

ÉGA
LITÉ

Rapport sur
la situation
municipale
de l'année
2020

Présenté au Conseil Municipal
de décembre 2021

FEMMES

HOMMES



LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES & LES HOMMES

Présenté au Conseil Municipal
de décembre 2021

PRÉAMBULE	04
Un tour d'horizon national	06
1. L'Égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques locales	07
PARTIE 1	08
Une priorité: intégrer l'Égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques publiques	
A. L'analyse genrée de données pour évaluer les politiques publiques en matière d'Égalité femmes-hommes	09
B. Zoom sur la politique municipale portée par le domaine logement: un accompagnement à destination des femmes précarisées, isolées et/ou victimes de violences	12
PARTIE 2	13
La Mairie et ses partenaires	
A. Un chantier pour promouvoir l'Égalité femmes-hommes dès le plus jeune âge	14
B. Un chantier pour l'égal accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive	21
C. Un chantier pour un accès égalitaire à l'emploi	38
D. Un chantier pour garantir l'Égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne	41

2. L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Mairie de Toulouse	53
Le cadre juridique	54
Année 2020: un engagement fort en faveur de l'Égalité professionnelle	56
PARTIE 1	64
Le rapport de situation comparée: les données chiffrées	
A. L'emploi	65
B. Les conditions de travail	76
PARTIE 2	80
Le plan d'action 2021-2023 pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole	
A. Les points clés du diagnostic	81
B. Les axes de travail et calendrier	85
C. Les fiches actions	87
ANNEXES	103
CONCLUSION	108

Préambule

L'obtention de l'Égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu social et politique œuvrant à la construction d'une société plus juste.

Elle nécessite la mise en place d'une dynamique proactive afin d'impulser un rééquilibrage face à la reconnaissance de l'existence de discriminations et d'inégalités liées au genre. Cette démarche égalitaire s'est construite progressivement au cours des dernières années à différentes échelles (mondiale, européenne, nationale, régionale, locale), dans le secteur privé comme public. Il convient aujourd'hui de l'enraciner dans les pratiques de toute la collectivité, dans un contexte de crise globale qui fragilise particulièrement les femmes.

En effet, la crise due à pandémie mondiale de la Covid-19 a mis en exergue les inégalités femmes-hommes existantes, notamment en matière domestique, éducative et professionnelle. Elle a eu des conséquences sociales et économiques non négligeables sur la vie des femmes : perte d'emploi, gestion totale de la sphère domestique et violences conjugales (dans le cadre de relations hétérosexuelles). Face à cet état de fait qui ne peut

être nié et invisibilisé, la Mairie de Toulouse s'engage en faveur de l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes en portant une politique publique volontariste, non seulement en tant qu'employeur, mais aussi comme acteur des politiques publiques. Bien que la crise ait ralenti l'activité de la Mairie et de ses partenaires en 2020, il faut néanmoins saluer l'important travail accompli durant cette période : de nombreuses actions ont tout de même été menées et le soutien apporté habituellement aux associations a été maintenu voire renforcé.

La politique publique en matière d'Égalité femmes-hommes, portée par la Mairie de Toulouse depuis plusieurs années, a vocation à être transversale et intégrée. En ce sens, la Mairie veille à ce que la promotion de l'Égalité soit pensée et appliquée à toutes ses politiques publiques. Cet engagement s'appuie, en particulier, sur l'écriture de deux plans d'action : un en faveur de l'Égalité femmes-hommes dédié aux politiques publiques, l'autre en ce qui concerne l'Égalité professionnelle et la réalisation du présent Rapport annuel. Ce Rapport, réitéré chaque année, vise à : valoriser les actions portées l'année précédente, constater les avancées réalisées, identifier les points de vigilance et envisager de nouvelles perspectives.

Il est un outil utile au nécessaire renforcement de cette politique publique notamment dans un contexte global qui alimente et renforce les inégalités de genre déjà existantes.

Un tour d'horizon national

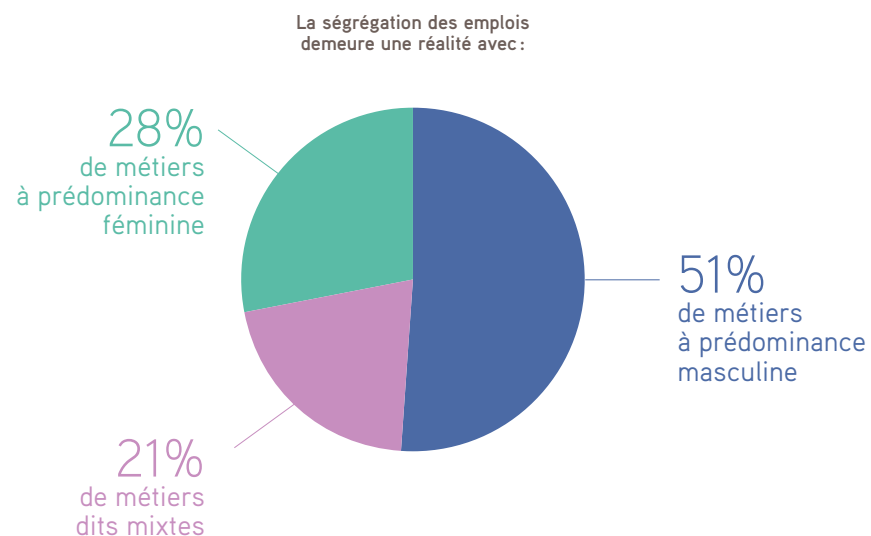
La législation n'a cessé d'évoluer en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes et la connaissance de l'évolution des relations entre les femmes et les hommes n'a cessé de s'enrichir. Toutefois, ces quelques chiffres nationaux permettent de constater que les inégalités et discriminations de genre subsistent.

Éducation¹

En début de 6^{ème}, les filles et les garçons maîtrisent de façon équivalente les compétences requises en mathématiques. Pourtant, à la rentrée 2017, parmi les élèves qui ont choisi l'enseignement d'exploration « *Informatique et création numérique* », on compte 20% de filles et 80% de garçons.

¹ Source: MENJ-MESRI-DEPP, évaluation exhaustive de début de 6^{ème}, novembre 2017
Champ: France métropolitaine + DOM, enseignement public et privé sous contrat, MENJ

Mixité²



² Source: Insee, Enquêtes Emploi 2013 à 2016, Dares 2019

12 femmes dirigent une des 42 villes de plus de 100 000 habitants en 2020. Près de 20% des communes sont dirigées par une femme.

Travail domestique et parentalité³

Après une naissance, 1 homme sur 10 réduit ou cesse temporairement son activité, ce qui est le cas de 1 femme sur 2.

Dans la Fonction Publique Territoriale, 97% des agents en congé parental étaient des femmes en 2015.

Santé⁴

Les femmes représentent 64% des personnes qui reportent ou renoncent aux soins, soit près de 9,5 millions de femmes (aides financières trop complexes, dépassements d'honoraires, délais d'attente trop importants, discriminations, refus de soin, manque de temps).

Sexisme et violences⁵

4 femmes sur 10 indiquent avoir dernièrement été victimes d'une injustice ou d'une humiliation parce qu'elles sont des femmes.

92% des jeunes estiment que le sexisme est un problème dans notre société.

Les femmes en situation de handicap sont deux fois plus nombreuses que les femmes sans handicap à avoir subi des violences sexuelles (4% contre 1,7%).

³ Source: DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2015, 2019
Source: INSEE, juin 2013

⁴ Source: HCE, *La santé et l'accès aux soins: une urgence pour les femmes en situation de précarité*, 2017

⁵ Source: Haut conseil à l'Égalité femmes-hommes, *Rapport sur le sexisme en France, 2019* + OpinionWay, sondage sur le sexisme en France, 2019 + Drees, *Études et résultats*, N°1156, juillet 2020



Données, analyse
et évaluation
de l'année 2020

L'Égalité

entre les femmes
et les hommes
dans les politiques
publiques locales

Partie 1

Une priorité : intégrer l'Égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques publiques

Pour construire la société de demain qui devra nécessairement être plus égalitaire, la Mairie de Toulouse s'est engagée à porter une politique municipale en faveur d'une Égalité réelle entre les femmes et les hommes. Au-delà de la démarche pour une approche intégrée de l'Égalité femmes-hommes au sein de la collectivité, elle impulse également une collaboration accrue avec les différents partenaires institutionnels et privés concernés par le sujet. La volonté d'ouverture et la politique de collaboration de la Mairie de Toulouse visent un meilleur impact des actions menées, en matière d'efficacité et de visibilité. En somme, il s'agit de poursuivre ensemble, avec les compétences et ressources propres à chacun, la construction d'une société plus juste, dans laquelle les femmes :

- Auront les mêmes chances de réussite et le même accès aux droits fondamentaux que les hommes ;
- Ne seront plus violentées physiquement et/ou psychologiquement ;
- Vivront dans des conditions matérielles satisfaisantes ;
- Occuperont des postes décisionnels et représentatifs dans la même mesure que les hommes ;
- Ne porteront plus toutes les charges relatives au foyer dans le cadre de relations hétérosexuelles.

A. L'analyse genrée de données pour évaluer les politiques publiques en matière d'Égalité femmes-hommes

1. Des directions municipales engagées dans la production de données genrées

- | | |
|---|--|
| → Allô Toulouse | → Direction des Sports |
| → Service Communal
d'Hygiène et de Santé | → Direction de l'Action Territoriale |
| → Direction Enfance et Loisirs | → Mission Évaluation
des Politiques Publiques |
| → Direction de la Communication | → Direction de l'Animation
Socioculturelle |
| → Direction de la Petite Enfance | → Police Municipale |
| → Direction générale de la Culture | → Direction des Solidarités
et de la Cohésion Sociale |
| → Direction de l'Éducation | → Mission Égalité Diversités |
| → Mission Centres Sociaux | |

Ce présent rapport est un document d'orientations permettant de rendre compte des actions menées au cours de l'année 2020 dans les différentes directions de la Mairie de Toulouse, chacune appréhendant l'Égalité femmes-hommes en cohérence avec ses missions respectives et son cœur de métier. Il a vocation à valoriser les avancées constatées au cours de l'année, tout en soulignant les points de vigilance pour l'an à venir. Ce travail est largement facilité par le rôle des référents Égalité femmes-hommes présents dans chaque service et direction. Leur contribution, accompagnée par la Mission Égalité Diversités, consiste en un travail de vulgarisation, de recensement de données générées, d'auto-évaluation et de valorisation des politiques publiques menées en matière d'Égalité femmes-hommes. Les managers et les manageuses se doivent d'être facilitateurs de la mise en œuvre de ce travail. Cette organisation, impliquant l'ensemble de la collectivité dans la démarche de réalisation de ce rapport, assure une transversalité et une efficacité. Au fil des années, elle a permis une acculturation progressive des agents à l'Égalité femmes-hommes en permettant, par le biais de ce rapport, un questionnement, une analyse et un inventaire d'actions. Le Directeur Général des Services a adressé, le 1^{er} avril 2021, une note rappelant l'obligation légale de rédaction du rapport et l'indispensable implication des directions, en cohérence avec l'engagement et l'exemplarité souhaitée par la collectivité. ^{Annexe 1}

2. Promotion de l'Égalité femmes-hommes : des missions dédiées

Au cours des dernières années et peu à peu depuis la signature de la Charte européenne pour l'Égalité femmes-hommes dans la vie locale, des agents de la collectivité se sont vus affectés de nouvelles missions consacrées spéci-

Quatre agentes, chacune dans sa spécificité et son territoire, assurent le suivi des dossiers relatifs aux traitements égalitaires, au regard du genre, des politiques publiques, qu'elles soient en faveur des Toulousaines, des Toulousains, des Métropolitaines et des Métropolitains ou encore des agents des deux collectivités.

fièrement à la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Au total, ce sont quatre agentes, chacune dans sa spécificité et son territoire, qui assurent le suivi des dossiers relatifs aux traitements égalitaires, au regard du genre, des politiques publiques, qu'elles soient en faveur des Toulousaines, des Toulousains, des Métropolitaines et des Métropolitains ou encore des agents des deux collectivités. Afin de garantir une certaine cohérence, une collaboration accrue a été instaurée entre les différentes agentes, assurée par l'organisation de réunions mensuelles qui ont vocation à favoriser la concertation et le partage d'expertise.

3. Une vigilance à maintenir pour prétendre à une communication non genrée et paritaire

Un recensement genré des sujets, des articles et des portraits photographiques présentés dans le magazine *À Toulouse* permet de remarquer que l'évolution qui était en faveur des femmes ces quatre dernières années semble ralentir, puisque nous comptons seulement 37,5% de portraits de femmes seules parmi les 11 numéros de l'année 2020.

Photographiées en situation de travail ou en train de pratiquer une activité sportive ou culturelle, les femmes et les filles sont représentées dans 40% des cas. Si cela est bien inférieur à la tendance de l'année dernière (70%), ce taux se retrouve équivalent à celui de 2017.

La proportion de femmes apportant un témoignage ou faisant l'objet d'un portrait écrit avait doublé en 2016, pour atteindre 42% des sujets. Une relative stagnation était visible en 2017, suivie en 2018 d'une baisse significative puisque les femmes n'étaient plus que 36% à apporter un témoignage ou faire l'objet d'un portrait rédigé. Après une tendance drastiquement inversée en 2019 avec 80% des témoignages ou portraits, nous retrouvons en 2020 une proportion relativement faible avec 33% de témoignages ou portraits rédigés ayant une femme pour sujet.

Par contre, parmi les illustrations, les femmes occupent une place majoritaire avec 65% des représentations dans les dessins ou schémas.

Notons qu'une vigilance à ne pas réduire les femmes à leur apparence physique reste à maintenir puisque la fonction professionnelle qu'elles occupent n'est pas systématiquement précisée.

Par ailleurs, les représentations en mixité, reflet de la vie toulousaine, sont majoritairement présentes dans le magazine *À Toulouse*, avec 61% des situations photographiées. La majorité des photos d'illustration donne à voir des sujets mixtes.

L'évolution des chiffres ces cinq dernières années montre non seulement que l'effort est à soutenir continuellement pour promouvoir la représentation des femmes en tant que citoyennes ou agentes au sein d'un magazine municipal, mais relève aussi la nécessité d'une vigilance permanente, permise notamment par ce présent bilan annuel.

B. Zoom sur la politique municipale portée par le Domaine Logement : un accompagnement à destination des femmes précarisées, isolées et/ou victimes de violences

La politique municipale, en matière de logement, s'attache à offrir des solutions d'accompagnement, particulièrement auprès de femmes qui rencontrent des difficultés financières et/ou subissent des violences. En conséquence, plusieurs dispositifs ont été mis en place pour accompagner ces situations.

De manière générale, les femmes, et particulièrement les femmes seules avec enfant(s), sont les premières bénéficiaires de ces aides relatives au domaine du logement.

Après l'analyse des données, force est de constater que, de manière générale, les femmes, et particulièrement les femmes seules avec enfant(s), sont les premières bénéficiaires de ces aides relatives au domaine du logement.

Cette observation concorde avec le constat selon lequel il existe une corrélation entre femmes, précarité et mal-logement. En effet, les publics en situation de précarité sont d'abord des femmes et bien souvent, des femmes avec un ou plusieurs

enfant(s) à charge, les familles monoparentales étant très largement composées de femmes seules avec un ou plusieurs enfant(s). Dans un contexte plus global de crise de l'habitat, cette précarité se répercute de fait sur les conditions de logement : les femmes sont les premières à subir le mal-logement. À cette précarité peuvent s'ajouter des formes de violences intrafamiliales subies par les femmes.

Face à ces réalités connues, la Direction des Solidarités et de la Cohésion Sociale agit en mettant en œuvre des dispositifs en matière de logement. Deux dispositifs (Fonds Social pour le Logement et logements passerelles) ont vocation à accompagner et protéger les femmes victimes de violences. Ainsi, au cours de l'année 2020, le Fonds Social pour le Logement a permis la mise en place de 38 mesures d'accompagnement social relatif au logement à destination de femmes victimes de violences, assurées par l'association Olympe de Gouges. De plus, le dispositif des logements passerelles est majoritairement utilisé par des femmes et des femmes avec enfant(s). En 2020, 19 femmes sans enfant y ont eu recours et 23 femmes avec enfant(s) dont 9 victimes de violences. De la même façon, trois autres dispositifs sont majoritairement saisis par des femmes seules, qu'il s'agisse d'Instal'Toit (dispositif d'aide à l'installation à destination des jeunes), du Pass Accession Toulousain (dispositif d'aide à l'accession à la propriété à destination des primo-accédants) ou de l'amélioration du logement des personnes âgées et/ou en situation de handicap. À titre d'illustration, 36 femmes seules contre 22 hommes seuls ont bénéficié du Pass Accession Toulousain et les logements de 55 femmes seules ont été améliorés pour 10 logements d'hommes seuls. **En somme, ces dispositifs répondent à un besoin social pour lequel les femmes sont les premières concernées.**

Partie 2

La Mairie & ses partenaires

A. Un chantier pour promouvoir l'Égalité femmes-hommes dès le plus jeune âge

1. Agir au plus près des enfants

L'Égalité filles-garçons s'inscrit dans tous les projets pédagogiques

La Direction de l'Éducation inscrit ses objectifs et actions en faveur de l'Égalité filles-garçons dans son Projet Éducatif De Territoire (PEDT). Ce PEDT associe quatorze directions de la Mairie, auxquelles s'ajoutent les partenaires institutionnels, notamment l'Éducation Nationale, les gestionnaires des Centres de Loisirs Associés à l'École-CLAE (associations et fédérations) et les parents d'élèves d'écoles publiques et privées. Les projets éducatifs menés par la Direction de l'Éducation intègrent donc l'Égalité filles-garçons. Cet enjeu s'inscrit dans deux axes du PEDT visant à accompagner les enfants dans la construction de leur parcours et à promouvoir l'Égalité des chances.

Les CLAE maternels et élémentaires sont des acteurs éducatifs au cœur de la question de l'Égalité. Ils peuvent traiter la question de l'Égalité filles-garçons de manière transversale ou proposer des projets spécifiques comme, par exemple, le CLAE Aubrac maternel (territoire Nord) qui porte l'action *Mixité au CLAE* pour les publics 3-6 ans. **La question de l'Égalité filles-garçons est un fil rouge traversant les différents temps des enfants et toutes les activités du CLAE.** Il s'agit par exemple de lutter contre les stéréotypes genrés dans les jeux symboliques et de valoriser la mixité des jeux (garçons jouant à la dinette, filles aux voitures, etc.).

La Cité Éducative du Grand Mirail accompagne la promotion de l'Égalité filles-garçons. Elle soutient des associations qui mettent en œuvre des actions centrées sur cet enjeu comme le *Projet Filles* et *Wii-Filles*. Le *Projet Filles* consiste à réunir des filles autour d'échanges et de sorties afin de faciliter leur expression, de sécuriser leurs parcours et leur engagement. Une trentaine de filles est concernée par ce projet porté par l'association Voir et Comprendre (Reynerie). Quant au projet *Wii-Filles*, il s'agit d'une action visant à sensibiliser des groupes de collégiennes aux métiers du numérique par des rencontres avec des femmes ayant réussi dans ce domaine et des visites d'entreprises du secteur. Cette action doit permettre de lutter contre les stéréotypes et faciliter la projection des jeunes filles dans ces filières. **Le caractère spécifique de ces deux actions, en non mixité, est un outil efficace permettant aux filles de se départir plus facilement des contraintes de genre et comporte une visée émancipatrice.**

La *Réussite éducative* est un dispositif qui accompagne les enfants et les jeunes. Les Parcours de Réussite Éducative (PRE) comprennent 40% de filles et 60% de garçons accompagnés. Ce déséquilibre net de la proportion filles-garçons peut s'expliquer par le fait que les manifestations du mal-être ou des fragilités des garçons sont socialement moins acceptées que pour les filles, du fait des normes de genres et des attendus.

Vers une communication égalitaire

Dans les campagnes de communication, la Direction de l'Éducation s'attache à ce que filles et garçons soient autant représentés bien que certains stéréotypes de genres demeurent.

Par exemple, la campagne de communication pour le recrutement des animateurs et animatrices met en avant aussi bien des filles que des garçons. Il en est de même en ce qui concerne la campagne d'inscriptions scolaires. Quant aux visuels relatifs à la Covid-19, ils mettent en scène les super-héroïnes et super-héros des gestes barrières (création en partenariat avec la Direction de la Communication).



Des équipements scolaires au service de l'Égalité femmes-hommes

Face aux constats d'une répartition genrée de l'espace de la cour de récréation, la prise en compte de l'Égalité filles-garçons dans la construction ou l'évolution des bâtiments scolaires se traduit dans l'aménagement des nouvelles cours de récréation. En ce sens, la Direction de l'Éducation a réalisé un référentiel école qui recense les contraintes et obligations légales à respecter en termes de construction, d'aménagement et de fonctionnement des nouvelles écoles dont l'Égalité filles-garçons constitue un axe de travail à part entière.

La Direction de l'Éducation a réalisé un référentiel école qui recense les contraintes et obligations légales à respecter en termes de construction, d'aménagement et de fonctionnement des nouvelles écoles pour l'Égalité filles-garçons

Dans cette perspective, il a été préconisé de repenser l'organisation de la cour de récréation : une division de l'espace cour calme / cour active (dédiée aux activités sportives encadrées par les équipes éducatives sur les temps scolaires et périscolaires) a été privilégiée. Cette organisation va tendre vers la disparition du terrain de sport, monopolisé jusqu'alors par les garçons, qui constituait bien souvent le centre de la cour et de l'attention. De même, une attention particulière est portée sur l'utilisation de signalétiques et de couleurs pour veiller à ne pas transmettre des stéréotypes de genre.

D'autre part, les nouveaux projets s'inscrivent également dans une dynamique de végétalisation des cours de récréation des écoles primaires de la ville, lancée en 2020. Le projet des cours dites *Oasis* a vocation à intégrer la nature dans la cour de récréation afin d'éviter l'effet d'îlot de chaleur urbain. Dans ce cadre, de nouveaux équipements et jeux seront installés en 2021 : création de potagers et vergers, mise en place de points d'eau, installation de zones de cachette et de tables de pique-nique, etc. Un important travail de réflexion a été mené pour assurer le bien-être des enfants à l'école et penser un espace moins genré dans les usages et pratiques.

À l'heure de la transformation des cours de récréation, une importante mobilisation d'acteurs et d'actrices multiples est nécessaire pour en assurer une bonne réception. Aussi, la mobilisation du personnel de l'Éducation Nationale, des élus municipaux, des responsables de services impliqués dans le projet de réaménagement en lien avec les parents d'élèves, permet la conduite de ces projets.

Néanmoins, le réaménagement des cours de récréation en vue de dégenrer les pratiques et les représentations ne permet pas, en soi, de changer totalement les usages. **En effet, la création d'espaces mixtes n'est pas suffisante. Les adultes doivent se saisir de cette problématique, repenser notamment leurs pratiques professionnelles et engager un travail avec les enfants par la mise en place de nouvelles pratiques pédagogiques afin de ne pas favoriser la reproduction des stéréotypes de genre.**

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

- La Direction de l'Éducation propose des Parcours Éducatifs Périscolaires et Scolaires (PEPS) dont un des projets s'intitule *Jouer nous fera toujours grandir*. Il s'agira d'une nouvelle activité sportive périscolaire qui sera expérimentée dans plusieurs écoles maternelles et élémentaires au début du mois de mai 2021 en partenariat avec le Stade Toulousain. Orientée vers tous les types de sports, elle initie également au jeu avec le ballon ovale. Ses objectifs sont multiples : il s'agit, en donnant une première expérience du rugby, de travailler la mobilité et l'habileté. Au-delà de l'aspect physique, cette activité porte également une sensibilisation aux valeurs du sport et en particulier au respect de l'Égalité filles-garçons. Elle sera d'ailleurs animée par une intervenante et les équipes seront constituées de façon à respecter le principe de parité.
- En ce qui concerne le Conseil Municipal des Enfants (CME), il est prévu de renforcer les règles de parité avec une meilleure représentation territoriale pour le prochain mandat (2021-2024). Le nouveau règlement intérieur du CME sera présenté au CM du 18 juin 2021. Il précisera les modes de scrutin et l'attribution des sièges dans ce sens. La parité est obligatoire, depuis la candidature jusqu'à l'élection.

Des pratiques professionnelles égalitaires, pérennes et en réponse aux besoins des familles

La Direction de la Petite Enfance pérennise ses actions de sensibilisation des professionnels en matière d'Égalité filles-garçons. Les orientations pédagogiques, les choix d'aménagements, les propositions d'activités sont pensées sur un mode égalitaire. De nombreux exemples peuvent être mentionnés :

- Les garages et poupées sont proposés dans les mêmes espaces, les livres racontent des histoires mixtes, les chansons et comptines représentent des thématiques mixtes également (la nature, les couleurs, les animaux, etc.);
- Le coin cuisine est très prisé tant par les filles que par les garçons et des interactions très intéressantes émergent à ce propos avec les enfants concernant ce qui se passe à la maison : c'est papa ou maman qui cuisine !
- Les espaces extérieurs offrent des jeux et des jouets permettant à chaque enfant, fille ou garçon, de choisir librement un camion ou une poussette, de promener une poupée ou jouer avec des briques de construction, etc.

Par ailleurs, face à la persistance des stéréotypes de genre, une vigilance soutenue est affirmée vis-à-vis de la communication envers les enfants. Les professionnels sont accompagnés et le discours est ajusté, hors présence des enfants, lorsqu'on entend des remarques telles que « *Comme tu es bien coiffée aujourd'hui avec ces belles couettes !* » en s'adressant à une petite fille ou « *Quel garçon costaud... tu ressembles à papa !* ».

La place des pères est également travaillée. Ces derniers sont sollicités pour participer aux ateliers enfants-parents (dans le cadre d'un fonctionnement normal des crèches). Cependant, ils restent en retrait lorsqu'il s'agit de venir chercher leur enfant malade dans la journée. La garde des enfants malades reste encore aujourd'hui très majoritairement à la charge des mères lorsqu'il s'agit d'un couple hétéroparental.

Par ailleurs, la Direction de la Petite Enfance est concernée par l'aide qu'elle peut apporter pour favoriser l'accès à l'emploi des parents et notamment des femmes. Dans le cadre, d'une part, du Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, et d'autre part, du plan *Prévenir, aider, accompagner : nouvelles solutions face au chômage de longue durée*, la Direction de la Petite Enfance soutient la création de crèches À Vocation d'Insertion Professionnelle (AVIP). Les établissements souhaitant le devenir doivent répondre à un appel à projets pour obtenir la labellisation. Une fois labellisé, la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) de la Haute-Garonne les accompagne en apportant une subvention à hauteur de 10 000 euros.

Ainsi, les établissements d'accueil du jeune enfant, labellisés crèches à Vocation d'Insertion Professionnelle, proposent une solution d'accueil aux jeunes enfants afin que leurs parents puissent bénéficier dans le même temps d'un accompagnement intensif à la recherche d'emploi. Cet accompagnement est assuré par les acteurs de l'insertion sociale (travailleurs sociaux CAF et Cd31, services d'aides à domicile) et professionnels (Pôle emploi, Mission locale, Actipro, Accelair, etc.), sur les plages horaires consacrées à l'accueil de l'enfant qui bénéficie également d'un environnement favorable. Ce dispositif est destiné aux parents d'enfant(s) de moins de 3 ans : en accompagnement global avec Pôle Emploi, de moins de 25 ans accompagnés par les Missions locales, bénéficiaires du RSA, personnes réfugiées bénéficiaires du RSA accompagnées par Accelair et bénéficiaires PLIE. Aujourd'hui, les structures labellisées de la Mairie de Toulouse sont au nombre de huit. Ces structures sont donc présentes sur l'ensemble du territoire communal pour assurer l'accompagnement d'une majorité de familles. **Au cours de l'année 2020, malgré le contexte sanitaire, 25 contrats ont été signés, majoritairement auprès de femmes.** Certains ont permis un retour à l'emploi de façon pérenne.

Les Crèches à Vocation d'Insertion Professionnelle (AVIP), proposent une solution d'accueil aux jeunes enfants afin que leurs parents puissent bénéficier dans le même temps d'un accompagnement intensif à la recherche d'emploi

L'Égalité filles-garçons dans les activités extrascolaires, sur inscription, organisées ou cofinancées par la Mairie : une fréquentation des accueils de loisirs relativement équilibrée avant l'adolescence

La Direction Enfance et Loisirs (DEL) coordonne 50 Accueils De Loisirs (ADL), accueillant des enfants de 3 à 17 ans. **Cette année, 10 573 enfants au total ont été accueillis par les ADL, dont 47% de filles et 53% de garçons.** Cet écart, ténu, reste stable d'une année à l'autre.

La fréquentation des filles et des garçons des accueils loisirs maternels et élémentaires révèle un faible écart, toujours en faveur des garçons. A contrario, les Clubs Ados (11–17 ans) observent un franc déséquilibre avec une fréquentation de seulement 34% de filles et de 66% de garçons. Alors qu'en 2018 cet écart se limitait à huit points, il s'élève à 32 points en 2020. L'accentuation drastique de ce déséquilibre doit constituer une alerte et amener à une vigilance de la part de la DEL pour les périodes à venir.

L'offre de loisirs jeunesse prend aussi la forme de séjours vacances et mini-séjours. Alors qu'en 2018, concernant les séjours vacances, l'écart de fréquentation filles-garçons était de six points, il se trouve être réduit en 2020 avec 48% de filles et 52% de garçons. La non mixité des dortoirs oblige à penser une organisation de façon équitable d'où le faible écart entre les fréquentations des filles et des garçons. L'axe Égalité filles-garçons est intégré de manière obligatoire dans les projets pédagogiques. Les directeurs et directrices mettent des outils et documents à disposition des équipes sur cette thématique.

L'évolution perdue dans une dynamique favorable pour parvenir à ce que les mini-séjours profitent tant aux filles qu'aux garçons.

Quant aux mini-séjours au départ des accueils de loisirs, alors que l'écart de fréquentation filles-garçons s'élevait à 20 points en 2018, il a considérablement réduit en 2020 pour se limiter à seulement quatre points. Alors que cet écart avait déjà pu être réduit de huit points entre 2017 et 2018, l'évolution perdue dans une dynamique favorable pour parvenir à ce que les mini-séjours profitent tant aux filles qu'aux garçons. Les équipes d'encadrement des mini-séjours sont obligatoirement mixtes, sauf pour les mini-séjours maternels du fait qu'il n'y ait pas assez d'hommes travaillant dans le secteur de la Petite enfance. Une attention particulière est portée sur les activités qui favorisent les bonnes relations entre les filles et les garçons (activités de pleine nature, aquatiques, escalade, des jeux de ballon coopératifs, etc.). Toutefois, les temps informels, durant lesquels les garçons tentent de reprendre des attitudes de domination, sont à repenser pour que chacun trouve sa place. Les équipes de coordination des mini-séjours et séjours vacances participent à l'étude *Égalisirs*.

2. Des actions pour renforcer la prise de conscience et pour lutter contre les stéréotypes

Impact de l'étude *Égalisirs*: une évolution positive des pratiques professionnelles

Suite à l'étude *Égalisirs : filles et garçons sur le chemin de l'Égalité* réalisée par Artémisia d'octobre 2017 à juin 2018, à la demande de la Direction Enfance et Loisirs, les pratiques et postures des professionnels des accueils de loisirs ont pu être analysées dans trois ADL élémentaires. Cela a conduit à une meilleure prise en compte de l'Égalité filles-garçons. Cette étude s'inscrivait dans le cadre du Plan d'actions Égalité femmes-hommes 2016–2020 de la Mairie. À partir des conclusions rendues par les sociologues, les professionnels des ADL ont pu notamment mettre en place un aménagement de l'espace afin qu'il puisse être approprié de la même manière par les filles et les garçons et proposer des activités non vectrices de stéréotypes de genre ainsi que des jeux de coopération permettant de promouvoir l'entraide, la solidarité, et la lutte contre l'exclusion. Cela nécessite un travail mené en collaboration avec les équipes éducatives. Par exemple, l'ADL Patte d'Oie propose à l'équipe d'animation une sensibilisation aux attitudes éducatives pour déconstruire les stéréotypes de genre.

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ L'Égalité entre les femmes et les hommes est devenue un axe de travail à part entière dans le nouveau projet de la Direction Enfance et Loisirs. Par conséquent, le projet *Égalisirs* sera reconduit en 2021 : les trois accueils de loisirs ayant participé à la première expérience seront tuteurs de trois autres accueils de loisirs volontaires. Une méthode d'accompagnement sera proposée (réunions d'évaluation, outils, support de suivi de l'avancée des actions, observations de terrain). Une présentation de ce projet action est prévue auprès des responsables du secteur *Offre de séjours* (mini-séjours, séjours vacances, hébergement sur les sites extérieurs), pour envisager une mise en œuvre concrète adaptée à leur contexte et en s'inspirant de cette expérience.

Des projets en faveur de l'Égalité filles-garçons pour sensibiliser les enfants

Sensibiliser les enfants aux enjeux de l'Égalité entre les filles et les garçons est fondamental dans une perspective de construction d'une société plus égalitaire. La Direction Enfance et Loisirs est actrice de ce travail dans ses propres services en portant une multiplicité de projets.

L'ensemble des ludothèques municipales et associatives toulousaines travaille sur les enjeux entre les filles et les garçons. Ainsi, l'aménagement des espaces ludiques a été conçu et pensé pour faciliter le choix de jeux non genrés, auxquels les ludothèques portent une attention particulière. La ludothèque Jean Moulin (secteur Empalot), a élaboré des jeux et outils pour faciliter l'approche de l'Égalité filles-garçons, présentés lors d'un forum aux autres ludothèques pour qu'elles puissent également s'en saisir. De plus, la prise en compte de l'Égalité entre les filles et les garçons au sein du fonctionnement des ludothèques est d'autant plus nécessaire que le recensement des données genrées concernant les inscriptions révèle une participation relativement paritaire des structures. En effet, en 2020, sur 1 288 inscriptions de familles, 619 étaient des filles (48%) et 669 des garçons (52%). Pour autant, il est intéressant de constater que c'est uniquement au sein de la ludothèque Jean Moulin (où l'Égalité a été particulièrement travaillée par les équipes) que les filles sont plus nombreuses.

Devenu un événement annuel, le *Prix littérature jeunesse Égalité filles-garçons* rencontre un succès certain auprès des ADL et des enfants. Il s'agit d'un projet porté en collaboration par la Direction Enfance et Loisirs, la Direction de la Lecture publique et des Bibliothèques, la Mission Égalité Diversités et la Mission Cohésion Sociale (Toulouse Métropole). Depuis 2017, le Prix est devenu métropolitain, d'une part, par le biais des priorités transversales du Contrat de Ville 2015–2022 (en renfort de l'Égalité femmes-hommes dans les quartiers prioritaires) et, d'autre part,

Le Prix littérature jeunesse Égalité filles-garçons promeut une éducation, dès le plus jeune âge, aux comportements respectueux entre filles et garçons, entre femmes et hommes, et prévient le sexisme et les violences à l'égard des femmes

par une volonté au sein de la Mission Cohésion Sociale de promouvoir une éducation, dès le plus jeune âge, aux comportements respectueux entre filles et garçons, entre femmes et hommes, et de prévenir le sexisme et les violences à l'égard des femmes.

Sensibiliser les enfants aux enjeux de l'Égalité entre les filles et les garçons est fondamental dans une perspective de construction d'une société plus égalitaire

Pour rappel, ce Prix poursuit 3 objectifs :

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

Pour mener à bien ce projet et participer activement à la déconstruction des stéréotypes de genre, les animateurs et animatrices assistent à une formation obligatoire de deux jours afin de se saisir d'une grille d'analyse des livres et d'identifier les stéréotypes de genre présents dans la littérature jeunesse. Une fois formés, les animateurs et animatrices sont en mesure d'encadrer, d'accompagner et de sensibiliser les enfants aux enjeux de l'Égalité entre les filles et les garçons. Ainsi, ils ont, avec les enfants et les parents, pendant six mois, de septembre 2019 à mars 2020, lu, échangé des points de vue, argumenté sur le contenu des ouvrages, pour élire in fine en séance plénière, le livre illustrant le mieux de le principe d'Égalité filles-garçons selon les lecteurs. Au total, 13 accueils de loisirs sur 50 ont participé au prix en 2020,

pour un total de 128 enfants. En 2020, le livre ayant remporté le prix est le suivant : *Truc de fille ou de garçon* de Clémentine du Pontavice, paru en 2019 aux éditions École des loisirs. Par ailleurs, depuis 2018, tous les accueils de loisirs municipaux, qu'ils aient participé ou non, sont dotés des livres qui ont été en lice dans le cadre du prix.

En 2020, le livre ayant remporté le prix est le suivant : *Truc de fille ou de garçon* de Clémentine du Pontavice, paru en 2019 aux éditions École des loisirs



B. Un chantier pour l'égal accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive

1. Une participation importante des femmes malgré une baisse systématique de fréquentation à partir de l'adolescence

Des statistiques de participation aux activités physiques et sportives continuellement favorables aux femmes mais une distribution genrée toujours marquée

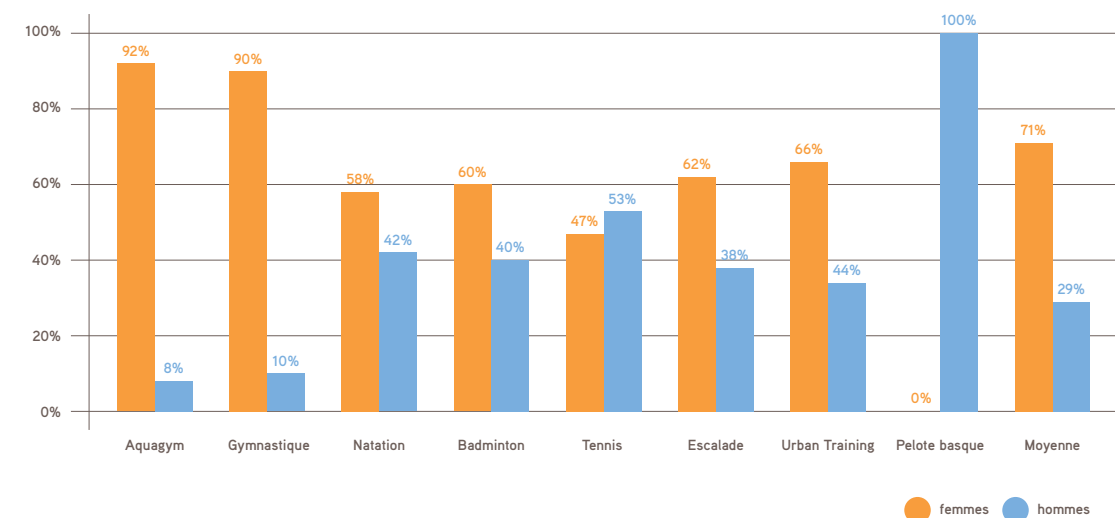
Après une hausse de 14 points entre 2016 et 2017, une relative constance depuis les deux dernières années s'observe en 2020 puisque la participation aux Activités Physiques et Sportives (APS) pour adultes révèle 85% de femmes.

Cette importante participation des femmes aux activités physiques et sportives municipales s'explique toujours par la forte fréquentation de l'aquagym (92%) et de la gymnastique (90%). Sans grande variation statistique d'une année à l'autre, ces deux activités attirent majoritairement des femmes car elles sont assimilées aux stéréotypes attribués au féminin. Les femmes pratiquent également davantage que les hommes l'escalade à 62%, le badminton à 60% et la natation à 58%. Bien que très prisées par les femmes, ces activités sont plus neutres du point de vue du genre. En revanche, cette saison sportive est le témoin d'un recul de la proportion de femmes par rapport à l'an passé concernant la natation (10 points de pourcentage en moins) et le tennis (17 points de pourcentage en moins).

La participation aux Activités Physiques et Sportives (APS) pour adultes révèle 85% de femmes

La pelote basque n'a attiré cette année que des hommes alors que les femmes représentaient 18% des participations l'an passé. Témoinnant d'un attrait initial, il est possible que leur expérience de la pratique de cette activité les aient conduites à ne pas la poursuivre. La Direction des Sports sera vigilante suite à ces constats.

Répartition par genre et activité pour adultes



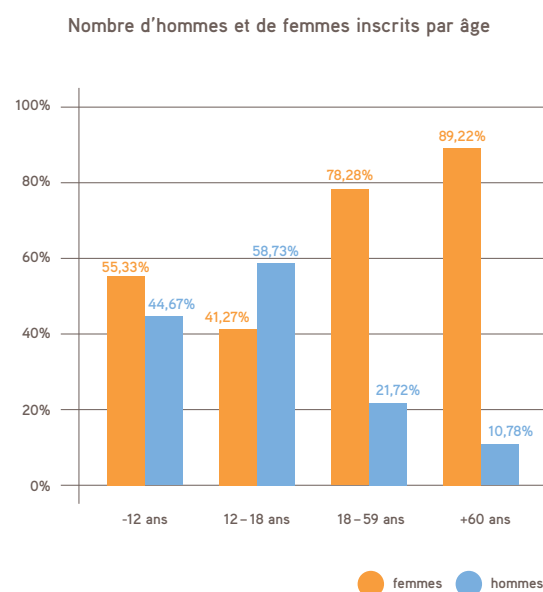
De manière générale, en ce qui concerne la part des femmes pratiquant une activité terrestre (telle que l'escalade, le tennis ou le badminton), on relève une variation d'une année à l'autre. En effet, après une augmentation de 5 points entre 2017 et 2018, et une baisse de 6 points en 2019, la part de femmes est remontée de 3 points pour atteindre 57% de femmes cette année.

La Mairie de Toulouse atteint son objectif d'accessibilité à une activité physique régulière pour les femmes Les statistiques de participation des femmes à l'offre sportive municipale témoignent que la Mairie de Toulouse atteint son objectif d'accessibilité à une activité physique régulière pour les femmes.

En ce qui concerne les plus jeunes, en dessous de 18 ans, les chiffres montrent une relative mixité dans les cours payants. Après une hausse de 12 points entre 2017 et 2018 et de 4 points entre 2018 et 2019, la part des filles dans les activités terrestres atteint en 2020 les 67%, soit 9 points supplémentaires par rapport à l'an passé. La représentation des filles dans la pratique de la natation maintient une stabilité avec 58%. Quant aux sports de glace, très connotés féminins, ils reçoivent sans surprise 78% de participation de filles. On note, en une année, une nette amélioration de la mixité pour ce sport puisque l'an passé les garçons ne représentaient que 8% des effectifs contre 22% pour 2020.

On remarque par ailleurs que les cours multi activités sont davantage fréquentés par les garçons, avec une participation atteignant 66%, alors qu'elle était parfaitement équilibrée l'an passé.

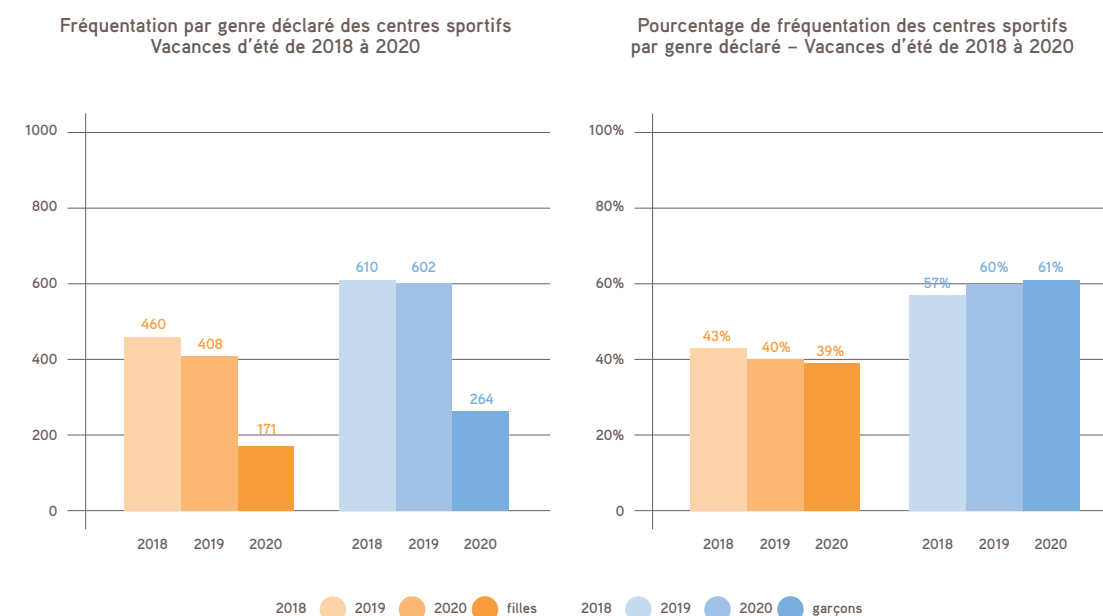
Alors que l'on pouvait remarquer d'une année sur l'autre que les filles participaient plus jeunes que les garçons aux activités proposées en école de sports, le constat est cette année différent : on note une proportion équilibrée de filles et de garçons inscrits avant 12 ans. **Néanmoins, la pratique sportive des jeunes filles a toujours tendance à baisser alors qu'elles entrent dans l'adolescence. Les filles constituent la moitié des effectifs des enfants de moins de 12 ans pratiquant une activité parmi l'offre municipale sportive, alors qu'elles ne sont plus que 41% entre 12 ans et 18 ans.** Cette diminution du taux de fréquentation des filles s'est légèrement atténuée par rapport à l'an passé.



Une offre sportive de la Direction des Sports adressée spécifiquement aux jeunes habitants de QPV

Les Centres sportifs de Toulouse-Lautrec, Mirail et Jean Moulin proposent des activités gratuites pendant les vacances scolaires à destination des jeunes publics (7-17 ans) des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV). La répartition filles-garçons sur ces activités montre que les normes de genre contraignent encore la pratique sportive. La Direction des Sports a été particulièrement attentive à l'accès des jeunes filles aux sports proposés : depuis 2016, on note une petite évolution en faveur de la présence des filles mais, depuis l'an passé, c'est une tendance inverse que l'on relève. Cela met en exergue le fait que les mécanismes des inégalités de genre sont enracinés et qu'il faut sans cesse redoubler d'attention afin de ne pas observer une recrudescence de ces dynamiques.

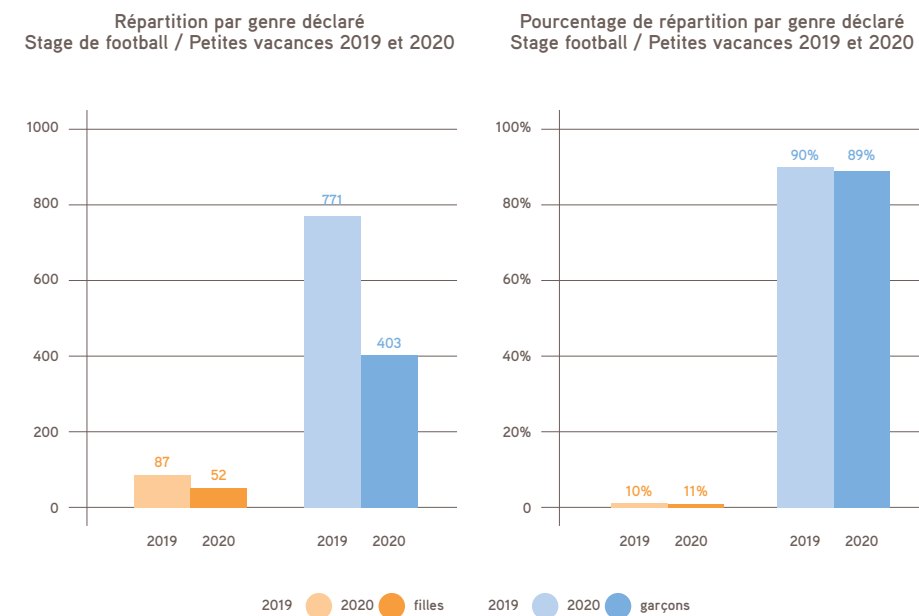
La répartition filles-garçons sur ces activités montre que les normes de genre contraignent encore la pratique sportive



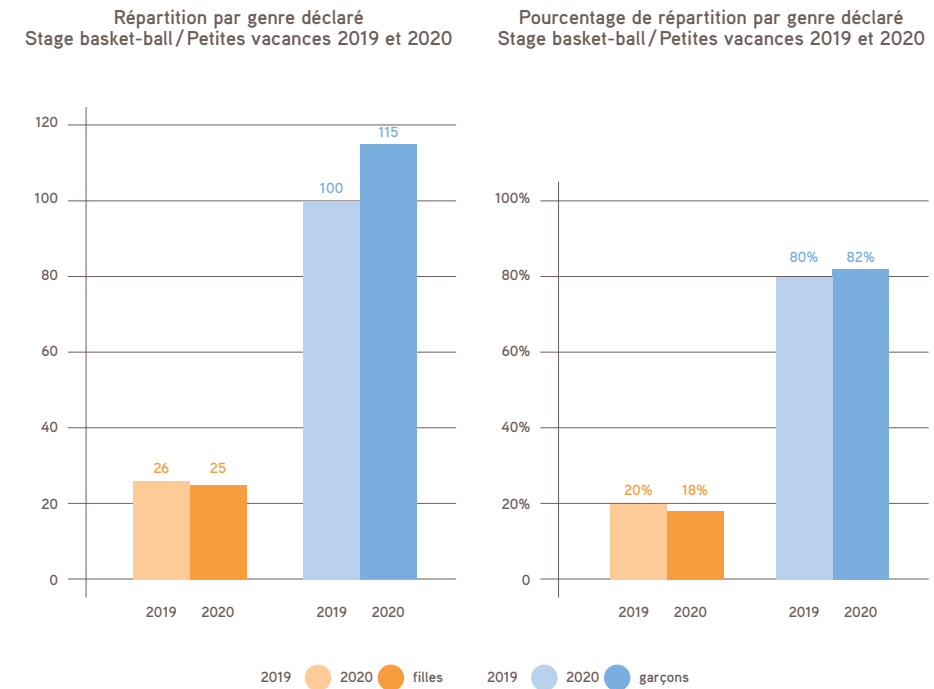
Malgré la baisse nette des effectifs cette année, la proportion filles-garçons reste relativement stable par rapport aux années précédentes.

Comme pour les petites vacances, la Direction des Sports continue de proposer un panel d'activités varié avec, en particulier, de la danse, de l'équitation et de la natation. **Une attention particulière est portée au recrutement d'éducatrices saisonnières, ce qui permet de visibiliser davantage la pratique du sport par les femmes et d'inciter les jeunes filles à participer aux activités.** Alors que la fréquentation tend à la baisse, la part des garçons a légèrement augmenté. La fluctuation de l'écart du rapport filles-garçons en faveur des garçons reste toutefois relativement maîtrisée d'une année sur l'autre : 25 points de pourcentage d'écart en 2016 et 2017, une nette diminution en 2018 avec plus seulement que 14 points d'écart, mais une augmentation, avec 20 points d'écart en 2019 et avec 22 points d'écart cette année. La Direction des Sports s'efforcera, pour 2021, d'être vigilante afin de ne pas voir cet écart se creuser davantage.

En plus de l'offre multi activités qui a accueilli 20% de filles cette année, la Direction des Sports propose des stages centrés sur un seul sport. Sans surprise, le stage de football des petites vacances 2020, comme les années précédentes, a bénéficié à une immense majorité de garçons (89%). Ce sport, perçu comme éminemment masculin dans les représentations sociales, attire difficilement les filles qui ne s'y projettent pas. Par ailleurs, des stéréotypes dépréciatifs circulent largement à l'encontre des filles qui s'y intéresseraient. Notons malgré tout cette année une amélioration de l'accès des filles à ce stage, avec 11% de participation, puisqu'elles ne représentaient que 5% des effectifs en 2018.



Pour la troisième année consécutive, la Direction des Sports propose l'activité basket-ball sur le quartier de la Faourette, en complément de l'offre déjà existante sur celui de la Reynerie. Sous forme de stages organisés pendant les petites vacances scolaires, cette activité a permis d'attirer des jeunes qui ne fréquentaient pas les stages proposés jusqu'alors, et notamment d'attirer des jeunes filles quasi absentes des stages de football. Cette année — de la même manière que l'an passé — cette activité a eu beaucoup moins de succès auprès des filles qu'en 2018. Alors qu'elles représentaient 54% des effectifs la première année, elles ne sont plus que 18%. Nous pouvons donc en déduire, au vu de l'attrait initial des filles pour ce sport équivalent à celui des garçons l'année de son lancement, que c'est leur expérience de la pratique de cette activité qui les a conduites à s'en éloigner. Cette évolution de fréquentation suivant l'année de découverte de l'activité permet de pointer que l'accès difficile, en 2019 et 2020, des filles à cette pratique sportive réside moins dans l'attrait qu'elles ont pour cette activité que dans l'expérience visiblement négative en termes de genre qu'elles ont pu en avoir. La Direction des Sports sera attentive à ce point mis en exergue.



Un partenariat avec la Direction des Solidarités et de la Cohésion Sociale (DSCS) permettant de proposer des activités gratuites

Les activités proposées en lien avec la Direction des Solidarités et de la Cohésion Sociale vers les foyers seniors et les Centres sociaux ont accueilli une majorité de femmes. Le bilan de cette action reste positif puisqu'elle semble s'inscrire en adéquation avec les attentes actuelles de la politique de la ville. Elle permet en effet à des femmes issues ou non des quartiers politique de la ville, qui peuvent être sédentaires et/ou isolées, de pratiquer des activités physiques.

Les pratiques sportives vélo et marche nordique, proposées par exemple par le Centre social de Bellefontaine, voient une participation de 90% de femmes. Ces activités participent activement à favoriser la mobilité et indirectement promouvoir le sport santé.

La mise en place d'un dispositif favorisant à la fois l'accès aux pratiques sportives et à la santé pour les personnes pouvant en être les plus éloignées

Bougez sur ordonnance est un programme issu d'une démarche partenariale avec la Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports et de la Cohésion Sociale Occitanie. Expérimenté en janvier 2020 en partenariat avec les Maisons de Santé Pluri professionnelles (MSP) de Reynerie et Borderouge et le Centre de santé mutualisé de Basso Cambo, ce dispositif a pour objectif de mettre en place des séances d'activités physiques adaptées sur prescription médicale à destination des personnes souffrant d'affection de longue durée telle qu'un diabète de type 2 et/ou une maladie chronique (telle que l'obésité), au sein des quartiers politique de la ville.

Un public de femmes est particulièrement concerné. Au total, ce dispositif a bénéficié à quatorze personnes : treize femmes et un homme. Cependant, lorsque les femmes s'inscrivent, l'encadrement de l'activité par une éducatrice n'étant pas garanti, cela peut constituer un frein à leur inscription (l'activité en non-mixité n'est donc pas certaine).

Le contexte lié à la crise sanitaire n'a malheureusement pas permis que le partenariat avec la MSP de Reynerie voit le jour cette année.

Un accès à la pratique sportive des Toulousaines en situation de handicap encore restreint

L'Égalité est une question de traitement et de considération tant au plan légal qu'à celui des pratiques et des représentations. Pour mettre en œuvre des politiques publiques les plus pertinentes possibles, il est primordial de prendre en compte l'intersection d'inégalités que peuvent vivre les femmes en situation de handicap.

En ce qui concerne l'offre à destination des établissements spécialisés proposée pendant les vacances de l'année 2020, la subdivision des interventions spécialisées a accueilli 1 068 personnes en situation de handicap (PSH) dont 28% de femmes et 72% d'hommes.

	Femmes	Hommes	Total
Hiver 2020	40	148	188
Été 2020	197	466	663
Toussaint 2020	28	111	139
Noël 2020	27	51	78
Total année 2020	292	776	1 068

Cette tendance de fréquentation largement en faveur des hommes n'est pas cantonnée à l'offre proposée pendant les vacances scolaires. En effet, pour ce qui est des cours individuels, treize personnes ont fréquenté les cours payants dispensés par un Éducateur Territorial des Activités Physiques et Sportives (ETAPS) de la subdivision des interventions spécialisées entre septembre 2019 et juin 2020. Parmi elles, on dénombre cinq femmes et huit hommes (neuf adultes et quatre enfants).

En ce qui concerne les enfants accompagnés par un auxiliaire de vie aux loisirs, ils et elles ont été onze au total dont cinq filles et six garçons.

Quant aux cours payants destinés aux enfants pendant les vacances, dix enfants y ont participé dont 30% de filles et 70% de garçons.

Au regard de la tendance générale de fréquentation des activités, bénéficiant davantage aux hommes en situation de handicap plutôt qu'aux femmes, la Direction des Sports se montrera plus vigilante pour rectifier ce déséquilibre.

Une politique volontariste en faveur de l'accès des Toulousaines à la pratique sportive

Une *Journée du Sport au féminin* est désormais proposée de façon pérenne suite au franc succès remporté depuis la première édition organisée sur le site de La Ramée en 2018. Cette journée de découverte et d'initiation sportive à destination des femmes et des filles est organisée par la Direction des Sports, avec le soutien de la Mission Égalité Diversités. Après un renouvellement de l'événement en 2019 aux Argoulets, ayant accueilli environ 300 participantes, l'édition 2020 n'a malheureusement pas pu se tenir du fait des contraintes sanitaires.

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ La Direction des Sports a pour ambition, pour l'année 2022, d'associer la *Journée du Sport au féminin* au *Mois de l'Égalité femmes-hommes* qu'organise chaque année la Mission Égalité Diversités à l'occasion de la Journée internationale pour les droits des femmes. Une inscription de la *Journée du Sport au féminin* dans la dynamique du 8 mars permettra de visibiliser encore plus cet événement. Cet objectif peut être également poursuivi en organisant cette journée sur un site du centre-ville, avec toujours l'intention d'une meilleure visibilité.

2. Des actions pour encourager l'émergence de projets innovants en faveur de l'égal accès aux loisirs sportifs et culturels

Une programmation thématique promouvant l'Égalité femmes-hommes

Comme chaque année à l'occasion de la Journée internationale pour les droits des femmes, la Semaine de l'Égalité femmes-hommes a proposé en 2020 une programmation d'une trentaine d'événements autour de la thématique. Annexe 2

Il s'agit d'une initiative municipale inscrite dans le Plan d'actions en faveur de l'Égalité femmes-hommes 2016 – 2020. Cette programmation interservices co construite par la Direction de l'Animation Socioculturelle, la Direction de l'Action Territoriale, la Mission Égalité Diversités, le Centre social municipal Bellefontaine-Lafourguette et les partenaires institutionnels et associatifs, affirme l'engagement de la Mairie en faveur de l'égal accès aux droits pour les femmes et les hommes. Projections, débats, spectacles, ateliers, conférences, expositions, etc. : autant d'événements programmés à l'échelle de toute la ville, suscitant des échanges sur la thématique et ouvrant ainsi l'occasion pour les publics de déconstruire les représentations sociales liées au genre, et faire ainsi évoluer les mentalités.

Un temps fort autour de l'usage inégal des espaces publics par les femmes et les hommes a été organisé le 8 mars 2020, sur la Place du Capitole. Ce sont plus de 250 portraits de femmes qui ont été présentés au total, appartenant à différentes expositions :

- *IMindTheLiberty* réalisée par l'IMT Mines Albi-Carmaux
- *Les femmes de sciences sortent de l'ombre* réalisée par Femmes & Sciences et Arc-En-Ciel Toulouse-Occitanie
- *Les femmes du vin* réalisée par Vignobles du Sud-Ouest
- *La science taille XXelles* réalisée par le CNRS
- *Femmes inspirantes* réalisée par La Fabrique Solidaire, Reflet 31 et Sozinho
- *Femmes d'espace* réalisée par la Cité de l'espace
- *Femmes en sciences* réalisée par Femmes & Sciences et le CNRS
- *Femmes inspirantes, femmes remarquables* réalisée par la Mairie de Toulouse
- *Sportives* réalisée par Femix Sports Occitanie.

Leurs expériences témoignent de grands progrès en matière de rôles sociaux traditionnellement attribués aux femmes ou aux hommes

L'exposition *Femmes inspirantes, femmes remarquables*, conçue et réalisée par la Mission Égalité Diversités, présente 70 portraits de femmes dont le parcours de vie et les choix inspirent à ouvrir le champ des possibles. La Science, l'Industrie, l'Artisanat, le Sport, la Culture, etc. autant de domaines investis par ces femmes. Leurs expériences témoignent de grands progrès en matière de rôles sociaux traditionnellement attribués aux femmes ou aux hommes. Un temps d'échange a été organisé sur la deuxième partie de la journée, durant lequel ces femmes remarquables ont partagé le récit passionné de leurs vécus et de leurs choix afin d'encourager à oser et ouvrir les horizons.



DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

- Pour l'édition 2021 de la Journée internationale pour les droits des femmes, la Mission Égalité Diversités envisage d'enrichir l'exposition *Femmes inspirantes, femmes remarquables* avec de nouveaux portraits et prévoit de les présenter dans l'espace public durant tout le mois de mars dédié à l'Égalité femmes-hommes.

3. Un travail de fond mené dans le domaine des arts et de la culture

Les associations conventionnées par la Direction de l'Animation Socioculturelle sensibles à l'Égalité

Les associations conventionnées par la Direction de l'Animation socioculturelle (DASC) sont impliquées dans la promotion de l'Égalité femmes-hommes. Depuis 2018, les conventions signées entre les deux parties fixent comme objectif la promotion de l'Égalité femmes-hommes dès le plus jeune âge.

Il est intéressant de se pencher sur la composition des équipes et des Conseils d'Administration de ces structures. Sur les 13 associations, dont sept sont des MJC, les femmes sont majoritaires dans neuf Conseils d'Administration. Dans la plupart des cas, les équipes sont mixtes, mais seulement quatre sont présidées uniquement par des femmes. Cinq d'entre elles sont exclusivement représentées par un ou deux hommes et quatre associations sont représentées par un binôme mixte. Il est à noter que, en comparaison avec l'année précédente, les changements qui ont eu lieu ont mené à une augmentation (au nombre de deux) des présidences et directions uniquement masculines. A contrario, les personnes s'occupant de ces associations sont exclusivement des femmes, de même que les secrétaires et assistantes administratives. En somme, si on observe les compositions de ces équipes, on peut ainsi retrouver une répartition genrée des métiers, telle qu'on la retrouve dans l'ensemble de la société. Il n'en demeure pas moins que la représentation des femmes au sein des instances de prise de décisions présente une réelle avancée et participe ainsi à visibiliser l'égalité légitime des femmes, par rapport aux hommes, à participer aux processus de prises de décision et occuper un poste à responsabilités. Enfin, on peut observer que les femmes sont nettement majoritaires parmi les adhérents (environ 70% de l'effectif total).

Une implication de la Direction de l'Animation Socioculturelle dans le cadre de la semaine de l'Égalité femmes-hommes

Depuis plusieurs années, la DASC est volontariste en ce qui concerne la mise en place d'une programmation centrée autour du thème de l'Égalité entre les femmes et les hommes, notamment lors de la semaine du 8 mars, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes. La prise en compte des questions d'Égalité ne se limite pas à cette période spécifique de l'année. Au contraire, les enjeux d'Égalité sont aujourd'hui ancrés dans la direction, et sont déclinés régulièrement dans la programmation des contenus des centres. Cependant, le mois de mars reste prépondérant en matière de programmation en lien avec le sujet.

Malgré le contexte sanitaire, certains événements ont pu être maintenus : présentation de performances théâtrales *Place(s) aux femmes, elles osent!* par la Compagnie Nanaqui (dont l'objectif est de valoriser la présence des femmes dans l'espace public), de spectacles *Histoire de Julie qui avait une ombre de garçon* avec Comme une compagnie, *C'est gentil d'être venu* avec Les Laborateurs, qui vise à questionner la place des femmes dans les arts ; l'exposition *Affleurer/à fleur de peau* de Didier Desplats, la conférence *L'anthropomorphisme et les stéréotypes sexistes dans la littérature jeunesse : dessins animés, contes*. Cette semaine de l'Égalité femmes-hommes a confirmé la dynamique engagée par la DASC dont l'objectif est de permettre une visibilisation des enjeux de l'Égalité femmes-hommes dans son offre culturelle.

État des lieux de la fréquentation des centres sociaux et culturels

Les listes des personnes inscrites aux différents Centres sociaux et culturels montrent qu'il existe une très large majorité de filles et de femmes adhérentes. La seule exception se trouve au Centre d'animation Lalande, où les adhérents sont en majorité des hommes. Les centres dans lesquels les écarts sont les plus importants sont : Alban Minville, Bellegarde, Henri-Desbals, Reynerie, Saint-Simon, Bonnefoy et l'Espace Saint-Cyprien.

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DANS LA FRÉQUENTATION DES CENTRES SOCIAUX & CULTURELS						
Centres	Femmes		Hommes		N. C.	Total
Centre culturel Alban Minville	488	80%	109	18%	7	604
Centre culturel Bellegarde	851	80%	213	20%	/	1064
Centre culturel Henri-Desbals	147	86%	21	12%	2	170
Centre culturel des Mazades	309	75%	105	25%	/	414
Centre d'animation des Chamois	34	74%	12	26%	/	46
Centre d'animation La Brique Rouge	13	57%	10	43%	/	23
Centre d'animation Lalande	37	44%	47	56%	/	84
Centre d'animation Reynerie	393	92%	33	8%	/	426
Centre d'animation Saint-Simon	47	96%	2	4%	/	49
Centre d'animation Soupetard	268	68%	122	31%	6	396
Centre des arts du cirque Le Lido	287	64%	157	35%	4	448
Espace Bonnefoy	734	74%	236	24%	21	991
Espace Saint-Cyprien	1313	86%	192	13%	16	1521
Maison de quartier Rangueil	47	80%	12	20%	/	59
Total	4968	79%	1271	20%	56	6295

Les différentes disciplines artistiques proposées par les Centres sociaux et culturels restent pour la quasi-totalité en majorité fréquentées par des femmes (puisque la majorité des personnes adhérentes sont des femmes). Certaines disciplines sont cependant marquées par un écart moins important. Les écarts les plus significatifs se trouvent en danses, en sports, en arts plastiques, en activités scientifiques (où il n'y a aucun garçon inscrit). Il est à noter que la discipline *Studio musique* est la seule dans laquelle les garçons sont plus nombreux que les filles (10 contre 2).

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DANS LA FRÉQUENTATION DES ACTIVITÉS PROPOSÉES PAR LES CENTRES SOCIAUX & CULTURELS						
Centres	Femmes		Hommes		Non communiqué	Total
Arts plastiques	1258	80%	306	19%	17	1581
Multiactivités	27	73%	7	19%	3	37
Danses	1350	93%	91	6%	14	1455
Théâtre	247	76%	75	23%	1	323
Musiques	362	61%	229	39%	1	592
Multimédia	265	63%	146	35%	11	422
Sports	927	83%	188	17%	2	1117
Cirque	358	64%	196	35%	6	560
Langues	13	76%	4	24%	/	17
Activités scientifiques	12	100%	/	/	/	12
Studios musique	2	15%	10	77%	1	13
Activités gratuites sur site	147	89%	19	11%	/	166
Total	4968	79%	1271	20%	56	6295

Des actions spécifiques mises en place au sein des centres sociaux et culturels à destinations des publics par la DASC

Les équipes des Centres sociaux et culturels de la DASC s'emparent de plus en plus des questions d'Égalité femmes-hommes.

La première action spécifique à mentionner est le développement d'outils visant à renforcer une dynamique de groupe, et notamment davantage de solidarités entre filles et garçons, dans le cadre du projet *Demos* (projet national d'inclusion par la musique s'adressant aux enfants de 7 à 12 ans résidant en quartiers prioritaires et zones rurales). Face aux constats de dysfonctionnements dans certains Centres sociaux et culturels, notamment une séparation des filles et garçons durant les ateliers et les temps de pause, plusieurs outils ont été mis en place par une personne de l'équipe :

- Proposition de jeux de société non genrés (comme le Uno, Dobble, puzzle, Mikado) sur les temps de pause pour valoriser l'esprit d'équipe ainsi que la mise en place de jeux de dynamique de groupe en début d'atelier pour travailler les compétences psychosociales (l'empathie et les émotions) ;
- Placement des enfants, en quinconce, en mélangeant filles et garçons à l'aide d'étiquettes-prénoms placées sur les chaises ;
- Une vigilance dans la posture à adopter : une attention particulière est portée sur le langage utilisé pour éviter la reproduction de stéréotypes sexistes. À l'oral, le langage inclusif est utilisé le plus souvent possible, tant avec les enfants qu'avec les familles.

Au Centre des Arts du Cirque de Toulouse, le Lido, une attention est portée sur la mixité des équipes. La responsable pédagogique du centre s'engage de manière volontaire à respecter la parité, dès les recrutements. Les équipes fonctionnant par binômes, les recruteurs veillent à ce que ces derniers soient toujours mixtes afin que les groupes d'enfants associés puissent, en permanence, avoir une personne de chaque genre à qui se référer. Il est aussi à noter que cette parité se retrouve également au sein des groupes d'enfants du cursus amateur.

Dans le cadre de la semaine du 8 mars 2020, des ateliers en non mixité (ouverts uniquement aux femmes) ont été organisés le 6 mars au Centre culturel Bonnefoy (territoire Toulouse Est) à destination des professionnelles de la culture, pour faire face au sexisme dans le monde culturel. Un atelier d'auto-défense féministe avec l'association *Faire Face* et un atelier *Réagir face au sexisme* avec l'association La Petite ont été organisés.

Enfin, l'utilisation d'une communication égalitaire est à valoriser. Dans le cadre de *Décroche le son* (tremplin musical organisé par les centres culturels, à destination de jeunes talents musicaux de 16 à 25 ans), une communication inclusive a été pensée pour inciter davantage de femmes à participer à cet évènement, dont les artistes sont majoritairement des hommes. Celle-ci comprenait des photos, utilisées comme supports visuels, qui présentaient des figures de musiciennes et musiciens, touchant à divers instruments différents ; mais aussi l'écriture, qui rendait visible les formes féminines comme masculines. Cependant, le tremplin 2020 a dû être reporté en 2021 en raison de la situation sanitaire. Il est donc encore difficile d'évaluer les impacts de ces actions.

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

Au cours de l'année 2020, la Direction de l'Animation Socioculturelle a réalisé un travail important en matière d'Égalité femmes-hommes et prévoit dans ce cadre :

- La création d'un document partagé, accessible sur l'intranet de la collectivité, à destination des personnes travaillant en lien avec la programmation, que chacun peut venir remplir en indiquant les contenus culturels en lien avec le thème de l'Égalité femmes-hommes qui ont été vus, en précisant la date et la compagnie, afin de permettre à toutes et tous d'avoir accès à ces informations de façon centralisée ;
- La mise en place de *Flash Égalité* mensuels, sous forme de visuel envoyé par mail aux agents de la DASC, et portant à chaque fois sur un thème différent en lien avec l'Égalité ;
- L'organisation d'une formation *Lutte contre le sexisme ordinaire au travail* à destination des 350 agents de la DASC. À l'issue de la formation, les agents devront être capables de connaître le cadre réglementaire et les sanctions en interne, avoir des notions sur les discriminations, l'Égalité, le sexisme au travail, d'identifier un comportement sexiste, les stéréotypes véhiculés, savoir réagir, mettre en place des moyens d'actions.

La culture au service de pratiques plus égalitaires

La Direction Générale de la Culture a initié une politique publique volontariste en matière d'Égalité femmes-hommes et s'est engagée à promouvoir la représentation égalitaire des femmes et des hommes qui bénéficient d'un soutien à la création et à la diffusion, artistique et culturelle. **Par le biais d'objectifs inscrits aux projets de direction ou par la mise en place d'actions spécifiques, cette prise en compte de l'Égalité femmes-hommes est transversale à toutes les directions de la Direction Générale.** Comme à l'accoutumée pour ce présent rapport, la Direction Générale de la Culture a adressé un questionnaire à l'ensemble des directeurs et directrices des différents services culturels, afin d'apprécier les évolutions et impacts des mesures prises. Ils sont invités à donner des informations concernant leur engagement en faveur de l'Égalité femmes-hommes, en précisant les actions et les projets menés en matière d'Égalité dans le domaine culturel, et la présence des femmes dans l'accès à l'offre culturelle et dans sa programmation artistique. Une attention particulière est portée aux projets innovants et exemplaires qui sont menés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

La Direction Générale de la Culture s'est engagée à promouvoir la représentation égalitaire des femmes et des hommes qui bénéficient d'un soutien à la création et à la diffusion, artistique et culturelle

Des structures culturelles présentant quelques tendances genrées

La fréquentation du Conservatoire de Toulouse est majoritairement féminine. En effet, sur les 2 057 personnes inscrites, 59% sont des femmes. Elles sont plus présentes que les hommes dans tous les enseignements, qu'il s'agisse des cours de musique, de danse, de théâtre ou de play music. À titre d'exemple, elles représentent 87% des personnes inscrites dans les cours de danse et bien que leur participation baisse à 56% concernant les cours de musique, elles restent majoritaires.

Le Théâtre Orchestre National du Capitole (TONC) témoigne de sa démarche volontariste au travers d'une programmation privilégiant des metteuses en scène, des chorégraphes, des décoratrices et des cheffes d'orchestre. À titre d'exemple, trois cheffes d'orchestre et trois metteuses en scène renommées ont pu être invitées en 2020. Ces fonctions artistiques à haute responsabilité restent encore aujourd'hui rarement exercées par des femmes, c'est pourquoi le TONC favorise leur mise en lumière et valorise leurs travaux.

Par ailleurs, la présence de femmes est fortement encouragée au sein de l'Académie d'orchestre, formation de Chef d'orchestres issue d'un partenariat entre l'Orchestre du Capitole et l'Institut supérieur des arts de Toulouse (ISDAT), dirigée par Sabrie Bekirova, cheffe d'orchestre.

Une répartition genrée déséquilibrée dans les dispositifs culturels

De manière générale, si on examine la part des femmes relative aux candidatures reçues pour les dispositifs spécifiques initiés par la Mairie de Toulouse, on peut noter qu'elles sont majoritairement en charge de la coordination des projets. La présidence des associations reste essentiellement occupée par des hommes.

En ce qui concerne plus précisément le Passeport pour l'Art (PPA), la part moins importante de femmes coordinatrices des parcours peut être expliquée par l'arrivée plus importante de parcours en Culture scientifique, technique et industrielle (CSTi) ainsi que de nouveaux opérateurs musique qui sont coordonnés majoritairement par des hommes, contrairement aux parcours spectacle vivant et aux arts plastiques massivement coordonnés par des femmes.

À noter que les projets portés par de toutes nouvelles structures associatives entrantes sur le PPA sont gérés par des hommes jeunes (théâtre improvisation, théâtre citoyen, BD).

Si les femmes sont très représentées sur la coordination de projet, elles restent minoritaires dans les fonctions de présidence et de direction

Si les femmes sont très représentées sur la coordination de projet (environ 78%), elles restent minoritaires dans les fonctions de présidence et de direction : 41% des structures impliquées sur le PPA sont dirigées par des femmes. Ce phénomène est plus marqué sur les parcours portés par les structures internes (20%). La part de femmes dirigeantes s'élève à 46% pour les

structures associatives et partenaires. La représentativité des femmes reste stable par rapport aux deux dernières années mais est légèrement en hausse en comparaison à 2017.

Dans les dossiers déposés, très peu de propositions de parcours intègrent la dimension Égalité femmes-hommes : les deux seules propositions concernées déposées en 2018, puis en 2019, ont été toutes les deux retenues et représentent à ce jour les deux seuls parcours de l'ensemble de l'offre PPA prenant en compte l'Égalité femmes-hommes.

Par rapport à l'expérimentation culturelle, une attention particulière est portée, depuis cinq ans, aux femmes et aux publics familiaux. La consultation de l'appel à projets :

- Cirque, sur les quartiers de Soupetard – La Gloire, portait une dimension Égalité femmes-hommes du projet.
- Danse, sur les quartiers de Bellefontaine – Reynerie – Mirail Université portait sur une exigence de mixité des publics.

En 2020, la dimension Égalité femmes-hommes fait partie intégrante des critères d'éligibilité et d'instruction des candidatures, de l'appel à projets Culture – Politique de la Ville.

La mobilisation d'une enveloppe financière dans ce champ a permis d'impulser des dynamiques pérennes sur plusieurs quartiers prioritaires. Le volet Égalité femmes-hommes est systématiquement traité : mixité des publics, publics bénéficiaires (les jeunes femmes et/ou celles qui sont mères), utilisation de l'espace public, etc.

On constate une homogénéisation des modalités de coordination et de conception de projets. Les équipes intervenant dans les quartiers prioritaires sont aujourd'hui mixtes, bien que la coordination des projets soit majoritairement réalisée par des femmes.

Par ailleurs, les opérateurs culturels, qui interviennent dans le cadre de la Politique de la ville, intègrent aujourd'hui d'emblée les questions de discrimination et d'Égalité à leur démarche artistique et territoriale. En 2020, la culture subventionne d'autres projets spécifiques relevant de la politique de la ville, tels que : *Le Cabaret chez Germaine* du Collectif Coctail, *Les matrimoines* du Collectif les Tenaces, *Les Vidéophages* des Carnets sensibles, *Saisons d'elles* des Folles Saisons, *Doma* de Iridescence, etc.

Quant à l'Institut Français, le dispositif ne spécifie aucun critère incitatif sur le volet Égalité. La collectivité envisage de proposer d'intégrer un critère spécifique dans le renouvellement de la convention en 2021 – 2023. On constate un maintien de la part des femmes sur ce dispositif depuis trois ans.

Les pourcentages sont à nuancer au regard du nombre habituel de projets retenus annuellement : une quinzaine maximum à l'accoutumée et seulement neuf en 2020 en raison de la crise sanitaire qui a entraîné l'annulation de la quasi-totalité des projets.

	PART DES FEMMES DANS LES DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES MUNICIPAUX		
	Passeport pour l'art	Appel à projet Culture Politique de la Ville	Institut Français
Ayant une femme responsable de projet	78,4%	83%	44%
Ayant une femme présidente	41,17%	66%	33%
Ayant un parcours traitant de l'Égalité femmes-hommes	1%	66%	0%

Des actions portées par le Quai des Savoirs

Depuis son ouverture, le Quai des Savoirs s'inscrit dans une démarche de promotion de l'Égalité femmes-hommes au long terme. **Durant toute l'année, il propose au public des actions culturelles promouvant l'Égalité femmes-hommes, notamment en sciences** (ateliers, éditathon, podcasts, conférences, etc.). Avec ses partenaires, il s'engage également sur des actions locales pour la reconnaissance de la place des femmes (ex. baptême de l'Allée Matilda en 2019, en référence à l'effet Matilda qui désigne le déni ou la minimisation systémique de la contribution des femmes scientifiques à la recherche, dont le travail est ou a été attribué à leurs collègues masculins).

La démarche volontariste du Quai des Savoirs en matière d'Égalité femmes-hommes se traduit tout d'abord par une vigilance à l'égard des interventions organisées.

Parmi les 166 intervenants en sciences reçus en 2020, 45% étaient des femmes et 55% étaient des hommes. La même répartition est à relever en ce qui concerne les autres catégories d'intervenants tels que les artistes, les comédiens et comédiennes, les auteurs et autrices (73 au total pour l'année 2020). En revanche, si on s'intéresse aux interventions réalisées par des associations, le déséquilibre de la proportion femmes-hommes est plus marqué en dénombant 42% de femmes et 58% d'hommes parmi les 55 interventions.

Parmi les 166 intervenants en sciences reçus en 2020, 45% étaient des femmes et 55% étaient des hommes

2020 a d'ailleurs été l'année du lancement de l'application *Lumières sur le Quai* permettant de mettre en valeur les intervenants (photo et biographie) et le programme des événements.

En outre, la promotion de l'Égalité femmes-hommes portée par le Quai des Savoirs se concrétise par la mise en œuvre d'un large panel d'actions dédiées, mobilisant des partenariats tels que le CNRS (délégation Occitanie ouest), le Club de la presse Occitanie, l'Association Femmes & Sciences, Wikimédia France, l'association Maths en scène, des ateliers, des lectures, des jeux, des expositions, etc. autant de formats susceptibles de sensibiliser la contribution des femmes dans les sciences et de faire changer les représentations à tous les âges.

Avant 11 ans, on amène plus les petits garçons que les petites filles au Quai des Savoirs En ce qui concerne la fréquentation générale, le Quai des Savoirs a accueilli, en 2020, 55 449 personnes. La dernière enquête sur la fréquentation des publics, réalisée en 2019 et prenant en compte un échantillon de 760 visiteurs, a révélé que les femmes étaient davantage présentes (55%) que les hommes (45%). Si on examine plus précisément cette répartition genrée selon les tranches d'âge, on peut remarquer qu'avant 11 ans, on amène plus les petits garçons que les petites filles au Quai des Savoirs : 60% de garçons et 40% de filles sur la tranche d'âge 0 – 10 ans. On pourrait expliquer ce déséquilibre, au détriment des filles, par la socialisation genrée qui stipule une éducation différente selon le genre des enfants dès le plus jeune âge, conformément aux normes sexistes régissant la société. Cela passe, par exemple, par les activités proposées aux enfants. Dans le cas qui nous intéresse, on va davantage initier les garçons que les filles à une culture scientifique, puisque les « sciences dures » constituent un domaine traditionnellement attribué au masculin.

La répartition femmes-hommes parmi les visiteurs du Quai des Savoirs s'équilibre par la suite, avec une proportion de femmes qui croît progressivement au fil des tranches d'âge, pour atteindre 69% parmi les plus de 70 ans. Cette tranche d'âge est très marquée par le genre.

Des actions portées par la Direction de la Lecture publique et des Bibliothèques

Parmi les 61 644 personnes inscrites au cours de l'année 2020 dans les bibliothèques, les femmes sont au nombre de 36 241. **Elles constituent ainsi le public principal, en représentant environ 58% de la fréquentation totale.** Ces données correspondent aux résultats des enquêtes sociologiques portant sur les pratiques culturelles des Français, qui montrent bien que la lecture est principalement le fait de femmes. Elles sont plus fréquemment inscrites en bibliothèque et sont plus nombreuses à acheter des livres. Quant aux hommes, ils s'investissent davantage dans la lecture de la presse quotidienne par exemple.

Au cours de l'année 2020, des événements en faveur de l'Égalité femmes-hommes ont été portés par la Direction de la Lecture publique et des Bibliothèques. Néanmoins, une large partie d'entre eux ont dû être annulés en raison du contexte sanitaire. Ainsi, les Journées du patrimoine, les animations organisées autour du 8 mars ont été partiellement annulées.

Il faut pour autant noter les actions qui ont pu voir le jour. Dans les médiathèques, des collections relatives aux droits des femmes ont été mises en valeur. La mise en place d'une exposition intitulée *Gueules d'Ange* a été organisée à la Médiathèque des Pradettes, et un rayon dédié au mouvement #MeToo a été mis en place à la Médiathèque José Cabanis.

Une vigilance soutenue du Muséum d'Histoire Naturelle à l'égard de l'Égalité femmes-hommes et à la lutte contre les stéréotypes

Le Muséum d'Histoire Naturelle de Toulouse, en tant qu'acteur à part entière des politiques publiques portées par la Mairie de Toulouse, s'engage en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans une perspective d'inclusion sociale et de lutte contre toutes formes de discrimination. Cet engagement se donne à voir dans les différentes missions de la structure.

D'une part, lors de l'élaboration et de la mise en place d'expositions, les équipes portent une vigilance particulière à la question du genre, dès la réflexion des thématiques abordées et la conception des contenus présentés dans les expositions. Aussi, dès l'émergence du projet, l'attention est portée sur la constitution de conseils scientifiques dont l'objectif visé est la parité.

Le service Saison culturelle, dont la mission est de diffuser et de valoriser la recherche et les connaissances scientifiques vers les publics, s'attache également à favoriser la présence de chercheuses pour l'animation des événements. **Malgré cette volonté, il est à noter que, pour l'année 2020, parmi les rendez-vous effectivement réalisés, seulement 17 des intervenants étaient des femmes contre 40 hommes. Cela signifie que moins de 30% des prises de paroles ont été le fait de femmes, contre 44% en 2019.** Cette faible participation des femmes peut s'expliquer, d'une part, par l'éloignement entre le lieu de travail et le Muséum (la majorité de ces rendez-vous supposait un déplacement de plus de 24h pour les participants, venant parfois d'autres régions). Fort de ce constat, le service utilise des outils et des réseaux tels que le réseau *Femmes et Sciences* ou encore le site *Les Expertes*, qui répertorie des professionnelles spécialisées.

Enfin, le service Médiation du Muséum porte une attention particulière à la déconstruction de certaines représentations persistantes qui conditionnent les filles et les garçons dans des rôles prédéfinis. Ainsi, les médiateurs et médiatrices proposent des histoires présentant des personnages féminins et masculins engagés dans des rôles variés. Une vigilance soutenue est portée aux illustrations utilisées dans le matériel pédagogique à destination des groupes d'enfants (scolaires, CLAÉ, etc.). Il s'agit notamment d'éviter de véhiculer des stéréotypes de rôles genrés. Cette attention est par ailleurs 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. Une attention plus spécifique pour le Muséum est l'intérêt particulier accordé aux histoires avec des animaux anthropomorphiques (offre majoritaire dans l'offre littéraire faite aux enfants de 0 à 6 ans). Les animaux impliquent chez les enfants davantage de processus d'identification et de projection que les personnages humains. Une vigilance est portée à ne pas évoquer systématiquement des « Madame Souris » et des « Monsieur Ours ».

Lors de l'élaboration et de la mise en place d'expositions, les équipes portent une vigilance particulière à la question du genre, dès la réflexion des thématiques abordées et la conception des contenus présentés dans les expositions

La conservation d'œuvres littéraires et universitaires de femmes réalisée par les Archives Municipales

En 2020, le service des Archives Municipales a porté deux travaux conséquents visant à conserver les ouvrages de Monique-Lise Cohen et à partager la correspondance de la marquise de Livry à la présidente Dubourg. Ce travail d'archivage n'est pas négligeable dans la mesure où il rend hommage à l'œuvre de ces femmes.

Un traitement du fonds, légué par Monique-Lise Cohen (1944–2020), a été réalisé. C'était une poète et autrice de nombreux ouvrages à portée littéraire, philosophique, religieuse ou encore historique. Bibliothécaire au sein de la Bibliothèque Municipale de Toulouse, elle était spécialiste de l'histoire des communautés juives de Toulouse et de la Résistance juive durant la Seconde Guerre mondiale, mais aussi des camps d'internement du Sud-Ouest. Le fonds couvre tout le cheminement intellectuel de la donatrice, depuis son parcours scolaire et universitaire, en passant par son engagement dans le mouvement de mai 1968 jusqu'à ses écrits poétiques, philosophiques et théologiques. Il couvre également une partie de son parcours professionnel et ses projets de recherches relatifs à l'histoire des communautés juives et à la Seconde Guerre mondiale.

Par ailleurs, le fonds de la correspondance de la marquise de Livry à la présidente Dubourg, qui résidait à Toulouse (1763–1792), a été mis en ligne.

C. Un chantier pour un accès égalitaire à l'emploi

1. Un renforcement des inégalités femmes-hommes, dans un contexte de crise sanitaire et économique et les réponses des structures soutenues

Les femmes, plus impactées par la crise sanitaire et économique

Face à la pandémie mondiale de la Covid-19, les femmes ont payé le prix fort de la crise sanitaire et économique dans tous les pays. En France, malgré les nombreuses aides de l'État, elles sont plus nombreuses à avoir perdu leur emploi, car elles sont davantage concernées par les contrats précaires et à temps partiel. **En effet, en décembre 2020, la demande d'emploi a augmenté de 9,2% en un an sur la ville de Toulouse.** Cette hausse a été particulièrement frappante pour les jeunes et les publics précaires, dont les allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA). De même, **les offres d'emploi à temps partiel, qui concernent plus souvent des femmes, ont diminué de 35% sur une évolution calculée sur 12 mois glissants.**

Les femmes exercent davantage dans les secteurs d'activités ayant été mis en arrêt ou fortement ralenti du fait des consignes sanitaires, tels que le commerce, l'hôtellerie-restauration, le tourisme, la culture, etc.

Doublement impactées, les femmes exercent également davantage dans les secteurs d'activités ayant été mis en arrêt ou fortement ralenti du fait des consignes sanitaires, tels que le commerce, l'hôtellerie-restauration, le tourisme, la culture, etc. La Mairie de Toulouse porte ainsi une vigilance particulière à l'égard d'une exclusion des femmes du marché de l'emploi qui deviendrait plus durable.

Un phénomène de non recours, menant les femmes à tomber dans l'invisibilité

Dans ce contexte de hausse du chômage et du poids plus important des tâches domestiques, certaines femmes ont suspendu leur recherche d'emploi, voire leur inscription à Pôle Emploi. Ce constat est particulièrement prononcé dans les QPV du territoire, où les femmes représentent 51% de la population en moyenne (données Insee, recensement 2016). Or, les femmes sont moins représentées parmi les personnes demandeuses d'emploi en décembre 2020 sur les QPV de Toulouse (48%), y compris par rapport au reste de la ville de Toulouse (50%).

Cet écart fait craindre une certaine invisibilité des femmes dans la sphère publique, y compris au sein des structures associatives et institutionnelles de recherche d'emploi. Dans ce contexte de renforcement des difficultés d'insertion professionnelle, certaines ont pu se démobiliser dans leur dynamisme de recherche d'emploi. Plusieurs acteurs du territoire font part d'une mise en suspens de l'accompagnement ou des abandons de certains publics, par crainte de sortie de chez soi face au contexte sanitaire, mais s'expliquant aussi par des postures défaitistes ou d'auto-exclusion, menant à tomber dans l'invisibilité. Cette situation ne relève pas uniquement des femmes en QPV, dans des territoires où l'occupation par les femmes de l'espace public constitue déjà une problématique. C'est notamment le cas pour les femmes allophones, qui peuvent être concernées, davantage que les autres profils, par l'invisibilité. La non maîtrise de la langue française peut mener à leur exclusion du marché de l'emploi, mais également de la sphère publique en général. Ces publics sont également plus concernés par des situations de précarité, notamment sur les QPV. Ce constat a pu déjà être noté en 2015 avec un taux d'emplois précaires pour les étrangers en emploi de 33% contre 26% pour le reste des résidents en QPV de Toulouse. Cela se confirme également pour la demande d'emploi, puisque, en décembre 2019, 42% des demandeurs d'emploi en QPV étaient déjà de nationalité étrangère, soit le double du taux constaté pour l'ensemble des résidents de la Ville de Toulouse.

2. Une évaluation des modes de garde et des conséquences sur l'activité professionnelle des femmes

Chaque année, la Mission Évaluation des Politiques Publiques de la Mairie réalise des diagnostics, en vue d'objectiver les usages des dispositifs mis en place par les directions et d'identifier des mécanismes sociaux, afin de corriger et améliorer la politique portée. En 2020, l'étude se concentrait sur la Petite Enfance et les résultats sont significatifs au regard du genre.

En effet, en raison notamment du manque de places, quel que soit le mode d'accueil, la moitié des familles déclare avoir diminué, voire cessé, de travailler pour s'occuper de son enfant, dont 45% par défaut. Compte tenu du fait que, dans une configuration de couple hétérosexuel, ce sont les femmes qui prennent en charge les tâches relatives au care (soin), et qui perçoivent majoritairement une rémunération inférieure à celle de leur conjoint, il n'est pas surprenant de constater qu'elles sont largement surreprésentées parmi les personnes ayant diminué ou cessé leur activité professionnelle. **Ainsi, elles sont 90,5% parmi les personnes qui sont passées à temps partiel et 95% parmi celles ayant pris un congé parental.**

Par ailleurs, il a été constaté que la conciliation entre garde d'enfants et activité professionnelle touche inégalement les familles : les familles monoparentales et les employés ont plus tendance à cesser leur activité professionnelle par contrainte alors que les cadres et les professions intermédiaires le font davantage de leur plein gré. Encore une fois, les différentes études

Les familles monoparentales et les employés ont plus tendance à cesser leur activité professionnelle par contrainte alors que les cadres et les professions intermédiaires le font davantage de leur plein gré

sociologiques ont bien montré que les familles monoparentales sont largement composées de femmes seules avec enfants et que la catégorie socio-professionnelle des employés se caractérise par une large féminisation. Par conséquent, la garde des enfants demeure un enjeu crucial pour les femmes, qui sont les premières concernées et affectées au niveau économique et social.

Cette étude rend bien compte du fait que les politiques publiques en matière de garde d'enfants sont décisives pour la vie des femmes : elles doivent nécessairement prendre en considération ces réalités sociales, pour répondre au mieux aux difficultés et inégalités que les femmes rencontrent.

3. Des actions pour l'insertion des femmes dans l'emploi

La Direction de l'Emploi porte une attention particulière à la promotion de l'Égalité femmes-hommes, ainsi qu'à la représentation des femmes dans toutes les actions soutenues pour l'accès et/ou le retour à l'emploi sur son budget dédié à la Mairie de Toulouse. De même, une sensibilisation est réalisée auprès de toutes les structures soutenues autour de cette thématique et en matière de capitalisation des bonnes pratiques.

En continuité avec l'an passé, ce sont, au total, quatorze structures qui ont pu être soutenues dont les problématiques traitées sont les suivantes : accès égalitaire à l'emploi et aux dispositifs d'aide, lutte contre les stéréotypes, diversification des métiers accessibles aux femmes et dossiers relatifs aux violences conjugales, à la parentalité, à la constitution du Dossier Unique Interactif. Parmi les actions cofinancées sur le budget de la Mairie de Toulouse en 2020, 7 069 femmes peuvent être recensées parmi les bénéficiaires des actions. Ces femmes représentent 51% des bénéficiaires, avec une hausse significative par rapport à l'an passé (+ 8,1%), assez similaire à celle notée pour l'ensemble des publics (+ 8%).

Les femmes sont davantage présentes dans certaines catégories d'actions, telles que les actions de lutte contre les inégalités (68%), de découverte des métiers (58%), ainsi que de redynamisation professionnelle (56%). Parallèlement, le nombre de femmes a augmenté davantage pour la découverte de métiers (+ 12,1%) et l'accompagnement de publics (+ 9,2%).

D. Un chantier pour garantir l'Égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

1. Un soutien constant apporté aux associations par la Mission Égalité Diversités.

La part importante des subventions ciblant les actions en faveur de l'Égalité femmes-hommes

La comparaison des subventions allouées, depuis 2016, par la Mission Égalité Diversités, permet de confirmer la constance du versement de subventions destinées aux associations qui portent des projets et actions dans le cadre de la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et ce, malgré une baisse du budget de la Mission Égalité Diversités, dans un contexte global de contraintes budgétaires. **Les subventions soutenant des projets de droit commun en faveur de l'Égalité femmes-hommes sont devenues majoritaires à partir de 2019, avec près de 70 000 euros versés en 2020.** Par conséquent, en 2020, environ 43% du budget de la Mission Égalité Diversités a été alloué aux associations portant des actions en faveur de l'Égalité femmes-hommes. Ce soutien régulier aux associations leur permet de mener leurs actions de façon pérenne et l'impact de leurs actions est ainsi mesurable. Finalement, même si la reconduction de financement d'actions reste la majorité des subventions allouées, des efforts sont portés pour soutenir de nouveaux projets innovants ainsi que pour impulser de nouvelles structures.

En 2020, environ 43% du budget de la Mission Égalité Diversités a été alloué aux associations portant des actions en faveur de l'Égalité femmes-hommes

	ÉVOLUTION DU BUDGET DES SUBVENTIONS DE LA MISSION ÉGALITÉ DIVERSITÉS ALLOUÉES SELON LES THÉMATIQUES				
	2016	2017	2018	2019	2020
Laïcité	8 740	4 630	4 480	8 350	10 000
LGBT	38 520	44 180	48 390	46 670	42 470
Égalité femmes-hommes	73 860	70 015	62 960	69 260	70 960
Droits humains & Lutte contre les discriminations	75 272	71 140	65 290	50 850	43 150
Total (en euros)	196 392	189 965	184 120	175 130	166 580

2. La prévention du sexisme et la lutte contre les violences faites aux filles et aux femmes

Campagne d'information à destination des femmes victimes de violences conjugales et aux personnes qui en sont témoins, pendant la période du confinement

La Mairie et la Métropole de Toulouse, la Préfecture, la Justice, l'Ordre des pharmaciens et l'Ordre des avocats ont immédiatement collaboré pour la réalisation d'une campagne d'information destinée aux victimes, aux témoins et aux pharmacies

En mars 2020, dès lors que le Gouvernement a révélé l'augmentation des violences intrafamiliales pendant le confinement et a annoncé la mise en place d'un dispositif d'accueil et d'accompagnement des victimes ou témoins dans les pharmacies, la Mairie de Toulouse, Toulouse Métropole, la Préfecture, la Justice, l'Ordre des pharmaciens et l'Ordre des avocats ont immédiatement collaboré pour la réalisation d'une campagne d'information destinée aux victimes, aux témoins et aux pharmacies. ^{Annexe 3}

Le support d'information réalisé rappelait, en premier lieu, les numéros d'urgence et les plateformes de signalement. Puis, sous forme de répertoire, il recensait les ressources du territoire pour les professionnels et les victimes/témoins de violences (dont la mise en place d'un numéro vert pour des permanences d'avocats du Barreau de Toulouse). En complément, une affiche d'information grand public a été élaborée.



Dans le respect des mesures sanitaires, la diffusion par mailing avec un suivi téléphonique a été privilégiée dans un premier temps. Ainsi la campagne d'information a été relayée auprès de l'Ordre des pharmaciens, des associations de commerçants de Toulouse, à toutes les personnes physiques ou morales inscrites sur les fichiers « contact » des quartiers de Toulouse: riverains, riveraines, associations de quartier et Conseils citoyens, aux 36 autres communes de la Métropole et à l'ensemble des Directions/Services des communes, aux présidents des syndicats hôteliers, aux services

de la Préfecture, de la Justice et de l'Ordre des avocats, l'Ordre des médecins et aux bailleurs sociaux.

Sur les sites toulouse.fr, nondiscrimination.toulouse.fr et toulouse-metropole.fr, un focus a mis en avant les numéros utiles contre les violences faites aux femmes et une vidéo du Maire de Toulouse parlant de cet outil a été reprise sur les réseaux sociaux (Facebook et Twitter) et sur l'intranet de la collectivité.

Mi-avril 2020, en appui, une diffusion physique auprès des 183 pharmacies et des commerces ouverts de la commune a été réalisée par les agentes et agents de la Mission Égalité Diversités, de la Direction de l'Action Territoriale et d'autres directions (Mission Centre Sociaux et Mission Accueils Jeunes notamment).

Enfin, la fiche répertoire pour les femmes victimes de violences a été traduite en anglais, italien, arabe, espagnol, portugais, russe et chinois et transmise à l'ensemble du réseau de diffusion.

Après la sortie du confinement, des échanges téléphoniques avec l'ensemble des pharmacies et des associations de commerçants de Toulouse ont permis d'avoir un retour sur cette campagne d'information. Les commerçants et les pharmaciens ont fait l'objet de peu de sollicitations de témoins ou de victimes. Par contre, un intérêt manifeste a été recueilli pour avoir une fiche synthétique à disposition pour savoir agir en cas de besoin.

Un engagement fort et pérenne de la part de Tisséo-Voyageurs

Depuis 2017, aux côtés de la Mairie de Toulouse, Toulouse Métropole et des partenaires associatifs, Tisséo-Voyageurs est engagé pleinement dans le Plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports collectifs mené par le Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, les autres ministères compétents ainsi que l'Union des Transports Publics.

Tisséo-Voyageurs interpelle sans équivoque et sensibilise tous les usagers aux problématiques de harcèlement au travers de campagnes de communication sur son réseau métro, tramway et bus. Aussi, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes du 25 novembre 2020, Tisséo-Voyageurs a présenté *Le Guide pour Agir* dont l'objectif est de sensibiliser le plus grand nombre à la problématique du harcèlement sexiste dans les transports en commun. Il informe sur la manière dont les victimes et témoins pourraient réagir face à une situation de violence dans les transports. Il propose également les numéros d'urgence et rappelle les sanctions encourues pour différentes infractions (outrage sexiste et violences sexuelles).

Tisséo-Voyageurs contribue, à son niveau et selon son périmètre, au Plan d'actions Égalité femmes-hommes de la Mairie de Toulouse. Cet engagement aspire également à faire reculer le harcèlement sexiste dans les transports et ambitionne de faciliter la mobilité des femmes en levant des freins qui pourraient être liés à un sentiment d'insécurité, tel qu'inscrit dans le Contrat de ville.

Par ailleurs, Tisséo-Voyageurs veille, au quotidien, à ce que les femmes ne soient pas invisibles, secondaires ou déqualifiées dans leurs représentations. Cette attention passe par une vigilance à l'égard des messages de communication internes et externes, le management, la mixité des métiers, etc.



DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ Dans le cadre de son Plan d'action de lutte contre les violences faites aux femmes et pour répondre au sentiment d'insécurité dans l'espace public, Tisséo-Voyageurs travaille à la mise en place d'un dispositif *Descente à la demande* dont l'expérimentation débutera au cours de l'année 2021, pour un lancement à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre 2021. Ce dispositif rendra possible pour les femmes la descente du bus, entre deux arrêts, entre 22h et 0h30, et s'appliquera aux lignes de bus Linéo 1 et 2, pour la phase de test. Cette demande se fera directement auprès du conducteur ou de la conductrice lors de la montée.



Un rendez-vous municipal attendu par les professionnels, les Toulousains et les Toulousaines qui n'a pas pu se tenir en raison de la crise sanitaire

Lors de la Journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes du 25 novembre 2020, aucune manifestation extérieure n'a pu être organisée, en application des restrictions sanitaires en vigueur lors du confinement. Par conséquent, le carrefour-rencontre organisé chaque année par la Mairie de Toulouse n'a pu avoir lieu. En 2021, cet événement verra à nouveau le jour et rassemblera tous les acteurs et actrices qui œuvrent à la prévention, à l'accueil, à l'écoute, à l'accompagnement, à l'hébergement, à la santé, à la protection, à la sécurité, la justice, et l'accès aux droits des victimes.

3. Des projets sur les droits à la santé et au logement fondés sur une approche intégrée et une attention particulière à l'accès aux droits pour les femmes

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

Un certain nombre de ces projets s'inscrivent ainsi dans les axes du Contrat Local de Santé 2019 – 2022 ainsi que dans le cadre du contrat de ville 2015 – 2022.

En 2020, 164 associations œuvrant pour la Santé et bénéficiant des services de la Communauté Municipale de Santé (CMS) sont recensées, avec 82 femmes et 82 hommes en présidence ou en responsabilité de ces structures. Alors que l'an passé les données étaient encore en faveur des hommes, l'exacte parité est obtenue cette année.

Parmi ces associations, 49 ont bénéficié de subventions pour des projets de santé. 23 associations sur 49 sont présidées par une femme, soit 47%, alors qu'en 2019, les associations subventionnées présidées par une femme constituaient 55,5%.

En 2020, en raison de la crise sanitaire et de la fermeture de la CMS pendant presque neuf mois, seules quatre expositions ont pu se tenir de janvier à mars. Parmi ces quatre expositions, deux d'entre elles ont mis en avant la santé des femmes :

- L'exposition *Alpha présente couleurs Rubies* valorisait l'association Rubies, qui accompagne des femmes ayant ou ayant eu un cancer gynécologique à travers la promotion de l'activité physique adaptée (rugby au toucher) ;
- L'exposition *Féminité et précarité*, en écho à la Journée internationale pour les droits des femmes, présentait l'artiste engagée Urzula Zajac-Tzotsis et deux structures accompagnant des femmes dans des contextes de vie complexes, à savoir l'association Féminité sans abri qui récolte des produits d'hygiène à destination de femmes en situation de précarité et la Plateforme Santé Précarité qui soutient les pratiques professionnelles des actrices et acteurs toulousains de la précarité.

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

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

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

À titre d'exemple : *Fêtons plus Risquons moins* est un dispositif de prévention et de réduction des risques en milieu festifs soutenu par la Mairie de Toulouse, l'Agence Régionale de Santé Occitanie et la Préfecture de la Haute-Garonne, avec un co-pilotage associant la Mairie et les associations intervenantes.

Les deux grandes thématiques du dispositif sont la santé sexuelle et les consommations de substances psychoactives. Les thématiques sont fortement genrées ainsi que les espaces festifs avec l'observation d'une surreprésentation des hommes et du masculin. Pour répondre à ces enjeux et lutter contre les discriminations et les inégalités qu'ils entraînent, le service Promotion de la santé du SCHS et les associations travaillent sur les questions de rapports de genre sur le dispositif. Ces questionnements sont aussi étroitement liés aux problématiques de discriminations à l'encontre des personnes ne s'inscrivant pas dans l'hétérosexualité.



En 2020, il y a eu sur le dispositif 6 741 passages, avec 3 884 passages d'hommes et 2 857 passages de femmes.

Des formations des intervenantes et intervenants du dispositif se poursuivent sur les questions de genre, d'orientation sexuelle et des discriminations et violences qui y sont liées. Les intervenants ainsi formés produisent et valorisent des outils de prévention et d'accompagnement des publics, prenant en compte ces problématiques.

Le positionnement professionnel d'accueil non genré avec le public, non cis-centré et non hétéro-centré est travaillé. De la documentation spécifique en fonction des identités de genre et des orientations sexuelles (*Trans et réduction des risques*, documentation FSF-femmes ayant des rapports sexuels avec des femmes/HSH-hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes) est disponible. Par ailleurs, la dénomination du matériel (préservatifs internes/préservatifs externes) se fait de façon non genrée et non cis-centrée. En outre, les équipes de terrain travaillent sur la sensibilisation des publics aux questions de sexisme et de LGBTQI+phobies. Enfin, un groupe de travail s'est constitué pour mettre en œuvre un dispositif de mise à l'abri pour les personnes victimes de violences genrées et liées à l'orientation sexuelle.



Une collecte pour lutter contre le cancer du sein

Le Rotary Club Capitole a sollicité le soutien de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole pour organiser une collecte de soutiens-gorge dans le cadre d'Octobre rose. Assemblés par des couturières bénévoles, une guirlande sera réalisée avec l'ensemble des soutiens-gorge collectés et installée dans le centre-ville de Toulouse au cours du Mois de l'Égalité femmes-hommes. L'opération est destinée à sensibiliser à la lutte contre le cancer du sein et à promouvoir l'accès à la santé pour les femmes.

4 points de collecte ont été mis à disposition et ont permis de collecter 325 soutiens-gorge :

1. Quai des savoirs
2. Maison des associations
3. Espace diversités laïcité
4. Maison de la citoyenneté Est

4. L'action de la Police Municipale en faveur de l'Égalité femmes-hommes

La Police Municipale a poursuivi, en 2020, ses initiatives internes en faveur de la lutte contre les inégalités par un travail de sensibilisation auprès des agents. En effet, la crise sanitaire faisant craindre une augmentation des faits de violences conjugales, la Police Municipale a communiqué, dès avril 2020, des plaquettes destinées aux agents détaillant la démarche à suivre pour orienter les victimes, appuyées par un mail reprenant les trois recours possibles (téléphone, sms et mail). Cinq interventions ont été menées, au total, au cours de l'année, dont deux qui ont conduit à une interpellation et une autre à un rapport d'information judiciaire suite à des suspicions. Par ailleurs, le personnel de la Police Municipale a été sensibilisé à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, selon la loi Schiappa. Aussi, les agents se sont vus remettre une fiche action qui permet de clarifier le protocole d'intervention opérationnelle face à un outrage sexiste. Pour l'année 2020, la Police Municipale en a recensé six : deux verbalisations par procès-verbal, deux interpellations, deux procès-verbaux simplifiés pour outrages sexistes aggravés.

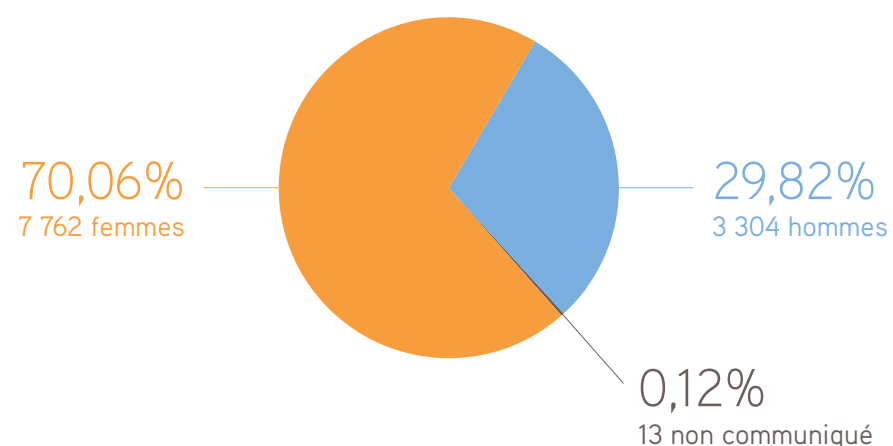
La crise sanitaire faisant craindre une augmentation des faits de violences conjugales, la Police Municipale a communiqué, dès avril 2020, des plaquettes destinées aux agents détaillant la démarche à suivre pour orienter les victimes, appuyées par un mail reprenant les trois recours possibles

D'autre part, dans le cadre de la lutte contre la prostitution, la Police Municipale de Toulouse applique, depuis octobre 2019, un procédé unique en France concernant la verbalisation des clients. Une substitut du Procureur de la République, désignée par le Parquet, travaille en collaboration avec la Police Municipale sur les faits de prostitution au travers notamment de la mise en place de stage de sensibilisation. Ainsi, alors que la Police Nationale œuvre au démantèlement des réseaux de prostitution, la Police Municipale, en tant que seule actrice de la ville à agir contre la prostitution et sa clientèle, détient un rôle plus préventif. Lorsqu'un client est pris en flagrant délit de « sollicitation, acceptation ou obtention de relations de nature sexuelle d'une personne qui se livre à la prostitution », la Police Municipale peut relever l'infraction par la réalisation d'un rapport de contravention. Lors de sa convocation, le contrevenant se verra proposer par l'officier de Police Nationale territorialement compétent un stage de sensibilisation. Ainsi, depuis septembre 2016, la Police Municipale de Toulouse a procédé à 203 rapports de contravention.

5. L'intersection genre et handicap prise en compte par les politiques publiques

Afin d'ouvrir à la concertation, à l'information et à la co-construction avec les partenaires associatifs qui œuvrent dans le champ du handicap, le Domaine Handicap et Accessibilité a permis d'aborder les questions liées aux difficultés rencontrées par les femmes en situation de handicap. Autrement dit, il s'agissait d'évoquer les situations de violences subies par les femmes en situation de handicap d'abord parce qu'elles sont femmes. **De nombreuses études ont démontré que les femmes en situation de handicap sont davantage victimes de violences physiques et sexuelles que les autres femmes.** Ainsi, lors d'un groupe de travail de la Commission Accessibilité pour Tous, une présentation de SOS Surdus a donné l'opportunité d'obtenir des indicateurs genrés sur les difficultés rencontrées (violences intra ou extra-familiales, emploi, etc.) dans le cadre de leur action d'écoute et de sensibilisation auprès des participantes des groupes (associations, usagers) à ces questions.

Fréquentation des activités du
Domaine Seniors selon le genre déclaré
= 11 079 personnes



Le Domaine Handicap et Accessibilité a souhaité également intégrer les questions d'Égalité femmes-hommes et filles-garçons dans le conventionnement avec les associations susceptibles d'être subventionnées dans le cadre d'actions ou projets liés au handicap.

Le fait que le Domaine Handicap et Accessibilité compte désormais, parmi ses effectifs, une référente Égalité femmes-hommes au sein de son équipe permet d'informer et de dynamiser cette thématique dans l'ensemble de l'équipe du Domaine, dans chacune de ses missions (accessibilité, inclusion, budget, communication, etc.), de façon inter sectionnelle sur la thématique du handicap.

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ L'édition 2020 des Rencontres Ville et Handicap ayant été annulée en raison du deuxième confinement, c'est lors de l'édition 2021 de cet événement grand public que le Domaine Handicap et Accessibilité de la Direction des Solidarités et de la Cohésion Sociale mobilisera le savoir-faire de l'association d'auto-défense féministe *Faire Face* afin de proposer deux actions au mois de novembre 2021 : une présentation de leur action devant un public mixte (femmes, hommes, en situation de handicap ou pas) et un atelier *Empowerment, handipowerment* en direction de femmes en situation de handicap (quel qu'il soit) ou pas.

6. Les activités à destination des seniors majoritairement fréquentées par les femmes

Cette année encore, les femmes sont majoritaires dans la fréquentation des activités du Domaine Seniors (70%), malgré le fait qu'elles accèdent moins à l'offre municipale pour raisons de santé ou parce qu'elles aident un proche : en effet, dans les sociétés actuelles, du fait de la division des rôles genrés, ce sont les femmes qui s'occupent, bien plus que les hommes, des personnes dépendantes.

À l'aune des données issues de l'évaluation globale de la Politique Seniors réalisée en 2019 par la Mission Évaluation des Politiques Publiques, qui a interrogé plus de 1 250 seniors, cette tendance de fréquentation en faveur des femmes peut s'expliquer par différents facteurs :

- Les femmes cherchent davantage à sortir de chez elles et considèrent, plus que les hommes, que les activités proposées leur permettent de rencontrer d'autres personnes et d'améliorer leur bien-être psychologique.
- Les hommes se déclarent peu informés de l'offre municipale et sont nombreux à ne pas fréquenter les activités proposées car, d'une part, ils considèrent qu'elles sont « *plutôt tournées vers les femmes* » et, d'autre part, ils n'en ressentent pas le besoin.

En revanche, il est intéressant de relever, si on s'intéresse plus précisément aux restaurants seniors, que la proportion femmes-hommes est plus équilibrée. En effet, ici, la participation des hommes est plus importante : cet espace leur permet d'obtenir un repas et de se sociabiliser, notamment pour les plus âgés d'entre eux souvent isolés socialement.

7. Une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie de la commune

Garantir l'Égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

La proportion de femmes et d'hommes dans les Conseils citoyens et les Bureaux de quartier n'a pas évolué depuis 2018, étant donné que ces instances se renouvellent tous les trois ans. Aussi, les Conseils citoyens sont actuellement composés de 61% de femmes et de 39% d'hommes. Quant aux Bureaux de quartier, la répartition est de 34% de femmes et de 66% d'hommes.

Concernant le budget participatif, quand les idées ne sont pas portées en interne ou par un collectif, davantage de femmes (38%) que d'hommes (27%) sont présentes. Cette représentation est sensiblement similaire au moment du rassemblement des idées : la part des femmes porteuses d'idées est de 35% et la part des hommes est de 28%. En ce qui concerne plus précisément les 30 idées pré-sélectionnées soumises au vote, plus de la moitié est portée par des collectifs, 23% par des femmes et 17% par des hommes. Parmi les personnes votantes ayant déclaré leur identité de genre, 38% se sont déterminées en tant que femmes et 28% en tant qu'hommes. C'est une représentation genrée proportionnelle à celle des personnes porteuses d'idées. La moitié des idées lauréates du vote sont proposées par des collectifs, dont 36% par des femmes et 14% par des hommes.

Concernant la répartition genrée des rencontres de proximité entre habitants et élus de l'ensemble du territoire municipal, la participation femmes-hommes est relativement équilibrée mais elle est tout de même légèrement plus élevée pour les hommes avec une participation de 56%, en continuité avec les données de l'année 2019. Nous pouvons expliquer cette tendance par le caractère public et politique de ces réunions, champ davantage attribué et investi par les hommes dans nos sociétés. La deuxième hypothèse est relative aux horaires de ces réunions, les femmes en situation de monoparentalité ou inscrites dans un cadre hétéroparental peuvent être moins disponibles en soirée du fait qu'elles assument davantage (ou exclusivement) les tâches liées à la sphère domestique.

Un outil de participation en ligne permet d'obtenir un retour statistique de la répartition genrée concernant la contribution des citoyens sur la plateforme jeparticipe.toulouse.fr

Par ailleurs, un outil de participation en ligne permet d'obtenir un retour statistique de la répartition genrée concernant la contribution des citoyens sur la plateforme jeparticipe.toulouse.fr. Celle-ci permet à chaque personne de consulter les projets, de donner son avis et de partager ses propositions, et ainsi participer aux projets des quartiers de la Ville. Parmi les participants ayant déclaré leur identité de genre, il est à noter une implication relativement similaire de la part des femmes

et des hommes, bien que légèrement supérieure pour les hommes: 45% des consultations ont été réalisées par des femmes et 50% par des hommes.

Des activités sociales pour participer à la vie de la Ville

Les activités des Centres sociaux sont ouvertes à toutes et à tous. Toutefois, les publics qui fréquentent les Centres sociaux de Bellefontaine/Lafourguette et de Jolimont/Soupetard sont majoritairement constitués de femmes. Le Centre social de Jolimont accueille en grande partie des seniors et adultes en situation de handicap; l'antenne Soupetard accueille un public plus jeune en recherche d'emploi, impliqué dans le foyer ou actif.

En 2020, quelques activités ont été fréquentées exclusivement par des femmes: l'atelier couture et la pause-café des parents pour le Centre social de Jolimont/Soupetard, et les ateliers couture, culinaires (parents/enfants), créatifs ou culturels et les activités sportives pour le Centre social Bellefontaine/Lafourguette.

Toutefois, au Centre social Jolimont/Soupetard, la participation des hommes peut être notée dans d'autres activités telles que les ateliers culinaires et créatifs, les ateliers parents/enfants, les sorties culturelles ou de loisirs en journée, soirée ou week-end (concerts, théâtre, bowlings, visites, marchés, etc.), le café d'adhérents et d'adhérentes, les activités en lien avec le jardinage et les événements à destination des familles qui favorisent la venue des conjoints, pères, grand-pères. De la même manière, concernant le Centre social Bellefontaine/Lafourguette, l'atelier de conversation en langue française est majoritairement investi par des femmes, tout comme le *Stand Vie de quartier* visant à relayer sur l'espace public les actions du territoire et à effectuer une veille sociale.

Bien que mixtes, la plupart des activités restent très fréquentées par les femmes. Pour celles connotées « masculines », en lien par exemple avec l'environnement, la participation des hommes est plus marquée que pour les autres activités, voire exclusive pour l'atelier *Trucs et astuces* proposant un échange autour des outils et pratiques informatiques. Cette activité a pu cette année accueillir occasionnellement une femme, ce qui est exceptionnel au regard des années précédentes.

Certains projets sont volontairement non-mixtes. En effet, la non-mixité peut aussi avoir un effet émancipateur pour les femmes. À ce titre, le Centre social Bellefontaine/Lafourguette réserve quelques propositions aux femmes uniquement en lien avec le bien-être.

Ce Centre social pilote par ailleurs, territorialement, les actions relatives à la Journée internationale pour les droits des femmes (8 mars), et celles pour l'élimination des violences à l'égard des femmes (25 novembre). Les adhérentes et les adhérents du Centre social sont donc sensibilisés à ces questions et certains participent aux temps d'échanges et de discussions proposés.

Un dispositif recueillant la parole citoyenne utilisé également

En ce qui concerne le service d'appel Allô Toulouse, qui permet de faire des signalements, on note d'une année sur l'autre une constance de la proportion de femmes et d'hommes appelant. Un écart d'environ trois points en faveur des femmes est relevé entre les appels réalisés par des femmes ou par des hommes. La répartition genrée des appels téléphoniques reste proportionnelle au nombre de femmes et d'hommes dans la population toulousaine. Cet outil semble donc adapté pour une utilisation paritaire.

Malgré la parité constatée, le motif des appels reste genré. Ainsi, les hommes appellent majoritairement pour des problématiques liées à l'automobile (stationnement et circulation), champ traditionnellement connoté masculin, quand les femmes sont majoritaires dans les appels concernant les animaux, les parcs et jardins (souvent plus fréquentés par les femmes, particulièrement celles chargées de la garde d'enfants) et les conflits de voisinage.

L'utilisation de ces dispositifs de participation citoyenne démontre que tant les Toulousaines que les Toulousains sont impliqués dans la vie de leur ville.

L'utilisation de ces dispositifs de participation citoyenne démontre que tant les Toulousaines que les Toulousains sont impliqués dans la vie de leur ville

Des actions spécifiques impulsées par la Mairie de Toulouse pour promouvoir une participation citoyenne renforcée et garantie

Les femmes s'engagent davantage dans le dispositif *Agir dans mon quartier*, visant à financer des projets portés par les habitants, qui a vocation à développer le lien social. Majoritairement portés par des femmes, les projets attirent une participation des hommes aux Comités de gestion lorsque ceux-ci sont portés par des hommes.

Par ailleurs, au regard d'une année 2020 particulièrement affectée par le contexte sanitaire, l'appel à projets municipal en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes a été exceptionnellement annulé. Le budget dédié à ce dernier est néanmoins venu renforcer l'appel à projets *Lutte contre les discriminations* porté par la Mairie de Toulouse, s'inscrivant dans le cadre du Plan d'action de lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT et pour la promotion du vivre ensemble signé avec la Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT.

Si cet engagement fait partie d'un même *continuum* dans la lutte contre toute forme de discrimination, trois projets soutenus étaient dédiés spécifiquement à la promotion de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ À la rentrée 2021, l'appel à projets sera relancé avec une enveloppe abondée de 15 000 euros par la Direction de l'Action Territoriale pour atteindre un budget global de 40 000 euros.

Un effort pour la féminisation des noms de rues

En 2020, sur l'inauguration des 19 nouvelles voies, 11 portent un nom de femme, soit 58%. Ainsi, dénotant d'un effort particulier de la part de la Collectivité pour rattraper le déséquilibre existant, la majorité des noms des nouvelles rues de l'année honorent des femmes qui ont œuvré dans le monde culturel, universitaire, politique, sportif :

- Rue Doëtte ANGLIVIEL, autrice ;
- Rue Raymonde CARASCO, philosophe, écrivaine et cinéaste ;
- Place Conchita GRANGE-RAMOS, résistante déportée ;
- Rue Jeannette MAC DONALD, artiste de cirque ;
- Rue Rosie de PEYRE, chanteuse occitane ;
- Rue Évelyne SULLEROT, sociologue et militante féministe ;
- Rue Raymonde VIE-LAMOUILLE, résistante ;
- Rue Micheline OSTERMEYER, athlète ;
- Rue Germaine POINSO-CHAPUIS, première femme ministre en 1947 ;
- Allée Julienne SEGURET, félibresse ;
- Place Agnès VARDA, réalisatrice de cinéma.



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

Le cadre juridique

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

- Conforter le dispositif des nominations équilibrées
- Lutter contre les écarts de rémunération
- Prévenir les violences sexistes et/ou sexuelles
- Renforcer la transparence sur les rémunérations

C'est dans ce contexte qu'est rendue obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un **plan d'action pluriannuel relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Afin d'orienter la politique de l'Égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan d'action s'appuie sur la production de statistiques genrées, indicateurs essentiels de connaissance de la situation de l'Égalité professionnelle en terme de genre.

Plan d'action municipal et métropolitain 2021-2023
en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



La loi relative à la « transformation de la fonction publique » prévoit également que les administrations à partir de 2021, élaborent chaque année, un rapport social unique (RSU) en remplacement du rapport sur l'état de la collectivité (bilan social).

Le RSU rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le RSU comprend entre autres données, celles concernant :

- L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- La diversité
- La lutte contre les discriminations
- Le handicap
- L'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Ainsi, le rapport social unique intègre les indicateurs concernant l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le rapport Égalité femmes-homme détaille l'état d'avancement des mesures du plan d'action en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À NOTER

- Dans le cadre de la stratégie Ressources Humaines 2021-2026 de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole (lignes directrices de gestion et schéma directeur du Pôle santé et Qualité de Vie au travail) les objectifs suivants sont poursuivis :
 - Promouvoir et garantir l'Égalité professionnelle dans sa dimension intersectionnelle (toutes discriminations confondues) ;
 - Prévenir et traiter les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes ;
 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

- Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, « relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique » fixe les conditions de la mise en œuvre du rapport social unique (RSU). Pour l'année 2020, les données recueillies et les indicateurs présentés sont ceux des bilans sociaux au 31/12/2019.

Il est en effet prévu, dans le décret mentionné ci-dessus, qu'une phase transitoire ait lieu jusqu'en 2023 afin de stabiliser le contenu des informations recueillies.

Une phase de concertation s'est engagée pour définir le cadre des collectes à partir de 2022, ce qui débouchera sur la prise d'un arrêté propre à la Fonction Publique Territoriale à l'horizon de juin 2023. Dans l'attente les données recueillies et les indicateurs restent ceux du rapport sur l'état de la collectivité (bilan social).

Ainsi, cette année, le rapport de situation comparée figurant dans le rapport sur la situation métropolitaine entre les femmes et les hommes en 2020, est basé sur les données recueillies et indicateurs arrêtés au 31/12//2019.

Année 2020 : un engagement fort en faveur de l'Égalité professionnelle

La situation complexe liée à la pandémie mondiale de la Covid-19, a nécessité, pour les collectivités territoriales, un effort conséquent d'adaptation de leur organisation.

L'ensemble des agentes et agents de la Mairie de Toulouse a joué un rôle important dans la limitation de la propagation du virus et le recul de la pandémie. Les directions ont adapté leur organisation dans un environnement en constante évolution.

Les périodes de confinement et de déconfinement ont eu un impact (à objectiver et analyser) sur les questions d'Égalité entre les femmes et les hommes, pour ce qui concerne :

- Appel à volontariat
- Télétravail*
- Autorisations spéciales d'absence
- Situation des contractuels et des saisonniers*
- Impact des violences intra-familiales vécues par les agentes et les agents
- Impact de la scolarisation à domicile des enfants pendant le 1^{er} confinement.

voir Zoom page 61

voir Zoom page 63

L'année 2020 a été l'occasion pour la collectivité de s'engager fortement en faveur de l'Égalité professionnelle à travers l'élaboration du **plan d'action 2021-2023*** en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi l'année 2020 a permis de :

voir le détail du plan d'action 2021-2023 page 86

- Définir une méthode de conduite de projet concertée ;
- Réaliser le diagnostic de situation de la collectivité et en définir les points clés ;
- Identifier les enjeux et objectifs prioritaires, définir indicateurs et modalités de suivi.

Quelques exemples d'actions qui ont été menées en 2020

Développer une culture de l'Égalité : des actions visibles

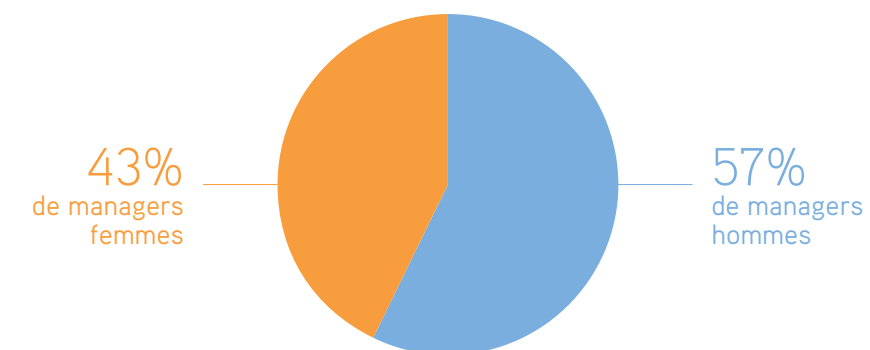
Pour développer la thématique de l'Égalité au sein des différents services de la Mairie de Toulouse, la Mission d'Appui aux Managers a contribué à présenter les orientations stratégiques et les actions de la collectivité en faveur de l'Égalité femmes-hommes par la mise en place d'un Café-thé-matique en partenariat avec la Direction Générale des Ressources Humaines, pour les orientations en matière de ressources humaines et la Direction Générale des Solidarités pour ce qui concerne les politiques publiques.



Ainsi, le rôle attendu des managers a été évoqué et différents outils à disposition des encadrantes et encadrants ont été présentés.

17 managers stratégiques et 20 managers de proximité ont participé

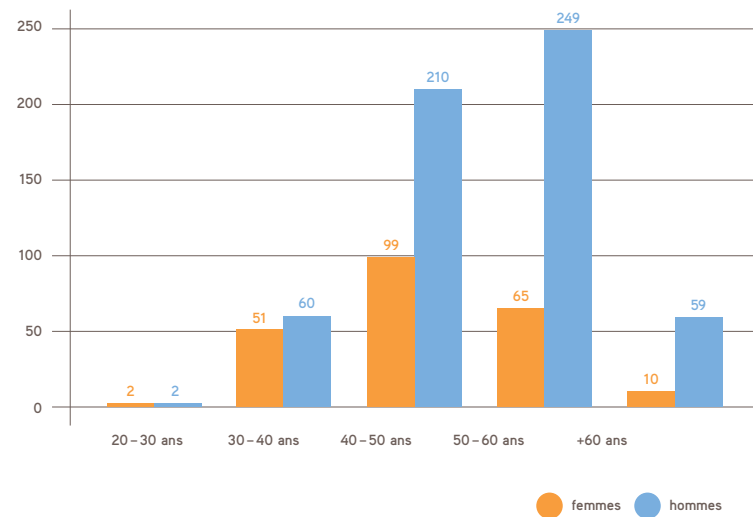
La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole comptent :



Parmi les managers stratégiques, le nombre de femmes (246) est quasiment égal au nombre d'hommes (261).

MANAGERS STRATÉGIQUES ET DE PROXIMITÉ	Femmes	Hommes
Mairie	56%	44%
Métropole	72%	28%

Comparaison par tranche d'âge et par genre



Pour la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2020, la Mairie de Toulouse, en lien avec ses partenaires associatifs, a présenté plus de 250 portraits de «*femmes inspirantes, femmes remarquables*». Une partie des portraits de l'exposition étaient ceux des agentes de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole, dont les parcours de vie et les choix professionnels ouvrent le champ des possibles.

Après une présentation de cette exposition place de Capitole le 8 mars 2020, les portraits des «*femmes inspirantes, femmes remarquables*» des deux collectivités ont été installés dans la cour Valade qui donne accès –entre autre– à la Direction Générale des Ressources Humaines.

Un évènement interne a été proposé aux agentes et agents des deux collectivités dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes. Ainsi le lundi 9 mars entre midi et deux, dans la salle des illustres du Capitole, une bibliothèque vivante* a été organisée.

Imaginé en 2000 par l'ONG danoise *Stop the violence*, la bibliothèque vivante est un outil de lutte contre les discriminations et stigmatisations soutenue par le Conseil de l'Europe. Les livres sont des personnes qui racontent une facette de leur vie, leur expérience professionnelle, leur métier, leur engagement et dialoguent avec les lecteurs.

Cet évènement, créé en partenariat avec l'association AVEC, a permis à plus de 50 agents municipaux et métropolitains de rencontrer, 15 femmes inspirantes : 10 femmes des quartiers politique de la ville et cinq femmes travaillant à la Mairie de Toulouse et à Toulouse Métropole.

Autour d'un café-thé-jus de fruits, les agentes et agents municipaux ont pu découvrir des femmes aux parcours personnels et professionnels inspirants. Ces échanges ont été l'occasion de rendre visibles des femmes, de donner une image positive de leurs parcours et de jouer ainsi un rôle d'exemplarité par effet levier.

Prévenir les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement : renforcer l'équipe DGRH

La Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) a souhaité renforcer le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail en charge du recueil des signalements pour discriminations, harcèlement et violences sexistes et sexuelles; ainsi un agent de Catégorie A a été positionné au sein du Pôle pour :

- Organiser la prise en compte et le traitement des situations pouvant relever de discriminations, harcèlement moral, violences sexistes et sexuelles signalées au sein des deux collectivités;
- Proposer, concevoir, coordonner et suivre la mise en place d'actions de prévention des situations de discrimination, harcèlement moral, violences sexistes et sexuelles en lien avec les directions métiers.

En 2020, le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la DGRH a reçu 53 signalements pour de discrimination, harcèlement moral, violences sexistes et sexuelles de la part d'agentes et d'agents des deux collectivités.

À NOTER

- Un nombre de signalements en sensible augmentation par rapport à 2018.
- Le signalement nouveau d'agissements sexistes, harcèlement sexuel ou agressions sexuelles.



SIGNALEMENTS REÇUS PAR LE PÔLE SQVT DE LA DGRH		Mairie	Métropole	Total 2020	Total 2019	Total 2018	Total 2017
Signalements pour agissements sexistes, harcèlement sexuel / violences sexuelles	Femmes	4	0	4			
	Hommes	1	0	1			
Signalements pour harcèlement moral et discriminations	Femmes	11	7	18			
	Hommes	10	11	21			
Autres (diffamation, violences verbales, etc.)	Femmes	4	2	6			
	Hommes	1	2	3			
Total		31	22	53	40	18	37

Renforcer les coopérations internes et universitaire

Ces trois dernières années, l'organisation municipale et métropolitaine s'est renforcée autour de l'Égalité entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à un travail transversal de coordination entre les quatre chargées de mission en lien régulier avec les référentes et référents Égalité femmes-hommes des différentes directions métiers des deux collectivités :

- Une chargée de mission cohésion sociale assure, au sein de la Direction des Solidarités et de la Cohésion Sociale, le suivi des politiques publiques métropolitaines en matière d'Égalité femmes-hommes ;
- La coordinatrice du Conseil métropolitain de sécurité et de prévention de la délinquance traite les problématiques liées à toutes les formes de violences subies par les femmes sur le territoire municipal et métropolitain ;
- Une chargée de mission au sein du Pôle Santé Qualité de Vie au Travail (SQVT) de la DGRH, est en charge de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Le Pôle SQVT de la DGRH a accueilli une stagiaire Master 2 *Genre et Politiques Sociales* qui est venue renforcer l'équipe du Pôle et partager ses connaissances universitaires ;
- Une chargée de mission Égalité femmes-hommes, au sein de la Mission Égalité diversités, s'occupe de la mise en œuvre des politiques publiques municipales en matière d'Égalité femmes-hommes.

Des étudiants en Master 2 *Genre et Politiques Sociales* de l'Université de Toulouse sont venus également apporter et partager leurs connaissances auprès des chargées de mission en charge de politiques publiques.

Un réseau départemental s'est créé en 2015 *L'Égalité sur son 31*. Constitué de référentes et référents Égalité femmes-hommes des services de l'État, de collectivités territoriales et d'établissements publics. Le réseau se réunit plusieurs fois par an avec pour objectif :

- La création d'une culture partagée sur l'Égalité entre les femmes et les hommes
- Le partage d'expérience avec mutualisation des ressources et outils
- La mise en œuvre d'actions communes

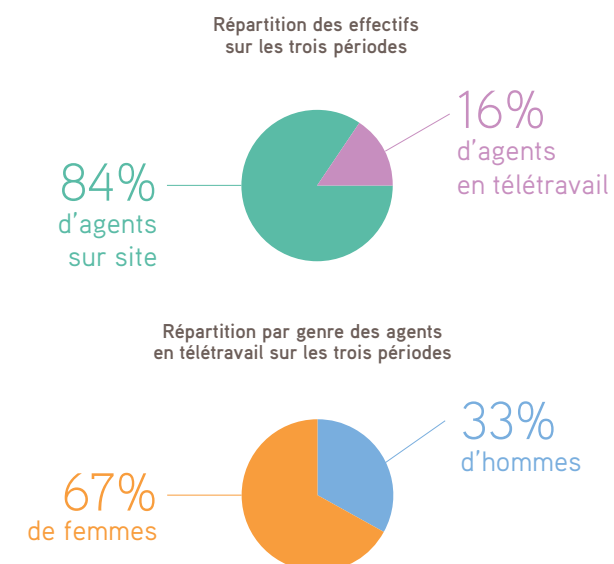
Les chargées de mission, ci-dessus citées sont membres de ce réseau.

Zoom télétravail

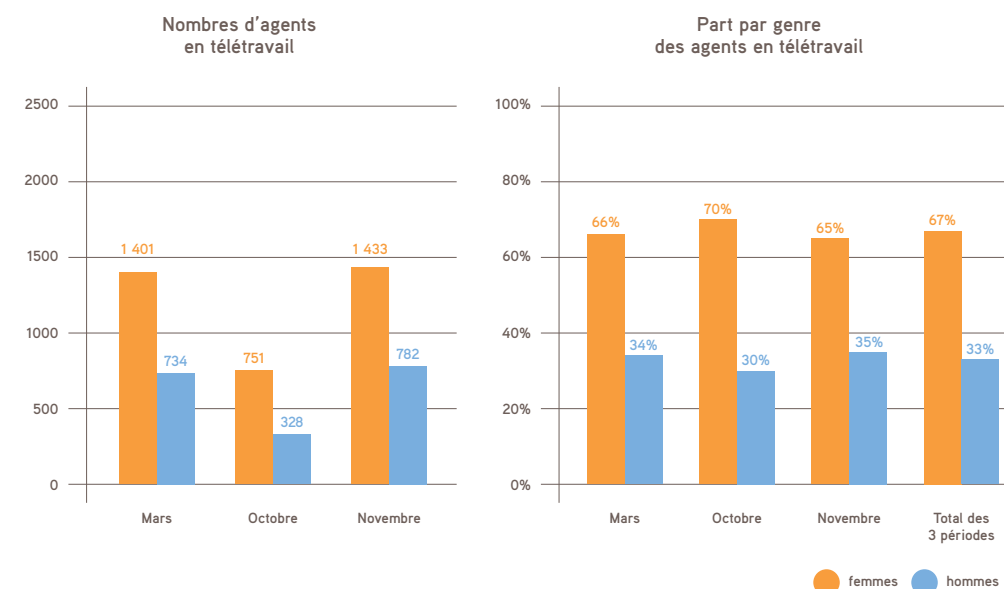
L'année 2020 a été l'occasion du déploiement « à marche forcée » du télétravail. Ainsi globalement, au sein des deux collectivités, le télétravail a plutôt concerné les femmes. La filière la plus concernée par le télétravail est la filière administrative (42%)

Les chiffres présentés sont ceux de la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole.

3 périodes ont été spécifiquement analysées en 2020 :
 - du 8 au 14 mars
 - du 12 au 18 oct.
 - du 16 au 20 nov.



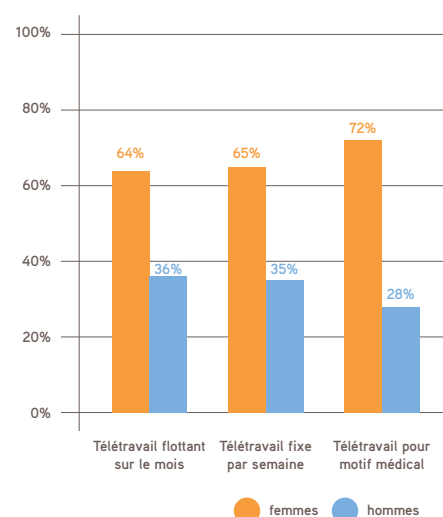
Du fait de la composition genrée des filières, le télétravail a concerné principalement les femmes. Il est à noter que le mercredi n'a pas été un jour spécifiquement choisi pour télétravailler : le lundi 9,77% des agents sont en télétravail, le mercredi 9,37% des agents sont en télétravail.



Répartition des agents par catégorie en fonction de leur mode de travail (moyenne sur les 3 périodes):



Répartition par genre des agents en fonction de leur mode de télétravail (moyenne des périodes octobre et novembre 2020)



Pendant la pandémie, le télétravail a été présenté comme un «*privilège*» protégeant ainsi les télétravailleurs et télétravailleuses des risques sanitaires, toutefois il est à noter que le lieu de vie, la position sociale du ménage et le genre ont eu une influence sur la qualité de vie des télétravailleurs et télétravailleuses.

Selon l'enquête Ined/Coconel⁶, plus souvent entourées d'enfants (48% des femmes en télétravail et 37% des hommes) les femmes disposent moins souvent d'une pièce à elles pour télétravailler. L'enquête fait apparaître qu'en moyenne seules 25% des femmes télétravaillent dans une pièce où elles peuvent s'isoler, contre 41% des hommes. La plupart du temps les femmes partagent leur espace avec les enfants ou d'autres membres du ménage.

Depuis le début du confinement en 2020, les interventions des forces de sécurité intérieure au domicile pour violences conjugales ont augmenté d'au moins 32% sur l'ensemble du territoire national.⁷

Il est à noter que le nombre de saisines a plus que triplé entre 2019 et 2021.

Au sein du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la DGRH, les deux assistantes sociales ont noté une augmentation du nombre de saisines de leur service pour des questions de violences conjugales et/ou familiales. La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole ont suivi, pour violences familiales:

2019	2020	3 mois en 2021	
10 femmes victimes de violence	10 femmes victimes de violence	8 femmes victimes de violence	2 hommes auteurs de violence

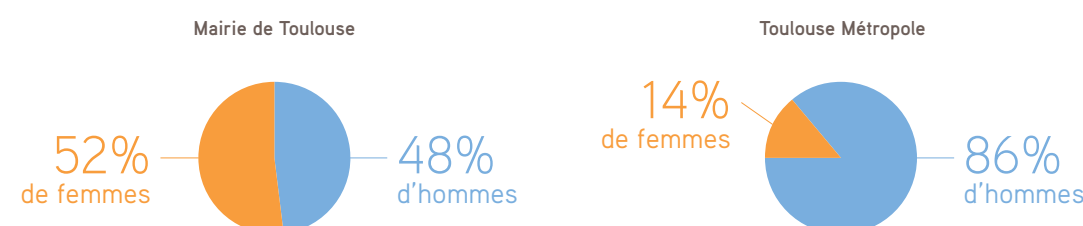
Zoom saisonnières et saisonniers

L'année 2020 a été l'occasion de confirmer l'engagement des deux collectivités, à poursuivre l'effort de mixité femmes-hommes dans le recrutement de saisonniers.

Ainsi un dispositif d'affectation et d'intégration des saisonnières dans des équipes traditionnellement masculines a été déployé:

- Il a été proposé à des jeunes femmes de travailler sur des métiers considérés comme traditionnellement masculins;
- Des actions de sensibilisation des managers à l'accueil de jeunes femmes dans des équipes masculines ont été mises en place;
- Un questionnaire pour recueillir l'avis des saisonnières et saisonniers ainsi que l'avis des managers a été transmis en fin de saison. La production et l'analyse de données chiffrées étant des outils essentiels à la mise en œuvre des objectifs de la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole.

643 saisonnières et saisonniers ont été recrutés:



- En raison de la situation sanitaire, **les besoins de renfort saisonniers à l'été 2020, ont augmenté dans la filière technique** (Direction générale des services techniques et Direction jardins et espaces verts) et ont diminué dans la filière culturelle (festival, musées, animation socioculturelle). Un plus grand nombre d'hommes a été recruté. Ceci s'explique par différents facteurs:
 - Les métiers dits «*techniques*» demeurent des métiers considérés comme masculins (rippeur, éboueur, jardinier, agent de nettoyage, etc.). Certaines missions sont encore confiées d'avantage aux hommes qu'aux femmes. La justification mise en avant est le poids des équipements, la contrainte physique de manière générale.
 - L'équipement en vestiaires et douches femmes et hommes n'est pas généralisé dans tous les locaux professionnels.
- **Trois ateliers de sensibilisation ont été organisés** par la Mission d'Accompagnement des managers en lien avec le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la DGRH pour les managers accueillant des saisonnières dans des équipes masculines. Ces temps de sensibilisation ont été l'occasion de rappeler les engagements des deux collectivités en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes ainsi que leurs obligations réglementaires. Des échanges très concrets ont eu lieu sur l'accueil bienveillant (organisation du travail/conditions de travail/management) et sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.
- Enfin, **un questionnaire a été envoyé** aux saisonnières et saisonniers (28% de participation) et aux managers en fin de saison. Les jeunes ont indiqué qu'elles et ils avaient apprécié de travailler pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole (découverte de l'organisation et des métiers d'une collectivité territoriale/ ambiance de travail «*agréable*»).
- Interrogés sur les questions de genre au travail, les saisonnières et saisonniers ont dit avoir noté que certaines tâches avec port de charge n'étaient pas confiées aux jeunes femmes et 21% d'entre eux ont signalé avoir entendu des commentaires sexistes (blagues, familiarités, etc.).
- Les managers qui ont répondu au questionnaire, ont apprécié de travailler avec des équipes mixtes (diversité des points de vue). Ils ont noté la richesse de l'intergénérationnel et ont remarqué une plus grande entraide et solidarité dans les équipes mixtes.

Partie 1

Le rapport de situation comparée : les données chiffrées

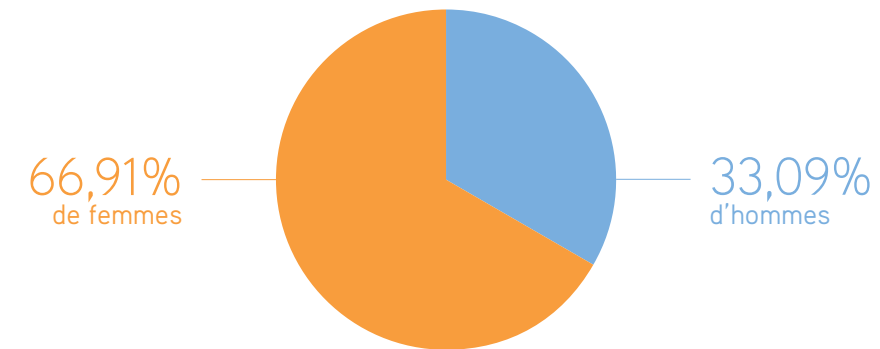
au 31 décembre 2019

A. L'emploi

1. Les conditions générales d'emploi

Taux de féminisation des effectifs

Répartition des agents permanents par genre



Évolution du taux de féminisation en % à la Mairie de Toulouse

Année	2015	2016	2017	2018	2019
Taux de féminisation (%)	64%	64%	67%	67%	66,91%

Au 31 décembre 2019, la Mairie de Toulouse employait (emplois permanents)

	Effectif fonctionnaires	Effectif contractuels	Effectif total
Femmes	4 307	65	4 372
Hommes	2 115	47	2 162
Total	6 422	112	6 534

À NOTER !

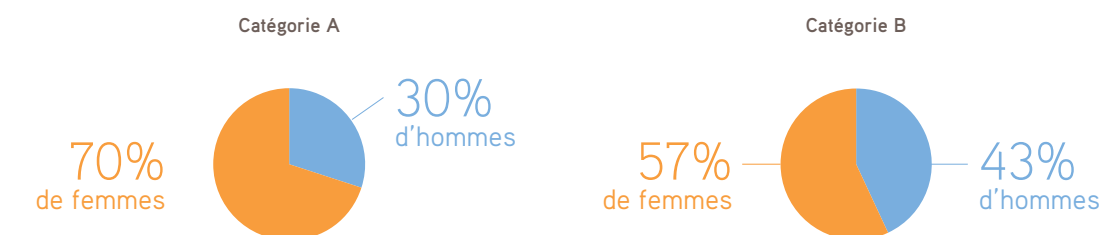
→ La Mairie de Toulouse compte des effectifs très féminisés. Cette féminisation est restée stable depuis 2017.

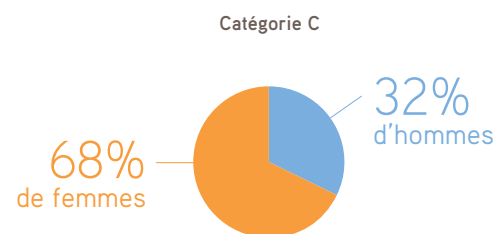
→ Cette forte féminisation des effectifs se retrouve au niveau national : en 2017, 61% des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes.⁸

⁸ Les données de 2019 comptabilisent uniquement les agents titulaires et stagiaires sur emploi permanent

Taux de féminisation des effectifs par catégories

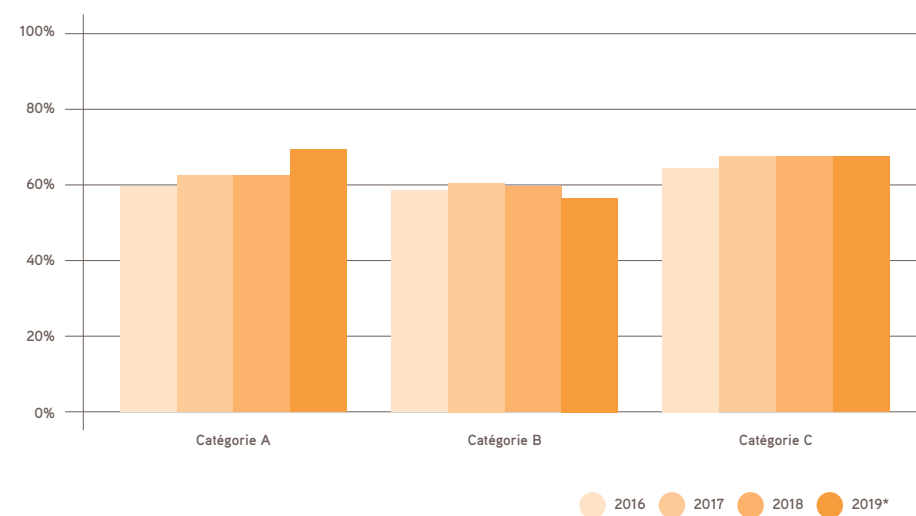
Répartition des agents permanents par catégories





À NOTER!

- La part des femmes et des hommes en catégorie A et en catégorie C est proportionnelle aux effectifs de la Mairie de Toulouse : 67% de femmes et 33% d'hommes. Les femmes sont cependant sous-représentées en catégorie B : 57% de femmes et 43% d'hommes.
- La part des femmes en catégorie A a augmenté entre 2018 et 2019, passant de 63% à 70%.



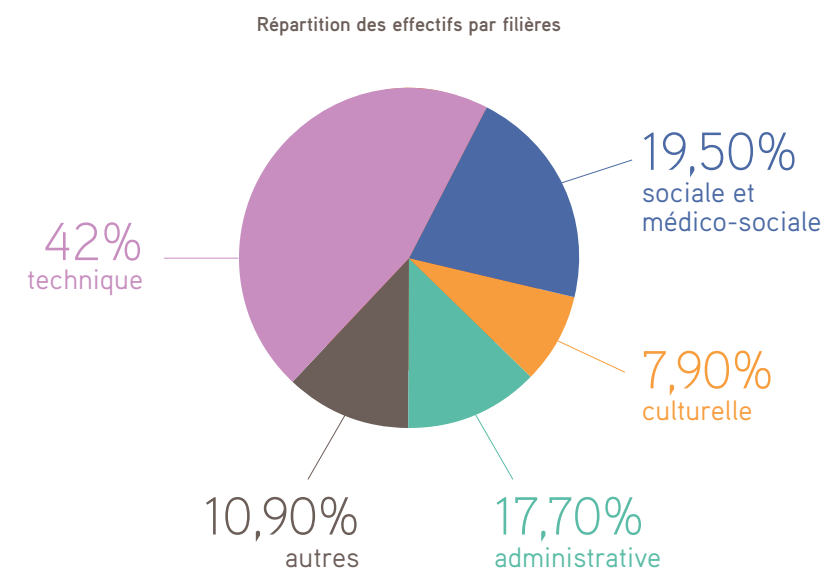
Statuts	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Titulaires	4 307	2 115	6 422	67,08%
Non Titulaires	65	47	112	58,03%
Collaborateurs élus	5	6	11	45,45%
Contractuels	60	41	101	59,40%
Total	4 372	2 162	6 534	66,92%

À NOTER!

- La répartition des femmes et des hommes recrutés sous le statut de titulaires est du même ordre que les effectifs globaux de la collectivité (67% de femmes recrutées pour 67% des effectifs).
- La part des femmes recrutées sous le statut de contractuels a augmenté, passant de 47% en 2018 à 58% en 2019 (soit une augmentation de 10 points).
- Au niveau national dans la FPT, la forte représentation des femmes parmi les contractuels est particulièrement notable avec 67,5% de femmes parmi les contractuels contre 59% parmi les fonctionnaires du versant.⁹

⁹ Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, août 2018

Effectifs par filières



À NOTER

- La filière technique représente, avec 42% des emplois des agents permanents, les principaux emplois et compétences de la Mairie de Toulouse. Elle est suivie par la filière administrative représentant 19% des agents permanents et les filières sociale, médico-sociale et médico-technique représentant elles aussi 19% des effectifs.

Filières	Femmes	Hommes	Total	% de femmes en 2017	% de femmes en 2019
Administrative	1 020	269	1 289	79%	79,13%
Sociale / Médico-sociale	1 236	40	1 276	97%	96,86%
Culturelle	367	147	514	72%	71,59%
Animation	159	101	260	59%	61,15%
Sportive	37	85	122	27%	30,32%
Technique	1 457	1 315	2 772	52%	52,56%
Police municipale	96	205	301	33%	31,89%
Total	4 372	2 162	6 534	67%	66,91%

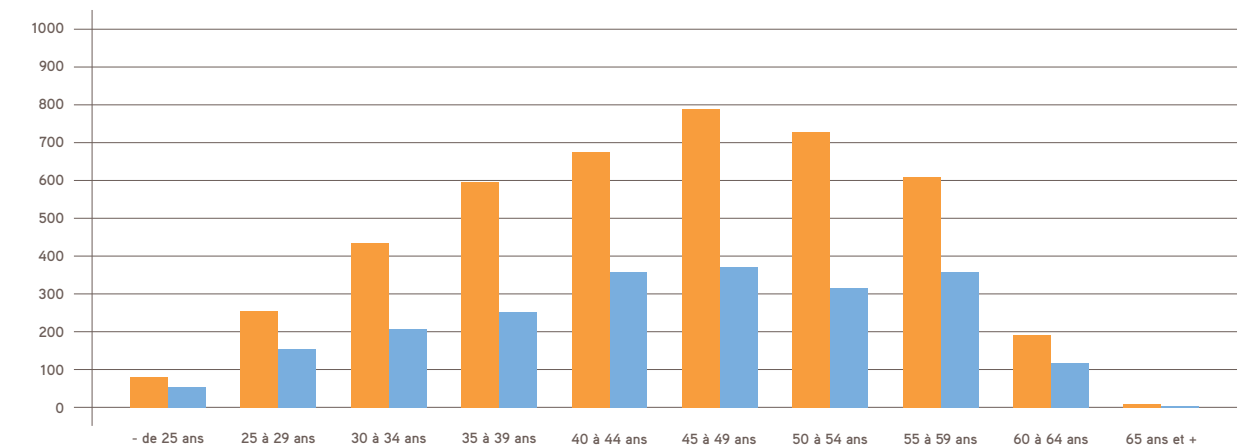
Ces déséquilibres témoignent de la prégnance de la ségrégation professionnelle en terme de genre : les femmes sont surreprésentées dans certains métiers et secteurs d'activités et sous-représentées dans d'autres. Les femmes sont également concentrées dans un nombre de métiers plus restreint. Ces différences se basent sur le principe qu'il y aurait des tâches dites «féminines» et des tâches dites «masculines» qui découleraient de compétences ou de qualités «naturelles». Outre cette séparation des activités selon les stéréotypes de genre, les métiers dits «féminins» sont également ceux qui sont les moins rémunérateurs et les moins valorisés socialement.

À NOTER

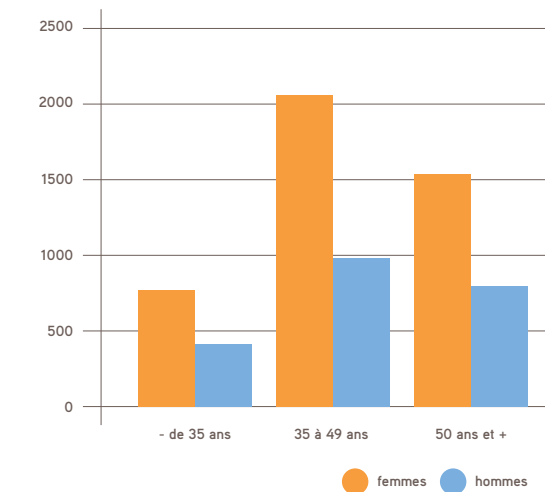
- Avec des effectifs totaux très féminisés (67% de femmes pour 33% d'hommes), la Mairie de Toulouse compte plusieurs filières majoritairement occupées par des femmes. La répartition femmes-hommes reste ainsi peu équilibrée. En effet :
- Les filières sociale, médico-sociale et médico-technique sont quasi-exclusivement féminines avec près de 97% de femmes. D'autres filières, tel que la filière administrative, la filière culturelle et la filière animation sont elles aussi majoritairement occupées par des femmes.
 - À l'inverse, deux filières sont occupées majoritairement par des hommes : la filière sportive avec 70% d'hommes et la filière police municipale avec 68% d'hommes. On remarquera toutefois l'effort important fait par la Mairie de Toulouse en faveur d'une féminisation des effectifs de la police municipale avec 33% de femmes pour 22% de femmes au niveau national.
 - La filière technique fait quant à elle figure d'exception avec une répartition équilibrée des effectifs : 53% de femmes pour 47% d'hommes. Cependant, au sein même de la filière technique, les hommes sont davantage présents dans les cadres d'emplois «technicien-nes» et «agents de maîtrise», alors que les femmes sont majoritaires (avec un taux de 62%) parmi les «adjoints techniques».

Effectifs selon l'âge

Âges des agents permanents en 2019



Répartition des femmes et des hommes par tranches d'âge en 2019



À NOTER !

Les hommes sont proportionnellement plus présents dans les classes d'âges des moins de 30 ans et de plus de 55 ans.

Effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est calculé selon les directives du fonds d'insertion pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et inclut les agents fonctionnaires, contractuels ou en insertion professionnelle.

Le tableau qui suit concerne les titulaires et contractuels sur emploi permanent.

Le taux d'emploi calculé au 31 décembre 2018 est de 10%, dont 68% de femmes et 32% d'hommes.

Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	15	6	21
B	32	31	63
C	403	174	577
Total	450	211	661
% en 2018	68%	32%	10%

À NOTER

- L'effectif de BOE est de 661 agents, soit 163 de plus qu'en 2017. Aussi la part des femmes BOE est passée de 63% à 68%.

10 Le recrutement intégration directe : changement de corps ou de cadre d'emploi, dans le cadre d'une mobilité, sans un détachement préalable

Type de recrutement	Femmes	Hommes	Total	% de femmes en 2019
Recrutement direct ¹⁰	20	17	37	54,05%
Sur concours	4	2	6	66,66%
Par mutation	32	24	56	57,14%
Par détachement	4	4	8	50%
Par intégration	1	/	1	100%
Sous total titulaires	61	47	108	56,48%
Sous total non titulaires	31	12	43	72,09%
Total	92	59	151	60,92%

À NOTER

- Les taux de femmes et d'hommes recrutés au sein de la Mairie de Toulouse sont restés stables entre 2018 et 2019 : 61% de femmes et 39% d'hommes.
- On peut cependant noter une évolution au niveau des statuts : le taux de femmes recrutées sous le statut de titulaire a baissé entre 2018 et 2019, passant de 63% à 56%. Le taux de femmes recrutées sous le statut de non titulaire est quant à lui passé de 55% en 2018 à 72% en 2019.
- On constate une dynamique inverse en ce qui concerne les recrutements des hommes : ils représentaient 37% des titulaires en 2018 contre 44% en 2019 et 45% des non titulaires en 2018 contre 28% en 2019.

Répartition des agents par type de départs

Motif de départ	A		B		C		Total des départs	% de femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Décès	/	/	/	1	5	5	11	45,45%
Retraite	10	10	12	11	96	43	182	64,83%
Licenciement	1	/	/	/	4	/	5	100%
Mutation/détachement	19	3	19	15	60	39	155	63,22%
Mise à disposition/congé parental/congé formation	15	2	19	5	122	26	189	82,53%
Autres ¹¹ /fin de contrat/fin détachement/démission	15	3	11	4	135	37	205	78,53%
Total	60	18	61	36	422	150	747	72,69%

À NOTER

- En 2019, 747 agents ont quitté les effectifs de la collectivité, dont 73% de femmes et 27% d'hommes.
- La part des femmes est la plus importante dans les motifs de départ correspondant à la mise à disposition, congé parental et congé formation (83% de femmes). Plus précisément, elles représentent 93% des agents ayant pris un congé parental : 97 femmes pour seulement 7 hommes, dont aucun en catégorie A.

11 Mise en disponibilité (de droit, sur demande), révocation, abandon de poste, perte de nationalité française etc.

Encadrement et emplois supérieurs et dirigeants

Les managers au sein de la Mairie de Toulouse

	Femmes	Hommes	Total	% de femmes		% d'hommes	
				2018	2019	2018	2019
				Managers stratégiques	132	91	223
Managers de proximité	407	324	731	57%	56%	43%	44%
Total	539	415	954	57%	56%	43%	44%

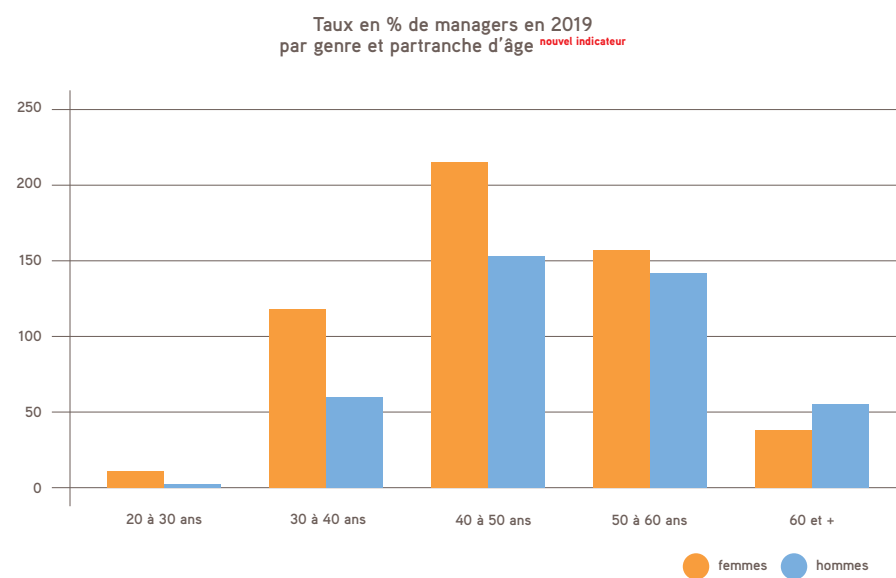
À NOTER

- Deux catégories de managers sont distinguées par le dispositif d'accompagnement des managers (DAM) : les managers stratégiques et les managers de proximité.
- Le taux de femmes managers est supérieur à celui des hommes, et ce autant pour les managers stratégiques que pour les managers de proximité. Cependant, compte tenu des effectifs (67% de femmes et 33% d'hommes), les hommes restent surreprésentés.

Les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur

Situation à la Mairie de Toulouse: la collectivité compte 5 emplois fonctionnels dont 2 sont occupés par des femmes, soit **40% de femmes et 60% d'hommes**.

L'article 56 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a créé un dispositif visant à garantir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique. Cela s'applique aux emplois de directeur général et directrice générale des services, directeur général et directrice générale des services techniques, directeur général adjoint et directrice générale adjointe des services.



À NOTER

→ Plus récemment, ce dispositif a été renforcé dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 (décret du 30 septembre 2019). En ce sens, les employeurs publics doivent nommer au moins 40% de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs. Pour les collectivités territoriales cela concerne les emplois de DG/DGS et DGST. Aussi, le respect de l'obligation est dorénavant apprécié sur la durée du mandat, le cycle de nomination de référence est ramené à 4 nominations (au lieu de 5).

Avancement et promotions internes

Filières	Avancement grade		% de femmes en 2018	% de femmes en 2019
	Femmes	Hommes		
Administrative	201	44	78%	80%
Sociale / médico-sociale	419	7		
Culturelle	70	25		
Animation / sportive	42	29		
Technique	232	131		
Police Municipale	8	4		
Total	972	240		
Part en %	80%	20%		

	Promotions internes	% des femmes	% des hommes
Femmes	926	83%	17%
Hommes	195		
Total	1 121		

À NOTER

→ Les femmes sont particulièrement bien représentées parmi les agents ayant connu un avancement de grade ou une promotion interne au cours de l'année 2019: plus de 80% de femmes pour 67% des effectifs.

2. La rémunération

La rémunération prise en compte dans ce rapport est constituée de la rémunération de base (traitement brut indiciaire et nouvelle bonification indiciaire), du régime indemnitaire, des heures supplémentaires et des astreintes. Elle concerne les collaborateurs élus, les contractuels, les stagiaires et les titulaires.

Le différentiel de salaire entre les femmes et les hommes constitue une dimension emblématique des inégalités entre femmes et hommes dans le milieu professionnel. Aujourd'hui encore, au niveau national, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes s'élève à 24%, tout emploi confondu.¹²

Bien que supposé neutre, le statut de fonctionnaire garantissant l'égalité de traitement, les écarts de rémunération entre femmes et hommes subsistent également dans la fonction publique où le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12,9% à celui des hommes en 2016. Parmi les trois versants de la fonction publique, la fonction publique territoriale (FPT) est celui où cet écart est le plus réduit (9,1% contre 20,6% dans la FPH et 14,3% dans la FPE).¹³

À NOTER

→ En 2017, le salaire net mensuel moyen dans la fonction publique territoriale (exprimé en équivalent temps plein) est de 1 867€ pour les femmes et de 2 053€ pour les hommes.¹⁴

¹² Vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres-clés, édition 2019, Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, 2019

¹³ Rapport annuel sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, août 2018

¹⁴ Chiffres-clés de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2019, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Rémunérations nettes mensuelles moyennes et régime indemnitaire par catégories

	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Rémunération	3 030 €	3 434 €	2 300 €	2 504 €	1 808 €	2 016 €
Dont régime indemnitaire	321 €	389 €	218 €	225 €	113 €	129 €
Écart de rémunération	13,33%		8,90%		11,50%	

Rémunérations nettes mensuelles moyennes et régime indemnitaire par filière

Filières	Femmes		Hommes	
	Rémunération	Part régime indemnitaire	Rémunération	Part régime indemnitaire
Administrative	2 091 €	178 €	2 428 €	230 €
Sociale	1 802 €	120 €	2 091 €	173 €
Médico-sociale	1 993 €	161 €	2 599 €	214 €
Culturelle	2 120 €	136 €	2 267 €	99 €
Animation	1 986 €	174 €	2 172 €	199 €
Sportive	2 214 €	223 €	2 509 €	241 €
Technique	1 709 €	110 €	2 047 €	144 €
Police municipale	2 486 €	199 €	2 724 €	218 €

À NOTER

¹⁵ Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, mars 2015

→ De façon générale, au sein de la fonction publique, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'accroissent au long des carrières. Ainsi, les excédents de rémunération dont bénéficient les hommes se déploient à l'âge de 50 ans, âge auquel une femme obtiendra en moyenne un salaire annuel brut inférieur de 4 000 € en catégorie C, de 5 400 € en catégorie B, et de 11 400 € en catégorie A.¹⁵

Les dix plus hautes rémunérations nouvel indicateur

SOMME DES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS BRUTES	1 022 815 €
Femmes	5
Hommes	5
Durée cumulée en mois	120

À NOTER

→ Dans le cadre de l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants notamment, sont amenées à publier chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations.

3. La formation

Nombre de départs en formation par type de formation et par catégories

TYPES DE FORMATIONS	A		B		C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	4	2	31	14	77	28	112	44
Formation d'intégration ¹⁶	17	6	27	10	117	56	161	72
Formation de professionnalisation ¹⁶	30	7	28	15	91	47	149	69
Formation de perfectionnement	340	120	302	216	1 606	748	2 248	1 084
Formation personnelle (hors congés formation)	3	2	/	1	19	6	22	9
Total	394	137	388	256	1 910	885	2 692	1 278

À NOTER

→ Au cours de l'année 2019, les formations ont été suivies à 68% par des femmes et à 32% par des hommes. Ces taux sont cohérents avec la composition des effectifs de Toulouse Métropole soit, 67% de femmes et 33% d'hommes.

¹⁶ Formation prévue par les statuts particuliers

B. Les conditions de travail

1. L'organisation du temps de travail, les conditions de travail et les congés

Répartition des effectifs selon le régime de travail et en fonction des catégories

	Femmes	Hommes	Total	% de femmes en 2016	% de femmes en 2018	% de femmes en 2019
Temps plein	3 042	2 072	5 114	57%	60%	59,48%
Temps partiel	1 278	77	1 355	94%	94%	94,31%
Temps non complet	52	13	65	74%	71%	80%
Total	4 372	2 162	6 534			

	Effectifs	Temps partiel	% de temps partiel	FPT (niveau national) ¹¹
Femmes	4 372	1 278	29,23%	29%
Hommes	2 162	77	3,56%	7%
Total	6 534	1 355	20,73%	

À NOTER!

- Au sein de la Mairie de Toulouse, en 2019, le temps partiel concerne 21% des effectifs. Ce taux est en hausse depuis 2016 où le temps partiel concernait 17% des effectifs.
- Proportionnellement aux effectifs de la Mairie de Toulouse, le temps partiel concerne en très grande majorité les femmes. En effet, parmi les femmes, 29% travaillent à temps partiel contre seulement 3% des hommes.
- La part des femmes de la Mairie de Toulouse travaillant à temps partiel est identique au niveau national: dans la fonction publique territoriale, 29% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 7% des hommes.
- Au niveau national, tout emploi confondu, 29,3% des femmes actives sont à temps partiel (soit près d'un tiers des femmes), contre seulement 8,4% des hommes.¹⁷

Absentéisme

Les chiffres portent uniquement sur les agents permanents ayant été absents en 2019.

Motifs d'absence	Femmes		Hommes	
	Nombre d'agentes	Nombre moyen de jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre moyen de jours d'absence
Maladie ordinaire	2 685	38,36	975	29,79
Accidents du travail imputables au service	283	60,37	191	60,31
Accidents du travail imputables au trajet	80	57,65	44	59,61
Longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	135	252,89	43	233,81
Maladie de longue durée	200	268,22	53	262,60
Maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	10	182,20	/	/
Maternité ou adoption	161	105,54	/	/
Naissance ou adoption, pour paternité et accueil de l'enfant et congé d'adoption	/	/	47	10,80
Autorisation spéciale d'absence ou formation particulière	1 436	2,42	664	2,77
Total	4 990	47,05	2 017	34,46

À NOTER!

- Les femmes absentes pour maladie ordinaire, le sont en moyenne huit jours de plus que les hommes absents pour ce même motif (38 jours d'absence pour les femmes et 30 pour les hommes).

Compte épargne temps (CET), congé parental et congé paternité et d'accueil de l'enfant

En 2012, le congé de paternité a été élargi en congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il est ainsi ouvert à la personne vivant en couple avec la mère (mariage, PACS ou concubinage) et ce quel que soit son sexe.

Catégories	Femmes			Hommes		
	Nombre d'agentes	Moyenne jour/ agente	% de femmes ayant un CET	Nombre d'agents	Moyenne jour/ agent	% de hommes ayant un CET
A	363	29	75%	143	42	75%
B	406	28		324	32	
C	2 525	20		1 155	26	
Total	3 294	22		1 622	29	

Congé parental (nombre d'agents)			
Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	9	/	9
B	13	3	16
C	75	4	79
Total	97	7	104

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (nombre de fonctionnaires et contractuels)				
A	B	C	Total en 2018	Total en 2019
6	7	33	47	46

2. Actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes nouvel indicateur

Les signalements pour agissements sexistes, harcèlement sexuel, violences sexuelles et harcèlement moral sont ceux qui ont été reçus par le Pôle Santé et Qualité de Vie au travail de la Direction Générale des Ressources Humaines (SQVT/DGRH) dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ces signalements ont donné lieu pour certains à des échanges téléphoniques, entretiens et enquêtes administratives.

Les signalements pour actes de violence, discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes auprès du Pôle SQVT/DGRH représentent 0,7% des effectifs (femmes et hommes confondus). Ce pourcentage ne semble cependant pas représentatif de l'ensemble des agressions subies au sein de la collectivité puisqu'il n'intègre pas les signalements pour agissements sexistes, harcèlement sexuel, violences sexuelles et harcèlement moral qui auraient pu être faits auprès de la hiérarchie, auprès du Service opérationnel Ressources Humaines (SoRH) de la direction et auprès du Référent Alerte de la collectivité. Un outil de recueil et de suivi des différents signalements sera cependant élaboré.

Nombre de signalements selon les actes suivants		A	B	C	Total	Dont arrêt de travail
Actes de violence physique	Femmes	29			29	6
	Hommes	15			15	11
Agissements sexistes / Harcèlement sexuel / Violences sexuelles	Femmes	/	/	1	1	0
	Hommes	/	/	/	/	/
Harcèlement moral	Femmes	/	1	17	18	7
	Hommes	/	/	7	7	3
Total		/	1	25	70	21

À NOTER !

- Aucun homme n'a fait de signalement pour actes d'agissements sexistes, harcèlement sexuel et violences sexuelles.
- 72% des signalements pour harcèlement moral concernent des femmes (contre 28% concernant des hommes).
- Aussi, ces chiffres font seulement référence à des signalements d'agressions commises par des collègues de travail et/ou la hiérarchie (d'éventuelles agressions commises par des usagers n'ayant pas été rapportées jusqu'à présent, hors actes de violence physique).

Partie 2

Le plan d'action 2021 – 2023 pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole

présenté en Conseil Municipal
en décembre 2020

L'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre, par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans. Le contenu du plan d'action est précisé par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à « *la transformation de la fonction publique* ».

Le contexte particulier de l'année 2020 (Pandémie Coronavirus et élections municipales reportées à fin juin 2020) a bousculé l'organisation initialement envisagée pour la co-construction du plan d'action 2021–2023 pour l'Égalité entre les femmes et les hommes de la Mairie et Toulouse Métropole.

Ainsi, le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la Direction Générale des Ressources Humaines de la Mairie et de Toulouse Métropole a conduit une réflexion, en lien avec un certain nombre d'acteurs RH, de représentants des organisations syndicales consultés sur le sujet et l'appui d'une stagiaire en Master 2 Genre, Égalité et Politiques Sociales

Le plan d'action 2021–2023 pour l'Égalité entre les femmes et les hommes prend appui sur un premier niveau de diagnostic élaboré à travers les *Rapports de situation comparée (données chiffrées au 31 décembre 2019)* dont ont été dégagés un certain nombre de points clés.

La mise en place du plan d'action 2021–2023 pour l'Égalité entre les femmes et les hommes pour la Mairie et Toulouse Métropole doit prendre en compte les limites du diagnostic qui nécessite une plus large consultation et l'investissement de toutes et tous.

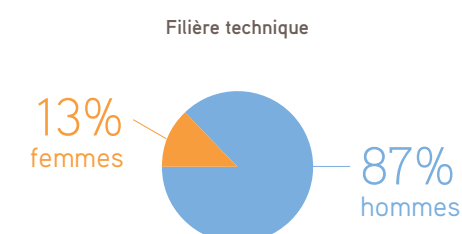
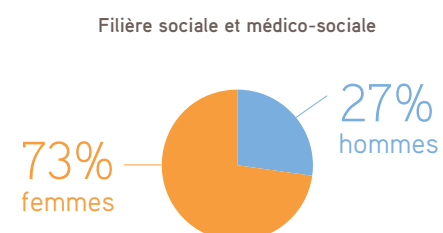
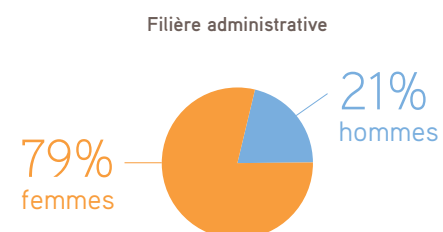
A. Les points clés du diagnostic

Les *Rapports de situation comparée* (RSC) en matière d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, apportent des éléments chiffrés essentiels à l'élaboration d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des deux collectivités. C'est à partir de ces diagnostics que sont pensés les principaux axes du **plan d'action 2021–2023 pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole**.

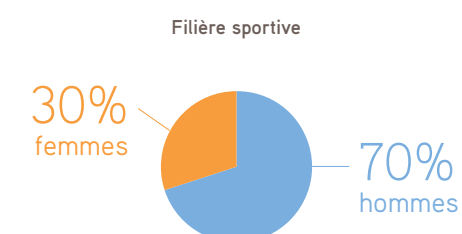
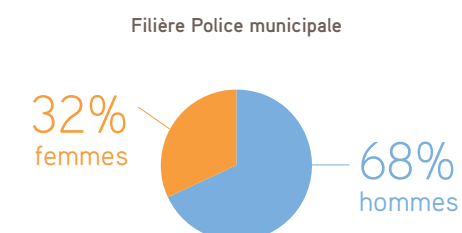
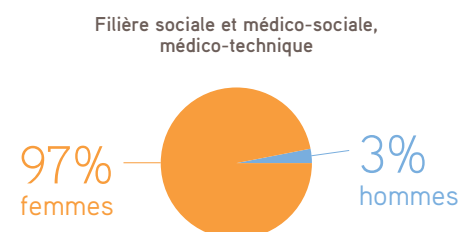
En effet, les indicateurs contenus dans les RSC permettent d'apporter une visibilité sur la situation en terme de genre au sein des collectivités. Ils présentent également les évolutions par rapport aux années précédentes et contiennent des éléments de comparaison à l'échelle nationale. Plusieurs points clés qui ressortent de cette phase de diagnostic ont ainsi pu être répertoriés.

Au sein des deux collectivités que sont la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole, certaines filières restent fortement sexuées.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES ET PAR GENRE AU SEIN DE TOULOUSE MÉTROPOLE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES ET PAR GENRE AU SEIN DE LA MAIRIE DE TOULOUSE



Cette répartition des effectifs selon le genre se retrouve au **niveau national** : « Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (96%), médico-sociale (95%), administrative (82%), médico-technique (77%) et animation (72%). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5%) et sécurité-police municipale (22%) ». ¹⁵

Outre cette séparation des activités selon les stéréotypes de genre, les métiers dits «féminins» sont également ceux qui sont le moins rémunérateur et le moins valorisé socialement. En ce sens peuvent être évoquées les différences de grilles de salaires entre filières ainsi que le montant des primes par filières et par métier.

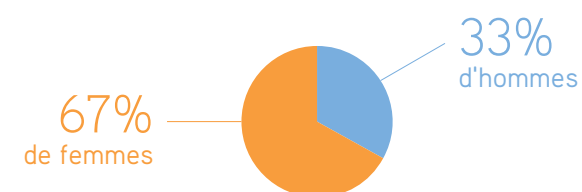
On distingue ainsi une **ségrégation horizontale** (les femmes et les hommes n'exercent pas le même métier ou n'occupent pas les mêmes tâches à l'intérieur d'un même secteur d'activité) et une **ségrégation verticale** (les métiers dits «féminins» sont moins rémunérateurs et moins prestigieux socialement que les métiers dits «masculins»). ¹⁶

¹⁵ Chiffres-clés de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Édition 2019, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

¹⁶ Introduction aux études sur le genre, Bruxelles, De Boeck, 2012, BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien et JAUNAIT Alexandre

La **Mairie de Toulouse** compte au 31 décembre 2019 : **6 534 agents** (titulaires et contractuels sur emplois permanents).

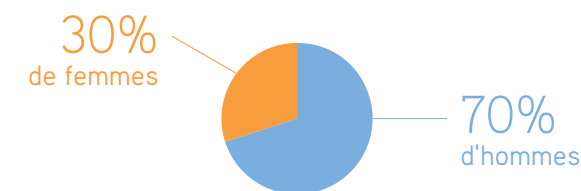
La **Mairie de Toulouse** compte des effectifs très féminisés. Cette féminisation est restée stable depuis 2017.



Toulouse Métropole compte au 31 décembre 2019 : **4 551 agents** (titulaires et contractuels sur emplois permanents).

Avec une filière technique qui représente près de 70% des emplois et des compétences de Toulouse Métropole, l'inégale répartition des femmes et des hommes par filière influe fortement sur la faible féminisation des effectifs au niveau global.

La mixité des métiers et des filières reste ainsi un enjeu important en terme d'Égalité de genre au sein des deux collectivités et un certain nombre d'actions visent au rééquilibrage des filières à dominante masculine ou à dominante féminine.

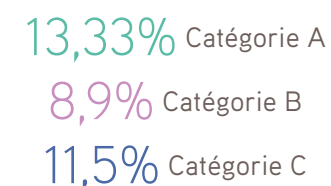


2. Des écarts de rémunération qui perdurent

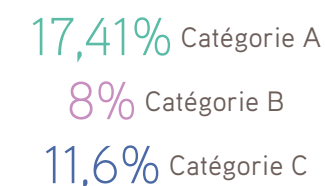
Au **niveau national**, tout emploi confondu, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes s'élève à 24%. ¹⁷ Aussi, à temps de travail et métiers équivalents, les hommes touchent en moyenne 12,8% de plus que les femmes. Ce différentiel de salaire entre les femmes et les hommes subsiste également au sein de la **fonction publique** où salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12,9% à celui des hommes en 2016. Parmi les trois versants de la fonction publique, la **fonction publique territoriale** (FPT) est celui où cet écart est le plus réduit : 9,1% contre 20,6% dans la FPH et 14,3% dans la FPE. ¹⁸

Au sein de nos collectivités les écarts de rémunération entre femmes et hommes existent en 2019.

AU SEIN DE LA MAIRIE DE TOULOUSE



AU SEIN DE TOULOUSE MÉTROPOLE



¹⁷ Vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés, Édition 2019, Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, 2019

¹⁸ Rapport annuel sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, août 2018

19 «Le droit antidiscriminatoire établit une distinction entre discriminations directes et discriminations indirectes. Alors que la discrimination directe correspond à une différence de traitement pour un motif prohibé (le sexe de la personne par exemple), la discrimination indirecte désigne une norme ou pratique apparemment neutre mais qui induit des conséquences systématiquement défavorables pour un groupe (ex. un traitement différent réservé aux travailleurs à temps plein et à temps partiel, qui peut défavoriser systématiquement les femmes)». Bruxelles, De Boeck, 2012, BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien et JAUNAIT Alexandre

20 Introduction aux études sur le genre, Bruxelles, De Boeck, 2012, BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien et JAUNAIT Alexandre.

21, 23 et 24 Chiffres-clés de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Édition 2019, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Le différentiel de salaire entre les femmes et les hommes résulte de facteurs multiples qui peuvent se combiner (discrimination indirecte)¹⁹ : le diplôme, l'âge, la situation familiale, les primes et heures supplémentaires, les temps partiels, les filières ou corps de rattachement, etc.

La **résorption des écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes passe ainsi par l'identification et l'analyse des causes à travers l'élaboration d'un diagnostic spécifique.

3. «Le temps partiel : un temps de travail au féminin»²⁰

Dans la fonction publique, 23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6% des hommes. Dans la FPT, ce taux monte à 29% pour les femmes fonctionnaires contre 7% pour les hommes.²¹ Conformément à la répartition des temps de travail au niveau national, tout emploi confondu, le travail à temps partiel au sein de la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole reste majoritairement exercé par les femmes.

LE TEMPS PARTIEL AU SEIN DE LA MAIRIE DE TOULOUSE

	Effectifs de fonctionnaires	% de temps partiel
Femmes	4 372	29%
Hommes	2 162	4%
Total	6 534	21%

LE TEMPS PARTIEL AU SEIN DE TOULOUSE MÉTROPOLE

	Effectifs de fonctionnaires	% de temps partiel
Femmes	1 376	20%
Hommes	3 175	2%
Total	4 551	7,55%

La surreprésentation des femmes parmi les agents à temps partiel n'est pas sans conséquence sur les écarts de rémunération et sur les déroulements de carrière. De plus, le temps de travail des agents influe sur les articulations entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

4. Quelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ?

En moyenne, en ce qui concerne le temps partiel «choisi», la «garde d'enfant» est la première des raisons invoquées par les salariés. Aussi, cette explication du temps partiel l'est principalement pour les femmes, la «garde d'enfant ou d'un autre membre de la famille» représentant la principale motivation de ces dernières. À l'inverse, les hommes justifient principalement le temps partiel pour des raisons liées au domaine «étude, formation, autre emploi».²² Dans la fonction publique territoriale, le temps partiel concerne 35% des femmes fonctionnaires dans la tranche 30 – 39 ans.²³

La surreprésentation des femmes exerçant une activité professionnelle à temps partiel «choisi» traduit la **prégnance des rôles parentaux traditionnels** et leur influence sur la pratique professionnelle. Cette dimension est également visible dans la répartition sexuée du **congé parental**.

- **Mairie de Toulouse** : les femmes représentent 93% des agents ayant pris un congé parental : 97 femmes pour 7 hommes ;
- **Toulouse Métropole** : les femmes représentent 79% des agents ayant pris un congé parental : 26 femmes pour 7 hommes ;
- **Niveau national** : sur les 5 253 agents en congé parental, 94,7% sont des femmes ; elles sont 96,8% dans la FPT en 2015.²⁴

Afin de saisir les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes il est également important de noter des inégalités qui perdurent au-delà de la sphère professionnelle sans pour autant en être déconnecté. En effet, les statistiques nationales témoignent d'une inégale implication des femmes et des hommes dans la sphère personnelle et familiale.

Au niveau national, la part des tâches domestiques réalisées par les femmes est de 72%²⁵

Le concept de «charge mentale», développé par Monique Haicault, permet également de rendre compte d'une dimension sous-jacente à ce travail domestique, difficilement quantifiable. Il désigne en effet la responsabilité de sa réalisation qui reste l'apanage des femmes et ce qu'il soit délégué ou non.

25 Vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés, Édition 2019, Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, 2019

B. Les axes de travail et calendrier

Échelonné sur 3 ans le plan d'action

2021 → 2023

comprend 3 axes de travail

8 objectifs principaux

15 fiches actions concrètes

→ AXE N°1 Mobiliser les actrices et les acteurs

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

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

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

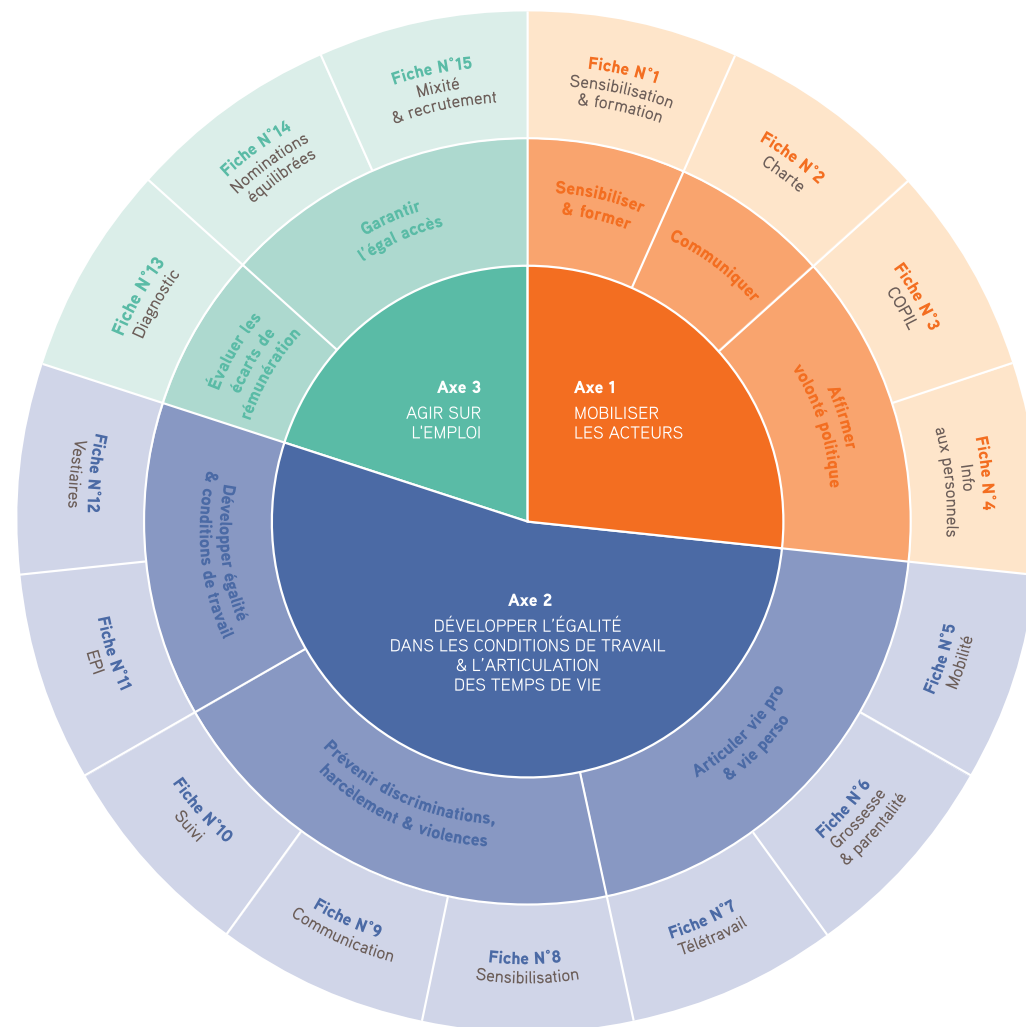
→ AXE N°3 Agir sur l'emploi

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

22 Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, mai 2016

C. Les fiches actions

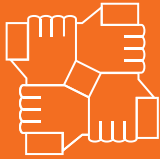
PLAN D'ACTION 2021 – 2023



	
AXE N°1 MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS	
FICHE ACTION N°1 Sensibilisation et formation des agents aux stéréotypes de genre et à l'Égalité professionnelles entre les femmes et les hommes	
Objectif(s) de l'action	Avec la signature de la <i>Charte européenne pour l'Égalité des femmes et des hommes dans la vie locale</i> (en 2009 pour la Mairie et en 2019 pour la Métropole) les deux collectivités ont concrétisé un engagement fort. Il est nécessaire de mobiliser un plus grand nombre d'acteurs sur les différents enjeux liés à l'Égalité entre les femmes et les hommes tant dans le domaine des actions en faveur du public que des actions à l'égard des équipes. Ainsi, pour permettre au plus grand nombre de partager une culture commune, les deux collectivités s'engagent à mettre en place, annuellement, des actions de sensibilisation et de formation.
Description de l'action	<ul style="list-style-type: none"> → Un questionnaire auprès des agents pour les interroger sur la question de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans nos collectivités (connaissance et attentes) → Une action de sensibilisation annuelle des agents pour lors de la journée internationale des droits des femmes (environ 60 personnes) → Une journée EGAPRO annuelle où des tables rondes et ateliers sont proposés à des agents intéressés par les questions handicap et Égalité femmes-hommes (environ 150 personnes) → Un café-Thématique pour sensibiliser les managers → Un plan de formation pluri-annuel qui s'adresse aux acteurs intervenant dans le domaine des Ressources Humaine (DGRH), Services opérationnels ressources Humaines et membres des CHSCT (environ 350 personnes)
Outils à développer	<ul style="list-style-type: none"> → un questionnaire via Sés@me → Des actions courtes de 01h30 à 07h00 organisées en lien avec les partenaires internes (DAM, communication interne, etc.) et externes (CNFPT, associations, etc.)
Résultats envisagés	<ul style="list-style-type: none"> → Mobilisation des agents sur la thématique, participation à des actions dans le cadre du plan d'action Égalité professionnelle 2021-2023 → Mobilisation des managers, mise en place d'actions en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans les directions métiers et au sein des équipes
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> → Pour que la participation des agents soit réelle, une communication en amont est envisagée: présentation du plan d'action Égalité professionnelle 2021-2023 → Une formation adaptée le plus possible aux besoins des acteurs RH (recrutement, formation, gestion de carrière, accompagnement d'agents, etc.) avec des méthodes pédagogiques participatives
Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> → Élaboration cahier des charges: 1^{er} semestre → Mobilisation des partenaires: 2^{ème} semestre 2020 → Communication auprès des acteurs concernés: 1^{er} trimestre 2021 → Actions annuelles à prévoir en 2021, 2022 et 2023
Acteurs engagés dans l'action	Pilote: Pôle SQVT Contributeurs: DAM; communication interne; CNFPT
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateur quantitatif: nombre genré d'agents participants, par emplois concernés. Cette première étape sera complétée par des actions de sensibilisation sur les questions de lutte contre les comportements sexistes et violences sexuelles au travail
Budget VT/TM	ETP* en interne + pour actions de sensibilisation: environ 6 000€ par an + pour action formation: budget CNFPT

ETP *: Équivalent Temps Complet

	AXE N°1 MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS
	FICHE ACTION N°2 Élaboration d'une charte de communication interne sans stéréotype de genre, vectrice d'Égalité
Objectif(s) de l'action	Pour favoriser une communication interne vectrice d'Égalité, les deux collectivités s'engagent à élaborer une charte de communication interne sans stéréotypes de genre. La communication est un levier important de changement ; la mise en place d'une communication égalitaire s'inscrit dans la lutte contre les stéréotypes de genre à travers une dynamique de transformation des représentations.
Description de l'action	→ La charte de communication interne sans stéréotype de genre se veut être un document ressource à destination de tout-e professionnel-le des deux collectivités, afin de l'accompagner dans ses pratiques de communication interne. Cet outil, simple et opérationnel, recense les points de vigilance à appliquer lors de l'élaboration de tout support de communication écrite, visuelle, sonore, audiovisuelle, et dans l'organisation de manifestations et d'événements en interne. L'élaboration de cette charte prendra appui sur les recommandations du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) et notamment de son guide « <i>Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe</i> » (10 recommandations pratiques).
Outils à développer	→ La charte sera développée sous la forme d'un flyer ou guide pratique
Résultats envisagés	→ La communication interne prend en compte l'Égalité femmes-hommes de façon systématique et généralisée → Sensibilisation des acteurs de la communication, ainsi que de son public, à l'Égalité femmes-hommes
Points de vigilance	→ Afin que la consultation systématique et généralisée de la charte devienne un réflexe à long terme, un accompagnement des professionnels de la communication est souhaitable, à travers notamment l'organisation d'une réunion de présentation du guide → Veiller à une diffusion large de la charte de communication
Calendrier	→ Élaboration : 2 mois. Réalisation attendue en 2021
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle communication interne de la DGRH
	Contributeurs : Chargées de mission Égalité femmes-hommes (VT/TM) ; stagiaire Master 2 Genre Égalité et Politiques Sociales (GEPS) – Université Toulouse Jean Jaurès
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateurs quantitatifs : nombre d'agents concernés ayant participé à une réunion de présentation ; diffusion de la charte sur des supports variés. À terme, l'usage de la charte de communication interne pourra être étendue et adaptée à la communication externe.
Budget VT/TM	ETP en interne

	AXE N°1 MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS
	FICHE ACTION N°3 Création d'un comité de pilotage de suivi du plan d'action et mobilisation des partenaires sociaux
Objectif(s) de l'action	Pour porter l'ambition d'une Égalité professionnelle de plus en plus effective, il est nécessaire aux deux collectivités de suivre, arbitrer et réajuster le plan d'action Égalité entre les femmes et les hommes 2021 – 2023. Il est important également de veiller à l'articulation entre le plan d'action en faveur de l'Égalité professionnelle et les plans d'actions qui sont et seront mis en place dans le cadre de la <i>Charte européenne pour l'Égalité des femmes et des hommes dans la vie locale</i> . Ainsi, la création d'un Comité de Pilotage permettra de suivre la transposition opérationnelle des orientations pluriannuelles et des programmes pour favoriser l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, le dialogue social sur les questions d'Égalité professionnelle est une des clés des progrès de l'Égalité professionnelle.
Description de l'action	→ Le Comité de Pilotage regroupera : – les élus concernés par la gestion des ressources humaines et par l'Égalité entre les femmes et les hommes – la direction générale des ressources humaines – des directeurs et directrices métier et les chargées de mission Égalité femmes-hommes Il se réunira annuellement pour : – prendre connaissance du <i>Rapport de situation comparée</i> et d'un point d'avancement du plan d'action – solliciter et/ou arbitrer des réajustements Le Comité de Pilotage pourra prendre appui sur un comité technique. → Un groupe de travail CHSCT* sera également constitué → Chaque année, pour avis, les <i>Rapports Égalité femmes-hommes</i> annuels et le plan d'action 2021 – 2023 et son suivi sont présentés en Comité technique
Résultats envisagés	→ Le Comité de Pilotage aura pour mission, au-delà du suivi du plan d'action Égalité femmes-hommes 2021 – 2023, de promouvoir le plan d'action Égalité femmes-hommes auprès de l'ensemble des directions métier des deux collectivités
Calendrier	→ Constitution du Comité de Pilotage : dernier trimestre 2020 → Réunion du Comité de Pilotage : printemps de chaque année → Groupe de travail CHSCT : juillet 2020, puis rencontre annuelle au printemps → Comité technique : octobre de chaque année
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle SQVT de la DGRH
	Contributeurs : chargées de mission Égalité femmes-hommes VT/TM
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateur quantitatif : tenue des COPIL ; groupe CHSCT et présence effective de ses membres Indicateurs qualitatifs : comptes rendus des COPIL ; groupe CHSCT ; respect des délais du plan d'action Égalité femmes-hommes 2021 – 2023
Budget VT/TM	Pas de budget spécifique à prévoir ; ETP en interne

CHSCT * : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

	AXE N°1 MOBILISER LES ACTRICES ET LES ACTEURS
	FICHE ACTION N°4 Information du personnel municipal et métropolitain, des actions menées en faveur de l'Égalité professionnelle
Objectif(s) de l'action	La communication et le partage d'information sont des outils indispensables pour : – contribuer à un changement de culture (lutte contre les stéréotypes de genre) – mobiliser l'ensemble des acteurs sur une thématique transversale.
Description de l'action	→ Pour faire connaître l'engagement des deux collectivités en matière d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des rendez-vous réguliers pourront être proposés à travers les différents supports internes de communication des deux collectivités
Outils à développer	→ Une identité visuelle pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes → Une "lettre aux personnels" annuelle dédiée à la question de l'Égalité professionnelle (cf axe 5 de la loi de 2019) qui aborde les avancées concernant les projets en faveur de personnes en situation de handicap et les projets en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes, Un article annuel dédié à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le journal interne des deux collectivités <i>Le MAG</i> → La mise en forme et diffusion des <i>Rapports Égalité femmes-hommes</i> des deux collectivités (site internet, intranet et format papier quand nécessaire)
Description de l'action	→ Une information des agents et leur mobilisation sur le sujet de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Résultats envisagés	→ L'information aux personnels devra être simple, lisible et positive
Calendrier	→ Élaboration de l'identité visuelle : 2 ^{ème} semestre 2020 → "Lettre aux personnels" : mars de chaque année
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle communication interne de la DGRH Contributeurs : Prestataire externe pour identité visuelle
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateur quantitatif : nombre d'articles dans les supports cités (" <i>lettre aux personnels</i> " et <i>Le MAG</i>) et d'autres (Sés@me, toulouse.fr et toulouse- metropole.fr, etc.)
Budget VT/TM	ETP en interne + en complément d'un budget 2020 déjà engagé, prévoir 4 500€ en 2021

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°5 Développement de l'autonomie dans les mobilités : incitation à l'utilisation du vélo
Objectif(s) de l'action	Les enquêtes nationales de mobilité montrent que les femmes privilégient la marche ou les transports en commun à d'autres types de modes, et qu'elles utilisent beaucoup moins, même s'il y a des évolutions, les deux-roues. Ainsi la pratique du vélo est majoritairement masculine (60% d'hommes). Dans le cadre du plan de mobilité des employés, un atelier « réparation vélo » est proposé depuis plusieurs années, il pourrait être complété d'un atelier « remise en selle » qui permettrait de développer l'autonomie des agents en matière de mobilité-vélo.
Description de l'action	→ Pour inciter à l'utilisation du vélo, participer à l'autonomie des agents en matière de mobilité, il est proposé à un ou deux groupe(s) d'agents de se remettre au vélo à travers l'organisation d'un atelier « remise en selle ». Le ou les atelier(s) « remise en selle » pourrai-ent-être mis en place de manière coordonnée avec l'existence ou le déploiement d'une infrastructure de rangement du vélo (voir Direction Mobilité Gestion Réseaux) Une expérimentation d'une année est proposée.
Outils à développer	→ Questionnaire aux personnels sur le moyen de transport domicile/travail pour constitution d'un ou deux groupe(s) → Atelier « remise en selle » : 2 Rdv pour un groupe (sur le modèle « coup de pouce vélo » lancé par le gouvernement dans le cadre du déconfinement)
Résultats envisagés	→ Mobilisation des agents tant sur le retour du questionnaire que la participation à l'atelier
Calendrier	→ Questionnaire en janvier 2022 → Atelier(s) : entre mai et juillet 2022
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Direction Mobilité Gestion Réseaux (sous réserve validation) Contributeurs : Direction des Sports ou prestataire externe (ex : La maison du vélo)
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateur quantitatif : nombre de personnes présentes aux ateliers organisés Indicateur qualitatif : évaluation de l'action expérimentale
Budget VT/TM	ETP en interne + budget 2022 : à chiffrer si intervention externe pour l'animation des ateliers

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°6 Conciliation grossesse, parentalité pour les mères et les pères au travail
Objectif(s) de l'action	Les agentes ont peu conscience que des choix professionnels effectués pour raisons familiales ont un impact sur leur déroulement de carrière, rémunération et retraite. Les pères, encore aujourd'hui, ont peu recours aux congés familiaux. Par ailleurs, la prise en compte de la grossesse des futures mères nécessite d'anticiper les éventuels changements des conditions de travail. Cette action se caractérise par plusieurs objectifs : <ul style="list-style-type: none"> – Préparer un départ serein en maternité – Généraliser l'information des agents en matière de droits liés à la grossesse, congés familiaux et temps partiels et leurs conséquences sur la carrière – Soutenir la parentalité.
Description de l'action	→ D'une part, l'action se traduira par la création d'outils pratiques visant à favoriser l'information : <ul style="list-style-type: none"> – La création d'un guide <i>Conciliation entre travail et parentalité</i> (volet agents, volet managers) – Un onglet « <i>Parentalité</i> » dans le menu RH de Sés@me → Promotion d'actions concrètes de soutien à la parentalité avec : <ul style="list-style-type: none"> – La systématisation d'un entretien individuel avec le ou la SORH à l'annonce de la grossesse d'une agente – Chiffrer la création d'un congé d'accompagnement à l'échographie dont pourra bénéficier le ou la conjoint-e, chiffrer le remplacement des congés maternité
Outils à développer	→ Guide <i>Conciliation entre travail et parentalité</i> et onglet « <i>Parentalité</i> » dans le menu RH de Sés@me → Formation des acteurs RH des SoRH
Résultats envisagés	→ L'accès à l'information facilité. Conciliation entre grossesse et travail d'avantage anticipée → Les agents et les managers sont impliqués dans leur ensemble
Points de vigilance	→ L'effectivité des droits des agentes en situation de grossesse n'est pas l'unique responsabilité de ces dernières, il s'agit alors également de veiller à la sensibilisation des managers et des agents dans leur ensemble
Calendrier	→ 2 ^{ème} semestre 2021 pour l'élaboration d'un guide <i>Conciliation entre travail et parentalité</i> et la mise en œuvre effective d'autres actions concrètes (entretien individuel, congé accompagnement, etc.)
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : DGRH Contributeurs : Prestataire externe pour l'élaboration du guide
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateur quantitatif : suivi statistique des congés parentaux et temps partiels genrés (bilan social)
Budget VT/TM	ETP en interne + budget externe à chiffrer

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°7 Suivi du télétravail sous l'angle femmes-hommes
Objectif(s) de l'action	Après une période expérimentale du télétravail initiée en juillet 2019 et un développement "contraint" du télétravail pendant la période de confinement et de reprise progressive du travail en présentiel suite à la Covid-19, le télétravail va être développé et étendu.
Description de l'action	→ Il s'agit, une fois le cadre du télétravail fixé pour les agents des deux collectivités de participer au suivi tant quantitatif que qualitatif avec des données genrées : <ul style="list-style-type: none"> – Nombre et genre des télétravailleurs, catégories, directions et services concernés, nombre de jours réellement télétravaillés, etc. – Lieux de télétravail (domicile, tiers lieux) et conditions d'accueil et de travail
Outils à développer	→ Éléments issus du Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) de la Direction Générale des Ressources Humaines → Questionnaires et interview
Résultats envisagés	→ Éléments statistiques qui intégreront les <i>Rapports Égalité femmes-hommes</i> des deux collectivités et pourront, le cas échéant, donner lieu, pour la partie plus qualitative des données, à des propositions de "réajustement" et/ou d'actions complémentaires
Points de vigilance	→ Comparer les chiffres au prorata de la composition et proportion d'agents dans chaque direction métier.
Calendrier	→ À définir : 2022
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : DGRH Contributeurs : Mission évaluation politiques publiques (questionnaire) et SoRH (interview)
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateurs quantitatifs (via statistiques SIRH et questionnaires) et indicateurs qualitatifs (via questionnaires et interview)
Budget VT/TM	ETP en interne + voir si budget externe à chiffrer

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°8 Mobilisation des managers & représentants du personnel sur la thématique de la prévention des agissements sexistes, harcèlement & violences sexuelles
Objectif(s) de l'action	Le monde du travail demeure un lieu de sexisme ordinaire, de violences sexistes et sexuelles (cf : le <i>Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019</i> réalisé par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes du 2 mars 2020) malgré les évolutions significatives au niveau du droit. Ainsi, la mobilisation des managers et des représentants du personnel semble être, après la sensibilisation à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un levier important pour lutter contre le sexisme au travail.
Description de l'action	<ul style="list-style-type: none"> → Organisation d'un café-Thématique pour sensibiliser les managers aux questions de sexisme au travail → Interventions auprès des managers pour favoriser un accueil bienveillant de jeunes femmes saisonnières lorsqu'elles sont recrutées au sein d'équipes essentiellement masculines (ex: Pôles territoriaux, Direction Moyens techniques, Direction jardins espaces verts, etc.) → Identification au sein des CHSCT* VT et TM d'un-e référent-e en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail
Outils à développer	<ul style="list-style-type: none"> → Des actions courtes d'échanges et de dialogue de 01:30 à 02:30 organisée en lien avec les partenaires internes (DAM, DGRH-recrutement, etc.) → Formation des membres du CHSCT identifiés référents
Résultats envisagés	<ul style="list-style-type: none"> → Mobilisation des managers sur la thématique → Échanges entre la référente DGRH et les référents CHSCT sur la thématique → Dans un premier temps risque de plus de signalements avec cette thématique
Points de vigilance	→ Nécessité de communiquer sur le sujet (voir fiche action N°9).
Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> → Identification de référents CHSCT lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail: 1^{er} trimestre 2021 → Élaboration contenu du Café-Thématique: 1^{er} semestre 2022 → Animation du café-Thématique: 2^{ème} semestre 2022
Acteurs engagés dans l'action	<p>Pilote: Pôle SQVT de la DGRH</p> <p>Contributeurs: DAM; Pôle communication interne de la DGRH</p>
Modalités d'évaluation de l'action	Indicateurs quantitatifs : nombre genré de managers participants au café-Thématique, suivi statistique (bilan social)
Budget VT/TM	ETP en interne + prévoir formation des référents CHSCT : budget CNFPT*


CNFPT *: Centre National de la Fonction Publique Territoriale

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°9 Plan de communication «Lutte contre les comportements sexistes au travail»
Objectif(s) de l'action	Dans le cadre de leurs responsabilités en tant qu'employeurs, la Mairie et Toulouse Métropole ont mis en place en 2012, un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Elles démontrent ainsi qu'elles sont des employeurs attentifs, à l'écoute et protecteurs. Ce dispositif, présenté sur l'intranet (Sés@me) est régulièrement ré-évoqué lors de différentes interventions que peut faire le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail auprès des professionnels de la prévention, des managers et des représentants du personnel. Toutefois, au-delà de la question du signalement, il s'agit de prévenir les comportements sexistes au travail. La communication est un levier important de changement. Ainsi, une campagne de sensibilisation portant sur la question des comportements sexistes devra être mise en œuvre.
Description de l'action	→ Le plan de communication présentera aux agents les différentes formes que peut prendre le sexisme au travail, informera des engagements des deux collectivités en faveur de la lutte contre le sexisme au travail, rappellera le rôle et la responsabilité de chacun et présentera la procédure de signalement
Outils à développer	<ul style="list-style-type: none"> → Des articles/vidéo dans les supports de communication interne → Des affiches et flyer à disposition des directions métier
Résultats envisagés	→ Mobilisation des directions sur la thématique
Points de vigilance	→ Articulation du plan de communication avec les actions de formation et sensibilisation des différents agents aux stéréotypes de genre et à l'Égalité professionnelles entre les femmes et les hommes
Calendrier	→ 2022
Acteurs engagés dans l'action	<p>Pilote: Pôle communication interne de la DGRH</p> <p>Contributeurs: référents Égalité femmes-hommes au sein des directions métier; Chargée de mission Égalité femmes-hommes + prestataire externe éventuellement</p>
Modalités d'évaluation de l'action	Diffusion d'outils de communication Indicateur quantitatif : suivi statistique des signalements (bilan social)
Budget VT/TM	ETP en interne + voir si budget externe à chiffrer

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°10 Élaboration d'un outil de recueil et suivi des différents signalements des actes de discriminations, harcèlement et agissement sexistes
Objectif(s) de l'action	Dans le cadre de leurs responsabilités en tant qu'employeurs (cf le décret n°2020-256 du 13 mars 2020), la Mairie et Toulouse Métropole ont : — mis en place un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes — nommé un référent alerte. Par ailleurs, des actions de sensibilisation aux Risques Psycho-Sociaux vont être développées (cf : Schéma directeur santé et qualité de vie au travail). Ainsi, il convient d'élaborer un outil de suivi des différents signalements.
Description de l'action	→ Un lexique rappelant les différentes définitions des violences sera mis à jour et partagé avec les différents interlocuteurs concernés (SoRH, acteurs de la prévention, représentants du personnel, etc.) pour qu'ensuite un tableau de bord puisse être élaboré. Il permettra de suivre les différents signalements par direction métier, catégorie, genre, âge, etc.
Outils à développer	→ Tableau de bord
Résultats envisagés	→ Connaissance partagée des différents signalements pour pouvoir permettre à chaque SoRH et direction de mettre en place, en lien avec le Pôle SQVT, des actions de prévention complémentaires
Points de vigilance	→ Respect de la stricte confidentialité
Calendrier	→ 2021
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle SQVT de la DGRH
	Contributeurs : SIRH; Référent alertes; SoRH
Modalités d'évaluation de l'action	Outil effectif pour alimenter automatiquement le bilan social 2020
Budget VT/TM	ETP en interne


	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°11 Mixité des métiers / des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux morphologies de tous et toutes
Objectif(s) de l'action	Il existe encore au sein de nos collectivités des métiers principalement occupés par des hommes (ex : entretien voirie) et d'autres principalement occupés par des femmes (petite enfance) Il convient de prendre les mesures utiles pour que lorsque des recrutements sont effectifs (stagiaires, apprentis, saisonniers et agents) les équipements de protection individuelle (EPI) soient adaptés à la morphologie de toutes les personnes quel que soit leur genre et situation (ex : grossesse).
Description de l'action	→ Identifier et faire le point sur les commandes d'EPI des directions avec des métiers très genrés qui utilisent des EPI (ex : les pôles territoriaux, la direction jardins espaces verts, la direction petite enfance, la direction déchets et moyens techniques, etc.) → Faire le point sur les marchés d'EPI et les faire évoluer pour répondre au plus grand nombre → Sensibiliser les acteurs de la prévention
Outils à développer	→ Diagnostic de l'existant → Action de sensibilisation des acteurs de la prévention
Résultats envisagés	→ Mise à disposition des directions métiers identifiées des EPI plus adaptés aux besoins pour permettre à ces directions de pouvoir anticiper la fourniture d'équipements nécessaires
Points de vigilance	→ Gestion de stock/budget pour des commandes spécifiques en petit nombre
Calendrier	→ 2021
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle SQVT de la DGRH
	Contributeurs : Agents de prévention des directions métiers identifiées; DMG
Modalités d'évaluation de l'action	Questionnaire envoyé aux stagiaires, apprentis, saisonniers et agents nouvellement recrutés pour mesure des actions menées
Budget VT/TM	ETP en interne

	AXE N°2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL & L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE
	FICHE ACTION N°12 Mixité des métiers / recensement des vestiaires-douches-sanitaires professionnels femmes et hommes
Objectif(s) de l'action	Il existe encore au sein de nos collectivités des métiers principalement occupés par des hommes (ex : entretien voirie) et d'autres principalement occupés par des femmes (petite enfance) dont les locaux sont adaptés au genre principal. Dans le cadre d'une volonté engagée autour de la mixité des métiers il est nécessaire de prendre les mesures utiles pour que lorsque des recrutements sont effectifs (stagiaires, apprentis, saisonniers et agents) les locaux soient décents, aux normes, adaptés en fonction de l'effectif par sexe.
Description de l'action	→ Recenser les vestiaires-douches-sanitaires femmes-hommes des directions avec des métiers très genrés (ex : les pôles territoriaux, la direction jardins espaces verts, la direction petite enfance, la direction des moyens généraux, etc.) → Chiffrer la mise aux normes pour adapter les locaux → Sensibiliser les acteurs de la prévention
Outils à développer	→ Diagnostic de l'existant → Action de sensibilisation des acteurs de la prévention
Résultats envisagés	→ Prise en compte par les managers et les acteurs de la prévention de la nécessité de l'adaptation des locaux aux différents personnels
Calendrier	→ 2021
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle SQVT de la DGRH
	Contributeurs : Agents de prévention des directions métiers identifiées; ACFI; Direction de l'immobilier et des bâtiments; DAEG-DIAGRAM
Modalités d'évaluation de l'action	Remise d'un document partagé : état des lieux précis par direction, lieu de travail Remise d'un chiffrage pour mise aux normes : outil d'aide à la décision
Budget VT/TM	ETP en interne

	AXE N°3 AGIR SUR L'EMPLOI
	FICHE ACTION N°13 Diagnostic des écarts de rémunération
Objectif(s) de l'action	Le statut des fonctionnaires garantit l'Égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes demeurent. Il convient alors de faire un état des lieux précis et partagé de la situation pour la Mairie de Toulouse et pour Toulouse Métropole, d'en dégager une analyse et de faire des propositions concrètes pour réduire ces écarts. Ce diagnostic sera alors un outil d'aide à la décision pour formaliser les objectifs et actions qui seront menées en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour le prochain plan d'actions 2023-2026.
Description de l'action	→ Diagnostic des écarts de rémunération → Remise d'un rapport d'analyse comprenant une photo de l'existant et des outils d'aide à la décision → Présentation du rapport en comité de pilotage et aux acteurs RH concernés
Outils à développer	→ Utilisation de l'outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP*
Résultats envisagés	→ Remise d'un rapport comprenant : diagnostic, analyse, propositions → Fiches pratiques pour aide à la décision
Points de vigilance	→ Nécessaire connaissance du fonctionnement des collectivités territoriales par le prestataire
Calendrier	→ 2 ^{ème} semestre 2022 : élaboration d'un cahier des charges de consultation d'un prestataire → 1 ^{er} semestre 2023 : choix du prestataire et lancement de l'étude → 2 ^{ème} semestre 2023 : présentation des résultats de l'étude en comité de pilotage ; aux acteurs RH concernés
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : DGRH
	Contributeurs : les services de la DGRH
Modalités d'évaluation de l'action	Mise à disposition par le prestataire d'un outil concret d'aide à la décision qui devra permettre de préparer les actions à mener pour le plan d'action Égalité femmes-hommes 2024-2026
Budget VT/TM	ETP en interne + budget externe à chiffrer

DGAFP* : Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique

	AXE N°3 AGIR SUR L'EMPLOI
	FICHE ACTION N°14 Information élus, Directeur général des services concernant le dispositif des « nominations équilibrées »
Objectif(s) de l'action	Depuis le 1 ^{er} janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur des collectivités territoriales. Le décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 est venu compléter les dispositions prises par la loi. Ainsi, la Mairie et Toulouse Métropole doivent, pour se conformer à la loi, être vigilantes aux choix de recrutement de Directeur-trices général-les adjoints lors de recrutements à venir.
Description de l'action	→ Rédaction d'un document de synthèse sur le dispositif et ses enjeux → Présentation de la fiche de synthèse aux élus, DGS, DGA
Outils à développer	→ Fiche de synthèse
Résultats envisagés	→ Réajustement au sein des directions générales adjointes des équilibres genrés, si nouveaux recrutements
Points de vigilance	→ Mobilisation des élus, du DGRH et des services de recrutement de la DGRH
Calendrier	→ Dernier trimestre 2020 : préparation d'une fiche de synthèse → Début 2021 : présentation du dispositif des « nominations équilibrées »
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : DGRH Contributeurs : Direction des Affaires Juridiques ; communication interne
Modalités d'évaluation de l'action	40%
Budget VT/TM	ETP en interne

	AXE N°3 AGIR SUR L'EMPLOI
	FICHE ACTION N°15 Mixité des métiers ; recrutement de stagiaires, apprentis, saisonniers dans des directions où les métiers sont traditionnellement très genrés
Objectif(s) de l'action	Il existe encore au sein de nos collectivités des métiers principalement occupés par des hommes (ex : entretien voirie) et d'autres principalement occupés par des femmes (petite enfance). Au regard des engagements pris en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il convient de poursuivre les efforts engagés en matière de recrutements de femmes sur des "métiers d'hommes" et d'hommes sur des "métiers de femmes" (stagiaires, apprentis, saisonniers et agents). En lien avec les fiches actions n°11 et n°12 et les efforts engagés à l'été 2020 pour le recrutements de saisonnières (pôles territoriaux, direction jardins espaces verts, direction déchets et moyens techniques) quelques directions métiers pourraient être identifiées pour mettre en œuvre cette attention particulière au recrutement : les pôles territoriaux, la direction jardins espaces verts, la direction petite enfance, la direction déchets et moyens techniques.
Description de l'action	→ Mobiliser les directions métier identifiées et les services de la DGRH en charge des recrutements de stagiaires, apprentis, saisonniers → Veiller à la communication dans les différentes étapes de recrutement → Sensibiliser les managers, les SoRH* et les acteurs de la prévention → Veiller à l'adaptation des conditions de travail (EPI, Sanitaires-vestiaires-douches)
Outils à développer	→ Action de sensibilisation des managers, les SoRH et les acteurs de la prévention
Résultats envisagés	→ Mixité dans les recrutements de stagiaires, apprentis, saisonniers sur des métiers genrés
Points de vigilance	→ Mobilisation des acteurs concernés
Calendrier	→ 2021
Acteurs engagés dans l'action	Pilote : Pôle SQVT de la DGRH Contributeurs : DGRH ; recrutement et SoRH des différentes directions métier concernées
Modalités d'évaluation de l'action	Questionnaire envoyé aux stagiaires, apprentis, saisonniers et agents nouvellement recrutés pour mesure des actions menées
Budget VT/TM	ETP en interne

SoRH* : Responsable du Service opérationnel Ressources Humaines

Annexes

MAIRIE DE TOULOUSE
www.toulouse.fr

toulouse métropole

Direction des affaires juridiques et des assemblées -
administration.communication@mairie-toulouse.fr

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

Références de la note
Émetteur : Direction générale des services
Réf : R-2021-016
Date : jeudi 01 avril 2021

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

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

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

Ainsi, pour 2021, nous devons lancer les travaux pour l'élaboration des rapports municipal et métropolitain qui comprennent deux parties :

1. **Un volet concernant la politique ressources humaines (RH)** en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans l'attente de précisions sur les données du **rapport social unique (RSU)**, les indicateurs RH porteront cette année sur les volets effectifs et absentéisme. Dès la mise en place du RSU, le volet RH portera sur l'intégralité des données.
2. **Un volet concernant les politiques publiques** présentant une analyse et une évaluation des offres aux publics et des actions mises en œuvre pour favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La prise en compte de **l'égalité femmes-hommes de façon intégrée** concerne chaque entité municipale et métropolitaine. Cela signifie que les directrices et directeurs doivent s'interroger sur l'impact que peuvent avoir leurs objectifs de direction et leurs travaux sur les femmes et les hommes. Elles et ils doivent alors opérer, si nécessaire, un rééquilibrage visant la mise en œuvre de politiques publiques égalitaires.

Je vous demande de vous mobiliser et d'engager **dès maintenant** un recensement des actions spécifiques réalisées et le recueil de données chiffrées et genrées (participation à l'offre municipale ou métropolitaine, inscriptions, fréquentations...), complétées de leur analyse et évaluation. Vous pourrez vous appuyer sur les personnes ressources (contacts ci-après). Vos contributions sont à transmettre le **30 avril 2021 au plus tard**, aux chargées de missions égalité femmes-hommes.

Je vous remercie pour votre indispensable contribution.

Le Directeur Général des Services
Signé : **Éric ARDOUIN**

1/2

RAPPORTS 2021 (sur les données de l'année 2020)

RÉTROPLANNING DE TRAVAIL

ÉCHÉANCES	CONTENU	ACTEUR-RICES	
Mars/avril	Recensement des informations, analyses et évaluations de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes au sein de chacune des directions tant pour le volet ressources humaines que pour le volet politiques publiques	Référent-es ÉFH, responsables de service, directeurs, directrices	
30 avril	Recueil finalisé des données et envoi des contributions pour les rapports		
Mai/Juillet	Réunions COPIL, groupes de travail RH, groupes de travail OS pour le plan d'action égalité professionnelle 2021-2026. Rédaction des rapports sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes	La DGRH et les Directions portant une politique publique Les chargées de mission Égalité femmes-hommes	
Novembre	Présentation des rapports en comités techniques	DGRH	
Novembre/Décembre	Présentation des rapports en conseils municipal et métropolitain	Elu-es thématiques	

Pour accompagner vos contributions aux rapports 2021, les services métiers référents sont les suivants :

- * La Mission égalité diversité, pour le **Rapport sur les politiques publiques de la Mairie de Toulouse**
Contact : Sylvie FROIDEFOND
- * La Mission Cohésion Sociale, pour le **Rapport sur les politiques publiques de Toulouse Métropole**
Contact : Françoise GALAUD
- * Le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail, pour le **Rapport Social Unique de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole**
Contact : Frédérique YVENAT

Les rapports précédents municipaux et métropolitains sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes sont consultables sur SESAME : <http://sesame.extranet.toulouse.fr/web/collectivites/guides-thematiques>

2/2

DU 2 > 8 MARS 2020
SEMAINE DE L'ÉGALITÉ
FEMMES HOMMES
 DES SPECTACLES • DES EXPOSITIONS • DES TÉMOIGNAGES

8 mars 2020
 JOURNÉE INTERNATIONALE
 DES DROITS DES FEMMES
FEMMES INSPIRANTES
 Place du Capitole

La Journée Internationale des Droits des Femmes est, cette année, l'occasion pour la Mairie de Toulouse de présenter des femmes inspirantes, dont le parcours de vie et les choix ouvrent le champ des possibles ; soit près de 250 portraits de femmes à travers des expositions.

Présentation des expositions de 10h à 17h, Place du Capitole :

- Femmes Inspirantes**, réalisée par la Fabrique Solidaire, Reflet 31 et Sozinho
- Les femmes de science sortent de l'ombre**, réalisée par AEC Occitanie, Femmes et Sciences et la Mairie de Toulouse
- Femmes en sciences**, réalisée par Femmes&Sciences, le CNRS, et la Mairie de Toulouse
- Les femmes du vin**, réalisée par Vignoble du Sud-Ouest
- ImindTheLiberty**, réalisée par l'École des Mines, Albi
- La science taille XXelles**, réalisée par le CNRS
- Femmes d'espace**, réalisée par la Cité de l'Espace
- Sportives**, réalisée par Femix Sports
- Femmes inspirantes, Femmes remarquables**, réalisée par la Mairie de Toulouse

Pour venir au Capitole, six parcours de marche, accompagnés par un·e agent·e municipal·e, aux points de départ suivants, à **10h**, sont proposés :

<ul style="list-style-type: none"> ▪ CENTRE SOCIAL DES IZARDS 1 Place Micoulaud, 31200 Toulouse ▪ CENTRE SOCIAL DE JOLIMONT 11 Avenue de l'Observatoire, 31500 Toulouse ▪ MAISON DE QUARTIER RANGUEIL 19 Rue Claude Forbin, 31400 Toulouse 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ METRO EMPALOT ▪ CENTRE CULTUREL ALBAN MINVILLE 1 Place Martin Luther King, 31100 Toulouse ▪ MAIRIE DE QUARTIER LA CARTOUCHERIE 8 Rue Thomas Dupuy, 31300 Toulouse
--	--

Possibilité, bien sûr, de venir en transports en commun.

Pique-nique à 12h Place du Capitole, mise à disposition de tables pour partager le repas toutes et tous ensemble. (chacun·e apporte son repas)

Échanges avec les femmes inspirantes : de 13h à 17h, partage avec les Toulousaines et les Toulousains de récits passionnés de vécus et de choix, pour encourager à oser et ouvrir vos horizons.

Renseignements : 05 81 91 79 60

en partenariat avec



AIDONS LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES OU INTRAFAMILIALES EN PÉRIODE DE CONFINEMENT COVID-19

**Vous subissez des violences ou vous êtes témoin de violences
 conjugales ou intrafamiliales :**

VOUS DEVEZ

1 - ALERTER LES FORCES DE L'ORDRE, SOIT EN :

- composant le 17
- envoyant un sms au 114
- envoyant un mail :
 Police : victime-toulouse@interieur.gouv.fr
 Gendarmerie : bspp.do.rgmp@gendarmerie.interieur.gouv.fr
- vous rendant dans le commissariat ou la gendarmerie les plus proches de chez vous

2 - CONTACTER UN AVOCAT EN APPELANT LE NUMÉRO VERT 0 805 01 70 15

Ordre des Avocats : des avocats spécialement formés à ce type de violences
 vous répondent de 9h à 19h du lundi au vendredi

VOUS POUVEZ ÉGALEMENT

➤ Avoir des conseils et des informations sur les violences conjugales :

- appeler le 3919, violences femmes infos, numéro accessible de 9h à 19h du lundi au samedi, anonyme et gratuit.
- consulter la plateforme arretonslesviolences.gouv.fr
 possibilité de signaler en ligne les violences sexistes et sexuelles 24h/24h

SOUTIEN DES ASSOCIATIONS

➤ Trouver une écoute, avoir une évaluation de votre situation, bénéficier d'un accompagnement :

Association APIAF : permanence téléphonique du lundi au jeudi de 13h à 15h et le vendredi de 10h à 12h au **05 62 73 72 62**. En dehors de ces horaires, laissez un message qui sera écouté dans la journée.

Conclusion

Après avoir présenté toutes les actions menées au cours de l'année 2020, ce présent Rapport rend bien compte de l'engagement pris par la Mairie de Toulouse de porter une politique volontariste en matière d'Égalité femmes-hommes. C'est un outil essentiel permettant non seulement une évaluation de la politique publique, mais aussi la promotion de projets toujours plus ambitieux. Il donne à voir l'ampleur des domaines dans lesquels la collectivité s'investit, la variété des actions qu'elle met en place et la légitimité et responsabilité qu'elle a à le faire. Par ailleurs, au sein de la collectivité, les acteurs et actrices impliqués permettent la diffusion d'une culture commune de l'Égalité, au travers de la mise en place d'actions et de projets spécifiques, tout en veillant à la prise en compte de l'Égalité dans toutes les politiques publiques. La réalisation de ce Rapport, qui ne serait possible sans l'implication et la coopération de chacun, fait émerger un dialogue sur la thématique de l'Égalité entre les femmes et les hommes au sein des services. Finalement, bien qu'une certaine vigilance doive être maintenue, cet engagement en faveur de l'Égalité se renforce manifestement d'année en année. Même si des agentes et des agents demandent à être convaincus, elles et ils conçoivent que l'Égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu fondamental qui concerne l'ensemble des citoyennes et des citoyens.

Direction Générale
des Ressources Humaines – DGRH
Mairie de Toulouse

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

Mentions légales :
Date de parution : novembre 2021
Rédaction : Mairie de Toulouse
Conception graphique : Louise Devalois

« Si je dois choisir, je choisirais mon combat. Celui de faire reconnaître les femmes comme des êtres humains à part entière. »

Gisèle Halimi (1927 – 2020)

Avocate et fervente défenseuse des Droits des femmes, signataire du manifeste des 343.



TOULOUSE S'ENGAGE

MAIRIE DE  TOULOUSE

The logo for the Mairie de Toulouse, featuring a red square with a white sunburst or starburst design in the center.