



Égalité

FEMMES

HOMMES

Rapport sur la  
situation métropolitaine  
de l'année 2022

toulouse  
métropole



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

Présentée au  
Conseil Métropolitain  
de décembre 2023

PRÉAMBULE	04
<hr/>	
1. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques métropolitaines	07
<hr/>	
INTRODUCTION	08
<hr/>	
PARTIE 1	10
<b>Développer une politique publique dynamique et transversale en matière d'égalité femmes-hommes</b>	
<b>A.</b> Un réseau pour l'égalité femmes-hommes au sein des directions et services de la collectivité	11
<b>B.</b> Une évaluation des demandes de subvention plus favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes	12
<b>C.</b> La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets européens et internationaux	13
<b>D.</b> Une stratégie métropolitaine de mise en réseau renforcée en 2022	16
<hr/>	
PARTIE 2	18
<b>Sensibiliser et construire une culture commune de l'égalité</b>	
<b>A.</b> Un chantier de sensibilisation très actif	19
<b>B.</b> La culture comme vecteur de la lutte contre les représentations genrées	27
<hr/>	
PARTIE 3	29
<b>Garantir un égal accès aux droits</b>	
<b>A.</b> L'accès aux droits, un enjeu pour l'égalité femmes-hommes	30
<b>B.</b> Des réponses spécifiques apportées aux inégalités dans le domaine de l'emploi	33

PARTIE 4	37
<b>Lutter contre les violences faites aux femmes : un axe de travail prioritaire</b>	
<b>A.</b> Un soutien constant aux associations d'aide aux victimes et de lutte contre les violences faites aux femmes	38
<b>B.</b> Le logement, un levier pour sortir des violences	40
<b>C.</b> Des actions métropolitaines de communication sur la lutte contre les violences à l'égard des femmes	41
<b>D.</b> Une campagne de sensibilisation aux actes sexistes diffusée sur l'ensemble du réseau des transports métropolitains	43
<hr/>	
2. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole	44
Un cadre juridique solide en faveur de l'égalité professionnelle	46
Une démarche participative pour la mise en œuvre du Plan d'action ÉGAPRO 2021-2023	47
<hr/>	
PARTIE 1	49
<b>L'égalité professionnelle : les données chiffrées</b>	
<b>A.</b> L'emploi	50
<b>B.</b> Les conditions de travail	54
<hr/>	
PARTIE 2	61
<b>Le Plan d'action ÉGAPRO 2021-2023 : bilan de l'année 2022 pour Toulouse Métropole et la Mairie de Toulouse</b>	
<b>A.</b> Favoriser les échanges pour le partage d'un référentiel commun	62
<b>B.</b> Engager les acteurs et les actrices de terrain pour prévenir les violences sexistes et sexuelles	69
<b>C.</b> Accompagner la mixité professionnelle en faveur d'un environnement de travail inclusif	73
<b>D.</b> Conclusion	75
<hr/>	
CONCLUSION	78
<hr/>	
ANNEXES	80

---

## Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit inaliénable consacré par de nombreux textes internationaux et nationaux. Cependant, malgré les progrès réalisés au fil des décennies, des inégalités de genre subsistent dans de nombreux domaines de la vie quotidienne. Les femmes se retrouvent actuellement toujours confrontées à des obstacles qui limitent grandement leurs opportunités, leur participation active et leur pleine réalisation tant sur le plan personnel que professionnel.

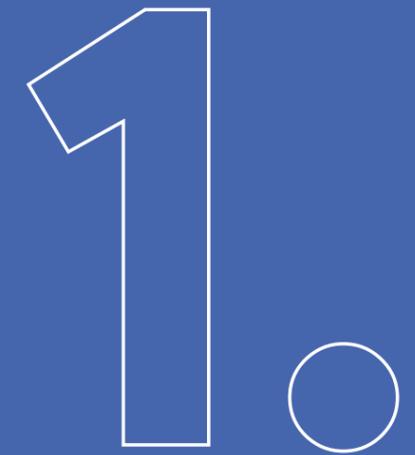
Les collectivités territoriales, en tant qu'échelon de proximité, détiennent un rôle crucial dans la promotion et la protection de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles ont un rôle de premier plan pour la création et la mise en place des actions et des politiques territoriales visant à éliminer les discriminations de genre et à prévenir les violences sexistes et sexuelles dans le cadre privé et le monde du travail. Il est nécessaire d'agir afin de développer des politiques publiques inclusives tout en s'adaptant aux réalités locales et aux besoins spécifiques dans le domaine de l'égalité femmes-hommes : favoriser l'accès des femmes à la formation, à l'emploi et à des postes de responsabilité, veiller à l'égalité des salaires et des chances, et lutter contre toutes formes de violences.

Seule une mobilisation collective permettra de garantir un avenir où les femmes et les hommes jouiront d'une réelle égalité des droits et des opportunités.

Dans ce contexte, pour rendre visible leurs actions, les collectivités territoriales se conforment à un ensemble d'obligations juridiques. Ainsi, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit, pour les collectivités de plus de 20 000 habitants, la production d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes et la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique renforçant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent rapport vise à évaluer et valoriser les actions menées, ainsi qu'à identifier et définir de nouveaux enjeux. Il annonce l'adoption d'un plan métropolitain pour l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques du territoire et participe à l'évaluation du plan 2021-2023 pour l'égalité professionnelle au sein de Toulouse Métropole. Ce document métropolitain reflète la volonté incontestable de la collectivité de tendre vers plus de transparence et d'exemplarité dans ce domaine.

Toulouse Métropole, en signant la Charte Européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale en 2019, s'est engagée à mettre en œuvre une politique publique métropolitaine dynamique et transversale, visant à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des directions et des services de la collectivité ainsi qu'à la collaboration entre les 37 communes qui la composent.



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

---

# Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un fondement essentiel de toute société démocratique et équitable. Elle représente un objectif primordial dans la construction d'une métropole progressiste et inclusive, où chaque individu, indépendamment de son genre, peut s'épanouir pleinement et contribuer à son plein potentiel. En reconnaissant que des inégalités persistent dans de nombreux aspects de la vie quotidienne, il est impératif d'examiner attentivement la situation actuelle et d'élaborer des stratégies et des politiques concrètes pour promouvoir l'égalité des genres.

Le présent rapport vise à analyser et à évaluer l'état de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Métropole. Il se penche sur les différents domaines où des disparités peuvent subsister, tels que l'accès à l'éducation, l'emploi, la participation politique, la santé, la sécurité ou la représentation médiatique. En identifiant ces défis, il sera possible de mieux comprendre les dynamiques qui perpétuent les inégalités et travailler ensemble à leur élimination.

Au cours des dernières décennies, des progrès significatifs ont été réalisés dans la lutte pour l'égalité des genres. Cependant, des obstacles persistants continuent de freiner l'avancement vers une véritable parité. Les stéréotypes de genre, les normes sociales restrictives et les discriminations systémiques continuent de limiter les opportunités des femmes et de perpétuer des inégalités profondément ancrées. Ainsi, il est essentiel de s'appuyer sur les acquis antérieurs et de développer de nouvelles initiatives pour garantir une égalité réelle et durable entre les femmes et les hommes.

Il sera possible d'élaborer des politiques innovantes et des interventions ciblées qui renforceront l'égalité des genres dans la Métropole. En collaboration avec l'ensemble des acteurs concernés, Toulouse Métropole s'engage à mettre en œuvre des mesures efficaces visant à éradiquer les discriminations basées sur le genre et à créer un environnement inclusif où chaque individu peut prospérer. L'objectif de ce rapport est de pouvoir impulser un changement positif, de susciter une prise de conscience collective et de mobiliser tous les acteurs pour agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

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

- **reflète l'engagement continu de Toulouse Métropole** de partager un état des lieux, des actions et des politiques d'égalité sur son territoire ;
- **rend compte, en matière de politiques publiques**, des orientations et des programmes ayant pour objectif l'égalité femmes-hommes et la valorisation des actions en direction des habitants du territoire de la Métropole ;
- **demeure un outil incontournable** de l'évaluation des politiques publiques.

## Le rapport sur la situation métropolitaine de l'année 2022 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes se fait sous le signe :

- d'un fort engagement des directions, des services, des communes de la Métropole, des acteurs et des partenaires de Toulouse Métropole ;
- du maintien et du développement des actions de permanences, d'accueil, d'accompagnement et de soutien en lien notamment avec les acteurs associatifs et institutionnels du territoire.

# Partie 1

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

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

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

Un réseau inter-directions composé de :

- une chargée de mission à l'égalité professionnelle, lutte contre le harcèlement et les discriminations ;
- une chargée de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- une chargée de mission coordinatrice du Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance et en charge de la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- des référents et référentes égalité femmes-hommes présents dans les différentes directions de Toulouse Métropole (5 à 10 % de leur temps de travail) ;
- des membres des équipes projet ÉGAPRO s'investissant dans la mise en œuvre concrète du Plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Métropole.

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

À ce jour, les directions concernées sont, **dont deux nouvelles** :

ÉQUIPE PROJET DIRECTIONS & SERVICES COMMUNS	FONCTION
Solidarité et Cohésion Sociale	Chargée des actions Handicap et inclusion
Pôle Centre	Chargé cellule RH et référent réseau Service Qualité de Vie au Travail des Pôles
SoRH Com / Modernisation / DGRH / DG des Services	Assistante de prévention
Solidarité et Cohésion Sociale	Responsable domaine jeunes
DG Aménagement	Cheffe du Projet Toulouse Centre
	Directeur des constructions publiques
	Cheffe du Service Instruction de Toulouse Métropole
DG Finances et Administration Générale	Directeur de la commande publique
Direction de la Commande Publique	

ÉQUIPE PROJET DIRECTIONS & SERVICES COMMUNS	FONCTION
Pôle Territorial Est	Chef de service méthodes et ressources
International, Europe et Contractualisation	Chargée de mission Europe
DG aux Sécurités	Coordinatrice CMSPD
Emploi	Chargée de l'Observatoire
Coordination Opérationnelle de Proximité	Responsable de coordination qualité
SoRH Pôle Centre	Chargé cellule RH et référent réseau SQVT des Pôles
Mission Égalité Diversités	Référente Égalité femmes-hommes Métropole
Direction Développement Culturel	Chargée de mission
Culture Scientifique, Technique et Industrielle	Quai des savoirs
Action Territoriale	Chargée de mission Gestion urbaine et sociale de proximité
Sports et Bases de Loisirs	Directeur
DGRH / Pôle SQVT	Chargée de mission ÉGAPRO femmes-hommes / lutte contre harcèlement - discrimination

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

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

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

Aussi, afin de veiller systématiquement à ce que chaque action soit considérée par le prisme de l'égalité, la collectivité demande à l'ensemble des associations subventionnées de rendre une évaluation genrée des actions soutenues par la collectivité.

Ces données permettent d'évaluer l'impact des actions, et surtout de s'assurer que l'accès aux droits et aux services est égalitaire entre les femmes et les hommes. Cette obligation d'une évaluation genrée permet également une prise de conscience globale sur les inégalités femmes-hommes, et rend possible une identification d'éventuels besoins spécifiques grâce à des politiques ciblées.

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

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

Les femmes restent à ce jour victimes d'inégalités de genre notamment dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la représentation politique, de la pauvreté et de la santé. C'est pourquoi l'Union Européenne a fait l'une des priorités politiques l'égalité entre les femmes et les hommes. L'article 19 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE) rappelle que le Conseil peut prendre « *les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination* » y compris fondée sur le sexe.

**Ainsi, ce principe impose que les différents programmes et fonds européens structurels et d'investissement prennent en compte cette problématique dans les projets qu'ils financent, à toutes les étapes des projets respectifs.**

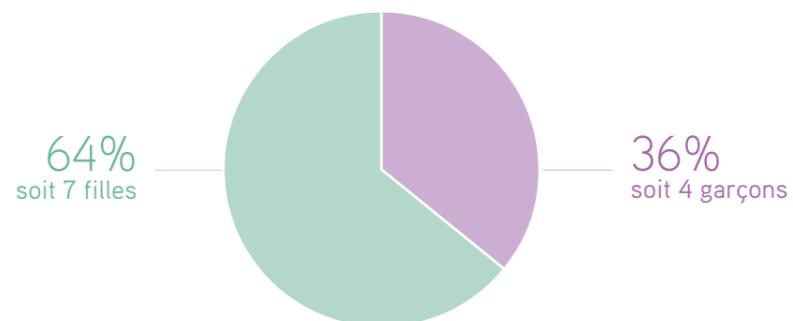
Sur la nouvelle programmation financière pluriannuelle 2021–2027, la Commission européenne va plus loin sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets européens, avec de nouvelles obligations pour les porteurs de projets Horizon Europe.

#### 4 obligations pour les porteurs de projets :

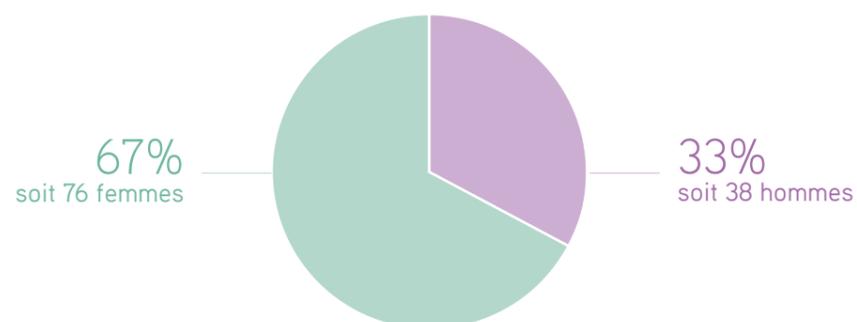
1. Une obligation pour les institutions publiques d'avoir **un plan d'égalité des genres pour candidater aux appels à projets** (érigée en critère d'éligibilité du projet).
2. Pour le projet européen « *I-Heros* » sur la rénovation énergétique des logements: rédaction du rapport intermédiaire en février 2022 avec le **calcul de l'implication du personnel de chaque partenaire selon le genre**.
3. Pour le projet européen Dacus sur la gestion du trafic aérien pour les drones: rédaction du rapport final sur la période juillet 2021 – décembre 2022 avec le **calcul de l'implication du personnel de chaque partenaire selon le genre**.
4. Pour le dépôt des projets « *Horizon Europe* », **mention systématique du genre dans la partie A du dossier de candidature, lorsqu'on indique les chercheurs impliqués**.

Pour les mobilités et échanges de jeunes dans le cadre des projets européens « Erasmus+ » et Office franco-allemand pour la jeunesse, un objectif transversal européen égalité femmes-hommes dans les mobilités est appliqué, surtout sur les mobilités collectives. Pour les jobs d'été (accueil de jeunes de villes partenaires et envoi de jeunes toulousains dans les villes partenaires), les candidatures individuelles sont sélectionnées afin de pouvoir assurer une parité.

La part des femmes dans ces projets était même supérieure en 2022: sur 11 postes, 4 garçons (36 %) et 7 filles (64 %).



En 2022, ont été enregistrées 114 mobilités européennes (individuelles et collectives) avec 38 hommes (33 %) et 76 femmes (67 %).



## 2. Le Service International: le dispositif Loi Oudin Santini (2005)

La loi Oudin-Santini du 20 juillet 2005, est une loi française ayant pour objectif d'**encourager la solidarité internationale** et les actions de coopération de la part des collectivités territoriales. Elle permet donc aux communes, départements et régions françaises de consacrer jusqu'à 1% de leur budget eau et assainissement afin de financer des actions de solidarité internationale dans ces domaines d'actions. Ce dispositif permet une amélioration considérable des conditions de vie de nombreuses personnes, et notamment les femmes, dans les pays en développement.

### Volet coopération décentralisée : Toulouse – Saint-Louis du Sénégal

Dans le cadre de ce dispositif, Toulouse Métropole s'est engagée dans un partenariat avec l'hôpital de Saint Louis au Sénégal.

Il a été proposé le projet « *Accès à l'eau, assainissement et Hygiène sur le centre de santé de Léona* » à Saint-Louis. Ce projet permet la réhabilitation du centre avec un important volet assainissement et accès à l'eau chaude pour la maternité via l'installation de chauffe-eau solaire. Ce projet de coopération améliore considérablement l'accès aux soins pour les citoyens de Saint-Louis, et principalement sur les soins fournis au service maternité.

### Volet appui aux porteurs de projets de Toulouse Métropole

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

Les projets financés en 2022 dans le cadre de ce dispositif concernaient entre autre, la République Démocratique du Congo, le Liban, le Burkina Fasso, le Cambodge et le Kenya.

## 3. La coopération avec la ville de Montréal

Dans le cadre de la coopération avec la ville de Montréal, Toulouse Métropole a répondu fin 2022 à un appel à projets du fonds franco-qubécois pour la coopération décentralisée. Un de ces objectifs transversaux concerne l'égalité femmes-hommes, en assurant une représentation paritaire femmes-hommes. La comptabilité des bénéficiaires intégrera des indicateurs de genres.

## 4. La Semaine de l'Europe

La journée de l'Europe fixée au 9 mai depuis 1985, est l'occasion pour les collectivités, notamment les métropoles, d'informer et d'échanger avec le grand public sur l'Union Européenne et ses différentes cultures, ses politiques et ses programmes. Pour toutes les actions de la Semaine de l'Europe sur Toulouse Métropole, un appel à propositions est lancé pour labelliser et pour certaines subventionner les actions: **une grille de scoring a été élaborée où l'égalité femmes-hommes représente 20% de la décision globale de labellisation et subventionnement.**

## D. Une stratégie métropolitaine de mise en réseau renforcée en 2022

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



En outre, Toulouse Métropole est membre du réseau départemental «*Égalité sur son 31*» depuis 2018. Ce réseau permet de partager les actions mises en place par les différents acteurs institutionnels qui agissent en faveur de l'égalité femmes-hommes. Il est plus-value, notamment en matière :

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

**Groupe de travail du 21 avril 2022 :** premier bilan de l'action fédératrice «*Exposition des Femmes Inspirantes, Femmes Remarquables*» et extension sur 10 communes du territoire de la Métropole.

**Groupe de travail du 13 mai 2022 :** validation de principe des communes du cadre général et de l'architecture du futur Plan d'action métropolitain en matière d'égalité autour de quatre axes :

**Axe 1 :** diffuser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole.

**Axe 2 :** promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques publiques métropolitaines en mobilisant les différents leviers possibles, en développant les politiques publiques déjà engagées en matière d'égalité femmes-hommes et de prévention dès le plus jeune âge.

**Axe 3 :** impulser des actions fédératrices avec les communes du territoire. *Cet axe de travail prioritaire, doit être engagé avec les communes, raison d'être des différents groupes de travail mis en place.*

**Axe 4 :** mesurer, évaluer et progresser en matière d'égalité.

**Groupe de travail du 8 juillet 2022 :** travail sur l'axe 3 du plan «*impulser des actions fédératrices sur le territoire*», contributions des communes au Plan d'action métropolitain égalité femmes-hommes et proposition d'axes à travailler en commun : culture, sport, actions de communication, formation et sensibilisation etc. La notion de fil rouge annuel et pour toutes les politiques publiques est retenue par les communes qui peuvent ouvrir les débats dans chacune de leurs directions.

**Groupe de travail du 19 septembre 2022 :** présentation synthétique du projet Plan d'action et plus précisément les propositions faites pour l'axe 3.

# Partie 2

## Sensibiliser et construire une culture commune de l'égalité

### A. Un chantier de sensibilisation très actif

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

##### La Réussite Éducative et ses bénéficiaires

En 2022, 62 % des bénéficiaires des parcours de réussite éducative sont des garçons, faisant ainsi passer le nombre de garçons bénéficiaires de 697 à 730. En revanche, le nombre de filles bénéficiaires a baissé cette année 2022, puisque l'on compte 454 filles (contre 467 l'année dernière). Les filles ne représentent que 38 % des bénéficiaires des programmes de Réussite Éducative, en légère baisse depuis l'année 2021. Les communes prenant part à ces actions présentent également une majorité de garçons parmi les bénéficiaires, comme chaque année.

Une sur-représentation des garçons

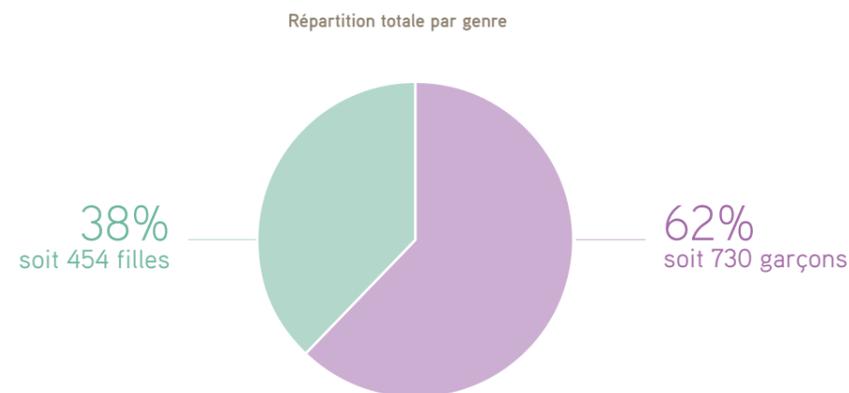
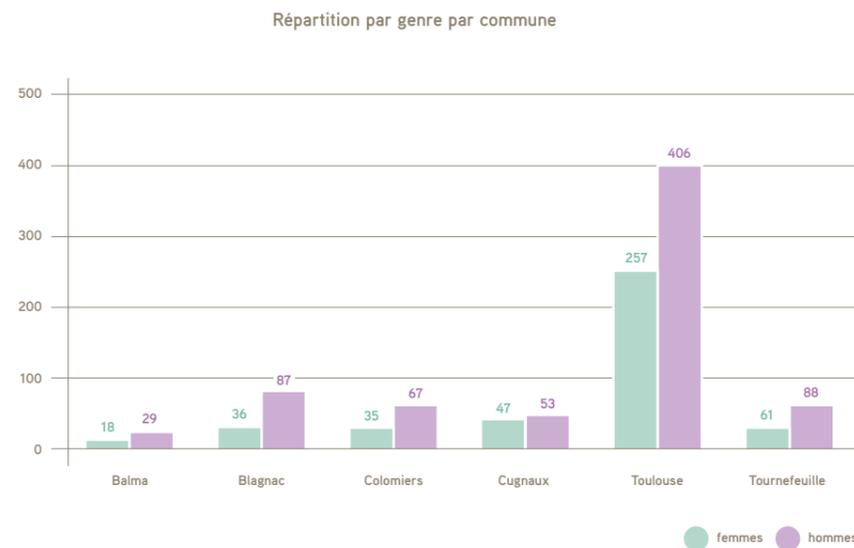
Répartition par commune en réussite éducative en 2021

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

Répartition par commune en réussite éducative en 2022

	Balma	Blagnac	Colomiers	Cugnaux	Toulouse	Tournefeuille	Total
Garçons bénéficiaires	29	87	67	53	406	88	730
Filles bénéficiaires	18	36	35	47	257	61	454
Total	47	123	102	100	663	149	1184

La ville de Blagnac qui se distinguait jusqu'ici par une bonne équité, voit son équilibre disparaître en 2022. De même, la commune de Balma, qui accompagnait majoritairement des filles en 2021, a plus de parcours de garçons en 2022. Cugnaux est quant à elle, presque à l'équilibre. Cette disparité se retrouve au niveau national dans le public de « *L'enfance en danger* » dans la fiche « *L'aide et l'action sociales en France* » (édition 2020 de la DREES concernant l'Aide Sociale à l'Enfance), où les garçons représentent 57 % des enfants et jeunes adultes faisant l'objet d'une action éducative « *Aide Sociale à l'Enfance* ».



## La prévention spécialisée

La prévention spécialisée, politique d'action sociale et éducative spécifique, s'adresse aux jeunes refusant les cadres institutionnels classiques envers lesquels ils entretiennent une grande méfiance. L'équipe d'éducation spécialisée travaillant avec les jeunes a pour démarche "l'aller vers" permettant des rencontres souples et directes alliant écoute, discrétion et échange pour créer des relations de confiance. Un des enjeux est de garantir la protection de l'enfance, notamment au regard de l'embrigadement des jeunes dans le trafic de stupéfiants et les processus des traites des êtres humains concernant les mineurs non accompagnés.

Ce travail d'approche est essentiel aux éducatrices et éducateurs. Il leur permet d'organiser un projet d'accompagnement dont les jeunes sont les premiers acteurs. La prévention spécialisée pour les jeunes joue un rôle sociétal essentiel en luttant contre les violences faites aux femmes, par la mise en place de sensibilisation et de groupes de paroles sur les thématiques des violences physiques, sexuelles et sexistes. Reconnaître l'importance d'une prévention dès le plus jeune âge, c'est aussi pouvoir prévenir les situations de vulnérabilité en leur donnant les outils nécessaires pour affronter ces défis. Cette prévention spécialisée aide au renforcement de la résilience et à la promotion des relations respectueuses grâce à des interventions ciblées.

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

## Trois actions ont pu être réalisées par les clubs de prévention :

1. L'action « *médiation relationnelle* » avec le club de prévention des Quartiers Nord et le collège Rosa Parks.

Le public collège est la priorité de la mission de Prévention Spécialisée à Toulouse Métropole. Pour y parvenir, les éducateurs ont besoin d'outils de médiation leur permettant d'assurer une présence régulière dans les collèges. Il a pu être constaté des phénomènes de violences physiques ou verbales ou encore des propos sexistes ou stéréotypés. L'espace de parole est un outil qui intéresse à la fois les éducateurs, les élèves et l'équipe éducative. Il donne aux élèves la possibilité de s'exprimer sur une thématique donnée, en toute liberté et confidentialité. Il permet également aux adultes présents de répondre à des interrogations, de provoquer la réflexion et de faire évoluer d'éventuels préjugés et/ou stéréotypes.

Le club de prévention intervient en binôme avec un personnel du collège. Les objectifs généraux sont de susciter le débat entre les élèves sur des problématiques de leur choix et dans la mesure du possible, d'apporter des réponses "d'adultes référents" sur leurs éventuelles interrogations, mais également de décomplexer la parole, d'apprendre à respecter la parole des autres.

OBJECTIFS

2. L'action « *prévention violences et sexualités* » avec le club de prévention de Faourette.

Le collectif « *prévention violences et sexualités* » s'est constitué à partir du constat de pratiques sexuelles collectives plus violentes et agressives sur les réseaux sociaux. Ces pratiques sont devenues plus violentes du fait de leur omniprésence : elles ne sont que très rarement remises en cause. Il a pu être remarqué que l'usage des réseaux sociaux par ces enfants était très sexué et qu'il représente un puissant moyen de contrôle sur les jeunes filles, notamment par la propagation de rumeurs et contenus malveillants sur des blogs en particulier. Les filles représentent la majorité des victimes de ces violences sur les réseaux numériques. Rares sont les espaces de parole permettant aux jeunes d'aborder les questions de sexualité avec les adultes.

— Travailler sur le respect de l'autre, du corps et des différences ;  
— Développer l'esprit critique, éduquer à la compréhension de la construction de l'image ;

OBJECTIFS

- Proposer aux membres du collectif un espace de formation-action par rapport à ces deux thématiques (violences sexuelles et réseaux sociaux) et sensibiliser les différents acteurs du territoire à ces problématiques;
- Mener auprès des jeunes des actions de prévention quant aux pratiques sexuelles à risque et à la prévention à travers les médias et les réseaux sociaux;
- Proposer un accompagnement et des réponses appropriées aux jeunes filles et garçons âgés de 11 à 21 ans avec un dispositif d'information et de soutien aux parents.

### 3. Action réservée aux jeunes filles sur le club de prévention Faourette

Dans les groupes mixtes, les jeunes filles sont en minorité lors d'actions collectives et elles ne se permettent pas d'avoir les mêmes postures dans le groupe que dans ceux composés uniquement de jeunes filles. Il n'est d'ailleurs pas rare qu'elles demandent de pouvoir organiser des actions collectives exclusivement entre elles. En partant d'observations sur le territoire de la sous-représentation des jeunes femmes et filles dans l'espace public, la pertinence de leur proposer un espace a été interrogée. Cette non-mixité choisie a pour objectif de libérer la parole, de partager des expériences communes sans crainte de jugement. Il s'agit là d'un outil émancipateur permettant aux jeunes filles de s'affirmer dans un groupe de pairs partageant les mêmes discriminations pour élaborer et développer des stratégies facilitant l'intégration dans un groupe mixte.

#### OBJECTIFS

Le club de prévention a pour projet de développer des supports d'activités initiés par les jeunes filles et des sorties en extérieur. Il a semblé approprié d'établir un partenariat avec la Maison des Jeunes et de la Culture (MJC), un lieu ressource déjà connu de certaines bénéficiaires et un lieu à découvrir pour d'autres. La coréférence de ce projet avec une animatrice socioculturelle à la MJC permet un regard croisé entre professionnelles et une complémentarité due à la différence des compétences et missions.

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

## 2. Des manifestations et expositions pour déconstruire les stéréotypes

### Le prix littérature jeunesse égalité filles-garçons

Le prix littérature jeunesse «*Égalité entre filles et garçons*» est organisé par la ville de Toulouse depuis 2012 et étendu aux communes de Toulouse Métropole depuis 2019. L'objectif de ce prix est de mettre en avant les ouvrages ayant un impact positif sur la construction identitaire des enfants en mettant en compétition cinq livres sur lesquels ils auront travaillé avec les équipes d'animations durant l'année.

L'action doit permettre dès le plus jeune âge la prise de conscience des stéréotypes de genre dans le but de les déconstruire et de lutter contre toutes les formes de discriminations. Elle propose une vision de la société plus égalitaire et valorise la singularité et la diversité. Cette démarche de réflexion et de déconstruction est associée au plaisir de la lecture, de la découverte d'un ouvrage et du débat. Pour mieux appréhender la littérature jeunesse avec les enfants et identifier les stéréotypes de genre dans la littérature, des grilles de lecture, une bibliographie d'ouvrages jeunesse non sexistes et des fiches de projets d'animation autour du livre sont proposées.

Cette action se déroulant sur l'année scolaire s'est concrétisée par une formation obligatoire de deux jours pour les équipes d'animation référentes du projet des six communes de la Métropole (hors Toulouse): Balma (Accueil de loisirs élémentaire), Blagnac (Accueil de loisirs des près), Colomiers, Cornebarrieu (ADL Accueil de loisirs les Ambrits), Saint-Alban (Centre de loisirs du mercredi après-midi) et Mondonville (Accueil de loisirs le CGS).

En 2022-2023, un comité de pilotage a été mis en place incluant Toulouse Métropole, Blagnac et Colomiers.

45 enfants ont pu participer et ont été accueillis par la commune de Blagnac parallèlement à la manifestation à Toulouse (mise à disposition du matériel, des locaux, prise en charge des goûters, etc.):

Le nombre d'enfants participants par commune :

- Blagnac : 6
- St-Alban : 8
- Cornebarrieu : 9
- Mondonville : 6
- Balma : 5
- Colomiers : 11



## Des événements à l'occasion de la Journée Internationale des Femmes et des Filles de Sciences (JIFFS)

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



L'édition 2022/2023 de cette journée, relayée pour la région par l'association «*Les Chemins Buissonniers*», s'est inscrite du 31 janvier au 10 mars 2023 inclus pour faire le lien avec la Journée Internationale pour les Droits des Femmes du 8 mars. Un important travail a été réalisé par l'association auprès des communes participantes sur le dernier trimestre 2022.

En sensibilisant dès le plus jeune âge, cette manifestation scientifique et culturelle vise à démontrer que le genre et les origines ne doivent pas être des éléments limitant le développement d'une carrière scientifique. Cette journée a pour but de sensibiliser le grand public et en particulier les jeunes générations aux inégalités entre les femmes et les hommes dans les carrières scientifiques, mais également d'encourager la reconnaissance et la participation des femmes dans ce secteur professionnel.

La mise en place de cet événement est primordiale car les inégalités de genre persistent dans le domaine scientifiques. Les femmes restent sous-représentées dans les postes de direction et de recherche, ainsi que dans les domaines scientifiques et techniques, malgré les progrès réalisés au fil des années. Les stéréotypes de genre et les préjugés inconscients sont quelques-unes des raisons de cette disparité.

— **Quatre des cinq pôles territoriaux impactés par l'édition 2022 des JIFFS**: cette expansion démontre l'efficacité de l'événement à fédérer de nouveaux acteurs et à élargir les actions mises en place dans différents territoires. Deux nouvelles communes, Cugnaux et Villeneuve-Tolosane, se sont jointes à l'événement, renforçant ainsi l'influence de la JIFFS et son impact sur le territoire.

— **Fidélité des communes mobilisées**: les communes présentes aux précédentes éditions ont continué à participer activement à ces journées scientifiques. Cela permet de mettre en évidence la grandeur et l'impact positif de l'événement dans ces communes ainsi que leur solide engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le domaine des sciences.

## Quelques chiffres clés de l'édition 2022

- **15 intervenantes scientifiques**: l'événement a bénéficié de la participation de 15 femmes scientifiques partageant leurs connaissances avec le public. Leur présence a permis de mettre en valeur des modèles scientifiques féminins inspirants et de susciter l'attrait et la curiosité des participants et participantes pour les carrières dans les sciences.
- **919 personnes bénéficiaires (tout public confondu)** ont eu l'opportunité de bénéficier des nombreuses actions organisées dans le cadre des JIFFS. Cela atteste de l'impact significatif de l'événement dans la sensibilisation et la mobilisation de la communauté métropolitaine en faveur de l'égalité des genres dans les sciences.
- **18 actions menées sur Toulouse Métropole sur cinq semaines d'intervention**: organisation de conférences, ateliers et démonstrations scientifiques. Ces actions se sont déroulées sur une période de cinq semaines, offrant ainsi diverses opportunités aux participants de découvrir les sciences et mieux comprendre les inégalités de genre qui persistent dans ce domaine.
- **10 communes de Toulouse Métropole impactées**: cette édition a eu un impact de grande envergure mobilisant 10 communes de Toulouse Métropole (Villeneuve-Tolosane, Colomiers, Toulouse, Seilh, Tournefeuille, Balma, Cugnaux, Cornebarrieu, Blagnac et Brax) démontrant le succès grandissant des JIFFS au niveau local.

Contrairement à l'année dernière, le public étudiant ainsi que les 25-30 ans étaient présents, notamment lors de la soirée Astro JIFFS organisée au bar culturel l'Astronef. Enfin, une large campagne de communication, organisée notamment en numérique, a suscité de très nombreuses réactions et partages. Cette campagne a ainsi permis de donner une grande visibilité à la problématique de la place des femmes en science et ce bien au-delà des actions menées sur le territoire métropolitain. Cette visibilité numérique permet d'étendre de façon notable l'impact géographique et sociologique de l'événement.



- 1 Aussonne, Christine Roncato
- 2 Aucamville, Sylvie Bros
- 3 Balma, Nicole Diniz
- 4 Blagnac, Mathilde
- 5 Colomiers, Meriem Laouej
- 6 Cugnaux, Fadima Fall
- 7 Pibrac, Laurence Fouillat
- 8 Pin-Balma, Lisa McInarlin
- 9 Saint-Alban, Charlene Deniche
- 10 Saint-Jean, Anne-Marie Raust
- 11 Saint-Orens, Mado Prevost
- 12 Toulouse, Aurélie Marchaudon
- 13 Tournefeuille, Florence
- 14 Villeneuve Tolosane, Abeda Joffre

## Des évènements fédérateurs à l'occasion de la journée du 8 mars 2022 sur différentes communes: l'exposition « Femmes inspirantes, Femmes remarquables »

Pour la première fois en 2022, l'exposition « Femmes inspirantes, Femmes remarquables » à l'initiative de la Mairie de Toulouse depuis plus de 3 ans, a été étendue aux communes de la Métropole. De très nombreux portraits de femmes, notamment dans le domaine de la science, l'artisanat, l'industrie, le sport ou la culture ont pu être exposés dans les communes Toulouse Métropole. Cette exposition permet la mise en valeur de femmes inspirantes à travers leur engagement ou leur parcours professionnel dans les espaces publics des communes participantes.

14 communes ont participé (Aussonne, Aucamville, Balma, Blagnac, Colomiers, Cugnaux, Pibrac, Pin-Balma, Saint-Alban, Saint-Jean, Saint-Orens, Toulouse, Tournefeuille, Villeneuve-Tolosane): Toulouse Métropole a pris en charge cinq portraits pour chaque commune et les photographies ont été réalisées par un photographe de la Direction de la communication.

## B. La culture comme vecteur de la lutte contre les représentations genrées

### L'engagement du Muséum d'Histoire Naturelle contre les stéréotypes et les inégalités

Le but principal du Muséum d'Histoire Naturelle est de mener des recherches, de conserver et de valoriser les sciences naturelles et humaines, ainsi que de diffuser des connaissances au plus large public. Il est en capacité de se considérer comme un espace de discussions, d'échanges et de partage de connaissances. La politique institutionnelle du Muséum traite des questions de genre et organise la répartition des responsabilités entre les professionnels de l'exposition et de la médiation, les créateurs et les producteurs de savoir.

Les choix de lutte contre les inégalités se retrouvent aussi bien dans la réflexion du Muséum sur les sujets abordés que dans la création des contenus des expositions: l'équipe "Expositions" est composée pour moitié de femmes et d'hommes.

La parité au sein des conseils scientifiques est également respectée et fait en outre appel à divers contributeurs pour mener à bien une représentation égalitaire. Enfin sur les contenus artistiques, les expositions sont conçues de manière à susciter la prise de conscience, sensibiliser le public à diverses questions et favoriser une véritable citoyenneté.

### La saison culturelle et la programmation

Un rôle essentiel est d'ailleurs attribué au service Saison culturelle du Muséum qui a pour mission de diffuser des connaissances dans le domaine des sciences à un très large public. Le service a pu mettre en place une programmation riche et très diverse incluant des conférences, des vidéos en ligne et de nombreuses autres rencontres. Il a de plus fait appel à 29 chercheurs et chercheuses afin de garantir une représentation équilibrée et animer les activités et événements. **Le service a eu pour ambition d'assurer l'égalité de présence et l'égalité dans la prise de parole entre les femmes et les hommes** : 13 étaient des femmes pour 16 hommes, soit un ratio de participation de 45% de femmes à titre d'expert d'un domaine scientifique

De nombreux outils ont été utilisés, comme le réseau Femmes et Sciences et le site « *les Expertes* » afin de trouver des femmes spécialistes dans divers domaines. **Le service Saison culturelle est composé majoritairement de femmes.**

### La médiation

Dans le domaine de la médiation, **le Muséum accorde une forte importance à la déconstruction des stéréotypes de genre et des rôles prédéfinis.** Les médiateurs présentent diverses histoires mettant en scène des personnages féminins et masculins dans des rôles très divers. À travers les illustrations et tout autre matériel de pédagogie qui peut être adressé aux enfants, ils veillent de plus à véhiculer des idées égalitaires et non stéréotypés. Le rôle du Muséum a aussi été de maintenir un équilibre certain dans la présence des médiateurs durant les interventions auprès du jeune public. L'équipe de médiation a été formée dans le domaine des discriminations car il est essentiel d'aborder sincèrement ces questions d'inégalité de genres. Cette attention est également portée par le service Bibliothèques du Muséum car l'examen de la littérature enfantine est riche d'enseignements sur les valeurs et les représentations transmises.

De même, les médiateurs ont constaté d'eux-mêmes que des groupes d'enfants dont la répartition était plus marquée par un genre se dirigent spontanément vers un accompagnateur du même sexe. Ils veillent donc à inverser cette tendance.

# Partie 3

---

Garantir  
un égal accès  
aux droits

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

### 1. Fréquentation des Maisons de Justice et du Droit

Les Maisons de la Justice et du Droit (MJD) offrent des services juridiques gratuits afin que chacun puisse venir se renseigner et prendre conscience de ses droits, en partenariat avec différents professionnels du secteur juridique et associatif (avocats, notaires, huissiers de justice, etc.).

Les MJD sont des espaces proposant une justice de proximité grâce à une offre gratuite d'informations sur les droits, un accueil et des dispositifs d'écoute pour les victimes. Il est offert aux citoyens et citoyennes :

- des consultations juridiques gratuites d'avocats en droit de la famille, du travail, droit des étrangers, du logement et de la consommation ;
- des permanences d'informations juridiques gratuites du secteur associatif et de délégués du défenseur des droits, des conciliateurs de justice et des mandataires judiciaires à la protection des majeurs ;
- des séances de soutien et d'informations d'aides aux victimes, de droit des mineurs, jeunes majeurs et droit au logement par le secteur associatif.

Dans le cadre des trois MJD présentes sur Toulouse Métropole (Toulouse Nord, Toulouse Sud et Tournefeuille) une attention particulière est accordée à l'accueil des femmes dans les différentes permanences proposées grâce à la présence des nombreux professionnels du secteur de la justice et du droit.

Avec ce dispositif de proximité, les femmes peuvent bénéficier de services cruciaux afin de faire face aux obstacles juridiques, psychologiques et sociaux. Les différentes initiatives permettent en ce sens de prévenir les violences et promouvoir l'égalité de genre. Les MJD jouent un rôle de grande envergure dans l'autonomisation des femmes sur le territoire de la Métropole.

Répartition par genre des permanences des avocats CDAD en 2021		Droit généraliste	Droit social / travail	Droit des étrangers	LSF	Ensemble
MJD Toulouse-Sud	Femmes	49 %	51 %	44 %		48 %
	Hommes	51 %	49 %	56 %		52 %
MJD Toulouse-Nord	Femmes	52 %	59 %			56 %
	Hommes	48 %	41 %			44 %
MJD Tournefeuille	Femmes	58 %	62 %			60 %
	Hommes	42 %	38 %			40 %

→ Ainsi, pour les trois MJD se sont 55% de femmes et 45% d'hommes qui ont été reçus.

Répartition par genre des permanences des avocats CDAD en 2022		Droit généraliste	Droit social / travail	Droit des étrangers	LSF	Ensemble
MJD Toulouse-Sud	Femmes	49 %	50 %	50 %	67 %	63 %
	Hommes	51 %	50 %	50 %	33 %	37 %
MJD Toulouse-Nord	Femmes	51 %	57 %	44 %		51 %
	Hommes	49 %	43 %	56 %		49 %
MJD Tournefeuille	Femmes	59 %	56 %			58 %
	Hommes	41 %	44 %			42 %

→ Ainsi, pour les trois MJD se sont 57% de femmes et 43% d'hommes qui ont été reçus.

### 2. Fréquentation de l'Espace Social du Grand Ramier

L'Espace Social du Grand Ramier (ESGR) est un établissement municipal d'accueil de jour d'une population en situation de grande précarité. Il accueille tant la population de la ville de Toulouse que du territoire métropolitain, même si le public reste majoritairement toulousain dans le secteur Ouest de Toulouse (31400).

Cet espace met à disposition plusieurs services, dont la restauration du midi, les douches de Bonnefoy, l'accès aux soins, l'accompagnement social.

Le public usager isolé du service social est très majoritairement masculin : **88% sont des hommes pour 12% de femmes**

CONSTAT

Il propose également des animations culturelles telles que des expositions, des sorties cinéma et théâtre, des ateliers, des vernissages, un point info culture, un fort partenariat avec le centre social d'Empalot, Culture du Cœur, le théâtre des Mazades.

En 2022, 29 sorties ou événements diversifiés à destination du public ont été proposées avec 332 participants soit une augmentation de 50% de fréquentation durant les activités avec une répartition légèrement équilibrée entre les hommes et les femmes (écart seulement de 18) ainsi qu'une reprise en hausse des familles (46 enfants au lieu de 9 en 2021).

## D'autres événements ont été mis en place du 14 février au 18 mars

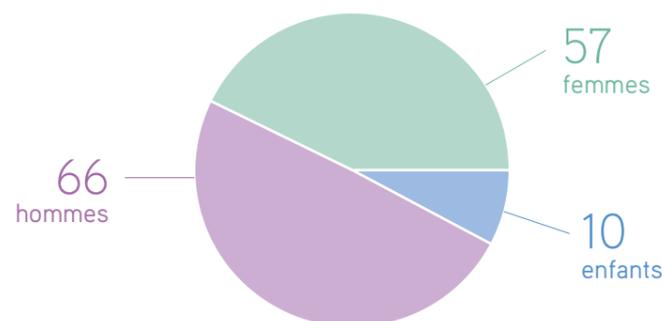
Une exposition «*Éclats de Femmes*» : projet autour des droits des femmes réunissant tout un collectif de partenaires sur le quartier d'Empalot.

L'ESGR s'est engagé autour cette réalisation à partir de textes écrits par le public du Greta, les participants étaient invités à recréer une série de tableaux avec une touche colorée, festive avec une ouverture à la nature.



Un atelier «*Bien être et Santé*» : dans le cadre de l'accès aux soins cette intervention est portée par la Boutique de la Solidarité (financée par Toulouse Métropole). Ces interventions ont pour but de faire découvrir aux personnes en situation de grande précarité les différentes associations existantes sur la thématique de la santé et du bien-être au sens large. Les interventions ont eu lieu le vendredi sur les horaires d'ouverture du restaurant de 10h30 à 13h, une fois par mois. Pendant ces horaires d'ouverture un "stand" est installé à l'extérieur, les intervenants vont également à la rencontre du public pendant que celui-ci attend pour obtenir son repas à emporter.

133 personnes ont été concernées dont :



Un espace lecture : une bibliothèque nomade a tenu ses permanences sur deux lieux, le jardin solidaire et le point d'eau, réaménagé pour accueillir des ateliers.

Le jardin a été utilisé pour deux manifestations :

- «*Un air de printemps*» (mai 2022) : fréquentation d'environ 10 personnes
- Une matinée autour de jeux en bois : fréquentation de 25 personnes. Ces manifestations ont attiré plus de public, quelques familles et majoritairement des personnes seules (plus d'hommes que de femmes).

L'association «*Bouger pour s'en sortir*» (financement Toulouse Métropole) : dont l'objectif est d'allier l'insertion professionnelle sociale par le biais du sport, a accueilli 107 personnes (dont 28 femmes) et 60 personnes ont été réorientées vers le Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF).

## B. Des réponses spécifiques apportées aux inégalités dans le domaine de l'emploi

Au cours des cinquante dernières années, la part de femmes inactives a fortement diminué en France, étant divisée par quatre entre 1968 et 2018. Cependant des inégalités subsistent dans le domaine de l'accès à l'emploi et le retour au travail pour les femmes. Elles affrontent des problèmes spécifiques qui rendent leur insertion professionnelle plus difficile et freinent leur évolution de carrière.

Bien qu'aujourd'hui plus de femmes se retrouvent diplômées, cela ne se traduit pas forcément par une rémunération ou un statut professionnel correspondants : elles ne représentent que 43% des emplois de cadres en France dans le secteur privé. Les femmes sont donc plus nombreuses à utiliser les nombreux dispositifs d'accompagnement dans la demande d'emploi ou de suivi de formation.

CONSTAT

— Un chômage des femmes plus structurel en lien avec des orientations professionnelles sexuées.

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

### 1. Le soutien à des actions visant à lever les freins à l'emploi féminin

Le choix des femmes dans leurs orientations professionnelles biaisé par des représentations genrées des métiers. D'importants progrès ont été réalisés dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi, mais les stéréotypes de genre persistent toujours et représentent des freins à l'accès à l'emploi. Ils ont des conséquences néfastes pour les femmes aspirant à des carrières traditionnellement exercées par des hommes. Il est donc primordial de remettre en question ces stéréotypes et d'encourager une plus grande diversité dans les carrières réservées aux femmes.

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

- promotion de métiers réputés masculins auprès d'un public féminin et notamment de métiers techniques et industriels (École Régionale de la seconde Chance: ER2C);
- sensibilisation des collégiens et collégiennes aux métiers du numérique (FACE Grand Toulouse);
- définition des femmes comme public prioritaire et mise en avant des femmes dans les visites du chantier (Cycles-RE);
- lutte contre les représentations genrées par le biais de rencontres et de visites dans les entreprises ainsi que de la communication sur les réseaux sociaux (TME);
- aide aux démarches administratives pour la levée des freins à l'emploi tels que la mobilité et la garde d'enfants (PRCP);
- formations civiques et citoyennes consacrées aux thématiques de la discrimination et de l'égalité femmes-hommes (Unis-Cité).

Les actions mises en place visent également à lever les freins à l'emploi que rencontrent les femmes (mobilité, garde d'enfants, poids de la sphère familiale et manque de confiance en soi). Il leur est ainsi proposé une aide spécifique dans les démarches administratives (Point Rencontre Chômeurs Précaires). Les femmes sont également particulièrement représentées parmi les bénéficiaires des actions du Plan Local Insertion par l'Économie (PLIE), représentant 62% de l'ensemble des bénéficiaires des actions et activités de ce plan local.

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

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

## 2. Les femmes, bénéficiaires majoritaires des actions financées par la Direction de l'Emploi

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

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

En 2022, la Direction de l'Emploi a subventionné à hauteur de 4 022 005 € 21 des structures et dispositifs en lien avec les thématiques. Les plus importantes étant :

- l'accompagnement des publics (1 554 748 €), le CVIF (10 000 €), la Structure d'insertion pour l'Activité Économique (14 000 €), les clauses sociales et le lien aux entreprises (311 000 €), la redynamisation professionnelle (10 200 €) et l'emploi local (55 000 €).
- **sur 4 823 bénéficiaires, 58 % étaient femmes sur les actions financées par la Direction de l'Emploi.**

## Perspectives 2023: une problématique prise en compte dans la feuille de route «*Cité de l'emploi*»

Depuis sa labellisation «*Cité de l'emploi*» 2021, sur la base d'un partenariat fort, Toulouse Métropole s'est engagée à offrir les mêmes opportunités d'accompagnement et d'emploi aux habitants et habitantes des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) en comparaison à l'ensemble de la population du territoire, en s'appuyant sur le droit commun.

Trois axes stratégiques ont été définis pour cette feuille de route :

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

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

## 3. Un acteur incontournable pour l'insertion des femmes: le Plan Local Insertion Emploi

Le Plan Local Insertion Emploi (PLIE) est un dispositif d'accès à l'emploi tout public accueillant majoritairement un public féminin. Il propose des accompagnements personnalisés des demandeurs d'emplois sur 73 communes du territoire Toulouse Métropole et du Sicoval, à travers un accompagnement de proximité et un suivi régulier, des contacts fréquents et un suivi dans l'emploi également après l'embauche. Le PLIE est cofinancé à 50 % par le Fonds Social Européen.



La finalité du PLIE est de faciliter l'accès et le maintien en emploi durable des personnes, notamment grâce à un programme d'actions spécifiques destinées à lever les freins connexes qui ralentissent la reprise d'un emploi. Les programmes d'actions proposés sont nombreux : valorisation et identification des compétences, initiation aux outils informatiques, levée de freins à la garde d'enfants ainsi qu'à la mobilité. Les femmes représentent 62 % des bénéficiaires des actions mises en place.

La lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde professionnel fait partie des objectifs structurels portés par le PLIE. En effet, même si le taux d'emploi des femmes a augmenté de façon significative au cours de la dernière décennie, le sous-emploi continue de toucher principalement les femmes. De façon générale, le PLIE développe une ingénierie afin de faciliter les parcours d'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi des femmes, il complète l'accompagnement renforcé proposé par les référents et référentes, en développant au fil des ans un Plan d'action.

Les femmes sont également particulièrement majoritaires parmi les bénéficiaires des actions du PLIE :

- accompagnement psychologique : 78 %
- travail sur l'image professionnelle : 74 %
- valorisation des expériences et identification des compétences : 91 %
- levée des freins de la garde d'enfants : 91 %
- levée des freins liés à la mobilité : 76 %
- initiation ou perfectionnement aux outils informatiques : 75 %
- apprentissage du français : 78 %

Les actions individualisées concernant la levée des freins à l'emploi concernent davantage les femmes, dans les domaines de la mobilité et de la garde d'enfants, mais également d'autres problématiques à prendre en compte telles que le poids de la sphère familiale et le manque de confiance en soi.

## Partie 4

---

# Lutter contre les violences faites aux femmes : un axe de travail prioritaire

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

Il est constaté des chiffres toujours trop importants relatifs aux violences faites aux femmes, notamment dans le cercle familial, les femmes et les filles étant beaucoup plus exposées que les hommes aux formes graves de violences et sont les premières victimes des violences conjugales. Selon le préambule de la Convention d'Istanbul, celles-ci constituent une violation grave des droits humains et un obstacle majeur à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes :

«Reconnaissant avec une profonde préoccupation que les femmes et les filles sont souvent exposées à des formes graves de violence telles que la violence domestique, le harcèlement sexuel, le viol, le mariage forcé, les crimes commis au nom du prétendu "honneur" et les mutilations génitales, lesquelles constituent une violation grave des droits humains des femmes et des filles et un obstacle majeur à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes».

En France les chiffres sont alarmants. Plus de 200 000 femmes sont victimes de violences physiques et sexuelles chaque année par leur conjoint ou ex-conjoint. En 2022, plus d'une femme sur deux a déjà été victime de harcèlement ou d'agression sexuelle au moins une fois dans sa vie, et 147 femmes sont mortes suite à des violences intrafamiliales.

Le Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CMS-PD) de Toulouse Métropole agit notamment en soutenant financièrement les associations qui interviennent en faveur de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes. L'engagement pris par le CMSPD inclut également la création de divers outils de communication à destination des victimes, témoins et du grand public.

**Les associations suivantes de lutte contre les violences faites aux femmes sont soutenues financièrement par Toulouse Métropole dans leur action.**

### 1. L'association Olympe de Gouges

**L'association accompagne des femmes victimes de violences et le soutien financier de Toulouse Métropole s'articule autour de trois axes :**

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

### 2. L'association France Victimes 31

L'association qui intervient dans le domaine de l'aide aux victimes anime ou participe à différents projets et actions soutenus par Toulouse Métropole.

#### Les permanences au sein des Maisons de Justice et du Droit

Permanences pour accompagner et orienter les victimes. Une très grande majorité des demandes concerne les violences intrafamiliales.

#### Les Intervenants Sociaux en Commissariat et en Gendarmerie (ISC et ISG)

En collaboration avec la Police Nationale et la Gendarmerie Nationale, des permanences d'intervenantes sociales sont déployées par l'association France Victimes 31 au sein des commissariats et des gendarmeries de la Métropole.

#### Le dispositif « sortants de prison »

En partenariat avec le Parquet de Toulouse et l'association France Victimes 31.

#### Le Téléphone Grave Danger (TGD)

Depuis 2015, en lien avec le Parquet, l'association France Victimes 31 assure la coordination de ce dispositif qui s'inscrit dans l'éventail des mesures mises en place pour lutter contre les violences faites aux femmes. Il y a aujourd'hui 35 téléphones grave danger sur le ressort du Parquet de Toulouse. Le TGD est un dispositif de téléprotection permettant à une personne victime de violences conjugales d'alerter les forces de l'ordre en cas de danger.



### 3. L'association Régionale de Sauvegarde des Enfants, Adolescents et Adultes (ARSEAA)

Toulouse Métropole soutient l'association pour la mise en œuvre de mesures alternatives aux poursuites. Elle est mandatée par le procureur de la République pour la mise en place de ces mesures individuelles ou collectives, sous forme de stage, dont notamment **une mesure dédiée à la Responsabilisation des Auteurs de Violences Conjugales (RAVC)**.

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

- comprendre les origines de la violence et du passage à l'acte en vue d'initier un changement ;
- prendre conscience des conséquences judiciaires des actes ;
- limiter la réitération des faits par leur reconnaissance ;
- sensibiliser sur le genre et les stéréotypes par une approche sociologique ;



- identifier les marqueurs des masculinités, leurs toxicités, leurs influences sur les comportements ;
- appréhender le processus et les mécanismes mises à l'œuvre dans les phénomènes des violences conjugales ;
- réfléchir sur la parentalité.

### Le dispositif « Ici, demandez Angela »

Dans sa lutte contre les violences, Toulouse Métropole s'est engagée plus encore avec le déploiement du **dispositif « Ici, demandez Angela »** sur son territoire. Le Maire de Toulouse, Président de Toulouse Métropole, a informé les 36 maires de la Métropole de la mise en œuvre de ce dispositif sur la ville de Toulouse et a invité ceux qui le souhaitent à le déployer sur leur commune avec un visuel commun.



Il s'agit de la création d'un réseau de lieux sûrs dans les villes de la Métropole qui le souhaitent, permettant à une personne qui ne se sent pas en sécurité ou se retrouve harcelée dans l'espace public de pouvoir se mettre en sécurité et demander de l'aide dans les établissements partenaires du réseau. Ces lieux partenaires peuvent être des bars, hôtels, commerces et tout autre établissement accueillant du public, qui sont facilement reconnaissables grâce à l'installation du sticker Angela sur la vitrine de l'établissement.

## B. Le logement, un levier pour sortir des violences

### L'accompagnement social spécifique pour les victimes de violences conjugales du Fonds de Solidarité Logement

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

En 2018, comme en 2017, 90 000 € ont été dédiés à cet effet :

- en 2019: 28 302 € ont été consommés ;
- en 2020: 125 000 € ont été prévus pour 32 400 € consommés ;
- en 2021: 125 000 € budgétisés, 44 024 € mandatés, soit 39 femmes accompagnées ;
- en 2022: 125 000 € inscrits au budget dont 37 708 € consommés, soit 24 femmes accompagnées (soit une baisse de 38,45 % par rapport à 2021).

## C. Des actions métropolitaines de communication sur la lutte contre les violences à l'égard des femmes

Le Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CMSPD) agit, dans le cadre de ses missions, en faveur de la prévention et la lutte contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes. Un groupe de travail dédié réunit les communes de Toulouse Métropole depuis 2018, ayant pour but l'échange de bonnes pratiques, le développement d'une culture commune et le déploiement d'actions à l'échelle métropolitaine. Ainsi, de nombreuses actions co-construites avec l'ensemble des communes de Toulouse Métropole sont mises en œuvre durant l'année et **un temps fort est proposé autour de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes et des filles le 25 novembre.**

### Des actions d'information et de sensibilisation de grande ampleur

Cette année, une large campagne d'information et de sensibilisation a été reconduite avec la création d'affiches, violentomètres, guides pratiques à destination des élus et techniciens, cartes au format de cartes de visite avec les numéros utiles et des sacs à pain floqués. Ces différents supports ont été largement diffusés afin d'amener l'information aux personnes qui en ont besoin (victimes et témoins) et de sensibiliser le grand public aux violences faites aux femmes.

### Livret SOS FEMMES

Par ailleurs, en 2022, un nouvel outil a été créé afin de faciliter l'accessibilité de l'information à tous les publics. Le livret *SOS femmes*, recensant les ressources disponibles selon les situations de violences, a en effet été conçu avec le moins d'écriture possible, à l'aide de pictogrammes. Cela facilite grandement la compréhension des informations et en particulier pour des personnes ne maîtrisant pas ou peu la langue française, ou ayant des difficultés de lecture. Cette simplification de l'information est aussi nécessaire pour des personnes en situation de stress ou de panique, qui peuvent alors avoir des difficultés à traiter des informations complexes. Le livret constitue une ressource claire et concise pour les personnes confrontées à des situations de violence, avec des numéros d'urgence, les centres d'accueil et autres associations d'aide aux victimes.





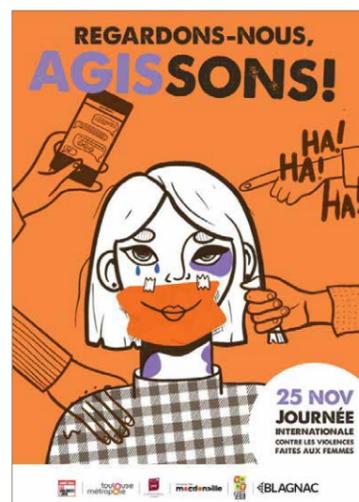
### STOP aux violences faites aux femmes ! sur YouTube

Le monde sportif professionnel s'est également fortement mobilisé contre les violences faites aux femmes: 14 sportives et sportifs professionnels de Toulouse, Blagnac, Balma et Colomiers (villes hébergeant des clubs professionnels) ont réalisé un clip vidéo avec des messages forts dénonçant les violences. En effet, selon les chiffres, une femme meurt tous les trois jours sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint en France.

Porté par la Direction des Sports, soutenu par le CMSPD et la Mission Égalité Diversités de la Mairie de Toulouse, le clip vidéo a été diffusé sur YouTube dès le 25 novembre et lors de rencontres sportives (professionnelles et amateurs des 37 communes de la Métropole). Par ailleurs, les joueurs et joueuses ont porté, lorsque cela était possible, un t-shirt orange (couleur symbolisant de la lutte contre les violences faites aux femmes choisie par l'ONU) reprenant le message lors de leur entrée sur le terrain.

### Temps de recueillement annuel en mémoire des victimes de violences machistes

Le 24 novembre a été organisé un moment de recueillement à la stèle érigée en mémoire des victimes de violences machistes, allée Frédéric Mistral à Toulouse. Les élus des 37 communes de Toulouse Métropole, les partenaires institutionnels et associatifs et toute personne le souhaitant se sont recueillis.



### Mobilisation des jeunes métropolitains en faveur de la lutte contre les violences à l'égard des femmes

Cette année, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes et des filles, 44 jeunes métropolitains des communes de Blagnac, Colomiers, Cornebarrieu, Flourens, Lespinasse, Mondonville et Seilh, âgés entre 10 et 17 ans, se sont mobilisés en s'impliquant dans la création d'affiches de sensibilisation. L'affiche réalisée par les jeunes des communes de Blagnac, Cornebarrieu, Mondonville et Seilh a été sélectionnée afin d'être diffusée dans le cadre de la campagne 2023 de sensibilisation autour du 25 novembre.

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

Tisséo Voyageurs est fortement engagé en faveur de la lutte et de la prévention contre les violences sexistes et sexuelles à l'égard des femmes sur le réseau de transports publics métropolitains. Doté d'un groupe de travail dédié, Tisséo dispose depuis 2017 d'un Plan d'action et a également le rôle d'observatoire des violences faites aux femmes dans les transports en commun. Tous les faits signalés aux agents Tisséo d'actes de violences sexistes, tels que le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et les autres formes de violences sont recensés.



### ACTIONS

Des campagnes de communication et d'actions concrètes sur l'ensemble du réseau Tisséo et la formation de tout son personnel constituent le socle des actions visant à faire reculer les violences sexistes et sexuelles dans les transports publics de la Métropole.

### Dispositif « Descente à la demande »

Avec la publication de la loi d'orientation des mobilités (LOM) fin 2019 et du décret du 19 octobre 2020, l'État facilite la mise en œuvre de la « Descente à la demande » entre deux arrêts de bus, afin d'apporter une nouvelle arme contre les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public. Ce dispositif consiste à offrir à tout voyageur et à toute voyageuse, notamment lorsque la personne est susceptible d'éprouver un sentiment d'insécurité, de demander au conducteur ou à la conductrice de descendre entre deux arrêts de bus afin d'être rapproché de sa destination.

L'ambition de Tisséo de faciliter la mobilité des femmes en levant des freins liés au sentiment d'insécurité s'est réaffirmée au travers de l'expérimentation de ce dispositif, qui a été lancée sur les lignes de bus Linéo 1 et 2 depuis le 25 novembre 2021. Ce service, proposé à partir de 22h, permet à toute personne se sentant en situation de vulnérabilité qui le demande de descendre entre deux arrêts de bus. Cela permet de réduire les risques de harcèlement et d'agression en réduisant le temps de trajet pour certains usagers mais leur offre également la possibilité de choisir un arrêt dans une zone plus éclairée et moins isolée. En 2022, ce dispositif a été généralisé à l'ensemble des bus Linéo.



2.

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

## Un cadre juridique solide en faveur de l'égalité professionnelle

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

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

### Les 4 axes de travail :

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

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

Conformément à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux « *droits et obligations des fonctionnaires* » issu de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la « *transformation de la fonction publique* » et au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, **Toulouse Métropole s'est engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le Plan d'action ÉGAPRO 2021-2023**, approuvé lors du Conseil métropolitain du 16 décembre 2020.

### Le point concernant l'égalité professionnelle présente chaque année :

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

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

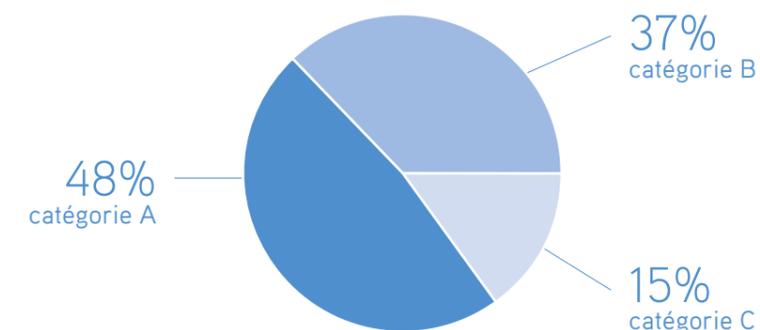
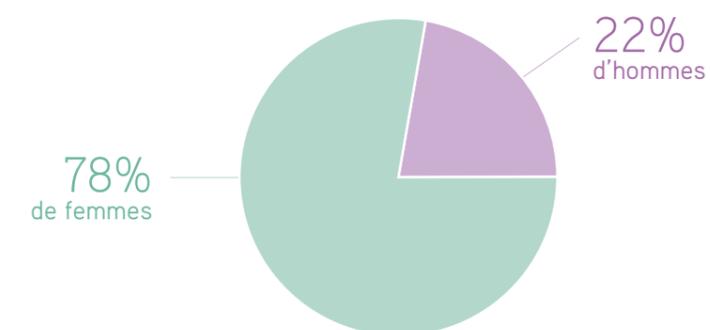
Pour éclairer la mise en œuvre du Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **une méthodologie collaborative de conduite de projet** a été mise en place avec **l'implication de parties prenantes**. Les principaux acteurs et actrices ont été identifiés, tant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

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

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

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

Répartitions des contributeurs et contributrices



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

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

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

# Partie 1

---

## L'égalité professionnelle : les données chiffrées

au 31 décembre 2021

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

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.

Sur la base des données issues du RSU, Toulouse Métropole dispose d'un document de synthèse<sup>1</sup> élaboré par le Centre de Gestion de Haute-Garonne (CDG31) qui met en lumière les principaux indicateurs en matière d'égalité professionnelle.

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

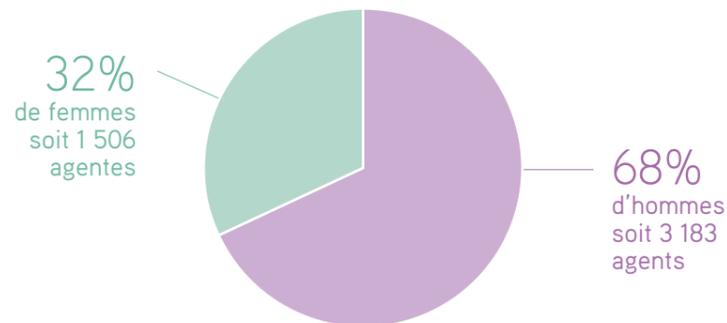
L'égalité professionnelle, c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'emploi, la carrière, ainsi que les conditions de travail, la formation et la rémunération.

## A. L'emploi

### 1. Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait sur emplois permanents

→ 17 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 9 % d'hommes



À NOTER

La part des femmes parmi les fonctionnaires dans les métropoles et communautés urbaines est de 39 % (Bilans sociaux 2019). Depuis 2015, la collectivité a opéré une évolution notable de la féminisation des effectifs, qui se poursuit.

Année	Taux de féminisation	SOIT EN ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETP)			
		Femmes		Hommes	
		Fonctionnaires	Contractuelles	Fonctionnaires	Contractuels
2015	22%				
2017	31%				
2021	32%	1 212,4	251	2 948	307,1

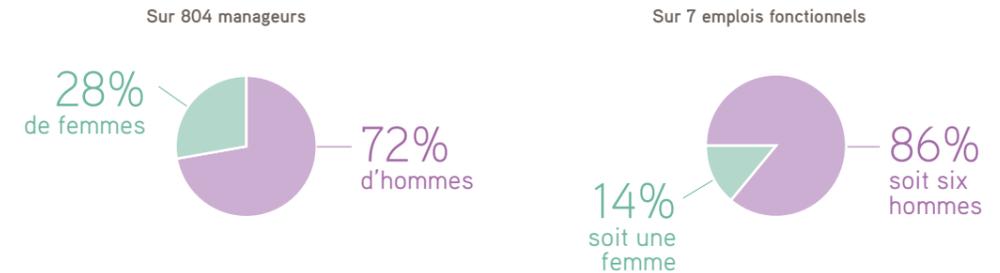
560 CONTRACTUELS					
Femmes		Hommes		Total	
CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
41%	59%	53%	47%	48%	52%

À NOTER

Les contrats à durée déterminée concernent plus souvent les femmes (59 %) que les hommes (47 %)

Parmi ces effectifs, la collectivité compte

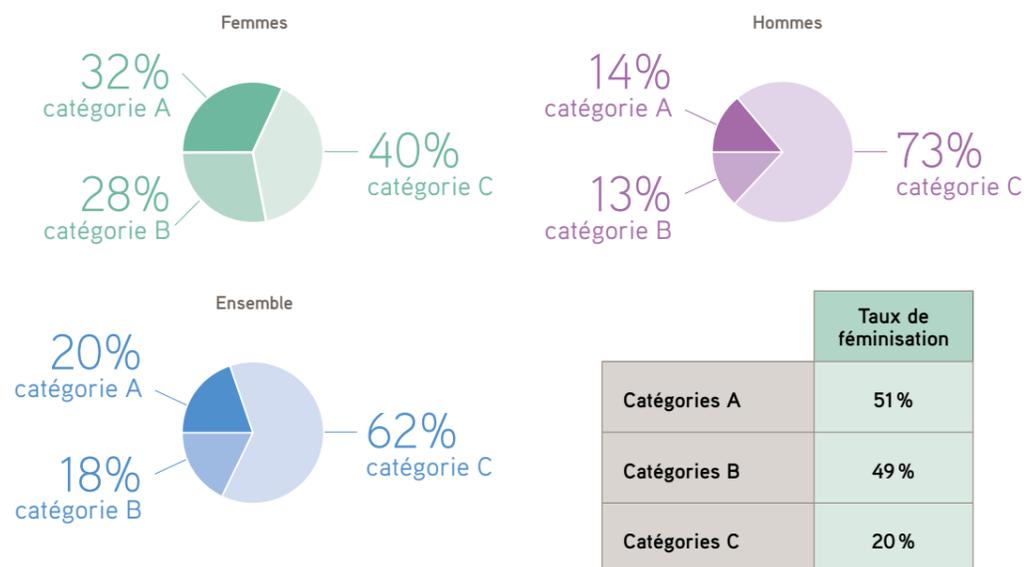
804 MANAGEURS ET MANAGEUSES			
Femmes		Hommes	
Proximité	Stratégiques	Proximité	Stratégiques
109	118	411	166



À NOTER

Deux types d'encadrement sont distingués au sein de la collectivité : les managers et manageuses de proximité et les managers et manageuses stratégiques. Les femmes représentent 28 % de l'encadrement alors qu'elles représentent 32 % des effectifs. Elles sont par ailleurs sous-représentées au niveau de l'encadrement stratégique. Ce déséquilibre témoigne de la prégnance de la ségrégation professionnelle en termes de genre avec des métiers dits masculins et des métiers dits féminins ; les métiers exercés au sein de Toulouse Métropole étant principalement des métiers relevant de la filière technique.

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



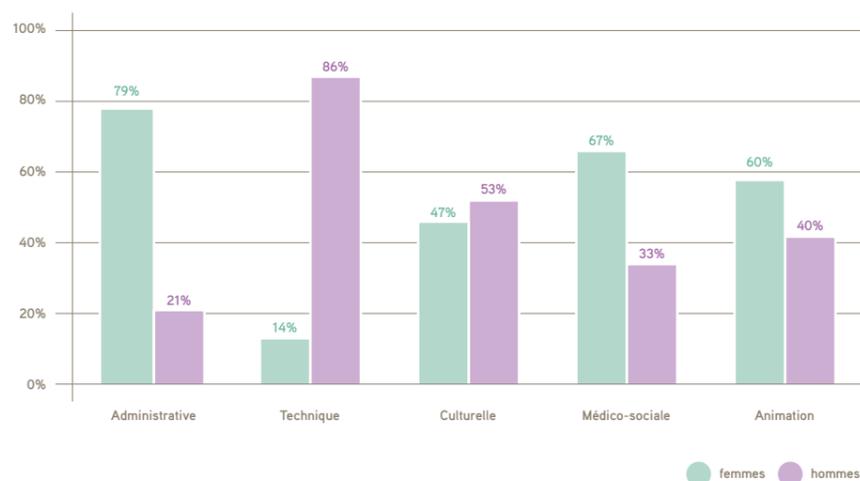
#### À NOTER

Alors que la collectivité compte 32 % de femmes et 68 % d'hommes, **le taux de féminisation des catégories A et B est paritaire.**

C'est au sein des effectifs de catégorie C (filière technique à prédominance masculine) que l'on trouve un taux de féminisation faible (21 %).

Les hommes sont regroupés majoritairement en catégorie C (73 %), à la différence des femmes réparties de façon plus homogène entre catégories (32 %, 27 % et 40 %).

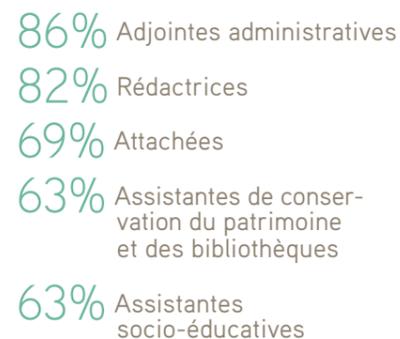
### Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)



#### À NOTER

On observe toujours des **filiales fortement genrées** : les filiales administrative et médico-sociale avec respectivement 79 % et 67 % de femmes, et la filière technique avec 86 % d'hommes.

#### Cadres d'emplois les plus féminisés<sup>2</sup>



#### Cadres d'emplois les plus masculinisés<sup>3</sup>



<sup>2</sup> et <sup>3</sup> Seuls les cinq premiers cadres d'emplois comprenant au moins cinq agentes et agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

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



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

	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	48,07 ans	48,44 ans
Contractuelles et contractuels	42,15 ans	44,21 ans
<b>Ensemble des agentes et agents sur emplois permanents</b>	<b>47,06 ans</b>	<b>48,04 ans</b>

#### À NOTER

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

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

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

<sup>4</sup> Chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, Édition 2022

### Répartition globale des emplois non permanents<sup>5</sup> par genre



<sup>5</sup> Agentes et agents présents au cours de l'année 2021, ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021

	Taux de féminisation
Saisonniers / Occasionnels	41 %
Emplois aidés	43 %
Apprentis	37 %

## 2. Évolution de carrière et titularisation

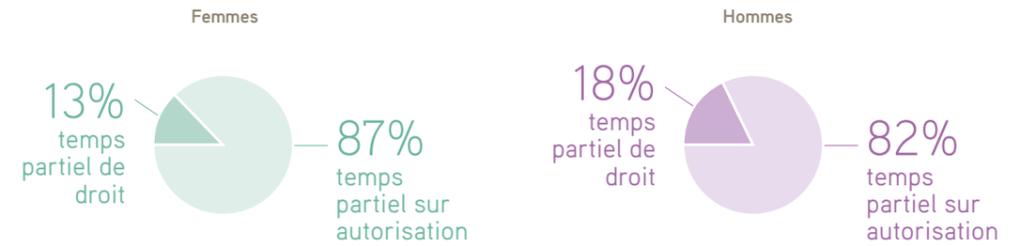
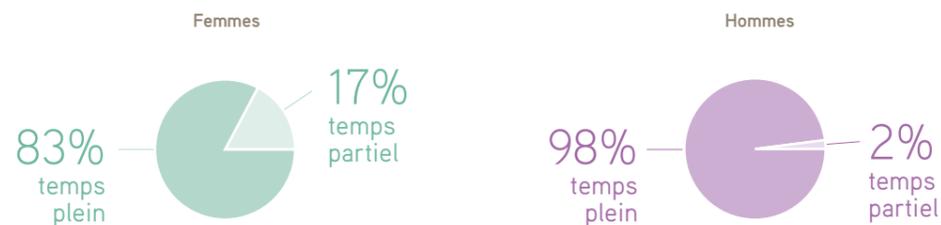
- 9 lauréats d'un examen professionnel ont été nommés, dont 44 % de femmes.
- 43 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel ont été nommés, dont 28 % de femmes.

## B. Les conditions de travail

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

→ 100 % des emplois sont à temps complet.

#### Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



### Les femmes restent les principales concernées par le temps partiel (17 % contre 2 % des hommes).

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

Les femmes à temps partiel ont une quotité de travail plus élevée que les hommes : 52 % des femmes à temps partiel ont une quotité de 80 % ou 90 %, contre 32 % des hommes.<sup>6</sup>

#### À NOTER

<sup>6</sup> Chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, Édition 2022

## 2. Conditions de travail et congés

### Taux d'absentéisme des agentes et agents permanents en 2021

	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> Maladies ordinaires et accidents de travail	4,05 %	5,37 %	<b>4,95 %</b>
<b>Taux d'absentéisme « médical »<sup>7</sup></b> Absences pour motif médical hors congés maternité	6,36 %	6,75 %	<b>6,63 %</b>
<b>Taux d'absentéisme global</b> Toutes absences y compris maternité, paternité et autre <sup>8</sup>	12,64 %	14,50 %	<b>13,90 %</b>

<sup>7</sup> Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accident du travail, maladie professionnelle

<sup>8</sup> Les absences pour « autres motifs » correspondent aux autorisations spéciales d'absence, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation

	Femmes	Hommes
<b>Jours d'absence en moyenne pour tout motif médical<sup>9</sup></b>	23,2 jours	24,7 jours

<sup>9</sup> Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accident du travail, maladie professionnelle

### Taux d'absentéisme des agentes et agents sur emplois permanents

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	3,45 %	3,53 %
Accidents de service	0,42 %	1,54 %
Accidents de trajet	0,17 %	0,31 %
Maladie de longue durée	1,24 %	1,34 %
Maladie professionnelle	0,07 %	0,04 %
Maternité / Paternité / Adoption	0,71 %	0,10 %
Autorisation spéciale d'absence	5,57 %	7,64 %

- **Congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption des agents permanents :**
  - 45 congés maternité ou adoption en 2021.
  - 75 congés paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption en 2021.
- 3,5 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021.
- 8,5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021.

#### À NOTER

Les femmes ont été victimes d'un peu plus d'accidents du travail par rapport à l'année 2020 (3,2%). Pour les hommes, le nombre d'accidents du travail a baissé entre 2020 (9,5%) et 2021.

Les hommes déclarent plus d'accidents de travail, ils sont arrêtés proportionnellement plus longtemps que les femmes (la typologie des emplois de Toulouse Métropole est très genrée avec un nombre important d'agents exerçant des missions d'exécution: agents de nettoyage de l'espace public, manutentionnaires, transporteurs de marchandises, etc.).

### 3. Formation

→ En 2021, on observe 2 019 départs en formation d'agentes et agents permanents.

#### Répartition des départs en formation par catégorie

	Femmes	Hommes
Catégorie A	59 %	43 %
Catégorie B	61 %	51 %
Catégorie C	44 %	35 %

#### À NOTER

La part globale des femmes ayant suivi au moins une journée de formation rapportée à l'effectif est plutôt plus élevée (40% alors qu'elles représentent 32% de ces effectifs) que celle des hommes (60% alors qu'ils représentent 68% de ces effectifs).

→ On observe 37 départs en formation d'agentes et agents non permanents: 48,6% de femmes.

### 4. Rémunération des agentes et agents permanents titulaires et contractuels

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

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	31 %	34 %	20 %	17 %
Catégorie B	25 %	26 %	18 %	19 %
Catégorie C	19 %	25 %	18 %	29 %

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

	Femmes	Hommes
Administrative	24 %	26 %
Technique	28 %	27 %
Culturelle	13 %	12 %
Médicosociale	26 %	23 %
Animation	23 %	21 %

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	29 %	28 %	24 %	24 %	18 %	18 %
Technique	35 %	36 %	26 %	27 %	21 %	26 %
Culturelle	12 %	11 %	15 %	14 %	16 %	18 %
Médicosociale	26 %	23 %	/	/	25 %	/
Animation	/	/	26 %	21 %	12 %	/

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

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	49 942 €	57 149 €	42 536 €	47 873 €
Catégorie B	33 757 €	36 111 €	29 984 €	32 179 €
Catégorie C	26 469 €	29 575 €	28 124 €	30 080 €

**À NOTER**

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

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

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

	Femmes	Hommes
Administrative	34 104 €	41 202 €
Technique	36 217 €	32 371 €
Culturelle	36 477 €	42 572 €
Médicosociale	35 595 €	35 954 €
Animation	29 333 €	33 133 €

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	47 137 €	52 234 €	32 897 €	32 645 €	26 577 €	26 460 €
Technique	54 714 €	58 339 €	33 645 €	35 847 €	26 344 €	29 670 €
Culturelle	43 194 €	49 424 €	31 922 €	34 703 €	27 497 €	29 928 €
Médicosociale	34 301 €	35 954 €	/	/	28 585 €	s <sup>10</sup>
Animation	/	/	30 868 €	33 133 €	24 804 €	/

**À NOTER**

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

**10** Secret statistique appliqué en dessous de 2 équivalents temps complet rémunérés

### Les dix plus hautes rémunérations

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

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

### 5. Actes de violence ou de harcèlement

		Au 31/12/2021	2020	2019
Signalements de violences sexistes et sexuelles (VSS) (agissement, harcèlement, agression)	Femmes	2	0	2
	Hommes	1	0	0
Signalements de harcèlement moral et discriminations	Femmes	1	7	3
	Hommes	8	11	9
Autres signalements (conflits interpersonnels)	Femmes	0	2	0
	Hommes	1	2	0
<b>Total des signalements</b>		<b>13</b>	<b>22</b>	<b>14</b>
Part des signalements par genre	Femmes	23 %	41 %	36 %
	Hommes	77 %	59 %	64 %
Part des effectifs permanents de Toulouse Métropole	Femmes	32 %	31 %	30 %
	Hommes	68 %	69 %	70 %

#### À NOTER

<sup>11</sup> IFOP 2019, enquête VIRAGE 2015, Ined et « Baromètre Sexisme » mené avec l'institut ViaVoice, sur un échantillon représentatif (âge, sexe, profession, région et catégorie d'agglomération) de 2 500 personnes âgées de 15 ans et plus

#### Au niveau national:

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

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

**Agressions sexuelles:** 7 % des femmes ont déjà subi des étreintes, baisers par un collègue ou un homme qu'elles ne connaissaient pas.<sup>11</sup>

# Partie 2

## Le Plan d'action ÉGAPRO 2021-2023

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

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

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

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

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

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

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

#### Sensibilisation

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

— De la journée internationale pour les droits des femmes avec l'envoi d'un **questionnaire sur la perception de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Le questionnaire analysé<sup>12</sup> a ensuite fait l'objet d'une présentation en comité de pilotage et via le site intranet Sésame de la collectivité.

12 Annexe n°1



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

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

#### Formation

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

##### La formation des acteurs et actrices Ressources humaines

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

#### Objectifs de la formation :

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

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

##### La formation des managers et manageuses

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

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

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

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

### Enseignements de la formation :

- Le micro-learning<sup>13</sup> seul a obtenu un taux d'engagement et un taux de certification supérieurs à la formation hybride (micro-learning et une demi-journée avec une formatrice).
- Le parcours sensibilisation (5 minutes par jour sur deux semaines) a obtenu un taux d'engagement et un taux de certification supérieurs au parcours expert (2 heures à suivre à son rythme).

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

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

<sup>13</sup> Le micro-learning est une technique d'apprentissage en ligne qui propose une série de très courtes séquences (capsules) de sensibilisation ou de formation (5 à 20 minutes)

### À NOTER

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

### La formation interne pour toutes et tous

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

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

### À NOTER

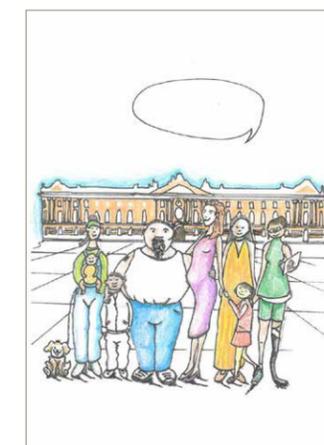
Eu égard à l'efficacité du dispositif (formation entre pairs) et sa souplesse (planification, coûts), l'équipe de formateurs et formatrices FIMM a été renforcée en 2023 par le recrutement de cinq nouvelles personnes qui interviendront auprès de directions nouvellement impliquées dans la prévention des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

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

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

### Ainsi, les différentes Équipes Projet ont pu en 2022 :

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



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

À NOTER

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

### 3. La mobilisation des directions métiers

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

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

##### Direction Moyen Généraux

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

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

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

À NOTER

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

##### Direction de l'action socioculturelle

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

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

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

À NOTER

##### Direction Jardins Espaces Verts

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

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

À NOTER

##### Le Pôle territorial centre

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

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

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

À NOTER

## Le Pôle territorial Nord

Le Pôle a souhaité informer les agentes et agents de la direction de l'engagement de la collectivité dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Un article sur le sujet<sup>14</sup> est paru dans la revue interne du personnel du Pôle «*Le Pôle garde le Nord*», précisant les différents moyens d'agir lorsque l'on est manager ou manageresse, témoin ou victime face aux violences sexistes et sexuelles dans le cadre professionnel.

14 Annexe n°2

### À NOTER

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

## Le service de la communication interne

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

- Création d'une rubrique dédiée à l'égalité femmes-homme, régulièrement alimentée dans l'espace Ressources Humaines du nouvel intranet Sésame;
- Communication 360 dans le cadre de la campagne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec:
  - Une campagne d'affichage interne;
  - La présentation du clip rappelant l'engagement de Toulouse Métropole sur la thématique avec 14 athlètes toulousains pour dire «*STOP aux violences faites à l'égard des femmes*»;<sup>15</sup>
  - Une rencontre ÉGAPRO à destination des agentes et agents sur le thème «*Parler du sexisme au travail avec humour sérieux*» avec un stand-up et l'intervention d'une conférencière chercheuse;
- Différents articles relayant une actualité en lien avec la thématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes:
  - «*Égalité femmes-hommes: où en est-on?*»;
  - Les 10 ans de l'Espace égalité diversités avec un focus sur les actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le cadre des politiques publiques;
  - Le concours d'éloquence «*À voix égales*»;
  - La rencontre ÉGAPRO à destination des agentes et agents sur le thème «*Transidentité et vie professionnelle*»

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

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

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

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

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

Le dernier rapport du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) sur l'état du sexisme en France indique que le sexisme perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. Le HCE indique que les mesures de prévention doivent être développées. Par ailleurs, il apparaît dans le sondage effectué par VIAVOCE que 45 % des sondés indiquent n'être «*pas informés*» des lois et sanctions existantes pour lutter contre le sexisme.<sup>16</sup>

### À NOTER

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

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

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

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

Différentes actions ont été menées:

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



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



17 Annexe n°3

→ La mise à jour du **dispositif de signalement qui intègre dorénavant les violences sexistes et sexuelles** avec une fiche de signalement<sup>17</sup> dédiée et la mise en place d'un entretien systématique des victimes qui signalent un fait de violence sexiste ou sexuelle.

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

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

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

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

→ Un temps d'échange entre une comédienne, une conférencière chercheuse et des agentes et agents sur le thème du sexisme au travail : cette conférence/stand-up a été organisée dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes et a permis de dialoguer autour des questions de stéréotypes de genre, de sexisme au travail et de ce que cela engendre dans les relations de travail ; le tout sous un angle humoristique et sérieux.

→ Des actions de formation favorisant un **apprentissage collectif avec des temps d'échanges et de dialogue** qui permettent de déconstruire les stéréotypes et certains schémas de pensée qui perpétuent les inégalités entre les femmes et les hommes. Ainsi, lors des principales actions de formation proposées, les outils pédagogiques choisis favorisent les échanges entre agentes et agents :

- Pour la formation des actrices et acteurs des Ressources Humaines sur le thème « *Égalité professionnelle de quoi parle-t-on ?* » après une demi-journée de conférence sur les principaux concepts liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, les stagiaires ont pu choisir un atelier thématique pour travailler en petit groupe ;
- Pour la formation « *Comment reconnaître et faire face au sexisme au travail ?* » deux clips vidéo ont été réalisés sur la base d'un script rédigé en interne. Ils incitent, sur un mode théâtralisé et humoristique, à dialoguer en repérant les différents comportements sexistes.



À NOTER

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

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

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

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

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

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

#### À NOTER

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une étude européenne de 2017<sup>18</sup> a permis d'identifier que :

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

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

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

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

<sup>18</sup> Women's engineering society et Trade union congress

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

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

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

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

### À NOTER

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

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

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

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agentes et agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, dans la fonction publique, le salaire net équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,3% à celui des hommes en 2018.<sup>19</sup>

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

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

L'analyse portera sur :

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

L'objectivation devra faire apparaître :

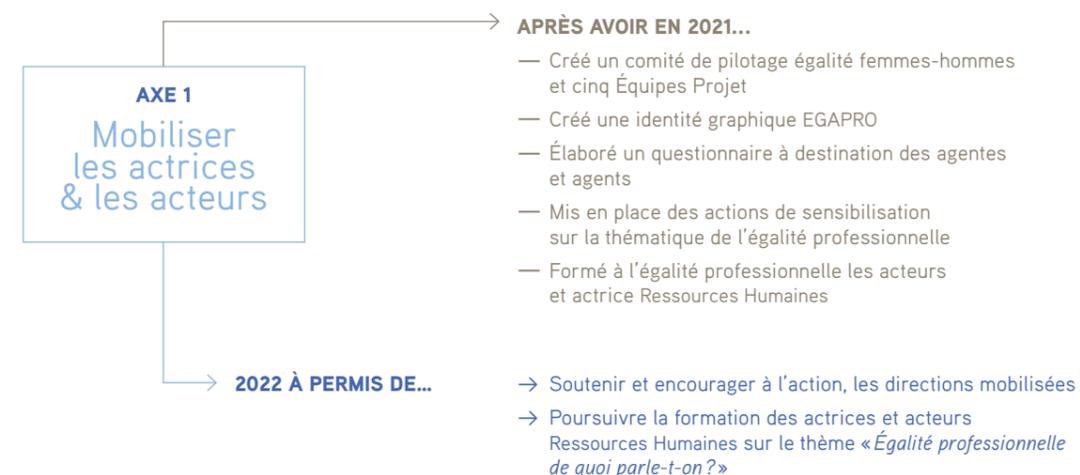
- Comment la collectivité se situe au regard de la fonction publique territoriale.
- Les causes générales des écarts (la ségrégation professionnelle avec les métiers dits féminins et les métiers dits masculins avec diplômes requis, les primes, l'accès aux promotions internes, l'accès aux examens professionnels,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

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

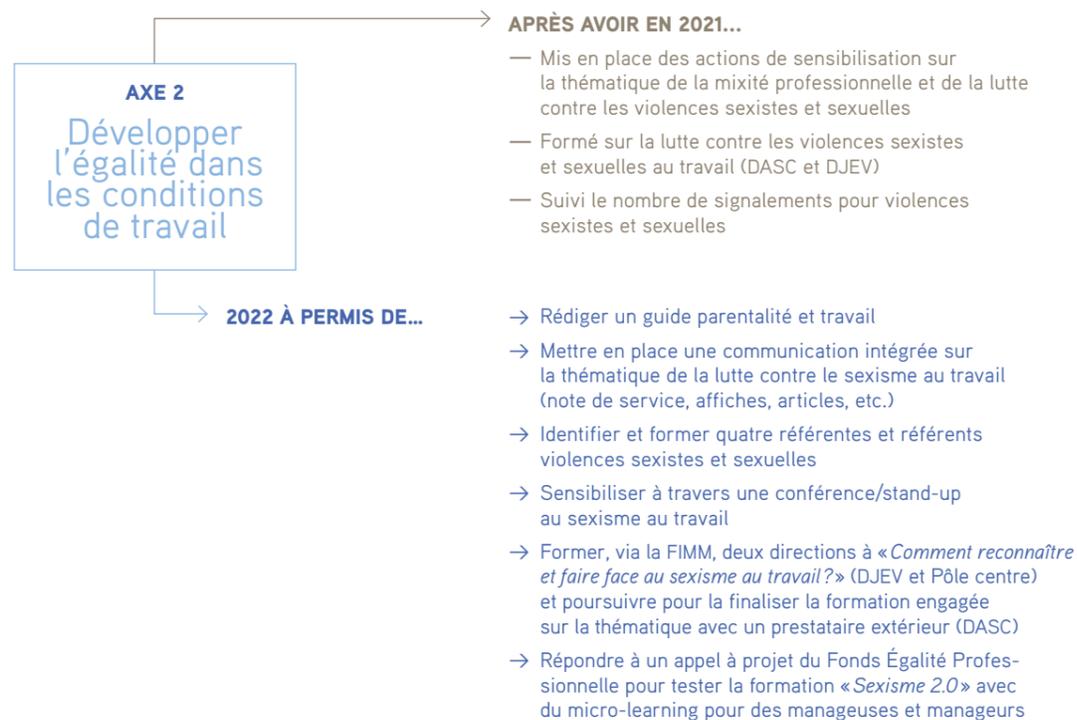
### À NOTER

## D. Conclusion

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



<sup>19</sup> Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – DGAFAP édition 2021



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

1. **Une dynamique de transversalité comme gage de mobilisation :**  
Autour de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, une méthodologie transversale et collaborative entre les différents services de la collectivité s'est mise en place depuis plusieurs années.  
En 2022, la coordination égalité femmes-hommes est composée de :
  - 2 Chargées de mission égalité à la Mairie de Toulouse et à Toulouse Métropole accompagnées de 2 stagiaires en MASTER2
  - 1 Chargée de mission égalité professionnelle femmes-hommes accompagnée de 1 stagiaire en MASTER 2 Genre, Égalité et Politiques Sociales, de 1 apprentie (MASTER 2 Ressources Humaines) à mi-temps sur l'égalité professionnelle et de 1 agente en reconversion professionnelle.
2. Une réunion annuelle est organisée avec les **Référentes et Référents Égalité** des directions métiers, permettant ainsi de faire un point d'étape des actions engagées sur la thématique de l'égalité et de partager les bonnes pratiques.  
**La mobilisation importante des acteurs et actrices de terrain** sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec une méthodologie de travail collaborative comme levier de performance.  
Cette implication est le reflet d'un enjeu de société fort où les femmes représentent 51,5% de la population française parmi les 66,9 millions de personnes vivant en France<sup>20</sup> et 52% des effectifs de la collectivité (Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole).
3. **Le déploiement d'actions en faveur de la lutte contre le sexisme au travail** pour garantir l'égalité de droit et de traitement indépendamment du genre des personnes. Ainsi, de nombreuses actions d'information, de sensibilisation et de formation ont été mises en place en 2022 et participent au changement des représentations sociales et des stéréotypes.
4. **La poursuite des engagements pris par la collectivité dans les délais impartis.** La politique d'égalité entre les femmes et les hommes est une politique transversale; ses objectifs sont intégrés dans la plupart des politiques publiques. Elle est à la fois correctrice (assurer l'égalité des droits, agir sur l'emploi, développer l'égalité dans les conditions de travail, lutter contre les discriminations) et transformatrice (promouvoir une culture de l'égalité).

<sup>20</sup> Source : Insee, Situation démographique et bilan démographique 2018

---

## Conclusion

Depuis 2018, Toulouse Métropole réalise chaque année ce rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle et dans les politiques publiques mises en œuvre sur son territoire. Ce travail annuel nous permet de constater les progrès notables réalisés depuis maintenant cinq ans par Toulouse Métropole en matière d'égalité femmes-hommes. Par ailleurs, lors de la signature de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie publique locale le 8 mars 2019, Toulouse Métropole s'était engagée à se doter d'un Plan d'action métropolitain en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Après près de 18 mois de travail partenarial avec les 37 communes de la Métropole, Toulouse Métropole s'est dotée en avril 2023 de son premier *Plan d'action en faveur de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes 2023-2026*. Ce plan volontariste et co-construit avec les communes établit les priorités d'actions avec des mesures concrètes pour notre territoire afin de promouvoir, développer et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans une approche transversale des sujets et problématiques.

L'année 2023 sera celle de la mise en œuvre des premières actions de ce plan qui marque l'engagement des communes, des acteurs institutionnels et associatifs locaux en faveur de l'égalité femmes-hommes sur le territoire métropolitain. Grâce aux dispositifs déjà mis en place, associés à ce Plan d'action, Toulouse Métropole confirme son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette approche reflète le désir de développer une société plus juste et inclusive où tout le monde peut bénéficier des mêmes chances et droits.

Nous remercions les communes et les institutions de Toulouse Métropole qui se sont engagées, dès 2021, dans la rédaction de ce Plan d'action. Le travail fourni de manière collective a permis de réaliser des progrès significatifs en faveur de l'égalité femmes-hommes qui reste cependant une quête perpétuelle. Il est essentiel que les efforts se poursuivent afin d'instaurer un environnement toujours plus équitable pour toutes et tous.

# Annexes

## ANNEXE 1

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



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

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

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

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

- Un enjeu prioritaire
- Un effet de mode
- Un sujet complexe
- Un problème insoluble
- Une contrainte de plus
- Ne se prononce pas
- Autre

Si 'Autre' précisez :

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

- Oui
- Non

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

- Formation
- Événements (colloques, conférences...)
- Situation vécue au travail
- Échanges avec les collègues
- Démarche personnelle (lectures, engagement associatif...)
- Autre

Si 'Autre' précisez :

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

- Très bien informé(e)
- Plutôt bien informé(e)
- Pas vraiment informé(e)
- Pas du tout informé(e)

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

- Oui
- Non

Si oui, quelles thématiques vous intéresseraient ?

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

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

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

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

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

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

- Oui  Non  Je ne sais pas

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

- Oui  Non



Si oui, comment l'avez-vous connu ?

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

Si 'Autre' précisez :

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

- Oui  Non  Je ne sais pas

Si oui, pouvez-vous en citer une ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Oui  Non  Je ne sais pas

Pouvez-vous donner un exemple ?

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

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

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

Etes-vous ?

- Une femme  Un homme

Quel âge avez-vous ?

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

Quelle est votre DG de rattachement ?

- Direction Générale des Services  DG Enfance Education Sports  DG Finances et Administration Générale  DG Gouvernance, International, Economie et Emploi  
 Cabinet/Communication  DG des Solidarités  DG Ressources Humaines  
 DG Modernisation  DG Sécurités  DG Services Techniques  
 DG Culture  DG Règlementation  DG Aménagement

Quelle est votre catégorie ?

- A  B  C

**Merci pour votre participation !**

## Formation "Reconnaître et faire face au sexisme au travail"

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

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

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

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

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

**DTG** : A qui cette formation est-elle destinée ?

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

**DTG** : Comment se déroule cette formation ?

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

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

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

Propos recueillis par Davy TRILHA-GRIGNON

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

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



Le Pôle garde le Nord 2



Direction relations sociales – qualité de vie au travail – communication interne  
 Pôle Santé et qualité de vie au travail • Document mis à jour le 28/01/22

## Fiche de signalement violences sexistes et sexuelles

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

Nom :  Prénom :

Matricule :  Direction :

Service :  Téléphone :

### Que sont les violences sexistes et sexuelles (VSS) ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Mise en garde :

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

#### La procédure :

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

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

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

#### Auteur (s) des agissements, faits :

- Supérieur(s) hiérarchique(s) (préciser le nom et le niveau hiérarchique) : \_\_\_\_\_
- Un ou plusieurs collègues (Précisez) : \_\_\_\_\_
- Autre (Précisez) : \_\_\_\_\_

**Durée de la situation :** précisez une date de début ou une estimation d'une durée : \_\_\_\_\_

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

- Non
- Non, mais c'est possible dans l'avenir
- Oui mais j'ai repris depuis le : \_\_\_\_\_
- Oui, je suis actuellement en arrêt de travail

#### Y a-t-il des témoins ?

Non

Oui (précisez leurs noms) \_\_\_\_\_

#### Description des faits (Précisez) :

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

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

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

Information d'une organisation syndicale

Enregistrement de main courante à la police / gendarmerie

Dépôt de plainte à la police / gendarmerie

Demande de protection fonctionnelle (voir procédure)

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

Toulouse le :

Signature :



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

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

Mentions légales :  
Date de parution : octobre 2023  
Rédaction : Toulouse Métropole  
Conception graphique : Louise Devalois

---

« L'égalité est un besoin vital de l'âme humaine. Elle consiste dans la reconnaissance publique, générale, effective, exprimée réellement par les institutions et les mœurs, que la même quantité de respect et d'égards est due à tout être humain, parce que le respect est dû à l'être humain comme tel et n'a pas de degrés. »

---

Simone Weil (1909 – 1943)

Philosophe humaniste française



TOULOUSE MÉTROPOLE S'ENGAGE

toulouse  
métropole