

Égalité

FEMMES
HOMMES

Rapport sur la
situation municipale
de l'année 2021



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

Présentée au
Conseil Municipal
de décembre 2022

PRÉAMBULE	04
1. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques locales	07
PARTIE 1	08
Construire et diffuser une culture commune de l'égalité	
A. Sensibiliser aux enjeux sociétaux de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'occasion de temps forts	09
B. Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des arts et de la culture	10
C. Garantir l'accès des femmes aux activités sportives	19
D. Promouvoir et assurer l'égalité entre les femmes et les hommes auprès d'un public jeune	20
E. Zoom sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets européens	28
PARTIE 2	29
Assurer l'égal accès aux droits et lutter contre les violences à l'égard des femmes	
A. Relever la fréquentation différenciée de structures à vocation sociale et d'un dispositif de participation citoyenne	30
B. Assurer l'égal accès aux droits pour les personnes en situation de handicap	31
C. Favoriser l'accès des femmes à l'emploi	32
D. Promouvoir et garantir l'égal accès à la santé	35
E. Agir en faveur des droits des femmes par le biais de soutiens financiers	37
F. Prévenir et lutter contre les violences à l'égard des femmes	40

2. L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Mairie de Toulouse	43
Un cadre juridique qui se renforce pour les employeurs publics	44
La concertation, une condition essentielle pour la mise en œuvre du plan d'action EGAPRO 21-23	45
PARTIE 1	48
L'égalité professionnelle : les données chiffrées	
A. L'emploi	49
B. Les conditions de travail	53
PARTIE 2	60
Le plan d'action EGAPRO 21-23 : bilan de l'année 2021 pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole	
A. Les points clés du diagnostic 2019	61
B. Une méthodologie transversale et collaborative	64
C. Le bilan de la 1 ^{ère} année du plan d'action EGAPRO 21-23	65
ANNEXES	76
CONCLUSION	84

Préambule

Les collectivités territoriales, parce qu'elles agissent au plus près des populations et aux côtés des organisations associatives locales, sont les cheffes de file de la lutte contre les discriminations liées au genre.

Bien que l'égalité entre les femmes et les hommes ait progressé en France depuis la fin du XX^e siècle, les inégalités et les discriminations persistent et s'enracinent dans toutes les sphères de la société, de la famille au monde du travail, en passant par le sport et la culture. Elles sont aujourd'hui plus que jamais mises en lumière, dans un contexte de changements majeurs, liés notamment à la pandémie de Covid-19 et au réchauffement climatique.

La fine connaissance du territoire et le large domaine de compétences des collectivités territoriales sont des atouts majeurs pour corriger les inégalités, transformer les représentations et déconstruire les stéréotypes. Leurs actions se voient progressivement renforcer par un ensemble d'obligations légales. C'est notamment le cas de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui affirme le rôle majeur des collectivités dans l'obtention d'une égalité effective et souligne la nécessité de produire 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, la Mairie de Toulouse s'engage depuis des années pour défendre les droits des femmes et lutter contre toutes les formes de discriminations et de violences. Étant à la fois employeuse et actrice des politiques publiques, elle met en place une politique publique volontariste qui associe un ensemble de mesures spécifiques à une approche transversale et intégrée. Afin d'atteindre l'exemplarité et assurer une cohérence entre les objectifs des politiques d'égalité professionnelle et ceux des politiques externes, elle s'appuie sur deux plans d'action, un premier pour l'égalité professionnelle et un second pour l'égalité dans les politiques municipales, ainsi que sur ce présent rapport. Réitéré chaque année, il vise à présenter et valoriser les actions menées, à souligner les avancées, à identifier les éventuels obstacles et à définir de nouveaux enjeux.

L'ensemble de ces politiques et de ces actions vise à compenser et prévenir les inégalités et les déséquilibres, à garantir le bien-être au travail et la collaboration entre les agents et les agentes, à assurer l'égal accès au service public et à agir pour une société plus juste.

1.

Données, analyse
et évaluation
de l'année 2021

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

Partie 1

Construire et diffuser une culture commune de l'égalité

Pour se sentir concernés par les différents enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, le partage d'une culture commune de l'égalité femmes-hommes est nécessaire. Cela passe, entre autres, par des actions de sensibilisation, de formation et par la mise en place d'actions et de projets spécifiques qui contribuent à la diffusion de cette culture commune de l'égalité.

A. Sensibiliser aux enjeux sociétaux de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'occasion de temps forts

1. Une communication spécifique

Dans le cadre du 8 mars 2021, Journée Internationale pour les droits des femmes et le Mois de l'égalité femmes-hommes et du 25 novembre : Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, la Mairie de Toulouse a mis en place une campagne d'information et de prévention afin de sensibiliser les citoyens et les citoyennes. Plusieurs visuels et outils ont été fournis par la Direction communication : affiches en formats papier et numérique, plaquette programme diffusée par mails, panneaux de présentation, publications et vidéo sur les réseaux sociaux (Facebook et Twitter) ainsi que sur le site de la Mairie de Toulouse.

2. Le Mois municipal pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Un travail de visibilité des femmes dans l'espace public a été porté par la Mairie de Toulouse en vue de promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sur le territoire toulousain. Au total, plus de 600 portraits de femmes ont été présentés en extérieur dans toute la ville, afin de valoriser des parcours de femmes inspirantes, d'encourager l'expérimentation et la création, de soutenir la place et la légitimité des femmes dans les espaces publics et de lutter contre les représentations attribuant aux femmes et aux hommes des rôles sociaux différents.

Soutenir la place et la légitimité des femmes dans les espaces publics et lutter contre les représentations attribuant aux femmes et aux hommes des rôles sociaux différents

L'exposition *Femmes inspirantes, femmes remarquables*, conçue en 2020 par la Mission égalité diversités, présentée sur la place du Capitole le 8 mars 2020, a été enrichie de 40 portraits en 2021 et déployée dans toute la ville. Les restrictions sanitaires entraînant la fermeture des salles d'exposition et interdisant les rassemblements, **les portraits ont été présentés sur les grilles de jardins et établissements publics.**



Comme chaque année, la Mairie de Toulouse a présenté, tout au long du mois de mars, une programmation d'événements liée à l'égalité femmes-hommes. Elle a été co-construite par les directions municipales, la Mission égalité diversités et les partenaires institutionnels et associatifs. Malgré l'annulation ou le report de nombreuses manifestations en raison du contexte sanitaire, certains rendez-vous ont tout de même eu lieu, en tout petit groupe ou en ligne.

B. Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des arts et de la culture

1. Une direction engagée sur le long terme : la Direction de l'action socioculturelle (DASC)

Suite à la journée spécifique, intitulée « *Agir pour l'égalité dans le secteur de l'animation socioculturelle* » organisée au sein de la Direction de l'action socioculturelle (DASC) afin de permettre aux agents et agentes d'échanger et de travailler collectivement sur la thématique, trois engagements ont été pris.

3 engagements à la DASC

1. Mobiliser les acteurs et actrices.
2. Développer l'égalité dans les conditions de travail et l'articulation des temps de vie.
3. Promouvoir des contenus artistiques allant dans le sens d'une égalité des genres.

Ces engagements ont servi de points de départ à la mise en place des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes à la DASC. Ils ont été transmis par le biais d'une note interne à l'ensemble des agents et agentes de la direction.

C'est ainsi qu'un certain nombre d'actions ont été menées en interne tout au long de l'année 2021. Un document ressource « *Pour une communication plus inclusive* »¹, entre autres, a été créé et propose des pratiques sans valeur contraignante à destination des référents communication de la DASC. Un document de benchmarking a également été réalisé à partir des rapports municipaux de plusieurs grandes villes, afin d'observer les pratiques et outils pour l'égalité femmes-hommes mis en place au sein des services socioculturels. Plusieurs « *Flash Egalité* »², documents-ressources synthétiques présentant chacun un thème en lien avec l'égalité femmes-hommes et l'action socioculturelle, ont aussi été diffusés en interne. Enfin, la DASC travaille en collaboration avec la Mission égalité diversités de la Mairie de Toulouse. Elle contribue au répertoire de « bonnes pratiques » en matière d'égalité femmes-hommes et participe au rapport sur la situation municipale en matière d'égalité femmes-hommes.

Plusieurs actions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes ont également été déployées en direction des usagers et usagères. Les 9 et 14 décembre 2021, 16 programmeurs et programmeuses de centres culturels ont participé à une formation donnée par l'association La Petite, visant à créer un cadre de référence sur l'égalité des genres et à construire des outils communs pour bâtir une programmation paritaire, repérer les stéréotypes de genre dans les spectacles et faire une médiation sans stéréotype de genre.

Seize programmeurs et programmeuses de centres culturels ont été formés sur l'égalité de genre et outillés pour une programmation paritaire et non stéréotypée

Depuis plusieurs années, la DASC est volontariste en ce qui concerne la mise en place d'une programmation centrée autour du thème de l'égalité femmes-hommes, notamment dans le cadre du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Si le mois de mars reste prépondérant en matière de programmation liée à la thématique, la prise en compte de l'égalité femmes-hommes ne se limite pas à cette période de l'année. Ces enjeux sont ancrés dans le fonctionnement de la DASC mais également dans celui des centres sociaux, qui intègrent régulièrement dans leur programmation des contenus liés à la thématique.

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ **Formation de lutte contre le sexisme ordinaire à destination des agents et agentes de la DASC**

La formation s'inscrit à la fois dans les engagements de la DASC pour l'égalité femmes-hommes, adoptés à la suite 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. Elle doit permettre aux agents et agentes de connaître le cadre légal et les principaux chiffres des inégalités entre les femmes et les hommes dans la culture et l'animation socioculturelle, de comprendre la construction des inégalités à l'échelle de la société, d'identifier comment les inégalités se traduisent dans le quotidien professionnel, de déconstruire les croyances favorisant le sexisme au travail et de prévenir et de réagir face aux situations de sexisme. L'objectif est que l'ensemble des agents et agentes de la Direction soit formé en juin 2022. Ces journées de formation sont menées par les formatrices de l'association La Petite.

Annexe 1 page 77

Annexe 2 page 82

2022 et après

- Mettre à disposition des agents et agentes de la Direction, sur le nouveau Sésame, les différentes ressources documentaires en lien avec la thématique (procédures internes, supports de formations, rapports, etc.);
- Maintenir la régularité de la visibilité du sujet dans les articles du journal interne;
- Approfondir et prendre en compte les autres discriminations liées à l'égalité des genres, telles que celles liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre;
- Approfondir les outils communs créés pendant les sessions de formation de programmation lors des « Petits déjeuners de la prog » bi-mensuels.

2. Un exemple de mesures correctrices pour rendre un projet musical plus inclusif : Décroche le son #12

Décroche le son est un tremplin musical organisé par les centres culturels toulousains à destination de jeunes talents musicaux de 16 à 25 ans. Suite aux bilans des deux dernières années amenant au constat d'un déficit de candidatures féminines, **l'objectif est de mettre en œuvre plusieurs leviers afin de toucher des candidates musiciennes.**

5 leviers pour plus de candidates

1. **Refonte graphique plus inclusive** : passage d'un graphisme très sombre à une déclinaison haute en couleurs avec l'incorporation dans le visuel d'un personnage féminin.
2. **Création d'un marrainage** auprès d'une artiste féminine connue et reconnue du milieu musical local et national : Nina Goern du groupe Cats On Trees.
3. **Travail avec Marie Amali**, en tant que dernière lauréate, sur ces questions afin qu'elle soit porte-parole du tremplin.
4. **Création de vidéos de Marie Amali et Nina Goern** sur l'importance et la qualité de ce tremplin, en tant qu'artiste candidate et en tant que professionnelle, pour une diffusion sur les réseaux sociaux.
5. **Côté jurés**, travail de fond afin de renouveler les membres pour créer une communauté de professionnels plus inclusive, plus au fait des questions d'égalité femmes-hommes et plus paritaire.

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

- **La douzième édition du tremplin sera évaluée au regard du nombre de candidates inscrites au tremplin et sélectionnées pour les concerts d'avril et de mai 2022**

3. Un processus de réflexion collective au Muséum d'histoire naturelle pour limiter les stéréotypes de genre

Les missions du Muséum d'histoire naturelle s'expriment au travers de la recherche, de la conservation et de la valorisation dans les domaines des sciences naturelles et humaines. Le Muséum réaffirme sa vocation et son engagement à être un lieu de débats, d'échanges et de partages autour de la transmission des savoirs. Cet engagement repose également sur la conviction que les relations des êtres humains à leurs milieux s'imposent comme un véritable défi démocratique. Les équipes de professionnels du Muséum, qu'elles soient en contact direct ou non avec les publics, véhiculent ces valeurs institutionnelles, les savoirs et les savoir-être. À ce titre, le Muséum porte une responsabilité en tant qu'acteur dans la société.

Le Muséum, en tant qu'acteur à part entière des politiques publiques, s'engage pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Le Muséum, en tant qu'acteur à part entière des politiques publiques, s'engage pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Puisque le genre ne fonctionne jamais seul mais agit en relation avec d'autres déterminants sociaux tels que la classe sociale ou l'âge, le Muséum intègre cette problématique dans une perspective d'inclusion sociale et de lutte contre toutes discriminations.

Les domaines scientifiques sont souvent porteurs d'une forte disparité de genre en fonction des spécialités abordées. Les sciences humaines et sociales sont souvent plus féminisées que les sciences naturelles. Les programmations scientifiques et le choix des intervenants, intervenantes et spécialistes reflètent la réalité des laboratoires français, où les femmes sont présentes en plus faible proportion.

Les agents et agentes du Muséum s'inscrivent dans un processus de réflexions collectives. Tous les professionnels qui interviennent à chaque étape de la production d'une exposition et/ou de l'offre proposée autour de ce contenu veillent à éviter tout propos discriminant et stéréotype de genre dans le traitement et la diffusion des contenus. Ce questionnement est soulevé systématiquement lors de l'élaboration des projets menés.

Les professionnels intervenant à chaque étape de la production de contenu veillent à éviter tout propos discriminant et stéréotype de genre dans le traitement et la diffusion des contenus

Une attention est portée à ce que les conseils scientifiques et les différents contributeurs soient les plus paritaires possible. Les processus de conception et de développement des expositions requérant des corps de métiers extrêmement variés et s'appuyant souvent sur des prestations extérieures, ils favorisent la dimension égalitaire des projets et l'expression d'un point de vue féminin. Le propos développé dans les expositions peut interpeler le visiteur ou la visiteuse, générer une prise de conscience, sensibiliser à une question et avoir un impact réel en termes de citoyenneté.



L'exposition *Magies, Sorcelleries*, qui a été développée en 2020 et dont l'ouverture a été décalée au printemps 2021, s'est articulée autour des questions du croire et du savoir et de la construction de la connaissance. Elle témoigne d'un regard occidental orienté, qui a nourri un espace inconscient collectif autour d'un clivage de genre affectant les croyances irrationnelles (savoirs et pratiques traditionnelles) à un domaine féminin s'opposant à une dimension rationnelle et cartésienne (savoirs et pratiques de sciences expérimentales) s'exprimant dans des domaines masculins. Au cœur même des pratiques « magiques » actuelles ce clivage s'opère de façon nuancée mais réelle : sorcière au féminin et magicien au masculin. **La saison culturelle et la programmation autour de l'exposition ont par conséquent été particulièrement axées sur la question du genre et des sciences.**

En 2021, le service saison culturelle, chargé de la diffusion et de la valorisation de la recherche et des connaissances scientifiques auprès des publics, a sollicité des intervenants et intervenantes extérieurs sur des rendez-vous de transmission et de partage de contenus scientifiques (conférences, vidéos, rencontres) : sur 113 chercheurs et chercheuses, 44 étaient des femmes (38,9%), 69 des hommes (61,1%). Concernant les rendez-vous festifs et artistiques, sur 77 participants et participantes, 33 étaient des femmes (42,9%) et 44 des hommes (57,1%). Au total, sur 190 interventions d'experts et expertes et de producteurs et productrices de contenus artistiques, les femmes sont présentes à hauteur de 40%, soit à un niveau plus élevé par rapport à celui de 2020 (inférieur à 30%) et sur un panel d'interventions supérieur aux valeurs de 2019 et 2020. Le Muséum continue de viser l'égalité de présence et de prise de parole experte entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, le service utilise des outils et des réseaux spécifiques, tels que le réseau *Femmes et Sciences* ou le site *Les Expertes*. Ce dernier répertoire des professionnelles de tout bord pour donner plus de visibilité aux femmes dans les médias.

Le service médiation du Muséum veille quant à lui à déconstruire les représentations qui conditionnent les filles et les garçons à des rôles prédéfinis

Le service médiation du Muséum veille quant à lui à déconstruire les représentations 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. Cette attention est aussi portée par le service bibliothèques du Muséum dans

le choix et l'usage des ouvrages de littérature enfantine, porteuse de valeurs et de représentations. En outre, il s'agit de garantir une alternance entre les médiateurs et les médiatrices, afin par exemple que ce ne soit pas toujours des agentes qui interviennent auprès des très jeunes publics. Les médiatrices veillent également à ne pas prendre en charge un groupe constitué à majorité de filles et inversement. En septembre 2021, l'ensemble de l'équipe médiation a suivi une formation sur les discriminations dans le cadre d'un partenariat avec la Fédération Léo Lagrange. L'objectif est de programmer un second module de formation dans les mois à venir.

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

Depuis son ouverture, le Quai des Savoirs inscrit dans sa politique d'établissement et donc dans sa programmation une démarche active visant à favoriser et encourager l'égalité entre les femmes et les hommes, en intégrant cette réflexion dans la construction générale de son projet. Cela se traduit par la mise en place d'actions culturelles promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans le domaine des sciences (ateliers, expositions à l'itinérance, éditathon, conférences, etc.), et par la production de contenus numériques et de ressources sur ce thème (podcasts, vidéo, expositions à l'itinérance, etc.). Une attention particulière est portée dans le choix des scénographies des espaces et des expositions ainsi que dans le recrutement des médiateurs et médiatrices, afin d'orienter les parents et les enfants vers l'ensemble des propositions et des espaces, peu importe leur genre. Il s'agit également de viser la parité dans le choix des intervenants et intervenantes lors des rencontres, des spectacles et des ateliers, quel que soit le sujet abordé. L'équipe du Quai des Savoirs est également vigilante à ne pas véhiculer des stéréotypes de genre dans ses éléments de communication (personnes représentées et vocabulaire utilisé).

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.

Parmi les 99 scientifiques reçus en 2021, 52 sont des femmes (52,5%) et 47 des hommes (47,5%). Parmi les 95 intervenants et intervenantes du domaine artistique, 49 se déclarent femmes (51,5%), 45 hommes (48,5%) et une personne non binaire. Sur 52 intervenants et intervenantes issus des associations et autres structures, on dénombre 26 femmes (50%) et 26 hommes (50%). En comparaison à l'année 2020, on remarque une amélioration de la parité et de la participation des femmes : 45% de femmes et 55% d'hommes pour les intervenants et intervenantes dans les domaines scientifiques et artistiques, 42% et 58% pour les associations.

S'agissant de la fréquentation générale du Quai des Savoirs en 2021 (71 449 visiteurs et visiteuses en 2021), une enquête a été réalisée auprès du public afin d'étudier la répartition entre les femmes et les hommes. Sur un échantillon de 760 personnes interrogées, 55% étaient des femmes et 45% des hommes.

Dès son ouverture, le Quai des Savoirs a inscrit dans sa politique d'établissement une démarche active visant à encourager l'égalité entre les femmes et les hommes, en intégrant cette réflexion dans la construction générale de son projet

45%
de femmes
sont intervenues
dans les domaines
scientifiques
et artistiques

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 :

7 actions significatives

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.

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ Certains projets visent à être poursuivis et approfondis

- Poursuite de l'itinérance de l'exposition sur « L'effet Matilda » dans la Métropole mais aussi aux niveaux régional et national. En raison des nombreuses demandes de prêts, l'exposition va être dupliquée.
- « 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.

5. La valorisation de la place des femmes dans l'art et un objectif de parité dans l'industrie musicale

Au musée des Augustins, de nombreux dispositifs de médiation, visites et conférences abordent de manière indirecte l'égalité entre les femmes et les hommes. La place des femmes dans l'histoire de l'art est ainsi présentée et valorisée lors des visites commentées, lorsque le musée est ouvert (il est actuellement fermé pour travaux), et par le biais de conférences en ligne. Le 24 septembre 2021 une conférence intitulée « Les femmes artistes » a par exemple été diffusée sur la plateforme YouTube. Sur le site web du musée, de nombreuses planches présentent des femmes artistes tandis que le personnage du chatbot est Dame Tholose, un personnage féminin. Des images d'œuvres créées par des artistes femmes, conservées par le musée, ont enrichi le site d'AWARE (Archives of Women Artists, Research and Exhibitions), association ayant pour objet la création, l'indexation et la diffusion de l'information sur les artistes femmes du XIX^e et XX^e siècles. Des programmes de médiation sont également proposés aux associations qui accueillent des femmes victimes de violences ou qui défendent les droits des femmes.

La conférence « Les femmes artistes » a été diffusée sur la plateforme YouTube et sur le site web du musée, le personnage du chatbot est Dame Tholose, un personnage féminin

En outre, en 2021, les Archives municipales ont collecté et classé le fonds Mady Mesplé, cantatrice soprano née et morte à Toulouse (1931-2020).

Le **Metronum**, lieu des musiques actuelles, est un projet culturel pluridisciplinaire qui fait résonner toutes les formes artistiques autour de la musique pour fédérer mais aussi explorer le monde qui vient. L'un de ses axes forts est de favoriser la diversité sur scène, en mettant en lumière les identités parfois négligées par l'industrie musicale. La Direction des musiques a initié son engagement sur l'égalité entre les femmes et les hommes en 2019 en dédiant la programmation du festival Rio Loco aux artistes féminines dans son édition *La voix des femmes*.

Depuis plusieurs années, à travers son nouveau projet *Réinvention*, le Metronum et le festival Rio Loco souhaitent amplifier leur projet artistique paritaire en se saisissant plus largement de ces enjeux d'égalité. En effet, la place des femmes dans les mondes de l'art, de la culture et de la création est aujourd'hui questionnée à grande échelle. Dans le milieu des musiques actuelles, les femmes, sous-payées et sous-représentées, continuent de subir des inégalités et des violences.

Le Metronum et son festival se sont aussi dotés d'un outil fort et innovant de sensibilisation et d'action : une charte et une politique « bien ensemble », qui s'appliquent à l'ensemble des personnes présentes sur le festival et au Metronum, ou contribuant à leurs activités. Elles sont construites dans le cadre d'une formation et d'ateliers, qui intègrent non seulement les équipes et les usagers et usagères de la structure mais également l'ensemble de ses partenaires. La question de la parité et du respect des femmes est ainsi travaillée dans une démarche de bienveillance et d'attention collective.

Le Metronum et le festival Rio Loco ont lancé le Women Metronum Academy dont l'objectif est de visibiliser les artistes féminines dans l'industrie musicale

Le Metronum et le festival Rio Loco ont également lancé le Women Metronum Academy, dispositif de mentorat artistique destiné aux femmes dans toute leur pluralité, porteuses d'un projet dans le champ des musiques actuelles. L'objectif est d'accompagner, de professionnaliser et de visibiliser les artistes féminines dans l'industrie musicale, afin de développer le partage d'expériences et la création de réseaux professionnels.

Le programme vise aussi à déployer dans la filière musicale des dynamiques engagées en faveur de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

6. Des équipements municipaux dynamiques et mobilisés en faveur de l'égalité femmes-hommes

En 2021, sur 46 153 personnes inscrites dans les bibliothèques, on dénombrait 27 077 femmes (60 %) et 17 840 hommes (40 %). La part des femmes dans la fréquentation totale des bibliothèques est en légère hausse en comparaison à 2020 (58 %).

À l'occasion du 8 mars 2021, un temps fort (conférences, rencontre, expositions) a été mis en place, partiellement annulé en raison des contraintes liées à la crise sanitaire. **Dans l'ensemble des bibliothèques, les collections liées à l'actualité et à la prise en compte des droits des femmes ont été mises en valeur.**

En 2021, trois expositions ont été organisées en lien avec la défense des droits des femmes et des minorités :

- Pour la semaine de l'égalité filles-garçons à la médiathèque Serveyrolles ;
- Sur les femmes et le rugby ;
- Sur les droits LGBT à la médiathèque des Izards.

En 2021, un stagiaire a travaillé sur le genre en bibliothèque, étude qui a conduit à intégrer progressivement ces questions dans les animations et les collections. L'objectif est également de tendre vers une égalité dans la représentation des artistes pour les animations dans le réseau de la lecture publique.

7. Une évaluation de la fréquentation du Conservatoire de Toulouse

La fréquentation du Conservatoire de Toulouse est majoritairement féminine. Sur un nombre total de 1 950 élèves inscrits pour l'année 2021/2022, le nombre de femmes s'élève à 1 125 (57,50 %) et le nombre d'hommes à 825 (42 %). Ce nombre est en légère diminution en comparaison à 2020 (59 %). Les femmes sont plus nombreuses dans l'ensemble des enseignements. C'est notamment le cas pour certaines activités, telles que la danse (85 %) ou le théâtre (68,50 %).

C. Garantir l'accès des femmes aux activités sportives

1. Une stabilité d'année en année dans la participation importante des femmes

La participation des femmes aux activités physiques et sportives municipales reste stable depuis trois ans. S'agissant des cours payants, les femmes sont à 40 % parmi les 12-18 ans, 78 % parmi les 18-59 ans et 89 % parmi les plus de 60 ans.

En ce qui concerne la répartition par disciplines, il est possible d'observer les mêmes tendances que les années précédentes. Certaines activités attirent davantage le public féminin adulte. C'est par exemple le cas de l'urban training (100 %), de l'aquagym (92 %), de la gymnastique (90 %) ou de l'escalade (62 %). À l'inverse, les femmes ne sont que 47 % à participer au cours de tennis et aucune n'est inscrite en pelote basque. Les filles sont quant à elles plus attirées par l'escalade et les sports de glace, tandis que les garçons sont davantage représentés dans les multi-activités.

2. Une présence moindre mais constante des filles dans les activités sportives

S'agissant des activités gratuites organisées pendant les vacances à destination des jeunes issus des quartiers politique de la ville, on note une nette hausse des effectifs à l'été 2021 (597 inscrits et inscrites) par rapport à l'été 2020 (435) en raison de l'assouplissement des contraintes liées à la crise sanitaire. Les effectifs restent néanmoins plus faibles qu'en 2019 (1 010). La suppression des bus dans les quartiers est peut-être une explication. Le pourcentage filles-garçons reste relativement stable : 41 % de filles et 59 % de garçons en 2021, 39 % et 61 % en 2020. Comme en 2020, les stages football proposés pendant les vacances scolaires 2021 attirent en grand majorité un public masculin (88 %), tandis que l'on observe une hausse de la participation féminine pour les multi-activités (33 % en 2021 contre 23 % en 2020).

Concernant les activités gratuites organisées en partenariat avec la Direction des Solidarités et de la Cohésion sociale dans les clubs seniors et les centres sociaux, on note, comme en 2020, une prédominance du nombre de femmes. Dans six centres, la participation est exclusivement féminine.

Pour les activités organisées avec la Direction des Solidarités et de la Cohésion sociale, on note une prédominance du nombre de femmes où dans six centres, la participation est exclusivement féminine

3. Un zoom sur la fréquentation des activités handisports

S'agissant des activités à destination des personnes en situation de handicap organisées dans les établissements spécialisés, 674 personnes ont été accueillies de septembre 2020 à juin 2021 (hors vacances), dont 144 femmes (21%) et 530 hommes (79%). Pendant les vacances scolaires, 1 148 personnes en situation de handicap ont été encadrées, dont 308 femmes (27%) et 840 hommes (73%). Entre septembre 2020 et juin 2021, huit hommes et deux femmes ont fréquenté les cours individuels payants dispensés par un éducateur des activités physiques et sportives. Trois filles et sept garçons ont participé aux cours payants pendant les vacances scolaires. Durant l'année scolaire, quatre enfants ont bénéficié de l'accompagnement d'un auxiliaire de vie loisirs entre septembre 2020 et juin 2021, dont deux filles et deux garçons.

D. Promouvoir et assurer l'égalité entre les femmes et les hommes auprès d'un public jeune

1. La pérennisation des actions à destination des professionnels de la petite enfance

Le secteur de la petite enfance a un rôle important à jouer dans le développement de l'égalité filles-garçons et donc de l'égalité des genres à l'âge adulte et dans la société. Pourtant, des stéréotypes de genre souvent inconscients influencent la façon dont on se comporte avec les enfants, filles ou garçons, mais aussi avec leurs parents, mères ou pères, ou même avec ses collègues, femmes ou hommes.

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

En 2021, la Direction petite enfance a lancé une formation avec la société Parentissime, dont la mission est de «*Faire de la parentalité en entreprise une opportunité et un levier d'égalité professionnelle*». Un état des lieux s'est déroulé en décembre 2021. L'objectif est de proposer à trois structures plusieurs temps de formation à la fin du mois de mai et au début du mois de juin de l'année 2022.

L'atelier permet de comprendre les mécanismes et les enjeux de l'égalité de genre appliqués au secteur de la petite enfance et de réfléchir à des outils correctifs pour l'accueil des enfants et des parents

L'atelier doit permettre de comprendre les mécanismes et les enjeux de l'égalité de genre appliqués au secteur de la petite enfance. Le travail en groupe, basé sur la pratique et la réalité de terrain, permettra de réfléchir à des outils correctifs pour que chaque enfant et chaque parent soit accueilli et accompagné par les structures petite enfance en fonction de ses aspirations réelles plutôt que de son genre.

Au-delà de la réalisation de leurs missions professionnelles, les personnes qui suivront la formation pourront aussi s'appuyer sur les thématiques et les outils abordés pour leur propre développement personnel : s'interroger sur leur secteur d'activité, sur le sens et l'importance de leur mission, sur leur propre charge mentale et leur équilibre, sur leur capacité à mobiliser l'empathie et à communiquer plus efficacement au quotidien.

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

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

2. L'égalité filles-garçons : un fil rouge qui traverse les différents temps éducatifs des enfants

Afin de changer les représentations et de dégenrer les pratiques dès le plus jeune âge, la Direction de l'éducation encourage le réaménagement des cours de récréation et la création d'espace scolaires mixtes. La prise en compte de l'égalité entre les filles et les garçons dans les bâtiments scolaires se traduit par la poursuite d'actions essentielles.

2 actions essentielles

1. Ne pas mettre les terrains de sport au milieu de la cour de récréation afin de ne pas monopoliser l'espace.
2. Veiller à ce que la signalétique soit adaptée (il s'agit par exemple de ne pas identifier les toilettes pour les filles avec une petite fille en rose et en jupe).

Cette question reste intégrée au référentiel des écoles toulousaines, qui vise notamment à apporter les outils architecturaux nécessaires à la réussite des ambitions du projet éducatif territorial (PEDT) sur le long terme. Il a notamment vocation à «*favoriser l'égalité des chances, par la prise en compte de la réussite éducative, de l'égalité filles-garçons, de la mixité et du handicap.*»

Les centres de loisirs associés à l'école (CLAÉ) sont des acteurs éducatifs au cœur de la question de l'égalité entre les filles et les garçons. Ils traitent cette dernière soit de manière transversale soit par la mise en place de projets spécifiques. C'est un fil rouge qui traverse les différents temps des enfants ainsi que l'ensemble des activités des CLAÉ. Le service des parcours éducatifs propose aux CLAÉ des projets sportifs orientés vers la sensibilisation des enfants et les équipes éducatives à la question de l'égalité entre les filles et les garçons. Ainsi, plus de 150 enfants ont participé à des actions sportives où tous les groupes sont mixtes et les animations sont encadrées par des duos éducatrices/éducateurs.

Le service des parcours éducatifs propose des projets sportifs orientés vers la sensibilisation des enfants et des équipes éducatives à la question de l'égalité entre les filles et les garçons

Avec le parcours « *Jouer nous fera toujours grandir!* », en partenariat avec le Stade Toulousain, il s'agit également de déconstruire certaines représentations autour du rugby, souvent considéré comme un sport de garçon ou à connotation masculine. **Des filles et des garçons de 5 à 11 ans ont ainsi pu expérimenter différents pratiques sportives collectives avec l'introduction de la balle ovale, tout en favorisant la coopération et la solidarité.** Les enfants se sont également tous et toutes retrouvés, avec leurs parents, pour une après-midi festive sur les pelouses du Stade Toulousain.

Avec les activités encadrées par Pauline Bourdon, joueuse de rugby de haut niveau et animatrice du service des parcours éducatifs, les enfants ont pu échanger et analyser leur séance pour pouvoir notamment identifier les éventuelles inégalités. Il s'agit également de les accompagner vers la verbalisation et l'expression de leur choix et leurs émotions. Une évolution des pratiques a ainsi pu être remarquée. Ainsi, les filles se proposent plus naturellement pour être capitaine d'équipe, ce qui n'était pas le cas sur les premières séances. De plus, les garçons et les filles se font des passes entre eux et plus seulement par affinité. Enfin, les filles et les garçons prennent du plaisir à jouer ensemble et l'expriment clairement.

La collectivité offre à chaque enfant scolarisé en école maternelle publique ou privée, ce qui représente 16 800 enfants, un livre pour Noël. Compte tenu de l'important volume d'enfants concernés et du coût de cette action, la sélection des ouvrages passe par une procédure de marché public. Lors de la rédaction des pièces du marché, une attention particulière a été portée aux critères qualitatifs et notamment au respect du principe de neutralité du genre. Ainsi, le choix des ouvrages tient compte du fait qu'ils soient destinés tant aux filles

Le choix des ouvrages tient compte du fait qu'ils soient destinés tant aux filles qu'aux garçons et qu'ils ne véhiculent pas d'images genrées et stéréotypées des personnages

qu'aux garçons et qu'ils ne véhiculent pas d'images genrées et stéréotypées des personnages. Par exemple, les livres dont les sujets portent sur des histoires de princesses ou de courses de voiture sont à éviter, de même que ceux où la maman est à la cuisine et le papa au travail. À travers cette action, la collectivité renforce sa position en faveur de l'égalité filles-garçons, tant auprès des usagers et usagères (enfants d'âge maternel et entourages familiaux) que des professionnels de l'enfance.

Le Conseil Municipal des Enfants (CME) est un acteur éducatif qui réserve une place centrale à la question de l'égalité. Il inscrit la parité entre les filles et les garçons dans son nouveau règlement intérieur, adopté le 18 juin 2021. Les candidats et candidates doivent se présenter par binômes fille-garçon. La configuration définitive du mandat selon le critère de parité sera effective en septembre 2022. Le CME couvre tout le cycle 3 (CM1 + CM2 + 6^e) et compte 75 jeunes élus (43 filles et 32 garçons). Les enfants intègrent chaque année le CME en CM1, pour 3 ans. Il sera donc plus facile de veiller à la parité à chaque renouvellement de mandat.

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

La Direction Enfance et Loisirs (DEL) de la Mairie de Toulouse coordonne 50 accueils de loisirs (ADL), accueillant des enfants de 3 à 17 ans. En 2021, sur 11 103 enfants, 48 % sont des filles et 52 % sont des garçons, un pourcentage presque équivalent à celui de l'année 2020 (47 % de filles et 53 % de garçons).

La fréquentation des filles et des garçons des accueils loisirs maternels (3 à 6 ans) et élémentaires (6 à 10 ans) révèle un faible écart, identique aux années précédentes, en faveur des garçons. À l'inverse, les clubs ados (11 à 17 ans) observent un franc déséquilibre, avec une fréquentation de seulement 39 % de filles et 61 % de garçons. Cet écart consiste en un point d'alerte et fait l'objet de la vigilance de la DEL pour les périodes à venir. Néanmoins, il est cette année de 22 points en faveur des garçons alors qu'il était de 32 en 2020. On note donc une progression de 10 points de la fréquentation féminine.

Un point d'alerte est le déséquilibre dans la fréquentation des clubs ados

39%
de filles
61%
de garçons

L'offre de loisirs jeunesse prend aussi la forme de séjours vacances et de mini-séjours. En 2021, 49 % de filles et 51 % de garçons ont participé aux séjours vacances. Comme en 2020 (48 % de filles et 52 % de garçons), cette relative parité s'explique par la non mixité des dortoirs, qui oblige à penser une organisation de façon équitable d'où le faible écart entre les fréquentations des filles et des garçons. En outre, l'axe égalité filles-garçons est intégré dans les projets pédagogiques des séjours vacances. Certains directeurs et directrices mettent des outils ou des documents à disposition des équipes sur cette thématique.

S'agissant des mini-séjours au départ des accueils de loisirs, l'écart de fréquentation filles-garçons est identique à celui de 2020 et s'élève à quatre points. Les équipes d'encadrement des mini-séjours sont mixtes, dans la mesure du possible, sauf sur les mini-séjours maternels, en raison du manque d'hommes postulant dans le secteur de la petite enfance. Les coordinateurs et coordinatrices des mini-séjours et séjours vacances ont participé aux temps de réflexion du projet Egal Loisirs. Une attention particulière est portée sur les activités qui favorisent les bonnes relations entre les filles et les garçons (activités de pleine nature, aquatiques, escalade, jeux coopératifs). **Les équipes d'animation maintiennent leur vigilance également pendant les temps informels, durant lesquels les attitudes genrées et les stéréotypes ont tendance à revenir sur le terrain de jeux.** Or, dans tous les temps de loisirs des enfants, il est essentiel que chacun et chacune trouve sa place.

L'égalité entre les filles et les garçons est devenu l'un des points clés du projet de la Direction Enfance et Loisirs. La thématique est ainsi introduite auprès des professionnels d'animation, lors de leur arrivée au sein des structures et de la présentation du projet pédagogique.

L'égalité entre les filles et les garçons est devenu l'un des points clés du projet de la DEL dont la thématique est introduite auprès des professionnels d'animation

La Direction Enfance-Loisirs (DEL) avait mis en œuvre d'octobre 2017 à septembre 2018 une étude intitulée «*Égalisirs: filles et garçons sur le chemin de l'égalité.*»

La co-construction avec les directeurs et directrices des accueils de loisirs des outils pédagogiques permettant de faire évoluer les pratiques éducatives des équipes d'animation se poursuit sur la base des ressources apportées par l'étude.

Il est à souligner que de nombreux ADL (Accueil de Loisirs) adhèrent à cette thématique et mettent en place de nombreuses actions liées à l'égalité filles-garçons.

3 projets pour exemples

1. **La boîte éducative en collaboration avec la Direction des Sports :** les ADL bénéficient lors des petites vacances d'interventions sur la boîte éducative, le foot, le rugby avec une approche mixte.
2. **La Women French Cup :** un tournoi de football féminin est organisé depuis 2019 afin de promouvoir le sport féminin.
3. **La fresque murale portée par l'équipe éducative du club adolescents de La Ramée :** ce projet allie l'acquisition d'un savoir-faire technique en art plastique et la mise en évidence de grandes figures de la lutte contre les discriminations et de la défense des droits humains. Cette fresque rend hommage à huit personnalités, dont cinq femmes : Rosa Parks, Mohamed Ali, Joséphine Baker, Harvey Milk, Albert Londres, Valentina Vladimirovna Terechkova, Hubertine Auclert, Chikinha Gonzague.

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ **Le projet Egalisirs sera relancé en 2022**

La méthodologie retenue est la suivante : les trois accueils de loisirs qui ont participé à la première expérience seront repérés comme des ressources pour les autres accueils de loisirs. Une méthode d'accompagnement est à l'étude avec l'appui de l'association Artemisia.

De plus, une présentation de cette action est prévue auprès des responsables du secteur Offre de Séjours (mini séjours, séjours vacances, hébergement sur les sites extérieurs) pour envisager une mise en œuvre concrète adaptée à leur contexte et en s'inspirant de cette expérience.

Les ludothèques municipales et associatives toulousaines travaillent sur les enjeux liés à l'égalité entre les filles et les garçons. L'aménagement des espaces ludiques de l'ensemble des ludothèques est ainsi conçu pour faciliter le choix de jeux non genrés. Les enfants et les parents sont accompagnés et conseillés. La fréquentation des ludothèques tend à être paritaire : sur 1 157 enfants inscrits, 561 sont des filles (48,49%) et 596 des garçons (51,51%). L'équipe de ludothécaires de Jean Moulin (Empalot) a élaboré des jeux et des outils pour promouvoir et favoriser l'égalité filles-garçons. Ils ont été présentés aux autres ludothèques et pourront être adaptés et bénéficier à toutes structures d'accueil.

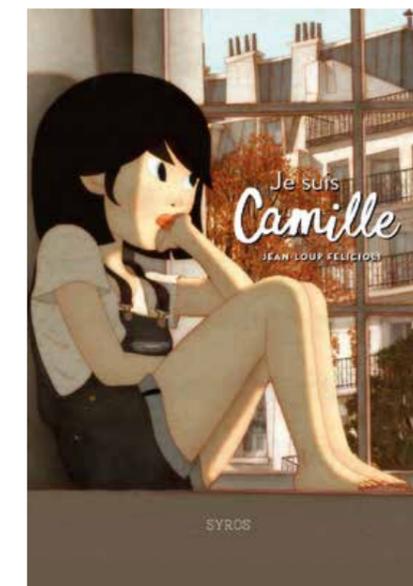
Comme l'année précédente, le **Prix littérature jeunesse égalité filles-garçons** a été mis en place par la Direction Enfance et Loisirs en collaboration avec la Mission égalité diversités et la Direction de la lecture publique et des bibliothèques. Le projet est de promouvoir une éducation, dès le plus jeune âge, aux comportements respectueux entre les filles et les garçons ainsi qu'entre les femmes et les hommes, et de prévenir le sexisme et les violences à l'égard des femmes.

Ce prix a 3 objectifs

1. **Sensibiliser à l'égalité filles-garçons en identifiant les stéréotypes et les clichés.**
2. **Favoriser la lecture plaisir et la découverte du livre.**
3. **Impliquer les familles dans l'accompagnement de la lecture.**

En 2021, onze accueils de loisirs, soit 124 enfants, y ont participé (cinq associatifs et quatre municipaux, dont quatre implantés dans les Quartiers Politique de la Ville).

La Direction de la lecture Publique et des bibliothèques dispense une formation obligatoire de deux jours pour les animateurs et animatrices référents du projet. Elle consiste à s'approprier une grille d'analyse des livres et à identifier les stéréotypes de genre dans la littérature jeunesse. Une sensibilisation à l'égalité filles-garçons est assurée par l'association Artemisia. Les enfants, les parents, les animateurs et les animatrices ont, pendant six mois, de septembre 2020 à mars 2021, lu, échangé des points de vue, argumenté sur le contenu des ouvrages, afin d'élire en séance plénière, le livre qui parle le mieux de la thématique. Le livre *Je suis Camille* a gagné les suffrages.



Des marque-pages à l'effigie des livres sélectionnés sont distribués aux enfants qui ont participé et les affiches du Prix sont diffusées dans tous les accueils de loisirs.

Depuis 2018 tous les accueils de loisirs municipaux sont dotés des livres qui ont été en lice et depuis 2021 les quatre sites municipaux extérieurs, implantés dans les Pyrénées, également.

Depuis 2018 tous les accueils de loisirs municipaux sont dotés des livres qui ont été en lice et depuis 2021 les quatre sites municipaux extérieurs, implantés dans les Pyrénées, également

4. La sensibilisation sur les préjugés, les représentations et les stéréotypes genrés dans les Accueils Jeunes

Les modalités d'intervention éducatives des accueils jeunes prennent en compte la mixité de genre en s'adressant aussi bien aux filles qu'aux garçons. Cependant, comme les années précédentes, ces structures jeunesse sont fréquentées en grande majorité par un public masculin (70 % de garçons et 30 % de filles). Ce

La fréquentation des structures jeunesse est à majorité masculine

30%
de filles
70%
de garçons

constat est national, pour le même type de structure. En outre, la crise sanitaire a freiné la fréquentation des filles, notamment au sein des quartiers prioritaires.

Pour permettre un travail éducatif favorisant l'égalité des genres, les responsables territoriaux de la Direction solidarités et cohésion sociale ont souhaité sensibiliser sur les préjugés, les représentations et les stéréotypes les quinze agents et agentes du territoire (Saint-Martin, Pradettes, Mirail Université, Reynerie et Bellefontaine), qui œuvrent au quotidien auprès des jeunes de 11 à 17 ans. L'objectif est de faire bouger les lignes sur les principes d'égalité de genre en les amenant à re-questionner leurs pratiques professionnelles.

Pour ce faire, le 16 septembre 2021, la compagnie du Théâtre de l'Opprimé est intervenue dans le cadre d'un théâtre forum pour aborder la question de l'égalité entre les filles et les garçons par le biais de mises en situation et de jeux de scénettes. Ces dernières reprenaient des situations rencontrées dans les interactions quotidiennes entre jeunes, entre encadrants et encadrantes, entre jeunes, encadrants et encadrantes. Cette intervention a été suivie par un apport théorique sur la place des femmes et des hommes au sein des différentes cultures et sociétés, ainsi que par un temps d'échanges.

En 2021, les accueils jeunes du secteur 2 et 5 ont participé, dans le cadre du Collectif En Tout Genre (CETG), à l'organisation de plusieurs événements autour de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, afin de sensibiliser les jeunes et les familles habitant dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Le CETG est composé de différents acteurs jeunesse : quatre Accueils Jeunes (Bagatelle, Vestrepain, Empalot et Rangueil), deux clubs de prévention (Bagatelle et La Faourette) et un centre social (Bagatelle). Il a pour objectif **d'aborder les questions de genre et de sexualité afin d'accompagner les jeunes dans la construction de leur identité et de prévenir les situations de violences.**

Une action phare a notamment été portée par le CETG à l'occasion de la semaine du 8 mars, pour visibiliser les luttes et mener les jeunes, les habitants et les habitantes à réfléchir sur la signification de la journée internationale des droits des femmes. Plusieurs séances de discussions se sont tenues au sein des quatre Accueils Jeunes. Le 5 mars 2021, un temps d'échanges de type « porteur de parole » a été organisé lors du marché de La Faourette. Des affiches ont également été collés dans différents espaces (commerces, halls d'immeubles, espaces publics, etc.) des quartiers de Bagatelle, de La Faourette et de Rangueil. Ces actions ont permis de sensibiliser les habitants et habitantes et de recueillir de nombreux récits et témoignages.

Le 8 juillet 2021, une soirée ciné débats a eu lieu au sein de la Maison de Quartier de Bagatelle afin d'échanger avec une cinquantaine de jeunes sur de nombreuses thématiques : la place des filles dans les quartiers, les rôles genrés, le poids des normes de groupe sur les individualités, les discriminations sexistes et homophobes.



5. L'évaluation des besoins et des attentes des jeunes citoyens et citoyennes

En 2021, la Mission évaluation des politiques publiques de la Mairie de Toulouse a mené une enquête sur les besoins et les attentes des jeunes Toulousains et Toulousaines de 16 à 29 ans.

Cette étude a permis d'identifier une série de différences significatives entre les jeunes femmes et les jeunes hommes, afin de se donner les clés pour lutter efficacement contre les inégalités. Tout d'abord, les jeunes femmes sont moins confiantes en l'avenir que les jeunes hommes, un résultat qui se confirme sur une enquête en cours auprès d'une population âgée de 11 à 18 ans. Elles sont également beaucoup plus intéressées et préoccupées par les études que les jeunes hommes, ce qui n'est pas le cas dans le domaine du sport. En comparaison aux jeunes femmes, ces derniers sont plus nombreux à déclarer avoir suffisamment pris soin de leur santé mentale durant la crise sanitaire. Et de façon générale, les jeunes hommes sont plus souvent en situation d'emploi que les jeunes femmes.

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ **Pour l'année 2022, la Mission évaluation des politiques publiques souhaite poursuivre et améliorer cette évaluation, en se focalisant notamment sur les politiques de santé ainsi que sur les politiques sociales et familiales**

6. L'objectif d'égalité femmes-hommes dans les mobilités européennes des jeunes

Concernant les mobilités et les échanges de jeunes dans le cadre des projets européens d'Erasmus+ et de l'Office franco-allemand pour les jeunes, le Service vise à atteindre l'objectif transversal européen de l'égalité femmes-hommes dans les mobilités, et notamment dans les mobilités collectives. En effet, un rééquilibrage est à opérer puisqu'en 2021, 66 mobilités européennes individuelles et collectives ont été enregistrées, avec 19 hommes (28 %) et 47 femmes (72 %).

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

Un rééquilibrage est à opérer puisqu'en 2021, sur 66 mobilités européennes

72%
de femmes
28%
d'hommes

E. Zoom sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets européens

Aujourd'hui encore, les femmes font face à de nombreuses 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.** Pour s'inscrire dans ces différents programmes et fonds européens structurels et d'investissement, la Mairie de Toulouse doit ainsi prendre en compte cette problématique à toutes les étapes des projets qu'ils financent, dans le cadre d'Horizon Europe 2021-2027, programme-cadre européen de recherche et d'innovation.

Sur la nouvelle programmation financière pluriannuelle 2021-2027, la Commission européenne va plus loin dans la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets européens, en formulant de nouvelles obligations pour les porteurs de projets Horizon Europe.

2 nouvelles obligations

1. Les institutions publiques doivent ainsi avoir un plan d'égalité des genres pour être éligibles et candidater aux appels à projets. La Mairie de Toulouse a donc transmis son Plan pour l'égalité professionnelle 2021-2023 et son Plan pour l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques municipales 2022-2026. Ces documents sont publics. Comme il est exigé, Toulouse possède des ressources dédiées à la mise en œuvre de ces plans, collecte des données et organise des formations en lien avec la thématique. En 2021, tous les dépôts de projets de candidatures européennes de la Mairie de Toulouse ont respecté ces conditions.
2. Pour toute candidature, le genre des chercheurs et chercheuses mentionnés doit être précisé.

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

- **Pour le projet européen I-Heros sur la rénovation énergétique des logements (Toulouse, Toulouse Métropole), le rapport intermédiaire attendu pour février 2022 rendra compte de la part de femmes et d'hommes travaillant sur ce projet**

Partie 2

Assurer l'égal accès aux droits et lutter contre les violences à l'égard des femmes

A. Relever la fréquentation différenciée des structures à vocation sociale et d'un dispositif de participation citoyenne

1. Un centre social accueillant un public majoritairement féminin

Comme les années précédentes, si les activités du centre social de Bellefontaine / Lafourguette sont ouvertes à toutes et tous, le public est majoritairement féminin. Plusieurs activités sont fréquentées exclusivement par des femmes. S'il n'est pas surprenant qu'elles fréquentent les activités de couture et de cuisine, elles sont également présentes dans les ateliers créatifs et de pratiques sportives. Les ateliers « *Conversation en langue française* », composés en majorité d'un public féminin, permettent aux habitants et habitantes d'acquérir les bases de la langue française ainsi qu'une autonomie dans les démarches administratives. Les ateliers « *Informatique* », également fréquentés en majorité par des femmes, partagent ces objectifs d'autonomisation et d'accès aux droits.

Le centre social de Bellefontaine / Lafourguette participe aux actions menées dans le cadre du 8 mars pour l'égalité entre les femmes et les hommes et à celles déployées autour du 25 novembre afin de lutter contre les violences faites aux femmes. Les adhérents et adhérentes du centre social sont donc sensibilisés à ces questions et certains participent aux temps d'échanges et de discussions proposés.

2. Une population masculine dans les lieux pour les personnes en grande précarité

L'espace social du Grand Ramier (ESGR), les douches municipales et la laverie solidaire du quartier Bonnefoy accueillent les personnes en grandes difficultés et permettent de répondre à des besoins essentiels. De nombreuses actions sont menées afin de favoriser le lien social et de faciliter l'accès aux droits et aux soins.

Le public de l'ESGR est majoritairement masculin

90% d'hommes

En 2021, le public de l'ESGR est majoritairement masculin (90 % d'hommes et 10 % de femmes). Les foyers bénéficiaires sont à 87 % des personnes seules et à 13 % des familles. Parmi les familles, 41 % sont monoparentales (dont pour la majorité, une femme est cheffe de famille) et 59 % sont constituées de couples. La majorité des bénéficiaires ont entre 35 et 44 ans. Les hommes seuls sont désignés comme le public « historique », tandis que les femmes avec enfants sont identifiées comme nouvelles entrantes.

3. L'évaluation genrée de l'utilisation d'Allô Toulouse

Le service d'appel Allô Toulouse permet aux citoyens et aux citoyennes de contacter la Mairie pour des problèmes d'incivilité, de voirie et de propreté. C'est un outil utilisé de façon égalitaire : sur l'ensemble des usagers et usagères de 2021, 37,43 % sont des femmes, 34,21 % sont des hommes et 28,36 % n'ont pas renseigné leur genre. Comme en 2020, on observe un écart d'environ trois points entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes, ces dernières étant plus nombreuses. **Malgré la parité constatée, les motifs de certains appels restent genrés.** Les hommes appellent ainsi davantage pour des problématiques en lien avec la circulation et le stationnement tandis que les femmes mobilisent ce service pour des questions liées aux animaux, aux parcs et jardins ainsi qu'à la propreté et gestion des déchets. Le même constat avait été réalisé pour l'année 2020. L'utilisation de ces dispositifs de participation citoyenne démontre néanmoins que tant les Toulousaines que les Toulousains sont impliqués dans la vie de leur ville.

B. Assurer l'égal accès aux droits pour les personnes en situation de handicap

1. Des subventions conditionnées au respect de l'égalité femmes-hommes

Comme en 2020, le Domaine Handicap, Accessibilité et Vie sociale a souhaité intégrer dans les conventions en lien avec les attributions de subventions associatives, des éléments quantitatifs et qualitatifs liés à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces éléments doivent concerner le fonctionnement des associations et leurs actions mises en place en direction des publics et des adhérents et adhérentes. Le mail indiquant aux associations la procédure d'envoi des demandes de subventions rappelle cette exigence.

Ces éléments concernent le fonctionnement des associations et leurs actions mises en place en direction des publics et des adhérents et adhérentes

2. La sensibilisation aux enjeux du genre et du handicap

Les Rencontres Ville & Handicap sont un événement annuel de sensibilisation et de promotion des actions menées en faveur des personnes en situation de handicap, à destination des habitants et habitantes. Gratuit, inclusif et festif, il permet d'aborder de nombreuses thématiques en lien avec les handicaps. Plusieurs actions et événements traitent ainsi de la question des violences faites aux femmes et présentent ou questionnent la place des femmes et des filles en situation de handicap au sein de la société. Deux expositions, une conférence et une projection ont été organisées en 2021. L'objectif est de sensibiliser les publics aux questions liées à la fois au genre et au handicap pour garantir le vivre-ensemble et l'égal accès aux droits.

Plusieurs événements traitent de la question des violences faites aux femmes et présentent la place des femmes et des filles en situation de handicap au sein de la société

3. Une réflexion pour tendre vers des espaces publics plus inclusifs et non genrés

La question de l'inclusion a longtemps ciblé des publics selon des approches cloisonnées et thématiques autour du handicap, du vieillissement, de la couleur de peau, du niveau social et du genre. Lorsque l'on parle de « ville inclusive » et d'« espace inclusif », il s'agit de **prendre en compte l'ensemble des individus dans leurs particularités, leurs besoins et leurs droits, pour que chacune et chacun y trouve sa place.**

Dans le cadre du Printemps éducatif, piloté par la Direction de l'éducation et dont le thème était en 2021 l'inclusion, le Domaine Handicap, Accessibilité et Vie sociale et le Conseil local de Santé mentale ont organisé un atelier intitulé « *Comment co-construire un aménagement d'espace inclusif ?* », présenté par le Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement de la Haute-Garonne (CAUE 31). Cet atelier avait pour objectif de rendre les espaces collectifs ou publics plus inclusifs et appropriables par toutes et tous. Certains aménagements permettent en effet de favoriser une utilisation accessible et non genrée de ceux-ci. La réflexion a notamment porté sur les salles communes et les cours des écoles.

C. Favoriser l'accès des femmes à l'emploi

1. Les impacts de la crise sanitaire sur l'emploi des femmes

Plus concernées par les emplois précaires, le temps partiel, les femmes se sont trouvées majoritaires dans les secteurs d'activités ayant été mis en arrêt ou fortement ralentis. Elles ont donc subi plus durement que les hommes la crise sanitaire et ses répercussions économiques. Pendant la pandémie, les femmes et notamment les mères ont été reléguées vers les tâches domestiques. Durant les périodes de confinement, de nombreuses femmes ont dû suspendre leur activité professionnelle, leur recherche d'emploi, la création ou le développement de leur entreprise pour s'occuper de leurs enfants, marquant ainsi un net retour en arrière par rapport aux avancées des dernières décennies.

Les femmes ont subi plus durement que les hommes la crise sanitaire et ses répercussions économiques

Les femmes, puisqu'elles s'orientent vers un nombre moindre de métiers, sont touchées par un chômage plus structurel. C'est notamment le cas des femmes les plus éloignées de l'emploi, qui sont peu ou pas qualifiées et des femmes résidant en quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Dans ce contexte de hausse du chômage et du poids plus important des tâches domestiques, on observe également un phénomène de non-recours. Le décalage entre les inscriptions à Pôle Emploi et la réalité du chômage semble se

renforcer depuis le début de la crise sanitaire et économique : de nombreuses femmes ont suspendu leur recherche d'emploi, voire leur inscription à Pôle Emploi. Ce constat est particulièrement prononcé dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, où la représentation des femmes parmi les demandeurs et demandeuses d'emploi est largement inférieure par rapport au reste du territoire (47 % pour la demande d'emploi en QPV contre 54 % sur la Haute-Garonne). Cet écart renforce l'invisibilisation des femmes dans la sphère publique, y compris au sein des structures associatives et institutionnelles de recherche d'emploi. C'est notamment le cas pour les femmes allophones qui sont davantage invisibilisées que les autres profils.

Dans le contexte de confinement et de consignes sanitaires, les activités professionnelles ont été définies soit comme essentielles et en présentiel, soit comme non essentielles et en télétravail. Les travailleurs et travailleuses essentiels, exposés à davantage de risques, étaient en majorité des femmes, notamment précaires et/ou migrantes. Si la crise a permis d'en démontrer l'importance, elle n'a pas conduit à une revalorisation de ces professions. Bien que les femmes qui ont été particulièrement sollicitées en période de crise, elles ont été invisibilisées et n'ont eu aucune valorisation de leurs salaires. C'est pourquoi, lorsque celles-ci, par la suite, se sont retrouvées en recherche d'emploi, elles se sont bien moins mobilisées pour répondre aux besoins, notamment dans les secteurs d'activité employant davantage des femmes. De ce fait, ces secteurs d'activité rencontrent désormais des difficultés de recrutement. Sur le territoire de la Haute-Garonne, ces difficultés concernent 60 % des entreprises du territoire (selon l'enquête BMO parue en 2022) et notamment les métiers très féminisés (infirmiers et infirmières, cadres infirmiers, puériculteurs et puéricultrices, aides à domicile, employés de maison et personnels de ménage, aides-soignants et aides-soignantes).

60 % des entreprises du territoire rencontrent des difficultés de recrutement et notamment les métiers très féminisés

2. Des réponses spécifiques 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. Depuis 2019, un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes a été mis en œuvre par Inter-Relais, structure proposant des missions de travail dans le secteur du nettoyage. Ce plan privilégie une mixité plus équilibrée dans les métiers (terminologie non discriminante, données sexuées, guide d'accueil, etc.). Plusieurs autres structures mettent en place des actions concrètes : organisation de temps d'échanges entre salariés sur le thème de l'égalité femmes-hommes, mise en avant des femmes parmi les chefs de projet et dans leur mise en œuvre, mise en place d'une politique de recrutement et de mise à disposition non genrée, etc.

Afin de lutter contre les freins à l'emploi que rencontrent les femmes (mobilité, garde d'enfants, poids de la sphère familiale, manque de confiance en soi, etc.), les structures leur proposent un accompagnement spécifique et adaptent leurs missions en fonction des situations. Action Femmes 31 cible particulièrement les femmes de plus de 50 ans, davantage confrontées au chômage de longue durée.

3. La représentation des femmes dans les actions financées par la Direction emploi

La Direction de l'emploi porte une attention particulière à la défense de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la représentation des femmes dans toutes les actions soutenues pour l'accès et/ou le retour à l'emploi. 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 soutenu à hauteur de 1 011 525 € 19 structures spécialisées dans les thématiques suivantes : l'accompagnement des publics (880 192 €), les structures d'insertion par l'activité économique (35 389 €), la redynamisation professionnelle (3 000 €), la découverte des métiers (23 824 €), l'action contre les inégalités (24 100 €) et le parrainage pour l'emploi (42 809 €). Sur 16 410 bénéficiaires, 8 190 femmes (49,9 %) ont bénéficié des actions co-financées par la Direction de l'emploi sur le budget de la Mairie de Toulouse.

49,90%
de femmes
ont bénéficié
des actions
co-financées
par la Direction
de l'emploi

4. L'accueil des jeunes enfants pour favoriser l'insertion professionnelle

En 2021, la Direction petite enfance a reconduit et développé la labellisation « crèches à vocation d'insertion professionnelle » (AVIP). Ces crèches proposent une solution d'accueil aux jeunes enfants afin que leurs parents puissent bénéficier dans le même temps d'un accompagnement intensif à la recherche d'emploi.

L'accompagnement personnalisé vers l'emploi et l'autonomie est dispensé par les acteurs de l'insertion sociale (travailleurs sociaux territorialisés CAF, services d'aides à domicile, travailleurs sociaux CD31) et professionnelle (Pôle emploi, mission locale, Actipro, Accelair, etc.), dans le cadre d'un partenariat renforcé avec les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) labellisés « crèches à vocation d'insertion professionnelle. »

Les structures labélisées sont au nombre de huit pour la Mairie de Toulouse en 2021 (comme en 2020). Il s'agit des multi-accueils Rosa Parks, Saint Aubin et Borderouge ainsi que des haltes-garderies Minimes, Bagatelle, Université, Croix-Daurade et Nougaro. Une nouvelle structure sera labellisée en 2022, le multi accueil Bordeblanche sur le quartier des Pradettes.

Dans le cadre de son accompagnement, la CAF de la Haute Garonne, en contrepartie du respect des engagements, apporte une subvention de 10 000 € pour chacun des établissements labellisés. Une prolongation sur chaque année supplémentaire correspond au versement d'une subvention de 5 000 € par établissement. Les structures labélisées sont donc présentes sur tous les territoires de la ville afin de permettre un accompagnement d'une majorité de familles.

Les structures labélisées sont présentes sur tous les territoires de la ville afin de permettre un accompagnement d'une majorité de familles

D. Promouvoir et garantir l'égal accès à la santé

1. Un regard sur le partenariat

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

Un certain nombre de ces projets s'inscrivent ainsi dans les axes du contrat local de santé 2019-2022 ainsi que dans le cadre du contrat de ville 2015-2022.

En 2021, 163 associations œuvrant pour la santé et bénéficiant des services de la Communauté Municipale de Santé (CMS) sont recensées, avec 79 femmes et 84 hommes en présidence ou en responsabilité de ces structures. Nous notons une légère évolution puisqu'en 2020, la parité avait été obtenue. Nous remarquons également qu'une majorité de femmes sont responsables des associations subventionnées (66 % en 2021 contre 47 % en 2020).

79
femmes
84
hommes
sont responsables
de ces structures

2. Des projets avec le genre en filigrane

Chaque année, des expositions alliant santé et culture sont organisées à la CMS afin de valoriser les activités associatives et d'assurer la promotion d'artistes locaux et locales. En 2021, en raison des conséquences de la crise sanitaire, la reprise des expositions n'a pu avoir lieu qu'en octobre avec une exposition sur l'« Accueil des migrants et des personnes vulnérables » proposée par une peintre art-thérapeute. En novembre et décembre, les expositions sur les thèmes des troubles alimentaires et des rencontres ville et handicap ont suscité d'un public relativement mixte.

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

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

L'évaluation de l'égalité femmes-hommes (bilan des actions) n'est pas systématiquement mise en place. Quelques projets intègrent des données chiffrées sur le niveau de participation ou d'impact sur la population féminine.

À titre d'exemples

Le projet « *Ambassadeurs de Santé* », démarré fin 2020, est piloté par le service promotion de la santé et le centre social municipal Bellefontaine / Lafourguette. Mis en place tout au long de l'année 2021, il a permis de former six femmes bénévoles et habitantes du quartier Bellefontaine / Lafourguette. Accompagnées par la coordinatrice du service promotion de la santé du territoire et par la

6
femmes
bénévoles et
habitantes du
quartier ont
été formées

conseillère en économie sociale et familiale du centre social, elles informent, orientent et accompagnent les personnes les plus éloignées de la santé. Elles participent également aux groupes de travail et aux instances partenariales du territoire ainsi qu'aux animations dans l'espace public en lien avec la thématique santé. Elles recueillent les besoins des habitants et habitantes et élaborent des projets liés à la santé. Il est à noter qu'un seul homme s'est porté volontaire pour participer au projet et qu'il n'a finalement pas donné suite.

« *Fêtons plus Risquons moins* » est un dispositif de prévention et réduction des risques en milieux festifs soutenu par la Mairie de Toulouse, l'ARS Occitanie et la Préfecture de la Haute-Garonne et co-piloté par la Mairie et les associations intervenantes. Les deux grandes thématiques du dispositif sont la santé sexuelle et les consommations de substances psycho-actives. La fréquentation des espaces festifs et donc du dispositif est fortement genrée, avec une surreprésentation des hommes. Pour répondre à ces enjeux, lutter contre les discriminations et les inégalités, le service promotion de la santé travaillent avec des associations spécialisées sur les questions des rapports sociaux de genre et sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle. 135 actions ont été menées en 2021. Il y a eu 11 896 passages sur le dispositif (6 473 hommes et 5 423 femmes). Comme l'année précédente, les intervenants et intervenantes du dispositif sont formés sur les discriminations et les violences liées au genre et à l'orientation sexuelle, afin de pouvoir, à terme, produire et valoriser des outils de prévention et d'accompagnement des publics. La neutralité de l'accueil et du positionnement professionnel est ainsi travaillée et une documentation spécifique en fonction des identités de genre et des orientations sexuelles est mise à disposition. Par ailleurs, la dénomination du matériel (préservatifs internes/préservatifs externes) se fait de façon non genré. Les équipes de terrain travaillent sur la sensibilisation du public aux questions de sexisme et de LGBTQI+phobies.

54%
des présentations
animées par
des femmes

Lors de la **Semaine d'information sur la santé mentale (SISM)** qui a eu lieu du 14 au 17 octobre 2021, 54% des conférences-débats, cinés-débats, spectacles, tables rondes, expositions ont été animés par des femmes. Les SISM, c'est aussi un réseau d'acteurs et d'actrices du champ de la santé mentale (professionnels, usagers et usagères, proches, bénévoles) qui se réunit sept fois par an pour un même objectif de partage d'informations. Il est constitué à 72% de femmes et à 28% d'hommes.

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ Pour les intervenants et intervenantes de terrain œuvrant sur l'espace festif public, il a été demandé à l'association La petite de dispenser une formation sur les violences sexistes, sexuelles et liées à l'orientation sexuelle. Les sessions seront effectuées courant 2022. Suite à cette formation, un dispositif de mise à l'abri sera établi avec la création de protocoles de prises en charge.

E. Agir en faveur des droits des femmes par le biais de soutiens financiers

1. Des actions en quartiers prioritaires de la politique de la ville

En 2021, sur un total de 2 343 729€ de crédits versés à des structures associatives au titre du contrat de ville, la Direction du contrat de ville et du renouvellement urbain a financé à hauteur de 105 000€ des actions spécifiques à l'égalité femmes-hommes. Ces actions ont été menées par quinze structures dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Elles visent notamment à accompagner les femmes dans leur insertion sociale et professionnelle, à promouvoir le vivre-ensemble, l'égalité et la citoyenneté, à soutenir la création d'entreprises, à lutter contre toutes les formes de violences ainsi qu'à favoriser l'accès à la santé, aux sports et à la culture.

L'ensemble des structures doit faire l'effort pour d'inclure un public féminin dans le cadre des actions menées au titre du contrat de ville, même si celles-ci ne sont pas liées à l'égalité femmes-hommes

Un effort particulier est demandé à l'ensemble des structures financées pour inclure un public féminin dans le cadre de l'ensemble des actions menées au titre du contrat de ville, même si celles-ci ne sont pas spécifiquement liées à l'égalité femmes-hommes.

2. Des subventions ciblant des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

Les subventions versées par la Mission égalité diversités sont depuis trois ans majoritairement allouées à des actions de droit commun en faveur de l'égalité femmes-hommes. En 2021, **78 960€ ont permis de soutenir des actions de promotion des droits des femmes et de lutte contre les violences à l'égard des femmes, auxquels ont été ajoutés 25 000€ dans le cadre du plan de relance post covid.** Cela représente une légère augmentation par rapport à l'année 2020, soit 47% de l'enveloppe totale (contre 43% en 2020) des subventions versées par la Mission égalité diversités, toutes thématiques confondues.

103 960 €
pour soutenir
la promotion
des droits
des femmes

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

Évolution du soutien apporté aux actions en faveur de l'ÉFH par la Mission égalité diversités

	2019	2020	2021*
Égalité femmes-hommes	69 260€	70 960€	103 960€

* Plan de relance inclus

3. Appel à projets en faveur de l'égalité femmes-hommes

Depuis 2016, la Mission égalité diversités consacrait un budget annuel de 25 000€ à l'appel à projets en faveur de l'égalité femmes-hommes. **Il est à noter qu'en 2021, la Direction de la politique que la ville est venue abonder cet appel à projet de 15 000€.** Ainsi, 40 000€ ont permis de lancer en 2021 un appel à projet visant à réduire les violences sexistes et sexuelles subies par les filles et les jeunes femmes.

40 000 €
ont permis de lancer un appel à projet visant à réduire les violences sexistes et sexuelles

En effet, les violences sexistes et sexuelles chez les jeunes sont la plupart du temps banalisées, minimisées et peu importe leur âge. Dès le collège et le lycée, les filles sont victimes de sexisme, de cybersexisme, de violences et de cyberviolences sexuelles, telles que : soulever une jupe, tenue vestimentaire prétexte aux insultes, main aux fesses, exhibition, diffusion de photo intime sur le net, cyberharcèlement, relations sexuelles forcées... Les violences psychologiques, sexuelles, physiques, au sein du couple chez les jeunes, sont fréquentes et débutent parfois dès l'adolescence. Cependant, les jeunes sont rares à

se rendre compte de l'emprise dont ils ou elles sont victimes. On constate par ailleurs, que chez les jeunes, l'emprise de la personne violente est particulièrement durable. Les jeunes ont également tendance à romantiser la violence et la jalousie qui signifient pour eux que la relation d'amour est sincère. La croyance règne dans de nombreux couples, banalisant ainsi des comportements de contrôle et de surveillance. Les conséquences sont nombreuses sur la vie quotidienne des femmes, sur l'intégrité physique et psychologique des victimes mais pas seulement. En effet, **les violences sexistes et sexuelles peuvent finalement induire un changement de pratiques et ainsi restreindre l'accès à certains droits civiques fondamentaux** tels que l'égalité d'utilisation des espaces publics ou bien l'accès à la santé.

C'est pourquoi agir contre les violences sexistes et sexuelles, notamment chez les jeunes, revêt un enjeu crucial ayant trait à l'intégrité physique et psychologique et devient un levier essentiel de l'accès efficient à la citoyenneté des femmes, au vivre ensemble et à la cohésion sociale.

De sa position de collectivité territoriale et avec sa capacité à agir au plus près des citoyennes et des citoyens, la Mairie de Toulouse a choisi d'actionner ce levier qu'est l'appel à projet pour agir concrètement et efficacement. L'appel à projets 2021 avait donc pour objectifs d'encourager la mise en œuvre de projets et de démarche singulière auprès des Toulousaines et des Toulousains de tous les quartiers, dans l'objectif d'agir contre les violences sexistes et sexuelles, notamment chez les jeunes.

Sur 19 projets reçus, 6 projets ont été retenus

- 1. Cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles en lycée**
Avec: Artémisia, Planning familial 31, Faire Face
Pérennisation d'une cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles sur l'ensemble de l'année scolaire.
- 2. Territoire zéro : notre cyberspace sans violence**
Avec: Parles avec elles, Mouvement du Nid
Mise en place d'ateliers de sensibilisation sur les cyber-violences sexistes et conjugales à destination des adolescents, adolescentes et femmes en QPV.
- 3. Main forte**
Avec: La Petite, Fédération Octopus, Rotation
Co-construction d'outils de prévention et de protocoles relatifs aux violences sexistes et sexuelles avec les structures organisatrices d'événements festifs et musicaux. Mise en place de stands d'accueil et d'écoute sur les festivals des structures partenaires.
- 4. Mon corps, mon territoire !**
Avec: Innocentia, Inviolata, La Cave Poésie, Marche mondiale des femmes
Ateliers artistiques et d'écriture mixtes/non mixtes sur le sexisme. Lectures publiques, vidéos, expositions et guide pour déconstruire les stéréotypes des corps.
- 5. Prévention et engagement citoyen**
Mise en concertation et recherche de solutions innovantes
Avec: Fédération des femmes pour l'Europe, Académie de Toulouse, Zonta, etc.
Programme de mentoring spécialisé sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, complétée d'une plateforme systémique mutualisée.
- 6. Des maux à la photo**
Avec: Voyager en image, Crous
Exposition de portraits photos et témoignages, accompagnée d'un livret.

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ **Les projets sont réalisés au cours de l'année 2022. Le suivi et les réunions d'étape permettent de créer une synergie entre les partenaires lauréats pour mutualiser les moyens et outils développer, construire une mobilisation collective et pour pérenniser les actions menées.**

F. Prévenir et lutter contre les violences à l'égard des femmes

1. Un temps fort de sensibilisation et de prévention à l'occasion du 25 novembre

À l'occasion du 25 novembre 2021, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Mairie de Toulouse a mis en place une campagne d'information et de prévention à destination des citoyens et citoyennes mais également des agents et agentes de la collectivité.

Plusieurs visuels et outils ont été fournis par la Direction communication :

- Affichette diffusée en interne ;
- Publications sur les réseaux sociaux (Facebook et Twitter) et sur le site de la Mairie de Toulouse ;
- Kakémonos ;
- Poches à pains.

Des tickets de bus comportant les numéros d'urgence à contacter pour les victimes et témoins de violences ont été édités en partenariat avec Tisséo. Un **violentomètre**, outil de sensibilisation permettant d'évaluer si une relation est basée sur le consentement et ne comporte pas de violences, a également été produit sous la forme d'un marque-page. Le guide toulousain et métropolitain visant à informer, prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes a été mis à jour et diffusé sur Toulouse en près de 3 000 exemplaires.



Plusieurs actions ont été portées à l'échelle à la fois de la ville et de la métropole. Le 24 novembre, un temps de recueillement a été organisé sur la stèle « En mémoire aux femmes victimes de violences machistes », 21 Allée Frédéric Mistral, à Toulouse.

Le 25 novembre, la Mission égalité diversités de la Mairie de Toulouse a mis en place pour la septième année un **carrefour-rencontre**, square Charles de Gaulle, rue Alsace Lorraine, afin de rassembler une soixantaine de partenaires associatifs et institutionnels apportant des informations et renseignements sur les procédures et dispositifs d'aide aux femmes victimes de toutes formes de violences. C'est à l'occasion de ce rendez-vous annuel que Tisséo a tenu une conférence de presse pour annoncer le lancement du dispositif *Descente de bus à la demande*, déployé pour commencer la Linéo 1 et Linéo 2. Cette action s'inscrit dans le Plan de lutte contre le sexisme et harcèlement dans les transports en commun, engagé par Tisséo depuis 2017, auquel collaborent la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole. En outre, comme chaque année, les directions municipales ont collaboré pour construire une programmation d'événements au plus près des Toulousains et Toulousaines, dans tous les quartiers de la ville. Ainsi, dans les centres culturels, les centres sociaux, les bibliothèques, les locaux associatifs et sur les marchés de plein vent, plus d'une vingtaine de rendez-vous ont été proposés pour sensibiliser et informer sur les problématiques de violences faites aux femmes (dix spectacles et projections de films, neuf rencontres et ateliers, trois expositions et conférences).



2. Les outrages sexistes et les violences conjugales : le rôle de la Police municipale

Les policières et policiers municipaux traitent avec professionnalisme les incivilités et les infractions liées aux outrages sexistes. En 2021, dix outrages sexistes ont été relevés, huit ont fait l'objet d'une procédure judiciaire et deux d'une verbalisation simplifiée. Les agents et agentes de la Police municipale sont sensibilisés aux violences conjugales afin d'intervenir avec professionnalisme. En 2021, les policières et policiers municipaux ont réalisé sept interventions pour violences conjugales suivies de l'interpellation des auteurs.

2.

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

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, la Mairie de Toulouse 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.

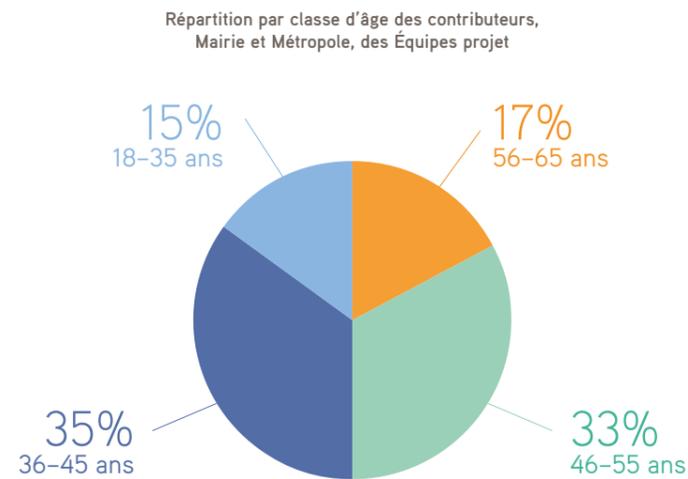
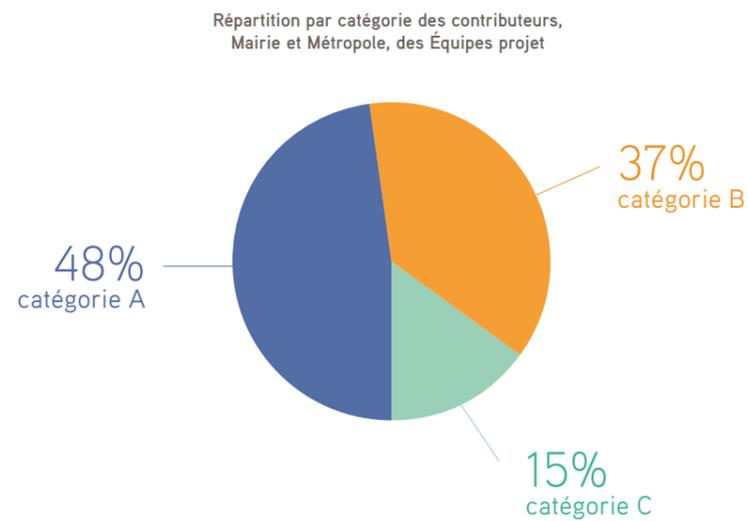
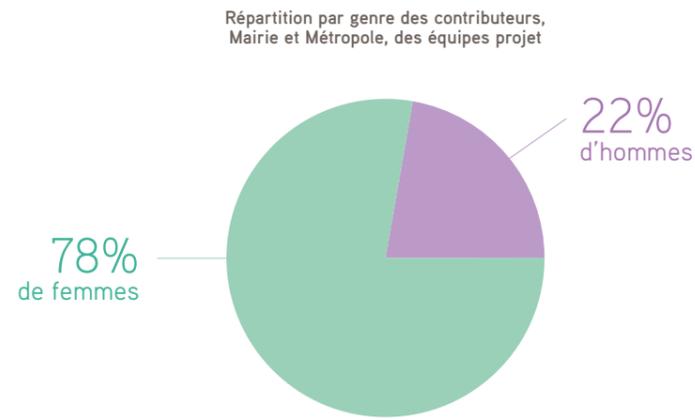
- 55 agentes et agents et 9 élues et élus du personnel se sont ainsi mobilisés en participant au travail de co-construction mené au sein des Équipes projet du plan EGAPRO 21-23.
- 9 directions générales adjointes sur 11, avec 24 directions, soit 1/3 de l'ensemble des directions sont impliquées.

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).



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,

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,

Exemples de mails d'info interne

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, la Mairie de Toulouse dispose d'un document de synthèse¹ 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.**

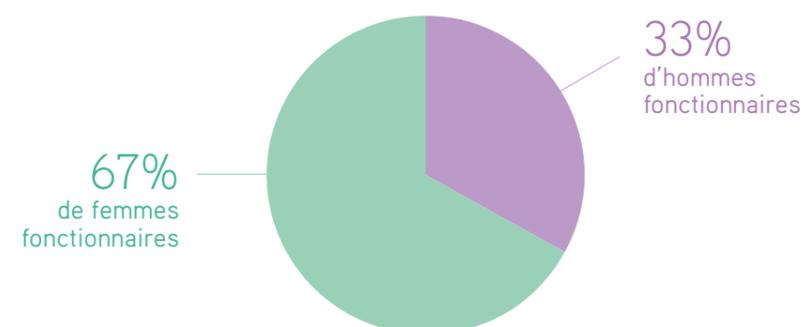
L'égalité professionnelle, c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la rémunération.

¹ 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

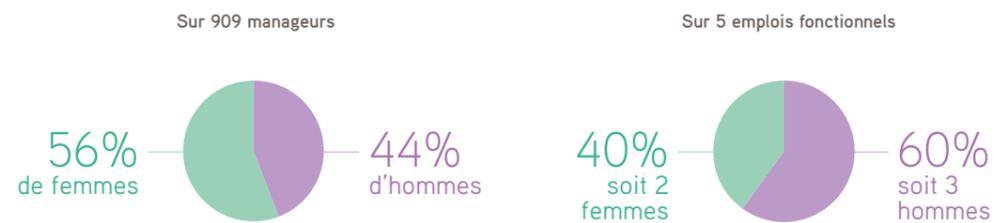
Au 31 décembre 2020, la collectivité employait **6 624 agentes et agents permanents.**



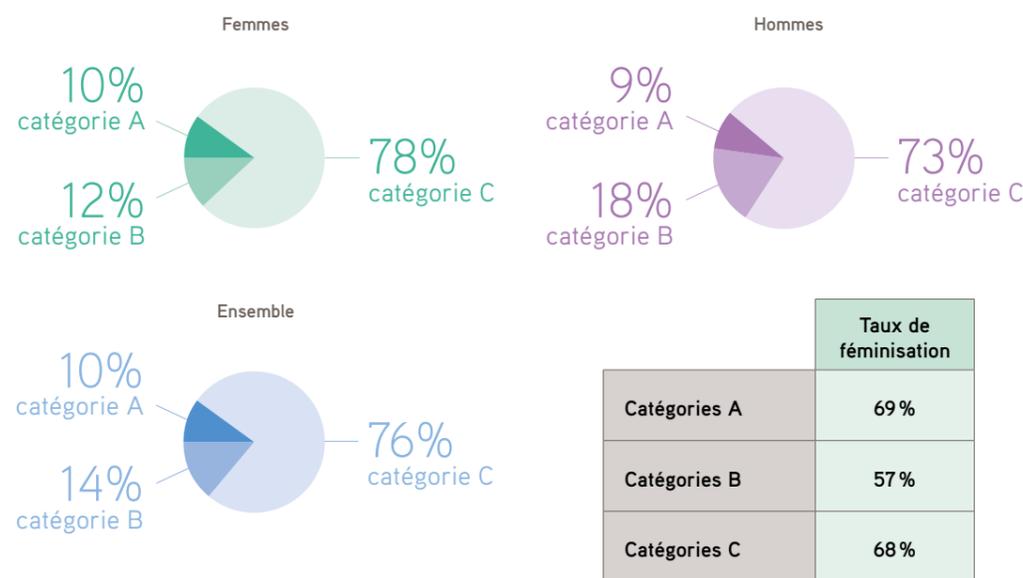
SOIT EN ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETP)			
Femmes		Hommes	
Fonctionnaires	Contractuelles	Fonctionnaires	Contractuels
4 292,6	85,1	2 162,8	63,3

PARMI LES 153 CONTRACTUELS			
Femmes		Hommes	
CDI	CDD	CDI	CDD
39%	61%	37%	63%

Parmi ces effectifs, la collectivité compte



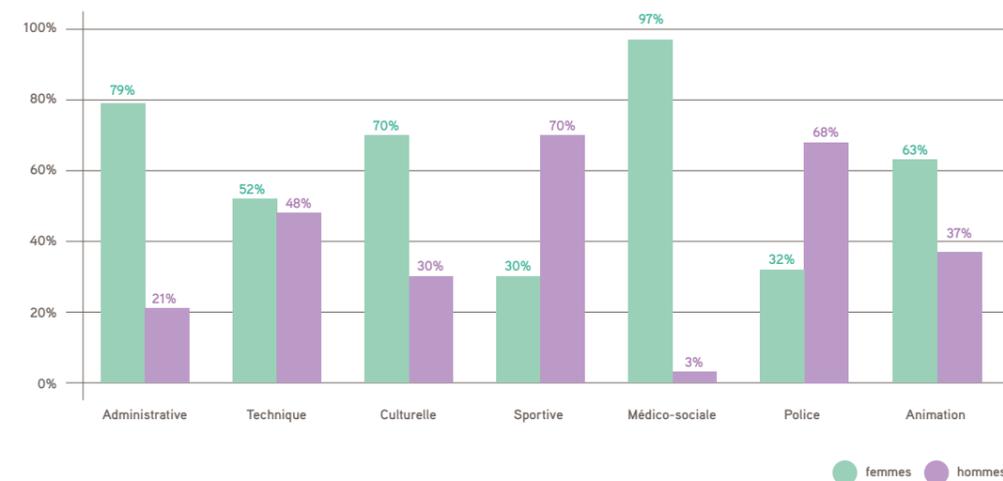
Répartition des agentes et agents par genre et catégorie emplois permanents



À NOTER

- Les femmes au sein de la Mairie de Toulouse sont bien représentées dans les catégories A (69%) et C (68%).
- Le taux de la catégorie A est supérieur de 12 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 féminisés²

- 100% Agents sociaux
- 100% Puéricultrices
- 99% Auxiliaires de puériculture
- 98% ATSEM
- 92% Cadres de santé paramédicaux

Cadres d'emplois les plus masculinisés²

- 94% Chefs de service de police municipale
- 86% Ingénieurs en chef
- 80% Agents de maîtrise
- 75% Techniciens
- 70% Éducateurs des APS

² 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.

³ et ⁴ 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

À NOTER

- Le cadre d'emplois³ le plus féminisé est celui des agents sociaux.
- Le cadre d'emplois⁴ le plus masculinisé est celui des chefs de service Police municipale.

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).

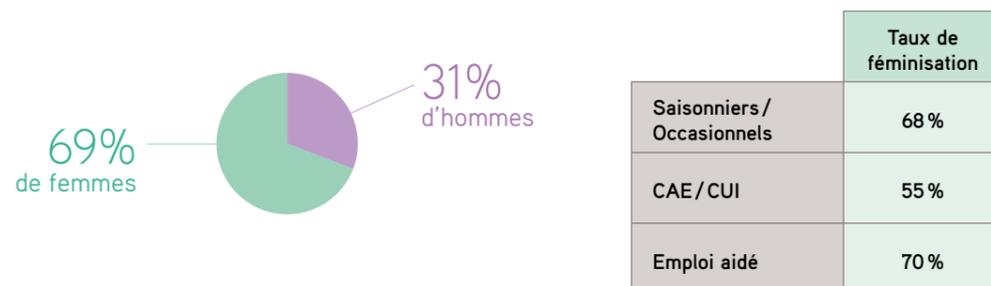
Pyramide des âges des fonctionnaires



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.⁶

Répartition globale par genre des emplois non permanents⁷



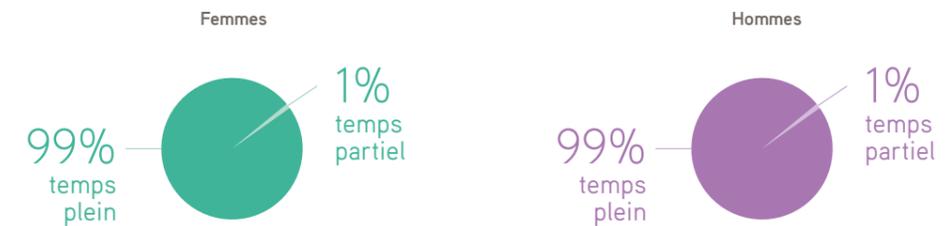
2. Évolution de carrière et titularisation

- 54 bénéficiaires d'une promotion interne, nommés, dont 43% des nominations concernent des femmes.
- 50 lauréats d'un concours ont été nommés, dont 82% de femmes.
- Parmi les agents ayant bénéficié d'un accompagnement par un agent en évolution professionnelle, 75,6% sont des femmes.

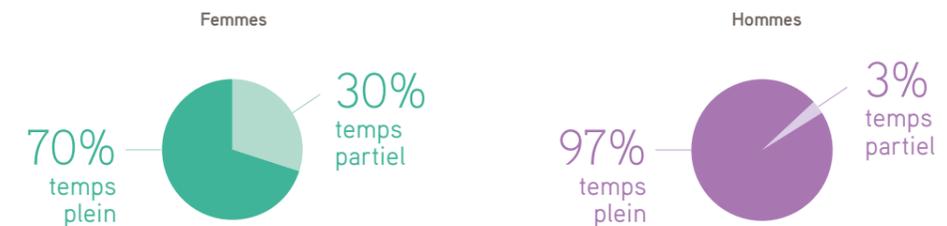
B. Les conditions de travail

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

Répartition des emplois à temps complet ou non complet



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.⁸
- 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.

⁸ 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 Moyenne arrondie au supérieur

⁶ 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

⁷ 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)

2. Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agentes et agents permanents

⁹ Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accident du travail, maladie professionnelle

¹⁰ 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	6 %	4,34 %	5,44 %
Taux d'absentéisme « médical » ⁹ Absences pour motif médical hors congés maternité et paternité	10,26 %	6,51 %	9,01 %
Taux d'absentéisme global Toutes absences y compris maternité, paternité et autre ¹⁰	11,82 %	13,67 %	12,44 %

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

¹¹ 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 ¹¹	37,4 jours	23,8 jours

Taux d'absentéisme

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	4,70 %	2,73 %
Accidents de service	0,82 %	1,31 %
Accidents de trajet	0,48 %	0,30 %
Longue maladie	2,21 %	1,08 %
Maladie de longue durée	1,84 %	1,09 %
Maladie professionnelle	0,21 %	0 %
Maternité / Paternité / Adoption	0,81 %	0,06 %
Autorisation spéciale d'absence	0,75 %	7,09 %

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

- 131 congés maternité ou adoption ;
- 44 congés paternité ou adoption.

→ 553 accidents du travail déclarés en 2020 :

- 5,9 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020 ;
- 7,1 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 **22 604 jours d'arrêt.**

→ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de **13 217 jours d'arrêt.**

À NOTER

→ **On peut noter qu'à la Mairie de Toulouse, si les femmes déclarent proportionnellement moins d'accident de travail que les hommes, elles sont arrêtées plus longtemps.**

3. Formation

2 717 départs en formation concernent des agentes et agents permanents.

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

	Femmes	Hommes
Catégorie A	56 %	43 %
Catégorie B	55 %	61 %
Catégorie C	31 %	48 %

→ 548 départs en formation pour les agentes et agents non permanents.

→ 78,7 % 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	25 %	27 %	24 %	22 %
Catégorie B	25 %	26 %	25 %	23 %
Catégorie C	20 %	26 %	17 %	35 %

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 %	30 %	26 %	26 %	20 %	27 %
Technique	34 %	34 %	25 %	26 %	19 %	23 %
Culturelle	16 %	11 %	21 %	16 %	20 %	21 %
Sportive	/	/	24 %	23 %	/	/
Médicosociale	23 %	24 %	18 %	/	18 %	18 %
Police	/	51 %	44 %	40 %	37 %	39 %
Animation	/	/	27 %	26 %	22 %	22 %

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

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	43 957€	50 530€	39 924€	43 502€
Catégorie B	33 979€	36 542€	28 414€	29 637€
Catégorie C	26 675€	29 667€	24 933€	32 191€

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	50 272€	52 126€	33 725€	34 698€	26 862€	27 923€
Technique	52 221€	58 482€	34 875€	37 005€	25 554€	28 834€
Culturelle	40 949€	43 699€	33 272€	31 194€	27 549€	27 479€
Sportive	/	/	32 130€	35 811€	/	/
Médicosociale	37 666€	36 443€	/	/	27 038€	25 118€
Police	/	63 790€	50 165€	45 558€	35 963€	38 566€
Animation	/	/	33 499€	35 071€	26 793€	26 339€

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.¹²

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

Les dix plus hautes rémunérations

La somme des plus hautes rémunérations brutes cumulées sur 120 mois représente 999 267 €.



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%.¹³
- À la Mairie de Toulouse, la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations s'élève à 40%.

¹³ 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 municipal (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	0‰	0‰	2‰	1‰
Des usagers	1‰	3‰	2‰	5‰

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

Émanant	AVEC ARRÊT DE TRAVAIL		SANS ARRÊT DE TRAVAIL	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Du personnel	0‰	1‰	2‰	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	Total
Violences sexistes et sexuelles (agissement, harcèlement, agression)	2	0	2
Harcèlement moral et discriminations	8	5	13
Autres (conflits interpersonnels)	6	4	10
Total	64 %	36 %	25

À NOTER

- Au niveau national, 20 % des femmes de 18 à 64 ans ont subi du harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.¹⁴
- 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.

¹⁴ 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

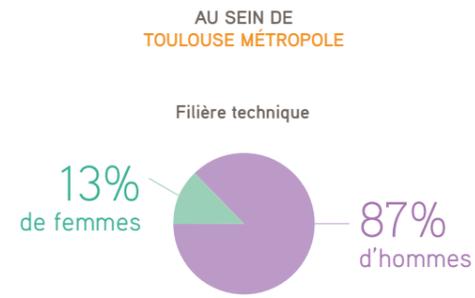
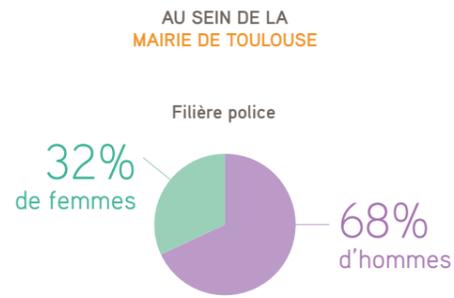
Bilan de l'année 2021 pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole

A. Rappel des points clés du diagnostic 2019

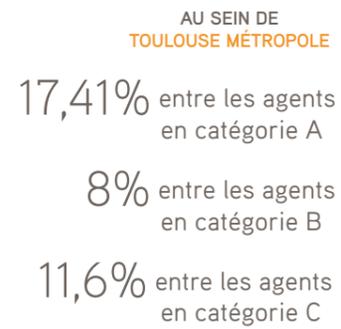
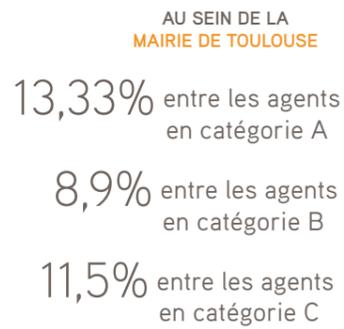
Les indicateurs issus du Rapport de Situation Comparée de 2019, ont permis d'apporter une visibilité objective sur la situation en termes de genre au sein de la collectivité. Lors de cette première phase de diagnostic, plusieurs points clés ont été retenus pour l'élaboration du plan d'action EGAPRO 21-23:

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.¹⁵

¹⁵ Voir paragraphe « *La concertation, une condition pour la mise en œuvre du plan d'action EGAPRO 21-23* » page 45

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.

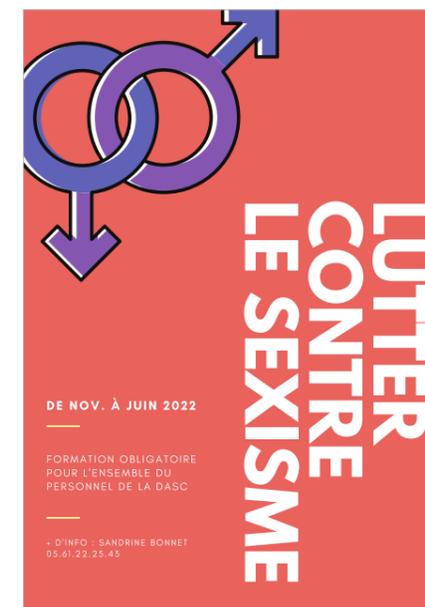
Actions de sensibilisation et de formation

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.**¹⁶

→ **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).**¹⁷

→ **« 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.**

¹⁶ Source: ANACT 2013

¹⁷ 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.¹⁸

¹⁸ 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

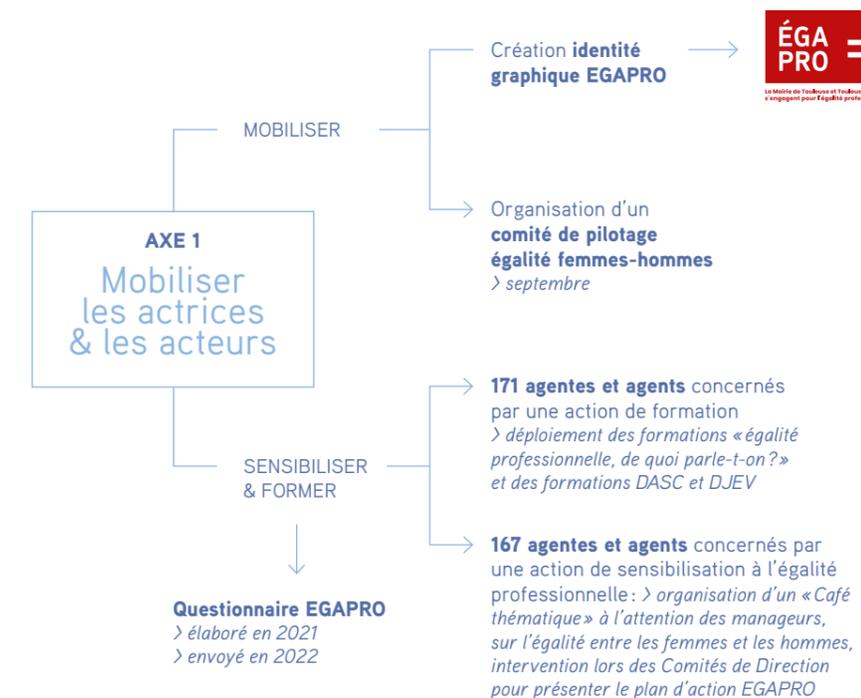
- Les managers évaluent leur expérience d'accueil de saisonnières et saisonniers positive à 8,2/10, les femmes managers de l'échantillon ont noté cette expérience plus favorablement à 8,6/10.
- Les managers ne font pas de différence de genre quant à l'attribution des missions et 94% estiment que l'intégration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

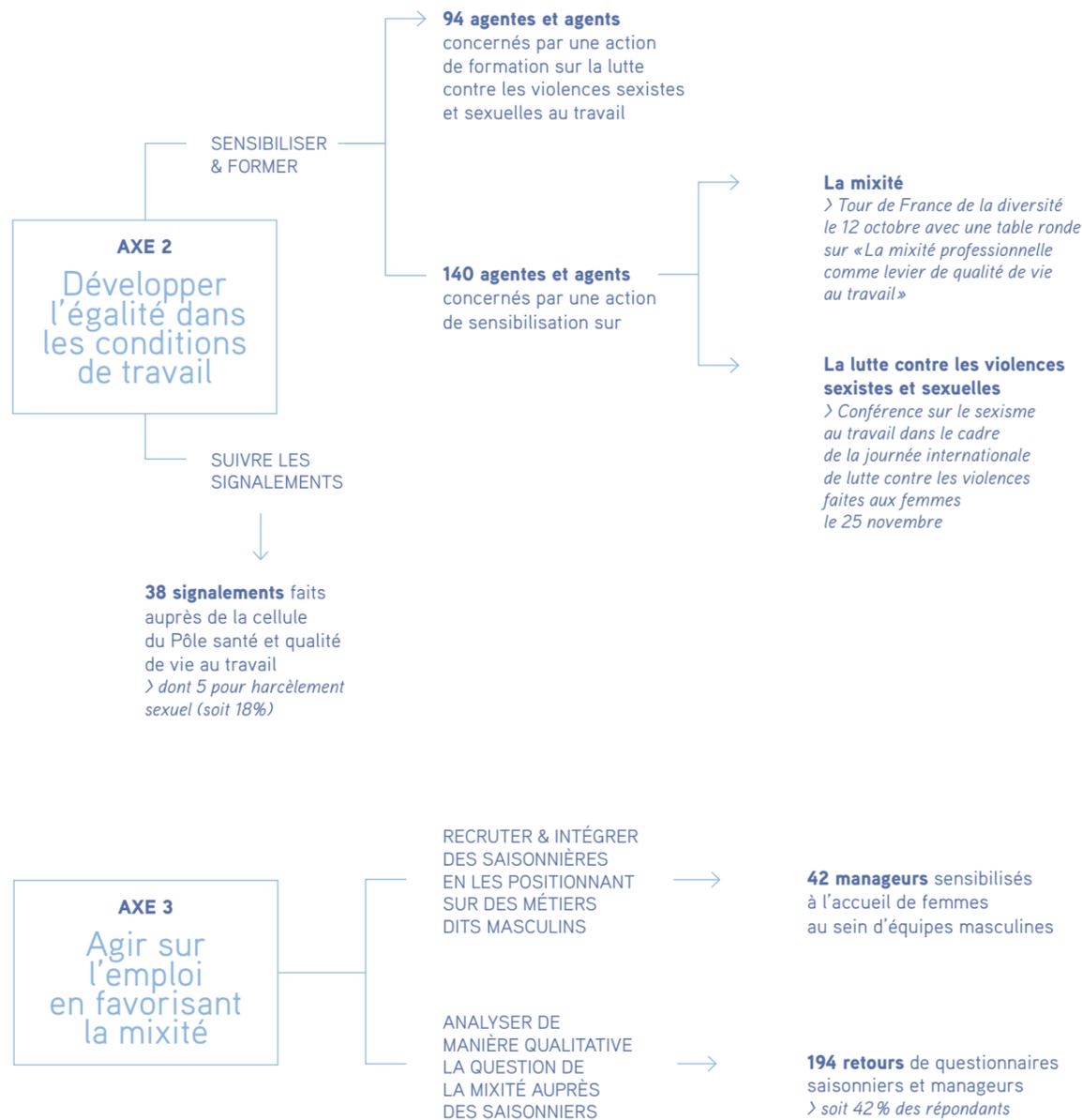
Points à améliorer

- 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 France¹⁹ et 52 % des effectifs de la collectivité (Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole).

¹⁹ 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).

Égalité femmes-hommes : la DASC s'engage !

Pour une communication plus inclusive

PRÉSENTATION ET CONSEILS

Voici un document synthétisant les principes d'une communication inclusive, et les différentes formes que celle-ci peut prendre. Il vise à déconstruire certaines idées-reçues encore trop répandues, notamment concernant l'écriture dite inclusive, trop souvent associée à la seule utilisation du point médian, alors que d'autres outils existent. Ce document s'est inspiré du "Guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe", élaboré en 2015 par le Haut Conseil à l'Égalité.

QU'EST-CE QUE LA COMMUNICATION INCLUSIVE ?

Adopter une communication inclusive, c'est "diversifier les représentations des femmes et des hommes pour ne pas les enfermer dans des rôles de sexe stéréotypés et assurer la diversité réelle des représentations". Ce type de communication peut concerner le langage, la communication visuelle, ou encore l'organisation d'événements. Son utilisation se fonde sur l'idée que les représentations et le langage contribuent à façonner la société, en diffusant des stéréotypes, et ce souvent de manière inconsciente. En effet, pour ce qui est de la langue française dans laquelle nous avons appris que « le masculin l'emporte », plusieurs études montrent que notre cerveau associe le genre masculin au masculin, et non pas à une forme générique. **Ainsi, ne pas représenter les femmes, ou les représenter partiellement, c'est participer à les rendre invisibles.**

Qu'en est-il du cadre légal ?

- Au niveau **européen**, Le Conseil de l'Europe a adopté, en 2008, une recommandation visant "l'élimination du sexisme dans le langage et la promotion d'un langage reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes".
- Au niveau de **l'État**, l'article 1er de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, consacre "une approche intégrée de l'égalité". Plus récemment, la circulaire d'Édouard Philippe du 21 novembre 2017 précise les positions du Gouvernement sur le sujet. Il en a été retenu que l'écriture inclusive (au sens d'une écriture faisant ressortir l'existence d'une forme féminine au travers de la typographie) était déconseillée pour les textes destinés à être publiés au Journal Officiel. Cependant, celle-ci invite à accorder les titres et fonctions au genre de la personne qui en est titulaire, et à recourir à une double flexion ("le candidat ou la candidate") dans les actes de recrutement. La circulaire promeut donc une forme d'inclusivité, tout en en désapprouvant une autre.
- Au niveau des **collectivités territoriales**, le protocole d'accord du 2 juillet 2013 dispose que l'égalité femmes-hommes doit être prise en compte à toutes les étapes des politiques publiques, au moment notamment de leur mise en œuvre et de leur diffusion via les documents de communication tant internes qu'externes. Par ailleurs, la Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, dans son article 6, engage le ou la signataire à s'assurer que sa propre communication, publique et interne, soit pleinement conforme à cet engagement.

Avril 2021

LES GRANDS PRINCIPES D'UNE COMMUNICATION INCLUSIVE

Le Haut Conseil à l'Égalité a élaboré dans son guide diverses recommandations pratiques, présentées ci-dessous. Celles-ci ont été co-construites par des linguistes, des professionnel-le-s de la communication et des fonctionnaires.

Éliminer toutes expressions sexistes

Cela concerne les expressions telles que "chef de famille", "mademoiselle", "nom de jeune fille", "nom patronymique", "nom d'épouse et d'époux", "en bon père de famille". En effet, ces expressions ont déjà été bannies du droit français (circulaire du 21 février 2012), et elles renvoient les femmes et les hommes à des rôles sociaux traditionnels porteurs de sexisme.

Parler "des femmes" plutôt que de "la femme", de la "journée internationale des droits des femmes" plutôt que de la "journée de la femme", et des "droits humains" plutôt que des "droits de l'homme"

De même, il est plus pertinent de parler des "femmes dans le sport" plutôt que de "sport féminin", ou de "création d'entreprises par des femmes", plutôt que d' "entrepreneuriat au féminin". En effet, il est important de dissocier "la Femme" (le fantasme, l'image stéréotypée et réductrice) et "les femmes", qui sont des personnes aux identités plurielles et constituant un groupe hétérogène.

Diversifier les représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des rôles de sexe stéréotypés et d'assurer la diversité réelle des représentations

En effet, la communication publique doit veiller à s'adresser aux femmes et aux hommes de tous âges, toutes origines, tous milieux professionnels, toutes religions, toutes conditions physiques et mentales, etc.

Présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes, avec leur prénom et nom, ainsi que leur métier quand cela est approprié

En effet, les femmes sont, plus fréquemment que les hommes, présentées par leur prénom uniquement, étant précisée leur qualité d' "épouse de" ou de "mère de". De plus, s'adresser aux femmes en ne recourant qu'au prénom peut renvoyer à la sphère du privé, du familial, ce qui peut participer à les décredibiliser. Enfin, il convient d'éviter, lorsqu'elles exercent un métier traditionnellement occupé par des hommes, de souligner qu'elles conserveraient malgré tout leur "féminité" (en décrivant leur style vestimentaire, leur douceur, etc).

Ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle et notamment sur la vie de famille

Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes

Sur les images et les vidéos, en tant que sujets d'une communication, dans les répartitions des temps de parole, parmi les noms des rues, des bâtiments, des équipements, des salles, etc. En effet, une représentation équilibrée est importante pour que les femmes comme les hommes se sentent inclu-ses, et puissent s'identifier. Plusieurs outils existent en ce sens (par exemple, l'application Itcounts, ou le site arementalkingtoomuch.com sont utiles pour surveiller les temps de parole accordés à chacun-e).

Avril 2021

MISE AU POINT SUR LE LANGAGE INCLUSIF

Le « langage inclusif » est un terme qui soulève aujourd'hui beaucoup de débats publics. Appelé aussi « langage épïcène » ou « langage non sexiste », il désigne différentes règles et pratiques qui cherchent à éviter toute discrimination sexiste par le langage ou l'écriture. Cela peut se faire au travers du choix des mots, de la syntaxe, de la grammaire ou de la typographie.

Petite histoire de la langue française

La règle « le masculin l'emporte sur le féminin » n'a pas toujours été celle qui a primé dans la langue française. Le processus de masculinisation de la langue est un processus politique qui a commencé en 1635, au moment de la création de l'Académie française. Cette Académie a été créée dans l'objectif de supprimer les langues régionales et d'imposer le français afin d'unifier le pays. C'est à cette époque que le masculin s'impose comme le genre de référence, car il est présenté par les membres de l'Académie comme le genre « le plus noble ». Certains noms de métiers au féminin, qui étaient utilisés historiquement ont ainsi disparu de la langue. C'est le cas par exemple des mots « autrice » ou « pharmacienne ». Au XVIIIe siècle, le linguiste Nicolas Beauzée justifiait cette règle ainsi : « le genre masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle ».

Cette réalité historique, et l'ampleur des polémiques que l'utilisation d'une écriture inclusive suscite aujourd'hui représentent une démonstration du fait que le langage est un enjeu fort et a des répercussions politiques. Aujourd'hui, rendre visible la présence des femmes dans le langage participe à les faire se sentir représentées et a un impact positif en termes d'égalité.

Différentes manières d'utiliser un langage inclusif

Il existe deux stratégies principales en ce qui concerne le langage inclusif : redonner de la visibilité aux femmes dans la langue, ou éviter de marquer le genre. Pourtant, lorsque l'on évoque l'écriture inclusive, une idée-reçue trop courante est celle qui associe automatiquement ce type de langage à l'utilisation du point médian, qui n'est pourtant pas le seul outil permettant de promouvoir une inclusivité.

Nous allons présenter ici les différents outils d'un langage inclusif...



Avril 2021

La re-féminisation des noms de métiers et de fonctions

Un auteur → une autrice
 Un tourneur → une tourneuse
 Un régisseur → une régisseuse
 Un metteur de scène → une metteuse en scène
 Un chef de projet → une cheffe de projet
 ...

Les accords de proximité et de majorité

L'accord de proximité : Le qualificatif s'accorde en genre et en nombre avec le substantif le plus proche. Il s'agit d'une règle ancienne de la langue française.

L'accord de majorité : le qualificatif s'accorde en genre avec le substantif le plus important : il s'agit souvent du plus important en nombre

La double flexion (appelée aussi doublet, ou dédoublement)

Il s'agit de nommer l'ensemble des personnes à qui l'on s'adresse. C'est une manière d'écrire ou de parler qui est déjà beaucoup utilisée dans la sphère politique. Pour savoir dans quel ordre nommer les personnes, il est conseillé d'utiliser l'ordre alphabétique ("les femmes et les hommes", "les acteurs et les actrices").

Le point médian

Il sert d'abréviation pour noter les doublets, comme de nombreux autres signes typographiques avant lui (comme les parenthèses). À l'oral, il peut être remplacé par la double flexion. Cette technique est déjà utilisée par certaines grandes entreprises (Zalando, la SNCF). Elle a l'avantage de représenter tous les genres : les femmes, les hommes, et les personnes non binaires (les personnes ne s'identifiant pas ou pas uniquement à l'un ou l'autre de ces deux genres).

Les termes épiciènes et les stratégies de remplacement

Les *termes épiciènes* sont des termes qui ont la même forme au masculin et au féminin, ou qui désignent indifféremment l'un ou l'autre genre.

Les *stratégies de remplacement* servent à éviter le genre. Il s'agit d'utiliser des termes englobants, ou des tournures de phrases spécifiques.

Avril 2021

POUR ALLER PLUS LOIN...

La communication inclusive constitue aujourd'hui un enjeu politique important, et adopter ce type de communication, à travers l'un ou plusieurs des outils proposés dans ce document, représente un symbole fort en terme d'égalité entre les femmes et les hommes. Le Haut Conseil à l'Égalité encourage les organisations publiques, les collectivités, et plus généralement toutes les organisations désireuses de formaliser leur démarche pour une communication non sexiste, à signer la Convention d'engagement pour une communication sans stéréotype de sexe. Il est possible de télécharger la Convention et de consulter la liste des organisations signataires sur haut-conseil-egalite.gouv.fr/ Rubrique "Stéréotypes".

Le saviez-vous ?

La Suède s'est dotée en 2015 d'un pronom neutre, le « hen », qui désigne indifféremment les hommes et les femmes. À l'origine de cette consécration par l'Académie suédoise, on retrouve la volonté de permettre à tous·tes, et notamment aux enfants, de se projeter dans des termes non sexués. En France, cette question est très récente. Certain·es usager·ères d'une communication égalitaire ont développé leurs propres formes de pronoms neutres. Par exemple, il et elle devient "iel", celles et ceux devient "celleux".

Quelques ressources complémentaires sur la communication inclusive

- Re-wor-l-ding : Un site pour se questionner sur l'importance des mots et du langage, et apprendre à adopter une perspective inclusive dans le monde du travail.
- "Parler comme jamais" : un ensemble de podcasts sur des thèmes en lien avec le langage, et notamment l'écriture inclusive, pour comprendre les enjeux du débat.
- Réaliser un point médian sur ordinateur : trouver les raccourcis claviers.

Avril 2021

LES FLASH ÉGALITÉ

QUOI ? POURQUOI ? COMMENT ?

Un Flash Egalité, qu'est-ce que c'est ?

C'est un document synthétique d'environ une page, qui traite d'une question en lien avec l'égalité femmes-hommes et le secteur de l'animation socioculturelle (par exemple : "l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique", "l'égalité femmes-hommes dans la culture"). Le document contient des données chiffrées issues de rapports ministériels, ainsi que des éléments d'explication et d'analyse.

Pourquoi ?

L'objectif est de donner accès à des informations claires et synthétiques afin de sensibiliser les équipes DASC au thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, et de transmettre des ressources pour permettre à chacun et chacune d'approfondir s'il ou elle le désire ses connaissances sur le sujet.



Comment ?

Ces documents sont à destination de l'ensemble des agentes et agents de la DASC, qui peuvent les consulter pour s'informer. Ils sont accessibles sur le serveur DASC, dans le dossier EGALITE FEMMES-HOMMES. Pour le moment, il est prévu de diffuser un Flash Egalité par mois, et ce jusque juillet 2021 inclus.

Votre avis ?

N'hésitez pas à donner votre avis si vous désirez réagir à ces documents, ou si vous avez des propositions de thèmes pour les prochains Flash. Vous pouvez contacter à ce sujet Manuella STANDAROVSKI ou Juliette PREUX.



Références de la note
Émetteur : Direction générale des services
Date :

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

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

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

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

Ainsi pour 2022, nous devons lancer les travaux pour l'élaboration des rapports municipal et métropolitain. Ils comprennent deux parties :

1. un **volet concernant les politiques publiques** présentant une analyse et une évaluation des offres aux publics et des actions mises en œuvre pour favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
2. un **volet concernant la politique ressources humaines (RH)** en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La prise en compte de l'**égalité femmes-hommes de façon intégrée** concerne toutes les politiques publiques. Ainsi, chaque direction doit s'interroger sur l'impact de ses objectifs et de son activité sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce questionnement transversal doit permettre d'identifier les avancées mais aussi les efforts à conduire pour atteindre les engagements des collectivités vers une égalité réelle entre les hommes et les femmes.

Comme chaque année, je vous demande de vous mobiliser et d'engager **dès maintenant** :

→ **Pour le volet politiques publiques** : le recensement des actions spécifiques réalisées et un recueil des données chiffrées et genrées (participations à l'offre municipale ou métropolitaine, inscriptions, fréquentations, etc.), complétées de leurs analyses et évaluations.

→ **Pour le volet RH** : le recensement d'une ou plusieurs actions spécifiques mises en œuvre en 2021, qui viendrait illustrer l'engagement de votre direction en matière d'égalité professionnelle (ex : communication, formation ..)

Vous pourrez vous appuyer sur les personnes ressources, les référentes et référents égalité femmes-hommes et les membres des Équipes projet EGAPRO dont je vous joins la liste.

Vos contributions sont à transmettre le **30 avril 2022 au plus tard**, à la Mission égalité diversités pour le volet politiques publiques (Sylvie Froidefond pour les contributions municipales et Françoise Galaud pour les contributions métropolitaines) et au Pôle SQVT-DGRH (Frédérique Yvenat) pour le volet RH.

Je vous remercie pour votre indispensable contribution.

Le Directeur Général des Services
Signé : Eric ARDOUIN

Conclusion

L'égalité réelle distingue aujourd'hui les principes d'égalité formelle, juridique et statutaire, de l'analyse des situations visant à une égalité vérifiable et tangible, au quotidien. Cette distinction tend à dépasser la stricte égalité de droit, au nom d'une égalité de fait entre les citoyens et les citoyennes, en tenant compte de leurs diversités. Cet enjeu est au fondement de la citoyenneté.

Ce rapport évaluant la situation en matière d'égalité femmes-hommes s'inscrit dans la vigilance que la Mairie porte à ce sujet primordial, dans l'élaboration des politiques publiques ainsi que dans la construction d'une société plus juste et respectueuse de chacune et de chacun.

Comme chaque année, le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes est un état des lieux comparatif en genre tant dans le champ des ressources humaines, qu'en matière de politiques publiques en faveur des Toulousaines et des Toulousains. Il est l'occasion de faire le point sur la situation de notre territoire et d'établir un bilan des actions concrètes menées par la Mairie de Toulouse, afin de faire progresser l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.

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 la Mairie de Toulouse, permet que des changements soient engagés et que l'égalité progresse.

C'est en ce sens que la Mairie de Toulouse a voté en 2022 son troisième plan d'action pour l'égalité entre les femmes et hommes dans les politiques publiques, en cohérence avec son plan pour l'égalité professionnelle, en cours de mise en œuvre.

Direction Générale
des Ressources Humaines – DGRH
Mairie de Toulouse

Mission Égalité Diversités
Mairie de Toulouse
mission.egalite@mairie-toulouse.fr
05 81 91 79 60

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

« Les droits des femmes sont une partie essentielle de l'agenda global des droits humains, formés sur l'égalité de dignité et la capacité de vivre en liberté dont tout le monde devrait jouir. »

Ruth Bader Ginsburg (1933 – 2020)

Avocate, juriste, universitaire
et juge américaine,
membre de la Cour Suprême
des États-Unis de 1993 à 2020.



TOULOUSE S'ENGAGE

MAIRIE DE



TOULOUSE