

The background is a solid orange color. At the top, there are two horizontal yellow bars. Below them, several yellow arcs of varying sizes and orientations are scattered across the page, some overlapping the text. The word 'Égalité' is written in a white, serif font, positioned above the main title.

Égalité

**FEMMES
HOMMES**

Rapport sur la
situation municipale
de l'année 2023



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

Présentée au
Conseil Municipal
de décembre 2024

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

PARTIE 1 08

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

- A. L'implication des agentes et des agents dans les enjeux de l'égalité femmes-hommes 09
- B. La poursuite et le déploiement du financement des actions portées par les associations incluant un critère de genre pour l'instruction des demandes 13
- C. Des actions en faveur des droits des femmes par le biais du subventionnement 14
- D. Le renforcement de l'égalité femmes-hommes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville 14
- E. L'égalité femmes-hommes : un sujet au cœur des « Villes pour Tous » 16
- F. Un appel à projets en faveur de l'égalité femmes-hommes 17

PARTIE 2 25

Construire et diffuser une culture commune de l'égalité

- A. Une mise en œuvre d'une offre municipale mixte et égalitaire en matière de culture 26
- B. Un environnement éducatif égalitaire pour les enfants et les jeunes 28
- C. Différentes modalités de sensibilisation aux enjeux sociétaux de l'égalité 38
- D. L'accompagnement et le soutien des politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes 45

PARTIE 3 52

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

- A. L'égale utilisation des espaces publics par les femmes et les hommes 53
- B. Un effort de parité dans les instances de participation citoyennes 54

PARTIE 4 55

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

- A. Une levée de freins pour un retour à l'emploi 56
- B. L'accès à la santé et aux besoins des femmes : une réelle prise en compte 62
- C. Un dispositif de « lieux refuges » solidaires et rassurants pour réduire les violences à l'égard des femmes dans l'espace public 65

2. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole 66

- Un cadre juridique qui se renforce 68
- Le rapport ÉGAPRO comprend 69

PARTIE 1 71

L'égalité professionnelle : les données chiffrées

- A. L'emploi 72
- B. Les conditions de travail 77

PARTIE 2 85

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+ ? 86
- B. Une démarche participative comme gage de mobilisation 89
- C. Les outils de l'ÉGAPRO mis en œuvre entre 2021 et 2023 90
- Regards sur quelques actions menées dans différentes directions entre 2021 et 2023 98

PARTIE 3 99

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

CONCLUSION 102

ANNEXES 104

Préambule

Les collectivités territoriales sont un pilier fondamental de part leur proximité avec la population, ce qui leur confère une position unique pour mettre en œuvre des politiques publiques qui ont un impact direct sur les personnes. À ce titre, elles jouent un rôle essentiel dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, qui se traduisent par des discriminations et des injustices affectant diverses sphères de la vie quotidienne.

Malgré les progrès réalisés dans la promotion des droits des femmes, qui se manifestent dans divers textes législatifs, la société française présente encore un lourd passif en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes. Les femmes en France sont toujours confrontées à un continuum de violences, comme le révèle le dernier rapport du Haut Conseil à l'Égalité. Tandis que 50% des femmes âgées de 25 à 34 ans ont subi des violences sexuelles, un quart des hommes de la même tranche d'âge *«pense qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter»*.

Dans ce contexte, la fine connaissance du territoire et le large domaine de compétences des collectivités territoriales sont des atouts majeurs pour corriger les inégalités, transformer les représentations et déconstruire les stéréotypes. Il y a dix ans, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes affirmait ce rôle primordial.

Consciente de cet enjeu, la Mairie de Toulouse s'est engagée depuis plus d'une décennie dans la recherche d'une égalité effective. Adopté à l'unanimité par le conseil municipal, son troisième Plan d'action pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2026 vise à intégrer une approche transversale de l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques qu'elle promeut. À travers une série d'initiatives, ce plan encourage le travail coordonné avec les partenaires institutionnels, associatifs et syndicaux afin de mener des actions concrètes. Parallèlement, afin de donner l'exemple, la Mairie de Toulouse a mis en place un Plan d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023.

L'ensemble de ces politiques visent à prévenir les inégalités et les déséquilibres, lutter contre les discriminations et contre toutes les formes de violences envers les femmes. En d'autres termes, agir pour une société plus juste.

Pour atteindre ces objectifs, conformément à l'article 61 de la loi de 2014, la Mairie de Toulouse produit un Rapport annuel sur la situation municipale en matière d'égalité femmes-hommes. Ce rapport vise à évaluer les progrès réalisés par la collectivité au regard du Plan d'action pour l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques municipales. Il présente également les actions mises en œuvre et évalue les obstacles éventuels. Mais surtout, il identifie et définit de nouveaux enjeux afin d'améliorer l'action municipale en faveur de l'égalité entre femmes et hommes.

1.

Données, analyse
et évaluation
de l'année 2023

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

Partie 1

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

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

1. Opportunité d'une date clé pour faire culture commune sur l'égalité femmes-hommes

À l'occasion de la Journée Internationale pour les droits des femmes, le 8 mars 2023, la Direction Générale Culture a partagé par messagerie une pastille quotidienne pendant une semaine, pour s'interroger sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Lundi 6 mars: EFH _ A cup of tea ? ¹
Il est temps de faire une pause, on regarde une vidéo « *It's simple as tea* », 2 min 50, simple, efficace avec une pointe d'humour.
- Mardi 7 mars: EFH _ Vous vous êtes déjà posé la question ?
- Mercredi 8 mars: EFH _ Un ingrédient mystère ? ²
Quatre pièges du marketing que les femmes paient au prix fort, 60 Millions de Consommateurs.
- Jeudi 9 mars: EFH _ On fait le test ? ³
Le Test de Bechdel, un outil d'analyse cinématographique qui dérange et dégenre.
- Vendredi 10 mars: EFH _ Et en plus, elle pense !

¹ https://www.youtube.com/watch?v=Wzkb5N_h0kY
² <https://www.60millions-mag.com/2022/10/19/quatre-pieges-du-marketing-que-les-femmes-paient-au-prix-fort-20604>
³ <https://www.youtube.com/watch?v=np3kmj-K65o>

2. Cohérence et articulation entre les politiques publiques et de la politique d'égalité professionnelle

Exemple de la direction des Musées et Monuments

La direction des Musées et Monuments s'est engagée à faire culture commune en matière d'égalité femmes-hommes, à travers des formations tant pour améliorer et adapter son service au public que pour parfaire la posture professionnelle des agentes et des agents.

Au musée des Augustins, la responsable du service des publics, ainsi que les médiatrices ont suivi la formation « *Sensibilisation aux violences faites aux femmes* » ou « *Accueillir et orienter les femmes victimes de violences* ». Au musée des arts précieux Paul-Dupuy, la responsable du service des publics et les agents d'accueil ont suivi la formation « *Sensibilisation aux violences faites aux femmes* ». De la documentation a été déposée à l'accueil du musée pour le public du musée et en interne pour le personnel. Cette démarche volontariste des musées s'inscrit dans l'engagement de campagne du Maire qui souhaite que l'ensemble des agentes et agents en position d'accueil de public soit en capacité d'écouter et d'orienter une femmes victimes de violences.

Cette démarche volontariste des musées s'inscrit dans l'engagement de campagne du Maire qui souhaite que l'ensemble des agentes et agents en position d'accueil de public soit en capacité d'écouter et d'orienter une femmes victimes de violences

De plus, selon la volonté politique réaffirmée d'identifier des lieux refuges « safe » à Toulouse, le Castelet, le monument à la Gloire de la Résistance, la Chapelle de la Grave, la Chapelle des Carmélites, le musée des Augustins et la Galerie Le Château d'eau sont désormais « lieux refuge » contre le harcèlement de rue. Dans ce cadre, les équipes (notamment agents de surveillance, agents d'accueil et médiateurs) ont été sensibilisées.

Par ailleurs, l'équipe en charge du dispositif au sein de la collectivité a été invitée à la soirée Clutch' organisée fin octobre au musée des Augustins qui a réuni plus de 3 000 personnes. Cela a permis de présenter le dispositif aux participants pour une opération d'information et de sensibilisation.

Un personnel formé à l'égalité femmes-hommes est plus à l'aise pour mener une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes. En conséquence, l'équipe du musée des Augustins, forte de cette culture commune, a intégré des sujets d'égalité femmes-hommes dans sa programmation culturelle.

Le 8 mars 2023, à l'occasion de la Journée internationale pour les droits des femmes, les conférencières du musée des Augustins ont été accueillies par la section design du lycée Jean-Dupuy à Tarbes où elles ont présenté et valorisé les collections du musée auprès des élèves de Bac pro métiers de la mode la thématique « Une femme, un vêtement » : à partir des robes, corsets, crinolines, épaulettes et jupes courtes des œuvres du musée, comment le vêtement féminin, régi par les codes d'une domination masculine, peut à la fois conditionner la vie d'une femme et, en même temps, participer à son émancipation en libérant son corps ?

Les femmes dans l'Histoire de l'art, en tant que modèle, artiste ou symbole allégorique, est une thématique qui a trouvé sa place dans la scénographie présentée pendant l'été 2023 : la collection du musée des Augustins est riche en femmes puissantes, dont la force s'affirme dans une attitude frontale, mais elle peut être le véhicule de stéréotypes, notamment autour des corps et de la nudité. **Le parcours de visite et l'offre de médiation se sont emparés de ce sujet pour sensibiliser les visiteurs au rôle social du musée à travers la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.**



À la Galerie Le Château d'Eau, de novembre 2023 à janvier 2024, l'exposition temporaire présentée dans la seconde Galerie au Château d'Eau proposait la série *Héroïnes 17* de la photographe Anaïs Oudart, lauréate du Prix Photo Sociale Caritas 2023. Cette série a mis en lumière les jeunes femmes issues de l'Aide Sociale à l'enfance qui se construisent seules, sans parents, sans famille, et doivent faire face à différentes difficultés. Cette exposition a été valorisée par la Mission Égalité Diversités de la Mairie de Toulouse, dans sa communication, à l'occasion de la Journée Internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le 25 novembre.

Enfin, à l'occasion de la Journée pour les droits des femmes, le Castelet a proposé deux visites sur la thématique des femmes en prison reprenant l'histoire de l'incarcération féminine mais également les grandes figures de résistantes enfermées à la prison Saint-Michel pendant la Seconde Guerre mondiale.

Exemple de la direction Bibliothèques et Livres

Dans le cadre du plan de formation proposé aux agentes et agents de la direction Bibliothèques et Livres, le personnel a pu bénéficier, en 2023, des formations suivantes : « Sensibilisation aux problématiques liées aux violences faites aux femmes et informations sur les dispositifs de prises en charge », « Accueillir et orienter les femmes victimes de violence » et sensibilisation au dispositif « Ici demandez Angela ».

Les agentes et les agents formés ont ensuite essaimé leur culture de l'égalité femmes-hommes au sein de leurs équipes respectives (Cabanis, Empalot, Saint-Exupéry, Nomade, Izards) par le biais d'initiatives diverses ou en s'appuyant simplement sur les outils diffusés par la Mairie de Toulouse (et Toulouse Métropole) :

- **À la médiathèque de Saint-Exupéry** : la signalétique « Ici, demandez Angela » a été mise en place, rejoignant ainsi le réseau solidaire de lieux refuges, et un porte-vues disponible à l'accueil recensant tous les numéros et services à destination des victimes a été constitué ;
- **À la médiathèque des Minimes** : une présentation d'une bibliographie sur les violences faites aux femmes a été réalisée ;
- **À la bibliothèque d'étude et du patrimoine** : plusieurs actions ont été mises en place à l'attention du personnel : disposition des affiches reçues par la Mairie sur le harcèlement à l'espace café pour favoriser la discussion, transmission de pratiques pour l'accueil lors d'un « Kézako accueil ».

Dans plusieurs établissements de la direction, des actions de sensibilisation à l'attention des usagères et usagers ont été mises en place :

- **À la bibliothèque d'étude et du patrimoine** : plusieurs outils de communication à emporter ont été mis en place comme un marque page « harcelomètre », des affiches sur le harcèlement disposées dans les toilettes publiques (hommes et femmes), des affiches avec les numéros d'urgence dans le hall au format carte de visite, SOS femmes le livret de permanences d'accès aux droits de l'Espace diversités laïcité. Lors de la Journée Internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, certains collègues ont porté de la couleur orange ou un cœur en feutrine orange ;
- **À la médiathèque des Izards** : des livrets, un marque page « violentomètres » et flyers ont été distribués et mis à disposition dans la bibliothèque et dans les toilettes pour le public ;
- **À la médiathèque des Minimes** : des affiches contre les violences intrafamiliales et les numéros d'urgence ont été positionnées dans les sanitaires et la salle de presse.

Également, dans plusieurs établissements de la direction, des actions de sensibilisation à l'adresse des usagères et usagers ont été mises en place, notamment la distribution et mise en place de plusieurs outils de communication dans la bibliothèque d'étude et du patrimoine, à la médiathèque des Izards et à la Médiathèque de Minimes. L'objectif est de fournir des conseils sur la prise en charge de la violence conjugale et des numéros d'urgence.

L'objectif est de fournir des conseils sur la prise en charge de la violence conjugale et des numéros d'urgence

Aussi, dans l'ensemble des accueils de classe sur le réseau des bibliothèques de Toulouse, comme à Duranti par exemple, les agentes et les agents sont attentifs au sujet de l'égalité filles-garçons dans les acquisitions et mettent souvent en avant les ouvrages sur ce sujet lors des accueils de classes ou de groupes.

3. La prise en compte de l'égalité femmes-hommes inscrite de l'ADN de la direction Culture Scientifique, Technique et Industrielle

La Direction Culture Scientifique, Technique et Industrielle (DCSTI) est membre actif du groupe de travail Inclusion de l'Association des Musées et Centres pour le développement de la Culture Scientifique, Technique et Industrielle (AMCSTI). Ce groupe contribue à initier et développer une culture commune sur le sujet de l'inclusion, de l'égalité et des diversités dans les actions de culture scientifique, technique et industrielle à l'échelle nationale. Au-delà de la participation à la construction des webinaires organisés pour l'ensemble des membres de l'AMCSTI, la DCSTI via notamment le Quai des Savoirs s'est investie dans le sous-groupe « création d'une base de ressources ». L'idée étant de constituer une base de documents de référence, légaux, d'inspiration, de formation, de bonnes pratiques, de podcasts, etc. autour des questions d'adaptation des équipements accueillant les publics, de l'accueil, de la médiation, de la conception universelle, de l'inclusion, etc. Cette base, en cours de construction, sera accessible à l'ensemble des 260 membres du réseau professionnel de l'AMCSTI.

Le Quai des Savoirs est un acteur responsable et engagé et s'inscrit dans une démarche active pour respecter et promouvoir l'égalité femmes-hommes en l'intégrant à la construction générale de son projet d'établissement

Au-delà des thématiques abordées dans ses activités, le Quai des Savoirs se veut un acteur responsable et engagé dans les bascules nécessaires à opérer. Depuis son ouverture, le Quai des Savoirs s'inscrit ainsi dans une démarche active visant à respecter et promouvoir l'égalité femmes-hommes en intégrant cette réflexion dans la construction générale de son projet d'établissement.

Cela se traduit par :

- Des actions culturelles promouvant l'égalité femmes-hommes, notamment en sciences (ateliers, exposition 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 est portée aux choix des intervenants pour les rencontres, les spectacles, les ateliers afin qu'ils soient au maximum paritaire et ce, quels que soient les sujets. Une vigilance est de mise dans les éléments de communication pour le choix des personnes représentées, le vocabulaire utilisé, etc.

Le projet d'établissement a été soumis au vote des élus du Conseil Métropolitain et adopté du 22 juin 2023.

Il repose sur cinq piliers, dont celui d'un engagement responsable qui se traduit notamment par « le respect et la promotion de l'égalité femmes-hommes, dans ses programmations culturelles comme au sein de ses équipes ». L'inscription de ces engagements dans le projet d'établissement, légitime et encourage d'autant plus les réflexions, les transformations et les actions portées par les équipes, en interne comme pour l'action publique menée dans les murs du Quai des Savoirs.

Le projet d'établissement repose sur un engagement pour « le respect et la promotion de l'égalité femmes-hommes, dans ses programmations culturelles comme au sein de ses équipes »

B. La poursuite et le déploiement du financement des actions portées par les associations incluant un critère de genre pour l'instruction des demandes

Dans le cadre des demandes de subvention sur le portail AssoToulouse, la Direction vie associative exige le dépôt d'un bilan genré pour toute action subventionnée l'année n-1. La demande est formulée comme suit : « Conformément au règlement d'attribution des subventions, la structure s'engage à fournir à la direction instructrice, les documents ci-après : [...] Le rapport annuel d'activité de la structure rappelant les objectifs stratégiques et opérationnels recherchés ainsi que les résultats attendus et atteints. Ce bilan mentionnera les publics concernés, le(s) partenariat(s) mis en œuvre, les ressources mobilisées (matérielles, humaines, etc.), le calendrier réalisé. Une évaluation genrée de l'action permettra d'argumenter les modalités de prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, le bilan précisera, pour chacune des actions, la part des publics issus des différents quartiers prioritaires ».

Les premières évaluations du fonctionnement de cette nouvelle obligation sont positives.

Par exemple, le Pôle Handicap, Accessibilité et Vie sociale, rattaché à la Direction solidarités et santé, rapporte que l'incorporation de l'article de la convention de subventionnement a permis une démarche plus fluide pour les associations. Ainsi, il n'est plus nécessaire de leur rappeler l'inclusion des questions d'égalité femmes-hommes dans leur bilan. Il s'agit d'une condition nécessaire à la réalisation de l'action.

De plus, le Pôle constate qu'il existe une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la rubrique « RH et adhérents », qui est renseigné par la plupart des associations enregistrées sur la plateforme « AssoToulouse ».

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

La Mission Égalité Diversités poursuit son soutien aux actions de droit commun en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Alors que nous avons relevé l'année dernière une légère baisse du montant total annuel (moins 1 500€) qui correspondait à une action dont le renouvellement n'a pas été demandé, nous notons en 2023 une augmentation de 5 000€.

En effet, ce sont 82 460€ qui ont été alloués spécifiquement à des actions de promotion des droits des femmes et de lutte contre les violences à l'égard des femmes.

Évolution du soutien apporté aux actions en faveur de l'égalité femmes-hommes par la Mission Égalité Diversités

	2021	2022	2023
Total des subventions en matière d'égalité femmes-hommes	78 960€	77 460€	82 460€
Pourcentage égalité femmes-hommes par rapport à l'ensemble des subventions de la Mission Égalité Diversités	47 %	45 %	45 %

Le soutien aux associations concerne principalement la continuité de projets qui s'inscrivent dans la durée. Un soutien exceptionnel en investissement a pu être apporté sans impacter les actions pérennisées.

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

Érigée au rang de grande cause nationale des deux derniers quinquennats, l'égalité entre les femmes et les hommes est, dans ce contexte, une politique publique prioritaire et définie notamment par le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes : « *Toutes et tous égaux* », dont la lutte contre les violences faites aux femmes constitue le premier axe.

Durant la période de mise en œuvre du Contrat de Ville 2015–2023, une approche transversale et intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes a été déployée de manière à mailler les territoires dans tous les champs de l'action publique. Cette transversalité et les enjeux sont apparus évidents dans les travaux d'élaboration du nouveau Contrat de Ville.

Le cadre de vie, la cohésion sociale et le développement économique forment les trois piliers du Contrat de Ville dont les actions doivent contribuer à lutter contre les discriminations, renforcer l'égalité femmes-hommes et mieux prendre en compte la jeunesse. Ainsi, la Mairie de Toulouse, par son Contrat de Ville, s'engage à favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Elle a soutenue des actions au titre du Contrat de Ville 2023 contribuant à l'égalité femmes-hommes à hauteur de 113 350€.

Le cadre de vie, la cohésion sociale et le développement économique forment les trois piliers du Contrat de Ville dont les actions doivent contribuer à lutter contre les discriminations, renforcer l'égalité femmes-hommes et mieux prendre en compte la jeunesse

Le financement de ces projets spécifiques participe à l'objectif d'assurer un égal accès aux droits.

Les actions spécifiques s'articulent autour de différents axes sur lesquels il est primordial d'opérer de réels changements :

- Sensibiliser les enfants aux relations entre les filles et les garçons et construire des citoyens et citoyennes de demain exempts de rapports de violences sexistes et sexuelles ;
- Mener des actions de prévention et de lutte contre les violences à l'égard des femmes ;
- Sensibiliser aux enjeux de l'égalité et développer l'expression citoyenne des femmes ;
- Favoriser l'accès à des pratiques physiques et sportives ;
- Renforcer la mixité dans tous les espaces publics ;
- Réinvestir et de se réappropriier des espaces de parole, d'information et d'accompagnement spécifique aux femmes et aux jeunes filles.

Contrat de Ville 2024–2030, l'égalité femmes-hommes thématique transversale. Les actions, portées par différentes thématiques, devront répondre à trois enjeux stratégiques :

- **Diminuer l'exposition aux vulnérabilités :** dans le cadre de la politique de la ville, de nombreuses actions visent à diminuer l'exposition à ces vulnérabilités en favorisant l'accès aux droits, en proposant un accompagnement spécifique aux femmes afin de lever les obstacles et les freins rencontrés et en luttant contre les discriminations et les violences qu'elles peuvent subir. Il s'agira pendant la période 2024–2030 de poursuivre, consolider et d'approfondir ces actions. Elles seront abordées dans le cadre de chacune des sept thématiques du Contrat de Ville afin de renforcer la pertinence des actions menées ;

– **Renforcer l’inclusivité de l’espace public** : l’égalité d’accès et d’usage de l’espace public par toutes et tous est un enjeu crucial pour les quartiers prioritaires. La présence et la visibilité des femmes dans l’espace public est en effet à la fois un indice et un facteur des conditions d’égalité entre les femmes et les hommes, qu’il s’agisse d’espace public extérieur ou d’espace médiatique. Favoriser le sentiment de sécurité, de tranquillité et renforcer l’inclusivité de l’espace public est donc un enjeu fort car ces termes expriment à la fois un idéal d’espace démocratique et une série de moyens permettant d’agir sur les inégalités et les violences en facilitant le dialogue, la médiation sociale et les actions de prévention. Il s’agit ici de garantir aux femmes leurs libertés d’aller et venir, de circuler, d’occuper l’espace, et de s’exprimer;

– **Valoriser les parcours et les actions inspirantes** : les discriminations à l’égard des femmes procèdent de représentations genrées et de rôles sociaux inégalitaires traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes. Promouvoir et mettre en lumière des parcours de vie et des initiatives qui ouvrent le champ des possibles peut constituer un moyen efficace pour changer ces représentations et avancer vers plus d’égalité.

E. L’égalité femmes-hommes : un sujet au cœur des « Villes pour Tous »

Les rencontres Ville et Handicap se sont transformées en labellisation « *Villes pour Tous* » en 2022. Dès 2023, cela a permis d’enrichir la programmation tout public dans l’objectif de favoriser l’inclusion et la mixité à travers des spectacles, des expositions, des conférences, des animations, des festivals, des forums de l’emploi et des actions sportives proposés. La programmation est articulée en saisons annuelles, découpées en semestres, dont la labellisation se traduit par une attention particulière portée à l’accessibilité et à l’inclusion en faveur de tous les publics lors des événements de droit commun sur le territoire métropolitain.



Ainsi, le plan de communication est adapté aux spécificités des différents besoins, utilisant des formats accessibles comme des vidéos en langue des signes française ou en écriture braille. De plus, de nombreux outils ont été mis gracieusement à disposition des publics : gilets vibrants, souffleurs d’images, interprètes en langue des signes française, chant signé.

En 2023, de nombreuses actions labellisées « *Villes pour Tous* » ont abordé la question du genre, de l’égalité femmes-hommes, des violences faites aux femmes, mettant en valeur le travail des femmes artistes, scientifiques, sportives, etc. qu’elles soient en situation de handicap ou non. Cela, avec pour objectif de sensibiliser les publics aux sujets liés à la fois au genre et au handicap de manière intersectionnelle, en faveur du vivre ensemble et de la protection des droits.

Parmi les actions en faveur de l’égalité femmes-hommes proposée labellisées Ville pour Tous :

- L’exposition de Liliana Porter *Le jeu de la réalité, des années 1960 à aujourd’hui* du 7 avril au 27 août 2023 au Musée des Abattoirs, présentait l’œuvre de cette artiste, une des artistes argentines les plus importantes de notre époque. L’exposition était entièrement accessible en langue des signes française ;
- Le festival Women Metronum Academy s’est tenu du 4 au 7 octobre 2023 au MétroNum et a célébré la création artistique féminine pendant trois jours, mêlant concerts, DJ-sets, rencontres, ciné-club, foodtrucks, sous le signe de la bienveillance, de l’inclusion et de la sororité. La Women Metronum Academy est un dispositif de mentorat destiné aux femmes portant un projet en solo dans le champ des musiques actuelles ;
- À la Médiathèque José-Cabanis, c’est le concert de Clara Sanchez et Laëty Tual *Chanson & Chansigne* qui a été offert aux spectateurs le 15 octobre 2023. Accordéoniste et chanteuse, c’est une rencontre de deux corps, deux langues et deux univers où se partage leur perception du monde à travers leurs compositions. Le public est accueilli avec bienveillance et respect de toutes les différences.



F- Un appel à projets en faveur de l’égalité femmes-hommes

1. Bilan des projets réalisés en 2023

L’année 2023 a permis la réalisation des six projets déclarés lauréats, fin 2022, de l’appel à projets visant à agir concrètement et efficacement en communiquant auprès des jeunes, en vue de réduire factuellement les violences sexistes et sexuelles, subies par les jeunes femmes, dans un contexte festif.

Affichons-nous contre les violences sexuelles et sexistes,

Par Voyager en images, l’École Supérieure de Publicité et le Lycée Bellevue.

L’objectif de ce projet était la création d’affiches à la manière de publicités, faites pour les jeunes et avec les jeunes. Ce projet innovant a rencontré beaucoup de succès. Une campagne d’affiches a été réalisée et a impliqué la Mission Égalité Diversités et la direction de la Communication de la Mairie de Toulouse aux côtés des partenaires lauréats.



Chaque affiche était composée d'une image faisant référence à un conte (*Blanche Neige, La Belle au Bois dormant, Le Petit Chaperon Rouge, etc.*), d'un slogan, d'une information statistique et d'une information pour pouvoir réagir. Ce projet a été diffusé sous forme d'un livret à destinations des acteurs majeurs et des partenaires, d'une version affiches (format A0) et d'une version kakémonos.

Les productions des jeunes ont été présentées à l'Espace diversités laïcité, exposées sur les grilles du Jardin Raymond VI, du 20 novembre au 10 décembre 2023, sous format d'exposition il est possible d'emprunter ces affiches auprès de la Mission Égalité Diversités.

Trois des affiches ont également été relayées sur l'ensemble du réseau Tisséo pendant la durée des expositions.

La présentation du projet a fait l'objet d'un article dans la dépêche⁴ ainsi que d'une interview sur radio France Bleu Occitanie, dans l'émission «*À votre service*», en présence de Danièle Boucon, la photographe du projet et de Julie Escudier, adjointe au Maire en charge l'égalité femmes-hommes. Quatre jeunes ayant participé au projet ont également témoigné dans cette émission⁵.



Mon corps mon territoire #2

Par la compagnie Innocentia Inviolata, la Marche mondiale des femmes, le Lycée Ozanne et l'École élémentaire Sermet.

Ce projet pédagogique s'est inscrit dans l'éducation artistique et culturelle des jeunes, autour de l'égalité femmes-hommes. Réalisé au sein du Lycée Ozanne, classes de BTS, il s'est reposé sur les trois piliers selon les référentiels de l'Éducation Nationale: des rencontres, des pratiques individuelles et collectives, des connaissances.

Dans une classe d'étudiants et au sein du cycle de formation des délégués, des outils de vivre ensemble ont été donnés aux jeunes, permettant de mener des actions concrètes autour de l'égalité. Les élèves ont appris à appréhender leur espace social, ils et elles ont pu s'exprimer en toute bienveillance. **Ce projet a contribué à enrichir la culture générale des élèves, à structurer leur pensée et à savoir réaliser des supports destinés à être diffusés.** Ils et elles se sont constitués en brigade d'intervention dans les classes du lycée et y ont mené des actions de sensibilisation et de prévention. Ce projet a permis la réalisation d'un podcast *Mon corps, mon territoire*⁶ réel outil pédagogique diffusé au-delà du Lycée Ozanne. En parallèle, le projet a été mené à l'école Sermet, dans une version adaptée aux enfants. Il a permis également la réalisation d'un reportage audio *Mon corps, mon territoire! en école.*⁷

Des cinés des fêtes sereines

Par Parle avec Elles, La Bobine et Epice'n

Afin de rejoindre la volonté des politiques publiques à mettre en œuvre des actions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif, ce projet a posé pour objectif la création d'outils de prévention par et pour les jeunes. Il cherchait à promouvoir des relations saines et bienveillantes dans le cadre de fêtes via une approche participative où les personnes jeunes, et plus particulièrement les jeunes femmes, pouvaient pleinement s'investir à créer des outils de prévention des violences sexistes et sexuelles en contexte festif.

Une approche globale et interculturelle a donné une plus-value au projet en termes d'efficacité, en visant les jeunes de toute la ville de Toulouse et les milieux festifs plus larges. À travers des actions d'aller vers le public, des ateliers de sensibilisation et de la co-création d'outils pédagogiques, le projet a affirmé sa dimension d'égalité réelle et pérenne entre les femmes et les hommes

Aborder les violences sexistes et sexuelles en contextes festifs a favorisé la vulgarisation de notions, telles que les phénomènes sociétaux de genre, les relations affectives et/ou amoureuses, les relations sexuelles, les violences conjugales, les violences sexuelles, le respect du consentement et du non-consentement, la déconstruction de pratiques violentes banalisées, entre autres, tout en identifiant les nouveaux usages, les risques dans les espaces festifs. Un réel besoin de partager une parole libre sur ces sujets avait été repéré, à l'échelle du quartier Bellefontaine.

Quatre vidéos de prévention autour de ces sujets ont été réalisées puis relayées sur les réseaux sociaux de l'association Parle avec Elles. Ces capsules ont émergé d'échanges entre jeunes :

- Capsule 1: Faire la fête en restant moi-même
Préparation à la fête⁸ et Fêtes sereines: préparation à la fête⁹
- Capsule 2: Faire la fête en choisissant ce que je consomme
Projet fête sereine: pendant la fête¹⁰
- Capsule 3: Faire la fête sans stresser du trajet
Projet fêtes sereines: trajet de retour de la fête¹¹
- La réalisation d'une vidéo sur le consentement est venue compléter les réalisations de jeunes: Projet fêtes sereines: Le consentement pendant la fête.¹²

Ce projet a permis également le tournage d'un court-métrage mettant en avant les moyens d'agir en tant que témoin, auteur et victime, à partir d'une situation de violences sexistes et sexuelles en contextes festifs et la déclinaison d'une campagne de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles en contextes festifs composée par des outils de communication en différents formats adaptés aux réseaux sociaux et des affiches pour faire de la communication de proximité.

⁸ <https://www.youtube.com/watch?v=gtOaAevszLk>
⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=NjiQcp0Km4M>
¹⁰ <https://www.youtube.com/watch?v=Ymn57DcHFcU>
¹¹ <https://www.youtube.com/watch?v=MfmHCHPgV6k>
¹² https://www.youtube.com/watch?v=NoM0_111HGc&t=119s

⁴ <https://www.ladepeche.fr/2023/11/10/il-etait-encore-une-fois-loin-du-conte-pour-enfant-11571439.php>
⁵ <https://www.francebleu.fr/emissions/a-votre-service-par-france-bleu-occitanie/les-jeunes-face-aux-violences-sexuelles-et-sexistes-1232624>

⁶ <https://www.mixcloud.com/RadioRadioToulouse/a-suivre-mon-corps-mon-territoire-lycee-ozanne-2022-2023/>
⁷ <https://www.mixcloud.com/RadioRadioToulouse/a-suivre-mon-corps-mon-territoire-ecole-sermet-2022-2023/>

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

Par CRIJ et Ic@re

Info Jeunes avait pour objectif de sensibiliser les jeunes aux problématiques liées aux violences sexistes et sexuelles. C'est en les impliquant dans la création d'outils de communication que le sujet a été rendu accessible. Streams, podcasts, web TV ont été créés et ont permis d'atteindre la population cible : les jeunes. Des formations, des ateliers et des rencontres de professionnels ont permis aux jeunes d'aboutir à la réalisation de six podcasts diffusés sur la chaîne Youtube Info Jeunes Occitanie, playlist *Lutte contre les violences sexistes et sexuelles*.

13 https://www.youtube.com/watch?v=e7whB8Pw950&list=PL_vzrDXG94gr2JHL8hAYa_P03B3yafc00&index=4

14 https://www.youtube.com/watch?v=ZgbW6aliNuo&list=PL_vzrDXG94gr2JHL8hAYa_P03B3yafc00&index=3

15 https://www.youtube.com/watch?v=6V8gPYurSp0&list=PL_vzrDXG94gr2JHL8hAYa_P03B3yafc00&index=2

16 https://www.youtube.com/watch?v=wj8b0HmhS0&list=PL_vzrDXG94gr2JHL8hAYa_P03B3yafc00&index=5

17 https://www.youtube.com/watch?v=IN8BMsQk3BM&list=PL_vzrDXG94gr2JHL8hAYa_P03B3yafc00&index=6

18 https://www.youtube.com/watch?v=JYxDCnZw3h0&list=PL_vzrDXG94gr2JHL8hAYa_P03B3yafc00&index=7

- Podcast 1: *Je fais la fête, ne me prends pas la tête!*¹³
- Podcast 2: *Safe your party «Fais la fête sans soucis, protège toi et tes amis»*¹⁴
- Podcast 3: *Micro trottoir sur les violences sexuelles et sexistes en milieu festif*¹⁵
- Podcast 4: *Je m'habille comme je veux!*¹⁶
- Podcast 5: *Le consentement et l'alcool en soirée*¹⁷
- Podcast 6: *Et toi, tu aurais fait quoi?*¹⁸

Le projet a permis une réelle prise de conscience chez les jeunes. Alors qu'en début de projet, certains jeunes pouvaient minimiser ou ignorer des comportements sexistes ou des situations de harcèlement sexuel, ils ont montré un réel changement d'attitude, au fil du projet. Ils ont dès lors été en capacité d'identifier et de signaler des comportements inappropriés, sans avoir de doute sur la gravité de la situation. Par ailleurs, l'obligation de demander le consentement, en toute situation, a bien été ancrée et certains ont témoigné de la réflexion entamée sur leurs propres attitudes. De nouvelles postures ont été adoptées notamment en termes de soutien aux victimes. L'écoute, l'orientation vers des structures d'aide ou encore l'accompagnement pour déposer plainte sont maintenant des démarches familières pour ces jeunes.

Jeunesse : Débat'acton ensemble

Par l'ASSQOT et le Collectif En Tout Genre

L'objectif principal du projet était de permettre d'aborder le sujet de violences sexistes et sexuelles entre jeunes et de déconstruire les idées reçues, tout en acquérant de meilleures connaissances. Les jeunes se sont mis en situation, en soirée, avec «*leurs lunettes d'observation*» pour voir comment les filles et les garçons se comportaient. Ils et elles ont ensuite partagé leurs observations à l'occasion d'un stage au cours duquel, ils et elles ont pratiqué du théâtre, mené des observations de l'espace public, partagé des animations et des débats.

À l'issue de cette semaine de stage, a émergé l'envie de réaliser un podcast qui leur permettrait de diffuser leurs messages dans les structures qu'elles et ils fréquentaient, ainsi que dans leurs établissements scolaires.

À l'occasion de rencontres mensuelles, les jeunes ont ainsi démarré l'écriture du scénario de leur podcast, ils et elles ont réalisé des interviews, des micros-trottoirs. En parallèle, les jeunes ont écrit avec leurs propres mots des définitions de sexisme, racisme, stéréotypes de genre, harcèlement, etc. et ont choisi de traiter ces problématiques à travers des saynètes sur le harcèlement de rue, l'homophobie, la place des filles dans le sport ainsi que le racisme. Ces thèmes ont permis d'introduire la notion d'intersectionnalité au podcast. Une fois le podcast réalisé, il sera présenté en direct à radio Campus et d'autres diffusion seront planifiées temps dans les établissements scolaires et d'autres lieux (Centre sociaux, MJC, Maison de Quartier, etc.).

Le projet Débat'actons se projette pour perdurer avec ce groupe de jeunes motivés et différentes structures : clubs de prévention, compagnie Jeux de Mômes et le centre social de Bagatelle ASSQOT. L'impulsion donnée par l'appel à projets est réussi puisque le projet n'aurait pas vu le jour sans ce soutien financier. Cela a favorisé le travail de concert avec des acteurs jeunesse et des jeunes s'engageant sur un projet à long terme.

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

Par l'association Fédération des Femmes Pour l'Europe, le Lieu Initiative Jeunesse de la Mairie de Toulouse et la Radio FMR.

Ce projet avait pour finalité la réalisation d'une campagne de communication qui prend appui sur les expériences vécues par certains jeunes confrontés directement ou indirectement à des situations de violences ou à des risques d'agression. Via des échanges, des ateliers ou des groupes de paroles, les jeunes ont partagé leurs émotions sous forme de récits, qui ont ensuite été traduits en supports visuels.

Ces images ont eu pour but de faire prendre conscience et d'inciter à réduire la prise de risque des jeunes. Les messages s'adressaient aux potentiels agresseurs pour qu'ils réalisent les préjudices causés lors d'agression sur un tiers.

Préalablement à la réalisation de ces affiches, ce projet a permis de mener des ateliers de sensibilisation et prévention des violences sexistes et sexuelles auprès de jeunes accueillis au Lieu Initiatives Jeunesse.

Le travail a consisté à recueillir des témoignages déposés par des jeunes personnes, sur internet. Cette méthode a permis une réelle prise de conscience sur la réalité des viols et des agressions sexuelles subies notamment en soirée. La lecture de ces témoignages a aidé également à évaluer les comportements et les messages alimentant une culture du viol. Après cette difficile étape, les jeunes ont produit, sous forme de brainstorming, des slogans et des esquisses graphiques. Ils se sont placés du côté des victimes, des témoins et des auteurs et ont exprimé librement, sans censure, ce qui pouvait être dit ou pensé depuis chaque place. De cet exercice, les notions de domination, de consentement, de culture du viol, de stéréotypes, mais aussi de culpabilité, de honte et de sidération, de peur, etc. ont été travaillées et expliquées. Il y a eu des productions pour lesquelles il a été nécessaire d'analyser le contenu en profondeur, en expliquant les mécanismes de violences sexistes et sexuelles et en déconstruisant les idées reçues concernant les victimes (enfermées dans une culpabilité, ce qui n'est en aucun cas justifiable).

Ces travaux ont cruellement démontré que les jeunes avaient un immense besoin d'être informés.

La description de ces étapes permet d'identifier la progression opérée par ces jeunes. Il y a eu une réelle évolution dans leurs représentations, dans leurs connaissances et leur compréhension des violences sexistes et sexuelles. L'impact de ce projet a été très positif. Il a été complété par la réalisation de trois capsules sonores qui ont été diffusées sur la radio FMR.

2. Appel à projets en matière d'égalité femmes-hommes lancé en 2023 : déconstruire les stéréotypes de genre à travers la pratique sportive, le sport comme moteur d'une société plus juste et égalitaire

Pour l'année 2023, il a été décidé de travailler spécifiquement sur la déconstruction des stéréotypes de genre à travers la pratique sportive. À l'aube de la Coupe du Monde de Rugby, des Jeux Olympiques et dans le cadre de la labellisation *Toulouse Terre de Jeux 2024*, la Mairie de Toulouse aspire à ce que le sport soit moteur d'une société plus juste et égalitaire.

En effet, la France organise les premiers Jeux Olympiques paritaires en nombre d'athlètes ; l'objectif étant de valoriser les sportives et le sport féminin auprès de tous les publics. Or, Toulouse est depuis de nombreuses années très attentive et préoccupée par l'activité sportive et physique des femmes et des filles. Des choix stratégiques et budgétaires ont été opérés en ce sens, ils sont pérennes

et efficaces. L'impact favorable en matière de mixité dans le sport et l'augmentation de la pratique sportive des femmes sont mesurés et réels.

Aujourd'hui, Toulouse peut ambitionner un objectif de parité, insuffler une dynamique toujours plus égalitaire auprès de ses partenaires sportifs et renforcer la visibilité de la pratique sportive féminine.

Aujourd'hui, Toulouse peut ambitionner un objectif de parité, insuffler une dynamique toujours plus égalitaire auprès de ses partenaires sportifs et renforcer la visibilité de la pratique sportive féminine

L'appel a été ouvert de mi-juin à début septembre 2023. Quatorze projets ont été reçus et quatre ont été lauréats. Ces projets lauréats ont une visée pérenne, de l'envergure et demandent un budget de réalisation non négligeable, soit en moyenne entre 7 500€ et 10 000€. Ils doivent agir sur des changements de mentalité, apporter de réelles améliorations évaluables et mesurables et être nouveaux.

Également, un des critères obligatoires relève d'un portage partenarial. Cette collaboration partenariale exigée permet à chacun de mettre ses compétences propres, ses ressources, ses savoir-faire et ses réseaux, aux bénéfices des publics.

Les lauréats Égalité femmes-hommes 2023

REBONDS ! ET LA MAISON DU SPORT AU FÉMININ DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE	Montant proposé
	8 000 €
	Secteur
	Toulouse QPV : écoles élémentaires REP et REP+ et clubs de sport
	Structures porteuses de projet
	— Rebonds! — Maison du sport au féminin
<p>Les actions mises en œuvre dans ce projet sont de deux ordres : prévention à destination des enfants et sensibilisation des adultes encadrants dans les clubs de sport toulousain.</p> <p>— Proposer un module de prévention des stéréotypes de genre à l'ensemble des classes auprès desquelles Rebonds ! anime un cycle éducatif rugby ; modules animés par la Maison du sport au féminin dans trente classes pour cette première année. Deux modules différents proposés aux professeurs des écoles au choix : «<i>Égalité dans la pratique sportive</i>» et «<i>Femmes et Jeux Olympiques</i>».</p> <p>— Proposer aux bénéficiaires de Rebonds ! (projet Insertion Rugby) un stage thématique dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la déconstruction des stéréotypes de genre : activités ludiques et sportives. En parallèle, la Maison du Sport au Féminin animera ses modules «<i>Égalité dans la pratique sportive</i>» et «<i>Femmes et Jeux Olympiques</i>» sur deux demi-journées à destination des jeunes de Rebonds !</p> <p>— Enfin, Rebonds ! organisera un stage pour permettre de sensibiliser des adultes qui encadrent les jeunes sportifs toulousains, dans les associations sportives. Durant le stage, la Maison du Sport au Féminin animera une session d'une demi-journée de sensibilisation / formation sur la thématique de l'égalité femmes-hommes afin d'accompagner ces référents éducatifs dans leur mission de rôle modèle.</p>	

QUAND LE SPORT S'EN MÊLE DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE À TRAVERS LA PRATIQUE SPORTIVE	Montant proposé
	7 500 €
	Secteur
	— Negreneys — Minimes — Toulouse Nord
	Structures porteuses de projet
	— Sozinho — Le cercle des danseurs disparus — Artemisia
<p>Ce projet vise à offrir à dix jeunes âgés de 11 à 14 ans une expérience enrichissante et inclusive de la pratique sportive en mixité. L'objectif central est de décroiser les sports stéréotypés et genrés en proposant aux jeunes la découverte de la danse et du rugby, deux disciplines qui catalysent les stéréotypes de genres. Les participantes et participants auront des temps d'initiation à la danse et une initiation au rugby. Des moments d'échanges et de débats seront provoqués, en présence d'une sociologue, pour leur faire prendre conscience des inégalités liées au genre dans le sport. En parallèle, pour valoriser les jeunes et favoriser leur prise de confiance, des captations photographiques seront réalisées. Afin de valoriser leur image et leur exemplarité dans ce projet, ces photos seront exposées dans le Lieu d'Art de Sozinho, lors de la restitution du projet, pendant des olympiades : événement final organisées par les jeunes. Ces olympiades refléteront les valeurs fondamentales du projet, en favorisant la coopération, l'égalité filles-garçons et l'esprit d'équipe.</p>	

DANSE & FOOTBALL : RENCONTRE DES GENRES ! PROJET D'ÉDUCATION, D'ÉMANCIPATION ET DE CRÉATION PAR LA RENCONTRE DE DEUX DISCIPLINES AUX STÉRÉOTYPES FORTS	Montant proposé
	8 000 €
	Secteur
	Toulouse
	Structures porteuses de projet
	— Innocentia Inviolata — Centre chorégraphique James Carlès — Football Club Toulouse Nord — INSPÉ – La Sorbonne
<p>Le projet repose sur la connaissance des origines et de l'histoire du football et de la danse, pour déconstruire les stéréotypes. S'en suivra un travail de création avec des jeunes : écriture et représentation d'un spectacle «<i>Disciplines croisées</i>» sur la triple thématique : football, danse, genre et la rencontre des genres. Le projet sera vigilant à laisser des traces des travaux réalisés par les jeunes en élaborant en parallèle une exposition photos et vidéo itinérante, un reportage sur toute l'expérience vécues par les jeunes.</p> <p>Actions : ateliers hebdomadaires : théorie / débats et déconstruction des stéréotypes de genre, ateliers non mixtes danse / foot, ateliers mixtes danse / foot, création danse / foot, formation à la création de courts métrages et réalisation de séquences sur la prévention des stéréotypes de genre dans les sports, en milieu scolaire (premier et second degré), apprentissage de la création d'une plateforme numérique : <i>Mon corps mon territoire ! Stéréotypes de genre dans les sports</i>, et réalisation d'un reportage photo et vidéo itinérant sur la réalisation du projet du début à la présentation des créations.</p>	

CAP SUR L'ÉGALITÉ DE GENRES EN SPORT	Montant proposé
	20 500€
<p>L'objectif de cette ambitieuse programmation est de fédérer l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur toulousains afin de sensibiliser les étudiantes et les étudiants à l'égalité dans le sport, autour d'un calendrier qui combine une vingtaine d'actions préfiguratrices d'une semaine d'événements prévus en mars 2024. Une semaine de navigation d'une péniche sur le Canal du Midi proposant des actions menées par le CROUS et les établissements à ses abords, avec activités sportives en mixité, actions de sensibilisation et de déconstruction des stéréotypes, temps d'échanges et de débats, etc.</p> <p>Un événement de clôture de la semaine réunira activités sportives, réflexions, activités culturelles, ludiques et festives. En mars 2024 (Mois de l'ÉFH) : navigation de la péniche d'Auzeville à la manufacture des Tabacs au Stade Ernest-Wallon avec tournois sportifs, ateliers découverte de sports, expositions, repas-débat et spectacles, conférence-débat suivi d'un DJ set, balade sportive en musique et si possible arrivée de la péniche au niveau du Stade Ernest-Wallon constituant le temps fort «<i>format festival sport-concert dansant</i>».</p>	Secteur
	<ul style="list-style-type: none"> – Toulouse – Canal du Midi – Établissements d'enseignement supérieur
	Structures porteuses de projet
	<ul style="list-style-type: none"> – Centre Régional Œuvres Univ Scolaires – CROUS – Association Convivencia – SAVS Étudiant

Montant total proposé
44 000€

ACTIONS À VENIR

L'appel à projets en matière d'égalité femmes-hommes pour l'année 2024 impulsera des projets innovants permettant d'attirer et de retenir les talents féminins dans les secteurs de la tech.

Les femmes font figures d'exception dans le secteur de la tech. Le manque de représentation féminine au sein dans la tech est malheureusement flagrant dès l'émergence de ce secteur d'activité. Les inégalités persistantes puisent leur origine dès l'enfance où les métiers technologiques et scientifiques sont moins valorisés auprès des petites filles.

Elles se poursuivent durant les études supérieures et dans les entreprises où une culture sexiste et stéréotypée reste très prégnante. La Mairie de Toulouse est particulièrement sensible à ces enjeux de progrès, compte tenu de sa position de pôle de développement scientifique. Depuis 2019 Toulouse est labellisée *Capitale French Tech*. Elle porte l'ambition de fédérer, de rayonner et d'accélérer dans le secteur de la tech et du numérique. Pour cela, il est essentiel d'inverser les mécanismes d'exclusion des femmes dans les domaines de la tech, en comprenant que les performances et les avancées dans ce secteur en dépendent aussi.

Le défi est considérable. Aussi, la Mairie de Toulouse a la volonté d'être agissante pour changer la donne. Un accès significatif et productif des femmes et des filles aux domaines de la tech doit être incité et soutenu, pour s'inscrire dans les objectifs de la labellisation et les dynamiques territoriales, en faveur de l'écosystème de l'innovation.

Partie 2

Construire et diffuser une culture commune de l'égalité

A. Une mise en œuvre d'une offre municipale mixte et égalitaire en matière de culture

Pour atteindre des objectifs tels qu'une représentation adéquate des femmes dans l'offre municipale, il est nécessaire de réaliser régulièrement des études et des évaluations qui illustrent la situation actuelle

Pour atteindre des objectifs tels qu'une représentation adéquate des femmes dans l'offre municipale, il est nécessaire de réaliser régulièrement des études et des évaluations qui illustrent la situation actuelle. C'est pourquoi la direction Action Socioculturelle a enquêté sur ces divers aspects.

Une première attention a été accordée à l'étude de la programmation culturelle sous le prisme du genre. À cet égard,

l'ensemble de la programmation tout public et jeune public 2023 a été évaluée, à l'exclusion des programmations scolaires. L'analyse a mis en évidence, selon les disciplines, la part de femmes et d'hommes dans les métiers de metteur en scène ou de compositeur.

Ainsi, les données collectées permettent de reconnaître que la direction Action Socioculturelle engage quasi autant d'hommes que de femmes dans le cadre de sa programmation culturelle. On observe même une proportion légèrement supérieure de femmes engagées.

Cette donnée macro gagne à être approfondie avec une analyse par discipline et en précisant le rôle endossé par chacune et chacun.

- La catégorie Arts croisés regroupe les propositions pluridisciplinaires, le plus souvent elles sont inclassables dans les autres catégories. Les données regroupant le nombre de personnes engagées par genre permet de constater une présence légèrement plus importante des hommes dans cette catégorie. Cette donnée entre en contraste avec les données relevées sur les visuels qui montrent une présence prépondérante des femmes dans cette catégorie;
- Pour les arts de la rue, la présence des hommes est plus importante, pour autant les femmes se retrouvent davantage impliquées dans la mise en scène et l'écriture;
- Sur les arts visuels, l'étude permet de mettre en exergue la présence plus importante des femmes. Les propositions visuelles sont parfois accompagnées de chorégraphies, performances, musiques ou autre forme d'activation. Pour autant, malgré un nombre plus important de femmes, les hommes sont davantage présents sur la direction artistique, la pratique plastique ou la photographique ainsi que la composition musicale;
- Le cirque est marqué par un engagement légèrement plus important de femmes, toutefois on retrouve bien plus d'hommes sur la mise en scène. Il y a également davantage de compagnies avec uniquement des hommes au plateau. Les postes dits « créatifs » ou « décisionnaires » sont historiquement plus représentés par des hommes. L'exception demeure sur l'écriture dramaturgique qui est davantage portée par des femmes, mais toutes les propositions ne précisaient pas la distribution sur l'écriture; Pour les conférences, le nombre de femmes engagées est supérieur, toutefois elles sont davantage impliquées dans des propositions mixtes;

- Les compagnies de danse engagées comprennent bien plus de femmes que d'hommes. Cet écart se retrouve d'ailleurs dans la répartition des genres pour le rôle de chorégraphe: plus de femmes chorégraphient les spectacles;
- Dans le domaine des spectacles humoristiques, la présence masculine est omniprésente et majoritaire dans l'ensemble des rôles concernés: mise en scène, écriture et jeu;
- Les spectacles dédiés au jeune public sont majoritairement portés par des femmes autant sur la mise en scène que sur l'écriture ou le jeu;
- Les centres culturels proposent peu de spectacles dans la catégorie lecture, l'échantillon à analyser est donc très restreint. Toutefois on remarque une absence totale des femmes dans cette catégorie.
- La catégorie marionnettes et théâtre d'objets ne présente pas non plus énormément de propositions, toutefois la présence des femmes y est très importante dans la mise en scène, l'écriture et la création plastique;
- Les données recueillies pour les concerts sont symptomatiques d'une difficulté pour les femmes d'accéder à la scène musicale. Les compositions musicales sont le plus souvent écrites par des hommes et les groupes essentiellement masculins sont plus de deux fois plus programmés que les groupes exclusivement féminins. En outre, plus du double d'hommes que de femmes sont montés sur les scènes des centres culturels en 2023;
- D'après les chiffres extraits, les propositions théâtrales sont plutôt égalitaires sur la répartition des genres. Il y a sensiblement autant de femmes que d'hommes engagés et les rôles sont répartis de manière quasi-égalitaire.

De façon générale, l'analyse permet de constater que les inégalités qui persistent dans la programmation des centres culturels de Toulouse se situent dans les propositions musicales et humoristiques. Il est remarquable de noter que cette constatation ne s'applique pas à toutes les disciplines. Alors qu'il était possible de croire que dans le secteur du théâtre, les metteuses en scène étaient moins présentes, les chiffres démontrent que leur implication dans cet art est importante, et d'autant plus dans les propositions dédiées au jeune public.

En termes de communication, notons que les visuels offrent une surreprésentation masculine dans les disciplines telles que le cinéma, le cirque, l'humour et la musique. Les femmes, quant à elles, sont plus représentées dans les arts croisés, la danse et le jeune public.

Les chiffres de représentation féminine s'inversent pour l'offre de stages proposée par la Direction d'Action Socio-Culturelle. Ces propositions accueillent une majorité de femmes artistes, à hauteur de 72% pour l'année scolaire 2022-2023.

Côté public, la discipline la plus marquée par le genre en termes de participation est l'art plastique, avec une fréquentation féminine de 81%.

En comparaison avec la fréquentation des différentes disciplines, la musique est celle qui touche le moins les femmes, avec une fréquentation féminine de 58%, bien qu'elles demeurent majoritaires par rapport aux hommes. Cette dernière donnée rejoint à la fois l'analyse des visuels de communication et celle de la programmation, où la présence des hommes était plus importante.

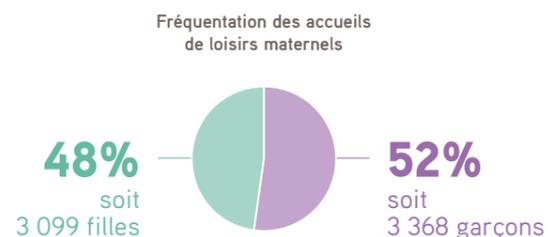
Les chiffres permettent également d'affirmer que la fréquentation tend réellement vers la mixité pour l'offre dédiée aux enfants. Quant aux stages dédiés aux adultes (entre 18 et 89 ans), ils accueillent une grande majorité de femmes.

B. Un environnement éducatif égalitaire pour les enfants et les jeunes

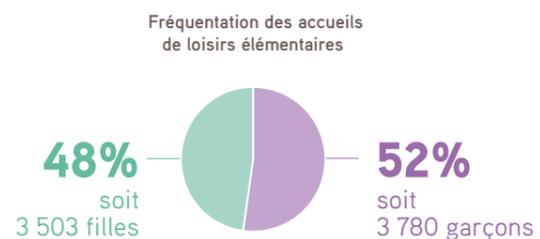
1. La prise en compte de l'égalité filles-garçons au sein des accueils de loisirs et des séjours vacances

La Direction Enfance et Loisirs (DEL) de la Mairie de Toulouse coordonne cinquante Accueils De Loisirs (ADL), accueillant des enfants de 3 à 17 ans. La répartition globale de la fréquentation annuelle sur l'ensemble des offres de loisirs est de 13 482 enfants, dont 47,5% de filles et 52,5% de garçons, soit 5 points de différence. Cela révèle une légère augmentation du nombre de garçons en 2023.

Les données collectées chaque année pour le rapport municipal en matière d'égalité femmes-hommes présentent des fréquentations de plus en plus marquées par le genre au fur et à mesure où les enfants grandissent. L'écart de fréquentation est toujours en faveur des garçons, il s'accroît considérablement à l'approche de l'adolescence :

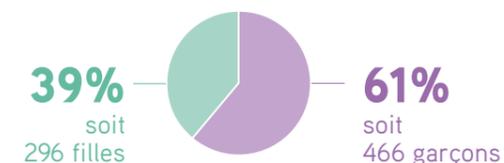


L'écart de 4% en faveur des garçons entre les années 2022 et 2021 est identique.



L'écart de fréquentation de 4% est stable entre les années 2022 et 2023.

Fréquentation des clubs ados



L'écart filles-garçons augmente de 2% en 2023 dans les clubs ado passant de 20% en 2022 à 22% en 2023.

Les variations de fréquentation entre 2022 et 2023 (baisse en ADL maternel et augmentation en ADL élémentaire) n'ont pas influencé la répartition des filles et les garçons dans les ADL. La part de fréquentation des filles a légèrement augmenté dans les mini-séjours et inversement baissé dans les clubs ados.

Répartition filles-garçons par offre de loisirs

Répartition filles-garçons par tranche d'âge

	Femmes	Hommes	Total
Maternelle	3 099	3 368	6 467
Élémentaire	3 503	3 780	7 283
11-13 ans	219	349	568
14-17 ans	77	119	196

Répartition filles-garçons par type d'accueil

	Femmes	Hommes	Total
Accueil de loisirs	5 857	6 358	12 215
Club ado	294	466	760
Mini-séjours	386	427	813
Séjours vacances	590	598	1 188

L'offre de loisirs jeunesse prend également la forme de séjours vacances et de mini-séjours. En 2023, 590 filles soit 49% et 598 garçons soit 51% ont participé à ces séjours vacances, c'est-à-dire un écart de 2% en faveur des garçons, comme en 2022. La fréquentation des mini-séjours au départ des accueils de loisirs compte 389 filles soit 47,4% de filles et 427 garçons soit 52,5% de garçons. L'écart de 7% en faveur des garçons en 2022 s'est réduit à 5% en 2023.

La non-mixité des dortoirs oblige à penser une organisation de manière équitable, d'où le faible écart entre les fréquentations des filles et des garçons.

L'égalité entre les filles et les garçons est un objectif clé du projet éducatif de la direction Enfance et Loisirs, tel qu'inscrit dans le Plan d'action pour l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques municipales 2022-2026

L'égalité entre les filles et les garçons est un objectif clé du projet éducatif de la direction Enfance et Loisirs, tel qu'inscrit dans le plan d'action pour l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques municipales 2022-2026.

Des formations sur le thème de l'égalité filles-garçons sont proposées depuis 2023 à toutes les structures d'accueil, avec ou sans hébergement. De plus, une action de sensibilisation-formation a été proposée à l'ensemble des agents titulaires.

Ainsi, 172 agents ont bénéficié d'une demi-journée de formation sur les violences sexistes et sexuelles, dispensée par le Pôle Santé Qualité de Vie au Travail de la direction générale des Ressources Humaines.

La prise en compte et la diffusion d'une culture commune de l'égalité est une priorité de chaque instant, c'est pourquoi l'axe égalité filles-garçons est intégré dans les projets pédagogiques des séjours vacances

Ainsi, la prise en compte et la diffusion d'une culture commune de l'égalité est une priorité de chaque instant, c'est pourquoi l'axe égalité filles-garçons est intégré dans les projets pédagogiques des séjours vacances.

Certains directeurs et directrices mettent des outils ou des documents à disposition des équipes éducatives sur cette

thématique, qui cherchent à proposer des activités qui favorisent les bonnes relations entre les filles et les garçons, telles que les jeux coopératifs, les activités de pleine nature ou du sport en mixité. Par ailleurs, les équipes d'encadrement de ces mini-séjours sont mixtes, dans la mesure du possible, sauf pour les mini-séjours maternels, en raison du manque d'hommes postulant dans le secteur de la petite enfance.

Ces offres de loisirs éducatifs s'inscrivent dans le projet pérenne et transversal Égaloisirs qui touche l'ensemble du territoire toulousain et qui vise à favoriser l'égalité entre les filles et les garçons dans les structures d'accueil. Le projet Égaloisirs répond à la volonté d'approche intégrée de l'égalité entre les filles et les garçons dans les missions de services publiques de la direction Enfance et Loisirs, en cohérence avec le Projet Éducatif De Territoire (PEDT).

Pour le mettre en œuvre Égaloisirs, un plan d'action pluriannuel a été élaboré en collaboration avec le bureau d'étude sociologique Artémisia. Il consiste en trois actions de formation et d'accompagnement pour les équipes éducatives des domaines de l'Offre de Loisirs et des Séjours extérieurs :

- « *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité* », accompagnement de trois accueils de loisirs (deux municipaux Petit Capitole, Jolimont et un associatif Jean Rieu) accompagnement théorique, réflexion collective avec fiches thématiques et mise en pratique sur site en présence des enfants ;
- Accompagnement par Artémisia avec des apports théoriques en introduction, la posture de l'animateur et de l'animatrice, l'influence de l'aménagement de l'espace sur la circulation des filles et des garçons dans les structures, l'impact des jeux et des activités dans la transmission des clichés sexistes, des focus sur les relations filles-garçons ;

- Une étude action a été réalisée en 2023 sur le site d'accueil avec hébergement de Saint-Laurent de Neste auprès des séjours vacances. Une équipe de sociologues a observé le fonctionnement, l'organisation à différents moments de la journée, les interrelations entre enfants, les attitudes des professionnels envers les enfants.

Dès lors que le diagnostic sera rendu aux équipes, il servira de préconisations à la transformation des pratiques professionnelles. Un plan d'actions suivra en 2024.

**ACTIONS
À VENIR**

2. Prix littérature jeunesse Égalité filles-garçons 2023

Comme tous les ans, la direction Enfance et Loisirs, la Mission Égalité Diversités et la direction Lecture Publique et Bibliothèques ont collaboré pour mener le Prix littérature jeunesse égalité filles garçons. Ce projet cherche à sensibiliser à l'égalité filles-garçons en identifiant les stéréotypes de genre et les clichés, à favoriser la lecture plaisir, la découverte du livre et à impliquer les familles dans l'accompagnement de la lecture.

Ce projet cherche à sensibiliser à l'égalité filles-garçons en identifiant les stéréotypes de genre et les clichés, à favoriser la lecture plaisir, la découverte du livre et à impliquer les familles dans l'accompagnement de la lecture

En 2023, six accueils de loisirs ont participé : trois associatifs, trois municipaux (dont un implanté dans les Quartiers Politique de la Ville), soit 90 enfants participants. La direction Bibliothèques et Livre dispense une formation obligatoire de trois demi-journées, pour les animateurs et animatrices référents du projet. Elle consiste à s'approprier une grille d'analyse des livres et d'identifier les stéréotypes de genre dans la littérature jeunesse. Une demi-journée est consacrée à l'approche sociologie de l'égalité femmes-hommes, assurée par l'association Artémisia.

Ainsi, les enfants, les animateurs et animatrices et les parents (sous forme de prêts des livres) ont, pendant six mois, de septembre 2022 à mars 2023, lu, échangé des points de vue, argumenté sur le contenu des ouvrages, pour élire en séance plénière, le livre qui parle le mieux de l'égalité filles garçons. deux livres exæquo ont gagné les suffrages : *Filles et garçons* de Hélène Druvet et *Mamie Fatou* de Sébastien Gayet.

Des marques pages à l'effigie des livres sélectionnés ont été distribués aux enfants participants. Les affiches du Prix sont diffusées dans tous les accueils de loisirs. Depuis 2016, tous les accueils de loisirs municipaux sont dotés des livres qui ont été en lice. Depuis 2021, les bibliothèques des quatre sites de séjours municipaux, implantés dans les Pyrénées le sont également.



Ce projet sera renouvelé en 2023/2024, les ouvrages en compétition seront :

- *La poupée de Lucas* de Alicia Acosta et Luis Amavisca, illustrations de Amélie Graux, traduction de l'espagnol de Maëlle Mas, Éditions Milan, 2023;
- *Une belle pierre* de Anne Sofie Allermann, illustrations de Ana Margrethe Kjaergaard, traduction du danois par Jean-Baptiste Coursaud, Éditions Format, 2022;
- *Tous pour une!* de Nancy Guilbert, illustrations de Léonie Koelsch, Kilowatt Éditions, 2022;
- *L'effet papillon* de Marc Majewski, Les Éditions de La pastèque, 2023.

3. Les ludothèques de Toulouse : des espaces égalitaires

Pour sa part, le réseau des ludothèques municipales et associatives toulousaines travaille également à rendre ses espaces plus égalitaires. Lors du Forum en 2018, la thématique choisie portait sur la notion d'égalité entre les filles et les garçons, à destination des professionnelles et professionnels du réseau.

L'aménagement des espaces ludiques est conçu pour faciliter le choix des jeux non sexués. Les enfants et les parents sont accompagnés autant sur la transmission de la règle que sur les conseils d'emprunts et peuvent susciter l'intérêt des jeux coopératifs qui réunissent femmes et hommes, filles et garçons.

Aussi, l'achat des jeux fait l'objet de la même attention. Les ludothécaires accompagnent les familles dans le choix des jeux et démythifient la notion de jeu genré. Après avoir élaboré et partagé des jeux et des outils pour faciliter l'approche de l'égalité filles-garçons, les ludothèques ont mené en 2023 une réflexion sur les jeux inclusifs. Les publics ont été invités à explorer la mixité autour de jouets genrés.

Cette volonté d'offre, d'espace et d'accueil inclusifs a un impact positif puisque comme l'année passée, la fréquentation des ludothèques tend à être paritaire. Sur 1 425 enfants inscrits, 652 sont des filles (46%) et 773 des garçons (54%).

4. Les enjeux de socialisation et de citoyenneté articulés avec les enjeux d'égalité femmes-hommes

La première orientation définie par le guide des Accueils Jeunes est de favoriser la socialisation et la citoyenneté. De ce fait les actions de mixités sont travaillées. La constitution des groupes est faite, dans la mesure du possible, afin de favoriser la mixité filles-garçons.

Cependant et face à la surreprésentation des garçons accueillis au sein des Accueils Jeunes, les équipes mènent une réflexion permanente quant aux conditions d'accueil, à l'aménagement des locaux et sur les activités proposées, en vue de mieux répondre aux attentes des filles.

À titre d'exemple, l'Accueil Jeunes de Bellefontaine a élaboré un projet autour du bien-être afin de créer un lien de confiance entre les jeunes filles et l'équipe. Ainsi, entre 2022 et 2023, la part des filles fréquentant les Accueils Jeunes de la Mairie de Toulouse est passée de 21% à 27%, soit une augmentation de 6% en un an.

Les Accueils Jeunes se sont engagés à prendre en compte les enjeux liés à l'égalité femmes-hommes dans les projets d'animation. C'est pourquoi, ils ont impulsé diverses initiatives de sensibilisation à des dates clés telles que le 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.

Les Accueils Jeunes se sont engagés à prendre en compte les enjeux liés à l'égalité femmes-hommes dans les projets d'animation

Ainsi, le Lieu Initiatives Jeunesse Soupetard s'est rendu le 25 novembre 2023 au Carrefour-Rencontre des acteurs de la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes, organisé depuis 2014 par la Mission Égalité Diversités de la Mairie de Toulouse. Ils et elles ont présenté le projet «*Créateur d'Impact*» aux Toulousaines et aux Toulousains. Les capsules sonores, enregistrées par les jeunes directement ou indirectement confrontés ou témoins de violences ou d'agressions, ont été mises à disposition des visiteurs du Carrefour-Rencontre. À cette occasion, des affiches de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles en milieu festif, réalisées par les jeunes du LIJ pendant l'été, ont également été exposées.

À la même période, l'Accueil Jeunes Bellefontaine a impulsé une initiative en partenariat avec la Mission Égalité Diversités et le collectif égalité femmes-hommes Mirail (collectif de partenaires du territoire), sur le thème du consentement. Une exposition au sein de l'Accueil Jeunes a été organisée du 20 novembre au 1^{er} décembre 2023, présentant les panneaux «*Déconstruire les idées reçues sur les violences faites aux femmes*». Le but était de susciter le débat avec les jeunes en :

- Présentant les idées reçues les plus courantes sur les violences faites aux femmes;
- Permettant une réflexion basée sur les besoins réels des victimes et de leur entourage;
- Donnant des pistes d'action afin de lutter contre ce fléau.

Par la suite, cela a permis de préparer les jeunes pour assister à la projection du film *Sexe sans consentement* lors du forum du collectif égalité femmes-hommes le 29 novembre.

L'augmentation de la fréquentation des Accueils Jeunes par les filles reste un objectif qui nécessite une vigilance permanente des équipes. En effet, dans le cadre de la Mission TAPAJ (Travail Alternatif Payé À la Journée, soutenue par l'État via un accompagnement global, alternative à un environnement défavorable, premier marche-pied vers les dispositifs de droit commun), l'accueil de jeunes filles âgées de 16 à 25 ans sur les chantiers, particulièrement sur les quartiers QPV, demeure une difficulté. Malgré leur volonté de participation, celles-ci se disent, selon leurs déclarations, interdites par leurs frères.

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

Les différences de traitement qui consacrent les inégalités de genre affectent les enfants dès leur plus jeune âge. Leurs comportements commencent à être influencés par des stéréotypes de genre dès les premières phases de socialisation. C'est pourquoi la direction de la Petite Enfance reconnaît l'importance de former les professionnels sur ces enjeux, afin qu'ils puissent adopter des interventions plus égalitaires envers les plus jeunes enfants.

Par ailleurs, la direction de l'Éducation a organisé sa rencontre annuelle du personnel, réunissant plus de 1 200 participants au Zénith de Toulouse, autour du sujet de l'égalité femmes-hommes. Madame Cléolia Sabot, chercheuse en sociologie à l'Université de Lausanne, a animé une conférence présentant les mécanismes complexes qui sous-tendent la propagation des stéréotypes de genre et les inégalités filles-garçons. Lors de cet événement, le Pôle Santé Qualité de Vie au Travail a tenu un stand d'information sur les violences sexistes et sexuelles.

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

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques publiques municipales, les CLAE jouent un rôle fondamental

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques publiques municipales, les centres de loisirs associés à l'école (CLAE) jouent un rôle fondamental.

Les parcours éducatifs

Suivant la proposition du service des Parcours Éducatifs, les CLAE prennent en compte la question de l'égalité filles-garçons à travers notamment des projets sportifs et scientifiques.

Ainsi, vingt-et-un CLAE, avec plus de 300 enfants et 50 professionnels de l'animation, ont participé à des actions sportives et scientifiques en groupes d'enfants mixtes. Les séances sportives sont aussi encadrées par des duos d'éducatrices et d'éducateurs.

→ Avec le parcours «*Lance ta balle*»¹⁹ animé par des éducateurs sportifs du Club Toulousain de Baseball, les enfants ont pu s'initier au Baseball et au Softball avec plusieurs séances, leur permettant de découvrir cette discipline encore méconnue en France. Cette pratique sportive est également à connotation plutôt masculine. Encore en expérimentation, ce parcours va encourager les filles et les garçons à plus de coopération, d'esprit d'équipe et d'échanges, en complément des exercices de coordination et de motricité corporelle;

19 Annexe n°1

→ Avec le parcours «*Les découvertes scientifiques*»²⁰ animé par trois intervenantes complémentaires du domaine: Femmes et Sciences, Délires d'Encre et Emilie Tesseydre sociologue, les enfants ont pu découvrir les sciences de manière ludique. Ce parcours va sensibiliser les enfants au monde qui les entoure avec un questionnaire collectif et individuel sur l'égalité entre les filles et les garçons, les stéréotypes et leurs conséquences;

20 Annexe n°2

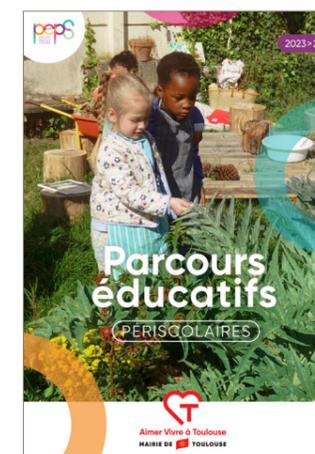
→ Avec le parcours «*Jouer nous fera toujours grandir!*»²¹ en partenariat avec le Stade Toulousain, il s'agit également de déconstruire certaines représentations autour du rugby, souvent considéré comme un sport dit de garçon. Des filles et des garçons de 5 à 11 ans ont ainsi pu expérimenter différentes pratiques sportives collectives avec l'introduction de la balle ovale, tout en favorisant la coopération, la solidarité et l'esprit d'équipe.

21 Annexe n°3

Il est important de souligner que ces parcours ont permis une réelle progression vers l'égalité femmes-hommes non seulement pour les enfants, mais aussi pour les éducateurs et les éducatrices. Cela est particulièrement positif en raison du rôle qu'ils et elles peuvent jouer dans la perpétuation des stéréotypes de genre auprès des enfants.

Ainsi, il existe divers aspects en matière d'égalité filles-garçons auxquels les parcours ont contribué chez les enfants. Par exemple, les filles se proposent plus volontairement pour être capitaine d'équipe, ce qui n'était pas le cas lors des premières séances. Les garçons et les filles se font des passes entre eux, non plus seulement par affinité, mais elles et ils prennent du plaisir à jouer ensemble et l'expriment clairement. De plus, les filles sont plus intéressées par ce type d'offres de loisirs après l'avoir pratiqué et pensent désormais qu'il leur est possible de pratiquer l'activité sportive ou scientifique de leur choix.

Quant aux équipes d'animation, le constat révèle une réelle prise de conscience sur le fait que les filles aiment autant que les garçons faire du sport, quelle que soit la discipline sportive. Il est donc nécessaire et primordial de véhiculer des messages positifs autour de la pratique sportive pour tous et toutes. De plus, ces parcours éducatifs ont permis aux équipes d'animation de déconstruire certains stéréotypes, certaines façons d'aborder les disciplines sportives ou scientifiques, d'acquérir de nouveaux savoir-faire et d'échanger sur ces sujets avec les familles.



Parcours Éducative Périscolaires expérimental «*Panser l'Égalité*»

L'objectif de ce parcours est de sensibiliser les enfants et les professionnels aux questions du vivre ensemble, de l'égalité filles-garçons et du développement du libre arbitre. Il a vocation à répondre aux besoins identifiés au quotidien, en se questionnant collectivement sur nos représentations et nos pratiques telles qu'elles sont vécues ou souhaitées.

Fort de son succès, le service a renouvelé l'expérimentation du parcours sur le temps scolaire et périscolaire, à destination des enfants de cycle 3 des écoles élémentaires de la ville de Toulouse, accompagné par l'association Arc-en-ciel théâtre. Le parcours a pu être proposé à deux structures supplémentaires. Ainsi, sept écoles-CLAE ont participé à la 2^e édition, avec 180 enfants qui ont réfléchi à un sujet liée à l'égalité des droits. Certaines structures ont proposé des temps de valorisation aux autres enfants de l'école et/ou à leur famille. La technique utilisée est le théâtre-forum, qui permet par le biais du jeu théâtral de faire émerger la parole et la réflexion autour de la question de l'égalité. L'association a permis à 15 professionnels (9 personnels de l'équipe d'animation et 6 professeurs des écoles) de se familiariser avec la discipline.

L'égalité filles-garçons : une éthique éducative pour la sélection des livres de Noël

Comme tous les ans, la direction Éducation garantit une éthique éducative, exempt de stéréotype de genre, pour la sélection des «*Livres de Noël*». À la fin de l'année, la collectivité offre un livre à chaque enfant scolarisé en école maternelle publique ou privée. Compte tenu de l'important volume d'enfants concernés, soit 15 400 enfants, et du coût de cette action, la sélection des ouvrages passe par une procédure de marché public. **Lors de la rédaction des pièces du marché, une attention particulière a été portée aux critères qualitatifs et notamment le respect du principe de neutralité du genre.** Ainsi, le choix des ouvrages tient compte du fait qu'ils soient destinés tant aux filles qu'aux garçons et qu'ils ne véhiculent pas d'images genrées ou stéréotypées des personnages. Par exemple, les livres dont les sujets portent sur des histoires de princesses, de courses de voiture sont proscrits, ainsi que ceux où la maman est à la cuisine et le papa est au travail. À travers cette action, la collectivité renforce sa position en faveur de l'égalité filles-garçons tant auprès des usagers et usagères (enfants d'âge maternel et entourages familiaux) que des professionnels de l'enfance.

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

Le Conseil Municipal des Enfants est un projet éducatif qui permet aux jeunes (10-13 ans) de participer à la vie de la cité et de s'initier au fonctionnement de la démocratie locale. Depuis l'année 2021 son règlement interne prévoit une composition paritaire.

Pour leurs deux dernières années de mandat, les jeunes élues et élus du Conseil Municipal des Enfants se sont engagés sur la thématique du «*vivre ensemble*» avec un focus sur l'égalité filles-garçons

Pour leurs deux dernières années de mandat (2023-2024), les jeunes élues et élus du Conseil Municipal des Enfants se sont engagés sur la thématique du «*vivre ensemble*» avec un focus sur l'égalité filles-garçons.

En effet, faisant suite à leurs idées de campagne, ils ont mis en œuvre une première action «*Agir pour l'égalité filles-garçons*» en mars 2023, pour sensibiliser le public sur les droits des femmes. À cette occasion, une exposition «*Femmes inspirantes, femmes innovantes*» comprenant vingt-deux panneaux a été réalisée et des ateliers participatifs ont été menés sur ce thème avec le public (les parents majoritairement) à l'«*Espace diversités laïcité*», le samedi 11 mars 2023.

Pour leur deuxième action, les jeunes élus ont souhaité s'inscrire dans l'actualité sportive dense. En effet, depuis l'été 2023, de grands événements sportifs mondiaux et internationaux se succèdent. Les enfants avaient bien relevé que pour la première fois dans l'histoire des Jeux Olympiques, ceux de Paris 2024 compteraient 50% d'athlètes femmes et 50% d'athlètes hommes.

Ainsi, ils ont formulé spécifiquement leur volonté de mettre en avant leur engagement pour l'égalité, la parité et l'accès dans le sport. Pour ce faire, ils ont réalisé des entretiens-portraits de sportives et de sportives pratiquant un sport dit «*genré féminin ou genré masculin*» dans l'imaginaire collectif.

Leur but était de leur poser des questions sur leur parcours d'athlète, sur leur activité sportive, physique et artistique. Surtout, ils souhaitaient interroger l'accessibilité à telle ou telle discipline sportive au regard du genre, tout en appréhendant les difficultés ou non rencontrées.

Les jeunes élus ont donc rencontré trois joueuses de Futsal du club Espoir Toulousain et leur entraîneur, une boxeuse et trois joueuses de rugby du Stade Toulousain, un champion du monde de natation synchronisée, un jeune pratiquant de Cheerleading et deux danseurs du Ballet de l'Opéra National Capitole Toulouse.

Ils ont eu la chance de rencontrer les sportifs et les sportives sur leur lieu de pratique, d'échanger avec eux, de poser toutes les questions voulues. Parfois, ils ont vu des matchs, des entraînements ou ont assisté à des cours et ont même pu pratiquer (la boxe, en l'occurrence). Ces rencontres se sont déroulées entre le 8 décembre 2023 et le 13 février 2024, dans le cadre de leur action «*En route pour l'égalité dans le sport*».

Les entretiens filmés seront montés en une vidéo qui fera l'objet d'une projection-débat au Cinéma ABC, programmée le 23 mars 2024, en présence de l'ensemble des jeunes élus du Conseil Municipal des Enfants, de Mme Nadia Soussi Conseillère municipale déléguée au CME, des parents et des partenaires du projet, dont l'association La Trame (association de professionnels du cinéma et de l'audiovisuel). Les jeunes ont également prévu une projection du film *Billy Elliot* en suivant le leur. Ce temps permettra une réelle valorisation de leur projet et sera une belle occasion d'échanger sur la réalisation de portraits et sur la thématique de l'égalité femmes-hommes dans le sport.

ACTIONS
À VENIR

C. Différentes modalités de sensibilisation aux enjeux sociétaux de l'égalité

1. Mars, le Mois de l'égalité femmes-hommes

Agir en faveur de l'égalité femmes-hommes est un enjeu au cœur de nos sociétés démocratiques contemporaines. La Mairie de Toulouse a bien saisi l'ampleur et l'importance de cet enjeu ; c'est pourquoi, sa politique ambitieuse de défense des droits des femmes et de lutte contre toutes les formes de discriminations et de violences s'enrichit de coopérations actives avec



des partenaires associatifs et institutionnels. Ainsi le Mois de l'égalité femmes-hommes est non seulement l'opportunité de sensibiliser et discuter autour des enjeux d'égalité femmes-hommes, mais c'est aussi l'occasion de mener des actions partenariales concrètes dans toute la ville.

De ce fait, du 1^{er} au 31 mars, une soixantaine d'événements municipaux et associatifs ont fait écho à la dynamique locale en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Comme chaque année maintenant, l'exposition très appréciée de portraits de femmes inspirantes et remarquables conçue par la Mairie de Toulouse – Mission Égalité Diversités a été présentée du 1^{er} au 31 mars, dans près de quarante lieux d'exposition répartis dans les six secteurs de la ville :

- **Jardins** : Compans-Caffarelli, Cartailhac, Embarthe, Grand-Rond, Raymond VI, du Pech, Nougaro, du Sacré Cœur, Maurice Bécanne ;
- **Parcs** : des Anges, de la Violette, Roquemaurel, autour de la Mairie de quartier de Croix de Daurade ;
- **Écoles** : Michoun, Jean-Macé, Anatole-France, Guillaumet, Courrèze, Terrasse, Georges-Mailhos, Falcucci, Hyon, Papus, Molière, Lespinasse, Geneviève Anthonioz de Gaulle, maternelle Fontaine Casselardit, maternelle Patte d'Oie ;
- **Lycée** : Saint-Sernin ;
- Résidence ICF rue Plana, quartier de la Gloire, kiosque place Sauvegrain, place des Pradettes, place de la Légion d'Honneur, Petit Capitole, Club du 3^e Âge de la Cépière, Centre Petite Enfance Desbals, Mairie de quartier La Cartoucherie.

Pour rappel, cette exposition photographique vise à encourager les femmes à oser, à expérimenter, à créer et à ouvrir le champ des possibles. **Ces parcours témoignent de grands progrès en matière de rôles sociaux traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes.** Le choix de visibiliser uniquement des femmes s'inscrit dans une mesure de rééquilibrage. Encore aujourd'hui, les femmes dans leurs diversités sont moins présentes et représentées dans la sphère publique. **Ce projet affirme aussi la détermination de la Mairie à soutenir la place et la légitimité des femmes dans les espaces publics et l'égal accès des femmes et des hommes à ces espaces.**

Plus d'une trentaine de rendez-vous ont ponctué le Mois de l'égalité femmes-hommes 2023. La richesse de cette programmation a été possible grâce à la collaboration des directions municipales : la direction Action Socioculturelle, la direction des Territoires, les Centres Sociaux, la direction Bibliothèques et Livres, la direction Communication, la direction Emploi, direction Culture Scientifique, Technique et Industrielle, la Mission Égalité Diversités, les services techniques et leurs partenaires associatifs. À titre d'exemple, notons quelques rendez-vous remarquables comme le spectacle déambulatoire «*Doxa*» de la compagnie Madame Riton, de Saint-Sernin au Lycée Ozenne, en passant par Arnaud Bernard et l'École du Nord, la conférence sur les Femmes puissantes de l'Antiquité Égyptienne proposée le Muséum, le débat avec des archéologues autour de la figure de Lara Croft animé par le CNRS et le Club de la presse Occitanie, le stand Vie de quartier au marché de la Reynerie dont le sujet de discussion était «*Parlons du droit des femmes*» ou encore la réception annuelle au Capitole, sur invitation de Monsieur Jean-Luc Moudenc, Maire-Président en l'honneur des femmes inspirantes et remarquables portraitisées en 2023.



L'édition 2024 de l'exposition *Femmes inspirantes, femmes remarquables*, impliquera les maires de quartier. En effet, Madame Julie Escudier leur propose, à travers la réalisation des nouveaux portraits, de mettre en lumière des habitantes inspirantes et remarquables, de leur secteur. Ainsi, une quarantaine de femmes seront portraitisées en 2024, exposées et reconnues dans leur quartier, mais aussi aux côtés de celles des années précédentes, dans toute la ville.

ACTIONS À VENIR

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

Les actions de prévention et de lutte contre les violences à l'égard des femmes, portées par la Mairie de Toulouse, en collaboration quasi systématique avec Toulouse Métropole, sont menées sans relâche, depuis des années. Cette politique volontariste axe ses efforts sur un soutien pérenne et omniprésent aux partenaires agissant auprès de femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales. Également, la persévérance à défendre l'égal usage des espaces publics pour les femmes et pour les hommes s'appuie sur la non-tolérance en matière de harcèlement de rue ou de violences sexistes et sexuelles dans les transports, notamment aux côtés de Tisséo.

Les actions de prévention et de lutte contre les violences à l'égard des femmes sont menées sans relâche depuis des années

Notre volonté est d'agir au plus près de celles et ceux qui en ont besoin afin que leurs droits puissent être respectés et défendus. Nous sommes très vigilants à sensibiliser sur les questions de respect, de non domination, de stéréotypes de genre dès le plus jeune âge.

Nous avons créé des outils d'informations pour les victimes et les témoins de violences, ainsi que pour les professionnels. Notre volonté est d'agir efficacement, concrètement et au plus près de celles et ceux qui en ont besoin (victimes ou témoins) afin que les droits de ces personnes puissent être respectés et défendus. Nous sommes aussi très vigilants à sensibiliser les enfants dès le plus jeune âge sur les questions de respect, de non domination, de stéréotypes de genre, d'ouverture du champ des possibles en termes de choix.

Les violences conjugales, les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public, dans l'espace professionnel, dans l'espace privé, les violences psychologiques, administratives, prostitutionnelles, etc. sont autant des drames qui brisent des vies.

C'est pourquoi la Mairie de Toulouse ne minimise pas ce fléau mondial et ne banalise aucune forme de violences. Agir de concert avec Toulouse Métropole permet de maintenir la dynamique territoriale, assure une cohérence d'actions et porte un message commun d'engagement plus fort et plus visible.

Cette volonté politique du Maire-Président et de ses élus d'être agissant dans la lutte contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes se traduit à travers des actions pérennes, identifiées, qui fédèrent les partenaires associatifs et institutionnels.

Ainsi, à titre d'exemple, chaque 25 novembre depuis 2014, la Journée Internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, à l'initiative de Madame Julie Escudier, adjointe au Maire déléguée à l'égalité femmes-hommes, se tient le Carrefour-Rencontre (9^e édition en 2023). Il rassemble 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 Toulousaines, les Toulousains et les acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes est dès lors parfaitement identifié. Il offre un espace d'accueil et de renseignements sur les démarches et les dispositifs d'aide aux victimes, en présence des associations et institutions engagées dans la prévention et l'élimination de ces violences, répartis 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.



La Mairie de Toulouse se donne les moyens de préserver, d'améliorer et de faire perdurer la plus-value apportée par les actions et les dispositifs spécifiques mis en place les années antérieures.

La Mairie de Toulouse se donne les moyens de persévérer, d'améliorer et de faire perdurer la plus-value apportée par les actions et les dispositifs spécifiques mis en place les années antérieures

Ainsi, le temps de recueillement près de la stèle érigée en mémoire des femmes victimes de violences machistes, située esplanade Alain-Savary, au niveau du 21 allée Frédéric Mistral à Toulouse, s'est tenu le 23 novembre 2023 à 18h30. Pour la première fois cette année, lors de ce temps de recueillement, des jeunes métropolitains sont venus lire des textes, pour nombreux des témoignages de victimes ou anciennes victimes de violences conjugales, écrits au sein des ateliers d'écriture de l'association APIAF.



Comme tous les ans le 25 novembre, le Capitole a été illuminé la nuit en orange, couleur officielle de la campagne du secrétariat général de l'Organisation des Nations Unies, l'«*Orange Day*». En s'associant à cette opération et en illuminant en orange ce monument, la Mairie de Toulouse, en partenariat avec le Zonta Club de Toulouse, soutient ainsi la campagne «*Tous unis pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles*».

Les Journées de prévention et de lutte contre les violences à l'égard des femmes organisée par la Mission Égalité Diversité de la Maire de Toulouse, en partenariat avec les associations thématiques ont proposé aux Toulousaines et des Toulousains, environ vingt-cinq rendez-vous dans toute la ville : spectacles, expositions conférences, rencontres, débats, etc. entre le 13 novembre et le 10 décembre 2023. Quelques événements marquants :

- Une journée thématique, le 29 novembre, a spécifiquement été organisée au sein du quartier Bellefontaine, par le Centre Social, la politique de la ville-services Mairie et État, le centre culturel Alban Minville et les associations locales partenaires ;
- Un nouveau clip vidéo réalisé, par la direction des Sports, la Mission Égalité Diversités, la direction de la Communication, en partenariat avec la Maison du Sport au Féminin, portant un message des sportives et sportifs dénonçant les violences à l'égard des femmes, qui a été diffusé sur Youtube à partir du 25 novembre. Le clip réalisé 2022²² et ce dernier²³ sont toujours en ligne.

²² <https://www.youtube.com/watch?v=dCfyBryB0dA>

²³ <https://www.youtube.com/watch?v=xsEKZLOxGFE&t=3s>

- Le marrainage, par la Mairie de Toulouse, du match des Spacers, jeudi 24 novembre 2023 à 20h au Palais des sports. Les joueurs se sont échauffés avec un foulard portant le message *Stop aux violences faites aux femmes – Mobilisons-nous*, le clip ci-dessus et de messages de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes ont été diffusés. Un stand d'information et de sensibilisation, avec les outils municipaux et métropolitains, était installé à proximité de l'entrée du public ;
- Des expositions créées dans le cadre de l'appel à projets municipal, lancé en 2022, visant à prévenir les violences sexistes et sexuelles subies par les jeunes en milieu festif ont été présentées sur les grilles de jardins de la ville, notamment du 20 novembre au 10 décembre l'exposition *Il était encore une fois – Affichons-nous contre les violences sexistes et sexuelles subies par les jeunes en milieu festif* conçue par Voyager en Images, le lycée Bellevue et l'École de publicité de Toulouse. Cette exposition a aussi été présentée à l'Espace diversités laïcité du 13 novembre au 2 décembre.



2. Une Police Municipale agissante contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes

La Police Municipale est un acteur clé dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes, étant souvent la première à porter assistance aux victimes de violences sexistes verbales ou physiques. Pour cette raison, la formation continue des agents sur les faits et les conséquences des violences faites aux femmes est essentielle. Comme l'année précédente, diverses sessions de formation ont eu lieu en 2023. Entre autres, les policières et les policiers ont été sensibilisés au dispositif « Ici, Demandez Angela ». Ils sont susceptibles d'intervenir pour prendre en charge une personne qui se sentant en insécurité sur la voie publique, se serait réfugiée dans un lieu Angela. Les managers de la Police Municipale ont également eu plusieurs formations sur le repérage de faits sexistes, le rappel des interventions à faire et sur de la prévention.

En termes d'interventions spécifiques aux missions des policiers municipaux, les agents sont intervenus, en 2023, sur vingt-cinq situations de violences conjugales.

Par ailleurs, ils ont constaté 12 infractions, dont :

- 1 procès-verbal pour outrages sexistes ;
- 9 pour interpellations avec présentation devant un officier de police judiciaire des mis en cause pour violences sans incapacité par conjoint ;
- 1 pour interpellation avec présentation devant un officier de police judiciaire des mis en cause pour violences aggravées ;
- 1 interpellation avec présentation devant un officier de police judiciaire des mis en cause pour violences suivies d'incapacité n'excédant pas 8 jours par une personne étant ou ayant été conjoint, concubin ou partenaire.

Enfin, au sein de la direction, la situation évolue en toute cohérence puisque la prévention des violences sexistes et sexuelles à l'égard des usagères et des usagers trouve sa place également en interne. La direction a ainsi enclenché un accompagnement par la DGRH-Pôle SQVT sur ce sujet.

3. Des campagnes de communication ciblées et des supports d'information pour faire de la prévention, informer et changer les représentations

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu intégré et transversal pour la Mairie de Toulouse. Par conséquent, les campagnes de sensibilisation peuvent être à l'initiative par diverses directions et services de la collectivité. Ainsi, en 2023, le Conseil Toulousain de la Vie Étudiante a développé une affiche pour lutter contre les comportements sexistes et sexuels en milieux festifs et sportifs. Cette affiche a été déployée dans le cadre de la Coupe du Monde de Rugby dans les bars et lieux fréquentés par les étudiants. **Cette initiative fait partie du Plan de proposition d'actions autour de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif étudiant, réalisé par le Conseil Toulousain de la Vie Étudiante pendant le mandat 2022-2023.**

L'ensemble des supports d'information, d'aide et de sensibilisation sont largement diffusés autour du 25 novembre mais aussi régulièrement durant l'année afin de maintenir une communication constante, tant par la Mairie de Toulouse que par Toulouse Métropole. Ils permettent d'apporter de l'information aux personnes qui en ont besoin (victimes, témoins et professionnels) et de sensibiliser le grand public :

- Le Violentomètre : outil élaboré par le Centre Hubertine-Auclert, la ville de Paris et le département de Seine-Saint-Denis sert à auto-évaluer sa relation de couple et à reconnaître les situations de violence. Cet outil est largement diffusé en français et en langues étrangères. Cet année, près de 15 000 exemplaires seront distribués à Toulouse et dans les communes de la Métropole ;
- L'opération poches à pain : comme chaque année depuis 2021, Toulouse Métropole met en place une opération importante. 200 000 sacs à baguette sur lesquelles figurent le violentomètre et les numéros d'urgence sont distribués dans les boulangeries de la Métropole autour du 25 novembre. **À Toulouse, 100 000 poches sont données aux boulangeries pour diffusion. Ceci permet réellement d'aller au plus près des habitants et habitantes et de toucher tout le monde ;**

- Les affiches imprimées en A1 pour annoncer le Mois de l'égalité femmes-hommes d'une part, et les Journées de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, d'autre part. Ces affiches sont diffusées sur les panneaux type Decaux, dans le réseau de la Mairie de Toulouse. Il y a aussi un relai sur les sites web et réseaux sociaux de la Mairie et de Toulouse Métropole ;
- Le livret *Stop aux violences faites aux femmes* ressource pour les femmes victimes de violences, les témoins et les professionnels. Ce sont plusieurs milliers d'exemplaires distribués à Toulouse chaque année. Ce livret fournit toute information utile pour obtenir de l'aide adéquate et localement. Il a mis à jour tous les deux ans, la dernière version date de novembre 2023 ;
- Le guide *SOS femmes* : créé en 2022, cet outil a été élaboré avec des pictogrammes avec le moins d'écriture possible afin de permettre une accessibilité aux plus grand nombre. Il répertorie toutes les structures d'aide et d'accompagnement de proximité ;
- L'affiche A4 Où trouver de l'aide : largement diffusée en tous lieux accueillant du public, accompagnée notamment d'un conseil d'affichage derrière des portes de sanitaires ;
- La carte de visite : avec l'ensemble des numéros utiles (France Victimes, 39 19, CHU, etc.), en format discret et dissimulable, elle est distribuée à plus de 10 000 exemplaires par an.

4. L'égalité entre les femmes et les hommes, un droit fondamental pour l'Union Européenne

Chaque année, la Direction Europe-International organise la Semaine de l'Europe à Toulouse et à l'échelle de Toulouse Métropole également. Pour toutes les actions valorisées à l'occasion de cette Semaine, est lancé un appel à propositions dans le but de les labelliser et les subventionner. La grille d'évaluation des propositions reçues accorde 20% de la note finale à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes.

En effet, la prise en compte de l'égalité femmes-hommes est une valeur essentielle de l'Union Européenne (UE), 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**

La prise en compte de l'égalité femmes-hommes est une valeur essentielle de l'UE, un droit fondamental et un principe clé du socle européen des droits sociaux

repose sur une approche double, consistant en des mesures ciblées favorisant l'égalité femmes-hommes combinées à une intégration renforcée de la dimension égalitaire dans toutes les politiques.

La Commission procède au renforcement de cette approche intégrée de l'égalité femmes-hommes en tenant systématiquement compte de cette dimension dans toutes les étapes de la conception des politiques et 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 Citoyens, Égalité, Droits et Valeurs (CERV) ou encore des mesures spécifiques telle 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, et **comme chaque année, la direction Europe-International vise à atteindre l'objectif transversal européen d'égalité femmes-hommes dans les mobilités concernant et échanges de jeunes dans le cadre des projets européens Erasmus+ et de l'Office franco-allemand pour la jeunesse, notamment sur les mobilités collectives.** De façon identique à l'année précédente, les mobilités européennes continuent d'augmenter.

Ainsi, en 2023, nous avons enregistré 212 mobilités européennes, tant individuelles que collectives, avec 78 hommes (36%) et 134 femmes (64%).

En ce qui concerne les jobs d'été, c'est-à-dire l'accueil de jeunes de villes partenaires et l'envoi de jeunes toulousains dans les villes partenaires, les candidatures individuelles sont étudiées afin que la stricte parité soit respectée. En 2023, sur 4 postes, il y avait 2 garçons et 2 filles.

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

1. Un dynamisme et un engagement pérenne en faveur de l'égalité femmes-hommes pris par la direction du livre et des bibliothèques

La fréquentation des bibliothèques de Toulouse par genre, en quelques chiffres

En moyenne, sur l'ensemble du réseau des bibliothèques de Toulouse, 60% des usagers abonnés en 2023 sont des femmes et 40% des usagers sont des hommes (carte abonnement bibliothèque de quartier, sans accès au fonds de Cabanis).

Le rapport est sensiblement différent pour les usagers abonnés au réseau des bibliothèques de Toulouse, comprenant la médiathèque José-Cabanis 43% sont des femmes et 57% sont des hommes.

Répartition genrée du nombre d'abonnés au réseau des bibliothèques toulousaines en 2023

	Femmes	Hommes	Total
Médiathèque José-Cabanis	12 591	9 511	22 102
Réseau des Bibliothèques de quartier	33 005	22 277	55 282

Répartition par genre des abonnements 2023 à la médiathèque José-Cabanis



Répartition par genre des abonnements 2023 au réseau des Bibliothèques de quartier



Dans le tableau suivant présentant le genre des usagers et usagères inscrits à la bibliothèque d'Étude et du Patrimoine, on peut observer que la fréquentation des enfants, même s'ils sont peu nombreux, est paritaire. L'écart au prisme du genre se creuse pour les adultes (jusqu'à 64 ans). Les femmes sont majoritaires et représentent 63% des inscrits. À l'âge de la retraite, les inscrits représentent le quart de la fréquentation de la bibliothèque et dès lors, ce sont les hommes qui sont majoritaires, soit 58% des inscrits.

	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Enfants (de 0-14 ans)	22	21	43	1,2%
Adultes (de 15 à 64 ans)	997	1 732	2 729	73,4%
Adultes (65 ans et plus)	554	391	945	25,4%
Total	1 573	2 144	3 717	100%
Pourcentage	42,3%	57,7%		

On peut observer des pratiques d'emprunt genrées selon le secteur du fonds de documents dans les chiffres de la répartition par genre des prêts des différents pôles de la médiathèque José-Cabanis. En effet, les fonds dédiés à l'art, à la jeunesse, à la littérature, mais aussi aux sciences sont majoritairement empruntés par les femmes, alors que les hommes se tournent plus vers les fonds consacrés à la musique et au cinéma.

Prêts annuels de la Médiathèque José-Cabanis par genre

	Femmes		Hommes		Non-précisé		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Art	14 624	60,4%	9 420	38,9%	161	0,7%	24 205
Cinéma	103 339	41,3%	144 620	57,9%	1 999	0,8%	249 958
Intermezzo	55 346	55,9%	42 631	43%	1 114	1,1%	99 091
Jeunesse	144 682	58,2%	100 150	40,3%	3 819	1,5%	248 651
Littérature	142 255	57,2%	104 290	41,9%	2 070	0,8%	248 615
Musique	40 661	32,9%	81 970	66,3%	984	0,8%	123 615
Sciences	44 140	59%	30 095	40,2%	622	0,8%	74 857
Société	80 869	59,2%	54 432	39,9%	1 224	0,9%	136 525

Un déploiement territorial transversal et sensible à l'égalité femmes-hommes

Les bibliothèques numériques permettent une valorisation à portée de toutes et tous. **En ligne, une attention particulière est portée à désinvisibiliser les autrices, oubliées au cours de l'Histoire de la littérature et à valoriser les sorties littéraires dont le thème participe à la promotion et à la défense des droits des femmes :**

- Publication d'articles dans le blog Rosalis, Bibliothèque patrimoniale numérique portant sur des portraits de femmes toulousaines :
 - *Les émancipées*²⁴ publié en mars 2023
 - *Les artistes*²⁵ publié en mai 2023
- Mise en ligne entre janvier et mars de sélections sur Ma BM, bibliothèque numérique de la Métropole, concernant les droits des femmes et valorisant différents aspects de leur condition
- En lien avec le projet d'inscription dans la Constitution du droit des femmes au recours à l'interruption volontaire de grossesse : *Le combat des femmes pour le droit à l'IVG*²⁶
- Des destins de femmes en littérature : *Destins de femmes*²⁷
- Une lecture féministe des mythologies : *Des femmes et des mythes*²⁸

²⁴ <https://blog.rosalis.bibliotheque.toulouse.fr/portraits-de-toulousaines-les-emancipees/>
²⁵ <https://blog.rosalis.bibliotheque.toulouse.fr/portraits-de-toulousaines-les-artistes/>
²⁶ Annexe n°4
²⁷ Annexe n°5
²⁸ Annexe n°6

La bibliothèque de Toulouse s'emploie à « garantir l'égal accès à la culture, à l'information, à l'éducation, à la recherche, aux savoirs et aux loisirs ainsi que de favoriser le développement de la lecture »

En outre, dans le cadre de l'un de ses principes fondamentaux, rappelé dans le texte de la « loi Bibliothèques » 2021 sur les missions des bibliothèques territoriales, la bibliothèque de Toulouse s'emploie à « garantir l'égal accès de tous à la culture, à l'information, à l'éducation, à la recherche, aux savoirs et aux loisirs ainsi que de favoriser le développement de la lecture ».

Dans ce cadre, le réseau des bibliothèques complète et renouvelle chaque année ses collections de documents (livres, films, documents sonores, etc.) qui sont catalogués, indexés et classés de façon évolutive. En 2023, plusieurs fonds ont été renommés ou constitués afin d'être mieux valorisés pour le public des bibliothèques. **Dans le cadre de cette démarche de valorisation, pérenne ou événementielle selon les établissements (vingt-deux bibliothèques composent le réseau des Bibliothèques de Toulouse) des fonds spécifiques, dédiés à l'égalité des femmes et des hommes, à la sexualité, au féminisme et/ou à la valorisation des autrices, illustratrices, essayistes, écrivaines ou philosophes ont ainsi été mis en place :**

À la médiathèque José-Cabanis

- Au pôle Intermezzo (public cible 12–25 ans), la mise en place d'une étagère « *no tabou* » avec une nouvelle cote de classement « *genre* » incluant des fonds cotés *Queer, sexualités, féminismes, corps, etc.* ainsi qu'une nouvelle indexation avec des mots-matières spécifiques. Des abonnements à des revues promouvant l'égalité des genres ont également été renouvelés.
- Au pôle Société, dans le fonds dédié à la sociologie, de nouvelles cotes ont été proposées pour classer le fonds *Question de genre* incluant des essais sur le féminisme notamment. Dans le cadre de la politique d'acquisition, la qualification « *public motivé* » est désormais prise en compte car elle met en exergue un fonds spécifique et valorisé.
- Le pôle Jeunesse propose un fonds coté *Question de genre: sexualité non genrée, égalité filles-garçons*, visible par des étiquettes. Par ailleurs, le pôle coorganise le Prix littérature égalité filles-garçons avec la direction Enfance Loisirs et la Mission Égalité Diversités chaque année, pour lequel il travaille notamment la bibliographie.

À la médiathèque des Izards

Une sélection et une mise en avant d'ouvrages et de films jeunesse et adultes sur les questions d'identités, d'égalité femmes-hommes, de genre sont proposés aux publics. Également, une sélection de documents sur les *Femmes de l'Art*, documentaires, articles de presse et BD a été mise à disposition du public, dans un coin lecture dans la grande salle du centre culturel de quartier Renan.

À la médiathèque Saint-Exupéry

Des tables de présentation de sélection sur le thème de l'égalité femmes-hommes sont régulièrement proposées, au fil de l'actualité des sorties littéraires.

À la médiathèque des Minimes

Pour les acquisitions de romans, une vigilance est apportée au fait que la moitié soit des œuvres d'autrices. Depuis des années, des focus sur le cinéma de femmes, des valorisations et bibliographies pour les journées des droits des femmes le 8 mars et pour l'élimination des violences faites aux femmes le 25 novembre sont réalisées.

À la Bibliothèque d'étude et du patrimoine

Plusieurs sélections de documents ont été proposées, de façon complémentaire aux usagers, et mises en valeur à l'entrée de la bibliothèque sur les thématiques suivantes : *Histoire de l'art sans les hommes* en janvier, *Le genre* en février en lien avec une thématique d'action culturelle transversale et d'une journée professionnelle et *Le droit des femmes* en mars. En avril 2023, la conférence de Catherine Larrère autour de ses ouvrages et notamment *L'écoféminisme* édité à La Découverte en 2023 a eu un vif succès.

Une programmation culturelle sensible à l'égalité femmes-hommes

L'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes se retrouve également dans la programmation culturelle des bibliothèques, menée par le service action culturelle de la direction du livre et des bibliothèques. À cet égard, le service s'est fixé pour objectif de faire entendre et voir des voix tant masculines que féminines.

Dans le respect des principes de pluralisme des courants d'idées et d'opinions, grâce à la grande diversité des propositions faites en bibliothèque, la parité des intervenants professionnels (artistes, conférencières et conférenciers, autrices et auteurs, modératrices et modérateurs, etc.) a été presque atteinte en 2023 avec 48,2% de femmes et 51,8% d'hommes

Dans la même optique, tout au long de l'année, une offre culturelle a été mise en avant pour lutter activement contre les stéréotypes de genre.

Ainsi, dans le cadre du Mois de l'égalité femmes-hommes et de **la programmation culturelle du réseau des bibliothèques, un temps fort sur l'égalité de genre a été proposé.** Cette initiative comprenait une installation participative, des lectures, des concerts, des conférences et des projections-rencontres : ces rendez-vous visant à faire culture commune sur les sujets d'égalité femmes-hommes ont été accessibles gratuitement au public des bibliothèques, sur l'ensemble du territoire toulousain tout au long du mois de mars 2023.

Il est à noter, par exemple, la pause lecture proposée par l'équipe de la médiathèque Grand M pour accompagner la déambulation des femmes du Grand Mirail pour la revendication des droits acquis, qui a eu lieu le vendredi 8 mars 2023. Cet événement a ainsi permis de partager des textes écrits par des femmes, d'évoquer des figures emblématiques et de sensibiliser au respect et à la nécessaire protection des droits des femmes.

De même, il convient de mentionner le concert Music'Halte qui s'est tenu le vendredi 29 mars à la bibliothèque d'Étude et du Patrimoine. À cette occasion, le groupe Anouck a mis en lumière les voix des femmes de la Méditerranée, allant de la complainte amoureuse aux poèmes contemplatifs, en passant par des chants révolutionnaires et des paroles de femmes.

Au delà, tout au long de l'année 2023, des rencontres sur la thématique égalité femmes-hommes ont ponctué la programmation des bibliothèques. Par exemple, le 23 février 2023 à la médiathèque José-Cabanis, dans le cadre des rendez-vous mensuels *Les RDV de l'Actu*, une conférence-débat intitulée *Les médias ont-ils bon genre ?* a été proposée au grand public ; en octobre, à la médiathèque des Minimes, lors du festival Polars du Sud, l'autrice Louise Mey, dont l'œuvre explore principalement les violences faites aux femmes et leurs conditions sociales, était très attendue.

L'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes se retrouve également dans la programmation culturelle des bibliothèques avec pour objectif de faire entendre et voir des voix tant masculines que féminines

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

Le Quai des Savoirs est un acteur culturel important de Toulouse. En 2023, sa fréquentation générale a atteint 165 894 visiteurs et participants aux offres culturelles.

Ces efforts se traduisent, en premier lieu, par une attention à la représentation féminine et masculine parmi les intervenants du musée. À cet égard, un effort particulier a été réalisé en 2023 pour mobiliser des femmes scientifiques et des femmes artistes afin de s'approcher de la parité, ce qui a été visible avec un meilleur équilibre qu'en 2022. Ainsi, parmi les 54 scientifiques intervenants en 2023, il y avait 26 femmes et 28 hommes. Concernant les intervenants du domaine artistique (comédiens et comédiennes, auteurs et autrices), sur 63 personnes au total, 29 étaient des femmes (46%) et 34 des hommes (54%). Pour les données relatives aux associations, entreprises et autres structures, sur 42 personnes au total, 23 étaient des femmes (55%) et 19 des hommes (45%).

À cet égard, il est important de souligner le travail réalisé en 2023 avec l'exposition *Feux, Mégafeux*. Cette thématique, fortement liée aux questions de prévention et au monde des pompiers, a donc fait l'objet d'une attention particulière, car les intervenants issus du Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) étaient en très grande majorité des hommes. Il n'était bien entendu pas question de renoncer aux collaborations ou aux actions proposées par les pompiers, ou de ne pas leur donner la parole lors des conférences ou des rencontres. **C'est pourquoi, pour contrebalancer cette surreprésentation masculine, des actions spécifiques ont été construites avec la commission égalité femmes-hommes du SDIS de France, notamment à destination des jeunes, afin de mettre en avant la place des femmes dans ces métiers, en tant que salariées ou bénévoles.**

Dans le même esprit, le musée a mené un grand nombre d'actions significatives autour de l'égalité femmes-hommes :

- *Les femmes scientifiques sortent de l'ombre* en partenariat avec le CNRS Occitanie Ouest, le Club de la presse Occitanie, Maths en Scène, Wikimedia France, Femmes & Sciences, l'Université Fédérale de Toulouse, Toulouse School of Economics et UT1 Capitole. L'édition de l'année 2023 a proposé des activités destinées à donner la voix aux femmes et à aborder leur (in)visibilité dans l'histoire, les sciences, la politique et les médias.
- Le nouveau site web du Quai des Savoirs: depuis novembre 2023, le Quai des Savoirs dispose d'un nouveau site. Il a été décidé de présenter les différents espaces du Quai des Savoirs, notamment l'Allée Matilda, dans une page dédiée. Ce lieu est régulièrement utilisé pour la présentation de projets culturels en plus d'être l'adresse de l'établissement. C'était une bonne occasion d'expliquer ce qu'est l'Effet Matilda et les engagements du Quai des Savoirs en matière d'égalité femmes-hommes, ainsi que de promouvoir la place des femmes dans la science.

Le Muséum, de son côté, en tant qu'acteur à part entière des politiques publiques, s'engage bien évidemment pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement est porté à plusieurs échelles, tant au niveau sa programmation culturelle à destination des publics que dans le cadre d'actions menées auprès des agents.

Du côté de la programmation et offres au public, les programmeurs et programmatrices du musée sont attentifs à équilibrer la proportion d'intervenants, scientifiques et artistes des différents genres pour donner à voir une représentativité égalitaire auprès des publics. Selon les thématiques/sciences, cette proportion est plus ou moins majoritaire mais est équilibrée à l'année selon les domaines d'intervention.

Chaque année, autour de la date du 8 mars, le Muséum programme et inscrit des rendez-vous dans le cadre du Mois de l'égalité femmes-hommes porté par la Mairie de Toulouse. Ainsi, par exemple, la conférence du jeudi 9 mars de l'égyptologue et écrivaine Florence Quentin a permis de porter un nouveau regard sur les Femmes puissantes de l'Antiquité égyptienne. Peu de temps auparavant, à l'occasion du lancement de la saison Sex-appeal, dont la thématique a permis d'aborder les notions de sexe et sexualité dans leur naturalité et globalité, ce sont les vacances d'automne qui ont été le terrain de jeu de Marie La Bleue avec son spectacle familial interactif sur l'égalité des genres *Et si on rejouait l'histoire* le mardi 31 octobre. Complété par des lectures et un temps de rencontres lors du Forum *Genres en Mêlée* co-construit avec la fédération Léo Lagrange, ce sont les stéréotypes de genres qui ont été questionnés collectivement dans un contexte apaisé et éclairé.

Plus tard, le 14 février, rendez-vous était pris pour une « contre-soirée » de Saint-Valentin à l'occasion d'une *Girls Don't Cry Party* proposée par La Petite qui s'attache à réinventer une culture club expérimentale et inclusive et à renverser les inégalités de genre sur la scène musicale électronique. Ainsi, ce sont deux Djettes qui ont animé le hall d'accueil du Muséum et ses 300 invités.

Dans cette continuité, c'est la question de l'émancipation féminine dont il a été question au travers de la performance solo de la comédienne Valérie Crouzet les 26 et 27 janvier. Interprétant un être mi-femme mi-animal, cette femme crocodile pop-rock arrachée à sa jungle sauvage par un homme-chasseur, raconte sa vie faite de paillettes, d'espoirs et de déceptions, sur fond de libération.

Enfin, la sensibilisation passe également par l'exemplarité, notamment dans le domaine scientifique où les femmes chercheuses peuvent être sous-représentées dans certaines disciplines. C'est le cas de la paléontologie où l'occasion a été saisie d'accueillir la Dr Mirriam Tawane, qui au travers d'une conférence dispensée le 7 juin, a pu évoquer son parcours de première femme paléoanthropologue d'origine sud-africaine a dirigé le service collections d'un grand musée international, le Muséum national d'histoire naturelle de Pretoria. Une femme inspirante pour les jeunes scientifiques.

Le Muséum s'engage pour l'égalité entre les femmes et les hommes et le porte tant au niveau sa programmation culturelle à destination des publics que dans le cadre d'actions menées auprès des agents

Partie 3

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

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

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

En 2023, parmi les voies inaugurées, 17 portent un nom de femme et 10 un nom d'homme. Depuis le début du mandat, 140 nouvelles appellations ont été données à des voies (rue, boulevard, allée, rond-point, etc.). Pour 54% d'entre elles, ce sont des noms de femmes qui ont été choisis.

Le manque de représentation des femmes dans les espaces publics est un constat sur lequel la Mairie de Toulouse s'évertue à renverser la tendance pour combattre une invisibilisation qui limite les opportunités des filles et jeunes filles des futures générations. Ainsi, l'effort pour réduire l'écart entre le pourcentage de voies portant un nom d'homme et celles portant un nom de femme est positivement mesurable et se poursuivra dans les années à venir.

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

La prise en compte de l'égalité filles-garçons implique également l'aménagement des espaces publics, notamment dans les écoles où les enfants passent une grande partie de leur journée. En effet, la disposition des cours de récréation conditionne la manière dont les enfants se socialisent et jouent. C'est pourquoi la Mairie de Toulouse s'est engagée à faire évoluer les locaux scolaires à travers deux actions essentielles : ne pas mettre les terrains de sport au milieu de la cour de récréation afin de ne pas monopoliser l'espace et veiller à ce que la signalétique soit adaptée (pas de petite fille en rose et en jupe pour identifier les toilettes filles, par exemple).

La disposition des cours de récréation conditionne la manière dont les enfants se socialisent et jouent, c'est pourquoi la Mairie de Toulouse s'est engagée à faire évoluer les locaux scolaires

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

La Mission Évaluation Politiques Publiques a mené une enquête en 2023 sur les cours Oasis. À l'observation, il apparaît que par rapport à une cour classique, les filles et les garçons occupent davantage les mêmes espaces et jeux dans une cour oasis. Pour autant, ils ne jouent pas nécessairement davantage ensemble. Les garçons sont plus présents sur les terrains de sport, même en plein soleil, les filles plus dans les zones oasis, sous les préaux et dans les coins. La mixité varie surtout selon l'âge des enfants : les plus petits ont tendance à davantage se mélanger entre eux. Plus les enfants grandissent et plus les filles et garçons se séparent dans la cour. Par questionnaire, 77% des filles déclarent pouvoir jouer avec les garçons alors que seulement 70% des garçons déclarent pouvoir jouer avec des filles. Les résultats varient fortement selon l'école.

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

La Mairie de Toulouse, consciente que la participation des femmes à la vie politique locale est un enjeu majeur, a pour objectif de promouvoir et de visibiliser la place des femmes dans la vie publique. Cette visibilisation passe bien évidemment par une vigilance accrue pour respecter la parité des instances représentatives locales.

Exemples :

- Instances de participation citoyenne des jeunes, répartition femmes-hommes des candidats sur le mandat 2022-2023:
 - Conseil Des Jeunes Toulousains nous avons 90 inscrits dont 44 femmes et 46 hommes;
 - Conseil Toulousain de la Vie Étudiante nous avons 67 inscrits dont 34 femmes et 33 hommes.
- Mission Participation Citoyenne, pour 2023:
 - **Réunions publiques**, implication des habitants aux réunions publiques : 51% hommes et 49% femmes
 - **Je participe**, personnes qui se sont inscrites sur *Jeparticipe* en 2023: 49% femmes, 48% hommes, 3% autre
 - **Quelques démarches numériques participatives clefs en 2023 :**
 - Plan local d'urbanisme intercommunal de l'habitat : 46% hommes, 43% femmes, 1% autres
 - Aménagement Boulevard de la Marne : 64% hommes, 34% femmes, 2% autres
 - Code de la rue : 56% hommes, 29% femmes, 2% autres, 13% non renseignés
 - Réaménagement du Pont Saint-Pierre : 50% hommes, 48% femmes, 2% autres
 - Toulouse+Fraîche : 42% hommes, 56% femmes, 4% autres

Il est intéressant de constater que les participations citoyennes sont relativement équilibrées. Notons cependant que l'écart le plus important se retrouve pour un sujet relevant de travaux urbains d'envergure (aménagement d'un boulevard) où la participation des hommes est largement majoritaire. Quant à la concertation relative aux usages de l'espace public (code de la rue), il est regrettable que seulement 29% de femmes y aient participé.

Partie 4

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

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

1. Des inégalités structurelles qui persistent entre les femmes et les hommes pour leur insertion professionnelle

En cinquante ans, la part des femmes inactives a été divisée par quatre en France entre 1968 et 2018. Or, malgré cette évolution positive, des inégalités persistent dans l'accès ou le retour en emploi. En effet, les femmes se confrontent à plusieurs problématiques qui leur sont spécifiques, rendant plus ardue leur insertion professionnelle. Ces difficultés peuvent même se voir accrues concernant l'évolution de leur carrière. Aurore Bergé, ministre déléguée à l'égalité entre les sexes et à la lutte contre les discriminations, souligne la nécessité d'un changement profond et durable des mentalités pour atteindre une véritable égalité entre les femmes et les hommes, combattre les stéréotypes et s'attaquer aux inégalités persistantes. De plus, des disparités peuvent être constatées tant au niveau géographique, entre les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) et le reste du territoire, qu'entre les générations.

Ces inégalités structurelles s'expliquent par ces principales causes.

Des discriminations et des stéréotypes du genre ayant encore la vie dure

Si les discriminations pour l'accès à l'emploi persistent vis-à-vis des femmes, elles sont davantage fréquentes pour leurs évolutions de carrière, se manifestant par des écarts de salaires (16,1% d'écart de salaires à travail égal en 2019 en France), des promotions moins fréquentes ou encore par des opportunités de progression professionnelle plus limitées (24,4% de moins que les hommes à travail égal en 2023 en France). Ces écarts se renforcent avec l'accès à la maternité des femmes, puisque cette dernière impacte fortement l'évolution de leurs carrières. La plus grande transparence dans le traitement des salariés, inscrite dans la Loi depuis mars 2023, grâce à l'index de l'égalité professionnelle, pourrait modifier la donne. Toutefois, les effets réels de cette loi restent peu perceptibles à ce stade.

Une protection moindre face au chômage et pour la retraite

Les écarts de rémunération, cités plus haut, ont également pour conséquence une moindre protection des femmes, une fois au chômage ou à la retraite. En effet, les écarts d'indemnisations lors des périodes de chômage sont très élevés entre les hommes et les femmes et croissent avec l'âge. Si l'écart moyen entre les hommes et les femmes est de 236€ d'indemnisation au chômage, il atteint plus que le double (493€) pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Ces écarts d'indemnisation sont le résultat de la récurrence du temps partiel, des évolutions professionnelles moindres et des écarts encore persistants dans les salaires. Ces écarts se notent sans surprise également pour les départs à la retraite. Ainsi, le montant moyen mensuel net de la pension de retraite des 65 ans et plus selon le sexe en 2019, pour la ville de Toulouse est de 1 676€ pour les hommes, contre 1 272€ pour les femmes.

Une confrontation à un cumul de freins, entravant leur employabilité

Ayant encore bien davantage la charge des tâches domestiques et des enfants que leurs homologues masculins, les femmes sont bien souvent plus concernées par la problématique de la garde d'enfants. Ainsi, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans en France varie à la fois selon la composition familiale et l'âge des enfants, diminuant lorsque l'un des enfants est âgé de moins de 3 ans, notamment à partir de deux enfants. Ce constat est accentué pour les familles monoparentales, qui représentent à Toulouse en 2019 19% des familles, avec un déséquilibre entre les hommes et les femmes (2,8% d'hommes seuls avec enfants contre 16,2% de femmes seules avec enfants). Ainsi, le taux d'activité des mères de famille monoparentale chute en France à 42% lorsqu'elles ont deux enfants ou plus, dont au moins un de moins de 3 ans. Ces mères de famille monoparentale avec de jeunes enfants sont aussi davantage confrontées au chômage : leur taux de chômage s'élève à 26% pour celles ayant deux enfants ou plus, dont au moins un est âgé de moins de 3 ans.

Une conciliation difficile entre la vie familiale et professionnelle

De plus, ces femmes tête de familles monoparentales font face à des difficultés particulières pour concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. La gestion des horaires de travail, les imprévus familiaux et la recherche de modes de garde adaptés constituent des défis majeurs pour leur insertion professionnelle dans la durée. Cette difficile conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ne se joue pas uniquement pour les femmes en situation de monoparentalité et justifie encore trop souvent le « *plafond de verre* », vécu par de nombreuses femmes dans leur progression professionnelle. Ainsi, elles progressent moins dans leur carrière après une naissance, mais elles sont également moins formées, entravant leurs chances d'évolution professionnelle future. Cette difficile conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale explique également la fréquence élevée de temps partiel des femmes. En effet, le temps partiel concerne en 2021 plus d'une femme sur quatre en France, contre moins d'un homme sur dix, essentiellement pour des raisons familiales. À Toulouse, les femmes exerçant à temps partiel représentent 26% des salariées en 2019 (contre 11,4% des hommes salariés). La généralisation du télétravail, ainsi que du nouveau rapport au travail de nombreux salariés, privilégiant une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie privée, portent en elles un espoir de modifier cette donne. Néanmoins en 2021, les femmes sont moins concernées par le télétravail en France (20,4% des femmes salariées contre 23% des hommes) et encore moins les femmes moins diplômées et/ou qualifiées.

Des orientations scolaires et professionnelles très genrées, conduisant à des choix très limités de métiers

Les orientations professionnelles restent très genrées, les femmes s'orientent vers un nombre bien plus limité de métiers. En effet, la mixité des métiers progresse encore très lentement, notamment dans les secteurs d'activité les plus valorisés (aéronautique, numérique, etc.) ou dans les métiers plus manuels. Cette orientation vers un nombre limité de métiers concerne plus particulièrement les femmes les moins qualifiées. Ce constat est très frappant pour les femmes résidentes dans les QPV, qui concentrent un nombre important de migrants. Ce choix très réduit de métiers rend ces publics encore plus vulnérables face aux crises économiques. Ainsi, une fois exclues du marché du travail, les femmes ont tendance à rester au chômage plus longtemps. Parmi les personnes inscrites en 2019 à France Travail dans la France métropolitaine, elles sont, 18 mois plus tard, 65% en emploi durable pour les hommes, contre 60% pour les femmes.

Un phénomène de non recours, qui concerne davantage les femmes

Malgré la dynamique économique locale, le décalage entre les inscriptions à France Travail et la réalité du chômage persiste. Ce constat est particulièrement prononcé dans les QPV, où le taux d'activité reste bien inférieur pour les femmes (51,9% en QPV en France, contre un taux de 65,1% pour les hommes). Cet écart se retrouve également pour la part des femmes parmi les demandeurs d'emploi par rapport au reste du territoire. Il mène à craindre une certaine invisibilité des femmes de la sphère publique, y compris au sein des structures associatives et institutionnelles de recherche d'emploi. Ce halo du chômage concerne davantage les femmes allophones.

2. Des efforts à l'œuvre qui peinent à inverser cette tendance

Un investissement éducatif conséquent des femmes

Une augmentation constante de la part de diplômées parmi les femmes est constatée à Toulouse, comme sur les autres grandes villes de France. Or, ces femmes plus diplômées ne sont pas récompensées à la hauteur de leur investissement sur le plan de la rémunération ou de statut professionnel. Ainsi malgré un investissement significatif des femmes dans le champ éducatif, les cadres et les professions intellectuelles supérieures représentent 14% des femmes en 2019, contre 22,3% des hommes, sur la ville de Toulouse.

Une mobilisation plus conséquente des dispositifs de l'emploi

Les femmes mobilisent davantage que leurs homologues masculins les dispositifs de soutien et d'appui aux demandeurs d'emploi. Par ailleurs, elles se saisissent davantage des opportunités qui leur sont proposées dans ce cadre, aboutissant à davantage de sorties en emploi ou en formation, suite à un accompagnement, que pour les hommes. Toutefois, la part des hommes est significativement plus importante au sein des structures de l'insertion par l'Activité Economique (SIAE), puisqu'ils représentent 70% des salariés en insertion sur notre territoire. Cela s'explique essentiellement par les secteurs d'activité proposés par ces SIAE, encore très largement perçus comme « masculins ». Or, malgré les mesures déployées pour favoriser la mixité des filières et des métiers, en encourageant notamment les femmes à s'orienter vers des métiers à prédominance masculine et vice versa, ces représentations des métiers sont structurelles et extrêmement difficiles à lever.

Un cadre législatif encourageant

Ces dernières années, plusieurs lois ont été actualisées ou déployées pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par exemple, la « loi Rixain » du 24 décembre 2021, par exemple, impose des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises à horizon 2030, tandis que la loi du 19 juillet 2023 vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Plus globalement, dans la fonction publique, plusieurs initiatives ont vu le jour afin de sensibiliser les acheteurs publics à leurs obligations en matière d'égalité professionnelle, favoriser l'accès des entreprises respectant ces obligations aux marchés publics et renforcer l'accès des femmes aux postes à haute responsabilité. Des dispositions ont également été prises pour favoriser l'égalité des chances dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle, notamment par la publication d'un index de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le supérieur.

Financement et soutien

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. De plus, des plans d'actions régionaux pour l'entrepreneuriat des femmes ont été mis en œuvre pour favoriser la création d'entreprises par les femmes, avec le soutien financier des associations d'accompagnement des porteuses de projet, des incubateurs et des pépinières d'entreprise. De plus, le soutien aux entreprises proposé par la Banque Publique d'Investissement (BPI) France est conditionné au respect des objectifs de mixité et de transparence de l'index de l'égalité professionnelle. Aussi, les collectivités locales, dont la Mairie de Toulouse, soutiennent-elles des actions favorisant spécifiquement l'accès des femmes à l'emploi et/ou à l'entrepreneuriat.

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

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

DES RÉPONSES SPÉCIFIQUES APPORTÉES PAR LES ACTEURS SOUTENUS	
Problématique soulevée: représentations genrées des métiers, qui limitent fortement le choix des femmes dans leurs orientations professionnelles, notamment dans l'accès aux métiers les plus valorisants	
Le CREPI	Action mise en œuvre en 2022 et 2023, destinée à déconstruire les stéréotypes de genre autour des métiers; ateliers collectifs et d'accompagnements individuels pour un groupe de 9 femmes.
Inter'em	Plan d'action pour l'ÉFH, privilégiant une mixité plus équilibrée dans les métiers (terminologie non-discriminante, des données sexuées, un guide d'accueil, etc.). Inter'em propose un accompagnement des clients pour la mise en place d'offres non genrées, afin que celles-ci puissent bénéficier aux femmes inscrites dans la SIAE.
Job IRL	Animation d'actions spécifiques « <i>Les intrépides</i> » et « <i>Les intrépides de la Tech</i> » – en ligne: - animation de deux communautés: 350 femmes répondent aux questions des jeunes et agissent pour la mixité - réalisation de portraits d'Intrépides; - communication digitale sur les #Intrépides. – sur le terrain: - intervention de femmes #Intrépides sur actions de terrain et lors des rencontres jeunes-pros; - organisation / participation à des événements dédiés; - animation d'ateliers dédiés sur les stéréotypes de genre dans les métiers et sur les métiers du numérique et les enjeux de mixité dans ce secteur.
La Grainerie	Structure engagée en matière d'ÉFH, mettant en avant des femmes cheffes de projets et metteuse en scène.
Mission Locale Toulouse	Actions d'insertion professionnelles: découvertes métiers (métiers genrés), recrutement femmes dans des métiers considérés comme « <i>masculins</i> » (transports, bâtiment, etc.).
La Passerelle	Politique de recrutement et de mise à disposition non genrée, enjeux d'ÉFH pris en compte dans les pratiques quotidiennes de l'Association Intermédiaire, en s'appuyant uniquement sur des critères basés sur les compétences et la disponibilité. De plus, l'association travaille sur la diversification des métiers pour lutter contre les représentations genrées des métiers.

DES RÉPONSES SPÉCIFIQUES APPORTÉES PAR LES ACTEURS SOUTENUS	
Problématique soulevée: ses freins à l'emploi qui concernent davantage les femmes (mobilité, garde d'enfants, poids de la sphère familiale, manque de confiance en soi, etc.) et qui complexifient l'accès à l'emploi	
Action Femmes 31	Structure vise uniquement les femmes à partir de 50 ans, considérées comme subissant davantage le chômage de longue durée. La principale difficulté rencontrée par les femmes concerne le manque de confiance en soi.
Inter'em	Attention portée aux parents isolés en les orientant prioritairement vers des missions ayant des horaires compris entre 8h et 17h et vers les structures de garde d'enfants pour la levée des freins.
Les Munitionnettes	Structure qui consacre ses actions de redynamisation et de reprise de confiance en soi uniquement aux femmes, qui sont plus souvent confrontées à ces problématiques.
PRISM	Dans le cadre du soutien psychologique apporté aux jeunes, la question des violences sexistes et sexuelles est régulièrement évoquée avec les jeunes femmes. Favoriser la parole, la connaissance et l'accès aux droits. Le Violentomètre est à disposition des publics et des professionnels. Il sert de support dans les entretiens psychologiques lorsque les violences sont évoquées.
Sozinho	Atelier de confiance en soi pendant les parcours de remobilisation des jeunes.
Trajectoire	Femmes = publics prioritaires, elles représentent 2/3 des publics accompagnés car elles se confrontent à davantage de difficultés pour l'accès ou le retour à l'emploi. C'est notamment le cas pour les femmes seniors.

Parmi les bénéficiaires des actions co-financées par la Direction Emploi Insertion sur le budget de la Mairie de Toulouse en 2023, 10 409 femmes sont recensées. Ces femmes représentent 520% des bénéficiaires, avec une plus forte représentation dans certaines catégories d'actions, telles que les actions de lutte contre les inégalités, de découverte des métiers ainsi que de redynamisation professionnelle. En 2023, on note une hausse de 2,8% du nombre de demandeurs d'emploi accompagnés au sein des diverses structures. Cette évolution est moindre pour les femmes, avec une légère augmentation seulement (+1,3% en un an).

Une hausse significative du nombre des femmes accompagnées est constatée pour 4 actions soutenues depuis plusieurs années par la collectivité

1. L'accompagnement proposé par la Mission Locale Toulouse, où la part de femmes a augmenté de 8,5%;
2. L'Association Intermédiaire La Passerelle avec une augmentation du nombre de femmes pour la 2^e année consécutive (38,1% en un an);
3. L'action de parrainage de Trajectoire, avec une hausse du nombre de femmes accompagnées de 82,3%;
4. L'action d'accompagnement des Entrepreneurs en rebonds par 60 000 rebonds, où la part de femmes accompagnées a doublé.

En revanche, la représentation des femmes accompagnées a diminué pour un grand nombre d'actions, dont l'action d'accompagnement proposé par Face 31 pour les seniors dans le cadre de l'action Rebondir ensemble, mais aussi de parrainage. De même, les actions de découverte des métiers ont moins bénéficié aux femmes cette année, et de manière quelque peu moindre les actions de lutte contre les inégalités. La Direction Emploi Insertion poursuit le suivi des structures soutenues pour que l'égalité femmes-hommes se matérialise concrètement sur le terrain et que des actions soient mises en œuvre spécifiquement à destination des femmes pour garantir l'accès des femmes à l'emploi.

B. L'accès à la santé et aux besoins des femmes : une réelle prise en compte

Le service Promotion de la Santé anime, coordonne, accompagne et met en œuvre des projets de santé publique sur la ville de Toulouse, en partenariat avec des institutions telles que l'Agence Régionale de Santé (ARS) Occitanie, la préfecture de la Haute-Garonne, la DASEN, la CPAM Haute-Garonne, la Mutualité française, les centres hospitaliers Gérard-Marchant et universitaire, l'université fédérale SIMPPS (Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé et CROUS), le conseil départemental de la Haute-Garonne et des associations, à la fois en leur apportant appui technique et financier.

Ainsi la Mairie de Toulouse œuvre pour que l'égalité femmes-hommes soit investie dans le domaine de la santé, en promouvant un accès à la santé prenant mieux en compte les besoins des femmes.

En 2023, parmi les 164 associations œuvrant pour la santé et bénéficiant des services de la Communauté Municipale de Santé, il est à noter une parfaite représentation paritaire en présidence ou en responsabilité de ces structures, avec 82 femmes et 82 hommes. C'est un progrès par rapport à l'année dernière où il y avait 79 femmes et 84 hommes en présidence.

Parmi ces associations, 49 d'entre elles ont bénéficié de subventions pour des projets de santé : 23 d'entre elles sont présidées par une femme (soit 47%).

Chaque année, des expositions alliant santé et culture sont organisées à la Communauté Municipale de Santé afin de valoriser les activités associatives et d'assurer la promotion d'artistes locaux et locales. En 2023, sur les seize expositions tenues, 70% des artistes étaient des femmes. Le public accueilli est mixte et particulièrement nombreux notamment pour l'exposition «*Pause Couleurs*» en novembre qui a rassemblé de travaux et des productions de femmes concernées par le cancer.

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

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

À titre d'exemple, quelques actions phare

Ambassadeurs de santé

En accord avec l'objectif du plan d'améliorer l'accès aux soins pour les personnes, le projet Ambassadeur de santé s'est poursuivi en 2023 avec le lancement de deux nouveaux réseaux dans deux territoires de la ville de Toulouse : Bagatelle d'une part et Jolimont/Soupetard/la Gloire d'autre part.

Ces derniers réseaux, initiés, avec l'aide d'une subvention de la Préfecture dans le cadre du plan de de la lutte contre la pauvreté ont suivi le même processus de mise en place que le 1er réseau d'ambassadrices santé de Bellefontaine : phase de promotion et de recrutement dans les territoires ciblés, socle de formations, premières actions de prévention en santé réalisées.

Ces deux nouveaux réseaux sont animés respectivement par le coordinateur ou coordinatrice santé du territoire et les centres sociaux qui y agissent. 6 femmes composent le réseau de Jolimont/Soupetard/la Gloire et 4 hommes et 6 femmes celui de Bagatelle.

Parmi les actions développées, notons l'atelier co-animé par trois ambassadrices et le Centre Régional de Coordination des Dépistages Cancers d'Occitanie auquel 13 femmes ont participé et la création d'un groupe piscine pour motiver des femmes isolées à s'y rendre.

Fêtons Plus Risquons Moins

Fêtons Plus Risquons Moins est un dispositif de prévention et réduction des risques en milieux festifs soutenu par la Mairie de Toulouse, l'ARS Occitanie et la Préfecture de la Haute-Garonne et co-piloté par la Mairie et les associations intervenantes. Les deux grandes thématiques du dispositif sont la santé sexuelle et les consommations de substances psychoactives. La fréquentation des espaces festifs et donc du dispositif est fortement genrée, avec une surreprésentation des hommes. Pour répondre à ces enjeux, lutter contre les discriminations et les inégalités, le service Promotion de la Santé travaille avec des associations spécialisées sur les questions des rapports sociaux de genre et sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle. 164 actions ont été menées en 2023.

Il y a eu 27 077 passages sur le dispositif (59% d'hommes et 41% de femmes).

Cette année le dispositif a été déployé pendant les deux mois de la Coupe du Monde de rugby avec une mission nationale d'expérimenté un dispositif de prise en charge des violences sexistes et sexuelles sur les grands événements sportifs, articulé avec le dispositif « *Ici, demandez Angela* » de la Mairie de Toulouse. Ce dispositif a été déployé sur quatre sites pendant la compétition : le Stadium, le Village Rugby, la Fan zone, place Saint-Pierre et le centre-ville de Toulouse. Cette expérimentation a permis d'évaluer des nouveaux outils d'information sur site, des fiches reflexes, des protocoles d'intervention, des sensibilisations sur différents acteurs et des actions de prises en charge sur site (41 prises en charge sur l'ensemble des actions).

Semaines d'information sur la santé mentale (SISM)

Lors des SISM, qui a eu lieu du 6 au 22 octobre 2023, l'ensemble des conférences-débats, cinés-débats, spectacles, tables rondes, expositions ont été co-animés par des femmes et des hommes. Les SISM sont aussi un réseau d'acteurs et d'actrices du champ de la santé mentale (professionnels, usagers et usagères, proches, bénévoles) qui se réunit sept fois par an sur la base du volontariat pour un même objectif de partage d'informations et de construction d'événements. Il est constitué à 75% de femmes et à 25% d'hommes.

Bus du Cœur des Femmes

Toulouse a accueilli pour la deuxième fois en 2023 le Bus du Cœur des Femmes. Cet outil itinérant de prévention, créé et soutenu par la Fondation Agir pour le cœur des femmes, cible des femmes vulnérables qui prennent trop souvent peu ou pas soin de leur santé. Ce dispositif de promotion de la santé des femmes, soutenu et mis en place par la Mairie de Toulouse et le CHU de Purpan, propose un dépistage des maladies cardio-vasculaires, un entretien et un repérage gynéco-obstétrical.

Cette année le bus a fait halte place Abbal (Reynerie) et a de nouveau rencontré un franc succès en termes de fréquentation du bus et du village santé. 299 femmes ont participé au parcours de dépistage et plus de 400 personnes se sont arrêtées aux différents stands qui composaient le village santé : dépistage du VIH et de l'hépatite C, information sur le dépistage organisé des cancers, prise de rendez-vous pour un bilan de santé au centre d'examen de soin de la CPAM, activités physiques, apprentissage des gestes qui sauvent, etc.

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

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

Le dispositif « *Ici demandez Angela* » est déployé par la Mairie de Toulouse, depuis août 2022. Il permet la mise en place d'un réseau de lieux refuge qui offre à toute personne se sentant en insécurité ou harcelée dans l'espace public de se réfugier et de trouver une aide fiable. Le personnel de ces lieux a bénéficié d'une sensibilisation afin d'être en mesure d'accueillir et aider une personne qui demanderait « *Angela* ». Ces lieux sont reconnaissables avec l'autocollant « *Ici demandez Angela* » sur leur devanture ou leur porte.

Le bilan de la première année de fonctionnement à Toulouse a été présenté par Madame Julie Escudier, adjoint au Maire, le mardi 28 novembre, Salle des Illustres. L'ensemble des partenaires, membres de ce réseau solidaire étaient invités. En une année de mise en œuvre, près de 140 lieux refuges étaient identifiés. C'est un très bon commencement !

Une enquête « *bilan* » a été menée auprès des membres du réseau Angela. Elle a recueilli un peu plus de 30% de réponses. Nous avons appris que 6 femmes, 2 hommes et 1 autre personne adulte (nous n'avons pas d'information sur le genre) ont demandé Angela au cours des mois écoulés, entre novembre 2022 et octobre 2023. Ces victimes ont été rassurées et l'intervention des forces de l'ordre a été nécessaire pour trois d'entre elles. Les retours suite au questionnaire saluent massivement la pertinence et l'utilité du dispositif mais soulignent également le manque de communication sur son existence à Toulouse.

Par ailleurs, fort de cette expérience réussie du déploiement à Toulouse, durant la Coupe du Monde de rugby, les bénévoles et les commerçants du Village Rugby ont reçu une formation afin de prévenir les violences sexuelles et sexistes. Ceci a permis de mettre en place, au sein du Village Rugby, une zone refuge Angela au sein du stand du dispositif Fêtons plus, risquons moins. Les lieux en forte concentration de public tels que la place Saint-Pierre et le Stadium ont accueilli également une zone refuge Angela, complétée de maraudes effectuées par des bénévoles, « *équipe bienveillance* » qui faisaient de la prévention des violences sexistes et sexuelles, auprès des supporters de rugby.



Lancement d'une campagne de communication sur le dispositif « *Ici demandez Angela* », en 2024, dans toute la ville, sur les réseaux sociaux et les écrans dynamiques des équipements municipaux.

**ACTIONS
À VENIR**

2.

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

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**.

Ainsi, la collectivité présente annuellement, aux représentants du personnel 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, un bilan des actions inscrites au premier plan d'action 2021-2023.

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 ²⁹

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

→ Taux de féminisation

En 2020 : 67% et en 2022 : 66%

Taux national de féminisation au sein des communes de plus de 350 agents : 61%. ³⁰

→ Taux de féminisation par catégories hiérarchiques

En 2020 : catégorie A : 69%, catégorie B : 57%, catégorie C : 68%.

En 2022 : catégorie A : 70%, catégorie B : 63%, catégorie C : 66%.

→ Part des femmes sur emplois fonctionnels

En 2020 : 40% et en 2022 : 20%.

Taux national de féminisation au sein des communes de plus de 350 agents : 42%. ³¹

→ Part des personnes à temps partiel

En 2020 : 30% de femmes et 3% d'hommes.

En 2022 : 27% de femmes et 3% d'hommes

Part nationale des personnes à temps partiel au sein des communes de plus de 350 agents : 10% de femmes et 2% d'hommes. ³²

À NOTER

²⁹ Sources : Rapport Social Unique annuel (RSU) **30, 31 et 32** Sources : « Les 10 groupes d'indicateurs repères » ANCDG et FNCDG, Édition 2023

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.

³³ 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

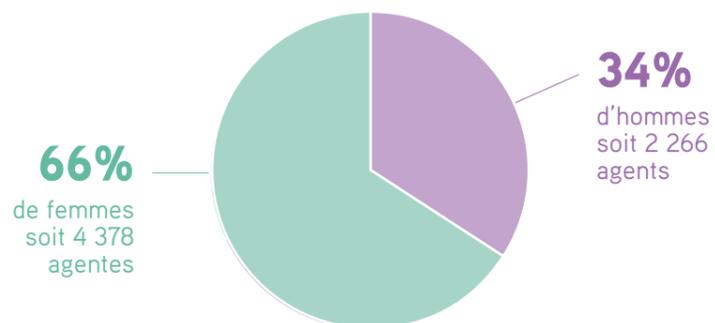
Sur la base des données issues du rapport social unique, la Mairie de Toulouse dispose d'un document de synthèse³³ élaboré par le Centre de Gestion de Haute-Garonne pour l'année 2022, qui met en lumière **les chiffres essentiels, utiles au suivi des principaux indicateurs en matière d'égalité professionnelle.**

A. L'emploi

1. Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2022, la collectivité employait sur emplois permanents

- 2% des femmes sont contractuelles permanentes contre 3% d'hommes
- La collectivité emploie 5 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 4 hommes



	2015	2017	2021	2022
Évolution du taux de féminisation	62%	67%	66%	66%

À NOTER

La Mairie de Toulouse reste dans le schéma d'une collectivité féminisée. On note une constante dans les pourcentages femmes-hommes par rapport à l'année 2021. En France, fin 2022, 63% des agentes et agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes contre 46% des salariés du secteur privé.³⁴ Entre 2011 et 2022 la part des femmes dans les effectifs de la fonction publique augmente de 2 points.³⁵

³⁴ France, hors Mayotte et hors contrats aidés.
³⁵ Sources : « Les 10 groupes d'indicateurs repères » ANCDG et FNCDG, Édition 2023

SOIT EN ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETP)			
Femmes		Hommes	
Fonctionnaires	Contractuelles	Fonctionnaires	Contractuels
4 141,2	97	2 157,7	67,1

PARMI LES 178 CONTRACTUELS			
Femmes		Hommes	
CDI	CDD	CDI	CDD
22 %	78 %	22 %	78 %

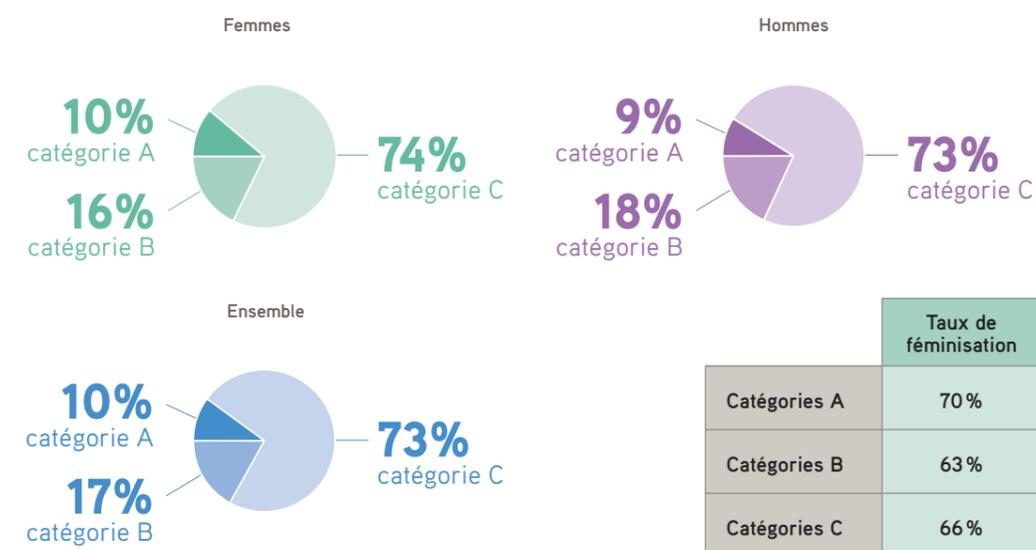
En 2022, la Mairie de Toulouse emploie 66% de femmes sur des emplois permanents et 34 % d'hommes. Au niveau national sur la même année, 65% des emplois permanents de la fonction publique sont occupés des femmes.³⁶

En 2022, les contrats à durée indéterminée concernent autant les femmes que les hommes (22%).

À NOTER

³⁴ et ³⁶ Chiffres issus du rapport « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022 » de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique

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



À NOTER

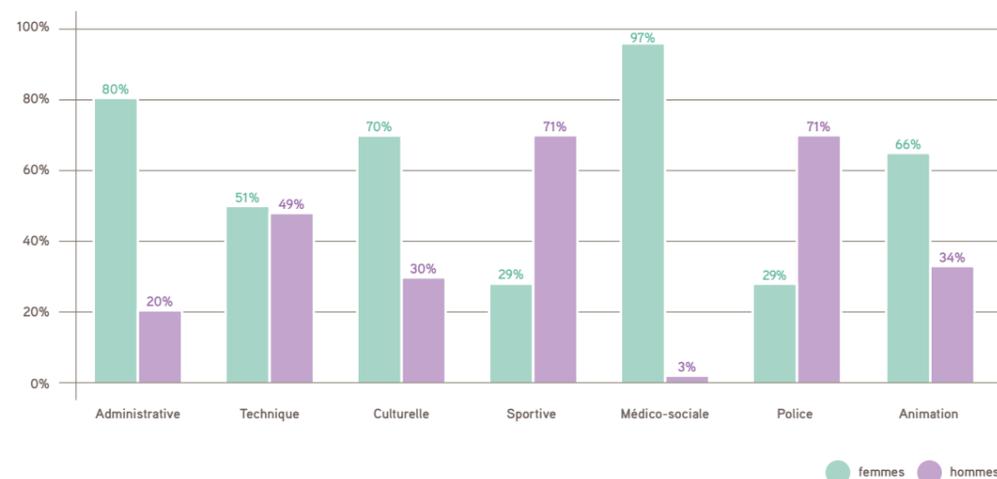
On observe **une augmentation de 2 points du taux de féminisation des femmes par rapport à 2021 dans la catégorie A** (70% en 2022 et 68% en 2021) et une diminution de deux points du taux de féminisation dans la catégorie C (68% en 2021 et 66% en 2022).

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

Il y a également **une hausse significative de six points du taux de féminisation dans la catégorie B** (trois points au niveau national) par rapport à l'année 2021.³⁷

³⁷ Chiffres issus du « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique », Édition 2023, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)



^{38 et 39} Seuls les trois 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

Cadres d'emplois les plus féminisés³⁸

- 100% Cadres de santé et puéricultrices
- 99% Auxiliaires de puériculture
- 98% ATSEM

Cadres d'emplois les plus masculinisés³⁹

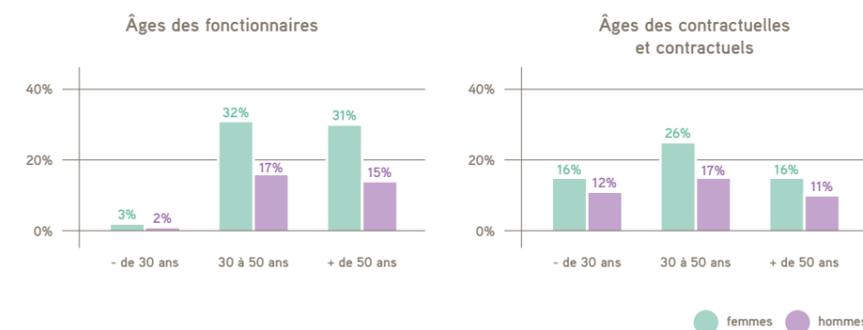
- 88% Chefs de service de police municipale
- 80% Ingénieurs en chef
- 79% Agents de maîtrise

À NOTER

On observe toujours **des filières fortement genrées** notamment dans les domaines médico-social, administratif et culturel où les femmes représentent respectivement 97%, 80% et 70% des emplois permanents.

La part des femmes diminue en 2022 dans les filières technique, police municipale et animation.

Pyramide des âges des fonctionnaires et des personnes contractuelles permanentes



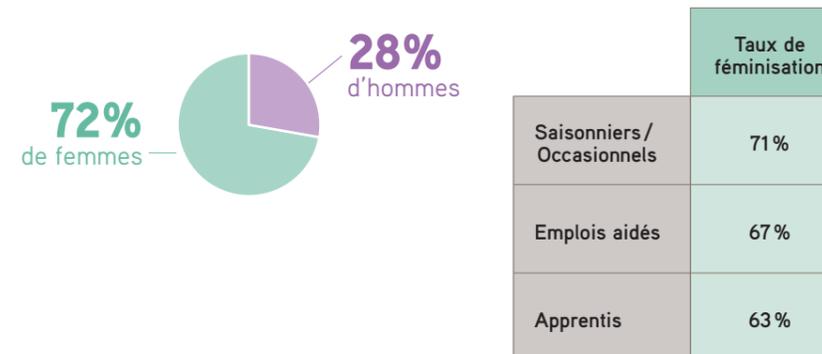
Âge moyen des fonctionnaires et des personnes contractuelles permanentes

	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	48,25 ans	47,19 ans
Contractuelles et contractuels	41,40 ans	40,79 ans
Ensemble des agentes et agents sur emplois permanents	48,09 ans	46,99 ans

Au niveau national, **l'âge moyen des femmes dans la fonction publique territoriale** (emplois principaux, tous statuts en France, hors Mayotte et hors contrats aidés) **est de 45 ans.**⁴⁰

⁴⁰ Sources : Siasp, INSEE, traitement DGAFP-Dessi, chiffres clés 2023
⁴¹ 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)

Répartition globale des emplois non permanent⁴¹ par genre



En 2022, le **taux de féminisation des emplois non permanents a légèrement augmenté par rapport à 2021** pour les emplois saisonniers et emplois aidés (respectivement de 1 point et 2 points) et baissé de 3 points pour les emplois d'apprentis.

À NOTER

2. Évolution de carrière et titularisation

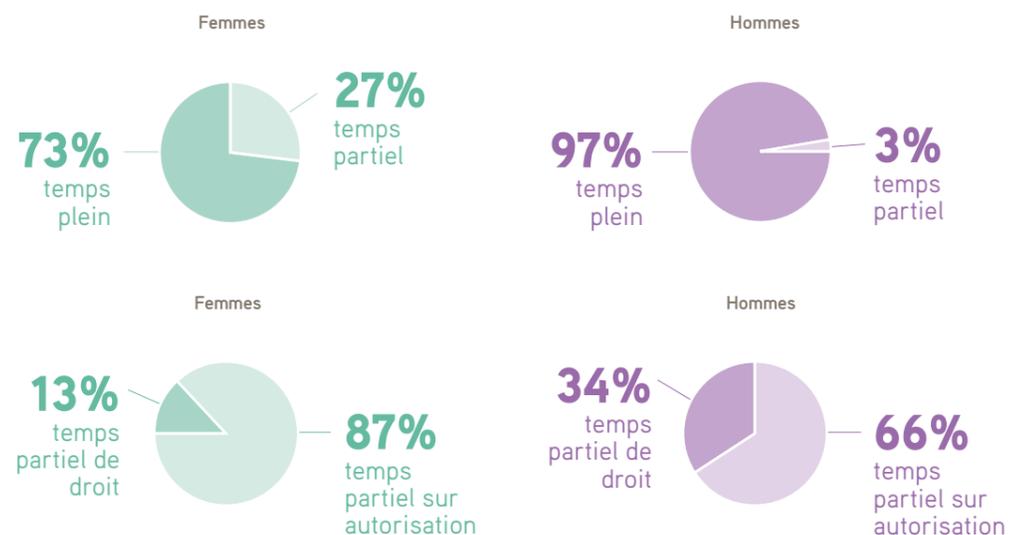
- 63 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen ont été nommés dont 40% de femmes (43% de femmes en 2020);
- Pas de lauréat d'un concours d'agent déjà fonctionnaire;
- Pas de lauréat d'un examen professionnel.

B. Les conditions de travail

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

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

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



À NOTER

⁴² Chiffres issus du rapport du Ministère de la transformation de la fonction publique, « Chiffres Clés Fonction Publique 2023 », Édition 2023

Les temps partiels restent majoritairement occupés par des femmes (27% contre 3% des hommes). Au niveau national dans la fonction publique 24% de femmes travaillent à temps partiel contre 8% des hommes en 2022.⁴²

2. Conditions de travail et de congés

Taux d'absentéisme des agentes et agents permanents en 2022

	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'absentéisme « compressible » (Maladies ordinaires et accidents de travail)	6,45%	5,87%	6,25%
Taux d'absentéisme « médical » ⁴³ (Absences pour motif médical hors congés maternité)	9,51%	7,64%	8,86%
Taux d'absentéisme global (Toutes absences y compris maternité, paternité et autre) ⁴⁴	11,18%	8,56%	10,29%

^{43 et 45} Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accident du travail, maladie professionnelle

⁴⁴ 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 2022

	Femmes		Hommes	
	2020	2022	2020	2022
Jours d'absence en moyenne pour tout motif médical ⁴⁵ en 2022	37,4 jours	34,7 jours	23,8 jours	27,9 jours

Le nombre moyen de jours d'absence pour motif médical est en baisse chez les femmes avec 34,7 jours en 2022 et 37,4 jours en 2020 et en augmentation chez les hommes avec 27,9 jours en 2022 contre 23,8 jours en 2020.

À NOTER

Taux d'absentéisme des agentes et agents sur emplois permanents

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	5,64 %	4,75 %
Accidents de service	0,74 %	1,05 %
Accidents de trajet	0,07 %	0,08 %
Maladie de longue durée	2,77 %	0,01 %
Pour disponibilité	0,02 %	0,01 %
Maladie professionnelle	0,28 %	0,05 %
Maternité / Adoption	0,43 %	/
Paternité / Accueil de l'enfant et adoption	0 %	0,17 %
Autorisation spéciale	1,24 %	0,75 %

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

→ 79 congés maternité ou adoption en 2022 ;

→ 58 congés paternité, accueil de l'enfant ou adoption en 2022.

452 accidents du travail déclarés en 2022 (553 en 2020)

→ 4,8 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022 suivis de 13 298 jours d'arrêt ;

→ 5,6 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022 suivis de 9 319 jours d'arrêt.

À NOTER

Le nombre d'accidents du travail déclarés en 2022 continue de baisser par rapport à 2020 et 2021 avec 452 accidents déclarés (534 en 2021 et 553 en 2020).

3. Formation

En 2022, on observe 3 758 départs en formation d'agentes et agents permanents.

Nombre d'action de formation rapporté à l'effectif

	Femmes	Hommes
Catégorie A	68 %	56 %
Catégorie B	58 %	62 %
Catégorie C	49 %	66 %

En 2022, sur 44 départs en formation d'agentes et agents non permanents, 84,1% concernaient des femmes.

À NOTER

4. Rémunération des agentes et agents permanents titulaires et contractuels

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

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	28 %	29 %	32 %	33 %
Catégorie B	26 %	26 %	28 %	30 %
Catégorie C	21 %	22 %	18 %	22 %

Au niveau national, pour les communes de plus de 350 agents, la part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour les femmes et pour les hommes est de 16% pour les femmes et de 18% pour les hommes.⁴⁶

À NOTER

⁴⁶ Sources : « Les 10 groupes d'indicateurs repères » ANDCDG et FNCDG, Édition 2023

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière

	Femmes	Hommes
Administrative	25 %	29 %
Technique	24 %	25 %
Culturelle	20 %	15 %
Sportive	29 %	26 %
Médicosociale	22 %	24 %
Police	18 %	19 %
Animation	28 %	26 %

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	32 %	34 %	28 %	30 %	20 %	23 %
Technique	41 %	39 %	27 %	29 %	23 %	23 %
Culturelle	16 %	10 %	23 %	15 %	20 %	21 %
Sportive	NC*	NC*	29 %	26 %	NC*	NC*
Médicosociale	27 %	28 %	22 %	20 %	20 %	18 %
Police	28 %	32 %	21 %	17 %	17 %	19 %
Animation	NC*	NC*	30 %	27 %	23 %	21 %

* Données non fournies par le CDG31 dans sa synthèse

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

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	45 041 €	51 743 €	41 605 €	45 256 €
Catégorie B	33 106 €	37 237 €	28 202 €	30 521 €
Catégorie C	28 282 €	31 015 €	26 274 €	25 815 €

Toutes catégories confondues, la rémunération moyenne brute annuelle des femmes est inférieure à celle des hommes à l'exception des femmes contractuelles de catégorie C

À NOTER

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière

	Femmes	Hommes
Administrative	33 085 €	37 438 €
Technique	28 162 €	31 596 €
Culturelle	33 249 €	34 922 €
Sportive	32 123 €	36 162 €
Médicosociale	30 016 €	33 694 €
Police	38 178 €	40 980 €
Animation	32 147 €	33 630 €

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	50 870 €	53 508 €	34 769 €	34 136 €	28 422 €	29 284 €
Technique	52 001 €	58 526 €	36 008 €	37 828 €	27 456 €	29 906 €
Culturelle	42 251 €	43 998 €	33 000 €	31 965 €	28 635 €	28 832 €
Sportive	NC*	NC*	32 123 €	36 162 €	NC*	NC*
Médicosociale	38 912 €	38 273 €	28 535 €	s**	28 376 €	27 848 €
Police	s**	60 575 €	46 478 €	47 034 €	37 408 €	39 709 €
Animation	NC*	NC*	33 740 €	35 402 €	28 410 €	28 634 €

* Données non fournies par le CDG31 dans sa synthèse
** Secret statistique appliqué en dessous de 2ETPR

À NOTER

L'écart de rémunération annuelle brute moyenne entre femmes et hommes se réduit très légèrement sur l'année 2022 pour les fonctionnaires de la catégorie A (6 702 € d'écart en 2022 contre 6 773 € en 2021) et augmente pour les contractuels (3 191 € d'écart en 2021 contre 3 651 € en 2022). On retrouve néanmoins un plus 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.⁴⁷

⁴⁷ Sources : Chiffres clé 2023 fonction publique, DGAFP, Édition 2023

Les dix plus hautes rémunérations

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

	2020	2021	2021
Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes	999 267 €	999 251 €	924 618 €
Femmes	4	5	4
Hommes	6	5	6
Durée cumulée en mois	120 mois	120 mois	120 mois

À NOTER

Pour les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations y est de 38%, elle est de 40% à la Mairie de Toulouse.

5. Actes de violence ou de harcèlement en 2022

Nombre de signalements à la 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	0	1	2	0	0	2
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0	3	7	0	1	1
Total	0	4	9	1	1	3

Nombre de signalements à la 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 à la DRH pour agissements sexistes⁴⁸

	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
Total	0	0	2	0	0	0

Nombre de signalements à la 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	1	4	0	0	0
Total	0	1	5	0	0	0

Nombre de signalements à la 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	1	0	0	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	0	0	0

À NOTER

Les femmes sont disproportionnellement concernées par les actes de harcèlement moral, discrimination et violences sexistes et sexuelles. Alors que 27% signalements ont été faits via le dispositif de signalement auprès de la DGRH, on note qu'ils concernent **78% de femmes et 22% d'hommes**, alors que la collectivité compte 66% de femmes et 34% 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.⁴⁹

⁴⁸ Définition prévue par l'article L. 1142-2-1 du code du travail

⁴⁹ Source : 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)

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

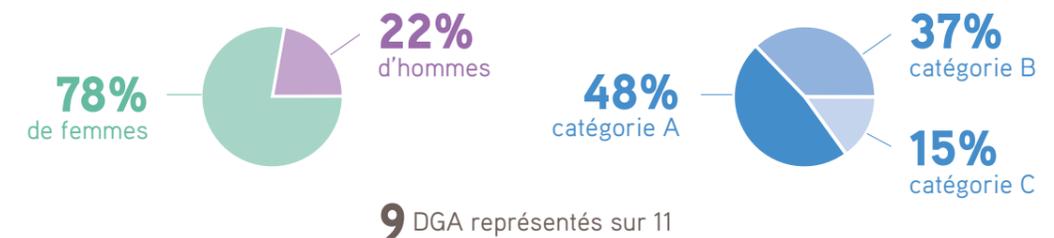
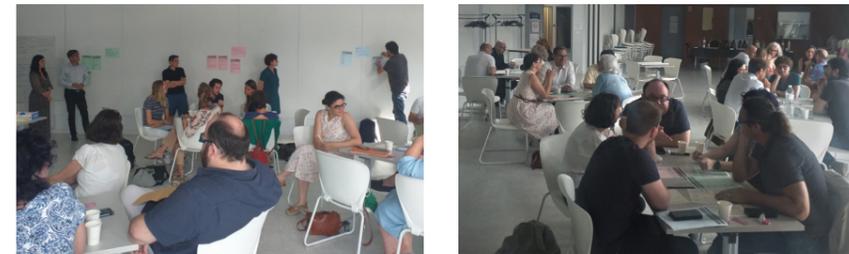
Ainsi, le deuxième plan d'action ÉGAPRO de la collectivité intègre de façon plus lisible des objectifs et actions en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ :

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^e 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).⁵⁰

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**.

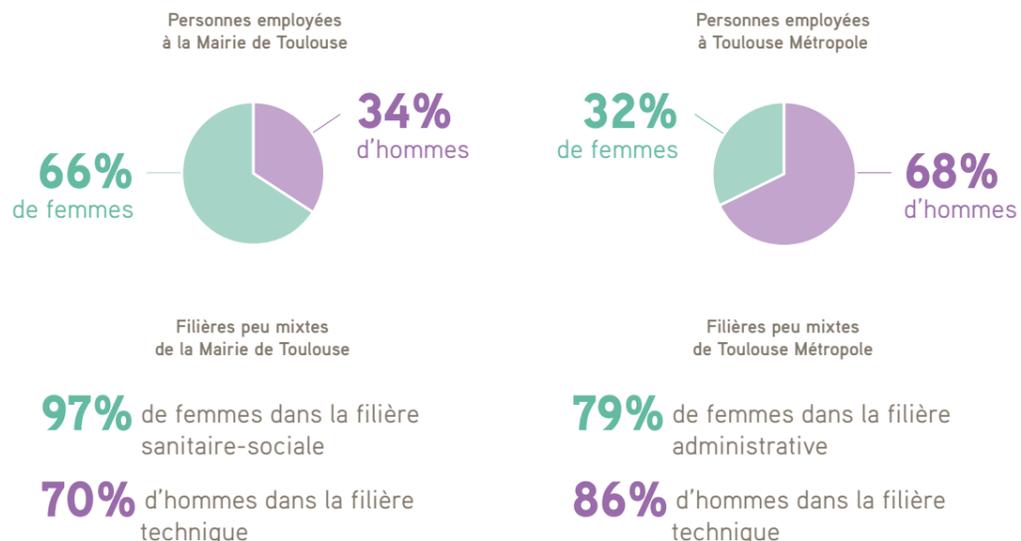
⁵⁰ Données issues du Rapport Social Unique (RSU) 2021

Analyse des écarts de rémunération

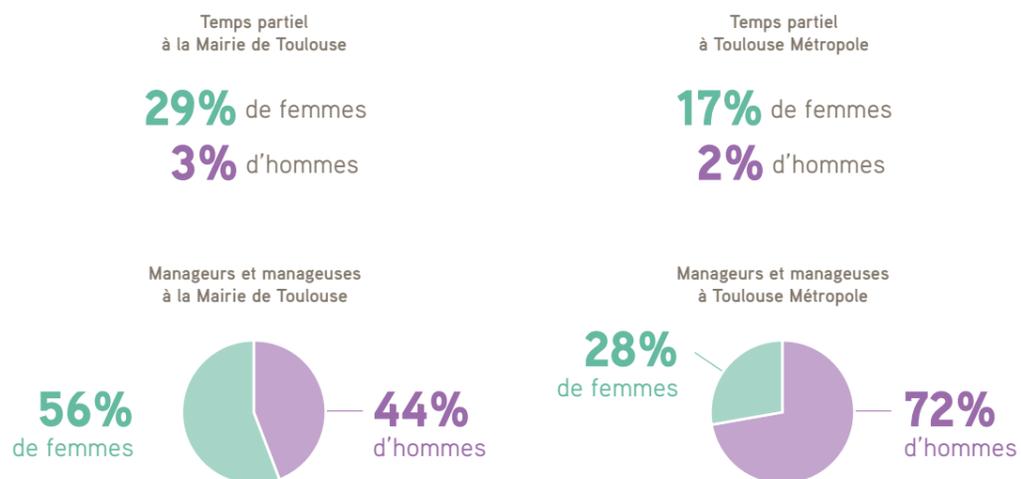
L'analyse des écarts de rémunération a été faite sur la base des **données chiffrées 2021**, elle a permis une **décomposition des différents écarts**. Ainsi, on constate pour chaque collectivité :

Une **ségrégation⁵¹ 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.

^{51 et 52} Les termes de ségrégation sont utilisés par les sociologues pour analyser les disparités de genre dans le cadre du travail



Une **ségrégation⁵² 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.

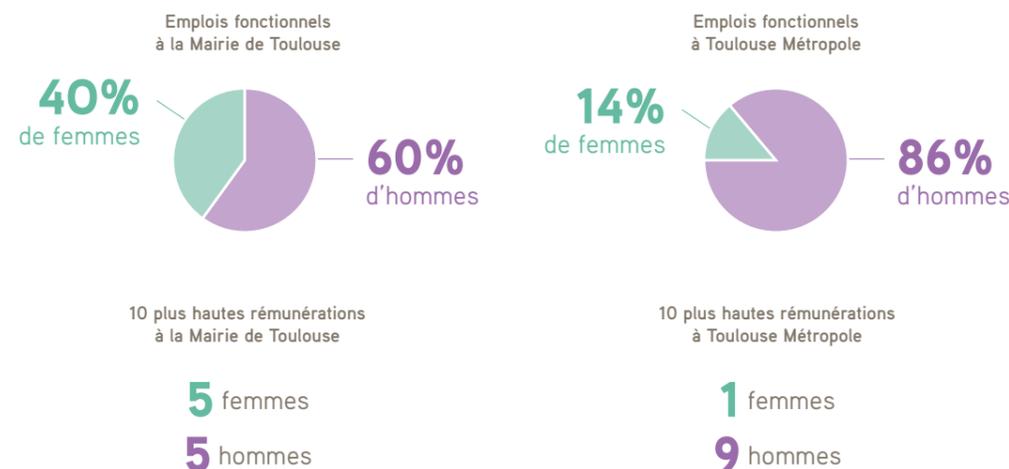


Taux promouvables / promus à la Mairie de Toulouse

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



→ 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.⁵³

À NOTER

⁵³ Source : Observatoire de la parité dans la fonction publique

→ **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 «*fémnine*») 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 égalité femmes-hommes dans l'**évolution du régime indemnitaire**.

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 en annexes page 111

→ 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

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

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

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

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

Annexes

THÉMATIQUE - SPORT



NOUVEAU

Lance ta balle

10 SÉANCES

PUBLIC CONCERNÉ
CLÉ
maternels & élémentaires

LES OBJECTIFS

- ▶ Découverte et initiation du baseball/softball adapté à chaque tranche d'âge
- ▶ Développer les facultés motrices, de coordination et d'agilité de chaque enfant
- ▶ Encourager la coopération, l'esprit d'équipe et la mixité fille-garçon

LE CONTENU

Lancement du parcours..... 1 séance de 2h

1. Coordination motrice générale 5 séances de 1h

- o Appréhender la balle : jeux de préhension, lecture de trajectoire, avec ou sans rebond
- o Appréhender le gant : attraper avec les deux mains, attraper avec la main faible
- o S'organiser pour lancer : dissociation haute et basse du corps, organisation de l'action du bras, s'orienter et s'organiser pour lancer vers une cible
- o S'organiser pour frapper une balle : dissociation haute et basse du corps, avec la main, la raquette et la batte
- o S'organiser pour courir : réagir à une frappe et courir en fonction de la trajectoire, de la distance de la balle mise en jeu

2. Situation de jeux 3 séances de 1h

Clôture du parcours..... 1 séance de 2h

LES RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

- ▶ Visite d'un lieu sportif dédié au Baseball
- ▶ Mise à disposition de matériel adapté à la pratique sportive

LES CONDITIONS PRÉALABLES

Avoir un projet d'équipe en lien avec la thématique

LE PARTENAIRE

Stade Toulousain Baseball

Ce parcours démarre à partir du mois de mars

30



THÉMATIQUE
SCIENCES ET NUMÉRIQUE

NOUVEAU

Les découvertes scientifiques

9 SÉANCES + 1 JOURNÉE

PUBLIC CONCERNÉ
CLAÉ
maternels & élémentaires

LES OBJECTIFS

- ▶ Découvrir les sciences de manière ludique
- ▶ Initier à l'importance des sciences dans le monde qui nous entoure
- ▶ Sensibiliser à l'égalité fille - garçon, aux stéréotypes et à leurs conséquences

LE CONTENU

Lancement du parcours 1 séance de 2h

1. Formation collective pour les référents 1 journée

2. Animation au sein de chaque claé 7 séances de 1h

- o 5 séances par l'association Délires d'Encre
- o 1 séance par l'intervenante Emilie Teyssedre
- o 1 séance par l'association Femmes & Sciences

Clôture du parcours 1 séance de 2h

LES RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

- ▶ Malle pédagogique créée pour le parcours avec des livres et des jeux
- ▶ Les ateliers des stéréotypes de Femmes & Sciences : <https://www.femmesetsciences.fr/ressources>

LES CONDITIONS PRÉALABLES

Avoir un projet d'équipe en lien avec la thématique

LES PARTENAIRES

Emilie Teyssedre, formatrice consultante en égalité femmes-hommes

Association Femmes & Sciences

Association Délires d'Encre

29



THÉMATIQUE - SPORT

Jouer nous fera toujours grandir !

11 SÉANCES + 1/2 JOURNÉE

PUBLIC CONCERNÉ
CLAÉ
maternels & élémentaires

LES OBJECTIFS

- ▶ Découvrir différentes pratiques sportives collectives avec l'introduction de la balle ovale
- ▶ Favoriser la coopération et la solidarité
- ▶ Sensibiliser à l'égalité fille/garçon

LE CONTENU

Lancement du parcours 1 séance de 2h au Stade Toulousain

1. Diagnostic de la structure et de son projet 1 séance de 1h

2. Animation sportive encadrée par des éducateurs et éducatrices du Stade Toulousain 7 séances

3. Échanges de pratiques avec les référents des parcours des années précédentes 1 séance de 2h30

3. Valorisation du parcours au Stade Toulousain 1/2 journée un mercredi après-midi (11h30-17h30)

Clôture du parcours 1 séance de 2h

LES RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

- ▶ Mise à disposition du matériel lors des séances : ballons, chasubles, coupelles

LES CONDITIONS PRÉALABLES

Avoir un projet d'équipe en lien avec la thématique

Avoir un espace adapté à la pratique sportive au sein du CLAÉ ou à proximité

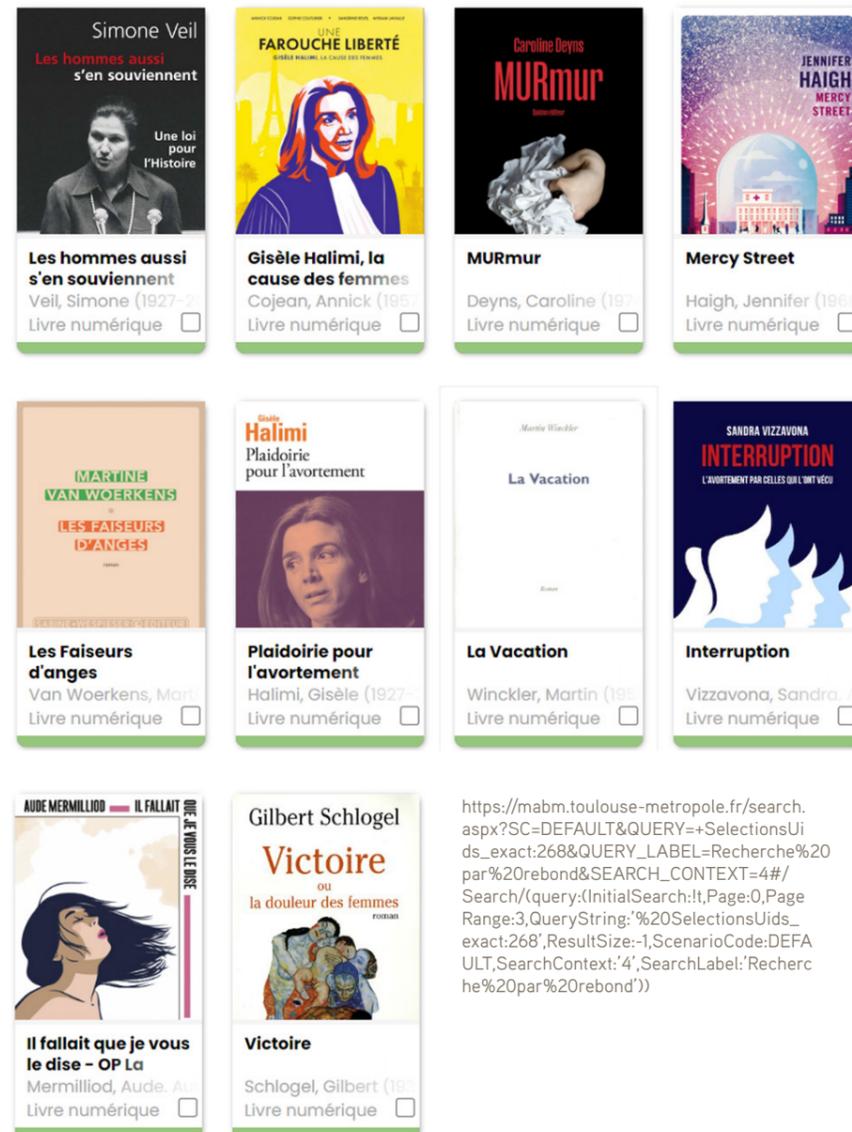
LE PARTENAIRE

Stade Toulousain

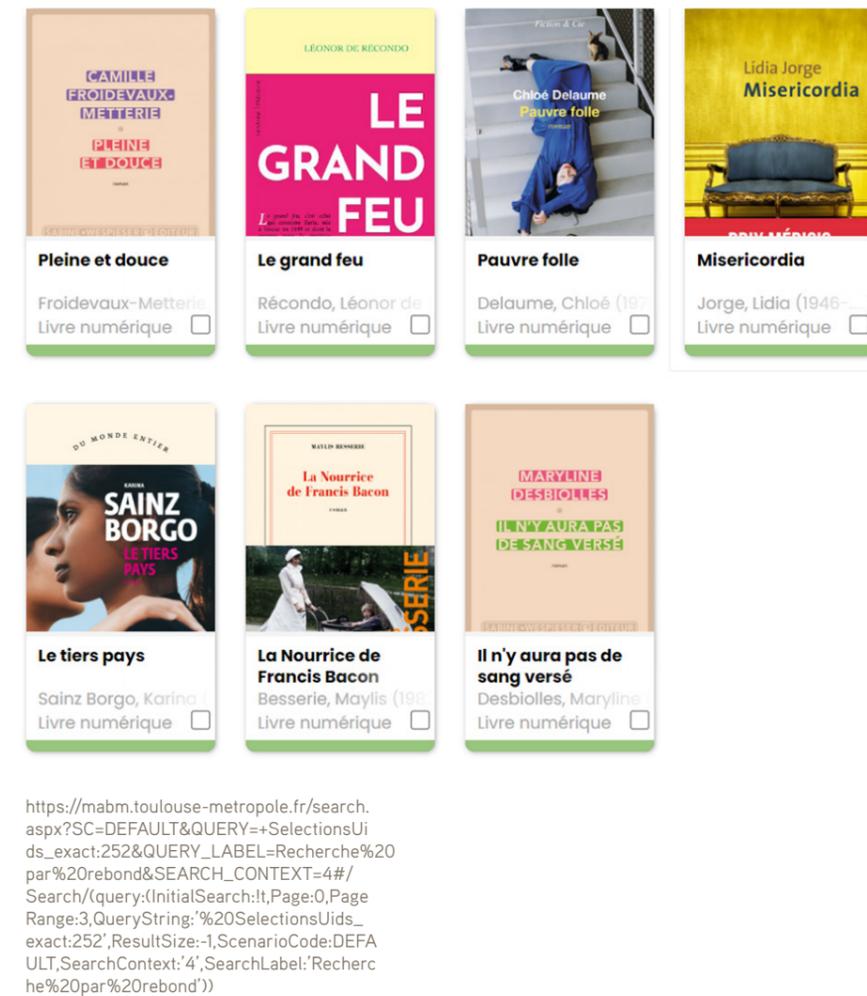
Ce parcours démarre à partir du mois de février

26

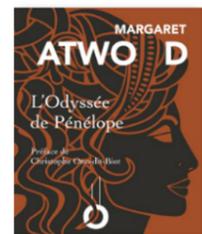
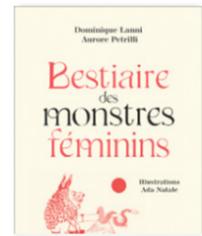
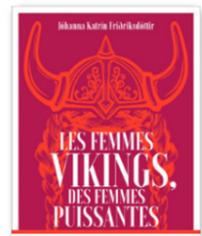
Le combat des femmes pour le droit à l'IVG



Destins de femmes



Des femmes
et des mythes

 <p>L'Odyssée de Pénélope Atwood, Margaret (1) Livres numériques <input type="checkbox"/></p>	 <p>Le feuilleton d'Artémis Szac, Murielle (1964) Livres numériques <input type="checkbox"/></p>	 <p>L'Odyssée des femmes Szac, Murielle. Auteur Livres numériques <input type="checkbox"/></p>	 <p>Il n'y aura pas de sang versé Desbiolles, Maryline Livres numériques <input type="checkbox"/></p>
 <p>Bestiaire des monstres féminins Lanni, Dominique (1) Livres numériques <input type="checkbox"/></p>	 <p>Les femmes vikings, des femmes puissantes Johanna Katrin Friedl Livres numériques <input type="checkbox"/></p>	<p>https://mabm.toulouse-metropole.fr/search.aspx?SC=DEFAULT&QUERY=+SelectionsUids_exact:251&QUERY_LABEL=Recherche%20par%20rebond&SEARCH_CONTEXT=4#/Search/(query:(InitialSearch:lt,Page:0,PageRange:3,QueryString:'%20SelectionsUids_exact:251',ResultSize:-1,ScenarioCode:DEFAULT,SearchContext:'4',SearchLabel:'Recherche%20par%20rebond'))</p>	



FEM HOMMES

**PLAN D'ACTION
ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**

FEMMES-HOMMES ET DIVERSITÉ

2024 - 2026

Plus d'infos sur 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
(à venir)

Direction Générale
des Ressources Humaines – DGRH
Mairie de Toulouse

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

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

« Mes études de droit m'ont
convaincue de l'infériorité
juridique des femmes.
La nécessité de mettre fin
à cette discrimination a fait
de moi une féministe. »

Elena Caffarena (1903 – 2003)

Avocate et militante féministe chilienne
Défenseuse des Droits Humains et de la lutte
pour le droit du vote



TOULOUSE **S'ENGAGE**

MAIRIE DE



TOULOUSE