, l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la « transformation de la fonction publique » insère un article 6 quater A au sein du statut général des fonctionnaires, qui prévoit la mise en place obligatoire d'un dispositif de signalement pour l'ensemble des administrations. Cet article intègre les discriminations dans le champ de ce dispositif, ainsi que la possibilité pour les témoins de tels actes de les signaler.

Ainsi, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail est un des axes du plan d'action EGAPRO 21-23. En 2021 différentes actions de sensibilisation ont été proposées au sein de la collectivité :

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Pour la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, une conférence « Comment reconnaître et faire face au sexisme au travail » a été proposée le 25 novembre 2021 aux agentes et agents de la collectivité. Cette action a mobilisé 70 agentes et agents de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole et vient en complément de la campagne d'information et de prévention à destination des citoyennes et des citoyens (affichettes, violentomètre, guide toulousain et métropolitain pour lutter contre les violences faites aux femmes, etc).

Dans le cadre de la poursuite de l'effort de mixité femmes-hommes dans le recrutement de saisonnières et saisonniers, le dispositif d'affectation et d'intégration de saisonnières dans des équipes traditionnellement masculines a été reconduit. Ainsi, des actions de sensibilisation des managers à l'accueil des saisonnières a permis de partager des informations sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail : les définitions, le rôle du manager, la prévention. Ainsi 4 ateliers ont été animés par le Pôle santé et qualité de vie au travail en lien avec la mission d'appui aux managers, qui ont mobilisé 42 managers des directions Sports/Jardins espaces verts/Moyens techniques/Pôles territoriaux.

Dispositif de signalement pour discriminations, harcèlement moral et violences sexistes et sexuelles

La Direction générale des ressources humaines pilote le dispositif de signalement pour discriminations, harcèlement moral et violences sexistes et sexuelles. Mis en place en 2012, il intègre aujourd'hui les éléments réglementaires nouveaux concernant les violences sexistes et sexuelles.

Ainsi en 2021, 5 signalements pour harcèlement sexuel ont été faits auprès du Pôle santé et qualité de vie au travail. Ils ont donné lieu à des enquêtes administratives suivies par des préconisations (sanctions administratives, mobilité, formation).

| | | Mairie de Toulouse | Toulouse Métropole | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|--------|--------------------|--------------------|------|------|------|
| Violences sexistes et sexuelles | Femmes | 2* | 2* | 4 | 4 | NC |
| | Hommes | 0 | 1* | 1 | 1 | NC |
| Harcèlement moral et discriminations | Femmes | 8 | 1 | 8 | 18 | NC |
| | Hommes | 5 | 8 | 14 | 21 | NC |
| Autres (conflits interpersonnels etc.) | Femmes | 6 | 0 | 6 | 6 | NC |
| | Hommes | 4 | 1 | 5 | 3 | NC |
| * harcèlement sexuel | TOTAL | 25 | 13 | 38 | 53 | 40 |
| | Femmes | 64% | 23% | 47% | 53% | 60% |
| | Hommes | 36% | 77% | 53% | 47% | 40% |

3. La mixité : un levier en faveur de l'égalité professionnelle

Les efforts mis en place pour encourager la mixité femmes-hommes dans le recrutement des saisonnières et saisonniers ont été renouvelés en 2021. La saison 2021 est de nouveau marquée par :

- La mise en place d'un dispositif contingenté de recrutement d'étudiants étrangers ;
- Une attention particulière portée afin de respecter la parité conformément aux mesures du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.²⁴

²⁴ Source : note de service interne

Le dispositif d'affectation et d'intégration des saisonnières auprès d'équipes traditionnellement masculines a été déployé à travers:

- Des actions de sensibilisation des managers concernés;
- Des questionnaires transmis aux saisonnières et saisonniers et à leur encadrement.

Les analyses des questionnaires ont été menées sous l'angle des discriminations de genre.

Les saisonnières et saisonniers

- 392 agentes et agents ont été recrutés principalement sur des fonctions administratives ou d'accueil, d'entretien des locaux, des jardins et espaces verts, de la voirie, des espaces publics, sur des métiers de maçon-ne ou monteur-se de podium:
 - 53% des répondants ont intégré une équipe mixte;
 - 45% des répondants ont intégré une équipe exclusivement masculine;
 - 2% des répondants ont intégré une équipe exclusivement féminine.
- 41% de réponses complètes ont été reçues. Les femmes ont proportionnellement plus répondu au questionnaire que les hommes.
- L'âge moyen des saisonniers est de 21,6 ans.

Points positifs

- L'expérience saisonnière est évaluée de façon très positive par les saisonniers à 8.9/10 quel que soit le poste occupé.
- Les résultats ne font pas ressortir de discrimination de genre.

Points à améliorer

- Les femmes estiment avoir fait l'objet de plus de bienveillance que les hommes (item jugé de façon positive): 9,3/10 pour les femmes et 8,8/10 pour les hommes.
- À noter toutefois que les 3/4 des saisonnières et saisonniers n'ont pas vu ou entendu de propos ou comportements sexistes.

Il reste toutefois 25% des cas pour lesquels des blagues sexistes (73%) propos ou remarques déplacées (53% et 47%) ont été mentionnés.

Les leviers d'amélioration de la satisfaction ressentie par les saisonnières et saisonniers sont:

- Être davantage informés, recevoir des conseils pratiques et techniques;
- Les saisonnières souhaitent des missions plus en accord avec la fiche de poste tandis que les saisonniers plébiscitent une meilleure prise de connaissance du poste au moment de l'accueil.

Les manageuses et managers

- 66 managers étaient concernés
- 53% de réponses ont été reçues: 27% de femmes et 73% d'hommes.

Points positifs

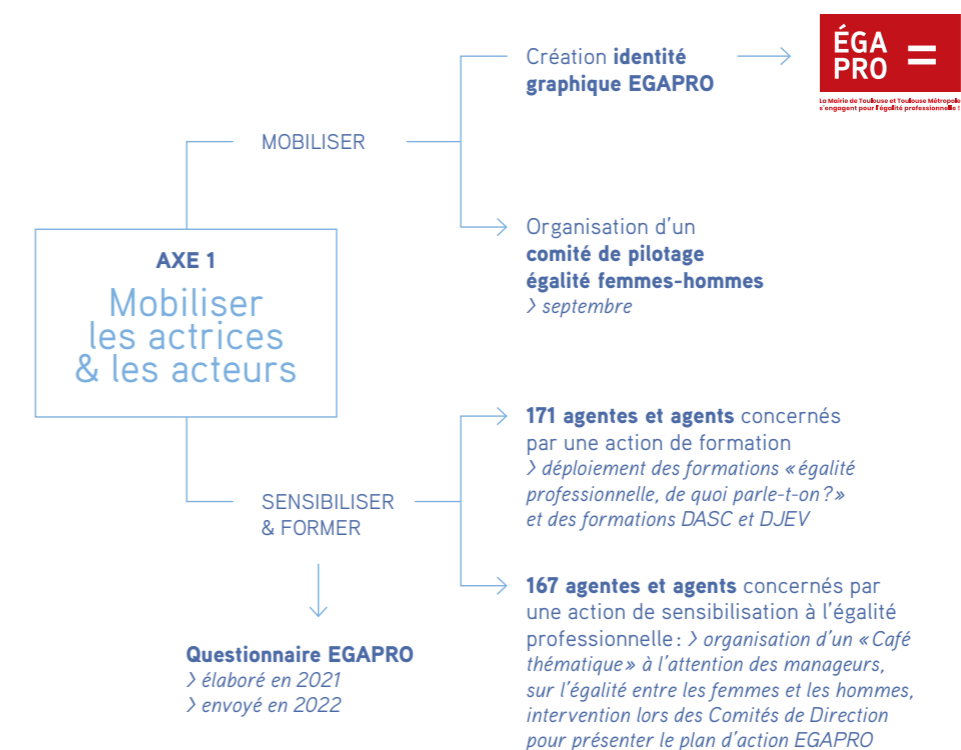
- Les managers évaluent leur expérience d'accueil de saisonnières et saisonniers positive à 8,2/10, les femmes managers de l'échantillon ont noté cette expérience plus favorablement à 8,6/10.
- Les managers ne font pas de différence de genre quant à l'attribution des missions et 94% estiment que l'intégration est identique que l'on soit une femme ou un homme.

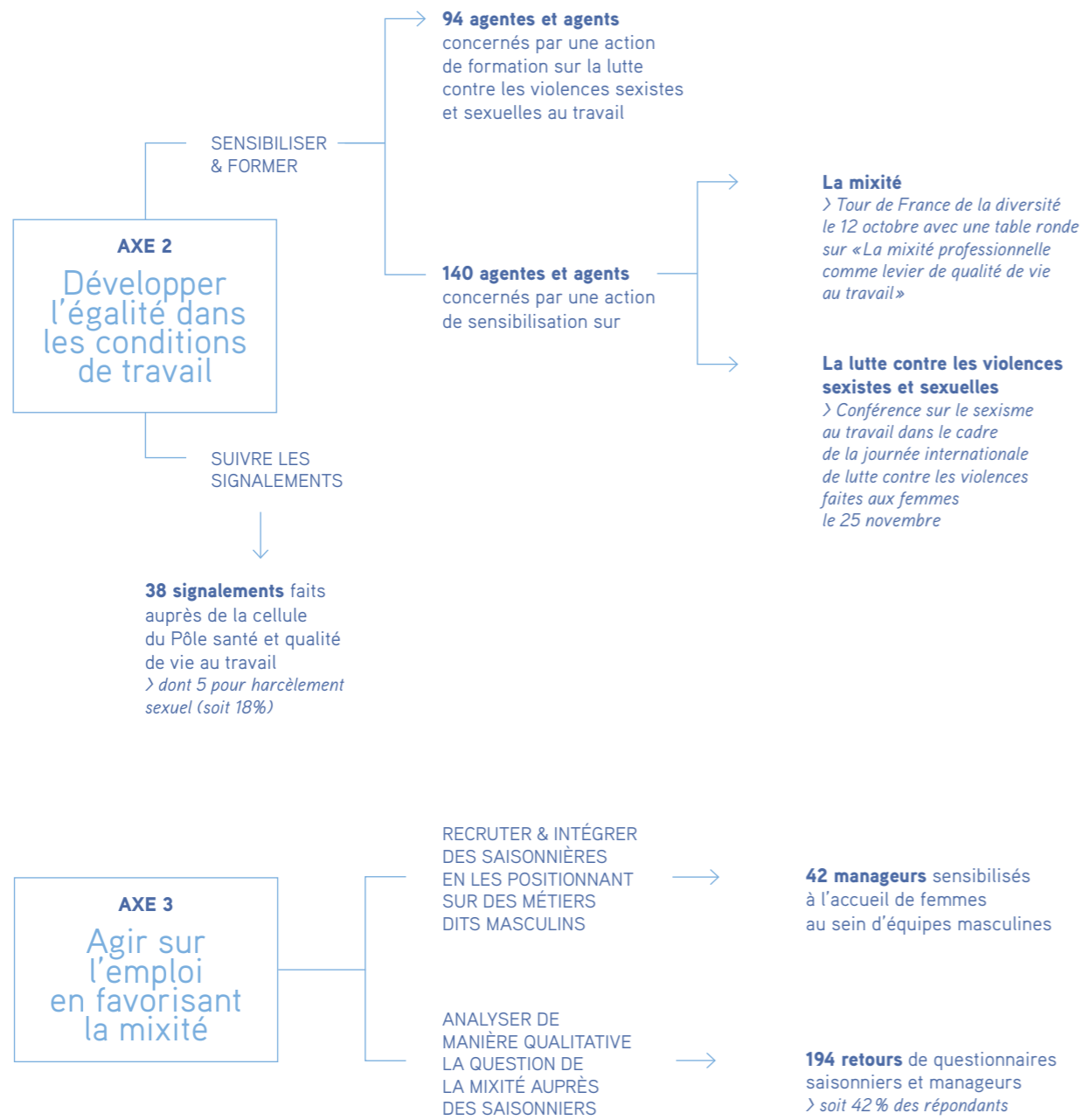
Points à améliorer

- Des nuances à l'intégration sont apportées sur les contraintes pratiques en l'absence de vestiaires, douches ou sanitaires séparés.
- 27% des managers ont entendu des propos et blagues sexistes (quelque fois/rarement).

Les attentes des managers interrogés concernent essentiellement l'étape de recrutement: elles et ils souhaitent mieux connaître les modalités de recrutement et pouvoir informer de manière complète, les saisonnières et saisonniers en amont du recrutement et lors de la prise de poste.

4. Quelques chiffres clés: les indicateurs de suivi du plan d'action EGAPRO 21-23





5. Le bilan de la première année du plan d'action EGAPRO 21-23 s'articule autour de 2 axes principaux :

Une mobilisation importante des acteurs et actrices de terrain

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 France²⁵ et 52 % des effectifs de la collectivité (Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole).

²⁵ Source : Insee, Situation démographique et bilan démographique 2018

Le sujet intéresse une grande partie des directions (9 directions générales sur 11) et l'ensemble des organisations syndicales présentes dans les CHSCT de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole, qui sont représentées dans les Équipes projet chargées de mettre en œuvre le plan d'action EGAPRO 21-23 de la collectivité.

Une culture de l'égalité

Le déploiement d'une culture de l'égalité est un des outils permettant de garantir l'égalité de droit et de traitement indépendamment du genre des personnes.

Ainsi, de nombreuses actions d'information, sensibilisation et formation ont été mises en place en 2021 qui participent au changement des représentations sociales et des stéréotypes.

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes est **une politique particulière, elle est transversale; ses objectifs sont intégrés dans la plus part des politiques publiques.**

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).

Conclusion

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 habitants de la Métropole de Toulouse. Il est l'occasion de faire le point sur la situation de notre territoire et d'établir un bilan des actions concrètes menées par Toulouse Métropole, afin de faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Éclairés par la lecture de ce rapport sur l'année 2021, il s'agit de 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 mouvement spontané. Seule une démarche volontariste, telle que celle portée par Toulouse Métropole, permet que des changements soient engagés et que l'égalité progresse.

Direction générale des solidarités
et de la cohésion sociale
Toulouse Métropole
francoise.galaud@toulouse-metropole.fr
tél: 05 81 91 79 69

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

Mentions légales :
Date de parution : octobre 2022
Rédaction : Toulouse Métropole
Conception graphique : Louise Devalois

« Les pays ayant plus d'égalité des sexes ont une meilleure croissance économique. Les entreprises avec plus de femmes leaders se comportent mieux. Les accords de paix qui incluent les femmes sont plus durables. Les parlements avec plus de femmes adoptent davantage de législation sur des questions sociales clés telles que la santé, l'éducation, la lutte contre la discrimination et la pension alimentaire pour enfants. La preuve est claire : l'égalité pour les femmes signifie le progrès pour tous. »

Ban Ki-Moon

Diplomate, Homme d'état,
Homme politique Sud-Coréen,
Ministre



TOULOUSE MÉTROPOLE S'ENGAGE

toulouse
métropole