



Égalité

FEMMES

HOMMES

Rapport sur la  
situation métropolitaine  
de l'année 2023

toulouse  
métropole



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

Présentée au  
Conseil Métropolitain  
de décembre 2024

---

# Sommaire

---

PRÉAMBULE 05

---

1. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques métropolitaines 06

---

PARTIE 1 08  
**Les engagements de Toulouse Métropole pour l'égalité femmes-hommes**

- A. La Mission Égalité Diversités 09
- B. Un réseau égalité inter-directions 09
- C. Les principes du plan d'action 2023–2026 11
- D. L'approche intégrée de la loi de 2014 12
- Égalité formelle : focus sur l'égalité femmes-hommes dans la loi* 13
- Un cadre juridique qui se renforce* 14
- E. Le rapport annuel 16

---

PARTIE 2 17  
**La mobilisation des politiques publiques métropolitaines**

- A. Visibiliser l'engagement de Toulouse Métropole pour l'égalité femmes-hommes dans l'espace public et les transports 18
- B. Sensibiliser les jeunes à l'égalité femmes-hommes 20
- C. Faire socle commun par le renforcement d'une offre culturelle égalitaire à travers des actions significatives menées sur le territoire métropolitain 26
- D. La lutte contre les violences faites aux femmes 32
- E. Le sport, domaine clé de la promotion de l'égalité femmes-hommes 36
- F. La lutte contre les exclusions et inégalités professionnelles 38
- G. Un engagement européen et international 42

---

2. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole 44

- Un cadre juridique qui se renforce* 46
- Le rapport ÉGAPRO comprend* 47

---

PARTIE 1 49  
**L'égalité professionnelle : les données chiffrées**

- A. L'emploi 50
- B. Les conditions de travail 54

---

PARTIE 2 61  
**Le plan d'action ÉGAPRO 2021–2023 : un bilan prometteur pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole**

- A. Comment se situent les agents et les agentes de la collectivité vis-à-vis de l'égalité professionnelle et de l'inclusion des personnes LGBT+ ? 62
- B. Une démarche participative comme gage de mobilisation 65
- C. Les outils de l'ÉGAPRO mis en œuvre entre 2021 et 2023 66
- Regards sur quelques actions menées dans différentes directions entre 2021 et 2023* 74

---

PARTIE 3 75  
**L'engagement de la collectivité réaffirmé avec le plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024–2026**

---

CONCLUSION 78

---

ANNEXES 80

---

SOURCES 83

---

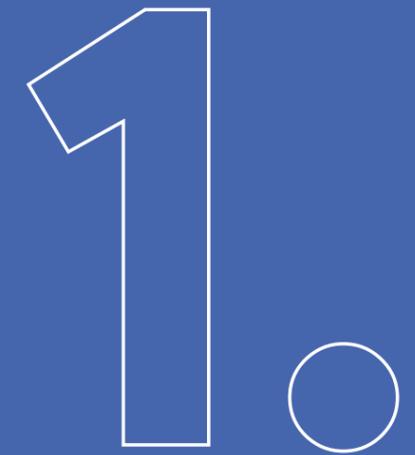
## Préambule

Droit inaliénable, l'égalité entre les femmes et les hommes est portée avec détermination par Toulouse Métropole qui œuvre chaque jour aux côtés des habitantes et habitants mais aussi de ses agentes et agents à la construction d'une égalité réelle pour toutes et tous.

En effet, bien que l'égalité soit garantie aux femmes comme aux hommes par la loi, des inégalités de genre subsistent dans de nombreux domaines de la vie quotidienne. La santé, le travail, la vie personnelle, la citoyenneté sont autant d'espaces dans lesquels se manifestent des déséquilibres. Les femmes se retrouvent aujourd'hui souvent confrontées à des obstacles qui limitent leurs opportunités, leur participation active dans la société et leur pleine réalisation tant sur le plan personnel que professionnel.

**C'est donc avec ténacité que Toulouse Métropole s'engage à promouvoir et défendre l'égalité entre les femmes et les hommes.** En tant qu'échelon de proximité, Toulouse Métropole œuvre à la création et la mise en place d'actions et politiques territoriales visant notamment à éliminer les discriminations liées au genre, à prévenir les violences sexistes et sexuelles dans la sphère privée comme dans le monde du travail.

**À travers ce rapport, Toulouse Métropole souhaite rendre compte des actions menées mais également souligner ce qu'il reste à construire.**



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

# Partie 1

## Les engagements de Toulouse Métropole pour l'égalité femmes hommes

### A. La Mission Égalité Diversités

Créée en 2008, la Mission Égalité Diversités a pour principaux objectifs la promotion des droits humains, la lutte contre le sexisme, les LGBT phobies, le racisme et l'antisémitisme, et œuvre activement pour l'égalité femmes-hommes. La Mission Égalité Diversités travaille en lien avec les partenaires associatifs et institutionnels concernés par ces champs, en mutualisant leurs savoir-faire et expériences. De nombreux projets sont menés et exposés au sein de l'Espace diversités laïcité dont la Mission Égalité Diversités assure la gestion. **Afin de sensibiliser le grand public et de donner de la visibilité aux questions d'égalité, de diversité et de lutte contre les discriminations, des outils pédagogiques (expositions, livrets, jeux) sont mis à disposition du public et des événements thématiques (projections, conférences, concerts) sont organisés tout au long de l'année.** Enfin, elle a une fonction ressource auprès des autres directions sur les questions d'égalité afin d'œuvrer en interne et de façon transversale.

Créée en 2008, la Mission Égalité Diversités a pour principaux objectifs la promotion des droits humains, la lutte contre le sexisme, les LGBT phobies, le racisme et l'antisémitisme, et œuvre activement pour l'égalité femmes-hommes

### B. Un réseau égalité inter-directions

L'égalité femmes-hommes est portée au sein des directions et services de la collectivité, ainsi que par les 37 communes de la Métropole, dans une volonté de transversalité afin de porter la politique intégrée de l'égalité.

Le réseau est ainsi composé

- D'une chargée de Mission Égalité femmes-hommes pour Toulouse Métropole, rattachée à la Mission Égalité Diversités ;
- D'une chargée de Mission Égalité professionnelle, lutte contre le harcèlement et les discriminations, rattachée à la Direction Générale des Ressources Humaines de Toulouse Métropole ;
- D'une coordinatrice du Conseil Métropolitain et de Prévention de la Délinquance, dont l'une des missions est la lutte contre les violences faites aux femmes.

La politique intégrée de l'égalité est portée par

→ **Plan d'action Axe 1 B-1**  
Conforter le réseau des référentes et référents égalité au sein de Toulouse Métropole et son ouverture aux communes

- Des référentes et référents égalité femmes-hommes représentent les différentes directions de Toulouse Métropole ;
- Des référentes et référents égalité femmes-hommes représentent les différentes communes de Toulouse Métropole ;
- Des membres des équipes projet ÉGAPRO s'investissent dans la mise en œuvre concrète du Plan d'Action Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes de la Métropole.

**Le Groupe de Travail s'est réuni cinq fois afin de penser des actions fédératrices et d'avancer vers une égalité réelle**

La Mission Égalité Diversités a organisé des temps forts autour de l'égalité femmes-hommes en 2023. **Le Groupe de Travail métropolitain s'est réuni cinq fois en 2023 afin de penser des actions fédératrices et d'avancer vers une égalité réelle.**

Il réunit les référentes et référents égalité des 37 communes. **En 2023, 29 communes de Toulouse Métropole étaient représentées dans le groupe de travail concernant la promotion de l'égalité femmes-hommes.** À chaque rendez-vous, des associations ou partenaires ont pu présenter leur travail, un projet, une action à venir, permettant aux communes de penser ensemble ce qu'elles souhaitent et peuvent mettre en place en adéquation avec le Plan d'action.

→ **Plan d'action Axe 3 A-1 et C-1**  
Apporter un soutien méthodologique et organisationnel aux communes et Encourager et soutenir les projets de dimension intercommunale, capitaliser les bonnes pratiques communes

#### PERSPECTIVES

Le groupe de travail évolue en 2024-2025 vers davantage d'échanges de pratiques, la création d'un espace collaboratif de ressources et de partage d'informations afin de permettre aux communes de *Faire Métropole* autour d'une culture commune de l'égalité. Les temps de réunions permettront d'aborder en deux temps distincts et successifs la thématique de l'égalité femmes-hommes et la thématique de la lutte contre les violences faites aux femmes.

→ **Plan d'action Axe 1 B-1**  
Développer les outils de communication interne

## C. Les principes du Plan d'action 2023-2026

Après 18 mois de travail partenarial avec les 37 communes, Toulouse Métropole a présenté en avril 2023 son premier **Plan d'Action en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes**. Ce plan volontariste établit des mesures concrètes pour le territoire métropolitain afin de développer, promouvoir et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans une approche transversale.

Le Plan d'action 2023-2026 pour l'égalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur **six principes forts** portés par la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes, signée en 2019 par Toulouse Métropole.



Voir le *Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes et diversité 2024-2026* à consulter en annexes page 81

### 6 principes forts

1. Reconnaître l'égalité entre les femmes et les hommes comme un droit fondamental ;
2. Prendre en compte les discriminations multiples et leurs effets ;
3. Assurer la participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les sphères de décision ;
4. Éliminer les stéréotypes sexués et leur influence sur les comportements et l'action publique ;
5. Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des dispositifs publics ;
6. Attribuer les moyens permettant la mise en œuvre de ces pratiques.

Le document cadre que constitue le Plan d'action de Toulouse Métropole présente ainsi 4 axes transversaux

**Axe 1** → Continuer à développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole

**Axe 2** → Renforcer l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines

**Axe 3** → Continuer l'impulsion des actions fédératrices avec les communes du territoire

**Axe 4** → Affiner les mesures d'évaluation pour progresser en matière d'égalité

## D. L'approche intégrée de la loi de 2014

La Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vise à réduire l'écart constaté entre l'égalité formelle et l'égalité réelle.

Elle incite ainsi dans l'article 1, l'État et les collectivités à mettre en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une *approche intégrée*.

### QUÉSACO ?

On appelle *égalité formelle* l'égalité en droit. Aujourd'hui, femmes et hommes sont égaux devant la loi. Celle-ci garantit par exemple une égale rémunération, proscrit la mobilisation de critères discriminatoires à l'embauche, ou encore condamne l'exercice de violences sexistes et sexuelles.

L'*égalité réelle* dépasse l'égalité formelle et s'incarne dans les pratiques. Elle relève d'une expérience égalitaire de la vie en société et privée. Elle n'est pour l'instant pas atteinte, comme en témoignent les chiffres présentés à la suite de l'introduction.

L'*approche intégrée* est une méthode d'élaboration et de mise en application des politiques publiques qui tient compte des intérêts, des préoccupations mais aussi des réalités sociales et économiques des femmes et des hommes. Il s'agit aussi de l'intégration d'une perspective d'égalité à tous les stades et à tous les niveaux des politiques, des programmes et des projets.

## Égalité formelle: focus sur l'égalité femmes-hommes dans la loi

1907

Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire

1983

La loi interdit toute discrimination dans le travail en raison du sexe

2014

Première loi cadre sur l'égalité femmes-hommes qui vise à inciter les pères à prendre un congé parental; à conditionner l'accès aux marchés publics au respect par les entreprises de l'égalité professionnelle; à protéger les mères isolées des impayés de pension alimentaire ou encore à étendre à tous les champs de responsabilité le principe de parité. Elle permet aussi de mieux lutter contre les violences faites aux femmes, grâce au renforcement de l'ordonnance de protection et des infractions relatives au harcèlement.

1944

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité

1992

La loi sanctionne le harcèlement sexuel dans les relations de travail

1946

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes

2000

La loi prévoit la mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux

2018

L'infraction d'outrage sexiste est créée pour réprimer le harcèlement « de rue » et la définition du harcèlement en ligne est élargie

1965

Les femmes peuvent travailler sans l'autorisation de leur mari

2002

Le congé de paternité est créé

1972

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans le Code du Travail

2024

La France inscrit explicitement dans sa Constitution la liberté à recourir à l'interruption volontaire de grossesse (IVG)

## Un cadre juridique qui se renforce

Si la législation n'a cessé d'évoluer en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les chiffres nationaux illustrent les inégalités et discriminations de genre subsistantes dans notre société. En effet, malgré les avancées législatives européennes et nationales, malgré les politiques publiques locales volontaristes mises en œuvre, les femmes demeurent touchées par des inégalités économiques, politiques, sociales et culturelles.

**80%** de femmes consacrent plus d'une heure par jour au travail domestique non rémunéré

### Inégalités économiques et sociales

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre sous le seuil de pauvreté : 4,9 millions de femmes contre 4,3 millions d'hommes.<sup>1</sup>

La France compte 2 millions de familles monoparentales. Parmi celles-ci, 1,6 millions ont à leur tête des femmes.<sup>2</sup>

**80% des femmes consacrent encore plus d'une heure par jour au travail domestique non rémunéré, contre 36% des hommes.** Le même déséquilibre se retrouve concernant les soins non rémunérés, qui concernent 46% des femmes contre 29% d'hommes.<sup>3</sup>

### Inégalités liées à la citoyenneté

Les femmes sont moins présentes et moins visibles dans les médias que les hommes :

- Temps de parole des femmes sur les antennes en 2022 : 36%
- Part des femmes parmi les experts invités à la radio ou TV en 2022 : 45%
- Taux de présence des femmes sur les antennes TV et radio en 2022 : 44%<sup>4</sup>

La part des femmes parmi les maires en France en 2023 est de 20,4%<sup>5</sup>

### Inégalités liées aux orientations et carrières professionnelles

Les femmes s'orientent trop peu vers les formations d'excellence scientifique ou d'ingénieur :

- Part des femmes dans les classes préparatoires aux grandes écoles : 31% dans les classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques ; 53% dans les classes préparatoires aux grandes écoles économiques ; 73% dans les classes préparatoires aux grandes écoles littéraires<sup>6</sup>

En 2022, la part des femmes salariées travaillant à temps partiel est de 26,5% et la part des hommes de 7,6%.<sup>7</sup>

En 2022, Le taux d'emploi est de 48,8% pour les femmes de 15 ans ou plus, et de 55,7% pour les hommes de 15 ans ou plus.<sup>8</sup>

### Inégalités de santé

Plus de 11% des femmes salariées sont concernées par une maladie en lien avec le travail. La souffrance psychique en lien avec le travail est deux fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Par ailleurs, 3 femmes sur 5 déclarent des douleurs liées aux troubles musculosquelettiques.<sup>9</sup>

En 2019, parmi les personnes ayant commis des tentatives de suicide, on compte 60% de femmes et 40% d'hommes. Cet écart se creuse chez les 12-24 ans avec 73% de filles et 27% de garçons.<sup>10</sup>

### Violences faites aux femmes

Les femmes sont les premières victimes des violences sexistes et sexuelles.

244 301 victimes de violences conjugales ont été enregistrées par les services de sécurité en France en 2022 : 86% de femmes et 14% d'hommes.<sup>11</sup>

Parmi les violences vécues :

- 27% des femmes ont été victimes de violences psychologiques
- 15,9% des femmes ont été victimes de violences physiques ou sexuelles<sup>12</sup>

Les femmes sont les premières victimes des violences sexistes et sexuelles dans les transports et l'espace public :

- 80% de femmes et 20% d'hommes victimes d'exhibition sexuelle
- 91% de femmes et 9% d'hommes victimes de voyeurisme
- 92% de femmes et 8% d'hommes victimes de harcèlement sexuel<sup>13</sup>

Parmi les personnes ayant été victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au cours de la vie professionnelle :

- 38,5% de femmes dont 15,2% dans leur emploi actuel
- 14% d'hommes dont 3,8% dans leur emploi actuel<sup>14</sup>

### Inégalités dans le sport

Les hommes sont plus nombreux à pratiquer une activité sportive régulière, bien que la pratique des femmes soit en progression. En 2022, le taux de pratique physique ou sportive régulière est de 62% pour les hommes et de 58% pour les femmes.<sup>15</sup>

En 2021, le Ministère des sports recensait 19% de femmes et 81% d'hommes dans la pratique du football, 29% de femmes et 71% d'hommes dans la pratique du VTT.<sup>16</sup>

En 2023 : 19 présidentes pour 115 fédérations sportives.<sup>17</sup>

En 2021, toutes chaînes confondues, sur le temps d'antenne consacré au sport, 74,2% était relatif aux hommes, 21% concernait des compétitions mixtes et 4,8% était relatif aux femmes.<sup>18</sup>

Parmi les personnes ayant commis des tentatives de suicide chez les 12-24 ans

**73%** sont des jeunes filles

Parmi les 244 301 victimes de violences conjugales enregistrées en 2022, il y a

**86%** de femmes

Parmi les personnes pratiquant le football il y a seulement

**19%** de femmes

Les sources des données des pages 14 et 15 sont à consulter page 83. Pour plus d'informations : vous pouvez consulter *Les chiffres clés de l'égalité édition 2023* sur le site du gouvernement ainsi que le *Rapport annuel 2022 sur l'État du sexisme en France* proposé par le Haut Conseil à l'Égalité.

## E. Le rapport annuel

→ [Plan d'action Axe 4 A-1](#)  
Évaluer les politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes à travers un rapport annuel

La loi du 4 août 2014 prévoit pour les collectivités de plus de 20 000 habitants et habitantes la production d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

La loi du 6 août 2019 inscrit également la présentation de données relatives à la transformation de la fonction publique, dans le but de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est le cinquième rapport métropolitain en matière d'égalité femmes-hommes

Il s'agit ici du 5<sup>e</sup> rapport métropolitain en matière d'égalité femmes-hommes. Le rapport précédent est consultable sur le site de Toulouse Métropole.

### PERSPECTIVES

Dans une perspective de politique intégrée, la Mission Égalité Diversités souhaite accompagner les référentes et référents des différentes directions autour des questions d'égalité et des critères d'évaluation de leurs politiques et actions. Un tableau d'analyse est en cours de conception afin de faciliter la rédaction des contributions de chaque direction, et de valoriser davantage les avancées. La généralisation des statistiques genrées et géographiques est souhaitée, elle permettra de mesurer l'impact des actions pensées sur le territoire métropolitain sur les bénéficiaires.

→ [Plan d'action Axe 4 B-3 et B-4](#)  
Développer les outils de communication interne et les outils pour aider à la prise de décision

# Partie 2

## La mobilisation des politiques publiques métropolitaines

## A. Visibiliser l'engagement de Toulouse Métropole pour l'égalité femmes-hommes dans l'espace public et les transports

Consciente que les femmes sont moins présentes que les hommes dans les médias, que leur usage de l'espace public diffère, que les parcours et réussites des hommes sont davantage mis en avant socialement, **Toulouse Métropole s'engage à mettre en lumière les femmes et la lutte contre les violences qu'elles subissent sur l'ensemble de son territoire.** En 2023, des actions ont été menées en ce sens.

### 1. L'exposition « Femmes inspirantes, femmes remarquables »

Dans le cadre du mois de l'égalité, la Mission Égalité Diversités a à nouveau financé et organisé l'exposition « Femmes inspirantes, femmes remarquables » en 2023. Ce projet photographique initié par la Mairie de Toulouse, dont les communes de Toulouse Métropole se sont emparées, a pour ambition de valoriser les femmes sur l'espace public métropolitain. Il met en lumière la diversité de leurs trajectoires et choix de vie. L'exposition vise ainsi à encourager les femmes à oser, à expérimenter, à créer et à ouvrir leur champ des possibles.

En 2023, la Mission Égalité Diversités a financé et organisé l'exposition « Femmes inspirantes, femmes remarquables »

Les communes qui ont participé en 2023, soit une commune de plus qu'en 2022 :

- |                |                       |
|----------------|-----------------------|
| → Aussonne     | → Pin-Balma           |
| → Blagnac      | → Quint-Fonsegrives   |
| → Colomiers    | → Saint-Alban         |
| → Cornebarrieu | → Saint-Jean          |
| → Cugnaux      | → Saint-Orens         |
| → Flourens     | → Seilh               |
| → Mondonville  | → Villeneuve-Tolosane |
| → Pibrac       |                       |

→ **Plan d'action Axe 2 A-4**  
Promouvoir la place des femmes dans l'aménagement et la pratique de la ville

70 femmes mises à l'honneur à travers des portraits exposés dans les établissements publics et rues des villes.



Le 8 mars 2023 s'est tenue une cérémonie afin de remercier les femmes ayant participé au projet et surtout afin de réaffirmer la détermination de Toulouse Métropole à soutenir la place et la légitimité des femmes dans les espaces publics et l'égal accès des femmes et des hommes à ces mêmes espaces.

**Toulouse Métropole est déterminée à soutenir la place et la légitimité des femmes dans les espaces publics et l'égal accès des femmes et des hommes à ces mêmes espaces**

### 2. L'engagement du réseau de transport métropolitain Tisséo

Toulouse Métropole a à cœur de visibiliser la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes, notamment sur le réseau de transports publics métropolitains.

Tisséo Voyageurs est fortement engagé en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Doté d'un groupe de travail dédié, Tisséo dispose depuis 2017 d'un plan d'action en matière de lutte contre les violences faites aux femmes et contre le sexisme. Toulouse Métropole, à travers le Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CMSPD), participe au comité de pilotage de ce groupe de travail. Des campagnes de communication régulières sur l'ensemble de son réseau et la formation de tout son personnel constituent le socle des actions visant à faire reculer les violences sexistes et sexuelles dans les transports, en touchant un large nombre d'utilisateur et utilisatrices.

L'ambition de Tisséo de faciliter la mobilité des femmes en levant des freins liés au sentiment d'insécurité s'est également réaffirmée avec la poursuite du dispositif « Descente à la demande » qui a été lancé sur les lignes de bus Linéo 1 et 2 à partir du 25 novembre 2021 et étendu à l'ensemble des bus Linéo l'année suivante. Ce service, proposé à partir de 22h, permet à toute personne se sentant en situation de vulnérabilité qui le demande de descendre entre deux arrêts de bus. Il a été mobilisé 42 fois en 2023.

→ **Plan d'action Axe 2 A-5**  
Prendre en compte les problèmes spécifiques rencontrés par les femmes dans les transports en commun



## B. Sensibiliser les jeunes à l'égalité femmes-hommes

### 1. Les actions de la Mission Égalité Diversité (MED) à destination des jeunes

Toulouse Métropole sensibilise dès le plus jeune âge les citoyennes et citoyens de demain

Mener des politiques intégrées de l'égalité, c'est non seulement corriger les inégalités existantes, mais aussi œuvrer pour ne plus produire ces inégalités. Pour cela, Toulouse Métropole sensibilise dès le plus jeune âge les citoyennes et citoyens de demain.

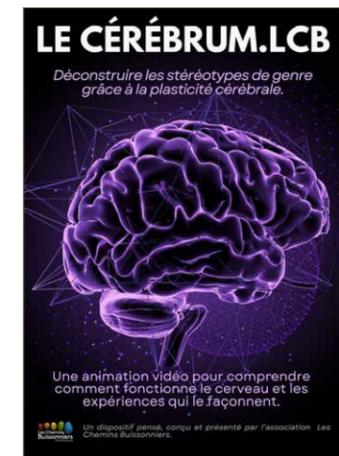
La Mission Égalité Diversités a ainsi subventionné *Les Chemins Buissonniers*, à hauteur de 7 000 € en 2023. Cette association d'éducation populaire mobilise les arts et les sciences pour proposer une approche décloisonnée du monde. Elle répond ainsi aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. **À travers des spectacles-débats, des expositions, conférences, l'animation d'ateliers dans les écoles et la mobilisation d'outils pédagogiques, les Chemins Buissonniers sensibilisent les enfants et jeunes de Toulouse Métropole au vivre ensemble en portant des messages d'égalité et d'inclusion.** Dans le cadre du partenariat avec Toulouse Métropole, les actions menées par l'association sont particulièrement axées sur la déconstruction des stéréotypes de genre.



En 2023, Les Chemins Buissonniers ont ainsi poursuivi leurs actions afin de promouvoir la place encore trop minimisée des femmes et ce plus particulièrement dans le milieu scientifique.

À l'occasion de la 5<sup>e</sup> édition des Journées Internationales des Femmes et Filles de Sciences (JIFFS) organisées à Toulouse Métropole, une programmation riche s'est déroulée du 6 février 2023 au 10 mars 2023 :

- 919 publics touchés (contre 500 en 2022)
- 18 actions menées sur la Métropole
- 15 temps de rencontres avec des femmes scientifiques organisés
- 11 communes de la Métropole touchées soit 4 territoires sur 5 :
  - Aussonne                      → Cugnaux
  - Balma                              → Seilh
  - Blagnac                          → Toulouse
  - Brax                                → Tournefeuille
  - Colomiers                        → Villeneuve-Tolosane
  - Cornebarrieu



Le Cérébrum.LCB est l'une des animations proposées. À travers le visionnage d'une vidéo ponctuée d'échanges, le public s'instruit au sujet de la plasticité cérébrale et réalise combien les expériences vécues, les interactions et activités façonnent le cerveau et son fonctionnement. Les ateliers proposent ainsi de réfléchir aux neuromythes et stéréotypes, et à la manière dont ils constituent des freins à l'épanouissement des humaines et humains.

#### PERSPECTIVES

La Mission Égalité Diversités continue de subventionner l'association afin de pérenniser ses actions et d'ancrer durablement les valeurs d'égalité auprès des habitantes et habitants du territoire métropolitain. Les Chemins Buissonniers vont ainsi poursuivre la sensibilisation des jeunes, renforcer le travail auprès des classes, et initier de nouvelles actions pour les Journées Internationales des Femmes et Filles de Sciences dans la durée, tout en continuant d'impliquer les femmes scientifiques dans la conception et l'animation de l'évènement.

→ Plan d'action Axe 2 C-4  
Sensibiliser le jeune public à l'égalité entre les femmes et les hommes dès le plus jeune âge

Le prix littérature jeunesse *Égalité filles-garçons* a été étendu aux communes de Toulouse Métropole à partir de 2019.

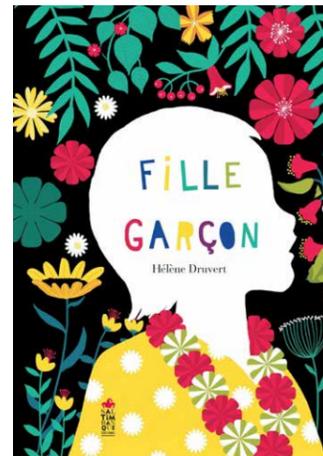
Plus qu'une cérémonie, il s'agit d'un véritable projet pédagogique dont s'emparent les animatrices et animateurs des communes. Encourageant la lecture plaisir, ce projet permet aux enfants d'ouvrir leur regard sur le monde, sur les autres et leurs différences. Dans le cadre des temps périscolaires, ils et elles réfléchissent à la thématique de l'égalité amenée par les ouvrages, aux stéréotypes et discriminations. À partir de leurs analyses, les enfants créent des œuvres, affiches, sketches, vidéos qu'ils et elles présentent à leurs camarades lors de la cérémonie.

Encourageant la lecture plaisir, ce projet permet aux enfants d'ouvrir leur regard sur le monde, sur les autres et leurs différences

La journée commune permet aux enfants d'apprendre à faire société en partageant des réflexions, en débattant et en s'intéressant aux propos d'autrui. Elle permet aussi de les informer sur leurs droits et devoirs citoyens en les familiarisant notamment à l'action de voter.

Le 5 avril 2023, la cérémonie du Prix littérature jeunesse *égalité filles-garçons* s'est déroulée à Toulouse et à Blagnac. Les 45 enfants reçus, originaires des communes de Balma, Blagnac, Colomiers, Cornebarrieu, Mondonville et Saint-Alban, ont ainsi échangé autour des ouvrages sélectionnés puis procédé au vote.

La cérémonie du Prix littérature jeunesse *Égalité filles-garçons* s'est déroulée à Toulouse et à Blagnac le 5 avril 2023



*Fille Garçon* est l'album primé par les élèves de Toulouse Métropole en 2023. L'autrice et illustratrice Hélène Druvert y aborde un sujet essentiel : l'importance de se sentir bien dans sa vie sans accorder trop d'importance au regard des autres et aux stéréotypes. Ce livre peut s'adresser aux jeunes comme aux plus âgés, il n'y a pas d'âge pour aborder ces nombreux thèmes qui nous concernent toutes et tous, et qui évoluent à une époque de libération de la parole : la famille, le rapport au corps, l'acceptation de la différence, l'amour, les émotions et les rêves.

#### PERSPECTIVES

Véritable succès, le prix littérature jeunesse *Égalité filles-garçons* est reconduit pour les prochaines années. L'objectif est de réunir davantage de communes de Toulouse Métropole autour de ce projet et d'organiser la cérémonie sur les différents territoires afin de favoriser le maillage métropolitain. Pour faciliter les échanges entre les équipes d'animation et les enfants autour de l'égalité et des stéréotypes de genre, l'association Artemisia a formé fin 2023 les référentes et référents des structures d'animation participant à l'édition 2024. Cette formation des encadrantes et encadrants est essentielle, les stéréotypes et représentations genrées ne concernant pas uniquement les enfants. Huit personnes de Blagnac, Colomiers, Cornebarrieu, Gagnac, Mondonville et Toulouse ont été formées.

→ Plan d'action Axe 2 C-4  
Sensibiliser le jeune public à l'égalité entre les femmes et les hommes dès le plus jeune âge

## 2. Les actions soutenues par la Direction des Jeunesses

L'égalité femmes-hommes est un enjeu transversal, porté par de nombreuses directions.

La Direction des Jeunesses, créée en 2023, œuvre à favoriser le dialogue et le vivre ensemble tout en sensibilisant les jeunes à l'égalité femmes-hommes.

Le point commun aux diverses actions menées est de **considérer les jeunes comme actrices et acteurs afin de valoriser leur rôle déterminant dans la construction d'une société plus juste et égalitaire**. Leur parole est ainsi au centre des différents dispositifs, partagée sans jugement et dans le respect des positions de chacune et chacun.

En créant des relations de confiance entre les équipes des clubs de prévention et les jeunes qui ne se retrouvent pas dans les cadres institutionnels classiques, des groupes de parole sur les thématiques des violences sexistes et sexuelles ont ainsi été mis en place. **Les notions liées à l'égalité femmes-hommes sont abordées au quotidien par les équipes et les temps de sensibilisation permettent de fournir aux jeunes les outils nécessaires à la construction et l'entretien de relations respectueuses.**

Dans le cadre de l'appel à projet de la Mairie de Toulouse autour de la prévention des violences sexistes et sexuelles chez les jeunes en milieux festifs, **le centre social Bagatelle Assqot, en partenariat avec le Collectif en Tout Genre (CETG), a été lauréat avec l'action Débat'actons**. Les partenaires ont ainsi développé l'action dans les structures jeunesse du territoire, notamment le club de prévention du Mirail. Débat'actons s'inscrit dans la durée, l'objectif étant de pérenniser ses bienfaits et son ancrage territorial. Le projet combine du théâtre, des temps d'observation de l'espace public et des débats. Il permet ainsi aux jeunes de s'exprimer à travers plusieurs médiums et de déconstruire leurs stéréotypes. **La formation Sexualité si on en parlait a également été proposée aux jeunes**. Elle constitue un apport théorique complémentaire qui favorise la construction d'un socle commun de connaissances pour les jeunes du territoire.

À travers l'action de *Médiation Relationnelle* développée dans le Club de prévention des quartiers nord, de nombreuses discussions ont été partagées entre jeunes et adultes référents afin de provoquer des réflexions et de faire évoluer la position de chaque participante et participant sur les stéréotypes et préjugés qui freinent l'égalité.

→ Plan d'action Axe 2 C-2  
Développer la sensibilisation et la communication sur les violences sexistes et sexuelles auprès du public jeune

Le Haut Conseil à l'Égalité démontre que les cyberviolences sexistes et sexuelles sont de plus en plus importantes, notamment chez les jeunes. Aussi, les temps de sensibilisations menés par **Les promeneurs du net** prennent tout leur sens. Ce projet œuvre depuis plusieurs années à **développer une présence éducative sur Internet, et à responsabiliser le public au rapport qu'ils et elles ont aux violences sexuelles et sexistes très présentes sur cet outil numérique du quotidien.**



### 3. Le plan d'action Être Jeune en Métropole 2023-2026

Le plan d'action Être jeune en Métropole 2023-2026 s'est emparé de la thématique des violences faites aux femmes, violences sexistes et sexuelles.

#### En 3 actions

1. Renforcer la prévention autour des risques liés aux violences sexuelles et sexistes ;
2. Communiquer massivement sur la thématique des violences sexuelles et sexistes lors des grands événements ;
3. Porter un événement fédérateur métropolitain le 25 novembre, journée internationale contre les violences à l'égard des femmes.

→ Plan d'action Axe 2 C-2  
Développer la sensibilisation et la communication sur les violences sexistes et sexuelles auprès du public jeune



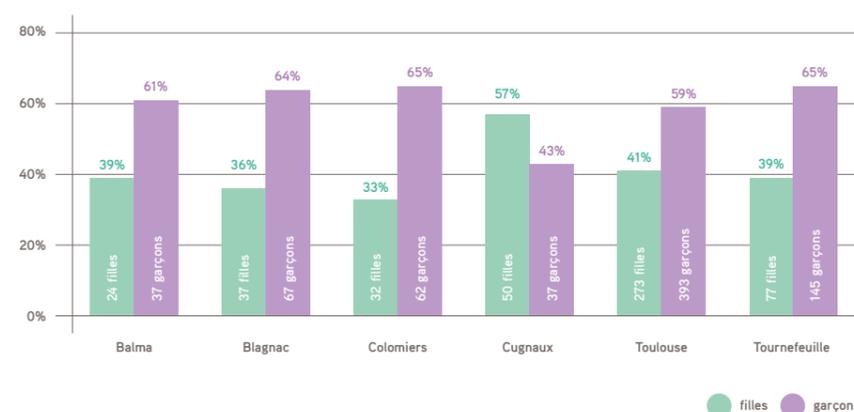
Certaines de ces actions sont déjà mises en œuvre. Elles ont vocation à se renforcer et à se développer sur l'ensemble du territoire métropolitain, en lien avec les communes, les acteurs associatifs et institutionnels, tout en mobilisant pleinement les jeunes de notre territoire.

### 4. Les accompagnements de la réussite éducative et de la mission TAPAJ

Porté par la Direction Solidarités et Santé, le GIP réussite éducative de Toulouse Métropole s'adresse aux 2 à 16 ans

Porté par la Direction Solidarités et Santé, le Groupement d'Intérêt Public (GIP) réussite éducative de Toulouse Métropole s'adresse aux enfants, aux adolescentes et adolescents de 2 à 16 ans. Il a pour objectif de donner leur chance aux enfants ne bénéficiant pas d'un environnement social, familial ou culturel favorable à leur réussite.

En 2023, sur les 1 236 parcours de réussite éducative menés, 493 filles et 741 garçons ont été accompagnés.



En 2023, le nombre total d'enfants accompagnés par la Réussite Éducative a augmenté, passant de 1 184 en 2022 à 1 236. Bien que la part de garçons soit plus élevée, le nombre de filles bénéficiaires a légèrement évolué positivement en 2023, passant de 454 en 2022 à 493, soit de 38% à 39,8%.

Également soutenu par la Direction Solidarités Santé, le dispositif de Travail Alternatif Payé à la Journée (TAPAJ) permet à des jeunes de 16-25 ans, en situation de précarité, d'addiction ou d'errance, de reprendre le contrôle de leur vie via un accompagnement global (médico-psycho-social) et une activité professionnelle payée à la journée. Ce dispositif est organisé en 3 phases: la prise de contact, la prise en charge et l'accompagnement.

En 2023, 51 garçons et 16 filles ont bénéficié du programme. L'accueil de jeunes filles a donné lieu à leur prise en compte pour et sur les chantiers TAPAJ, notamment en termes d'équipements (toilettes, vestiaires, douches, etc.).

La difficulté demeure pour accueillir davantage de filles sur les chantiers, particulièrement sur les quartiers QPV. Aussi, les équipes encadrant le dispositif vont travailler à lever les freins éventuels au recours des filles au TAPAJ pour les années à venir.

#### PERSPECTIVES

→ Plan d'action Axe 2 A-3  
Confirmer les actions en faveur de l'accès à l'emploi des femmes

### 5. Jeunesse et égalité au niveau européen

Le service coopération et projets européens de la Direction Europe-International porte également une attention particulière à la jeunesse et à l'égalité.

Pour les mobilités et échanges de jeunes dans le cadre des projets européens Erasmus+ et Office franco-allemand pour la jeunesse, l'objectif transversal européen égalité femmes-hommes est appliqué dans les mobilités, surtout sur les mobilités collectives.

La Direction Europe-International porte également une attention particulière à la jeunesse et à l'égalité

En 2023, 212 mobilités européennes (individuelles et collectives) ont été enregistrées avec 78 hommes (36 %) et 134 femmes (64 %).

Pour les jobs d'été (accueil de jeunes de villes partenaires et envoi de jeunes toulousaines et toulousains dans les villes partenaires), le service sélectionne les candidatures individuelles afin que la parité soit respectée au total. En 2023, sur 4 postes, il y avait 2 garçons (50 %) et 2 filles (50 %), contre 36% de garçons et 64% de filles en 2022.

→ Plan d'action Axe 2 C-3  
S'engager dans des projets européens



## C. Faire socle commun par le renforcement d'une offre culturelle égalitaire

Ce socle commun autour de l'égalité femmes-hommes se construit également à travers la culture et les représentations qu'elle véhicule. Aussi, Toulouse Métropole et ses services travaillent assidument à renforcer une offre culturelle égalitaire.



La Direction Solidarités et Santé a soutenu plusieurs manifestations culturelles en faveur de l'égalité

### 1. Une programmation culturelle engagée

La Direction Solidarités et Santé a soutenu, à l'occasion de l'événement *Villes pour Tous 2023*, plusieurs manifestations culturelles en faveur de l'égalité à travers des actions significatives menées sur le territoire.

Les habitantes et habitants de Toulouse Métropole ont ainsi pu célébrer la création artistique féminine lors de la 3<sup>e</sup> édition du **Women Metronum Academy Festival** qui s'est déroulée du 4 au 7 octobre 2023.

Ces trois jours festifs et bienveillants mettent en lumière le dispositif de mentorat du même nom *Women Metronum Academy* destiné aux femmes portant un projet solo dans le champ des musiques actuelles. Le programme, marrainé par l'artiste Aloïse Sauvage, vise à mettre en place des relations de travail vertueuses, dans la réciprocité et la confiance mutuelle, pour partager des expériences, développer des réseaux et affirmer sa légitimité.

**Le festival a bien entendu accueilli des concerts, mais également des ateliers, masterclass et tables rondes autour de la place des femmes dans l'industrie musicale.**

Le 4 octobre 2023 a eu lieu la table ronde *Faites de la place: comment déconstruire l'industrie musicale?* À l'affiche des festivals ou dans des postes à responsabilité, l'industrie musicale française est encore et toujours dominée par des hommes. Alors comment se faire entendre quand on appartient à une minorité de genre? Sororité, dispositifs d'entraide et prise de conscience collective font partie des réponses envisagées dans cette conversation qui tentera de déconstruire — pour mieux le reconstruire — un secteur où les stéréotypes et les violences de genre persistent. Avec Laura Cahen, Thérèse, Mafalda High et Roxane (mentores et mentorées 2023).

Le 5 octobre 2023, Aloïse Sauvage, Sandra Nkaké et La Chica orchestrent un *femmage* — hommage au féminin. Quelles artistes peuplent l'univers d'Aloïse Sauvage, Sandra Nkaké et La Chica? Nos invitées se livrent sur les voix, les textes et les pensées de celles qui ont facilité leur naissance artistique. Une table ronde comme un *femmage* et un appel à découvrir des sœurs artistes aux œuvres originales.



Le 24 novembre 2023, à Brugières, la Direction Solidarités et Santé a également soutenu la représentation du spectacle *Chère Ijewele* du collectif *Onde Urbaine*. Adaptation du roman de Chimamanda Ngozi Adichie *Nous sommes tous des féministes*, cette création aborde les questions de genre et d'égalité en reprenant les quinze suggestions d'éducation féministe présentées dans l'ouvrage. Elle nous invite à un chemin initiatique, aussi bien pour les pères et mères, que pour les oncles, tantes et adultes entourant les enfants d'aujourd'hui.

→ Plan d'action Axe 2 A-1  
Renforcer une offre culturelle égalitaire

Le Quai des savoirs, rattaché à la La Direction de la Culture Scientifique, Technique et Industrielle (DCSTI), est lui aussi très investi sur la thématique de l'égalité femmes-hommes

Le Quai des savoirs est très investi sur la thématique de l'égalité femmes-hommes.

Son projet d'établissement adopté par les élu·es et élu·es du conseil métropolitain du 22 juin 2023 repose ainsi sur cinq piliers dont celui d'un engagement traduit par « **le respect et la promotion de l'égalité femmes-hommes dans les programmations comme au sein des équipes** ». L'inscription de cet engagement encourage d'autant plus les réflexions, transformations et actions portées par les équipes dans les murs du Quai des savoirs comme dans les actions métropolitaines.

Le Quai des Savoirs a ainsi travaillé à la parité au niveau de ses intervenantes et intervenants en 2023, ce qui se traduit par un meilleur équilibre qu'en 2022.

- Pour les scientifiques: 54 scientifiques au total, répartis en 26 femmes (48%) et 28 hommes (52%);
- Pour les intervenants du domaine artistiques (comédien et comédiennes, auteurs et autrices, etc.): 63 personnes au total, réparties en 29 femmes (46%) et 34 hommes (54%);
- Pour les associations, entreprises et autres structures (en dehors du SDIS): 42 personnes au total, 23 femmes (55%) et 19 hommes (45%).

En 2023, le Quai des Savoirs a présenté l'exposition «*Feux, Mégafeux*» qui a connu un grand succès auprès des publics. Cette thématique, fortement liée aux questions de prévention et au monde des pompiers a donc été l'objet d'une attention encore plus grande car les intervenants issus des Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) étaient en très grande majorité des hommes. Il n'était pas question de renoncer aux collaborations, aux actions proposées par les pompiers ou de ne pas leur donner la parole sur des conférences ou des rencontres. **Pour contre balancer cette sur représentation masculine, des actions spécifiques ont été construites avec la commission Égalité femmes-hommes des SDIS de France**, notamment à destination des

Le Quai des Savoirs mène des actions significatives comme la semaine «*Les Femmes scientifiques sortent de l'ombre*» qui s'est déroulée en mars 2023

jeunes, afin de mettre en avant la place des femmes dans ces métiers, en temps que salariées ou en tant que bénévoles.

Le Quai des Savoirs a également mené des actions significatives sur le territoire métropolitain notamment à travers la semaine «*Les Femmes scientifiques sortent de l'ombre*» qui s'est déroulée en mars 2023.

Des échanges riches autour de la voix des femmes et de leur (in)visibilité dans l'histoire, les sciences, en politique et dans les médias, ont nourri la **table ronde *Et maintenant ? Des femmes qu'on entend et qu'on voit !*** Animée par le Club de la Presse Occitanie, en partenariat avec le CNRS et le Quai des Savoirs, cette instructive soirée s'est déroulée le 6 mars à l'Amphithéâtre de la cité en présence de Marylène Patou-Mathis, directrice de recherche émérite au CNRS, rattachée au département Homme et Environnement du Muséum national d'histoire naturelle (Paris) et de Marlène Coulomb-Gully, Professeure émérite en sciences de la communication à l'Université Toulouse Jean-Jaurès, Laboratoire d'Études et de Recherches Appliquées en Sciences Sociales (LERASS).



Le 8 mars 2023, le Quai des savoirs a abrité des ateliers, jeux et échanges autour des femmes scientifiques, mais également une rencontre avec des archéologues, une rencontre à destination des enseignantes et enseignants autour de l'utilisation de Wikipédia, ainsi qu'un speed dating scientifique à destination des groupes scolaires. Les jeunes ont ainsi pu rencontrer des femmes scientifiques, s'inspirer de leurs parcours et les interroger en déconstruisant les clichés.

© Emmanuel Grimault / Quai des Savoirs



La journée s'est achevée par la représentation du spectacle «*Radium Mania*» proposé par la Compagnie Ah! *Le Destin* retraçant la vie et la carrière de Marie Curie.

L'intervention en éducation aux médias et à l'information intitulée *Wikipédia, les femmes en sciences et les biais de genre* a été menée par Aude Mugnier dans différentes classes de la Métropole auprès d'élèves du secondaire. Deux classes par jour ont ainsi bénéficié de cet atelier les 6, 7, 9 et 10 mars, afin de repenser l'utilisation de Wikipédia et la place des femmes sur la plateforme.

Un ciné-débat a également été organisé le 9 mars à Blagnac, la projection du film *Radioactive* de Marjane Satrapi a ainsi été suivie d'un échange avec Julie Batut, Chercheuse CNRS en biologie et Joany Manjarres-Ramos, titulaire d'une Chaire de professeure junior à l'Université Toulouse 3, physicienne des particules.

→ Plan d'action Axe 2 A-1  
Renforcer une offre culturelle égalitaire

## 2. Focus sur l'effet Matilda

L'effet Matilda désigne le déni ou la minimisation récurrente de la contribution de femmes scientifiques à la recherche, leur travail étant souvent attribué à leurs collègues hommes

C'est l'historienne des sciences américaine Margareth Rossiter (1944-) qui, en 1993, baptisa cet effet du nom de Matilda, rendant ainsi hommage à Matilda Joslyn Gage (1826-1898), une autrice américaine féministe et abolitionniste qui a traversé le XIX<sup>e</sup> siècle en combattant toute forme d'oppression. Elle avait, entre autres, analysé comment les hommes s'attribuaient des pensées de femmes intellectuelles. D'après Margareth Rossiter, ce phénomène est décuplé quand il s'agit de femmes scientifiques.

Pour illustrer cet effet, le Quai des Savoirs, le Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) Occitanie Ouest et Femmes & Sciences ont sélectionné parmi tant d'autres, huit femmes scientifiques qui ont fait d'immenses découvertes mais qui restent trop méconnues.

L'effet Matilda désigne le déni ou la minimisation récurrente de la contribution de femmes scientifiques à la recherche, leur travail étant souvent attribué à leurs collègues hommes



En 2023, l'exposition a été présentée dans six lieux de la Métropole. Les présentations de cette exposition sont associées à des rendez-vous culturels comme des conférences, des ciné-débats, des ateliers autour de la question des stéréotypes.

- Grarentour - Collège Claude-Cornac
- Toulouse - ISAE Supaero
- Toulouse - Laboratoire Infinity
- Blagnac - Cinéma Le Rex
- Pibrac - Collège du Bois de la Barthe
- Toulouse - Inserm
- Toulouse - Laboratoire de chimie de coordination (LCC)

Une page est dédiée à l'effet Matilda sur le site web du Quai des Savoirs et présente également les engagements du musée en matière d'égalité femmes-hommes et de promotion de la place des femmes dans la science.

→ Plan d'action Axe 2 A-1  
Renforcer une offre culturelle égalitaire

### 3. La création d'une base de ressources favorisant l'inclusion

La Direction de la Culture Scientifique, Technique et Industrielle (DCSTI) est engagée depuis plusieurs années dans la promotion de l'égalité femmes-hommes et travaille diligemment pour tendre vers une égalité réelle

La DCSTI est engagée dans la promotion de l'égalité femmes-hommes et travaille pour tendre vers une égalité réelle

Membre active du groupe de Travail Inclusion de l'Association des Musées et Centres pour le développement de la Culture Scientifique, Technique et Industrielle (AMCSTI), la DCSTI s'est investie en 2023 via le Quai des Savoirs dans le projet de création d'une base de ressources autour des questions d'adaptation des équipements accueillant les

publics. Ces documents de référence permettent aux musées d'accueillir les publics de façon plus inclusive et universelle.

#### Cette base de ressources contient notamment

- Des actions culturelles promouvant l'égalité femmes-hommes, en partie en sciences (ateliers, expositions à l'itinérance, éditathon, conférences, etc.);
- Des productions de contenus numériques, de ressources sur ce thème (podcasts, vidéo, expositions à l'itinérance, etc.);
- Une attention particulière dans le choix des scénographies des espaces, des expositions, pour le recrutement des médiateurs et médiatrices, etc. pour aller à l'encontre des stéréotypes de genre (ne pas orienter les espaces petite enfance pour les mamans et les espaces de créativité vers des activités bricolage connotées papas) et inciter petites filles, petits garçons, papas et mamans vers l'ensemble des propositions et des espaces;
- Une attention particulière pour que les choix des intervenantes et intervenants pour les rencontres, spectacles, ateliers soient au maximum paritaire et ce quels que soient les sujets;
- Une vigilance dans les éléments de communication pour le choix des personnes représentées et le vocabulaire utilisé.

→ Plan d'action Axe 2 A-1  
Renforcer une offre culturelle égalitaire

### 4. Le soutien aux créations intégrant des perspectives de genre

Toulouse Métropole porte une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes, aussi cet engagement se retrouve dans le suivi des projets culturels. Cela implique l'intégration des perspectives de genre à toutes les étapes du projet artistique ou culturel, de sa conception à sa mise en œuvre mais aussi dans son instruction, son suivi et son évaluation. La Direction du Développement Culturel travaille à mettre en œuvre cette stratégie à long terme.

Si toutes les étapes comptent dans ce changement d'approche, il faudra un certain temps avant que la stratégie ne soit pleinement et automatiquement incorporée à l'élaboration des politiques. Son efficacité fait cela dit consensus, garantit des politiques mieux conçues et un meilleur usage des ressources.

Le soutien aux créatrices et créateurs permet la réalisation et la mise en lumière d'un panel d'œuvres diversifiées et inclusives.

Ainsi, la Direction du Développement Culturel a soutenu, à travers le *Fonds de soutien à la production cinématographique et audiovisuelle*, des œuvres dont les thématiques abordent les questions de genre et d'égalité.

#### La série *Music Queer* (diffusion prévue sur Arte)

*Music Queer* raconte l'histoire de la reconnaissance et des revendications LGBTQIA+ à travers de grands succès de la chanson populaire. Le projet est actuellement en post production et sortira prochainement. La Direction du Développement Culturel a précédemment financé la série *Music Queens* sur le fonds de soutien, série également diffusée sur Arte, qui met en avant vingt tubes interprétés par des artistes féminines.

#### La série *Toutouyoutou* (diffusée sur la plateforme OCS et sur Arte)

C'est l'histoire de l'émancipation de Karine, mère de famille de 40 ans et femme au foyer. Elle fait une rencontre qui va changer sa vie, ses certitudes, ses désirs.

Aussi, le comité de lecture et d'instruction du fonds de soutien à la production cinématographique est constitué d'un jury paritaire. Les projets intégrant la parité femmes-hommes sont valorisés.

En 2023, sur 21 projets aidés: 11 sont écrits par des réalisatrices.

Toulouse Métropole a également financé à hauteur de 220 000€ le projet *Créatrices, cirque en tout genre(s)* dont le cœur est de valoriser les artistes féminines de cirque et leurs créations dans le cadre du temps fort au printemps 2023 mais également tout au long de la saison culturelle.

La Direction du Développement Culturel a soutenu, des œuvres dont les thématiques abordent les questions de genre et d'égalité



→ Plan d'action Axe 2 A-1  
Renforcer une offre culturelle égalitaire

PERSPECTIVES

Le service Prospective et Développement Territorial de la Direction du Développement Culturel propose des ressources aux communes désireuses de déployer des actions de promotion autour de la promotion des artistes-femmes pour la saison à venir (2024-2025) des *Actions culturelles en Métropole*. À ce titre, l'exposition *Les femmes connaissent la chanson*, qui témoigne de l'héritage méconnu des femmes de l'immigration et de leur contribution à l'histoire culturelle, est mise à disposition des communes.

## D. La lutte contre les violences faites aux femmes

Toulouse Métropole œuvre à lutter contre les violences faites aux femmes sur tout le territoire, à engager et sensibiliser les citoyennes et les citoyens. Cette politique volontariste axe ses efforts sur un soutien pérenne et omniprésent aux partenaires agissant auprès de femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales. Aux côtés de Tisséo, Toulouse Métropole défend l'égal usage des espaces publics pour les femmes et pour les hommes et réaffirme sa tolérance zéro en matière de harcèlement de rue ou de violences sexistes et sexuelles dans les transports, notamment. La volonté de Toulouse Métropole est d'agir efficacement, concrètement et au plus près de celles et ceux qui en ont besoin (victimes ou témoins) afin que leurs droits puissent être respectés et défendus. En maintenant une dynamique territoriale, la Métropole assure une cohérence d'actions et porte un message commun d'engagement plus fort et plus visible.

La volonté de Toulouse Métropole est d'agir efficacement, concrètement et au plus près de celles et ceux qui en ont besoin afin que leurs droits puissent être respectés et défendus

### 1. L'accès au droit, un enjeu pour l'égalité femmes-hommes

Une attention particulière est donnée à l'accueil des femmes dans les différentes permanences proposées

Les Maisons de Justice et du Droit (MJD) favorisent l'accès aux droits de toutes et tous. Présentes sur Toulouse Métropole (Toulouse Nord, Toulouse Sud-Reynerie et Tournefeuille), une attention particulière est donnée à l'accueil des femmes dans les différentes permanences proposées.

→ Plan d'action Axe 2 C-1  
Continuer le combat contre les violences intrafamiliales, conjugales, sexuelles et sexistes

Les personnes sont accompagnées par des associations spécialisées comme FranceVictimes31, et part des professionnelles et professionnels de justice dans les domaines du logement, de l'aide aux victimes ou encore des questions jeunes.

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

Dans le cadre du Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CMSPD), cet engagement se traduit par un soutien financier aux associations qui interviennent en faveur de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

### L'accompagnement des femmes victimes par l'association Olympe de Gouges / Olympe-Savif (Stop aux Violences Intrafamiliales) est soutenu par Toulouse Métropole sur trois volets d'action

- Des groupes de parole et des activités collectives qui permettent aux femmes de se réunir pour libérer la parole, mettre des mots sur les violences subies, rompre l'isolement et prendre conscience qu'elles sont victimes et non responsables des violences ;
- L'accompagnement individuel des femmes victimes ;
- Un projet parentalité qui permet de travailler avec les enfants (0-12 ans) des femmes victimes accueillies par l'association. Une éducatrice de jeunes enfants a été spécifiquement recrutée pour ce projet.

### L'aide aux victimes par l'association France Victimes 31. L'association anime ou participe à différents projets et actions soutenus par Toulouse Métropole

- En collaboration avec la Police Nationale et la Gendarmerie Nationale, des permanences d'intervenantes sociales sont déployées par l'association au sein des commissariats et de la gendarmerie de la Métropole ;
- L'association porte également le dispositif « *sortants de prison* » en partenariat avec le Parquet de Toulouse, afin d'accompagner les détenus et d'éviter la récidive ;
- Depuis 2015, en lien avec le Parquet, l'association France Victimes 31 assure la coordination du dispositif Téléphone Grave Danger (TGD) qui s'inscrit dans l'éventail des mesures mises en place pour lutter contre les violences faites aux femmes. Il y a aujourd'hui 35 TGD sur le ressort du Parquet de Toulouse. Cinquante nouvelles personnes ont bénéficié de ce dispositif en 2023 ;
- Le bracelet anti-rapprochement (BAR) est un dispositif électronique permettant de géolocaliser en temps réel l'auteur des violences afin de protéger la victime. En 2023, 15 victimes bénéficiant d'un BAR ont été accompagnées par France Victimes 31.

→ Plan d'action Axe 2 C-1  
Continuer le combat contre les violences intrafamiliales, conjugales, sexuelles et sexistes

### Toulouse Métropole soutient la prise en charge des auteurs de violences intrafamiliales par l'association Régionale de Sauvegarde des Enfants, Adolescents et Adultes (ARSEAA)

L'association est mandatée par le procureur de la République pour la mise en place de mesures alternatives aux poursuites, individuelles ou collectives, sous forme de stage. Parmi ces mesures, la Responsabilisation des Auteurs de Violences Conjugales (RAVC) vise à prévenir la réitération de l'infraction. En les sensibilisant sur le genre et les stéréotypes, la RAVC permet aux auteurs de comprendre les origines de la violence et du passage à l'acte, et ce en vue d'initier un changement. Dans le cadre de la RAVC les mécanismes à l'œuvre dans les phénomènes de violences conjugales sont appréhendés et la reconnaissance des faits facilitée par la prise de conscience de leurs conséquences.

La RAVC vise à prévenir la réitération de l'infraction

→ Plan d'action Axe 2 C-1  
Continuer le combat contre les violences intrafamiliales, conjugales, sexuelles et sexistes

### 3. Des actions métropolitaines de prévention et lutte contre les violences à l'égard des femmes

Dans le cadre de ses différentes missions, le CMSPD travaille en faveur de la prévention et la lutte contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes. **Un groupe de travail dédié réunit les communes de Toulouse Métropole depuis 2018.** Il vise à échanger de bonnes pratiques, développer une culture commune et déployer des actions à l'échelle métropolitaine. Ainsi, de nombreuses actions co-construites avec l'ensemble des communes de Toulouse Métropole sont mises en œuvre durant l'année et un temps fort est proposé autour de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes et des filles, le 25 novembre.

**Une large campagne d'information et de sensibilisation est menée auprès du grand public et des professionnels**

Comme chaque année, une large campagne d'information et de sensibilisation est menée auprès du grand public et des professionnels : affiches, violentomètres, guides pratiques à destination des élus et techniciens, cartes format « *carte de visite* » avec les numéros utiles, sacs à pain floqués, etc. autant de supports largement diffusés afin d'amener l'information aux personnes qui en ont besoin (victimes et témoins) et de sensibiliser le grand public. **Cette année, afin de le rendre plus accessible, le violentomètre a été traduit en huit langues** (anglais, arabe, espagnol, chinois, russe, roumain, japonais et portugais). Parmi ces huit langues, certaines ont été identifiées comme majoritairement présentes sur le territoire de Toulouse Métropole. Les autres traductions ont été réalisées dans le cadre des actions de prévention pendant la Coupe du Monde de rugby à Toulouse, correspondant aux langues des nations qui ont joué les matchs et celles des supporters.

→ **Plan d'action Axe 2 C-1**  
Continuer le combat contre les violences intrafamiliales, conjugales, sexuelles et sexistes

Concernant l'opération de sacs à baguettes sur lesquelles figurent le violentomètre et les numéros d'urgence, **200 000 ont été distribués dans les boulangeries de la Métropole autour du 25 novembre.**

**Le dispositif « Ici, demandez Angela », mis en place à Toulouse depuis 2022, a été déployé par trois autres communes de la Métropole en 2023 et poursuit son développement sur le territoire.**



« Ici, demandez Angela » est un réseau de lieux sûrs (bars, hôtels, commerces, établissements accueillant du public, etc.) permettant à une personne qui ne se sent pas en sécurité ou se sent harcelée dans l'espace public de trouver une aide fiable à proximité, dans l'un des établissements partenaires – identifié grâce à l'autocollant sur sa vitrine – et de demander « Angela ». L'ensemble de ce réseau de commerçantes et commerçants, de responsables d'établissements et de personnes employées s'engagent à porter assistance et à soutenir toute personne se réfugiant dans leur établissement et à suivre une sensibilisation gratuite sur la posture à adopter.

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, **un moment de recueillement à la stèle érigée en mémoire des victimes de violences machistes, allée Frédéric Mistral à Toulouse, est organisé chaque année.**

En France, en 2022, 118 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire. La région Occitanie compte 13 victimes.<sup>19</sup>

**En 2023, des jeunes de Quint-Fonsegrives, Castelginest, Tournefeuille et Toulouse ont lu des textes sur le sujet des violences faites aux femmes**

Le 23 novembre 2023, des élus et élus des 37 communes de Toulouse Métropole, partenaires institutionnels et associatifs, et toute personne souhaitant se recueillir se sont réunis. Pour la première fois cette année, des jeunes de Quint-Fonsegrives, Castelginest, Tournefeuille et Toulouse ont lu des textes sur le sujet des violences faites aux femmes. La majorité des témoignages ont été rédigés par des victimes ou anciennes victimes de violences conjugales lors des ateliers d'écriture de l'association APIAF.

→ **Plan d'action Axe 3 B-1**  
Organiser des événements fédérateurs pour favoriser la coopération entre communes et l'impact auprès des habitantes et habitants



**Le 25 novembre 2023, le square Charles de Gaulle à Toulouse a accueilli la 9<sup>e</sup> édition du Carrefour-Rencontre.** Sont rassemblés une soixantaine de partenaires qui œuvrent dans le champ de la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes. Ce rendez-vous entre les habitantes et habitants et les acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes offre un espace d'accueil et de renseignements sur les démarches et les dispositifs d'aide aux victimes. Les associations et institutions engagées dans la prévention et l'élimination de ces violences sont réparties selon leur spécificité et leur domaine d'intervention : l'accueil, l'accompagnement, l'hébergement, la protection, la sécurité, la santé, la justice et l'accès aux droits, pour les femmes victimes et leurs proches. **Parmi ces partenaires, certains œuvrent sur le territoire métropolitain.**

→ **Plan d'action Axe 2 C-1**  
Continuer le combat contre les violences intrafamiliales, conjugales, sexuelles et sexistes

**En 2023, Toulouse Métropole a travaillé à l'adaptation du contrat de mobilisation et de lutte contre les Violences Sexistes ou Sexuelles (VSS) à l'échelle de son territoire.**

Le Secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations a en effet, en 2019, proposé aux services de l'État et aux collectivités de signer un contrat de mobilisation et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Dans le cadre de la stratégie métropolitaine de prévention de la délinquance 2022-2026 et du groupe de travail métropolitain consacré à la lutte contre les violences faites aux femmes, les 37 communes et la Préfecture de Haute-Garonne ont travaillé sur ce contrat qui permettra, en coopération avec les actrices et acteurs locaux, de garantir une plus grande efficacité dans les réponses apportées aux VSS et à évaluer annuellement leurs actions. La signature de ce contrat est envisagée en 2024.

**Le contrat de mobilisation et de lutte contre les VSS permettra de garantir une plus grande efficacité dans les réponses apportées et à évaluer annuellement leurs actions**

→ **Plan d'action Axe 4 A-2**  
Ajuster les politiques publiques pour davantage d'égalité

## E. Le sport est un domaine clé pour la promotion de l'égalité femmes-hommes

Fédérateur et populaire, il est essentiel que le monde sportif se montre exemplaire, notamment en matière de lutte contre les discriminations et violences.

### 1. Les actions métropolitaines déployées en 2023

Les équipes mobilisées ont été formées aux violences sexistes et sexuelles et des psychologues ont été mobilisés pour renforcer les équipes sur le terrain les soirs de matchs

#### Lors de la Coupe du Monde de Rugby

Durant la Coupe du Monde de Rugby 2023 à Toulouse, un large dispositif de prévention des conduites à risques et des violences sexistes et sexuelles a été mis en œuvre en s'appuyant sur le dispositif toulousain inter-associatif « *Fêtons plus, Risquons moins* » copiloté par Toulouse Métropole, la Mairie de Toulouse, la Préfecture et l'Agence Régionale de Santé.

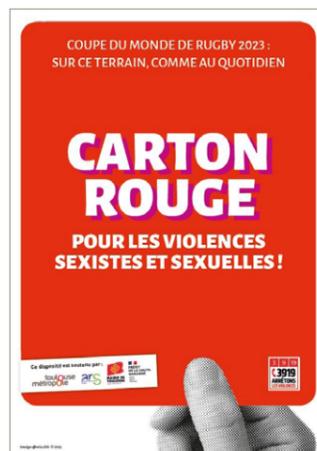
Il s'est déployé sur trois sites: Place Saint-Pierre, au Village Rugby et au Stadium. Toutes les équipes mobilisées ont été formées aux violences sexistes et sexuelles et des psychologues ont été mobilisés pour renforcer les équipes sur le terrain les soirs de matchs. Des protocoles de prise en charge des potentielles victimes ont été élaborés en lien avec les forces de l'ordre et la justice.

En plus du matériel de réduction des risques, des supports d'information sur les violences sexistes et sexuelles, ont été largement diffusés, notamment le visuel **Carton rouge aux violences sexistes et sexuelles**. Enfin, une importante campagne dédiée au dispositif « *Ici, demandez Angela* » a également été menée auprès des commerçants autour de ces sites.

Le dispositif a été systématiquement présenté au public par les équipes, lors des maraudes. Ce dispositif a vocation à être développé lors de prochains grands événements sportifs ou sur l'espace public.

#### La mobilisation du monde sportif professionnel

Le monde sportif professionnel s'est également mobilisé contre les violences faites aux femmes. En 2022, le clip vidéo animé par 14 sportives et sportifs professionnels de Toulouse, Blagnac, Balma et Colomiers dénonçant les violences faites aux femmes avait eu un impact fort.



→ Plan d'action Axe 2 C-1 et C-2  
Continuer le combat contre les violences intrafamiliales, conjugales, sexuelles et sexistes & Développer la sensibilisation et la communication sur les violences sexistes et sexuelles auprès du public jeune

En 2023, un nouveau clip « *STOP aux violences faites aux femmes* » a été réalisé en partenariat avec les clubs sportifs et la Maison du Sport au féminin. Porté par la Direction des Sports, soutenu par le Conseil Métropolitain de Sécurité et Prévention de la Délinquance (CMSPD) et la Mission Égalité Diversités, la vidéo a été diffusée sur les réseaux sociaux dès le 25 novembre, portant un message essentiel.

En 2023, un nouveau clip « *STOP aux violences faites aux femmes* » a été réalisé en partenariat avec les clubs sportifs et la Maison du Sport au féminin

→ Plan d'action Axe 3 B-1  
Organiser des événements fédérateurs pour favoriser la coopération entre communes et l'impact auprès des habitantes et habitants

#### L'organisation d'un tournoi de pétanque mixte

Le 13 mai 2023, à l'initiative de la Mission Égalité Diversités, la Mairie de Beaupey a organisé et accueilli un tournoi de pétanque mixte. Ainsi, soixante-quatre élues et élus représentant vingt-et-une communes Toulouse Métropole ont formé trente-deux équipes mixtes et participé à cet événement fédérateur. Ce moment convivial était l'occasion de mobiliser les élues et élus autour de l'égalité femmes-hommes, de favoriser les échanges et la coopération entre les communes.

### 2. Focus sur les actions de la Maison du Sport au Féminin

La Maison du Sport au Féminin est une association de promotion de l'égalité femmes-hommes dans le sport, soutenue à hauteur de 5 000 € par la Mission Égalité Diversités en 2023.

#### Des sensibilisations à l'égalité dans le sport

Une campagne de sensibilisation a été menée par la Maison du Sport au Féminin, la sensibilisation dans les écoles et lycées sur les stéréotypes de genre dans le sport et dans la presse. L'intervention et les témoignages d'équipes et de sportives féminines, la présentation de pratiques sportives comme le trail, sont autant de sujets abordés en 2023. Ces temps de sensibilisation visent ainsi à rompre avec les normes et représentations genrées qui impactent les femmes et les hommes dans leur vision et pratique du sport. En 2023, 63 élèves ont bénéficié des 8 interventions proposées aux communes de Seilh, Blagnac et Toulouse.

En 2023, 63 élèves ont bénéficié des 8 interventions proposées aux communes de Seilh, Blagnac et Toulouse

#### L'édition d'un livre jeunesse : *Battantes, elles rêvent en grand!*

Cette édition a constitué un projet majeur pour le pôle pédagogie-culture de la Maison du Sport au Féminin. Dans cet ouvrage à paraître en 2024, 9 femmes sportives de haut niveau en Occitanie racontent leur parcours et les obstacles auxquels elles sont confrontées. Ces récits inspirants soulignent l'importance des modèles féminins et constituent un outil pédagogique important dans la promotion du sport chez les jeunes filles.

La Maison du Sport au Féminin fait de la précarité des sportives de haut niveau un véritable enjeu et les aide à trouver des soutiens financiers

### La plateforme de mise en relation « UNISPORTIVES »

Lancée en 2023, elle permet de soutenir les athlètes dans leurs parcours professionnel en facilitant les partenariats. Cette plateforme joue également un rôle de mise en lumière des écarts existants entre femmes et hommes dans le sport professionnel

et amateur. En constatant et objectivant les difficultés des sportives à trouver du soutien financier pour améliorer les conditions d'exercice de leurs pratiques, la Maison du Sport au Féminin fait de la précarité des sportives de haut niveau un véritable enjeu. Depuis septembre 2023, quinze mises en relation ont été concrétisées. Les athlètes ont notamment bénéficié de conseils à la création de statut d'auto-entrepreneure, à la négociation de clause de maternité ou de sponsoring, mais ont aussi obtenu le financement de leur pratique sportive ou l'offre de paniers alimentaires.

### Le podcast « NIKÉ.ES »

Disponible sur les plateformes de streaming depuis mars 2023, ce podcast est un outil d'information et de sensibilisation. Les intervenantes et intervenants

abordent des problématiques et thématiques touchant le public féminin, et qui concernent également les hommes. Dix épisodes ont été publiés en 2023, cumulant plus de 1 000 écoutes.

Toulouse Métropole souhaite continuer à accompagner cette association afin de mettre en œuvre des actions spécifiques liées à l'accessibilité de la pratique sportive pour les femmes et de leur visibilité sur les cinq territoires métropolitains.

→ Plan d'action Axe 2 A-2  
Développer la pratique sportive au féminin

Des actions spécifiques liées à l'accessibilité de la pratique sportive pour les femmes et de leur visibilité sur les cinq territoires métropolitains sont mises en œuvre

## F. La lutte contre les exclusions et inégalités professionnelles

Fortement touchées par la précarité et les inégalités salariales, il est essentiel pour Toulouse Métropole d'accompagner les femmes, de façon engagée et volontaire vers l'autonomisation.

### 1. L'implication de la Direction Solidarités et de la Santé dans la promotion de l'égalité femmes-hommes

La Direction Solidarités et Santé soutien de nombreuses actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, notamment dans le domaine de la lutte contre les exclusions auprès des gens du voyage.

### La journée prévention santé sur une aire d'accueil de gens du voyage

Elle s'est déroulée sur l'aire d'accueil des Citoyens Français Itinérants (CFI) de Colomiers, en lien avec l'Agence Régionale de Santé, la CAF, et l'association ESPOIR (prestataire sociale des aires d'accueil CFI de Toulouse Métropole). L'objectif de cette journée d'information et de prévention santé est de rendre accessible et d'amener les services santé sur une aire d'accueil afin que les personnes puissent s'en saisir, entreprendre les démarches nécessaires, bénéficier de dépistages et de soins.

Divers ateliers ont été organisés :

- Ateliers d'information et sensibilisation sur les dépistages de cancer des hommes et des femmes ;
- Ateliers sur la nécessité d'entreprendre et être accompagné dans les démarches administratives de soin afin d'assurer un parcours sans rupture ;
- Ateliers de prévention sur la contraception, la vaccination des plus jeunes, la précarité menstruelle et la sexualité.

Une équipe mobile de soin au sein d'un camion est présente afin d'apporter un premier diagnostic et orienter les personnes vers les professionnelles et professionnels compétents, pour que les bénéficiaires puissent s'autonomiser dans le recours au soin et pour rendre visible à leurs yeux les structures adéquates.

### Le café des résidents

Cette action collective sur les aires d'accueil de gens du voyage favorise le lien et les échanges. Elle permet l'émergence de projets en lien avec les besoins repérés et partagés. Plusieurs débats thématiques sont abordés avec un objectif de mise en commun, d'information et de sensibilisation. Ces temps privilégiés favorisent les liens sociaux et peuvent permettre l'émergence d'autres sujets issus de la sphère privée, de problématiques sous-jacentes en vue d'amorcer un accompagnement social pertinent et adapté.

Parmi les thématiques abordées :

- Les femmes et leurs places dans les milieux sportifs ;
- La contraception ;
- Les relations sexuelles et amoureuses ;
- Relation au père et le respect des prescriptions familiales.

L'objectif de cette journée d'information et de prévention santé est de rendre accessible les services santé sur une aire d'accueil de gens du voyage

Plusieurs débats thématiques sont abordés avec un objectif de mise en commun, d'information et de sensibilisation

## 2. L'implication de la Direction Emploi Insertion contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

La sensibilisation et la prévention sont primordiales, associées à la mise en œuvre d'action correctrices, notamment dans le domaine de l'emploi. En effet, si la part des femmes inactives a été divisée par quatre en France entre 1968 et 2018, des inégalités persistent entre les hommes et les femmes, dans l'accès ou le retour en emploi. Malgré un investissement éducatif conséquent des femmes, une mobilisation des dispositifs de l'emploi, un cadre législatif encourageant et un soutien financier national\*, les femmes sont confrontées à plusieurs problématiques spécifiques rendant plus ardue leur insertion professionnelle.

Ces inégalités structurelles s'expliquent par les discriminations et stéréotypes de genre persistants, par une protection moindre face au chômage et la retraite, par une conciliation difficile entre vie familiale et professionnelle, par un phénomène de non recours aux dispositifs d'emploi persistant touchant particulièrement les femmes résidant dans les Quartiers de la Politique de la Ville (QPV) et par des orientations scolaires encore très genrées conduisant les femmes à des choix limités de métiers.

\* Le programme opérationnel national FSE a alloué 30 millions d'euros pour développer des actions promouvant la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La DEI agit sur les enjeux tels que la violence basée sur le genre, les écarts salariaux, les difficultés professionnelles liées à la maternité et les représentations des femmes dans divers secteurs

Il est donc essentiel pour la Direction Emploi Insertion (DEI) d'agir sur les enjeux, tels que la violence basée sur le genre, les écarts salariaux, les difficultés professionnelles liées à la maternité et les représentations des femmes dans divers secteurs.

La DEI et les structures qu'elle soutient ont mis en place diverses actions en 2023 pour répondre aux problématiques suivantes.

Concernant les représentations genrées des métiers qui limitent fortement le choix des femmes dans leurs orientations professionnelles et notamment dans l'accès aux métiers les plus valorisants, **trois actions ont été menées respectivement par l'École de la deuxième chance (E2RC), Cycles-Re et Toulouse Métropole Emploi (TME).**

À travers des actions de promotion des métiers techniques et de l'industrie accompagnées d'un travail d'orientation, les femmes sont mises en avant et incitées à envisager les métiers réputés masculins.

Si l'orientation est primordiale, il est également essentiel de parvenir à définir et mettre en avant ses compétences et qualités professionnelles. Aussi, le Plan Local Insertion Emploi (PLIE) mène une action de valorisation des expériences et d'identification des compétences sur Toulouse Métropole. En 2023, on compte 91% de femmes parmi les personnes ayant participé à cette action.

En 2023, on compte 91% de femmes parmi les personnes ayant participé à cette action

La PLIE œuvre sur de nombreux autres freins à l'emploi. Les femmes sont ainsi particulièrement représentées dans les actions d'accompagnement psychologique (78% de femmes), du travail sur l'image professionnelle permettant d'agir sur la confiance en soi (74%), ainsi que sur les actions de levée du frein de la garde d'enfants (91%) et de la mobilité (76%). Parmi ces actions de garde d'enfants, celle de l'Enfance est à noter car elle permet de répondre aux besoins de garde en horaires atypiques. Elle est mobilisée à 87% par des femmes.

L'association « Unis-Cité » a proposé une formation civique et citoyenne de 7 jours à destination de l'ensemble des volontaires, incluant une journée consacrée à la thématique des discriminations, notamment liées au genre et l'origine géographique. À cette occasion, les volontaires sont amenés à s'interroger sur leurs propres représentations du « rôle » des femmes.

→ Plan d'action Axe 3 A-3  
Confirmer les actions en faveur de l'accès à l'emploi des femmes

La DEI porte une attention particulière aux bénéficiaires des actions soutenues. Des données chiffrées et genrées permettent de mesurer leur impact et d'améliorer leur portée pour les années à venir, afin de répondre au mieux aux enjeux d'égalité femmes-hommes.

Ainsi, parmi les bénéficiaires des actions co-financées ou pilotées en interne (PLIE, Cité de l'Emploi) par la Direction Emploi Insertion sur le budget de Toulouse Métropole en 2023, 4 958 femmes ont été recensées.

Des données permettent de mesurer leur impact et d'améliorer leur portée pour les années à venir pour mieux aux enjeux d'égalité femmes-hommes

Elles représentent 34% des bénéficiaires, soit un taux supérieur à celui noté l'an passé (29%). Les plus fortes représentations de femmes concernent les actions de redynamisation professionnelle (73%) et d'accompagnement des publics (64%). Leur représentation est en revanche bien plus faible dans les Structures d'Insertion pour l'Activité Économique (SIAE) (41%) ou encore dans les clauses sociales et les actions liées aux entreprises (29%).

En 2023, on note une hausse de 58,62% du nombre de demandeuses et demandeurs d'emploi accompagnés ou ciblées par les structures co-financées. Cette évolution est cependant moins importante pour les femmes, même si elle reste significative (+31,62% de femmes accompagnées). Cette hausse du nombre de femmes est particulièrement élevée pour les deux actions suivantes :

- L'accompagnement proposé par le PLIE a connu une hausse du nombre de bénéficiaires s'élevant à 9,86%. La part des femmes parmi ces bénéficiaires a également augmenté de 11,23% ;
- L'action *Découvrir et faire découvrir les métiers et le monde du travail* d'Unis Cité a connu une hausse du nombre de bénéficiaires s'élevant à 54,67%. La part des femmes parmi ces bénéficiaires a également augmenté de 63,04%.

En revanche, la représentation des femmes accompagnées a diminué ou stagné pour les 3 actions suivantes :

- Le chantier d'insertion du Cycles-re a connu une hausse du nombre de bénéficiaires de 21,43% mais la part des femmes parmi ces bénéficiaires a, quant à elle, été réduite de 42,86% ;
- L'action de découverte des métiers proposée par Combustible numérique, Call me if you get lost a connu une baisse du nombre de bénéficiaires de 2,86% et la part des femmes parmi ces bénéficiaires a été réduit de 12,50% ;
- Les ateliers de fabrication des Imaginations Fertiles a connu une hausse du nombre de bénéficiaires de 24,68% mais la part des femmes parmi ces bénéficiaires a quant à elle été réduite de 3%.

Une vigilance quant au nombre de femmes bénéficiaires doit être de ce fait portée pour s'assurer que l'ouverture aux opportunités professionnelles soit garantie autant aux femmes qu'aux hommes.

→ Plan d'action Axe 3 A-3  
Confirmer les actions en faveur de l'accès à l'emploi des femmes

## G. Un engagement européen et international

Toulouse Métropole porte sa politique d'égalité femmes-hommes au niveau Européen et International.

### 1. La semaine de l'Europe et l'intégration renforcée de la dimension femmes-hommes

À l'occasion de la Semaine de l'Europe, un appel à propositions est lancé par la Direction Europe afin de labelliser et subventionner certaines actions. Pour cela, une grille de notation est établie : l'égalité femmes-hommes est l'un des critères d'évaluation, avec un taux représentant 20% de la décision totale de labellisation et subventionnement.

**L'égalité femmes-hommes est l'un des critères d'évaluation, avec un taux représentant 20% de la décision totale de labellisation et subventionnement**

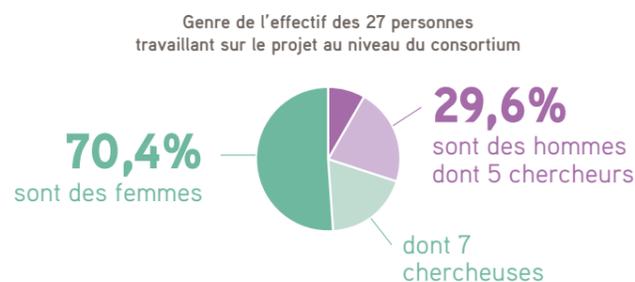
L'égalité femmes-hommes est une valeur essentielle de l'Union Européenne, un droit fondamental et un principe clé du socle européen des droits sociaux. Une stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été définie par la Commission européenne pour la période 2020-2025, décrivant les objectifs stratégiques à atteindre et les mesures à prendre sur cette période. La mise en œuvre de cette stratégie repose sur

une approche double, consistant en des mesures ciblées tendant à l'égalité entre les hommes et les femmes combinées à une intégration renforcée de la dimension hommes-femmes dans toutes les politiques.

La Commission procède à cette intégration renforcée en tenant systématiquement compte de la dimension femmes-hommes à toutes les étapes de la conception des politiques dans tous les domaines d'action de l'UE. Cela se traduit également au niveau des programmes de financement mis en place par l'UE. La stratégie dispose d'un article dédié aux financements et va plus loin, que ce soit à travers des programmes spécifiques, tel que le programme Citoyen, Égalité, Droits et Valeurs (CERV), ou encore des mesures spécifiques, telles que l'obligation pour les institutions publiques d'avoir un plan d'égalité des genres pour candidater aux appels à projets du programme «*Horizon Europe*», érigée en critère d'éligibilité du projet.

Par ailleurs, les bénéficiaires des projets de recherche et d'innovation Horizon 2020 ou «*Horizon Europe*» doivent reporter à la Commission Européenne l'implication des effectifs selon le genre.

Dans le cadre du projet «*I-HEROS*» piloté par Toulouse Métropole, sur un effectif de 27 personnes travaillant sur le projet au niveau du consortium, 19 personnes étaient des femmes et 8 étaient des hommes. Sur les 27 personnes impliquées, 12 étaient des chercheurs, dont 7 femmes et 5 hommes.



→ **Plan d'action Axe 3 C-3**  
S'engager dans des projets européens

## 2. L'intégration de l'égalité des genres dans l'appel à projet Loi Oudin 2023

L'égalité femmes-hommes représente un critère capital pour le service Action Internationale. En effet, à travers son dispositif loi Oudin, Toulouse Métropole se positionne comme une collectivité française active dans le domaine de la solidarité internationale. L'application de ce dispositif permet le financement de projets internationaux dans le domaine de l'eau et de l'assainissement, avec pour objectif d'améliorer les conditions de vie des populations les plus démunies.

Plusieurs projets, retenus dans le cadre de l'appel à projet Loi Oudin 2023 intègrent ainsi l'égalité des genres :

- Le projet «*Accès à l'eau et à l'assainissement, la rénovation des toilettes et l'installation d'un système de filtrage dans trois écoles vulnérables de Beyrouth – Écoles Burj Barajneh/Ghadir/La Sagesse*» mené par l'association Alissar. L'un des objectifs est d'intégrer les femmes pour le maintien du projet. Il s'agit également de contribuer à améliorer la condition des femmes ou des enfants ;
- Le projet «*Accès à l'eau et à l'assainissement à l'École élémentaire de Daeou Marnane à Mboro*» mené par l'association Audace. Ce projet vise à protéger la dignité des filles dans les périodes menstruelles en les dotant des latrines adaptées au genre. Il lutte également contre les violences sexuelles commises sur les filles avec la séparation prévue des toilettes filles/garçons.
- Le projet «*Hippo roller 2 – Tchad*» mené par les Secours Catholique. L'une des activités du projet était de mettre à disposition des femmes un bidon de 90 litres qui permettait de transporter de l'eau en le faisant rouler. L'objectif était de diminuer le nombre d'allers-retours aux femmes pour aller chercher de l'eau, permettre à un plus grand nombre de filles de fréquenter l'école et d'augmenter leur employabilité en fin de scolarité. Il s'agissait également d'améliorer la santé des femmes, en diminuant la charge portée.
- Le projet «*Amélioration des conditions d'accès à l'eau dans les villages de Bondji et de Bokiladji*» mené par l'HAMAP. Ce projet a un impact social : le manque d'accès à l'eau engendrant de longs moments d'attente au point d'eau communautaire et des déplacements pénibles pour les femmes et les filles, le projet vise à réduire ces pénibilités en assurant un branchement domiciliaire.

→ **Plan d'action Axe 2 B-3**  
Confirmer à l'international les actions solidaires vers les femmes

2.

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

---

## Un cadre juridique qui se renforce

---

Le cadre juridique relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique connaît un renforcement progressif reflétant une volonté claire de lutter contre les inégalités qui persistent.

Les dernières évolutions législatives et réglementaires telles que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la « transformation de la fonction publique » et les décrets d'application n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à « la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique » et n° 2020-528 du 4 mai 2020 qui 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 » mettent en avant des mesures et outils plus stricts pour garantir une égalité de traitement effective. Ces textes s'inscrivent dans une **dynamique continue de consolidation des dispositifs en faveur de l'égalité** visant notamment à renforcer les obligations des employeurs publics en matière de **transparence et de prévention des discriminations**.

Ainsi, le **Rapport Social Unique (RSU) constitue un outil essentiel** dans l'évaluation et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité. Il rassemble les données sociales et des indicateurs permettant de suivre la situation professionnelle des femmes et des hommes.

La synthèse de ces informations sur les effectifs, les conditions de travail, les rémunérations et les promotions, permet d'identifier les écarts entre les femmes et les hommes et ainsi sert de base à l'élaboration des politiques et actions concrètes visant à garantir une égalité effective entre les femmes et les hommes et à promouvoir la diversité au sein de la collectivité.

La Mairie de Toulouse et Métropole de Toulouse, **engagées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, ont validé en conseils municipal et métropolitain :

→ En décembre 2020, le premier plan d'action pluriannuel relatif à **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes 2021-2023 ;

→ En juin 2024, le deuxième plan d'action pluriannuel relatif à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité 2024-2026**.

La collectivité présente annuellement, aux représentants du personnel du comité social territorial dans le cadre du dialogue social et en conseils municipal et métropolitain, une synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle de l'année précédente et un bilan des actions inscrites au premier plan d'action 2021-2023.

À NOTER

Les grands axes du plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes 2021-2023 de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole, ont été intégrés :

— Aux Lignes directrices de gestion Ressources Humaines 2021-2026 qui présentent l'engagement à promouvoir et garantir l'égalité professionnelle dans sa dimension inter sectionnelle (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.

**L'enjeu est de faire de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole des administrations responsables et robustes dans un territoire qui fait face à des enjeux démographiques, de transition écologique et de maîtrise des ressources.**

---

## Le rapport ÉGAPRO comprend

---

### Des indicateurs <sup>20</sup>

Les principaux relatifs à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

→ **Taux de féminisation**

En 2020 : 31% et en 2022 : 33%.

Taux national de féminisation au sein des métropoles : 38%. <sup>21</sup>

→ **Taux de féminisation par catégories hiérarchiques**

En 2020 : catégorie A : 52%, catégorie B : 50%, catégorie C : 20%.

En 2022 : catégorie A : 53%, catégorie B : 50%, catégorie C : 21%.

→ **Part des femmes sur emplois fonctionnels**

En 2020 : 17% et en 2022 : 25%.

Part nationale des femmes sur emplois fonctionnels au sein des métropoles : 33%.

→ **Part des femmes et des hommes à temps partiel**

En 2020 : 20% de femmes et 2% d'hommes.

En 2022 : 15% de femmes et 2% d'hommes

Part nationale des personnes à temps partiel au sein des métropoles : 16% femmes et 2% d'hommes.

## Une synthèse des principales actions menées dans le cadre du plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes 2021–2023

Le premier plan d'action a été l'occasion de :

- Partager un référentiel commun sur le thème de l'égalité femmes-hommes ;
- Déployer un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Accompagner la mixité professionnelle en faveur d'un environnement de travail inclusif.

## La présentation du plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024–2026

Les principales perspectives ont pour objectifs de consolider la politique d'égalité professionnelle autour d'actions concrètes comme :

→ **Plan d'action Axe 1**  
Partager une culture commune

→ **Plan d'action Axe 2**  
Améliorer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

→ **Plan d'action Axe 3**  
Agir contre le sexisme au travail

→ **Plan d'action Axe 4**  
Développer l'égalité dans l'articulation des temps de vie

- Soutenir et déployer le réseau des référentes et référents égalité femmes-hommes dans les directions, pour poursuivre les efforts de partage d'une culture commune autour de l'égalité professionnelle ;
- Agir en faveur d'un recrutement plus égalitaire, pour améliorer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Lancer une campagne de communication interne sur le sexisme au travail, pour prévenir les violences sexistes et sexuelles ;
- Mettre en place un dispositif prévenant la santé menstruelle des personnes, pour développer l'égalité dans l'articulation des temps de vie.

# Partie 1

# L'égalité professionnelle : les données chiffrées

au 31 décembre 2022

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.

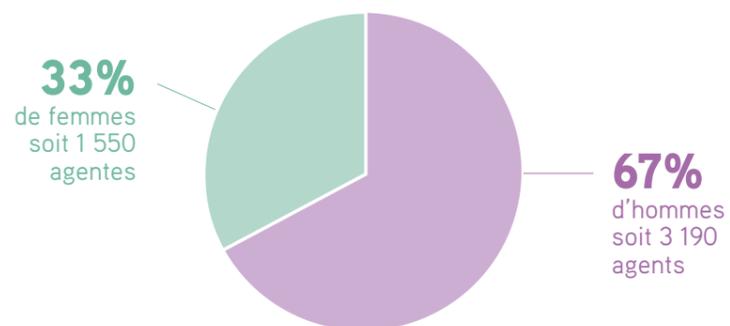
Sur la base des données issues du RSU, Toulouse Métropole dispose d'un document de synthèse<sup>22</sup> élaboré par le Centre de Gestion de Haute-Garonne (CDG31) qui met en lumière les chiffres essentiels, utiles au suivi des principaux indicateurs en matière d'égalité professionnelle.

## A. L'emploi

### 1. Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait sur emploi permanent

- 18% des femmes sont contractuelles permanentes contre 10% des hommes
- La collectivité emploie 8 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 6 hommes



	2015	2017	2021	2022
Évolution du taux de féminisation	22%	31%	32%	33%

À NOTER

Le taux de féminisation de la collectivité continue d'évoluer depuis 2015. À l'échelle nationale, ce taux est de 38% dans les métropoles.<sup>23</sup>

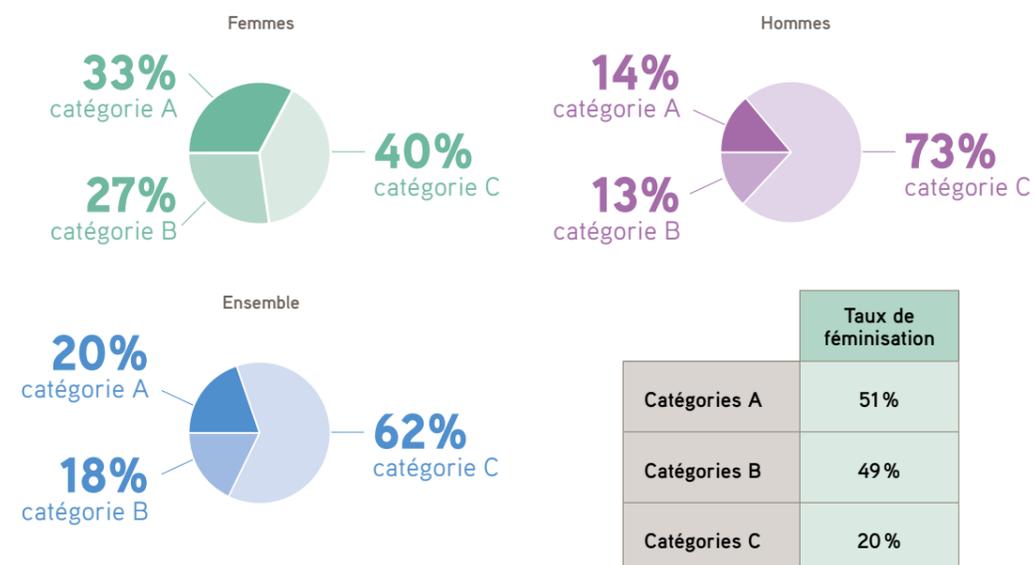
SOIT EN ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETP)			
Femmes		Hommes	
Fonctionnaires	Contractuelles	Fonctionnaires	Contractuels
1 226,6	264,5	2 886,3	306,1

PARMI LES 583 CONTRACTUELS					
Femmes		Hommes		Total	
CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
42%	58%	53%	47%	48%	52%

Les contrats à durée déterminée concernent plus souvent les femmes (58%) que les hommes (47%).

À NOTER

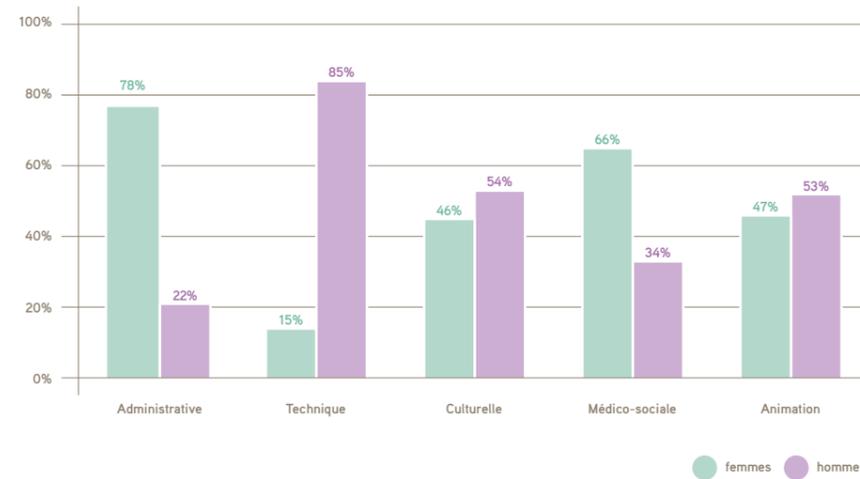
Répartition des agentes et agents par genre et catégorie (emplois permanents)



Alors que la collectivité compte 33% de femmes, elles sont très représentées en catégorie A (53%) et en catégorie B (50%). Au sein des effectifs de catégorie C (filiale technique à prédominance masculine) le taux de féminisation est beaucoup plus faible (21%).

À NOTER

### Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)



#### Cadres d'emplois les plus féminisés

- 84% Adjointes administratives
- 82% Rédactrices
- 69% Attachées
- 62% Assistantes socio-éducatives
- 55% Assistantes territoriales de patrimoine

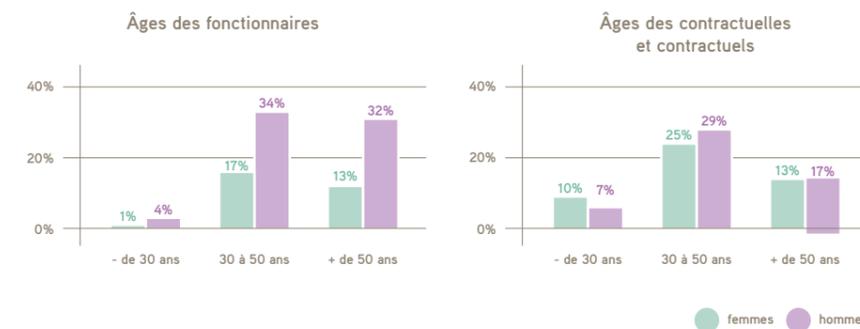
#### Cadres d'emplois les plus masculinisés

- 95% Agents de maîtrise
- 90% Adjointes techniques
- 83% Ingénieurs en chef
- 73% Techniciens
- 73% animateurs

#### À NOTER

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjointes administratives. Le cadre d'emplois le plus masculinisé.<sup>24</sup>

### Pyramide des âges des fonctionnaires et des personnes contractuelles permanentes



### Âge moyen des fonctionnaires et des personnes contractuelles permanentes

	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	47,29 ans	47,64 ans
Contractuelles et contractuels	41,27 ans	43,73 ans
Ensemble des agentes et agents sur emplois permanents	46,23 ans	47,26 ans

### Répartition globale des emplois non permanent<sup>25</sup> par genre



	Taux de féminisation
Saisonniers / Occasionnels	38%
Emplois aidés	100%
Apprentis	45%

#### À NOTER

En 2022, les emplois aidés ont été exclusivement occupés par des femmes (43% de femmes en 2021).

## 2. Évolution de carrière et titularisation

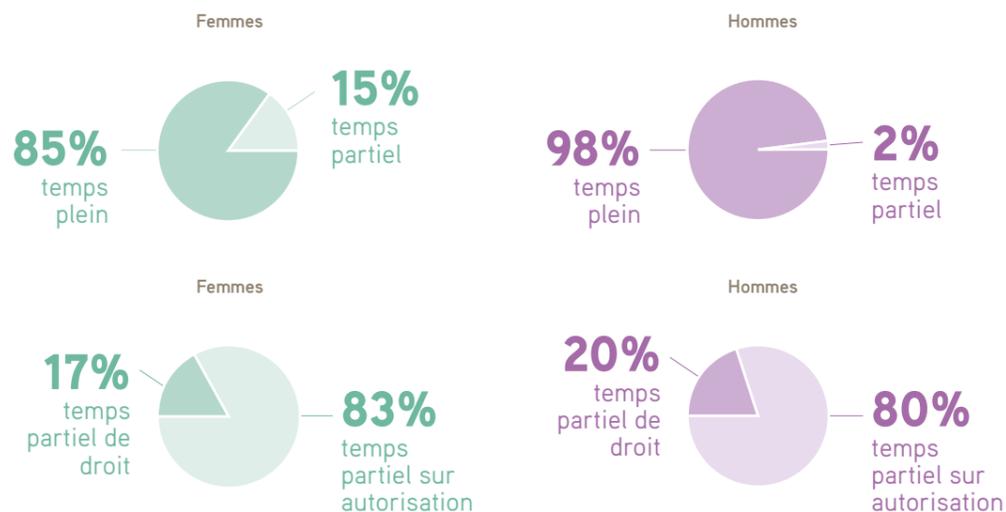
- 81 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen ont été nommés dont 19% de femmes (44% de femmes en 2021);
- Pas de lauréat d'un concours d'agent déjà fonctionnaire;
- Pas de lauréat d'un examen professionnel.

## B. Les conditions de travail

### 1. Organisation du temps de travail

100% des emplois sont à temps complet.

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



À NOTER

Les temps partiels restent majoritairement occupés par des femmes (15% contre 2% des hommes). On observe au niveau national au sein des métropoles, les mêmes pourcentages avec 16% de femmes à temps partiel contre 2% des hommes.<sup>26</sup>

### 2. Conditions de travail et de congés

Taux d'absentéisme des agentes et agents permanents en 2022

	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (Maladies ordinaires et accidents de travail)	4,80%	5,94%	5,57%
<b>Taux d'absentéisme « médical »*</b> (Absences pour motif médical hors congés maternité)	6,81%	7,01%	6,91%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (Toutes absences y compris maternité, paternité et autre)**	7,81%	8%	7,94%

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

\*\* Les absences pour « autres motifs » correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels, etc. et ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation

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

	Femmes		Hommes	
	2020	2022	2020	2022
Jours d'absence en moyenne pour tout motif médical*** en 2021	37,4 jours	24,8 jours	23,8 jours	25,6 jours

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

Le nombre moyen de jours d'absence pour motif médical est en baisse pour les femmes avec 24,8 jours en 2022 et 37,4 jours en 2020.

À NOTER

Taux d'absentéisme des agentes et agents sur emplois permanents

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	4,38%	4,19%
Accidents de service	0,35%	1,69%
Accidents de trajet	0,08%	0,05%
Maladie de longue durée	1,90%	0,98%
Pour disponibilité	0,13%	0,01%
Maladie professionnelle	0	0,08%
Maternité / Adoption	0,60%	/
Paternité / Accueil de l'enfant et adoption	0,01%	0,15%
Autorisation spéciale	0,40%	0,85%

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

→ 34 congés maternité ou adoption en 2022;

→ 74 congés paternité-accueil de l'enfant ou adoption en 2022.

### 287 accidents du travail déclarés en 2022 (553 en 2020)

- 2,8 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022 suivis de 2 416 jours d'arrêt ;
- 6,8 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022 suivis de 20 310 jours d'arrêt.

#### À NOTER

Le nombre d'accidents du travail déclarés en 2022 continue de baisser par rapport à 2020 et 2021 avec 287 accidents déclarés (355 en 2021 et 389 en 2020).

## 3. Formation

En 2022, on observe 2 327 départs en formation d'agentes et agents permanents.

### Répartition des départs en formation par catégorie

	Femmes	Hommes
Catégorie A	61%	52%
Catégorie B	62%	62%
Catégorie C	53%	40%

En 2022, on observe 81 départs en formation d'agentes et agents non permanents, 58% de ces départs concerneraient des femmes.

#### À NOTER

Les femmes sont parties en formation plus souvent que les hommes en 2022.

## 4. Rémunération

### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	38%	39%	25%	20%
Catégorie B	29%	29%	20%	23%
Catégorie C	22%	23%	16%	32%

### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière

	Femmes	Hommes
Administrative	28%	29%
Technique	35%	27%
Culturelle	12%	9%
Médicosociale	34%	36%
Animation	23%	25%

### 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	34%	33%	28%	27%	21%	20%
Technique	43%	44%	33%	31%	25%	23%
Culturelle	9%	7%	15%	13%	13%	11%
Médicosociale	35%	36%	NC*	NC*	24%	NC*
Animation	NC*	NC*	26%	25%	19%	NC*

\* Données non fournies par le CDG31 dans sa synthèse

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

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	50 642 €	58 064 €	43 934 €	48 533 €
Catégorie B	34 580 €	37 038 €	30 045 €	31 266 €
Catégorie C	27 531 €	31 164 €	29 385 €	31 195 €

**À NOTER**

Toutes catégories et statuts confondus **les femmes ont une rémunération annuelle brute moyenne inférieure à celles des hommes.**

On retrouve néanmoins un faible écart de rémunération dans les filières de la culture, de l'animation et du médico-social.

En 2021, au niveau national, dans la fonction publique territoriale, on note un écart entre les rémunérations des femmes et des hommes : 1 967 € net mensuels pour les femmes et 2 145 € net mensuels pour les hommes.<sup>27</sup>

**Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**

	Femmes	Hommes
Administrative	34 960 €	41 909 €
Technique	37 916 €	33 945 €
Culturelle	36 884 €	42 011 €
Médicosociale	36 295 €	37 854 €
Animation	29 828 €	35 234 €

**Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière et la catégorie**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	47 838 €	54 028 €	33 481 €	33 419 €	27 457 €	27 290 €
Technique	54 551 €	59 138 €	34 738 €	36 765 €	27 775 €	31 287 €
Culturelle	44 481 €	48 988 €	31 459 €	32 332 €	28 951 €	30 758 €
Médicosociale	37 070 €	37 854 €	NC*	NC*	28 109 €	NC*
Animation	NC*	NC*	33 383 €	35 234 €	25 353 €	NC*

\* Données non fournies par le CDG31 dans sa synthèse

**Les dix plus hautes rémunérations**

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

	2020	2021	2021
Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes	963 914 €	1 021 848 €	1 048 146 €
Femmes	2	1	2
Hommes	8	9	8
Durée cumulée en mois	120 mois	120 mois	120 mois

**5. Actes de violence ou de harcèlement**

**Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral**

	Femmes			Hommes		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Émanant du personnel avec arrêt de travail	1	0	0	1	0	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	2	0	1	5
Total	1	0	2	1	1	5

**Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination**

	Femmes			Hommes		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	1
Total	0	0	0	0	0	1

### Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes

	Femmes			Hommes		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0	2	0	0	0	0
<b>Total</b>	0	2	0	0	0	0

### Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel

	Femmes			Hommes		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	1	0	0	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	1	0	0	0
<b>Total</b>	0	0	2	0	0	0

### Nombre de signalements au DRH pour actes de violence sexuelle

	Femmes			Hommes		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	1	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	0	0	0	0	1	1

#### À NOTER

On retrouve quasiment la même répartition femmes-hommes dans les violences signalées dans le cadre du dispositif de signalement (37% de femmes et 63% d'hommes) que dans les effectifs de la collectivité (33% de femmes et 67% d'hommes).

Au niveau national, en 2021, 14% des agentes et agents publics ont été victimes d'au moins une atteinte à la personne. Les femmes sont particulièrement victimes de violences sexistes et sexuelles, 85% de ces violences les concernent.<sup>28</sup>

# Partie 2

## Le Plan d'action ÉGAPRO 2021-2023

Un bilan prometteur pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole

L'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite « *transformation de la fonction publique* », en apportant l'obligation d'élaborer un plan d'action pluri-annuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a permis à la collectivité de :

- **Structurer son engagement** dans sa politique ressources humaines (les axes du plan d'action ÉGAPRO 2021-2023 ont été intégrés aux lignes directrices de gestion des Ressources Humaines) et renforcer la gouvernance de la politique en matière d'égalité professionnelle avec notamment la mise en place d'un comité de pilotage en présence des élus concernés et du Directeur général des services, la participation des représentants du personnel aux groupes de travail et les rendez-vous annuels avec les instances de dialogue social ;
- **Développer la coopération entre plusieurs services** et l'implication d'un plus grand nombre d'agentes et agents sur la thématique de l'égalité professionnelle, notamment les référents égalité femmes-hommes et les contributeurs et contributrices du plan d'action ÉGAPRO.

Les quelques points de blocage rencontrés dans la mise en œuvre du plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes 2021-2023 ont été liés à la taille de la collectivité et à la mobilisation prioritaire de certaines directions dans le cadre de la mise en place de la nouvelle organisation des services, qui a rendu parfois plus difficile la coopération entre certains services dans la mise en œuvre d'actions.

**À NOTER**

La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole sont deux collectivités avec une administration commune et organisées depuis janvier 2024 en treize grandes directions, regroupées selon quatre thématiques :

- Transformer ;
- Concevoir et conduire les politiques publiques ;
- Agir en proximité ;
- Faire fonctionner, faciliter, optimiser.

## A. Comment se situent les agentes et les agents de la collectivité vis-à-vis de l'égalité professionnelle et de l'inclusion des personnes LGBT+ ?

**70%**  
des répondants considèrent l'égalité femmes-hommes comme un enjeu prioritaire

La collectivité a lancé une grande enquête sur la perception de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2022. Près de 1 200 réponses ont été recueillies, représentatives de la diversité des directions générales de la collectivité :

- Une majorité de femmes et d'agentes de catégorie C ont répondu :
  - 64% de femmes et 36% d'hommes ;
  - 25% de catégorie A, 30% de catégorie B et 45% de catégorie C ;
- 70% des répondants considèrent l'égalité femmes-hommes comme un enjeu prioritaire ;

→ Les agentes et agents semblent encore :

- Peu informés : un répondant sur deux estime être bien informé sur l'égalité professionnelle. Les hommes se considèrent mieux informés que les femmes. La majorité ignore si des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes sont mises en place au sein de leur direction ;
- **Pas assez sensibilisés** : une majorité des répondants (55%) n'a pas bénéficié de sensibilisation sur la question de l'égalité professionnelle ;
- Toutefois, ils souhaitent se former : 58% aimeraient suivre une formation sur l'égalité professionnelle. Les femmes, les jeunes et les agents de catégories A sont particulièrement intéressés ;
- Les répondants indiquent avoir été confrontés au sexisme au travail, soit en tant que témoin soit en tant que victime. Les agentes de catégorie B et C apparaissent comme étant davantage concernées ;

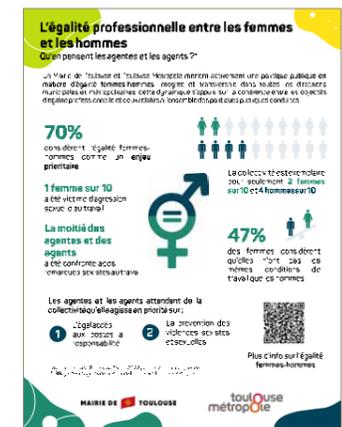
→ Parmi les axes prioritaires à développer

- **Garantir l'égal accès aux postes** à responsabilité (47%) ;
- **Prévenir les violences sexistes** et sexuelles au travail (47%) ;
- Sensibiliser et **former aux stéréotypes** de genre et à l'égalité professionnelle (31%).

### ACTIONS À VENIR

Ainsi, le plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026 intègre parmi ses objectifs, des actions à poursuivre et amplifier en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles :

1. Former les quatre nouveaux référents violences sexistes et sexuelles au travail ;
2. Déployer une nouvelle campagne de prévention sur le sexisme au travail ;
3. Former l'encadrement et les agentes et agents à comment reconnaître et faire face aux violences sexistes et sexuelles au travail ;
4. Intégrer dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) des indicateurs genrés et des indicateurs relatifs aux risques d'agissements sexistes, harcèlements et agressions sexuelles. Former les préventeurs à la thématique ;
5. Renforcer le dispositif de signalement des discriminations, du harcèlement moral et des violences sexistes et sexuelles au travail.



La Mairie de Toulouse s'est engagée, en 2015 et en 2022, **en faveur de la diversité et de l'inclusion** des personnes LGBT+ en rejoignant les signataires de la Charte de l'Autre Cercle. Ainsi, **la collectivité a participé en 2022, au « Baromètre LGBT+ »** : sondage permettant de mettre en lumière les tendances et évolution en matière d'inclusion des personnes LGBT+ au travail.

257 agentes et agents de la collectivité ont répondu (dont 47 personnes LGBT+) et l'on peut retenir les principaux points suivants :

- **82% des répondants considèrent la collectivité comme « LGBT-friendly »**
- Pour 90% des personnes, le fait de ne pas être visible en tant que personne LGBT+ est perçu comme positif pour l'évolution de carrière ;
- 65% des personnes LGBT+ considèrent l'invisibilité comme positive pour leur bien-être au travail ;
- **79% des collègues LGBT+ vivant en couple omettent volontairement de faire référence au sexe de leur conjoint au travail ;**
- 66% des collègues LGBT+ et 45% de personnes non LGBT+ ont entendu des **expressions « LGBT-phobes »** au travail ;
- 19% des collègues LGBT+ ont été victimes d'au moins une agression « LGBT-phobe ».

### ACTIONS À VENIR

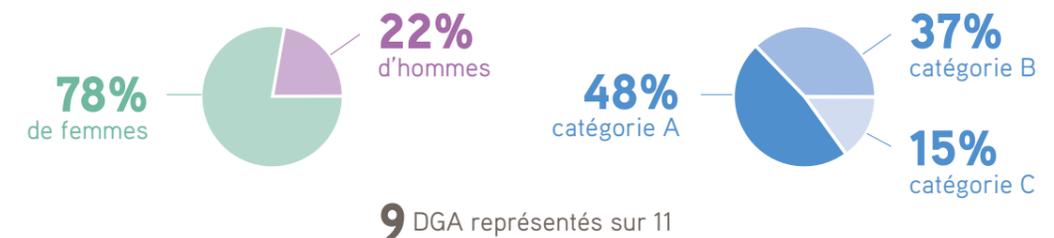
Ainsi, le deuxième plan d'action ÉGAPRO de la collectivité intègre de façon plus lisible des objectifs et actions en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ :

1. Sensibiliser les agentes et agents par l'organisation de conférences et formations avec le **plan de développement des compétences égalité, diversité et lutte contre les discriminations 2024-2026** ;
2. Poursuivre l'état des lieux concernant la perception des agents de l'égalité professionnelle et de la diversité ;
3. Accompagner l'encadrement et les collègues à accueillir une personne LGBT+ au sein d'une équipe.

## B. Une démarche participative comme gage de mobilisation

Pour éclairer la mise en œuvre du Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes 2021-2023, **une méthodologie collaborative de conduite de projet** a été mise en place avec l'implication de 64 contributeurs et contributrices volontaires. Ainsi dès 2021, 55 agentes et agents et 9 élues et élus du personnel se sont mobilisés, ont été formés et ont intégré une des cinq Équipes Projet qui se sont réunies régulièrement autour de différentes thématiques :

- Équipe Projet 1: Mobiliser les acteurs et les actrices ;
- Équipe Projet 2: Améliorer les conditions de travail et la mixité ;
- Équipe Projet 3: Lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Équipe Projet 4: Articuler vie professionnelle et vie personnelle ;
- Équipe Projet 5: Diagnostiquer les écarts de rémunération.



Le **process de pilotage et de suivi du plan d'action** a permis des rencontres régulières avec :

- Un COPIL annuel chargé de faciliter le déploiement de plan d'action, en contrôler son avancement et arbitrer ;
- Des équipes projet chargées de co-construire les actions, apporter de l'expertise et s'assurer de la faisabilité terrain ;
- Des rendez-vous annuels avec les instances de dialogue social venant proposer des réajustements en suivant l'avancement du plan d'action.

### ACTION À VENIR

De nouvelles équipes projet sont constituées dès 2024, pour poursuivre la mise en œuvre des actions à co-construire entre 2024 et 2026.

## C. Les outils de l'ÉGAPRO mis en œuvre entre 2021 et 2023

Des outils concrets en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été créés et déployés auprès de l'ensemble des agentes et agents de la collectivité, autour des trois principaux axes de travail engagés dans le plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes 2021-2023,

### 1. La mobilisation des agentes et agents autour de la thématique de l'ÉGAPRO pour partager un référentiel commun de l'égalité entre les femmes et les hommes

#### Communication



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

Pour mieux connaître et reconnaître cet engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'inclusion des personnes en situation de handicap et des personnes LGBT+ une **identité visuelle** a été créée permettant ainsi une cohérence dans la communication et une meilleure connaissance pour les agentes et agents de l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle.

Ainsi, l'ensemble des actions de communication et de sensibilisation des personnels a été engagé sous cette identité : **la Mairie et la Métropole de Toulouse s'engagent en faveur de l'ÉGAPRO.**



→ Les rapports égalité femmes-hommes ont été présentés auprès de certaines directions, ils sont publiés et diffusés annuellement sur l'intranet de la collectivité ;

→ Des conférences sont annuellement organisées lors des journées internationales des droits des femmes, de la lutte contre les violences faites aux femmes, de la lutte contre l'homophobie et la transphobie ;

→ Des directions ont relayé la thématique de l'égalité professionnelle au sein de leurs différents services via leur journal interne, les vœux transmis aux agentes et agents, etc.

Une **charte de communication interne égalitaire** a été élaborée et partagée avec les contributeurs et contributrices du réseau intranet de la collectivité.

La **formation** joue un rôle important dans la mobilisation collective, pour construire un référentiel commun autour de l'égalité entre les femmes et les hommes et pour favoriser la mise en œuvre d'actions et d'initiatives. Ainsi, sur les trois années du plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes 2021-2023, **302 acteurs et actrices RH et membres des équipes projet ont participé à la formation « Égalité professionnelle de quoi parle-t-on ? ».**

## 2. Un accent particulier a été déployé en faveur de l'égalité dans les conditions de travail et l'articulation des temps de vie

### Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Créer un **environnement de travail sûr et équitable contribue à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.** En éliminant les comportements sexistes, la participation égale de chacune et chacun, quel que soit son genre, est favorisée.

Pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail de nombreuses actions ont été mises en place :

1. Des actions de communication : articles, affichage, note de service, présence du Pôle santé et qualité de vie au travail lors de rencontres professionnelles (Direction de l'Éducation, Direction Enfance et Loisirs, séminaire des cadres, etc.) ;
2. La nomination et la formation de **4 référentes et référents violences sexistes et sexuelles** chargés de répondre aux questions relatives au sexisme au travail, de présenter le dispositif de signalement pour violences sexistes et sexuelles et d'accompagner les victimes ;
3. Des actions de formation :
  - « *Sexisme 2.0* » : formation hybride (avec du micro-learning) expérimentale pour **140 managers et manageuses**, financée dans le cadre du Fonds d'insertion à l'égalité ;
  - « *Comment reconnaître et faire face au sexisme au travail* » : avec l'élaboration d'une mallette pédagogique prenant appui sur différents outils (réalité virtuelle, théâtre forum ou vidéos) animée par 10 formateurs et formatrices internes. Entre 2021 et 2023, 8 directions se sont engagées à former l'ensemble de leurs agentes et agents : **977 personnes ont été formées.**





## Guide parentalité et travail

Pour mieux accompagner les agentes et agents en tant que futurs parents et parents, dans la diversité des situations familiales et professionnelles, pour qu'ils puissent gérer au mieux leurs responsabilités familiales et professionnelles, un « *Guide parentalité et travail* » a été créé. Il permet de répondre aux principales questions des parents, des managers ou manageuses et des personnels des ressources humaines, concernant les droits associés à la parentalité au travail.

La présentation du guide s'est organisée autour d'un forum « *Parentalité et travail* » où une conférence a été proposée sur le thème « *Équilibre des temps de vie : faire rimer parentalité et carrière professionnelle* ».

### À NOTER

Près de 50 personnes présentes, qui ont pu faire connaître leurs ressentis : « *Le retour au travail après une maternité, c'est un 5<sup>e</sup> trimestre dans l'année* », « *Un père n'aide pas, il prend sa part !* », « *Il ne faut pas se sentir coupable, il n'y a pas de recette miracle* », etc.

Les participantes et participants ont également fait un certain nombre de suggestions : « *il est nécessaire de réfléchir à une charte des temps* », « *il faut changer la culture du présentisme* », « *il convient d'adapter les missions au temps partiel* ».

## 3. Des actions pour comprendre et agir sur l'emploi

### Mixité

Poursuivre les efforts en matière de mixité est un enjeu important en matière d'égalité professionnelle, en effet, certains métiers demeurent marqués par les stéréotypes de genre (Toulouse Métropole compte parmi les adjoints techniques 90% d'hommes et parmi les adjointes administratives 86% de femmes, la Mairie de Toulouse compte parmi les ATSEM 98% de femmes et parmi les techniciens 75% d'hommes).<sup>29</sup>

Ainsi, la collectivité est engagée à développer la mixité dans les différents métiers et à adapter les conditions de travail, pour exemple deux directions investies sur la thématique :

- La police municipale compte en 2022 : 29% de femmes et 71% d'hommes ;
- La Direction Jardins et Espaces Verts compte en 2021 : 23% de femmes et 77% d'hommes.

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

Le **dispositif d'affectation et d'intégration des saisonnières auprès d'équipes traditionnellement masculines** est déployé depuis 2021. Pour accompagner le dispositif, des actions de sensibilisation des manageuses et managers concernés ont été menées en 2021 et 2022, un questionnaire a été transmis aux saisonnières et saisonniers ainsi qu'à leur encadrement pour analyser, sous l'angle des discriminations de genre, l'intégration et les conditions de travail des jeunes saisonnières et saisonniers.

Si les résultats n'ont pas fait ressortir de discrimination de genre, les saisonnières ont estimé avoir fait l'objet de plus de bienveillance que les saisonniers : 9,3/10 pour les femmes et 8,8/10 pour les hommes.

Les managers et manageuses indiquent ne pas faire 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.

27% des managers ont entendu des propos et blagues sexistes (quelque fois / rarement).

### À NOTER

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

### ACTION À VENIR

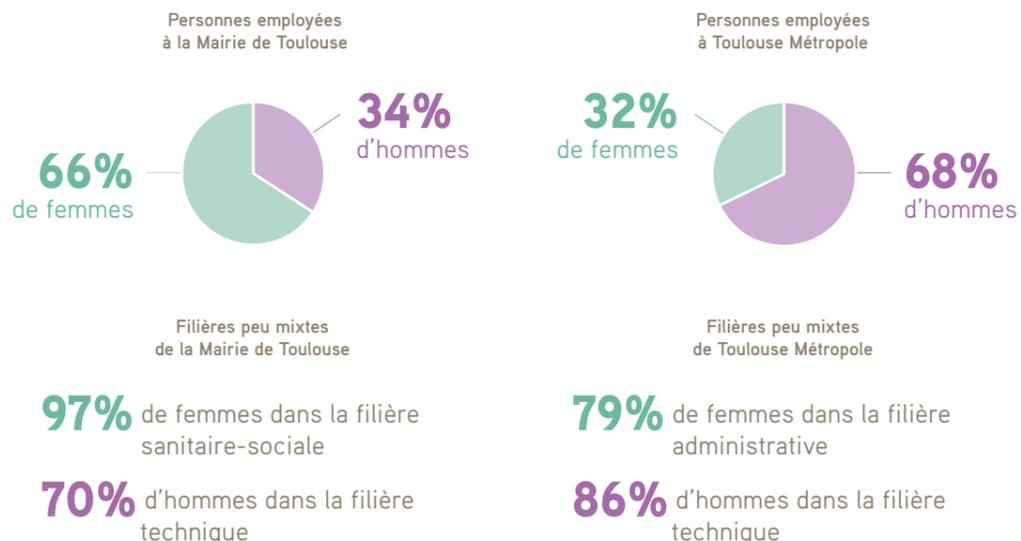
Dans le cadre du plan d'action ÉGAPRO 2024-2026, il est prévu de renforcer le déploiement des vêtements de travail et **équipements de protection individuelle adaptés à toutes les morphologies** et aux températures, en veillant à **impliquer des équipes d'utilisatrices pour s'assurer du juste choix du vêtement**.

## Analyse des écarts de rémunération

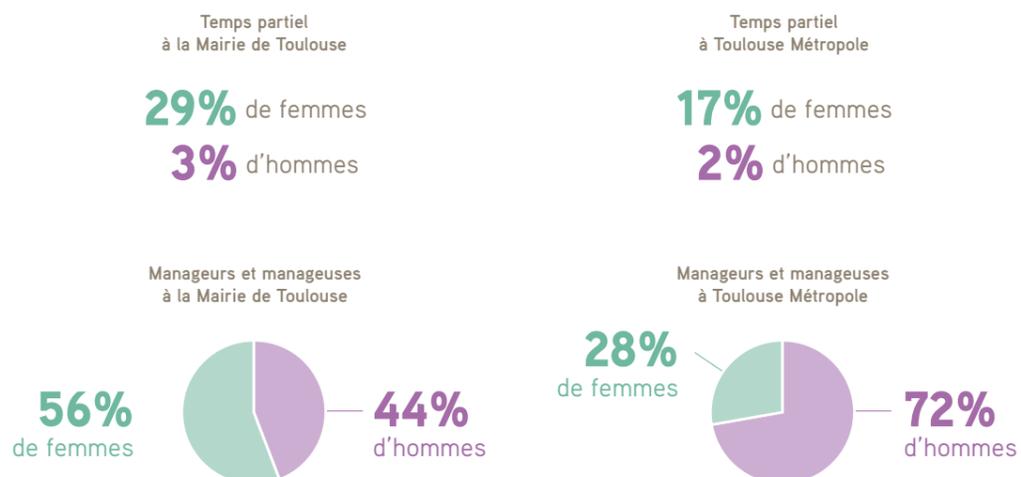
L'analyse des écarts de rémunération a été faite sur la base des **données chiffrées 2021**, elle a permis une **décomposition des différents écarts**. Ainsi, on constate pour chaque collectivité :

\*Les termes de ségrégation sont utilisés par les sociologues pour analyser les disparités de genre dans le cadre du travail

Une **ségrégation\* horizontale** : beaucoup de filières demeurent, au sein de la collectivité comme au niveau national, peu mixtes avec une sous-représentation des femmes dans les filières plus rémunératrices.



Une **ségrégation\* verticale** : avec des carrières plus contraintes pour les femmes pour lesquelles on note plus de temps partiel, moins de promotions, moins de position sur les postes les plus élevés.

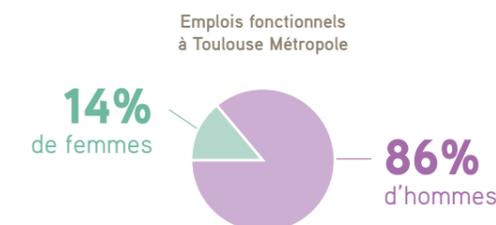
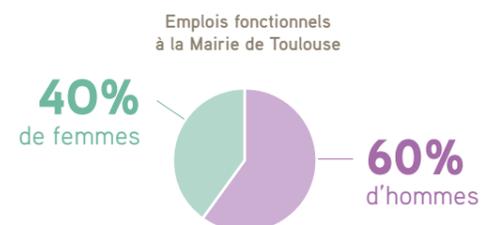


Taux promouvables / promus à la Mairie de Toulouse

0,94% de femmes  
1,86% d'hommes  
1,29% global

Taux promouvables / promus à Toulouse Métropole

2,26% de femmes  
2,18% d'hommes  
2,20% global



10 plus hautes rémunérations à la Mairie de Toulouse

5 femmes  
5 hommes

10 plus hautes rémunérations à Toulouse Métropole

1 femmes  
9 hommes

### → Rémunérations moyennes

Rémunérations mensuelles brutes des titulaires en Équivalent Temps Plein Réalisés (ETPR) 2021

- À la Mairie de Toulouse, il y a un écart de rémunération de 10,2% **en défaveur des femmes**, dû principalement au nombre important de femmes en catégorie C (67% de femmes);
- À Toulouse Métropole, il y a un écart de rémunération de 5,5% **en défaveur des hommes**, dû principalement au nombre important de femmes en catégorie A proportionnellement à leur part dans l'effectif global (54% de femmes).

Dans la fonction publique territoriale, on constate un écart de 10,8% en défaveur des femmes.<sup>30</sup>

À NOTER

→ **Rémunérations par catégorie**

*Rémunérations mensuelles brutes des titulaires en ETPR 2021*

- **En catégorie A, les écarts sont de 13,3% (Mairie de Toulouse) et 12,6% (Toulouse Métropole) en défaveur des femmes.**  
Ces écarts sont principalement liés au fait que les hommes sont sur des postes plus élevés ou d'encadrement et sont positionnés sur des filières plus rémunératrices;
- **En catégorie B, les écarts sont de 6,3% (Mairie de Toulouse) et 6,5% (Toulouse Métropole) en défaveur des femmes;**
- **En catégorie C, les écarts sont de 9,9% (Mairie de Toulouse) et 10,5% (Toulouse Métropole) en défaveur des femmes.**  
Alors que les traitements indiciaires sont assez proches, ce sont les primes qui expliquent principalement ces écarts.

**À NOTER**

L'écart de rémunération par catégorie (entre 6,3% et 13,3%) est en défaveur des femmes pour toutes les catégories. Le plus grand écart se retrouve en catégorie A.

→ **Rémunérations par filière**

*Rémunérations mensuelles brutes des titulaires en ETPR 2021*

Les femmes sont plus nombreuses dans les filières aux rémunérations plus faibles, les hommes sont plus nombreux dans les filières aux rémunérations plus élevées.

- On note une hétérogénéité des primes moyennes **en catégorie A** allant de 757 € (filière sanitaire et sociale dite «*féminine*») à 1 652 € (filière technique dite «*masculine*»);
- On note une hétérogénéité des primes moyennes **en catégorie C** allant de 399 € (filière administrative principalement occupée par des femmes) et 617 € principalement occupée par des hommes.

**À NOTER**

Deux décrets, publiés en juillet 2024 marquent une étape importante en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, en renforçant la transparence (collecte et publication de données sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes) et l'obligation de mise en place d'actions correctrices pour réduire les écarts.

Ainsi un INDEX égalité femmes-hommes est publié dès septembre 2024 sur le site internet de la collectivité.

**ACTIONS À VENIR**

Dans le cadre du plan d'action ÉGAPRO 2024–2026, différentes actions sont envisagées contribuant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- En agissant sur **la ségrégation professionnelle** : actions autour des thématiques de la mixité, du recrutement égalitaire, de l'accompagnement des parcours professionnels;
- En agissant sur **les ruptures de carrières liées à l'articulation des temps de vie** : charte des temps, communication sur les congés paternité et d'accueil de l'enfant, réflexion sur l'accueil petite enfance pour les agentes et agents parents;
- En incluant un objectif relatif à l'égalité femmes-hommes dans le cadre d'une évolution du régime indemnitaire (RIFSEEP).

---

## Regards sur quelques actions menées dans différentes directions entre 2021 et 2023

---

### Direction de l'éducation

En 2023, la Direction de l'Éducation a placé sa réunion de rentrée avec plus de 1 200 agentes et agents au Zénith de Toulouse sous le signe de l'égalité filles-garçons. Ainsi, Cléolia Sabot, spécialiste renommée sur les stéréotypes de genre et chercheuse à l'Université de Lausanne, a animé une conférence présentant les mécanismes complexes qui sous-tendent aux stéréotypes de genre et aux inégalités filles-garçons.

---

### Direction de l'enfance et des loisirs

La direction est mobilisée sur la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles depuis 2022 et ainsi sensibilise tous les professionnels intervenant l'été dans les accueils de loisirs et les centres de vacances, par l'animation d'un stand d'information sur le sujet lors de la soirée de signature des contrats et la formation « *Comment reconnaître et faire face au sexisme au travail* » de l'ensemble des personnels permanents intervenant dans les accueils de loisirs et les centres de vacances.

---

### Les trois directions exerçant des missions au contact des enfants

Les direction de la petite enfance, direction de l'éducation et direction de l'enfance et des loisirs accompagnent les professionnels pour mieux repérer les enfants victimes de violences (sensibilisation, formation, procédure).

### Police Municipale

La direction a mené un certain nombre d'actions en interne autour de la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail avec en particulier en 2023 la formation de l'ensemble de l'encadrement et de la direction à « *Comment reconnaître et faire face au sexisme au travail* ». Par ailleurs, la direction a porté deux dossiers disciplinaires suite à des comportements ou paroles à caractère sexiste.

À noter que la Police Municipale compte au sein de l'équipe formation au maniement des armes, une agente (la première) qui a obtenu en 2023 son Monitorat des armes. Une deuxième monitrice est en cours de formation sur la double spécialisation « *Monitrice en maniement des armes* » et « *Monitrice en bâton et geste professionnels d'intervention* ».

---

### Direction jardin espaces verts, pôle territorial nord et ressources culture

La semaine du 8 mars est l'occasion de parler d'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi la Direction Jardins Espaces verts et le Pôle Nord ont édité pour leur journal interne, un « Spécial droits des femmes » quand la direction des ressources culture a partagé par messagerie une pastille quotidienne, pour s'interroger sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

---

# Partie 3

---

L'engagement de la collectivité réaffirmé avec le plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026

Les 4 axes du  
plan d'action égalité  
femmes-hommes  
et diversité  
de la collectivité  
2024  
→ 2026



Voir le Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes et diversité 2024-2026 à consulter en annexes page 82

→ AXE N°1  
Partager une culture commune

1. Aller vers les agentes et agents pour les sensibiliser aux enjeux de l'égalité professionnelle
2. Promouvoir de l'égalité professionnelle
3. Soutenir et déployer le réseau Égalité femmes-hommes

Ex: Questionnaire ÉGAPRO;  
Référénts égalité femmes-hommes

→ AXE N°2  
Améliorer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

4. Agir pour un recrutement égalitaire
5. Renforcer l'égalité en matière de rémunération
6. Accompagner les parcours professionnels des agentes et agents, dans une démarche égalitaire

Ex: Charte du recrutement égalitaire;  
INDEX de l'égalité professionnelle

→ AXE N°3  
Agir contre le sexisme au travail

7. Prévenir le sexisme ordinaire et les violences sexistes et sexuelles au travail
8. Renforcer le dispositif de signalement

Ex: Campagne communication sexisme;  
Accompagnement des victimes

→ AXE N°4  
Développer l'égalité dans l'articulation des temps de vie

9. Renforcer les actions d'adaptation au travail
10. Favoriser l'articulation des temps de vie

Ex: Congé santé menstruelle;  
Charte des temps

La politique d'égalité professionnelle femmes-hommes et diversité est une politique particulière, elle est à la fois **correctrice** (assurer l'égalité des droits, agir sur l'emploi, développer l'égalité dans les conditions de travail, lutter contre les discriminations) et **transformatrice** (promouvoir une culture de l'égalité).

**La mobilisation réelle des acteurs et actrices de terrain** entre 2021 et 2023 avec une méthodologie de travail collaborative, un travail en réseau, un dialogue social nourri comme leviers de performance est le reflet d'un enjeu de société fort où les femmes représentent 52% des effectifs de la collectivité (Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole).

Consolider la politique en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes et la diversité est un enjeu important.

Le deuxième plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026, à travers ses quatre axes de travail, a l'ambition de participer à **une plus grande justice sociale**, contribuer à renforcer la cohésion et le bien-être au sein des différentes équipes de travail en créant **un environnement de travail toujours plus inclusif et respectueux des différences**.

En luttant contre les discriminations, les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle encouragent une meilleure représentativité dans les différents métiers et catégories hiérarchiques, enrichissant ainsi la prise de décision et le service rendu aux usagères et usagers.

---

## Conclusion

Consciente de l'enjeu crucial que représente l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Toulouse Métropole manifeste chaque année davantage son engagement à travers une politique intégrée de l'égalité et des actions transversales à toutes ses directions. Cet enjeu d'une égalité de fait est au fondement de l'exercice de la citoyenneté.

Ce rapport évaluant la situation en matière d'égalité femmes-hommes au niveau de Toulouse Métropole permet de constater les progrès notables réalisés et d'affirmer, par une vigilance accrue et un engagement fort, la poursuite des travaux entrepris.

Afin de faire progresser l'égalité femmes-hommes et l'inclusion dans la collectivité, les enjeux suivants vont être renforcés en 2024-2025 :

**Faire davantage Métropole** en apportant un soutien méthodologique et informatif aux communes à travers le réseau de référentes et référents, et en poursuivant le développement d'actions fédératrices.

**Conforter l'élaboration d'une culture commune de l'égalité** en pérennisant les actions de sensibilisations auprès des publics jeunes, des habitantes et habitants, à travers les temps scolaires, la culture, le sport, la santé et l'emploi.

**Poursuivre la formation des agentes et agents de la Métropole** afin de faire preuve d'exemplarité en matière d'égalité femmes-hommes.

**Continuer à faire vivre la thématique de l'égalité femmes-hommes dans chacune des directions métropolitaines** afin d'ancrer la mise en œuvre d'une politique intégrée de l'égalité.

# Annexes

---



Lien pour consulter  
le *Plan d'action pour l'égalité*

**FEMMES  
HOMMES**

**PLAN D'ACTION  
ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**

**FEMMES-HOMMES ET DIVERSITÉ**

**2024 - 2026**

Plus d'infos sur [metropole.toulouse.fr](https://metropole.toulouse.fr)

**ÉGA PRO =**  
La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole s'engagent pour l'égalité professionnelle !

**MAIRIE DE TOULOUSE**

**toulouse métropole**

Lien pour consulter le  
*Plan d'action égalité professionnelle*

## SOURCES

1. Insee, *Pauvreté selon le sexe et le seuil*, Chiffres-clés, octobre 2021
2. Insee, *Les familles en 2020 : 25% de familles monoparentales, 21% de familles nombreuses*, Insee Focus n°249, septembre 2021
3. *Indice d'égalité de genre sexe 2020* de l'EIGE
4. Arcom, *La représentation des femmes à la télévision et à la radio : rapport sur l'exercice 2022*, mars 2023
5. Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques ; *Répertoire National des Élus*, février 2023
6. Direction de l'Évaluation de la Perspective et de la Performance (DEPP), *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité*, édition 2022, mars 2022
7. *Activité, emploi et chômage en 2022 et en séries longues, caractéristiques des emplois en 2022*, Insee Résultats, juin 2023
8. Insee, enquête *Emploi 2022*
9. Santé publique France, 2024
10. Insee, *Femmes et hommes, l'égalité en question*, Insee Références, mars 2022. Données enquête European Health Interview Survey (EHIS) 2019
11. SSMSI, Info Rapide n°28, 2023
12. *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres clés 2022*
13. SSMSI Interstats Analyse n°52, 2022
14. *Panorama des violences en France métropolitaine*, novembre 2022, données SSMSI/Eurostat, enquête Genèse, 2021
15. Injep/Crédoc, *Baromètre national des pratiques sportives 2022*, Rapport d'étude, mars 2023
16. Ministère des Sports/Injep, *Les pratiques physiques et sportives en France*, mars 2023
17. Selon les chiffres des fédérations
18. Arcom, *Analyse du poids des retransmissions de compétitions sportives féminines à la télévision entre 2018 et 2021*, janvier 2023
19. Délégation aux victimes des directions générales de la police nationale et de la gendarmerie nationale, *Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2022*, septembre 2023
20. Données issues du Rapport Social Unique annuel (RSU)
21. « Les 10 groupes d'indicateurs repères » ANDCDG et FNCDG, Édition 2023
22. 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
23. « Les 10 groupes d'indicateurs repères » ANDCDG et FNCDG, Édition 2023
24. Seuls les cinq premiers cadres d'emplois comprenant au moins cinq agentes et agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50% sont pris en compte
25. Agentes et agents présents au cours de l'année 2022 (ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022)
26. « Les 10 groupes d'indicateurs repères » ANDCDG et FNCDG, Édition 2023
27. Chiffres clé 2023 fonction publique, DGAFP, Édition 2023
28. Direction générale de l'administration et de la fonction publique ; Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (SDESSI) ; point stat juillet 2024
29. Données issues du Rapport Social Unique (RSU) 2021
30. Observatoire de la parité dans la fonction publique

Direction Générale Cohésion Sociale  
Mission Égalité Diversités  
Toulouse Métropole  
cathy.maume@toulouse-metropole.fr  
tél: 05 81 91 79 69

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

Mentions légales :  
Date de parution : octobre 2024  
Rédaction : Toulouse Métropole  
Conception graphique : Louise Devalois

---

«Le féminisme n'est pas un mouvement contre les hommes, il est une dynamique de libération des femmes et un projet de transformation de toute la société placé sous le signe de l'égalité. Nous avons besoin pour cela de toutes les énergies, y compris masculines. Alors devenez féministes ! »

---

## Camille Froidevaux-Metterie

Philosophe, chercheuse et professeure de science politique française, dans «Être féministe, pour quoi faire ? » publié en 2023



TOULOUSE MÉTROPOLE S'ENGAGE

toulouse  
métropole