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

Égalité

FEMMES HOMMES

Rapport sur la
situation municipale
de l'année 2024



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

Présentée au
Conseil Municipal
de 26 septembre 2025

1. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques locales 08

PARTIE 1 10
Renforcer la territorialisation et la transversalité de la politique publique en faveur de l'égalité femmes-hommes

- A. Une organisation structurée pour répondre aux enjeux de l'égalité femmes-hommes 11
- B. Zoom sur l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les missions de la Direction de la Vie Associative 14
- C. Le soutien spécifique aux actions en faveur des droits des femmes par le biais du subventionnement 15
- D. L'égalité femmes-hommes : un sujet au cœur des *Villes pour Tous* 18
- E. Un appel à projets en faveur de l'égalité femmes-hommes 19

PARTIE 2 24
Construire et diffuser une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes

- A. Une mise en œuvre d'une offre municipale mixte et égalitaire en matière de culture 25
- B. Une mise en œuvre d'une offre municipale mixte et égalitaire en matière de sports 30
- B. Un environnement éducatif égalitaire pour les enfants et les jeunes 36
- C. Différentes modalités de sensibilisation aux enjeux sociétaux de l'égalité femmes-hommes 48

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

- A. La féminisation des noms de voies et de lieux publics 57
- B. La prise en compte de l'égalité filles-garçons / femmes-hommes dans l'aménagement des écoles et des cours de récréation 58

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

- A. Une levée de freins pour un retour à l'emploi 60
- B. L'accès à la santé et aux besoins des femmes : une réelle prise en compte 67
- C. Une politique volontariste de prévention et de lutte contre les violences à l'égard des femmes qui impulse des actions pérennes 68
- D. Un dispositif de « lieux refuges » solidaires et rassurants pour réduire les violences à l'égard des femmes dans l'espace public 72

2. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole 74

- Synthèse du rapport ÉGAPRO 2024* 76
- Préambule* 80
- La construction du plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026* 82

AXE 1	84
Partager une culture commune de l'égalité professionnelle	
A. Les indicateurs ÉGAPRO	85
B. Les actions menées en 2024	86
C. Perspectives	87
AXE 2	88
Améliorer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités	
A. Les indicateurs ÉGAPRO	89
B. Les actions menées en 2024	95
C. Perspectives	96
AXE 3	97
Agir contre le sexisme	
A. Les indicateurs ÉGAPRO	98
B. Les actions menées en 2024	100
C. Perspectives	102
AXE 4	103
Développer l'égalité dans les conditions de travail et l'articulation des temps de vie	
A. Les indicateurs ÉGAPRO	104
B. Les actions menées en 2024	106
C. Perspectives	107
<i>Panorama des contributions des directions métiers au service de l'égalité</i>	108
CONCLUSION	114
ANNEXE	117

Introduction

Selon le dernier rapport du Haut Conseil à l'Égalité, publié en janvier 2025, 94% des femmes entre 15 et 24 ans considèrent qu'il est difficile d'être une femme dans la société actuelle, soit une hausse de 14 points par rapport aux données 2023. En effet, les progrès effectués en matière d'égalité femmes-hommes se sont vus accompagnés par la montée en puissance de contre-discours de résistances masculinistes de plus en plus construits et organisés. Cette forte polarisation des idées a des conséquences majeures sur la mise en œuvre effective des politiques publiques et nécessite un engagement sans faille des acteurs impliqués.

Les collectivités territoriales sont particulièrement concernées par ces enjeux. Leur politique de proximité, inscrite dans des dynamiques territoriales spécifiques, exerce un impact direct sur les populations. Leur fine connaissance des spécificités territoriales, ainsi que leur large domaine de compétences sont autant de leviers pour agir concrètement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutter contre toutes les formes de violences.

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

Lors du Conseil municipal du 29 mars 2024, un changement dans l'ordre protocolaire des adjointes et adjoints au Maire a été entériné, avec la nomination de Madame Julie Escudier au rang d'Adjointe au Maire en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le communiqué de presse publié à l'occasion de cette nouvelle répartition des délégations a été l'occasion pour Monsieur Jean-Luc Moudenc, Maire de Toulouse, de réaffirmer la politique volontariste de la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes, une thématique *« qui mérite une attention particulière encore plus soutenue et une vision transversale pour accompagner le changement des mentalités »*.

Cette politique publique vise à prévenir les inégalités, lutter contre les discriminations et contre toutes les formes de violences envers les femmes. Pour atteindre ces objectifs, conformément à l'article 61 de la loi de 2014, la Mairie de Toulouse produit un rapport annuel sur la situation municipale en matière d'égalité femmes-hommes. Ce rapport vise à évaluer les progrès réalisés par la collectivité. Il présente également les actions mises en œuvre et repère les obstacles éventuels. Mais surtout, il identifie et définit de nouveaux enjeux afin d'améliorer l'action municipale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1.

Données, analyse
et évaluation
de l'année 2024

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

Partie 1

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

A. Une organisation structurée pour répondre aux enjeux de l'égalité femmes-hommes

1. La constitution du réseau politique publique pour l'égalité femmes-hommes

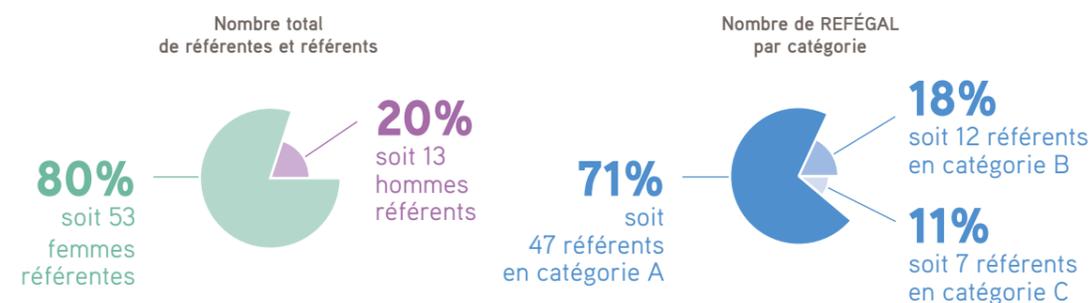
En janvier 2024, la restructuration des services de la collectivité, dans le cadre de la mise en œuvre de Proxima, a conduit à la création de réseaux métiers et de réseaux politiques publiques.

Le réseau politique publique d'égalité femmes-hommes a ainsi été structuré. Ce réseau existait précédemment, composé d'une vingtaine de référentes et référents égalité femmes-hommes désignés dans les directions. Aujourd'hui, il vise à mener une réflexion avec les «REFÉGAL», c'est-à-dire les référentes et référents égalité femmes-hommes identifiés au sein des différentes directions, afin de construire un référentiel commun sur ces enjeux. Son objectif principal est de développer une politique intégrée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en identifiant les besoins spécifiques de chaque direction, en partageant les bonnes pratiques et en analysant collectivement l'impact des missions sur les questions d'égalité femmes-hommes.

Développer une politique intégrée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en identifiant les besoins spécifiques de chaque direction, en partageant les bonnes pratiques et en analysant collectivement l'impact des missions sur les questions d'égalité femmes-hommes

Pour soutenir ce travail, une équipe TEAMS a été mise en place pour faciliter les échanges, notamment de documents de référence. L'animation de ce réseau est coordonnée par la Mission Égalité Diversités et par le pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la Direction générale aux Ressources Humaines.

Le réseau compte aujourd'hui 66 REFÉGAL, dont 80% de femmes et 20% d'hommes. La majorité d'entre elles et d'entre eux appartiennent à la catégorie A (70%), ce qui traduit la volonté de la collectivité d'intégrer les enjeux d'égalité au sein des instances managériales, afin d'assurer une diffusion homogène dans les différents services.



2. Une politique publique d'égalité femmes-hommes renforcée dans les territoires : une culture commune qui se construit

Les opportunités des dates-clés permettent d'intéresser les agentes et des agents aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et de faire culture commune depuis l'organisation territoriale en 2024. Ainsi le 8 mars, Journée Internationale pour les droits des femmes, étoffée du Mois de l'égalité femmes-hommes, les Journées de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (autour du 25 novembre) mobilisent la Direction Générale culture, les Sports, l'Emploi, l'Éducation, Enfance et Loisirs, la Santé et les Solidarités, l'Aménagement urbain, la Direction générale aux Ressources Humaines, etc.

La cohérence et l'articulation entre la politique publique d'égalité femmes-hommes et la politique d'égalité professionnelle sont obligatoires, tant pour améliorer et adapter le service au public que pour parfaire la posture professionnelle des agentes et des agents.

La prise en compte de l'égalité femmes-hommes s'inscrit dans le projet des directions et des territoires légitimes et encourage les transformations et les actions portées par les équipes

La prise en compte de l'égalité femmes-hommes s'inscrit dans le projet des directions et des territoires légitime et encourage les transformations et les actions portées par les équipes.

À l'échelle des territoires, les professionnels institutionnels et associatifs s'organisent en groupe d'échange de pratiques, autour d'une réflexion collective sur les enjeux d'égalité femmes-

hommes, de promotion des droits des femmes et de prévention des violences à l'égard des femmes. Au sein des quartiers Bagatelle, Faourette, Papus, Tabar et Bordelongue, le groupe *Égalité et lutte contre les violences faites aux femmes*, co-animé par la déléguée du Préfet à la politique de la ville et la cheffe de projet contrat de ville Mairie de Toulouse, s'intéresse à une thématique annuelle et propose des actions en lien, notamment dans le cadre du Mois de l'égalité femmes-hommes et des Journées de prévention et de lutte contre les violences à l'égard des femmes.

Sur un fonctionnement quasi identique la *Commission Égalité femmes-hommes du Mirail*, suivie par la cheffe de projet contrat de ville et le délégué du Préfet du territoire, réunit les professionnels de la Reynerie, de Mirail Université et des Pradettes, sensibles aux problématiques d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences à l'égard des femmes

Enfin, au sein de la Commission d'Animation Territoriale Est, un groupe de travail thématique commence à se structurer avec les partenaires du territoire, notamment le Centre social Jolimont, la Bibliothèque Serveyrolles, les associations Fédération des Femmes pour l'Europe (FFPE), le Cabri et l'Espace Aïkido.

La Mission Égalité Diversités joue un rôle majeur dans l'homogénéisation de cette culture commune au sein des différents territoires communaux. L'Espace diversités laïcité possède un fond de 80 expositions sur différentes thématiques, disponibles en prêt gratuit pour l'ensemble des structures publiques ou privées qui souhaiteraient les utiliser. Pour l'année 2024, 139 expositions ont été empruntées parmi lesquelles 51 sur les thématiques de l'égalité femmes-hommes. La répartition sur les territoires semble homogène, malgré une concentration plus forte dans les territoires Est et une faible proportion d'expositions dans les territoires Nord.



3. Le budget sensible au genre, un outil au service de l'égalité réelle

Le budget est un outil concret pour œuvrer en faveur d'une égalité plus réelle entre les femmes et les hommes, la budgétisation sensible au genre permet, à travers des actions budgétaires et des prévisions, de poursuivre cet objectif.

La promotion de l'égalité femmes-hommes au titre des aspects sociaux de la commande publique de la Mairie de Toulouse passe par l'intégration de la dimension sociale de l'achat. **Mobilisé dans la commande publique, c'est un levier très puissant, qui a fait l'objet d'une délibération votée en novembre 2024.** En effet, en encourageant l'égalité dans le cadre de l'achat de biens et de services, les dépenses publiques peuvent contribuer à faire évoluer les mentalités à l'égard de l'autonomisation des femmes. Les acheteurs publics intègrent dès lors des considérations relatives à l'égalité femmes-hommes dans les clauses des marchés publics pour un achat socialement plus responsable. L'acheteur travaille avec les entreprises, observe l'évolution des pratiques, rédige les dossiers de consultation et fait appliquer ses souhaits.

Ce levier répond à la volonté de la Mairie de Toulouse d'agir dans tous ses domaines d'intervention et contribue à faire émerger une culture commune et à développer les bonnes pratiques autour d'un socle d'engagements concrets au service de l'exemplarité et de l'innovation en matière d'égalité femmes-hommes, dans la commande publique. C'est un des objectifs atteint du plan d'action municipal en matière d'égalité femmes-hommes : la mise en cohérence de la politique d'achats et de la stratégie budgétaire intégrant le critère du genre.

B. Zoom sur l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les missions de la Direction de la Vie Associative

La Direction de la Vie Associative s'attache à intégrer la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses missions et projets. Consciente du rôle structurant que jouent les associations dans le vivre ensemble et la cohésion sociale, elle veille à garantir un cadre inclusif, bienveillant et respectueux des principes fondamentaux d'égalité et de non-discrimination.

Par conséquent, que ce soit au travers de l'accompagnement des associations, la mise à disposition d'espaces et de ressources, l'organisation d'événements municipaux ou encore le soutien aux initiatives locales, la Direction de la Vie Associative s'assure que toutes les structures bénéficient des mêmes opportunités, indépendamment de leur composition ou de leur public cible.

Cette vigilance se traduit notamment par une attention particulière portée aux choix des expositions accueillies à la Maison des associations, valorisant les projets promouvant l'égalité des chances et la lutte contre toutes les formes de discriminations.

La Direction de la Vie Associative encourage une approche systémique de l'égalité femmes-hommes, en intégrant cette thématique dans les critères d'évaluation et de sélection des projets qu'elle soutient

En outre, la Direction de la Vie Associative encourage une approche systémique de l'égalité femmes-hommes, en intégrant cette thématique dans les critères d'évaluation et de sélection des projets qu'elle soutient.

Elle promeut une dynamique d'éducation à l'égalité femmes-hommes, en sensibilisant les actrices et acteurs associatifs à l'importance d'adopter des pratiques inclusives et respectueuses des droits fondamentaux. Cette démarche s'inscrit dans une

volonté de responsabilité collective, où chaque association, partenaire ou bénéficiaire contribue activement à un environnement plus juste.

Dans cette même logique de promotion de l'égalité femmes-hommes, du respect des droits humains et des libertés fondamentales, la Direction de la Vie Associative encadre la participation des associations à son événement dédié à promouvoir la richesse associative locale: la Fête des associations.

Cet engagement se traduit par l'intégration, dans le règlement intérieur de participation à l'événement, d'une clause d'exclusion explicite précisant que:

« Ne pourront participer les associations dont les activités inciteraient à toute forme d'atteinte aux droits de l'Homme ou aux libertés individuelles, notamment le fascisme, le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie, l'homophobie, ainsi que toute association ayant un partenariat ou des projets en lien avec une structure sectaire, religieuse, politique ou syndicale. »

Ce règlement, validé en Conseil Municipal, reflète la volonté de la collectivité et de la direction, d'instaurer un espace associatif fondé sur des valeurs républicaines primordiales. Il permet de garantir que les associations bénéficiant du soutien municipal ou prenant part à cet événement organisé sous l'égide de la Mairie de Toulouse respectent un cadre éthique et juridique aligné avec les principes fondamentaux de la République.

Par ailleurs, dans un souci de cohérence et de transparence, toutes les associations participant à la *Fête des associations* doivent signer le contrat d'engagement républicain. Ce document, introduit par la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, impose aux structures signataires de respecter et promouvoir les valeurs républicaines, notamment la liberté, l'égalité, la fraternité, la dignité humaine et la laïcité.

Au-delà du simple respect des textes en vigueur, il s'agit d'un choix conscient affirmant la volonté de la Direction de la Vie Associative de s'associer uniquement à des structures partageant les valeurs démocratiques et humanistes qui fondent notre société.

C. Le soutien spécifique aux actions en faveur des droits des femmes par le biais du subventionnement

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

En effet, en 2024, ce sont 84 460 € qui ont été alloués spécifiquement à des actions de promotion des droits des femmes et de lutte contre les violences à l'égard des femmes, soit une augmentation de 2,37% par rapport à l'année 2023. Le soutien aux associations concerne principalement la continuité d'actions spécifiques qui s'inscrivent dans la durée.

Un nouveau projet ayant pour objectif de déployer une culture de l'égalité et de respect mutuel, dès le plus jeune âge, de façon ludique et interactive a pu également être financé. Il s'agit de donner les clefs aux enfants des Centre de Loisirs Associé à l'École (CLAÉ) toulousains, pour participer au développement d'une société plus égalitaire et tolérante. Enfin, une subvention exceptionnellement en investissement, à hauteur de 80 000 €, a été allouée à la Maison des Femmes du CHU, qui a ouvert en janvier 2025. Ce soutien exceptionnel a pu être apporté sans impacter les actions pérennisées.

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

	2022	2023	2024
Total des subventions en matière d'égalité femmes-hommes	77 460 €	82 460 €	84 460 €
Subvention exceptionnelle d'investissement	/	10 000 €	80 000 €
Pourcentage de subventions pour des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes par rapport à l'ensemble des subventions octroyées par la Mission Égalité Diversités	45 %	45 %	45 %

2. La prise en compte du développement de la pratique féminine dans le projet sportif des associations, pour l'octroi des subventions municipales

La municipalité est convaincue du rôle essentiel que joue la pratique sportive dans des domaines clés tels que la santé, la cohésion sociale et l'épanouissement personnel

La réforme des critères d'attribution des subventions municipales aux associations sportives, adoptée en Conseil Municipal le 1^{er} juillet 2022 et mise en place à partir de la saison 2022/2023, a renforcé la volonté de la Mairie de Toulouse de promouvoir et développer le sport pour toutes et tous. La municipalité est convaincue du rôle essentiel que joue la pratique sportive dans des domaines clés tels que la santé, la cohésion sociale et l'épanouissement personnel.

Chaque année, de nombreuses associations sportives bénéficient du soutien de la collectivité pour leurs activités, à travers différents types de subventions : fonctionnement, actions spécifiques et investissement. Le montant des subventions allouées est calculé en fonction de critères qualitatifs, ainsi que de données quantitatives, financières et relatives aux projets sportifs.

À travers ce règlement, la mixité et le développement de la pratique féminine dans les structures sportives sont encouragés et soutenus par la municipalité, saison après saison.

Pour exemple, la Mairie reste le principal partenaire financier, public et privé confondus, de nombreux clubs sportifs promouvant la mixité et la pratique féminine, comme le Toulouse Métropole Basket, dont la première équipe sportive féminine professionnelle de Toulouse a été sacrée Championne de France en 2022; le Toulouse Féminin Handball, le Toulouse Ovalie XIII et bien d'autres encore.

En outre, la Mairie soutient et accompagne diverses actions spécifiques visant à promouvoir et développer la pratique féminine, telles que *Le sport donne des Elles*, un événement national organisé par l'ASPTT (Fédération Omnisports), ou encore la participation de l'équipe de Roller Derby Toulousaine et de la section Cheerleading de l'ASEAT (Association Sportive du centre d'Essais Aéronautiques de Toulouse) aux championnats du monde en 2024.

Focus sur *Le sport donne des Elles*

La Mairie de Toulouse soutient chaque année l'événement sportif 100% gratuit *Le sport donne des Elles*, organisé par l'association toulousaine ASPTT Omnisport.

Pour l'édition 2024, la Mairie a renouvelé son engagement en allouant une subvention de 5 000 € et en mettant à disposition des installations municipales. Ce soutien a pris la suite de *La Journée du sport au féminin*, qui était organisée en régie directe jusqu'en 2022.

Le sport donne des Elles a pour objectif de permettre aux femmes de découvrir gratuitement diverses activités sportives à travers des séances d'initiation proposées pendant une semaine. Parmi les activités proposées, on retrouve : marche et relaxation, gymnastique douce, journée handisport et sport adapté, tennis de table, initiation à la plongée, pilates, self-défense, yoga, marche nordique, du badminton, etc.

Focus sur la *Women's French Cup*

L'*Amos Women's French Cup* est un tournoi de football féminin destiné à préparer la reprise des championnats des meilleurs clubs européens. Il s'agit du seul événement de ce type organisé en France, à Toulouse, avec une première édition en 2017.

Unique en son genre dans le monde du football féminin, ce tournoi de pré-saison a pour objectif d'offrir aux meilleures équipes européennes des conditions idéales de préparation, tout en proposant au public des rencontres de niveau Ligue des Champions féminine.

Chaque année, la Mairie de Toulouse soutient cet événement en apportant des aides financières et en mettant à disposition des installations sportives municipales ainsi que des salles de réception. En 2024, la Mission Égalité Diversités a pris en charge une prestation à hauteur de 1 000 € et une subvention de 15 000 € a été allouée par la Direction des Sports à cette manifestation dans le cadre d'une action spécifique. Enfin, la Direction des Sports a alloué des créneaux d'entraînement aux équipes féminines du tournoi sur ses installations sportives, .

D. L'égalité femmes-hommes : un sujet au cœur des *Villes pour Tous*

Le label *Villes pour Tous* désigne des événements inclusifs et accessibles organisés sur l'ensemble du territoire métropolitain. Pour obtenir ce label, les événements doivent être conçus de manière à permettre à toutes les personnes, y compris celles ayant des besoins spécifiques, d'y participer dans les mêmes conditions que les autres. Les types d'événements concernés sont variés : manifestations sportives, concerts, festivals, expositions, conférences, etc. Les porteurs de projets proviennent de milieux divers, telles que les institutions, les associations ou encore les collectivités locales.

La programmation est articulée en saisons annuelles, découpées en semestres, dont la labellisation se traduit par une attention particulière portée à l'accessibilité et à l'inclusion en faveur de tous les publics, lors des événements de droit commun sur le territoire métropolitain.

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

Si la vocation de *Villes pour Tous* est essentiellement tournée vers l'accueil des personnes en situation de handicap, l'égalité femmes-hommes et le respect de l'environnement sont des enjeux qui sont également valorisés. Ainsi, les partenaires de *Villes pour Tous* portent une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes, qu'il s'agisse de l'accueil du grand public ou bien des propositions (artistiques, culturelles, sportives, etc.).

Parmi les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes proposée labellisées *Villes pour Tous* :

- Le concert *Créations croisées Lituanie-France au féminin plurielle*, dans le cadre du festival international des arts vivants, La Biennale, en octobre 2024 ;
- Le spectacle *Tenir debout* proposé par Suzanne de Baecque avec un système d'aide à l'écoute, qui relate son infiltration au sein d'un concours de Miss, à l'heure de la libération de la parole féministe ;



- Le festival *Girls Don't Cry*, qui s'inscrit dans une approche intersectionnelle et inclusive de l'égalité des genres et défend les esthétiques les plus audacieuses des musiques électroniques, tout en s'inspirant dans la pop culture et les cultures queer.

Dans le cadre des labels *Villes pour Tous* et *Destination pour Tous*, l'audiodescription des matchs proposés par nos partenaires sportifs est assurée. Cette démarche permet aux personnes aveugles et malvoyantes de se rendre au stade, de suivre un match en direct et de profiter de l'ambiance. 14 matchs féminins ont été audio-décrits en 2024, parmi lesquels 8 matchs de rugby, 4 matchs de basketball et 2 matchs de handball.



E. Un appel à projets en faveur de l'égalité femmes-hommes

1. Un projet lauréat phare 2023 réalisé en 2024

En 2023, le projet *Cap sur l'égalité*, porté par le Centre Régional Œuvres Universitaires Scolaires (CROUS), l'association Convivencia et le Services d'Accompagnement à la Vie Sociale Étudiants (SAVS) a eu pour ambition une programmation visant à fédérer l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur toulousains. L'objectif était de sensibiliser les étudiantes et les étudiants à l'égalité dans le sport, autour d'un calendrier qui combinait des temps forts pendant le Mois de l'égalité femmes-hommes 2024.

La navigation d'une péniche sur le Canal du Midi, Péniche de l'égalité femmes-hommes, était prévue, avec des escales aux abords du Port Saint-Sauveur et du Port de l'Embouchure, pour de la pratique sportive en mixité, des actions de sensibilisation et de déconstruction des stéréotypes, des temps d'échanges et de débats. En raison d'un niveau d'eau insuffisant pour la navigation de la Péniche de l'égalité femmes-hommes, deux péniches à quai (dont la Péniche Nougaro) ont été louées pour maintenir les événements programmés. Ainsi Samedi 9 mars 2024, *Cap sur l'égalité* a proposé une journée phare réunissant de nombreuses activités, conférences, temps de sensibilisation et spectacles.



2. Le contexte de l'appel à projets

L'appel à projets égalité femmes-hommes a été lancé sur la thématique *Attirer et retenir les talents féminins dans les secteurs de la tech*

En 2024, l'appel à projets égalité femmes-hommes a été lancé sur la thématique « *Attirer et retenir les talents féminins dans les secteurs de la tech* ».

Le secteur des nouvelles technologies constitue en effet un secteur-clé de l'économie. Il connaît une expansion remarquable ces dernières années, en grande partie grâce à l'essor fulgurant

de l'Intelligence Artificielle (IA), qui transforme de nombreux secteurs d'activité. Parallèlement, la numérisation et l'intégration de technologies avancées dans des domaines stratégiques comme la médecine, l'agriculture, les transports et les énergies renouvelables renforcent davantage cette dynamique. Cette évolution n'est pas seulement un vecteur de croissance économique, mais également un catalyseur d'innovations profondes qui modifient les structures mêmes de la société. Le développement continu de ces technologies est ainsi perçu comme un facteur-clé pour l'avenir, en ouvrant de nouvelles opportunités tout en imposant de nouveaux défis à relever.

En effet, il est frappant de constater que les femmes font encore figures d'exception dans le secteur des technologies. En France, d'après les données de l'INSEE (2022), les femmes occupent moins d'un tiers des postes dans le secteur technologique, et cette proportion se réduit encore lorsqu'il s'agit de l'intelligence artificielle (IA), avec seulement 22% de femmes exerçant dans ce domaine. Cette disparité se reflète également dans le parcours éducatif des jeunes filles : seulement 17% des étudiantes suivent un cursus en informatique dans les écoles d'ingénieurs, 6% choisissent un BTS en informatique et, de manière plus alarmante, seules 3% des lycéennes optent pour la spécialité numérique et sciences informatiques en classe de première.

Ces inégalités, qui persistent tout au long du parcours scolaire et professionnel, trouvent leurs racines dans des stéréotypes de genre profondément ancrés dès l'enfance. Dès leur plus jeune âge, les filles sont moins encouragées à s'intéresser aux métiers scientifiques et technologiques, des domaines souvent perçus comme réservés aux garçons. Cette tendance se poursuit au niveau supérieur, où les filières technologiques restent largement dominées par des hommes, renforcée par une culture sexiste et des préjugés qui perdurent au sein des établissements éducatifs et des entreprises. Ainsi, la sous-représentation des femmes dans la tech n'est pas simplement une question de choix individuels, mais bien un problème structurel qui nécessite des actions concrètes pour casser ces barrières sociales et culturelles.

Une étude du Conseil de l'Europe met en garde contre les conséquences de l'exclusion des femmes dans l'intelligence artificielle, secteur qui prend de plus en plus d'importance dans nos vies. Dans le cadre de son évolution, on observe le phénomène de « *logicisation* ». Ce terme désigne le processus par lequel des inégalités sociales et de genre préexistantes sont codifiées et intégrées dans les algorithmes et les systèmes d'IA. Ainsi, en reproduisant des biais historiques, ces technologies risquent de perpétuer et même d'amplifier les stéréotypes existants, au lieu de contribuer à leur éradication.

L'impact positif de la diversité de genre sur l'innovation est désormais largement reconnu : des équipes réunissant des individus aux parcours et perspectives variés sont non seulement plus créatives, mais elles favorisent également le développement de produits et de services de meilleure qualité. Cette diversité enrichit le processus de réflexion et permet de répondre à des besoins plus larges et plus diversifiés, tout en stimulant l'innovation et la compétitivité.

Pour assurer une meilleure représentativité des femmes dans le domaine de la tech, il est crucial d'agir simultanément sur plusieurs volets complémentaires. Tout d'abord, il s'agit de favoriser les choix d'orientations des jeunes filles dès le plus jeune âge, en les encourageant à s'intéresser aux sciences et aux technologies et en déconstruisant les stéréotypes de genre qui influencent souvent leurs décisions scolaires et professionnelles. Ensuite, il est indispensable d'améliorer les conditions de travail des femmes dans ce secteur, en veillant à garantir un environnement de travail inclusif, équitable et exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement. Enfin, il est primordial d'assurer un meilleur accès des femmes aux postes à responsabilité, en mettant en place des politiques de promotion de la diversité dans les processus de recrutement et de gestion des carrières. En travaillant sur ces différents leviers, il est possible de créer un écosystème technologique plus égalitaire et plus représentatif, où les talents féminins peuvent pleinement s'épanouir et contribuer à l'innovation.

Depuis 2019, la Mairie de Toulouse est labellisée *Capitale French Tech*. À ce titre, elle porte l'ambition de rayonner dans le secteur de la tech et du numérique. Pour atteindre ces objectifs, il est crucial d'inverser les mécanismes d'exclusion des femmes dans ces domaines, en reconnaissant que les performances et les avancées technologiques dépendent également de leur pleine participation.

Le défi est ambitieux, mais la Mairie de Toulouse s'engage activement à le relever. Elle entend jouer un rôle moteur pour faire évoluer la situation. Un accès significatif et effectif des femmes et des filles aux secteurs de la tech doit être encouragé et soutenu, dans le cadre des objectifs de la labellisation et des dynamiques territoriales. Cette approche vise à renforcer l'écosystème de l'innovation toulousain en le rendant plus inclusif, tout en garantissant une véritable diversité au sein des équipes et des projets technologiques. Par cette démarche, Toulouse aspire à devenir un modèle de leadership en matière de mixité et d'égalité dans le secteur technologique.

3. Les projets lauréats

Cet appel à projets a retenu cinq projets innovants, visant à faciliter l'orientation des filles et des femmes vers le secteur de la tech, à les accompagner dans leur formation et leur insertion professionnelle, ainsi qu'à mettre en lumière des rôles-modèles féminins dans ce secteur, pour un montant total de 44 500 €. Comme chaque année, une cérémonie à laquelle étaient conviées les structures lauréates de l'appel à projet a été organisée au Capitole. Ces actions, en partie démarrées fin 2024, se poursuivront durant toute l'année 2025.



Campus au Féminin

L'Institut Supérieur de l'Aéronautique et de l'Espace, l'École Nationale de la météorologie Météo France et l'Université Paul Sabatier, ingénierie et technologie

Ce projet vise à créer un lien privilégié entre collégiennes, lycéennes, étudiantes, femmes scientifiques et techniques, en les mobilisant sur les questions de genre et d'orientation, sur les métiers scientifiques et sur les stéréotypes liés aux filières scientifiques et techniques. Il se déroulera sous forme de journées Campus au féminin (rencontres, échanges autour de différents ateliers découverte parcours de femmes scientifiques et déconstruction de stéréotypes de genre), visite des départements de recherche, mentorat, création de podcasts et de vidéos, rencontre des ingénieures alumni, restitution lors d'un événement fédérant l'ensemble des partenaires.

Secondes digitales au féminin : découverte du numérique dans l'écosystème toulousain

La Mêlée, Planète Sciences, Zonta Club Toulouse Isatis

Ce projet s'adresse aux jeunes filles élèves de 2nde en QPV. Pour réaliser leur stage de fin, il leur sera proposé des matinées de découverte de métiers et de rencontres avec les professionnelles des entreprises adhérentes La Mêlée. Les après-midi seront consacrés à des ateliers de découverte du code, de sensibilisation à l'intelligence artificielle, à la cyber sécurité, à la réalité virtuelle. Le dernier jour du stage, les stagiaires réaliseront un travail collaboratif de production de supports diffusables dans les établissements scolaires (ex : site Internet, podcast, vidéo, etc.).

Ces créations seront également présentées lors de la journée Mêlée Numérique Junior en septembre 2025. Le stage sera renforcé par un mentorat réalisé par le Zonta Club qui accompagnera ces jeunes filles dans leurs démarches d'orientation, de juillet à décembre 2025, mentorat qui intégrera les parents.

Promouvoir une orientation non-genrée

Izards Attitude, Les Petits Débrouillards, Femmes et Science, Master Genre Égalité et Politiques Sociales (Université Toulouse Jean-Jaurès)

Ce projet propose des ateliers de découverte des métiers de la tech tout en déconstruisant les stéréotypes de genre qui y sont associés. Il s'agit pour les jeunes filles de se familiariser avec des métiers de la technologie et de la science, pour faire évoluer leur représentation, dans le but de ne pas auto-censurer leurs aspirations.

Le projet se découpe en plusieurs étapes: intervention de divers professionnelles autour des métiers de la technologie et de la science, associé à des visites d'entreprises, implication des parents pour travailler un projet d'orientation, co-construction d'actions avec les établissements scolaires permettant de travailler la déconstruction genrée, collaboration entre des salariées des entreprises, des jeunes et leur famille pour participer à des actions de promotion des sciences et du secteur numérique.

Cliché anti-cliché

Fédération des Femmes Pour l'Europe (FFPE), Femmes et science

Dans le cadre de ce projet, des lycéennes vont réaliser quatre portraits de femmes avant-garde, actives dans les domaines scientifiques et technologiques. Par ce biais, les lycéennes vont participer à un processus d'inversion des mécanismes d'exclusion des femmes dans les domaines de la Tech. Le projet vise à encourager les jeunes filles, ayant des profils scolaires variés, à se positionner sur des études supérieures en sciences exactes, en technologie, et dans l'IA. Les portraits filmés réalisés témoigneront des parcours de femmes ayant réussi dans des carrières scientifiques, permettront d'apporter une information précise en matière d'orientation, de formation, de débouchés et d'emploi dans les domaines des sciences, de la Tech, et de l'IA.

La rencontre des jeunes filles avec des femmes actives du secteur scientifique et technologique encadrée par les mentores, va permettre qu'elles s'informent sur les débouchés actuels du secteur afin de faciliter leur orientation.

Les femmes, les filles font les sciences !

Le Cabri syndicale famille Amouroux Roseraie, Centre social Jolimont-Soupetard, Les Petits Débrouillards

Ce projet instaure la mise en place d'actions pour réduire les inégalités autour de l'orientation et la légitimation des femmes et des filles dans les milieux scientifiques et technologiques, à travers quatre ateliers d'initiation scientifique avec les Petits Débrouillards pour enfants et adolescentes, la mise en place d'un ciné-débat autour du film *Les Figures de l'ombre* pour les jeunes et les parents, des sorties famille à la Cité de l'Espace et à l'observatoire Jolimont, l'exposition dans l'espace public de portraits de femmes ayant fait des avancées scientifiques afin de créer un espace d'échange et de paroles, la rencontre avec des femmes travaillant dans le milieu scientifique et technologique (biologiste, développeuse web, chercheuse au CNRS) pour les collégiens inscrits au Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité (CLAS) et enfin une exposition de fin de projet avec des femmes scientifiques et des femmes et filles d'aujourd'hui.

Partie 2

Construire et diffuser une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

Dans la continuité de la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques municipales (2022-2026), la Mairie de Toulouse se mobilise pour proposer une offre culturelle mixte et égalitaire.

1. La mise en valeur de fonds thématiques par les Bibliothèques de Toulouse

L'accessibilité des ressources culturelles est un enjeu majeur dans la recherche d'égalité femmes-hommes. C'est pourquoi les bibliothèques numériques de Toulouse portent une attention particulière à valoriser les sorties littéraires dont le thème participe à la promotion et à la défense des droits des femmes :

- **Publication d'articles** dans le blog Rosalis, bibliothèque numérique patrimoniale portant sur des portraits de femmes toulousaines tels *Les émancipées* et *Les artistes* ;
- **Mise en ligne de sélections thématiques** sur Ma BM, bibliothèque numérique de la Métropole, concernant les droits des femmes et le féminisme tels le procès des viols de Mazan, le droit à l'Interruption Volontaire de Grossesse, les féminicides, etc.

Par ailleurs, les bibliothèques de Toulouse s'emploient à « *garantir l'égal accès de tous à la culture, à l'information, à l'éducation, à la recherche, aux savoirs et aux loisirs ainsi que de favoriser le développement de la lecture* », principe fondamental rappelé dans le texte de la Loi n°2021-1717 du 21 décembre 2021 relative aux bibliothèques et au développement de la lecture publique. Dans ce cadre, le réseau des bibliothèques complète et renouvelle chaque année ses collections de documents (livres, films, documents sonores, etc.) qui sont catalogués, indexés et classés de façon évolutive.

En 2024, les fonds thématiques ont été entretenus et valorisés auprès du public des bibliothèques. Dans cette démarche de valorisation, pérenne ou événementielle selon les établissements (22 bibliothèques composent le réseau des Bibliothèques de Toulouse) des fonds spécifiques, dédiés à l'égalité des femmes et des hommes, à la sexualité, au féminisme et/ou à la valorisation des autrices, illustratrices, essayistes, écrivaines ou philosophes ont ainsi été mis en place.

À la Médiathèque José-Cabanis

Au sein du pôle Intermezzo (public cible 12-25 ans), l'actualisation du fonds «*No tabou*» propose aux publics des fonds côtés «*queer*», «*sexualités*», «*féminismes*», «*corps*», etc. ainsi qu'une indexation avec des mots-matières spécifiques. Des abonnements à des revues promouvant l'égalité des genres ont également été renouvelés

Au sein du pôle Société, dans le fonds dédié à la sociologie, le fonds «*Question de genre*», incluant notamment des essais sur le féminisme, a été actualisé. Dans le cadre de la politique d'acquisition, la qualification «*public motivé*» est désormais prise en compte car elle met en exergue un fonds spécifique et valorisé.

Le pôle Jeunesse propose d'une part un fonds coté «*Question de genre*» : «*sexualité non-générée*», «*égalité filles-garçons*» visible par des étiquettes, et d'autre part il co-organise le Prix littérature jeunesse égalité filles-garçons avec la Direction Enfance Loisirs et la Mission Égalité Diversités. Il travaille la bibliographie pour la sélection des livres en compétition pour le Prix. Il forme également les animateurs et les animatrices des structures de loisirs jeunesse participant au Prix sur la perception des stéréotypes de genre dans la littérature jeunesse et propose des grilles de lecture permettant de discuter avec les enfants de ce qui a trait à l'égalité entre les filles et les garçons dans les livres.

À la médiathèque des Izards

Une sélection et une mise en avant d'ouvrages et de films jeunesse et adultes sur les questions d'identités, d'égalité femmes-hommes et de genre sont proposées.

À la médiathèque Saint-Exupéry

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

À la médiathèque des Minimes

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

Enfin, la programmation culturelle des Bibliothèques, portée par le service action culturelle de la Direction du Livre et des Bibliothèques de Toulouse, a invité sur scène 112 hommes et 70 femmes, ce qui tend à une représentation un peu plus équilibrée en genre qu'en 2023, même si un effort à fournir perdure.

2. Une représentation culturelle équilibrée maintenue dans les projets portés par la Direction de l'Action Socioculturelle

La question de la représentation est une préoccupation partagée par les services de la Direction de l'Action Socioculturelle (DASC).

Une étude de la représentation des genres dans ses visuels de communication révèle que ces visuels présentent davantage de personnes uniquement masculines dans les disciplines telles que la musique, la marionnette et le cirque. Les femmes sont, quant à elles, plus représentées sur les visuels de théâtre, danse, arts croisés, arts visuels, conférences et jeune public.

Les écarts les plus importants sont en musique (55% d'hommes contre 42% de femmes) et dans le champ du jeune public (avec les femmes sur-représentées). On peut noter par ailleurs que les trois disciplines arts de la rue, cinéma et lectures présentent un équilibre entre femmes et hommes.

En comparaison avec l'année 2023, les écarts semblent se resserrer d'une manière générale et les femmes ont gagné en visibilité sur davantage de disciplines.

Le choix du visuel est hélas souvent limité, et c'est le ou la programmatrice qui choisit celui qui est le plus fidèle au spectacle, en accord avec l'équipe de communication. Quand cela est possible (plusieurs visuels disponibles, en haute définition), les équipes sont soucieuses de représenter les femmes et les hommes de manière égalitaire.

Décroche le son !

Le tremplin *Décroche le son !* accompagne chaque année des jeunes talents musicaux à la scène professionnelle pour leur offrir la possibilité d'une programmation dans les centres culturels, dans les festivals, mais aussi des passages radios et formations.

L'étude des données genrées de ce projet permet d'approfondir la question de la représentativité des initiatives culturelles portées par la municipalité. L'analyse commence par les candidatures reçues afin de donner une représentation de la répartition par genre, des propositions musicales en amateur du tremplin. Les groupes exclusivement masculins représentent 64% contre 21% de groupes féminins et 15% de groupes mixtes.

L'étude des données genrées de ce projet permet d'approfondir la question de la représentativité des initiatives culturelles portées par la municipalité

La différence se creuse lorsque l'on parle du référent car celui-ci est un homme à 75%. Seulement 25% des candidatures ont une référente femme. Il est à noter qu'en 2024, le groupe vainqueur est un groupe mixte, composé d'un homme et d'une femme.

Parmi les candidatures retenues pour les soirées de sélection, la proportion de groupes masculins diminue de 10% et passe à 59%. Les groupes féminins représentent 29% et 12% sont des groupes mixtes. Parmi les candidatures retenues, 67% ont un référent homme et 33% ont une référente femme.

Toutefois, ce constat n'est pas une exception de notre territoire. Le secteur de la musique est dominé par la présence des hommes et nous pouvons constater que les chiffres du tremplin sont plus égalitaires que ceux de la moyenne nationale. En effet, 77% des musiciens sont des hommes (contre 59% pour *Décroche le son!*). Il serait intéressant de préciser et de comparer l'année prochaine les rôles occupés sur scène (chant et instrumental).

La participation des groupes exclusivement masculins augmente au détriment de la participation des groupes exclusivement féminins en baisse. Ce constat s'est basé uniquement sur les candidatures reçues et conformes au règlement de participation. Force est de constater que les chiffres ne vont pas dans le bon sens et que la représentation des femmes dans le monde de la musique n'est pas suffisante pour atteindre une égale représentation des genres.

Deux régisseurs accompagnent les candidats dans les différentes salles de spectacles du tremplin: un homme et une femme. La parité femme-homme est donc parfaite dans l'organisation générale de la régie.

Concernant les régisseurs rattachés aux salles de spectacle, ils sont 8 hommes et il n'y a aucune femme. Les salles concernées par ce tremplin sont exclusivement gérées par des hommes. Au niveau national, les femmes représentent seulement 11% du secteur technique régie spectacle.

Pour chaque tremplin, la DASC fait appel à un ensemble d'acteurs et actrices du monde de la musique pour juger les prestations des candidates et des candidats. À cet ensemble de jurés invités s'ajoutent les programmeurs et programmatrices des centres culturels qui viennent également donner leur notation. Les hommes sont sensiblement plus nombreux.

Le tremplin est organisé par des professionnels et professionnelles de la culture: programmatrices et programmeurs, coordinateurs et coordinatrices de projets, développement de partenariats, métiers de la communication et de développement des publics à la DASC. Cette équipe compte 11 femmes (soit 84%) et 2 hommes. Ces derniers sont très peu représentés sur ces missions.

En conclusion, à la suite d'un constat sur la présence majoritaire des hommes dans les candidatures à *Décroche le son!*, la campagne de communication autour de l'événement a fait l'objet d'une refonte pour favoriser les candidatures d'artistes féminines. Malgré tout, ces chiffres restent élevés pour cette édition 2024. Si la politique publique est davantage mise en application par des femmes sur ce projet, il peine à toucher un public avec une proportion des genres égalitaire.

Théâtres d'hiver

Cette analyse regroupe le secteur du théâtre amateur et du théâtre professionnel, public et privé de la Mairie de Toulouse. Pour le festival *Théâtres d'hiver*, le jeu et la distribution sont exercés à titre amateur, sans rémunération. La mise en scène est parfois rémunérée, dans le cadre de l'animation d'ateliers de théâtre. L'organisation du festival et la régie sont en grande majorité exercées à titre professionnel (Mairie de Toulouse ou salles privées). L'écriture reste rémunérée en droits d'auteurs. Il est important de noter cette différence car les données sont sensiblement différentes dès lors que l'on parle de professionnalisation.

La scène se partage assez également entre les femmes et les hommes. Les comédiennes sont même un peu plus nombreuses que les comédiens, 54%, ce qui est au-dessus des moyennes nationales où elles ne représentent que 36%. Cette différence est peut-être liée à l'exercice amateur et professionnel. En effet, les hommes sont plus nombreux à exercer la profession de comédien. Les femmes ont investi largement le théâtre amateur.

Au sein du festival, les femmes mettent en scène 43% de l'ensemble de la programmation, 57% sont des hommes et 15% la réalise en binôme femme-homme; le chiffre est identique au niveau national: les femmes ont mis en scène 42% des pièces de théâtre programmées en 2024.

Le bémol est l'écriture qui reste encore largement dominée par les hommes: 24% de propositions féminines seulement pour 76% masculines. Il est à noter une proposition mixte, une écriture à deux mains femme-homme. Ce phénomène n'est toutefois pas spécifique au festival, les œuvres des femmes restent moins jouées et moins connues que celles des hommes. Parmi les spectacles programmés nationalement en 2024, 34% ont été écrits par une femme. Le festival se situe donc un peu au-dessous de cette moyenne, en comptant 31% de propositions de féminines.

Concernant les régisseurs et régisseuses rattachés aux salles de spectacle, 9 hommes et 4 femmes (soit 31%). Au niveau national, les femmes représentent seulement 11% du secteur technique régie spectacle. Les données ne sont pas recensées cette année concernant les techniciens et techniciennes affiliés aux troupes.

L'organisation du festival est composée d'une collégiale de programmeurs et programmatrices. Un comité se charge de la coordination et forme également le jury de sélection des compagnies. La collégiale comprend 57% de femmes. Elles sont très présentes dans l'exercice professionnel des métiers de programmation, tant à Toulouse qu'au niveau national. Le jury comprend 40% de femmes.

Le festival attire des propositions de compagnies composées de femmes et d'hommes et propose un ensemble de propositions égalitaires sur le plan du genre sur la scène. Derrière le rideau, en miroir aux données relevées dans la programmation culturelle nationale, les inégalités se creusent. Les femmes sont moins nombreuses dans la mise en scène, encore moins dans l'écriture et très peu de femmes sont présentes en régie. Leur présence est affirmée dans la programmation et dans les missions organisationnelles.

Il conviendrait de trouver un levier pour susciter l'intérêt autour des textes écrits par des femmes lors de la prochaine édition, par le biais d'une marraine du festival par exemple.

B. Une mise en œuvre d'une offre municipale mixte et égalitaire en matière de sport

Chaque année, la Direction des Sports octroie des créneaux aux associations sportives de la ville sur ses équipements sportifs. Pour la seule année 2024, ce sont près de 340 652 heures de créneaux qui ont été octroyés auprès d'environ 380 associations sportives. Sur ce nombre d'heures total, 215 358 heures de créneaux étaient accessibles aux femmes contre 299 112 heures accessibles aux hommes. Ces chiffres s'expliquent par l'existence de clubs uniquement masculins comme les Fenix ou les Spacer's et uniquement féminins comme le Toulouse Féminin Handball ou le Toulouse Métropole Basket. Une majorité de créneaux accordés sont considérés comme mixtes.

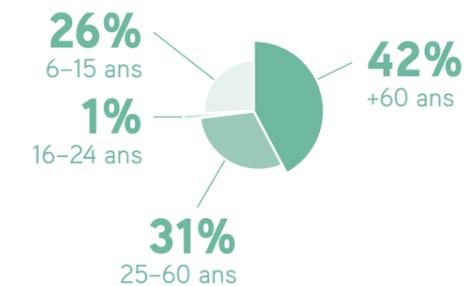
Ainsi, cela représente 63% d'heures accessibles aux pratiques féminines pour 87% accessibles aux pratiques masculines.

Au cours de l'année 2024, 6 565 personnes se sont inscrites sur l'ensemble des activités sportives payantes proposées par la Direction des Sports, qui sont déclinées comme suit : objectif forme, objectif santé, aquagym tonique, aquagym douce, aquados, nage avec palmes, escalade et apprentissage de la natation. Parmi les 6 565 personnes inscrites, 4 863 étaient des femmes, représentant 74% des inscriptions.

1. Les activités aquatiques payantes proposées par la Direction des Sports sont majoritairement pratiquées par des femmes

5 571 personnes se sont inscrites en 2024, à l'ensemble des activités sportives aquatiques payantes proposées par la Direction des Sports, dont 4 160 étaient des femmes, représentant ainsi 75% des inscriptions.

Part de femmes dans les activités aquatiques selon l'âge



La tranche d'âge des moins de 6 ans concerne les filles inscrites aux jardins d'eau. En raison de la capacité réduite de ces cours, cette tranche reste très peu représentée.

En ce qui concerne la tranche des 6 à 15 ans, elle regroupe les filles inscrites aux cours d'apprentissage de la natation, en initiation et en initiation renforcée. Cette tranche représente environ un quart des inscriptions féminines.

La tranche des 16 à 25 ans est la moins représentée, après celle des moins de 6 ans. L'offre pour cette tranche d'âge est relativement limitée : à partir de 16 ans, les jeunes femmes sont intégrées aux cours de natation pour adultes et les cours d'aquagym ne semblent pas rencontrer un grand succès auprès des jeunes femmes avant 25 ans.

Les deux tranches les plus représentées parmi les inscriptions féminines sont celles des 26 à 60 ans et des plus de 60 ans. L'activité aquagym reste particulièrement orientée vers un public féminin, ce qui rejoint les tendances observées des années précédentes, affichant la persistance d'une pratique sportive marquée par le genre.

Aquagym

Au total, 33 cours d'aquagym sont dispensés, chaque semaine, dans les bassins de la ville avec un taux de remplissage proche des 100%.

Pour l'ensemble des activités aquatiques, 55% des femmes s'inscrivent sur l'activité aquagym, cela représente 2 319 femmes. 44% d'entre elles s'inscrivent à l'activité aquagym douce pour une moyenne d'âge de 71 ans, quand 56% s'inscrivent à l'activité aquagym tonique, pour une moyenne d'âge de 59,5 ans.

Rappelons que la Direction des Sports avait mis en exergue la nécessité de renforcer la mixité dans les pratiques sportives aquatiques, notamment en aquagym, qui était fréquentée à 92% par les femmes en 2022. **L'effort de rééquilibrage est à souligner puisqu'en 2 ans une pratique en mixité réelle a été atteinte.**

Natation

En 2024, 2 028 enfants de 6 à 15 ans étaient inscrits en initiation ou en initiation renforcée. Cet apprentissage était dispensé en quasi parité puisque 52% des apprenants étaient des filles. En ce qui concerne les adultes, sur 637 inscrits en initiation et initiation renforcée, 454 étaient des femmes, soit une représentation à hauteur de 71% des inscriptions, traduisant le constat que les femmes apprennent à nager tardivement.

ACTIONS À VENIR

La Direction des Sports proposera en 2025:

- Une activité aquagym pré et post natale à la piscine Nakache, avec chaque semaine dix places ouvertes. L'ambition affichée est de développer cette activité sur d'autres bassins dès la saison 2026;
- Des activités aquatiques organisées en direction du public féminin via les centres sociaux et la maison des familles: un cours d'apprentissage à la natation est programmé à la piscine Alex-Jany tous les jeudis de l'année, pour des femmes habitant les QPV et souhaitant pratiquer une activité physique pour lutter contre la sédentarité et favoriser l'inclusion;
- Des interventions en partenariat avec une association accueillant des femmes étrangères, pour qui la pratique sportive est une façon de se retrouver et de rencontrer d'autres personnes en favorisant l'intégration.

2. Une pratique en mixité intentionnelle dans l'offre sportive proposée par la Direction des Sports

Le recueil annuel de données genrées relatives à la fréquentation de l'offre sportive toulousaine a permis à la Direction des Sports de rester vigilante à maintenir la mixité dans les pratiques et à opérer des mesures de rééquilibrage, le cas échéant.

La Direction des Sports de reste vigilante à maintenir la mixité dans les pratiques et à opérer des mesures de rééquilibrage, le cas échéant

Ainsi, les données genrées relative à l'offre de stages payants de janvier à décembre 2024 révèle l'impact positif de cette vigilance. Les activités enfants et adolescents, comme les sports sur glace, l'escalade ou les multi-activités, peu marquées par le genre, ont une fréquentation mixte assez stable. En 2022, les filles représentaient 56% des participations, en 2023 elles étaient 51% et en 2024 elles atteignent 54% d'inscriptions. En revanche, la mixité est plus fragile dans les activités bien-être ayant un objectif de forme et de santé, avec 90% de fréquentation par les femmes. Ce taux se maintient depuis ces trois dernières années.

L'activité escalade adulte compte un peu plus de mixité avec 75% de femmes et 25% d'hommes. Ce pourcentage de femmes inscrites était de 60% en 2022 et 66% en 2023. On note une fréquentation des femmes un peu plus importante ces trois dernières années.

Au cours des petites vacances scolaires 2024 (hiver et printemps), les stages sportifs payants proposés aux enfants et adolescents sont pratiqués en mixité souhaitée. Le taux de fréquentation des filles est légèrement en baisse par rapport aux années précédentes. 39% de filles étaient inscrites aux stages de sports sur glace, de voile et de multi-activités, alors qu'elles étaient 41% en 2022 et 56% en 2023. Pendant les vacances d'été, les enfants et les adolescents se sont vu proposer des stages en activité nautique, de pleine nature et d'Olymp'sports. Une relative stabilité de la fréquentation des filles est constatée par rapport aux années précédentes, puisqu'elles étaient de 42% en 2022, de 40% en 2023 et enfin de 44% en 2024.

Le stage d'escalade adulte, pendant l'été 2024, a recueilli un taux d'inscription des femmes quasi semblable aux stages qui se déroulent au fil de l'année. Cependant, notons là aussi une augmentation de la pratique de cette activité par les femmes. Elles étaient de 60% en 2022 contre 75% en 2024 (il n'y avait pas eu de stages pendant l'été 2023).

En outre, la Direction des Sports a proposé aux enfants et aux adolescents habitant en QPV, des stages gratuits de handball, de badminton, de basket et de multi-activités pendant les vacances d'automne et d'été. Cette diversité d'activités a permis une pratique en mixité avec 34% de filles et 66% de garçons. Par contre, le stage de football proposé pendant les vacances d'automne n'a compté que 13% de filles. Elles étaient 16% en 2022 et 14% en 2023. Ce sport reste fortement marqué par le genre, limitant l'accès aux filles. En revanche, pendant les vacances d'été, les centres sportifs, tout sport, ont accueilli en 2024 46% de filles et 54% de garçons. **Le pourcentage de filles inscrites était de 49% en 2022 et de 41% en 2023. Lorsque l'offre sportive est diversifiée, les filles et les adolescentes pratiquent plus volontiers.**

3. Une nouvelle action mise en œuvre en QPV à destination des enfants pendant l'année scolaire (hors vacances scolaires)

Suite au recueil de données genrées relatives à la fréquentation de l'offre sportive, la Direction des Sports propose depuis la rentrée scolaire 2024/2025, au gymnase Alban-Minville (quartier Bellefontaine), l'activité escalade tous les mercredis après-midi, dans le but de favoriser la pratique féminine, tout en étant ouvert également aux garçons.

L'activité s'adresse aux enfants âgés entre 8 et 13 ans. 70% des enfants inscrits sont des filles. Deux éducateurs sportifs Éducateurs Territoriaux des Activités Physiques et sportives (ÉTAPS) de la Direction des Sports animent les séances en partenariat avec l'association Jeunesse citoyenne sport et loisirs, qui assurent la promotion de l'activité dans le quartier et met également à disposition un éducateur du club.

4. Le sport comme tribune à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Les Trophées du Sport Toulousain

Créés en 2023 pour récompenser les associations vertueuses de la ville, ils ont pour vocation de mettre en lumière les actions vertueuses des structures sportives à travers dix thématiques, célébrées chaque année dans la prestigieuse salle des Illustres du Capitole. Parmi ces thématiques, celle du *Développement de la pratique féminine* occupe une place de choix.

Lors de la 2^e édition des Trophées, qui s'est tenue le 2 décembre 2024, c'est l'association Toulouse Multi Boxe qui a remporté ce trophée. En effet, l'engagement du club en faveur des athlètes féminines est exemplaire : accompagner les sportives d'exception jusqu'au plus haut niveau, organiser des stages féminins, offrir des formations à l'arbitrage ou encore favoriser les échanges avec des athlètes internationales font partie intégrante de son ADN. Le credo du club est simple et affirmé : une place de choix pour les femmes !

Il est également à noter qu'une attention particulière a été portée, comme lors de la première édition, à la parité des personnalités venues remettre les trophées aux lauréats, garantissant ainsi une réelle égalité des genres.

Les parrainages ou marrainages de rencontres sportives

Chaque saison, la Mairie de Toulouse parraine des rencontres sportives des clubs professionnels de la ville, offrant ainsi une opportunité de mettre en lumière une thématique de politique publique importante pour la municipalité.

Le 23 novembre 2024, la Mairie de Toulouse a parrainé le match entre le Stade Toulousain et l'Union Sportive Arlequins Perpignanaise (USAP), à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Des projets mis en œuvre en lien avec les centres sociaux

Le projet de *Prévention de la Noyade : une Approche Familiale à la Piscine Toulouse-Lautrec* a pour objectif d'offrir aux usagers, accompagnés par le centre social, une approche plus sereine et sécurisée de l'eau. Il vise à sensibiliser les familles, qu'elles soient composées d'adultes ou d'enfants, garçons ou filles, à l'importance de la sécurité aquatique. À travers des séances ludiques et éducatives, sur chaque période de vacances scolaires (hors été), ce projet permet de renforcer les compétences aquatiques des participants tout en favorisant les moments de partage en famille. En offrant une opportunité unique de découvrir l'eau sous un autre angle, ce programme contribue à renforcer les liens familiaux, tout en garantissant la sécurité de tous lors des sorties aquatiques. Une initiative précieuse pour prévenir les risques de noyade et promouvoir des moments de convivialité et d'apprentissage en toute confiance.

Des réunions d'information sont également organisées pour sensibiliser les acteurs professionnels impliqués dans l'organisation de sorties en mer ou au lac avec leurs publics, tels que les centres sociaux, les accueils de jeunes, et les clubs de prévention. Ces sessions ont pour objectif de partager des bonnes pratiques et de renforcer la sécurité des activités aquatiques pour tous les participants.

Développement de la pratique sportive et de loisirs : des activités accessibles pour tous

Dans le cadre de son engagement pour le développement de la pratique sportive et de loisirs accessibles à tous, la Direction des Sports met en place, chaque vendredi matin, deux heures d'activités destinées aux adhérentes du Centre social d'Empalot. Ces sessions, spécifiquement adaptées aux femmes, offrent l'opportunité de pratiquer de la gymnastique douce ou, selon les conditions météorologiques, de sortir en plein air pour une marche active le long des parcours en bords de Garonne. Encadrées par des professionnels, ces activités visent à favoriser l'accès à un mode de vie actif et à renforcer le bien-être des participantes, tout en offrant un moment convivial et dynamique en plein cœur de la semaine.

En 2025, la dynamique se poursuit avec le marrainage par la Mairie de Toulouse de la rencontre entre le Toulouse FC et l'AS Monaco, à l'occasion du Mois de l'égalité femmes-hommes et de la Journée internationale des droits des femmes, en présence de Nicole Abar pour le coup d'envoi symbolique du match, aux côtés de Madame la ministre des Sports, Marie Barsacq et de Monsieur le Maire de Toulouse, Jean-Luc Moudenc.

Une réflexion est également en cours pour attribuer en 2025 de nouveaux noms à des équipements, dans le but de parvenir à un équilibre entre les noms féminins et masculins. Ainsi, la piscine Pech David sera rebaptisée Piscine Yvonne-Godard, un projet adopté en conseil municipal, tout comme le projet de baptiser le futur bassin nordique de la piscine Toulouse-Lautrec par le nom de Gisèle-Vallerey.

**ACTIONS
À VENIR**

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

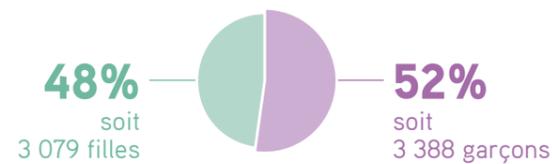
Le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, intitulé *Toutes et tous égaux*, vise à renforcer les actions du gouvernement en matière d'égalité femmes-hommes. L'axe Culture de l'égalité consiste à sensibiliser dès le plus jeune âge à l'égalité entre les sexes et lutter contre les stéréotypes de genre, ce à quoi la collectivité vise à répondre par le biais d'une multitude d'actions stratégiques et opérationnelles déclinées pour l'année 2024.

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

La Direction Enfance et Loisirs (DEL) de la Mairie de Toulouse coordonne 50 Accueils De Loisirs (ADL), accueillant des enfants de 3 à 17 ans. La répartition globale de la fréquentation annuelle sur l'ensemble des offres de loisirs est de 14 665 enfants (contre 13 482 en 2023), dont 47,4% de filles et 52,6% de garçons, soit 5 points de différence, une proportion stable par rapport à 2023.

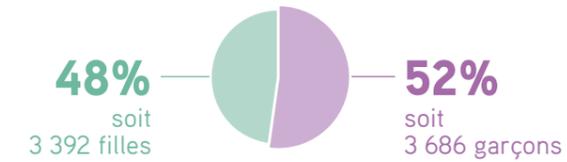
Les données collectées chaque année pour le Rapport municipal en matière d'égalité femmes-hommes présentent des fréquentations de plus en plus marquées par le genre au fur et à mesure où les enfants grandissent. L'écart de fréquentation est toujours en faveur des garçons, il s'accroît considérablement à l'approche de l'adolescence. Nous passons d'un écart de 4,78% en faveur des garçons sur les maternels à un écart de 22,78% pour les Clubs Ados.

Fréquentation des accueils de loisirs maternels



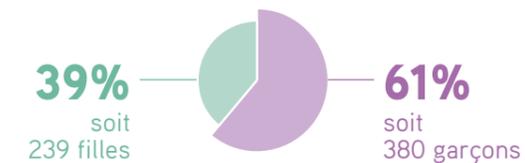
→ 2024 est identique à 2023 dans la répartition filles-garçons, soit 4% en faveur des garçons.

Fréquentation des accueils de loisirs élémentaires



→ 2024 est identique à 2023 dans la répartition filles-garçons, soit 4% en faveur des garçons.

Fréquentation des Clubs Ados



→ L'écart filles-garçons est stable à 22% comme en 2023 dans les clubs ado, en faveur des garçons.

Fréquentation des mini-séjours au départ des accueils de loisirs



→ L'écart de 4% en faveur des garçons de 2023 a augmenté à 12% en 2024.

→ La part de fréquentation des filles a significativement baissé, alors qu'il y avait eu une augmentation en 2023.



Fréquentation des séjours vacances

- La non-mixité des dortoirs permet de penser une organisation de façon équitable, au moment des inscriptions, d'où le faible écart entre les fréquentations des filles et des garçons.
- 2024 est identique à 2023 dans la répartition filles-garçons.
- Les équipes d'encadrement des mini-séjours sont mixtes, dans la mesure du possible, sauf sur les mini-séjours maternels en raison de la forte féminisation du secteur de la petite enfance.

Les équipes de coordination des mini-séjours et séjours vacances ont participé aux temps de réflexion lors du projet Égalisirs. Bien que le projet visant à favoriser l'égalité entre les filles et les garçons dans les structures d'accueils n'ait pas eu lieu en 2024, les contours sont sans cesse rappelés. Le deuxième semestre 2024 a permis à la personne nouvellement en poste de s'approprier le projet. L'égalité entre les filles et les garçons est un des points clé du projet de la DEL en cohérence avec le Projet Éducatif Des Territoires (PEDT).

L'égalité entre les filles et les garçons est un des points clé du projet de la DEL en cohérence avec le PEDT

Un plan d'action pluriannuel a été élaboré en collaboration avec le bureau d'étude sociologique Artémisia. Il consiste en des actions de formation et d'accompagnement pour les équipes éducatives des domaines de l'Offre de Loisirs et des Séjours vacances :

- **Filles et garçons sur le chemin de l'égalité** : l'accompagnement de trois accueils de loisirs avec un accompagnement théorique, une réflexion collective avec fiches thématiques et la mise en pratique sur site en présence des enfants ;
- **Une étude action un site d'accueil avec hébergement auprès des séjours vacances** : une équipe de sociologues observe le fonctionnement, l'organisation à différents moments de la journée les interrelations entre enfants, les attitudes des professionnels envers les enfants. Un diagnostic est en suivant réalisé, point d'appui à la transformation des pratiques professionnelles pour la mise en œuvre d'un plan d'actions adapté.

2. Le prix littérature jeunesse Égalité filles-garçons

Ce projet est porté par deux référents à la DEL en collaboration avec la Direction des Bibliothèques et de la Lecture Publique et la Mission Égalité Diversités. Cette co-animation et l'ancienneté du projet, dont la mise en œuvre est rôdée, ont permis de reconduire le projet en 2024.

Un rappel des objectifs :

- Sensibiliser à l'égalité filles-garçons, en identifiant les stéréotypes et les clichés liés au genre dans la littérature jeunesse ;
- Favoriser la lecture plaisir et la découverte du livre ;
- Impliquer les familles dans l'accompagnement à la lecture.

Onze accueils de loisirs ont participé, contre six en 2023 : six associatifs dont deux implantés en QPV, cinq municipaux dont deux implantés dans les QPV. La hausse du nombre d'accueils de loisirs participants au projet a permis de toucher 40 enfants de plus qu'en 2023, soit 130 enfants (83 filles, soit 64% et 47 garçons, soit 36%).

La Direction des Bibliothèque et de la Lecture Publique dispense une formation obligatoire de deux jours pour les animatrices et les animateurs référents du projet. Elle consiste à s'approprier une grille d'analyse des livres et d'identifier les stéréotypes de genre dans la littérature jeunesse. Une sensibilisation aux enjeux de l'égalité filles-garçons est assurée par l'association Artémisia, au cours d'une demi-journée. Les enfants, les animatrices et animateurs et les parents ont, pendant six mois, de septembre 2023 à mars 2024, lu, échangé des points de vue, argumenté sur le contenu des ouvrages, pour élire à l'occasion de la cérémonie du Prix, le livre qui parle le mieux de l'égalité filles-garçons.





En mars 2024, deux livres exæquo ont gagné les suffrages : *Tous pour une!* de Nancy Guilbert et *La poupée de Lucas* de Alicia Acosta et Luis Amavisca.

Les affiches du Prix sont diffusées dans tous les accueils de loisirs et ludothèques.

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

ACTIONS À VENIR

Ce projet sera renouvelé en 2024-2025. Les livres sélectionnés pour le Prix littérature jeunesse égalité filles-garçons 2025 sont :

- *L'anniversaire de Frankie* de Kat Patrick, illustré par Hayley Wells, Talents Hauts, 2023;
- *Elle fait le printemps* de Praline Gay-Para, illustré par Lauranne Quantric, Didier jeunesse, 2023;
- *Pom-pom Boys* de Marie Colot, illustré par Eric Héliot, Actes Sud jeunesse, 2024;
- *Rose, bleu et toi* d'Elise Gravel, en collaboration avec Mykaell Blais, Alice jeunesse, 2022.

3. Les ludothèques de Toulouse : des espaces égalitaires

L'aménagement des espaces ludiques est conçu pour faciliter le choix de jeux non-genrés. Les enfants et les parents sont accompagnés tant sur la transmission de la règle que sur les conseils d'emprunts. L'achat des jeux fait également l'objet de la même attention.

Les ludothécaires accompagnent les familles dans le choix des jeux et déconstruisent la notion de jeu genré. Après avoir élaboré et partagé des jeux et des outils pour faciliter l'approche de l'égalité filles-garçons, les ludothèques ont mené en 2024 une réflexion sur les jeux inclusifs.

	Femmes	Hommes	Total
Claude-Nougaro	192	217	409
Jean-Moulin	145	188	333
Henri-Desbals	415	439	854
Total	752	844	1 596

→ Une légère hausse de fréquentation (presque 200 personnes en plus) au bénéfice des filles est constatée par rapport à 2023, avec une évolution de 46% à 47,12% de filles contre 54% à 52,88% de garçons en 2024.

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

L'égalité femmes-hommes, valeur inhérente à la citoyenneté européenne

Pour les mobilités et échanges de jeunes dans le cadre des projets européens Erasmus+ et Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ), la Direction Europe International (DEI) applique l'objectif transversal européen d'égalité femmes-hommes dans les mobilités, surtout sur les mobilités collectives.

Ainsi dans le cadre d'un échange de jeunes OFAJ entre Toulouse et Léna, en Allemagne, 12 jeunes français sont partis en mobilité, dont 5 filles et 7 garçons. De plus, à titre d'exemple, dans le cadre d'un accord de coopération des villes jumelles climatiques avec Tunis et Düsseldorf, 8 jeunes sont partis en mobilité, dont 5 filles et 3 garçons.

Pour les jobs d'été (accueil de jeunes de villes partenaires et envoi de jeunes toulousains dans les villes partenaires) en 2024 seules des filles ont postulé.

En 2024 ont été enregistrées 209 mobilités européennes (individuelles et collectives).



Actions du Conseil Municipal des Enfants et des Collégiens (CMEC)

Le CMEC est un projet éducatif qui permet aux jeunes de participer à la vie de la Cité et de s'initier au fonctionnement de la démocratie locale. Depuis l'année 2021 son règlement interne prévoit une composition paritaire. Dans le cadre du projet de mandat (2022–2024), les jeunes élus se sont engagés sur la thématique du *Vivre-ensemble* avec un focus sur l'égalité filles-garçons.

L'année 2023/2024 a eu pour thème *En route pour l'égalité dans le sport*, qui s'est traduit par la mise en place d'actions concrètes telles que la réalisation d'entretiens avec des sportifs et sportives brisant les stéréotypes de genre, l'organisation d'un ciné-débat autour du film *Billy Elliot*, la mise à disposition d'une exposition ainsi que des interventions en milieu scolaire et périscolaire.

Accueils Jeunes

L'Accueil Jeunes est un dispositif destiné à offrir aux adolescents et jeunes adultes un espace d'écoute, d'accompagnement et de participation. Il vise non seulement à répondre à leurs besoins en matière de loisirs, d'information ou d'orientation, mais aussi à favoriser leur engagement citoyen comme définie dans le guide des Accueils Jeunes fixant les principales orientations de ces dispositifs.

En encourageant la prise d'initiative, le débat, le respect des règles communes et la participation à la vie locale, l'Accueil Jeunes constitue un levier essentiel d'éducation à la citoyenneté. Il permet aux jeunes de devenir acteurs de leur territoire, de s'impliquer dans des projets collectifs et de développer un sentiment d'appartenance à la communauté.

Il s'inscrit également dans une logique de promotion de l'égalité femmes-hommes, en veillant à ce que les actions proposées soient inclusives et non-stéréotypées. Cela implique de lutter contre les discriminations de genre, de valoriser la mixité, et de sensibiliser les jeunes aux enjeux de l'égalité femmes-hommes.

Face à la surreprésentation des garçons dans les Accueils Jeunes de la Mairie de Toulouse, les équipes sont engagées dans une réflexion continue sur les conditions d'accueil, l'aménagement des espaces et la nature des activités proposées, afin de mieux prendre en compte les attentes et les besoins des filles. En 2024, la part de filles accueillies par ces structures s'est maintenue à 27%, comme en 2023. Derrière cette apparente stabilité, ce sont toutefois 30 filles de plus qui ont investi ces lieux et participé à la vie des Accueils Jeunes.

Cette réalité est le fruit d'un travail quotidien des équipes pour permettre au public féminin, auparavant fortement sous-représenté, de s'appropriier les lieux de manière active

Une réalité qui est le fruit d'un travail quotidien des équipes pour permettre au public féminin, auparavant fortement sous-représenté, de s'appropriier les lieux de manière active. Cela se traduit par une participation accrue des filles aux activités proposées, une appropriation des espaces communs par ces-dernières ainsi qu'un investissement plus fort dans les projets collectifs.

Ainsi, l'Accueil Jeunes de Bellefontaine, en partenariat avec l'association Le Petit Cowboy et le Collectif égalité femmes-hommes du Mirail, a proposé un temps d'échange et de débats sur les rapports entre les hommes et les femmes, ainsi qu'autour des violences sexistes et sexuelles.

Dans les territoires Nord, l'Accueil Jeunes de Bourbaki a mené une action autour de la précarité menstruelle, en partenariat avec l'association La Grande Collecte. Cette initiative visait à créer un espace d'échange régulier, notamment lors des séjours, pour aborder librement le sujet des menstruations, un thème encore souvent absent des discussions familiales.

Face à ce silence, de nombreuses jeunes filles se retrouvent avec des questions essentielles, auxquelles elles obtiennent des réponses parfois erronées ou stéréotypées, en particulier via les réseaux sociaux. Pour y remédier, un atelier a été mis en place dans un cadre bienveillant et sécurisant, où les participantes ont pu s'exprimer librement. Ce climat de confiance a favorisé une écoute active, une forte implication et des échanges spontanés, sans crainte du jugement.

Cette initiative a confirmé les observations préalablement faites par les équipes, soulignant la nécessité de proposer régulièrement ce type d'intervention dans le cadre des actions de prévention. Par ailleurs, à la suite de cette action, il a été convenu l'installation d'un distributeur de protections hygiéniques gratuites au sein de l'Accueil Jeunes, prévue pour la fin 2024 ou le début 2025.

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

Mise en œuvre du Projet Éducatif de Territoire à Toulouse (PEDT)

Le PEDT 2022–2025 intègre l'égalité filles-garçons comme un principe clé dans ses actions éducatives. Il s'articule autour de trois axes principaux :

- Construire un environnement éducatif épanouissant ;
- Accompagner l'enfant dans son parcours ;
- Forger la citoyenneté.

La mise en œuvre du PEDT a donc nécessité l'intégration des enjeux d'égalité filles-garçons au sein des activités scolaires et extrascolaires. La séance du Parlement Éducatif de mars 2024 a été consacrée aux questions d'inclusion dans les approches éducatives et celle de novembre 2024 à la lutte contre le harcèlement. Nous constatons une augmentation de la participation aux ateliers des Parlements Éducatifs, témoignant d'une prise de conscience accrue.

Le Capitole de l'Éducation, dont la première édition s'est tenue en juin 2024, a mobilisé tous les acteurs et les actrices de l'Alliance éducative afin de valoriser les actions, projets et dispositifs de co-éducation. À cette occasion, une partie du village était consacrée aux thématiques du vivre ensemble et d'inclusion, au sein de laquelle les projets en matière d'égalité filles-garçons ont pu être mis en lumière.



La Direction de l'Éducation a mis en place plusieurs initiatives visant à promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons au sein des CLAÉ

La Direction de l'Éducation a mis en place plusieurs initiatives visant à promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons au sein des Centres de Loisirs Associés à l'École (CLAÉ). C'est à travers la sensibilisation des équipes à la thématique, suivie d'une mise en pratique avec les enfants, que ces actions se sont déployées sur l'ensemble de l'année 2024.

Diversification des activités et promotion de la mixité

L'objectif est de proposer des activités inclusives, indépendamment du genre, favorisant une mixité au sein des CLAÉ. Par exemple, des ateliers de couture et de cuisine ont pu attirer de nombreux garçons, tandis que de nombreuses filles ont participé à des projets de robotique, de sciences ou de bricolage. Lorsqu'une attention est portée aux critères d'âge, on constate que pour les enfants plus âgés, il est parfois nécessaire de « provoquer » la mixité de manière quantitative, mais cette approche s'intègre rapidement dans leurs habitudes de participation.

Par ailleurs, de nombreux projets sportifs sont initiés pour développer les pratiques mixtes et ainsi lutter contre les discriminations, en démontrant que les capacités sont similaires, quel que soit le genre. Elles renforcent également la confiance des enfants timides qui n'osent pas toujours participer à des jeux collectifs.

Démarches de labellisation pour l'égalité filles-garçons

Deux fédérations d'éducation populaire gestionnaires de CLAÉ élémentaires développent des axes spécifiques sur cette thématique :

Fédération Léo Lagrange : le label *Ici & Ensemble* évalue le fonctionnement des équipes professionnelles, les comportements individuels, ainsi que l'accueil des nouveaux arrivants et l'organisation des espaces. Cette démarche intègre la lutte contre les discriminations au cœur des projets pédagogiques et des pratiques, en commençant par une formation des équipes.

Les Francas en partenariat avec l'association Artémisia : le programme Égaloisirs propose une formation aux équipes permettant à chaque site de développer des actions spécifiques adaptées à leur contexte. Le label associé prend la forme d'une pendule complétée par des pastilles adhésives, chacune représentant une thématique liée à l'égalité fille-garçon, telles que l'engagement dans la démarche, la formation des équipes ou l'aménagement d'espaces non-genrés.

Partenariats éducatifs pour la lutte contre les discriminations

Une collaboration annuelle avec la Fondation du Toulouse Football Club (TFC) concerne environ 300 enfants âgés de 6 à 11 ans. Ce programme éducatif partage les valeurs positives du sport, notamment la citoyenneté et la tolérance, en sensibilisant les jeunes aux questions de discrimination à travers des jeux ludiques et sportifs.

Toutes ces initiatives sont accompagnées de débats animés par les équipes d'animation, offrant aux enfants l'opportunité de réfléchir et de s'exprimer sur la notion d'égalité filles-garçons. Ces échanges approfondissent leur compréhension des enjeux et enrichissent la réflexion collective.

En intégrant ces actions concrètes et éducatives, les CLAÉ encouragent les enfants à remettre en question les stéréotypes de genre et à adopter une approche plus équitable dans leurs interactions et activités.

Actions du Service des Parcours Éducatifs

Une éthique éducative pour la sélection des livres de Noël

Comme tous les ans, la Direction Éducation garantit une éthique éducative, exempt de stéréotype de genre, pour la sélection des « Livres de Noël ». À la fin de l'année, la collectivité offre un livre aux 15 550 enfants scolarisés en école maternelle publique ou privée. Un marché public est élaboré pour ce faire et consiste en la sélection rigoureuse des ouvrages pour éviter les stéréotypes (exclusion des histoires genrées systématique), l'objectif étant de pouvoir encourager la construction des représentations non-genrées dès la petite enfance.

L'Égalité avec CLAS et théâtre-forum

L'outil pédagogique actif du théâtre-forum a également été mobilisé pour déconstruire les stéréotypes et développer l'expression et la réflexion des publics à travers le projet *L'Égalité avec CLAS*. Il s'agit du prolongement du projet *Panser l'Égalité* lancé en 2022 qui s'appuie sur le théâtre-forum pour encourager la réflexion et favoriser l'engagement des enseignants, animateurs, bénévoles associatifs engagés dans le dispositif CLAS, familles et enfants dans une démarche collective. Accompagnés par l'association Arc-en-Ciel Théâtre, les équipes sont formées à cette pratique afin de s'approprier les outils et les réinvestir dans leur accompagnement quotidien des publics.

Parcours Éducatifs sur les temps Scolaires et Périscolaires (PEPS) pour promouvoir l'égalité dans le sport et les sciences

Des activités sportives et scientifiques en groupes mixtes se déroulent au sein de 25 CLAE élémentaires et maternels au bénéfice de 400 enfants avec l'aide de 55 professionnels impliqués dans chacun des parcours suivants :

- **Jouer nous fera toujours grandir !** : en partenariat avec le Stade Toulousain, il s'agit de déconstruire certaines représentations autour du rugby, souvent considéré comme un sport dit de garçon. Des filles et des garçons de 5 à 11 ans ont ainsi pu expérimenter différentes pratiques sportives collectives avec l'introduction de la balle ovale, tout en favorisant la coopération, la solidarité et l'esprit d'équipe.
- **Lance ta balle** : animé par des éducateurs sportifs du club toulousain de baseball, les enfants ont pu s'initier au baseball et au softball avec plusieurs séances, leur permettant de découvrir cette discipline encore méconnue en France. Cette pratique sportive est également à connotation plutôt masculine. Encore en expérimentation, ce parcours va encourager les filles et les garçons à plus de coopération, d'esprit d'équipe et d'échanges, en complément des exercices de coordination et de motricité corporelle.
- **Les découvertes scientifiques** : ateliers animés par trois intervenantes complémentaires du domaine Femmes et Sciences, Délire d'Encre et Emilie Tesseyre, sociologue, durant lesquels les enfants ont pu découvrir les sciences de manière ludique. Ce parcours va sensibiliser les enfants au monde qui les entoure avec un questionnement collectif et individuel sur l'égalité entre les filles et les garçons, les stéréotypes et leurs conséquences. Les séances ont favorisé une meilleure inclusion des filles dans la pratique sportive. Elles s'investissent davantage dans des rôles de leadership, interagissent plus naturellement avec les garçons et prennent plaisir à jouer ensemble. Leur intérêt pour des disciplines qu'elles jugeaient inaccessibles s'est accru. Du côté des équipes d'animation, une prise de conscience sur l'importance d'un accès égalitaire au sport a émergé. Les échanges avec les familles et au sein des équipes pédagogiques ont permis de déconstruire progressivement les stéréotypes et d'identifier les inégalités pour mieux les combattre.

Une prise en compte des inégalités de genre dans les parcours de Réussite Éducative fait état d'un déséquilibre dans l'accompagnement éducatif des enfants.

En effet, 59% des enfants accompagnés dans les parcours de Réussite Éducative sont des garçons contre 41% de filles. Des différences d'expression des fragilités sont observées. Par exemple, il est observé que les garçons adoptent un comportement bruyant, génèrent des conflits et prennent des risques là où les filles sont davantage en retrait socialement et se surinvestissent scolairement. Cette prise de conscience permet une meilleure détection des besoins et favorise un accompagnement dès les premiers signes de vulnérabilité.

En outre, ces parcours éducatifs accompagnent les animatrices et les animateurs à déconstruire certains stéréotypes, à revoir leur approche des disciplines sportives, à acquérir de nouvelles compétences et à échanger sur ces sujets avec les familles.

Une prise en compte des inégalités de genre dans les parcours de Réussite Éducative fait état d'un déséquilibre dans l'accompagnement éducatif des enfants

Lancement du parcours *Droit dans tes baskets* initié par le service des Parcours Éducatifs : un parcours expérimental, animé par une experte en droit, sensibilisant au harcèlement par des activités ludiques telles que la course d'orientation. Il vise à promouvoir l'entraide, la communication et la réflexion sur l'acceptation des différences. L'objectif est de renforcer la solidarité, la confiance en soi, et de réduire les comportements d'exclusion, contribuant ainsi à créer un environnement bienveillant.

En complément, un partenariat avec l'association Artemisia (action subventionnée par la Mission Égalité Diversités) vient enrichir cette démarche avec trois axes d'intervention :

- La formation des professionnels des écoles, des CLAE et des associations agréées mettant en œuvre le dispositif CLAS, afin de les outiller sur ces thématiques ;
- La création d'une mallette pédagogique dédiée, conçue pour être utilisée sur les temps scolaires, périscolaires et d'accompagnement à la scolarité ;
- Des temps d'animation auprès des enfants, permettant une sensibilisation à travers le jeu *Elle était une fois*, développé par l'association.

Ce projet global s'inscrit dans une volonté de prévention et d'éducation, en mobilisant des outils interactifs et des approches adaptées aux jeunes publics, tout en mobilisant les acteurs de l'alliance éducative.

ACTIONS
À VENIR

D. Différentes modalités de sensibilisation aux enjeux sociétaux d'égalité femmes-hommes

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

Mobilisée activement toute l'année en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Mairie de Toulouse porte le Mois de l'égalité femmes-hommes en mars, en collaboration étroite avec ses partenaires associatifs et institutionnels. Consciente de l'importance des enjeux sociétaux, elle incite à leur visibilité en consacrant, depuis 4 ans, l'ensemble du mois de mars à cette cause, en organisant et en soutenant de nombreux événements dans toute la ville.

L'exposition de portraits de femmes inspirantes et remarquables a été présentée dans 43 lieux d'exposition différents du 1^{er} au 31 mars

Pour sa 5^e édition, l'exposition de portraits de femmes inspirantes et remarquables, conçue par la Mission Égalité Diversités de la Mairie de Toulouse, a été présentée du 1^{er} au 31 mars dans 43 lieux d'exposition répartis dans les 6 secteurs de la ville: les jardins du Barry, Maurice Bécane, Cartailhac, Compans Caffarelli, Embarthe, du Grand-Rond, Pierre Larousse, Claude

Nougaro, Niel, du Pech, des Plantes, Raymond VI et du Sacré-Cœur; les parcs des Anges, Roquemaurel, de la Violette et autour de la Mairie de quartier de Croix-Daurade; les écoles Jean Macé et Michoun; les groupes scolaires Soupertard, Courrège, Dolto, Falcucci, Anatole France, Geneviève Anthonioz de Gaulle, Guillaumet, Hyon, Lespinasse, Georges Mailhos, Molière, Montaudran, Papus et La Terrasse; les maternelles Fontaine-Casselardit et Patte-d'Oie; le lycée Saint-Sernin; la résidence Juncasse; quartier de la Gloire; le kiosque place Sauvegrain; les places des Pradettes et de la Légion d'Honneur; le Petit Capitole; le club du 3^e Âge de la Cépière; le centre Petite Enfance Desbals; la Mairie de quartier La Cartoucherie; le Zénith; les centres sociaux Bagatelle, Alliance et Culture Mirail U; le pôle Bastide.

Pour rappel, cette exposition photographique vise à encourager les femmes à oser, à expérimenter, à créer et à ouvrir le champ des possibles. Ces parcours témoignent de grands progrès en matière de rôles sociaux traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes. Le choix de visibiliser uniquement des

femmes s'inscrit dans une mesure de rééquilibrage. Encore aujourd'hui, les femmes dans leurs diversités sont moins présentes et représentées dans la sphère publique. Ce projet affirme aussi la détermination de la Mairie à soutenir la place et la légitimité des femmes dans les espaces publics et l'égal accès des femmes et des hommes à ces espaces.



La Journée Internationale pour les droits des femmes, le 8 mars, est l'opportunité d'instaurer de façon ambitieuse et pérenne un mois dédié à l'égalité femmes-hommes.

Pour l'occasion, une fresque en soutien au mouvement des femmes iraniennes a été inaugurée vendredi 8 mars 2024, au Centre social Rangueil, en partenariat avec l'association du Soulèvement national iranien. La fresque est signée par l'artiste Loïc L. dans la continuité du mouvement Femme, vie, liberté.



Pour cette édition 2025 à Toulouse, Madame Julie Escudier, Adjointe au Maire en charge de l'égalité femmes-homme, sollicite des femmes au sein de son réseau, ainsi que les Maires de quartier, comme l'année passée, pour qu'ils et elles proposent des femmes qu'elles et ils trouvent remarquables et qui les inspirent. Le choix est fait de portraitiser une vingtaine de femmes ayant un parcours remarquable de sportives, notamment celles qui participent aux JO 2024) ou une carrière inspirante dans les secteurs de la tech, en cohérence avec la thématique annuelle de l'appel à projets en matière d'Égalité femmes-hommes.

Pour la première fois, l'exposition sera installée cour Henri IV du 3 au 30 mars 2025, en plus de lieux habituels dans toute la ville.

En juin 2025, l'ensemble des femmes inspirantes portraitisées depuis 2020 seront conviées à un temps d'échange collectif par Madame Julie Escudier. Ce moment festif et convivial sera l'occasion de réfléchir à de nouvelles perspectives pour ces expositions ainsi qu'à encourager le partage d'expériences et la valorisation des parcours individuels. Une centaine de femmes sont attendues.

Depuis 2021, le programme du Mois de l'égalité femmes-hommes était uniquement municipal. Pour l'édition 2025, il est projeté de réaliser un programme métropolitain qui présentera la programmation de spectacles, conférences, expositions, etc. portant sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes prévus dans une quinzaine de communes métropolitaines (Aussonne, Blagnac, Colomiers, Cornebarrieu, Dremil-Lafage, Flourens, Fonbeauzard, Mondonville, Quint-Fonsegrive, Saint-Alban, Saint-Jean, Saint-Orens, Toulouse, Seilh, Villeuneuve-Tolosane).

ACTIONS
À VENIR

Chaque année, les centres culturels sont au rendez-vous durant ce mois de l'égalité pour proposer des programmations riches et variées



Les centres culturels

Chaque année, les centres culturels sont au rendez-vous durant ce mois de l'égalité pour proposer des programmations riches et variées. Ces événements, pour lesquelles les habitantes et les habitants sont mobilisées, sont autant d'occasions festives de faire entendre la voix des femmes et de sensibiliser aux enjeux d'égalité femmes-hommes.

Comme tous les ans, le **centre culturel des Mazades** a organisé la journée *Femmes en mouvement*. Celle-ci met en lumière les femmes, leurs paroles, leurs danses, leurs cultures, leurs poésies, leurs créativité, leurs rires, etc. Une matinée d'ateliers par et pour les femmes, mais aussi une après-midi d'exposition photos, animations et une lecture musicale proposée par Comme une Cie. 250 personnes ont été présentes à cette journée.

Du côté du **centre culturel Desbals**, deux spectacles inscrits dans le cadre du mois de l'égalité ont été proposés : un apéro-spectacle qui a rassemblé environ 130 personnes, ainsi qu'une pièce de théâtre à laquelle 124 personnes ont assisté.

Le **centre culturel Brique Rouge** a organisé en mars 2024 le festival *Éclat(s) de femmes* qui met les femmes à l'honneur, avec pour aspiration de prendre du temps pour soi et de sensibiliser aux questions sur l'égalité femmes-hommes avec une programmation très riche tout au long du mois (ateliers collectifs, spectacles, soirées festives, collectes solidaires de protections hygiéniques, etc.).

Réseau des bibliothèques de Toulouse

Dans le cadre du Mois de l'égalité femmes-hommes, les programmations du réseau des bibliothèques ont également permis de partager la culture de l'égalité avec les publics des bibliothèques de Toulouse, sur l'ensemble du territoire toulousain.

Du 5 au 9 mars 2024, à la **médiathèque des Izards**, le collectif du Petit Cowboy a invité les publics à (re)découvrir *La Boîte* à l'occasion de la Journée internationale pour les droits des femmes. Il s'agit d'un endroit singulier de rencontres et d'échanges où chacun est invité à s'installer pour un moment inédit de partage. À l'intérieur se trouvent d'autres boîtes, toutes différentes et en lien avec les questions d'identités, de relations femmes-hommes / filles-garçons, de rapports entre tous les genres, etc. Les élèves du lycée Urbain Vitry y ont spécialement été accueillis.

Le jeudi 7 mars 2024, dans le cadre de CinéPalestine, la **médiathèque José Cabanis** a organisé une projection-débat autour du film *Le parlement des femmes* co-réalisé par Laurent Rojot et Roxane Borgna, présente lors de l'évènement.

Le vendredi 8 mars, la **médiathèque du Grand M** a accompagné la déambulation des femmes du Grand Mirail pour la revendication des droits acquis, en y proposant une pause lecture, pour partager des textes de femmes, évoquer des figures emblématiques et participer à la sensibilisation toujours nécessaire aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes.

La **bibliothèque d'Étude et du Patrimoine** a également organisé plusieurs événements durant le mois de mars. La conférence *Le marteau, la faucille et le biberon. Être femme et communiste dans les années 1950 en Haute-Garonne* a été proposée dans le cadre du cycle de conférences Histoire(s) de jeunes chercheurs, en partenariat avec la bibliothèque d'Études Méridionales.

Musées et monuments

Le 8 mars 2024, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le Service Départemental d'Incendie et de Secours 65 (SDIS) a invité Isabelle Balon Barberis et Marthe Pierot, médiatrices-conférencières du musée des Augustins, à présenter une conférence au personnel de la caserne de pompiers. Intitulée *Une femme, un vêtement*, cette rencontre a été l'occasion de valoriser les collections du musée, de sensibiliser les équipes au sujet du traitement des corps féminins dans l'art et d'évoquer l'évolution de la place des femmes dans la société. À l'issue de cette conférence, une présentation du nouvel uniforme féminin des pompiers, qui n'existe que depuis quelques années, a mis la lumière sur la féminisation de ce métier et ses enjeux.

2. Un Mois du Monde sensible aux droits des femmes

La programmation du Mois du Monde 2024 a mis en lumière diverses manifestations visant à intéresser le public à des parcours de femmes à travers le monde. Parmi ces événements :

- Le film *Le mythe de la femme noire* organisée par l'association P'tite Lumière et Cie. Ce film retrace le parcours de 21 femmes noires issues de différents horizons et met en lumière les stéréotypes entourant les femmes noires ;
- La conférence *N'oublions pas les femmes afghanes* portée par l'association Libres Mariannes, qui a proposé une réflexion pour mieux comprendre les perspectives anthropologiques et politiques des crimes contre les femmes dans le monde et en particulier en Afghanistan ;
- Le spectacle *Nous, les itinérantes* présenté par l'association Anacaona, qui explore les sentiments vécus par la femme migrante.



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

Une communication non-genrée et inclusive constitue une des mesures concrètes déployées en faveur de l'égalité femmes-hommes

Une communication non-genrée et inclusive, tant interne qu'externe aux différentes directions de la collectivité, constitue une des mesures concrètes déployées en faveur de l'égalité femmes-hommes.

En externe, les services de la Direction Occupations du Domaine Public (DODP) ont lancé en 2024 une analyse des supports de

communication qui pourraient impliquer un biais confortant les inégalités de genre tels que les courriers-types, formulaires de demande, téléservices et cahier des charges des appels à projets. Le constat a été fait que peu de supports visuels étaient émis par ces services, s'agissant essentiellement de supports écrits et de plans, schémas, captures d'écran, tableaux de données. Ainsi, les formulaires et téléservices ont été modifiés afin d'introduire du neutre ou du féminin en plus du masculin («*commerçantes/commerçants*»). Les cahiers des charges des appels à projet en cours ont aussi été modifiés. La DODP prévoit pour 2025 une refonte des modèles de courriers sur le même principe.

Ainsi, pour 2024, sur les marchés de plein vent, 25% des permissionnaires avec autorisation annuelle de déballer sont des femmes. L'année 2025 permettra d'évaluer si les modifications des formulaires et téléservices ont eu un impact sur ces données.

La Direction de l'Éducation a également mis en œuvre plusieurs actions de communication dans un souci de promotion de l'égalité femmes-hommes :

- Utilisation, dans la mesure du possible, de noms communs au féminin et au masculin dans les supports d'information et de communication. Par exemple, dans les portraits des agentes et des agents sur le site officiel de Toulouse Mairie-Métropole.
- Les couleurs utilisées pour marquer le genre ont été supprimées (plus de rose pour les filles ni de bleu pour les garçons), ainsi que les représentations stéréotypées dans les illustrations et photographies.

La création de contenus numériques permet également la promotion des droits des femmes à l'échelle municipale. Les Archives ont ainsi publié un article Facebook à l'occasion du 8 mars répertoriant l'ensemble des fonds privés thématiques : le fonds du Mouvement de Libération des femmes (111Z), le fonds de l'association Bagdam Espace Lesbien (112Z), le fonds du Collectif Midi-Pyrénées pour les droits des femmes (138Z) et le fonds Irène Corradin (142Z).

La Direction des Musées et des Monuments s'est également saisie de cet enjeu actuel de production numérique en produisant la série de podcasts *Objets et enjeux de l'histoire des arts : femmes, féminité, féminisme*. Les thèmes sont traités par les conférencières du musée au prisme des collections et de l'histoire du musée des Augustins. Les épisodes sont à écouter sur le site Internet, la chaîne YouTube et sur la plateforme SoundCloud.

La Direction de la Vie Associative renforce également le lien avec les acteurs associatifs locaux à travers des campagnes de communication renforcées autour de date clés comme le 25 novembre, journée de lutte contre les violences faites aux femmes : envoi d'un mailing aux 4 000 associations inscrites sur le portail AssoToulouse, affichage dans les espaces publics de la Maison des Associations et invitations envoyées à différentes structures de proximité du quartier avec mise en avant de la position municipale pour relai. L'objectif était de sensibiliser à la fois les acteurs associatifs et le grand public. Un mailing ciblé a permis d'impliquer les structures locales, tandis que la communication institutionnelle a favorisé une diffusion plus large et une mise en avant des actions menées. Toutefois, une communication plus visuelle et dynamique sur les réseaux sociaux municipaux ainsi qu'une meilleure anticipation des campagnes d'affichage autour de temps-forts permettraient d'en amplifier l'impact.

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

- Le Violentomètre qui sert à auto-évaluer sa relation de couple et à reconnaître les situations de violence. Cet outil a été largement diffusé en français et en langues étrangères (plus de 15 000 exemplaires) ;
- L'opération poches à pain : comme chaque année depuis 2021, Toulouse Métropole met en place une opération importante. **100 000 sacs à baguette sur lesquelles figurent le violentomètre et les numéros d'urgence sont distribués dans les boulangeries de Toulouse, autour du 25 novembre. Ceci permet réellement d'aller au plus près des habitantes et habitants et de toucher tout le monde ;**
- L'affichage dans la ville pour annoncer les Journées de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, d'un part, et un message commun à toutes les communes de la métropole mentionnant «*Stop aux violences faites aux femmes*» d'autre part. Il y a aussi un relai sur les sites web et réseaux sociaux de la Mairie ;
- Le livret ressource *Stop aux violences faites aux femmes* pour les femmes victimes de violences, les témoins et les professionnels. Ce sont plusieurs milliers d'exemplaires distribués à Toulouse chaque année. Ce livret, mis à jour tous les deux ans, permet de fournir aux victimes, témoins ou professionnels toute information utile pour obtenir de l'aide adéquate et locale ;

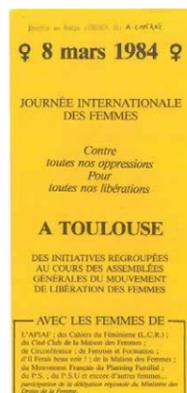
- Le guide *SOS femmes*: créé en 2022, mis à jour en 2024, a été élaboré avec des pictogrammes et le moins d'écriture possible afin de permettre une accessibilité au plus grand nombre. Il répertorie toutes les structures d'aide et d'accompagnement de proximité;
- L'affiche A4 «Où trouver de l'aide»: affiche largement diffusée en tous lieux accueillant du public, accompagné notamment d'un conseil d'affichage derrière des portes de sanitaires;
- La carte de visite: en format discret et dissimulable, avec l'ensemble des numéros utiles (France Victimes, 3919, CHU etc.). Elle est distribuée à plus de 10 000 exemplaires par an.

4. Les Archives municipales mettent en valeur des fonds privés consacrés aux droits des femmes

À partir des fiches d'inscription et de la mention cochée «*Monsieur / Madame*», les Archives municipales note une fréquentation en salle de lecture qui tend à être paritaire. En 2024, 643 personnes se sont inscrites en salle de lecture dont 337 femmes et 306 hommes.

En avril 2024, un fonds privé en lien avec la promotion des droits des femmes est entré aux Archives de Toulouse à la suite d'un don. Il s'agit du fonds Marie-France Brive, identifié sous la cote 149Z. Il regroupe un ensemble de documents concernant sa vie et son œuvre.

Marie-France Brive est une historienne qui, au cours de sa carrière, a été membre du Groupe de recherche interdisciplinaire d'étude des femmes (GRIEF) puis de l'équipe pluridisciplinaire Simone de l'université du Mirail. Militante féministe, aux côtés d'Irène Corradin, professeure certifiée d'Histoire- Géographie et militante également, elle a participé à la dynamique de la Maison des femmes de Toulouse, un lieu associatif du Mouvement de libération des femmes (MLF), ouvert au 19 rue des Couteliers, le 9 octobre 1976 (fermée en décembre 1982 en raison de la démolition de l'immeuble).



À des fins de valorisation et de communication, les notices des fonds privé du Collectifs Midi-Pyrénées pour les droits des femmes (1999–2014) identifié sous la cote 138Z, sont mises en ligne et sont consultables sur la base de données des Archives comme cet extrait 111Z du MLF.

Par ailleurs, à l'occasion de la journée du 8 mars 2024, un article Facebook répertoriant l'ensemble des fonds privés conservés aux Archives liés à la promotion des droits des femmes a été mis en ligne. Il présentait le fonds du MLF (111Z), le fonds de l'association Bagdam Espace Lesbien (112Z), le fonds du Collectif Midi-Pyrénées pour les droits des femmes (138Z) et le fonds Irène Corradin (142Z).

En outre, une présentation de la photographe Germaine Chaumel et de son fonds ont été valorisés auprès d'une classe préparatoire du Lycée Saint-Sernin. Cette présentation s'est tenue en novembre 2024 dans le cadre de la préparation de l'exposition *Exilés, réfugiés, étrangers à Toulouse, photographiés par Germaine Chaumel* organisée par les étudiants dans l'enceinte de leur lycée du 24 janvier 2025 au 14 février 2025.



Germaine Chaumel (1895–1982) était une photographe toulousaine active de 1935 à 1953. Elle a réalisé des reportages pour la presse et a mené une activité de portraitiste dans son studio. Elle a participé aussi à la création du Cercle photographique des XII.

ACTIONS À VENIR

À l'occasion du Mois de l'égalité femme-homme 2025, la lettre mensuelle des Archives (*Arcanes*) aborde la thématique *Au féminin* avec sept articles publiés traitant de l'histoire des femmes. Ils répertorient aussi les fonds conservés aux Archives liés à la promotion des droits des femmes.

Les Archives municipales prêtent également des tirages de la photographe Germaine Chaumel dans le cadre de l'exposition *Vivre à Toulouse sous l'occupation* organisée dans l'enceinte du lycée Pierre-de-Fermat du 16 janvier 2025 au 22 mars 2025.

Partie 3

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

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

La féminisation des noms de voies et de lieux publics revêt une portée symbolique et culturelle majeure. En effet, le manque de représentation des femmes dans les espaces publics entraîne une invisibilisation des femmes dans la mémoire collective. Ainsi, l'effort pour réduire l'écart entre le pourcentage de voies portant un nom d'homme et celles portant un nom de femme vient favoriser une mémoire collective plus juste et participe à lutter contre les stéréotypes de genre en promouvant le rôle actif qu'ont joué les femmes dans l'Histoire.

L'effort pour réduire l'écart entre le pourcentage de voies portant un nom d'homme et celles portant un nom de femme vient favoriser une mémoire collective plus juste et participe à lutter contre les stéréotypes de genre en promouvant le rôle actif qu'ont joué les femmes dans l'Histoire

En 2024, 43 nouvelles voies portent un nom de femmes, soit 56% des nouvelles dénominations, contre 15 voies nommées avec un nom d'hommes, soit 35% et 4 noms classés dans divers.

À titre indicatif, ces 43 nouvelles voies portent le nom de :

- Rue Leila Alaoui ; rue du Docteur Simone Alié-Daram ; rue Gertrude Bell ; rue Lucie Bouniol ; rue Hélène Carrère D'Encausse ; rue Maryam Irzakhani ; rue Eunice Newton-Foote ;
- Place Laura Bassi ; place Marthe Escat de Monès ; place Cécile Idrac ; place Marie Peyrat ;
- Allée Marie-Thérèse Blanc-Rouquette ; allée Marguerite Broquedis ; allée Suzanne Deilhes-Sorano ; allée Laure Delvolvé ; allée Nettie Honeyball ; allée Rena Kanokogi ; allée Gabrielle Meyer ; allée Marianne Miguet ; allée Jeanne Rouquet ; allée Marie Le Pech de Calages ; allée Thérèse Vernet ;
- Rond-point Sébastienne Guyot ; rond-point Rita Levi-Montalcini ;

La Direction des Sports veille également à donner une place plus importante aux femmes inspirantes du monde. En mars 2024, à la suite d'une sollicitation du label Ville Active et Sportive et des équipes de Paris 2024 concernant la dénomination des équipements sportifs à Toulouse, la Mairie a entamé un travail visant à rééquilibrer les noms attribués aux installations sportives.

Ainsi, le 23 mai 2024, la salle omnisports du complexe sportif Léo-Lagrange a été rebaptisée « *Salle omnisports Alice Milliat* ».

Le 16 novembre 2024, le Gymnase de l'ENSICA, quant à lui, a pris le nom de « *Gymnase Suzanne Liébrard* ». Enfin, en décembre 2024, le Conseil Municipal a validé le changement de nom du Trinquet des Argoulets qui deviendra « *Trinquet Dany Briot* ».

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

Dans les cours de récréation, la socialisation par le jeu est centrée sur l'affirmation de la différence des sexes. Les enfants se préparent ainsi à tenir leurs rôles d'adultes dans une société caractérisée, malgré les principes d'égalité et de mixité, par une division sexuelle de l'espace. Ces usages différenciés et inégalitaires de l'espace vont progressivement être intégrés comme étant la norme et être reproduits plus tard dans l'espace public.

Animer les cours de récréation en prenant en compte leur inégale occupation par les enfants permet de reconfigurer les rapports sociaux qui s'y jouent et de lutter contre les stéréotypes de genre

Face à ce constat, animer les cours en prenant en compte leur inégale occupation par les enfants permet de reconfigurer les rapports sociaux qui s'y jouent et de lutter contre les stéréotypes de genre.

Ainsi, la collectivité se dote de moyens à la hauteur des ambitions transformatives qu'elle porte en matière d'égalité filles-garçons.

Un travail global est mené pour aménager les espaces intérieurs et extérieurs de manière non-genrée. Cette démarche débute par une sensibilisation des équipes à la thématique, suivie d'une mise en pratique avec les enfants.

Le projet permet de réaménager les espaces en chaussant les lunettes du genre pour un usage égalitaire filles-garçons des espaces. Ainsi, le concept de « *cours oasis* » permet de proposer un aménagement plus équilibré et paritaire dans des zones de jeux actifs, des zones ludiques et des espaces favorisant la biodiversité et le calme.

Partie 4

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

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

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

La part des femmes inactives en France a été divisée par quatre entre 1968 et 2018. Or, malgré cette évolution positive, des inégalités persistent dans l'accès ou le retour en emploi. En effet, les femmes se confrontent à plusieurs problématiques qui leur sont spécifiques, rendant plus ardue leur insertion professionnelle. Ces difficultés peuvent même se voir accrues concernant l'évolution de leur carrière. De plus, des disparités peuvent être constatées tant au niveau géographique, entre les QPV et le reste du territoire, qu'entre les générations.

Ces inégalités structurelles s'expliquent par les principales causes suivantes :

- Des orientations scolaires et professionnelles très genrées, conduisant à des choix limités de métiers. Les stéréotypes de genre sont persistants. Les femmes, en particulier les moins qualifiées et celles vivant en quartiers prioritaires, s'orientent vers un nombre restreint de métiers peu valorisés, ce qui limite leur insertion professionnelle, accroît leur vulnérabilité au chômage et freine durablement leur progression de carrière, malgré de bons résultats scolaires ;
- Des discriminations et des stéréotypes du genre ayant encore la vie dure. Si les discriminations pour l'accès à l'emploi persistent vis-à-vis des femmes, elles sont davantage fréquentes pour leurs évolutions de carrière, se manifestant par des écarts de salaires (16,1% d'écart de salaires à travail égal en 2019 et 24,4% de moins que les hommes à travail égal en 2023 en France) ;
- Une confrontation à un cumul de freins, entravant leur employabilité. En raison de la répartition inégale des tâches domestiques et parentales, les femmes, et plus particulièrement les mères de famille monoparentale avec de jeunes enfants, voient leur taux d'activité fortement diminuer et leur risque de chômage augmenter, rendant leur insertion professionnelle plus difficile ;
- Une conciliation difficile entre la vie familiale et professionnelle, accentuée pour les mères en situation de monoparentalité, limite l'accès des femmes à la formation, favorise le recours au temps partiel, freine leur progression de carrière et perpétue les inégalités, malgré les opportunités offertes par le télétravail dont elles bénéficient encore moins que les hommes ;

- Une protection moindre face au chômage et pour la retraite puisque les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes entraînent une moindre protection sociale pour ces dernières, avec des indemnités chômage et des pensions de retraite significativement inférieures, particulièrement marquées avec l'âge ;
- Un phénomène de non-recours qui concerne davantage les femmes. En 2024, le non-recours aux dispositifs d'emploi persiste particulièrement chez les femmes habitant en QPV, où leur taux d'activité est nettement inférieur à celui des hommes, aggravé par des obstacles liés à la langue, la discrimination et la précarité, ce qui les maintient durablement éloignées d'un emploi stable et accroît leur vulnérabilité économique.

2. Identifier et prévenir les freins pour une meilleure employabilité des femmes

Identifier les freins structurels rencontrés par les femmes dans leur insertion professionnelle est une étape-clé dans la lutte pour l'égalité professionnelle. Cet enjeu intégré et transversal doit être considéré par l'ensemble des directions de la collectivité afin de répondre aux besoins spécifiques en matière d'insertion et d'évolution professionnelle mais également de bien-être au travail.

La DASC a, à cet effet, soutenu l'initiative du réseau des arts vivants de Toulouse et ses alentours (RAVIV), convaincue que la prise en compte des parentalités dans le secteur culturel permettra d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes et de favoriser l'accès à l'emploi et/ou la reprise après un congé maternité ou paternité pour les professionnels du spectacle.

La 2^e édition de la journée professionnelle *Les parentalités dans le spectacle vivant* a été organisée en partenariat avec le centre culturel des Mazades le 15 octobre 2024. Cette journée a permis le partage d'expériences et d'outils pour intégrer les parentalités aux différents projets artistiques et mieux concilier la vie personnelle et la vie professionnelle.

La Direction des Solidarités et de la Santé porte également des dispositifs de pré-insertion professionnelle visant à lever les différents freins des bénéficiaires en prenant en compte la spécificité de leur situation personnelle. Ainsi, le dispositif SAS emploi est majoritairement mobilisé par les femmes puisque 179 bénéficiaires sur 248 sont des femmes, soit une proportion de 72%. D'autres dispositifs, tels que le TAPAJ, à destination des jeunes, n'accueillent que 15 femmes sur 70 soit 21,5%. Sur le dispositif Premières Heures en Chantier, seules 3 femmes sont présentes sur 10 personnes en file active. **Pour remédier à ce déséquilibre, des actions spécifiques sont à l'étude à l'échelle nationale, telles que la mise en place de chantiers exclusivement réalisés par des femmes, avec un encadrement féminin.**

Enfin, pour les femmes les plus éloignées de l'emploi, l'ensemble des services de la collectivité se mobilise. Ainsi, le 13 juin 2024, une sortie exceptionnelle organisée dans le cadre du partenariat entre le musée des Augustins et le centre pénitentiaire de Seysses a été organisée par l'équipe éducative du centre et les médiatrices du musée, en faveur de 4 femmes sous détention. Après un moment convivial, ces visiteuses d'un jour ont bénéficié d'une découverte inédite des lieux car différents chantiers étaient alors en cours. Cette journée hors du commun a marqué un temps fort dans le partenariat avec le centre pénitencier de femmes, en faveur de la réinsertion sociale des détenues à travers des projets culturels.

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

Par ailleurs, le programme opérationnel national FSE a alloué 30 millions d'euros pour développer des actions promouvant la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De plus, des plans d'actions régionaux pour l'entrepreneuriat des femmes ont été mis en œuvre pour favoriser la création d'entreprises par les femmes, avec le soutien financier des associations d'accompagnement des porteuses de projet, des incubateurs et des pépinières d'entreprise. De plus, le soutien aux entreprises proposé par BPI France est conditionné au respect des objectifs de mixité et de transparence de l'index de l'égalité professionnelle. Aussi, les collectivités locales, dont la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole, soutiennent des actions favorisant spécifiquement l'accès des femmes à l'emploi et/ou à l'entrepreneuriat.

3. La représentation des femmes dans les actions municipales financées par la Direction Emploi Insertion

Les femmes mobilisent davantage, que leurs homologues masculins, les dispositifs de soutien et d'appui aux demandeurs d'emploi. Elles se saisissent aussi davantage des opportunités qui leur sont proposées dans ce cadre, et sont ainsi surreprésentées parmi les sorties en emploi ou en formation à la suite d'un accompagnement. Toutefois, la part des hommes est significativement plus importante au sein des Structures de l'Insertion par l'Activité Économique (SIAE), puisqu'ils représentent 70% des salariés en 2024 en insertion sur la ville de Toulouse. Cela s'explique essentiellement par les secteurs d'activité proposés par ces SIAE, encore très largement perçus comme masculins. Or, malgré les mesures déployées pour favoriser la mixité des filières et des métiers, en encourageant notamment les femmes à s'orienter vers des métiers à prédominance masculine et vice versa, ces représentations des métiers sont structurelles et extrêmement difficiles à lever.

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

Thématique	Acteur	Action	Nombre de bénéficiaires en 2024	Nombre de femmes recensées en 2024	Pourcentage de femmes en 2024
Accompagnement des publics	60 000 Rebonds	Fonctionnement	41	14	34 %
	Mission Locale Toulouse (MLT)	Fonctionnement	11 410	5 591	49 %
		Dispositif Accueil Accompagnement (DAA)	254	20	8 %
		Dispositif d'insertion par l'Accompagnement aux Technologies de l'Information et de la Communication (LAN)	1 576	778	49 %
		RIOE	157	84	54 %
Face 31	Rebondir ensemble	96	60	63 %	
Parrainage	Action Femmes Grand Sud	Fonctionnement	54	54	100 %
	MLT	Parrainage emploi	290	114	39 %
	Trajectoire	Parrainage	112	67	60 %
SIAE	Confluences	Chantier d'insertion / Les Ateliers de Limayrac	40	3	8 %
	La Passerelle	Fonctionnement	70	30	43 %
Redynamisation professionnelle	La Grainerie	Radio Caravane	20	7	35 %
Découverte des métiers	CREPI	Ambassadeurs des métiers	200	117	59 %
	Job IRL	Action sur le terrain auprès de jeunes en difficultés	7 635	4 428	58 %
Action contre les inégalités	PRISM	Entretien Santé / Soutien à l'insertion professionnelle des jeunes en MLT	403	281	8 %
	Reflét 31	Job sur son 31	458	347	76 %
TOTAL			22 584	11 968	53 %

Parmi les bénéficiaires des actions co-financées par la Direction Emploi Insertion sur le budget de la Mairie de Toulouse en 2024, 11 968 femmes sont recensées. Ces femmes représentent 53% des bénéficiaires, avec une plus forte représentation dans certaines catégories d'actions, telles que le parrainage (58%), les actions de découverte des métiers (58%) et surtout de lutte contre les inégalités (73%). En 2024, on note une hausse de 9,1% du nombre de demandeurs d'emploi accompagnés au sein des diverses structures. Cette évolution est plus significative pour les femmes (+12,1% en un an), notamment pour les actions suivantes :

- L'accompagnement proposé par 60 000 rebonds, pour les entrepreneures et entrepreneurs ayant perdu leur entreprise, voit la part de femmes augmenter de 55,6% (contre +51,9% pour l'ensemble des publics) ;
- Le Dispositif Accueil Accompagnement (DAA), destiné à soutenir ponctuellement la démarche d'insertion vers et dans l'emploi et l'autonomie, relève une multiplication par plus de 6 pour les femmes (contre +108,2% pour l'ensemble des publics) ;
- L'action du Relais Insertion Orientation Emploi (RIOE), permettant de rencontrer les organismes pouvant accompagner la recherche d'emploi, la formation ou la définition d'un parcours professionnel, note une hausse du nombre de femmes accompagnées de 171,3% (contre +89,2% pour l'ensemble des publics) ;
- L'action Rebondir ensemble de Face 31, visant à booster l'emploi durable, constate une hausse du nombre de femmes accompagnées de 71,4% (contre +47,7% pour l'ensemble des publics) ;
- L'action sur le terrain auprès de jeunes en difficultés de Job IRL, souligne une hausse de 31% en un an des femmes concernées (contre +22% pour l'ensemble des publics) ;
- L'action Job sur son 31 de Reflet 31, vestiaire solidaire pour lequel sont collectés des vêtements au bénéfice de demandeuses et demandeurs d'emploi et de jeunes qui entrent sur le marché du travail, bénéficie d'une hausse de 18,4% en un an des femmes (contre +10,1% pour l'ensemble des publics) ;

En revanche, la représentation des femmes accompagnées a diminué notamment pour trois actions, dont :

- Le parrainage de la Mission Locale Toulouse baisse de 22,4% (contre +3,9% pour l'ensemble des publics).

	60 000 rebonds	Action Femmes 31	Confluences	CRÉPI	Face 31	Job IRL	La Passerelle	MLT	Prism	Reflet 31	Trajectoire vers l'emploi
Lutte contre les représentations de genre (notamment des métiers)		X	X	X	X	X		X			
Sensibilisation des publics					X		X		X	X	X
Mixité des actions au quotidien				X				X			
Sensibilisation des prescripteurs			X	X							
Levée des freins plus récurrents pour les femmes		X					X				
Sensibilisation des entreprises		X			X						
Communication non-générée				X				X			
Promotion des femmes (témoignages, bénévoles, etc.)	X					X				X	
Règlement intérieur ou signature d'une charte sur l'égalité femmes-hommes							X				
Surreprésentation des femmes						X	X		X		
Participation à des événements sur ces sujets						X					
Formation ou parcours spécifiques	X					X					X

Au niveau qualitatif, les structures ont mis en place une diversité de pratiques vertueuses pour atteindre l'égalité femmes-hommes, ou pour répondre aux besoins spécifiques des femmes en insertion professionnelle (voir tableau ci-contre).

Zoom sur une action

Depuis 2011, Action Femmes Grand Sud accompagne les femmes de plus de 45 ans dans leur retour à l'emploi ou leur projet de création d'activité. Cette initiative soutenue par la Mairie de Toulouse, a déjà accompagné plus de 650 femmes à Toulouse, Montpellier et Albi, âgées entre 45 et 63 ans. Cet accompagnement repose sur deux axes : un accompagnement individuel réalisé par des bénévoles, et des ateliers collectifs. L'objectif est de permettre aux femmes de retrouver confiance, de se remettre en mouvement. C'est un parcours volontaire, auquel les participantes s'engagent pour favoriser leur implication réelle.

La pertinence de proposer un programme d'insertion non-mixte réside dans le fait que les femmes osent davantage s'exprimer dans ces espaces. Les freins spécifiques qu'elles rencontrent, parmi lesquelles l'autocensure, peuvent ainsi être abordés et solutionnés. Face aux discours limitants considérant qu'une femme âgée ne pourra que difficilement retrouver un emploi, il est indispensable de permettre à ces femmes de reprendre confiance en elles à travers les divers ateliers proposés.

Depuis 2011, Action Femmes Grand Sud accompagne les femmes de plus de 45 ans dans leur retour à l'emploi ou leur projet de création d'activité



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

La santé des femmes constitue un enjeu majeur de santé publique, étroitement lié aux inégalités sociales, économiques et de genre. Historiquement sous-représentée dans les politiques sanitaires, la santé des femmes a longtemps été réduite à la seule santé reproductive, au détriment d'une approche globale et différenciée selon les sexes. **Pourtant, les besoins spécifiques des femmes, qu'il s'agisse de maladies chroniques, de santé mentale, de conditions de travail ou encore de violences basées sur le genre, appellent des réponses ciblées et intégrées dans l'élaboration des politiques publiques.** Reconnaître et prendre en compte ces spécificités est essentiel pour garantir un accès équitable à la prévention, aux soins et à la recherche médicale.

La Mairie de Toulouse se mobilise pour les femmes âgées en proposant des activités variées autour de leur santé et de leur bien-être. Pour l'année 2024, celles-ci sont majoritaires dans les activités de prévention en santé (396 femmes pour 86 hommes soit 82% de femmes) mais également dans les activités physique (451 femmes pour 92 hommes soit 83% de femmes). Au total, pour toutes les activités confondues, les femmes représentent 69% des bénéficiaires.

Afin de lutter contre les violences conjugales, la Mairie de Toulouse a mandaté l'association Olympe de Gouges d'un montant de 20 460 € pour la mise en place de mesures d'accompagnement social liées au logement. 21 mesures ont été ainsi conduites dans le cadre du Fonds de solidarité pour le logement

Les conditions d'hébergements des femmes se répercutent également sur leur santé. Les mères isolées représentent un tiers des demandes non pourvues par le 115 en 2024, une proportion qui a triplé entre 2021 et 2024, en particulier dans les grandes métropoles.¹ C'est pourquoi les dispositifs d'hébergement portés par la Mairie de Toulouse mettent en œuvre des actions spécifiques à destination des femmes, comme des cours de yoga bénévoles une fois par mois, ainsi que des orientations vers les centres de santé sexuelle pour un meilleur suivi préventif et curatif.

¹ Rapport du Sénat Femmes sans abri, la face cachée de la rue, rapport d'information n°15 du 8 octobre 2024

Afin de lutter contre les violences conjugales, la Mairie de Toulouse a mandaté l'association Olympe de Gouges d'un montant de 20 460 € pour la mise en place de mesures d'accompagnement social liées au logement. 21 mesures ont été ainsi conduites dans le cadre du Fonds de solidarité pour le logement (FSL).

Les femmes sont également majoritaires à bénéficier du dispositif de logements passerelles, bien que le dispositif tende à être paritaire avec 23 femmes (et 19 hommes) dont 8 femmes victimes de violences ont pu bénéficier de ce dispositif.

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

L'engagement volontariste en matière de la lutte contre les violences conjugales, les violences intrafamiliales et contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes et des filles est mené sans relâche par la Mairie de Toulouse, en collaboration quasi systématique avec Toulouse Métropole. Cette politique publique volontariste axe ses efforts sur :

- La persévérance à défendre l'égal usage des espaces publics pour les femmes et pour les hommes ;
- La non-tolérance et lutte contre le harcèlement de rue ;

- L'engagement aux côtés de Tisséo pour éliminer les violences sexuelles dans les transports ;
- La création d'outils d'informations pour les victimes et les témoins de violences et pour les professionnels ;
- L'information amenée au plus près de celles et ceux qui en ont besoin (victimes ou témoins) pour que les droits de ces personnes puissent être respectés et défendus ;
- La sensibilisation des enfants dès le plus jeune âge sur les questions de respect, de non-domination, de stéréotypes de genre, d'ouverture du champ des possibles en termes de choix ;
- La mise en place de dispositifs comme *Ici demandez Angela* ;
- Les objectifs de la Direction des Solidarités et de la Santé de *Zéro femme à la rue* ;
- La campagne de communication ;
- Le soutien financier aux associations.

Les violences conjugales, les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public, dans l'espace professionnel, dans l'espace privé, les violences psychologiques, administratives, prostitutionnelles, etc. sont autant de drames qui brisent des vies. C'est pourquoi la Mairie de Toulouse ne minimise pas ce fléau mondial, ne banalise aucune forme de violences et rappelle qu'il est de la responsabilité de toutes et tous d'agir.

La prévention et la lutte contre toutes formes de violences à l'égard des femmes constituent un axe de travail à part entière dans le plan d'action municipal. Les acteurs institutionnels et associatifs du territoire sont associés aux travaux afin d'harmoniser les actions et ainsi renforcer leur transversalité dans l'intérêt des femmes victimes.

En outre, la Mairie de Toulouse, partie prenante du comité de pilotage, a accompagné et soutenu financièrement la création de la Maison de Femmes du CHU. Cette structure est dédiée à la prise en charge transversale pluri professionnelle (prévention, soins accompagnement) de la santé des femmes victimes de violences, en difficultés, sur l'ensemble de leurs parcours de santé. Sa création répond à l'absence, sur le territoire toulousain, d'une telle structure d'accueil inconditionnel, pour les femmes victimes de violences en situation de vulnérabilité.

La dynamique territoriale impulsée en matière de prévention et de lutte contre les violences à l'égard des femmes, permet d'être agissant et concret. Elle se traduit à travers des actions pérennes, identifiées, qui fédèrent les partenaires associatifs et institutionnels. La Journée Internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, est l'occasion de se mobiliser ensemble, de donner de la visibilité à nos actions.



La 10^e édition du Carrefour-Rencontre entre les Toulousaines, les Toulousains et les acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes. Il s'agit d'un espace d'accueil et de renseignements sur les démarches et les dispositifs d'aide aux victimes, en présence des associations et institutions engagées dans la prévention et l'élimination des violences à l'égard des femmes, à travers l'accueil, l'accompagnement, l'hébergement, la protection, la sécurité, la santé, la justice et l'accès aux droits, pour les femmes victimes et leurs proches.

L'inauguration d'une fresque collective, présentée sur la façade du Théâtre de la Cité, par le Maire de Toulouse. Une prestation financière municipale a été apportée à l'association Expose pour la réalisation d'une fresque collective: une représentation puissante sur les thèmes de la liberté et de la solidarité. L'artiste Chuu Wai, de l'association Expose, rejoint par des femmes victimes ou anciennes victimes de violences conjugales, ont réalisé une œuvre d'art collective en grand format. À partir de témoignages de femmes qu'elles ont accepté de partager, cette création artistique met en scène un récit intégrant les histoires diversifiées des participantes, capturant leurs expériences et aspirations collectives.

Les femmes participant à cette aventure collective y ont été invitées par Madame Julie Escudier, par le biais des associations APIAF, Olympe de Gouges, Le Touril et la FFPE, qui accueillent et accompagnent les femmes dans leur parcours de sortie de violences conjugales ou intrafamiliales.

Les ateliers de réalisation de la fresque ont eu lieu du 18 au 23 novembre inclus, au Théâtre de la Cité. Un groupe de 12 femmes a été encadré par l'association Expose et l'artiste Chuu Wai. La fresque collective réalisée fait 8m10x2m70. Elle a été exposée sur la façade du Théâtre de la Cité du 25 au 30 novembre.



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

Le marrainage du match du Stade Toulousain /USAP le samedi 23 novembre à 16h30. À l'occasion de la Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le Stade Toulousain s'engage avec la Mairie de Toulouse marraine du match face à l'USAP. Le coup d'envoi symbolique a été donné par le Maire Jean-Luc Moudenc. Nicole Abar, consultante, coach et fondatrice de l'association Liberté aux joueuses, qui œuvre pour la promotion du sport féminin et la déconstruction des stéréotypes sexistes dans l'éducation et le sport, devait initialement l'accompagner, mais un imprévu de dernière minute l'en a empêchée. Un clip de sensibilisation, réalisé en 2023 par la Mairie et la Métropole de Toulouse, en partenariat avec la Maison du Sport au Féminin et une trentaine de clubs locaux, a été diffusé sur les écrans géants du Stade Ernest-Wallon. Enfin, la Maire de Toulouse, Toulouse Métropole et le dispositif *Fêtons plus, Risquons moins*, adossé au dispositif *Ici demandez Angela* ont tenu des stands de prévention et d'informations sur les violences à l'égard des femmes, sur le parvis du stade.



Les clips² des sportives et sportifs toulousains : Stop aux violences faites aux femmes. La Direction des sports a demandé aux associations et clubs sportifs de diffuser les deux clips lors de leurs rencontres sportives autour du 25 novembre. Ces clips seront également diffusés sur les écrans piscines. Ils ont été mis à jour notamment en raison du changement d'équipement du TFC.

² Les deux clips sont téléchargeables ici : <https://www.swisstransfer.com/d/b3c8ec2c-b589-4504-a5d8-0dd3bd9b597a>

La 1^{ère} édition de la Marche solidaire contre les violences faites aux femmes le mardi 26 novembre à 18h30 au départ de la Place des Carmes à Toulouse. Cette marche symbolique, initiation de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole affirme son ferme engagement dans la lutte contre ce fléau. Cette marche solidaire s'est terminée par un temps de recueillement près de la stèle en mémoire des femmes victimes de violences, esplanade Alain-Savary, au niveau du 20 Allée Frédéric Mistral, à Toulouse.



D. Un dispositif de « lieux refuges » solidaires et rassurants pour prévenir les violences et réduire le sentiment d'insécurité dans l'espace public

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



Ce dispositif est accueilli avec approbation et intérêt. Les premiers volontaires s'étaient fait connaître dès octobre 2022. Fin 2024, plus de 140 lieux *Angela* sont comptabilisés à Toulouse. Ils sont cartographiés sur le site internet Toulouse Mairie Métropole. Ce sont des bars, des restaurants, des boutiques, des hôtels, les agences commerciales de Tisséo, des centres sociaux, des associations, etc. et des équipements municipaux accueillant du public, tels que les centres culturels, les musées ou les maisons Toulouse services, etc. Parmi les engagements notables au sein du dispositif, le CROUS Toulouse Occitanie a signé, à l'occasion du 25 novembre, la convention *Angela*, devenant à ce titre partenaire du dispositif.

Au cours de l'année 2024, le dispositif a été déclenché 15 fois. Pour atteindre ce remarquable déploiement, plus d'une trentaine de temps de sensibilisation par an sont réalisés. Ils ont lieu tous les mois et sont complétés par des interventions spécifiques lorsqu'un groupe de personnes d'une même entité ou d'un même territoire réussit à se réunir pour mutualiser le temps de sensibilisation. Cela représente plus de 500 professionnels sensibilisés. Cette dynamique de déploiement est permanente, le nombre de membres de ce réseau solidaire est en augmentation constante, permettant d'intensifier le maillage territorial.

En outre, afin de mieux faire connaître ce dispositif aux toulousaines et aux toulousains et poursuivre son déploiement, une nouvelle campagne de communication a été affichée en juin 2024 puis relancée en octobre 2024. Le visuel « *Ici, demandez Angela* » était, également, en 4^e de couverture du magazine *À Toulouse* de septembre/octobre 2024. La campagne de communication a été publiée sur les réseaux sociaux et les écrans dynamiques des équipements municipaux. Enfin, Tisséo a relayé cette campagne chaque deuxième semaine des mois d'octobre, novembre et décembre 2024.

Par ailleurs, fort de cette expérience de déploiement à Toulouse, le dispositif *Ici, demandez Angela* vient s'adosse au dispositif *Fêtons plus, risquons moins*, dispositif de réduction des risques en milieu festif, chaque fois que ce dernier est activé. Les professionnels du collectif d'associations membres de *Fêtons plus, risquons moins* ont été formés à la prévention des violences sexistes et sexuelles et à la prise en charge des victimes. Cela représente plus de 60 personnes.

Ainsi, après l'expérience réussie lors de la coupe du monde de rugby 2023, la fusion des deux dispositifs a été active à l'occasion de l'Opéra Urbain et du festival Rio Loco. Le directeur artistique de Rio Loco a signé la charte d'engagement du dispositif *Ici, demandez Angela* pour pérenniser leur engagement à ne tolérer aucune violence sexiste et sexuelle, lors du festival. Il en est de même lors de fortes concentrations de public, par exemple sur la place Saint-Pierre ou au Stadium, où une zone refuge *Angela* est systématiquement déployée, toujours adossée à *Fêtons plus, risquons moins* et complétée de maraudes pour faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles auprès des publics.

Des actions similaires seront mises en place lors de certains matchs du TFC pour la saison 2024/2025, sur le parvis du Stadium.

En 2024, le dispositif *Ici demandez Angela* a été déclenché 15 fois



2.

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

Synthèse du rapport ÉGAPRO 2024

À travers le **2^e plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026**, la Mairie et Toulouse Métropole réaffirment leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les objectifs sont de développer une culture de l'égalité, dire non au sexisme au travail, améliorer les pratiques professionnelles, développer l'égalité dans les conditions de travail pour **travailler dans un environnement toujours plus égalitaire**.

Axe 1 → voir page 84

INDICATEURS
ÉGAPRO

Le partage d'une culture commune

La sensibilisation et la formation des agentes et agents

- 2 rencontres ÉGAPRO proposées aux agentes et agents
- 922 agentes et agents formés dans le cadre du Plan de développement des compétences égalité/diversité/lutte contre les discriminations

ACTIONS
ENGAGÉES

- *La mobilisation des directions métiers pour la constitution et l'animation d'un réseau de référentes et référents égalité femmes-hommes*
- *L'animation d'un réseau de référentes et de référents égalité femmes-hommes*

Axe 2 → voir page 88

L'égalité des rémunérations

INDICATEURS
ÉGAPRO

L'écart de rémunérations moyennes brutes en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur les emplois permanents est de 7,2%

- La rémunération moyenne brute des femmes : 32 951€
- La rémunération moyenne brute des hommes : 35 484€

L'écart de rémunération entre les filières technique et administrative est de 12,1%

- La rémunération moyenne des femmes de la filière administrative est de 50 522€
- La rémunération moyenne des hommes de la filière technique est de 56 654€

La grille indiciaire et le régime indemnitaire de la filière technique demeurent plus favorables

L'égal accès aux emplois

INDICATEURS
ÉGAPRO

La parité des emplois fonctionnels

- Le taux de féminisation des emplois fonctionnels est de 20%
- Le taux de féminisation des emplois permanents est de 67%

Le taux de féminisation des emplois fonctionnels est inférieur au taux de féminisation de l'ensemble des emplois de la collectivité qui était de 40% en 2020 et de 20% en 2022

L'accès aux catégories A et B

- Le taux de féminisation de la catégorie A est de 73%
- Le taux de féminisation de la catégorie B est de 68%
- Le taux de féminisation de la catégorie C est de 65%

Proportionnellement aux effectifs, les femmes sont plus présentes dans la catégorie A

La mixité des principales filières

→ Les taux de féminisation:

- Médico-sociale: 98% (96% dans la Fonction Publique Territoriale)
- Administrative: 79% (84% dans la Fonction Publique Territoriale)
- Technique: 52% (41% dans la Fonction Publique Territoriale)

La filière technique est quasi paritaire

ACTIONS
ENGAGÉES

→ La publication de l'index ÉGAPRO de 95/100 points

→ La présentation des études sur l'analyse des écarts de rémunération³

³ Voir Rapport égalité femmes-hommes présenté au Conseil municipal de décembre 2024

Axe 3 → voir page 97

INDICATEURS
ÉGAPRO

L'articulation vie professionnelle vie personnelle et familiale

L'accès au temps partiel

→ Le taux de féminisation des agentes et agents permanents à temps partiel est de 93%

Le temps partiel demeure un temps de travail au féminin

ACTIONS
ENGAGÉES

→ La finalisation d'une étude visant à l'amélioration des conditions de travail des personnes souffrant de règles incapacitantes: sensibilisation, mise à disposition de bouillottes sèches, etc.

→ Les conférences et ateliers « Parentalité et travail »

→ Une réflexion sur le contenu d'une charte des temps

Axe 4 → voir page 103

Lutte contre le sexisme au travail

INDICATEURS
ÉGAPRO

La prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

→ La Mairie et Toulouse Métropole ont mis en place un Plan de développement des compétences égalité/diversité/lutte contre les discriminations avec des formations internes dédiées aux violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

668 agentes et agents ont été formés sur les VSST en 2024

Le dispositif de signalement

→ La Mairie et Toulouse Métropole disposent d'un dispositif de signalement piloté par la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) et le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail (SQVT)

5 signalements pour VSST ont été faits par des agentes et agents de la Mairie de Toulouse auprès de la DGRH/Pôle SQVT⁴

⁴ Source: Rapport Social Unique annuel (RSU)

→ La formation des acteurs et actrices partie prenantes du dispositif de signalement des VSST

→ Les actions de sensibilisation aux VSST: conférence, stand, etc.

→ Les formations animées par une équipe de formateurs et formatrices internes

ACTIONS
ENGAGÉES

Au-delà des avancées mesurables en matière de pratique et de formation, la **mobilisation des actrices et acteurs de terrain**, mérite d'être soulignée. **66 référentes et référents égalité femmes-hommes (REFÉGAL)** ont été identifiés dans les différentes directions que comptent la Mairie et Toulouse Métropole. Cette dynamique, portée par la diversité des métiers et profils représentés par les REFÉGAL est un gage pour ancrer durablement l'égalité professionnelle dans la culture de la collectivité.

Préambule

Un cadre juridique qui renforce la transparence avec le partage des données

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

Les dernières évolutions législatives et réglementaires imposent la mise en place de mesures et d'outils permettant plus de transparence pour garantir une égalité de traitement effective entre les femmes et les hommes :

- La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les décrets d'application n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique et n°2020-528 du 4 mai 2020 qui définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique par la mise en place, entre autres, d'un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le rapport social unique (RSU) est un outil essentiel dans l'évaluation et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité. Il rassemble les données sociales et des indicateurs permettant de suivre la situation professionnelle des femmes et des hommes.

Conformément à l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, de transformation de la fonction publique, le RSU comprend des **indicateurs concernant** :

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

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

Le deuxième outil indispensable à la mise en place d'une politique efficace pour atteindre une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes est la mise en place d'un **plan d'action égalité professionnelle triennal** qui comprend des objectifs clairs, des indicateurs de suivi, ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre. Ce plan participe à la réduction des écarts constatés entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, la rémunération, les parcours professionnels, les conditions de travail et l'articulation des temps de vie. Il intègre également des actions de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail.

Une politique de Ressources Humaines commune entre la Mairie et de Toulouse Métropole pour une égalité renforcée

La politique Ressources Humaines (RH), un levier important de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, est mutualisée entre la Mairie et Toulouse Métropole, permettant ainsi une cohérence et une synergie dans la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Ce rapport présente les actions menées en 2024 au sein de ces deux collectivités. Toutefois les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle sont propres à chaque entité.⁵

⁵ Source des données
Les données présentées dans ce rapport sont issues :
— du Rapport Social Unique (RSU) au 31/12/2024 ;
— de l'outil automatisé QLIK SENSE permettant la réalisation de la synthèse RSU élaboré par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne ;
— de l'édition 2024 de *Fonction publique : les chiffres clés*

La construction du plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026

La Mairie et Toulouse Métropole confirment leur détermination à faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers le lancement et la mise en œuvre du 2^e plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026. Ce plan s'inscrit dans une dynamique de transformation durable, portée par une gouvernance renforcée et une mobilisation collective.

Une enquête menée auprès de près de 1 200 agentes et agents a révélé que :

- **70% considèrent l'égalité femmes-hommes comme un enjeu prioritaire ;**
 - Seuls 50% se sentent bien informés sur le sujet, avec une meilleure perception chez les hommes ;
 - 55% n'ont jamais été sensibilisés à cette thématique ;
 - **58% souhaitent bénéficier d'une formation sur la thématique de l'égalité.**
-

Le plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026 s'appuie sur les enseignements du premier plan ÉGAPRO femmes-hommes 2021-2023, il prend en compte les retours des agentes et agents (questionnaire égalité professionnelle femmes-hommes 2022) et s'appuie sur une démarche collaborative impliquant les directions, les partenaires sociaux et les référentes et référents égalité (atelier d'idéation 2023).

Le plan d'action est structuré autour de **4 axes et 10 objectifs** et vise à :

→ **Axe 1: Diffuser une culture commune de l'égalité et de la diversité**

- **Objectif 1:** aller vers les agentes et les agents pour les sensibiliser aux enjeux de l'égalité professionnelle
- **Objectif 2:** promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité dans leur dimension Responsabilité sociétale des organisations
- **Objectif 3:** Soutenir et déployer le réseau égalité femmes-hommes interne à la collectivité

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

- **Objectif 4:** agir pour un recrutement égalitaire
- **Objectif 5:** renforcer l'égalité en matière de rémunération
- **Objectif 6:** accompagner les parcours professionnels dans une démarche égalitaire

→ **Axe 3: Lutter contre le sexisme au travail**

- **Objectif 7:** renforcer la prévention contre le sexisme ordinaire et les violences sexistes et sexuelles
- **Objectif 8:** renforcer le dispositif de signalement des discriminations, harcèlement moral et des violences sexistes et sexuelles

→ **Axe 4: Améliorer l'articulation des temps de vie et les conditions de travail**

- **Objectif 9:** renforcer les actions d'adaptation au travail
- **Objectif 10:** favoriser l'articulation des temps de vie

Il a été rendu accessible à l'ensemble des agentes et agents via le site intranet de la collectivité, après une présentation en comité technique territorial et en Conseil municipal.

Le pilotage du plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026 est assuré par le **comité de pilotage égalité-diversité, en lien étroit avec les élus concernés par la thématique** (égalité femmes-hommes, handicap et lutte contre les discriminations), des directions, des agentes et agents, ainsi que des partenaires sociaux. Ce dispositif permet un suivi rigoureux, une évaluation continue et une adaptation des actions aux enjeux identifiés.



Axe 1

Partager une culture commune de l'égalité professionnelle

Le premier levier de l'égalité professionnelle repose sur la diffusion d'une culture commune au sein de la collectivité. Dès le premier plan d'action 2021-2023, des actions structurantes ont été engagées pour sensibiliser les équipes, avec des conférences annuelles de sensibilisation et des formations sur la thématique de l'égalité professionnelle. Toutefois, il reste essentiel d'élargir cette dynamique pour que chacun et chacune se sente concerné par les enjeux d'égalité femmes-hommes.

66 REFÉGAL identifiés (référentes et référents égalité, chargés de relayer la politique égalité de la collectivité) ont été identifiés dans les directions métiers de la collectivité

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2024 de la Mairie de Toulouse ⁶

La place des femmes dans la collectivité

La collectivité compte 4 908 agentes et agents sur emplois permanents.



L'accès au statut de fonctionnaire :

5% de femmes ont un statut de contractuel

5% d'hommes ont un statut de contractuel

Parmi les contractuels sur emploi permanent on compte :

16% de femmes en CDI

13% d'hommes en CDI

⁶ Données issues du baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fourni par le CDG31 sur la base des données RSU de la collectivité

⁷ Elles étaient 67% en 2015 et 66% en 2022

B. Les actions menées en 2024



Deux actions de sensibilisation ont été proposées dans le cadre des Rencontres ÉGAPRO :

- **Parentalité et travail** : une conférence sur l'évolution des conceptions de la parentalité et la nouvelle place des pères ainsi que quatre ateliers sur les thématiques de la pédagogie égalitaire, la charge mentale, les supers pouvoirs des parents et l'accompagnement des agentes et agents après une grossesse.
- **Violences sexistes et handicap** : une conférence pour comprendre les violences sexistes et sexuelles, leurs enjeux et leur impact, ce qu'est la culture du viol et la stratégie des auteurs de violences sexistes et sexuelles.

La formation des personnels constitue un levier essentiel pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole. En 2024 la collectivité a poursuivi ses efforts pour former les agentes et agents à travers la mise en place d'un plan de développement des compétences égalité/diversité/lutte contre les discriminations.

Une impulsion a été donnée en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ au travail par l'intégration d'un agent en transition au sein de la direction du développement RH. Cette démarche s'inscrit dans une volonté affirmée de créer un environnement professionnel inclusif.

Cette collaboration a été l'occasion de préparer une plaquette de sensibilisation pour lutter contre l'homo et la transphobie.



800 agentes et agents formés sur l'égalité femmes-hommes dont 45% de femmes et 55% d'hommes, dont 31% de managers et 69% d'agents

C. Les perspectives ⁸

⁸ Voir Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026

La poursuite des **actions de sensibilisation et de formation** en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle au travail avec :

- La mise en place d'évènements notamment dans le cadre des journées internationales et l'évaluation de leur impact sur les agentes et agents ;
- La mise en place en lien avec le **laboratoire des usages de la collectivité**, de séquences de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes à travers des outils innovants : fresque, débat mouvant, etc. ;
- La promotion de **l'écriture égalitaire** dans les supports de communication interne ;
- L'animation du réseau des REFÉGAL en partageant les bonnes pratiques (politiques publiques et égalité professionnelle) les besoins collectifs ou propres à chaque direction ;
- La poursuite du déploiement du **plan de développement des compétences égalité/diversité/lutte contre les discriminations**.

Axe 2

Améliorer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités

Malgré les avancées réglementaires, l'activité professionnelle reste marquée par des stéréotypes de genre qui freinent la concrétisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au sein de la collectivité, comme à l'échelle nationale, des inégalités structurelles persistent, notamment :

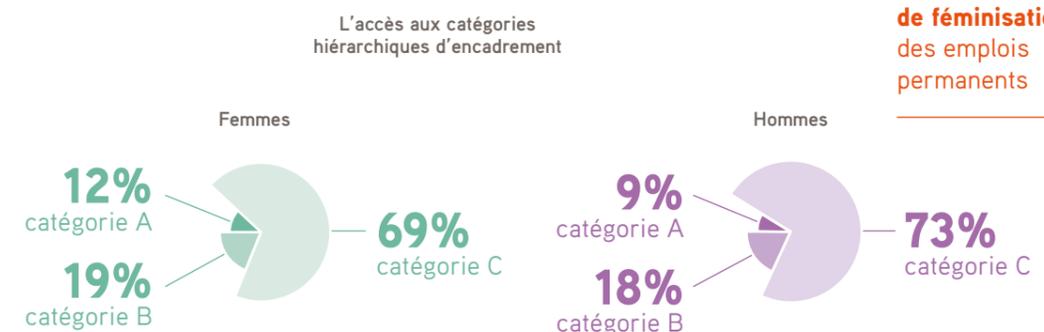
- **Une ségrégation horizontale** : les femmes sont surreprésentées dans la filière sanitaire et sociale, tandis que les hommes dominent la filière technique ;
- **Une ségrégation verticale** : les femmes accèdent moins souvent aux postes à responsabilités, avec davantage de temps partiel et des carrières plus contraintes.
- **Des écarts de rémunération** : en lien avec la répartition genrée dans les filières et les catégories hiérarchiques.

Consciente de ces enjeux, la collectivité s'est engagée, à travers les lignes directrices de gestion RH 2022-2026, à promouvoir un égal accès aux métiers et aux responsabilités. Cela implique une vigilance accrue à chaque étape clé du parcours professionnel (recrutement, mobilité, carrière), afin de lutter contre les stéréotypes, favoriser la mixité et garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2024 de la Mairie de Toulouse ⁹

⁹ Données issues du baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fourni par le CDG31 sur la base des données RSU de la collectivité

La place des femmes dans la collectivité



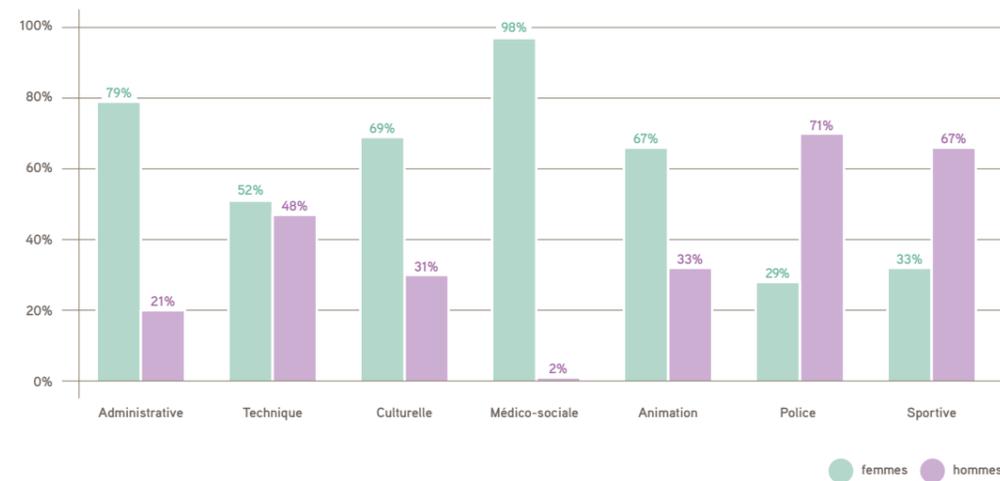
67 %
de taux de féminisation des emplois permanents

Au niveau national, parmi les agents de la Fonction Publique Territoriale (FPT), 13% relèvent de la catégorie A, 15% de la catégorie B et 72% de la catégorie C.

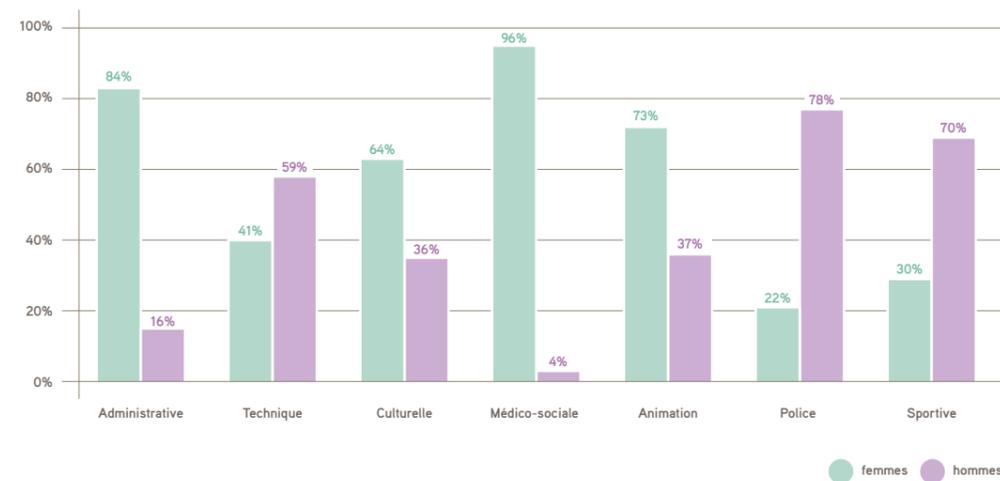
Part des femmes par catégorie

	Catégories A	Catégories B	Catégories C
Taux de féminisation	73 %	68 %	65 %

Représentation au sein des filières à l'échelle municipale



Représentation au sein des filières dans la FTP à l'échelle nationale



À NOTER

Les femmes représentent 67% des effectifs.

Alors que les taux de féminisation des catégories C (65%) et B (68%) sont sensiblement équivalents au taux de féminisation global des agents permanents, **le taux de féminisation des agentes de catégorie A (73%) est supérieur de 6 points à celui observé auprès des agents sur emploi permanent.**

Alors que l'essentiel du personnel est en catégorie C, les femmes sont bien représentées en catégorie A où elles représentent 73% de l'effectif. Elles accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (31% femmes en catégories A et B et 26,9% des hommes en catégories A et B).

Les filières demeurent fortement genrées. Les femmes sont surreprésentées dans certaines filières : médico-sociale, administrative et culturelle, les hommes sont surreprésentés dans les filières police et sportive. **À noter toutefois une filière technique paritaire (52%) au sein de la Mairie (au national 41%).**

L'accès aux emplois fonctionnels

La Mairie de Toulouse emploie 5 agents sur emplois fonctionnels dont :

- 1 femme
- 4 hommes

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes

	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	48,62 ans	47,25 ans
Contractuelles et contractuels	38,83 ans	39,56 ans
Ensemble des agentes et agents sur emplois permanents	48,16 ans	46,86 ans

Parmi les femmes, proportionnellement, on compte plus d'agentes de plus de 50 ans (48%) que d'hommes de plus de 50 ans (44%).

L'accès à la formation

Les départs en formation rapportés à l'effectif

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
79%	68%	73%	76%	71%	68%

L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

Sur 54 nominations à la promotion interne :

57% concernent des femmes

Sur 12 nominations des lauréates et lauréats d'examen professionnel :

58% sont des femmes

À NOTER

Les femmes, qui représentent 67% des effectifs de la Mairie de Toulouse, ne sont présentes qu'à hauteur de 20% dans les emplois fonctionnels.

Elles sont proportionnellement plus âgées que les hommes : 48% de femmes contre 44% d'hommes ont plus de 50 ans.

En 2022, l'âge moyen des femmes était de 46 ans. Les femmes étaient 10% à être âgées de moins de 30 ans et 44% à avoir 50 ans et plus.

Les femmes partent plus en formation (72,6%) que les hommes (69,2%).

Le taux de féminisation des préparations de concours et examens est de 80%.

Au sein de la catégorie A, on constate un écart de 11 points entre les départs en formation des femmes (79%) et des hommes (68%).

Les écarts de rémunération

La Mairie de Toulouse compte parmi les 10 plus hautes rémunérations :

4 femmes

6 hommes

Le total des rémunérations annuelles versées en euros est ainsi réparti :

350 703 € aux salariées

610 375 € aux salariés

Les rémunérations annuelles brutes moyennes en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)

Rémunérations moyennes des agentes et agents sur emploi permanent par catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	50 522 €	54 160 €	36 076 €	36 385 €	30 225 €	30 602 €
Technique	*	56 654 €	37 874 €	39 156 €	29 730 €	31 860 €
Culturelle	43 753 €	43 516 €	35 701 €	33 461 €	30 743 €	30 289 €
Médico sociale	45 926 €	47 353 €	31 527 €	29 758 €	*	*
Animation	*	*	35 455 €	37 046 €	30 201 €	32 579 €
Police	60 299 €	62 370 €	51 673 €	50 371 €	39 589 €	41 611 €
Sportive	*	32 508 €	33 864 €	36 956 €	*	*
Total	45 644 €	50 749 €	34 532 €	38 299 €	30 370 €	33 001 €

* Non communiqué et/ou secret statistique appliqué en-dessous de deux ETPR

Écart annuel de rémunération selon la catégorie et la filière

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	3 638 €	309 €	377 €	3 747 €
Technique	2 675 €	1 282 €	2 130 €	2 730 €
Culturelle	237 €	2 239 €	454 €	227 €
Médico sociale	1 427 €	1 769 €	*	4 349 €
Animation	*	1 591 €	2 378 €	1 990 €
Police	2 078 €	1 301 €	2 022 €	2 702 €
Sportive	*	3 091 €	*	3 078 €
Total	5 105 €	3 767 €	2 631 €	2 533 €

* Non communiqué et/ou secret statistique appliqué en-dessous de deux ETPR ● en faveur des femmes

La part des primes sur les rémunérations annuelles brutes

Croisement selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	32 %	33 %	26 %	27 %	19 %	21 %
Technique	40 %	38 %	25 %	26 %	24 %	22 %
Culturelle	15 %	10 %	25 %	28 %	19 %	19 %
Médico sociale	25 %	16 %	25 %	28 %	*	*
Animation	*	*	27 %	29 %	23 %	18 %
Police	38 %	30 %	23 %	24 %	17 %	19 %
Sportive	*	23 %	27 %	26 %	*	*
Total	28 %	28 %	26 %	25 %	20 %	21 %

* Non communiqué et/ou secret statistique appliqué en-dessous de deux ETPR

À NOTER

La rémunération moyenne des femmes dans la filière administrative (50 522€) est inférieure à celle des hommes dans la filière technique (56 654€).

Au niveau national en 2022, dans la FTP, le salaire net mensuel moyen pour les femmes est de 2 073€. Il est de 2 518€ pour les hommes.

Toutes filières confondues, il existe un écart de 2 533€ entre les rémunérations moyennes annuelles en ETPR des femmes (32 951€) et des hommes (35 484€), en faveur de ces derniers.

Sur 7 croisements filière et catégorie, on constate 12 écarts de rémunération en faveur des hommes et 5 en faveur des femmes.

La part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations est de 40% alors que le taux de féminisation de l'emploi permanent est de 67%.

B. Les actions menées en 2024

Conformément à la nouvelle réglementation (loi n°2023-623 du 19 juillet 2023) Toulouse Métropole a publié sur son site internet le premier index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'année 2023. Il vient donner des indications et apporter plus de transparence concernant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Il est fondé sur 4 indicateurs permettant de renseigner un barème de 100 points :

Index de la Mairie de Toulouse pour l'année 2023	95/100
Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires	48/50
Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels sur emploi permanent	15/15
Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux promus / taux promouvables)	25/25
Nombre d'agents publics du sexe sous représentés parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	7/10

Au niveau national, au sein de la FPT, 85% des collectivités territoriales ont atteint la cible de 75 points.

À NOTER

C. Les perspectives ¹⁰

Poursuivre les actions visant à garantir à toutes et tous un égal accès aux métiers et aux responsabilités et améliorer les conditions d'évolution professionnelle en :

- Intégrant la thématique de la non-discrimination dans les process et procédures de recrutement, du forum de recrutement jusqu'à l'intégration de l'agente ou agent (formation, guide des bonnes pratiques, etc.)
- Mettant en place un dispositif expérimental pour accompagner les parcours d'un groupe d'agentes et agents en lien avec le dispositif de mobilité porté par la collectivité et le dispositif Handi Talents porté par l'État.
- Poursuivant le suivi des indicateurs de l'index ÉGAPRO et en incluant un objectif relatif à l'égalité femmes-hommes dans le cadre d'une évolution du régime indemnitaire.

Axe 3

Agir contre le sexisme

La collectivité s'est engagée de manière résolue dans la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), en s'appuyant sur un cadre légal renforcé et une prise de conscience croissante.

+ de 1 100
agentes et agents
ont été formés
depuis 2021 pour
identifier les violences
sexistes et sexuelles
au travail et réagir
face à ces situations

Cette politique s'articule autour de trois leviers essentiels : l'interdiction, la sensibilisation/formation, et la sanction. Elle vise à **transformer les mentalités encore marquées par les stéréotypes de genre.**

Depuis plusieurs années, des actions concrètes ont été mises en place : désignation et formation de référentes et référent VSST, mise à jour du dispositif de signalement, déploiement d'une campagne de communication 360° et développement de formations ciblées dès 2021.

La poursuite et l'intensification de ces actions restent indispensables pour garantir un environnement de travail respectueux et égalitaire.

¹¹ Données issues du baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fourni par le CDG31 sur la base des données RSU de la collectivité

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2024 de la Mairie de Toulouse ¹¹

Les indicateurs d'évaluation des actes de harcèlement moral, discrimination et violences sexistes et sexuelles

Prévention et formation

La collectivité dispose d'un dispositif interne de signalement, de traitement et de suivi des actes de discrimination. Mis en place en depuis 2013, il prend en compte les signalements concernant le harcèlement moral, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles au travail.

La collectivité a mis en place un plan de sensibilisation et de formation global à destination des managers et manageuses ainsi que des agentes et agents, pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Nombre de signalements enregistrés au sein du Pôle santé et qualité de vie au travail de la Direction du développement RH

	Femmes		Hommes	
	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail
Agissement sexiste	1	0	0	0
Harcèlement sexuel	1	2	1	0
Agressions sexuelle	0	0	0	0
Nombre de signalements VSST	2	2	1	0
Signalement harcèlement moral	9	1	2	0
Signalement discrimination	2	3	1	0
Nombre de signalements total	13	6	4	0

Nombre d'actes de violences envers le personnel pour 1 000 agentes et agents

	Femmes	Hommes
Actes de violence physique	2,3	1,3
Actes de violence sexuelle	0	0
Harcèlement moral	2,1	0,9
Harcèlement sexuel	0,6	0,4
Menaces et actes d'intimidation	0	0

Nombre d'actes de violences envers le personnel pour 1 000 agentes et agents selon l'origine

	Femmes	Hommes	Total
Émanant des usagers avec arrêt de travail	1,5	1,3	1,4
Émanant des usagers sans arrêt de travail	1,1	0,4	0,9
Émanant du personnel avec arrêt de travail	1,9	0	1,3
Émanant du personnel sans arrêt de travail	2,8	1,7	2,4

À NOTER

7,7 actes envers le personnel, pour 1 000 agentes et agents ont été rapportés. Les actes de violence rapportés concernent plus les femmes (5,1 pour mille) que les hommes (2,6 pour mille).

B. Les actions menées en 2024

Les actions menées ont consisté à informer, sensibiliser et former les personnels de la collectivité avec :

- L'intégration dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) du risque lié aux violences sexistes et sexuelles au travail, indépendamment de celui des risques psychosociaux (RPS) pour que le sujet puisse être spécifiquement abordé lors de l'évaluation ;
- La mise en place, dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes d'une conférence sur le thème *Sexisme et handicap* avec des échanges qui ont permis de mieux comprendre les violences sexistes et sexuelles, leurs enjeux et leur impact, ce qu'est la culture du viol et la stratégie des auteurs et autrices de violences sexistes et sexuelles ;



- La présence de la mission ÉGAPRO lors de séminaires de fin d'année et de rencontres des nouveaux arrivants, pour sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles au travail ;
- La mise en place de 4 nouveaux référent et référentes VSST chargés d'orienter et accompagner les agentes-agents qui s'interrogent sur la thématique des VSST ou y sont confrontés ;
- La sélection et la formation de 5 nouveaux formateurs et formatrices internes Mairie-Métropole qui interviennent pour former les directions sur la thématique des VSST,
- La formation à *Comment reconnaître et faire face aux VSST* des 30 élues et élus du personnel issus de la formation spécialisée Responsabilité Sociétale des Organisations formés et de 668 agentes et agents et manageurs et manageuses.



Directions générales et nombre d'agentes et agents formés

DG Aménagement	5	DG Sécurité Événementielle	13
DG Cohésion Sociale	19	DG Service à la Population	4
DG Culture	20	DG Territoire, Territoire Centre	82
DG Enfance, Éducation, Sport	196	DG Territoire, Territoire Est	1
DG Environnement, Espace Public	85	DG Territoire, Territoire Nord	2
DG Finances Administration Générale	176	DG Territoire, Territoire Ouest	4
DG Pilotage	4	DG Territoire, Territoire Sud	2
DG Ressources Humaines	48	DG Transitions	7
Total personnes formées aux VSST en 2024			668

C. Les perspectives ¹²

La poursuite des actions en faveur de la **prévention du sexisme au travail** est nécessaire et sera déployée à travers des actions de communication, sensibilisation et formation :

- **L'élaboration de différents outils de communication sur les VSST sous un format ludique** et non culpabilisant (communication Nudge) : plaquette, flyer, jeu, affiches, etc. en veillant à y inclure les violences envers les personnes LGBT+ ;
- **L'internalisation de la formation VSST pour les managers et manageuses** avec le recrutement et la formation de formateurs et formatrices internes supplémentaires pour poursuivre les actions de formation VSST aussi auprès des agentes et agents.

Axe 4

Développer
l'égalité dans
les conditions
de travail
et l'articulation
des temps de vie

L'égalité professionnelle constitue un levier essentiel de la qualité de vie au travail. Les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes risques professionnels ni aux mêmes contraintes dans l'articulation des temps de vie.

La prise en compte de la santé des femmes (grossesse, menstruations, etc.) et la promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour toutes et tous sont des enjeux clés.

L'évolution des pratiques de travail (télétravail, outils numériques) et les enjeux de santé publique renforcent la nécessité de poursuivre les actions en faveur de la santé, de l'équilibre des temps de vie et de l'amélioration des conditions de travail.

13 Données issues du baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fourni par le CDG31 sur la base des données RSU de la collectivité

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2024 de la Mairie de Toulouse¹³

Les indicateurs d'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

76% des agentes et agents à temps non-complet sont des femmes

L'accès au temps partiel

TEMPS PARTIEL		TEMPS PARTIEL DE DROIT	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
24 %	4 %	13 %	25 %

En 2023, dans la FTP, 25% des agentes et agents travaillent à temps partiel (26% des femmes contre 9% des hommes).

Congés et conditions de travail

Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption des agentes et agents permanents

94 congés maternité ou adoption

70 congés paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption

Congé parental des fonctionnaires et des contractuels

31 femmes en congé parental

0 homme en congé parental

Télétravail

26% des femmes exercent leur fonction dans le cadre du télétravail

18% des hommes exercent leur fonction dans le cadre du télétravail

Taux d'absentéisme des agentes et agents sur emplois permanents

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	5,42 %	3,60 %
Maladie longue durée	2,16 %	0,94 %
Maladie professionnelle	0,47 %	0,14 %
Congés longue maladie	1,38 %	1,02 %
Autorisation spéciale	0,29 %	0,29 %
Accidents de trajet	0,12 %	0,16 %
Accidents de service	0,79 %	0,79 %

À NOTER

Les femmes sont plus concernées par le temps non complet (0,7%) que les hommes (0,4%).

Les temps partiels restent majoritairement occupés par des femmes (24% contre 4% des hommes). Les hommes sont plus nombreux à bénéficier d'un temps partiel de droit (25%) que les femmes (13%).

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que **les femmes (11,2%¹⁴) sont plus absentes que les hommes (7,2%¹⁴)** en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire.

Alors que l'on note 94 congés maternité et d'accueil de l'enfant ou adoption ainsi que 70 congés paternité ou adoption, on note que **aucun homme n'a bénéficié de congé parental** alors que 31 femmes en ont bénéficié.

¹⁴ Taux d'absentéisme global: absences médicales + maternité-adoption + ASA

B. Les actions menées en 2024

Il s'est agi de réfléchir à comment renforcer les actions d'adaptation au travail, ainsi:

- Une étude a été finalisée pour **améliorer les conditions de travail des personnes souffrant de règles incapacitantes**. Parce que la collectivité compte plus de 6 100 femmes de 18 à 54 ans, il est apparu nécessaire de renforcer l'information relative aux règles incapacitantes en déstigmatisant le sujet souvent tabou au travail et d'apporter des réponses pour soutenir l'activité professionnelle des personnes concernées: télétravail médical, aménagement du temps de travail, du poste de travail et/ou de l'activité pour faciliter la gestion de la douleur et de la fatigue.
- La mise en place, dans le cadre de la journée internationale des parents, d'une **conférence sur le thème Parentalité et travail** et des ateliers (évolution des conceptions de la parentalité et la nouvelle place des pères, la pédagogie égalitaire, la charge mentale, les supers pouvoirs des parents, l'accompagnement des agentes et agents après une grossesse, etc.).
- La rencontre avec les agentes et agents lors de la conférence, a été l'occasion de les interroger sur leurs attentes au regard d'une charte des temps. Contribuer à **l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail** au sein de la collectivité, nécessite de partager une bonne organisation de travail, veiller à un équilibre entre la charge de travail et le temps de travail et de prendre en compte la sphère privée des agentes et des agents dans la gestion de leur vie professionnelle.

Ainsi, les bases d'une **réflexion sur une charte des temps a été posée**. Elle définit le cadre commun et les bonnes pratiques de la collectivité concernant l'équilibre des temps de vie et aborde:

- Le bon usage de la messagerie électronique;
- Le droit à la déconnexion;
- L'optimisation des réunions;
- Une culture managériale ouverte et respectueuse des contraintes de tous et toutes en veillant à la cohésion du collectif de travail;
- L'articulation avec les outils de gestion du temps existants.

Parmi les mots les plus cités par les agentes et agents lorsqu'on les interroge sur leurs attentes en matière d'équilibre des temps de vie¹⁵ on trouve:

- souplesse
- flexibilité
- écoute
- confiance
- compréhension
- semaine de 4 jours
- télétravail

4,5/5

c'est la note qu'ont attribuée en moyenne, via un questionnaire,¹¹ par les agentes et agents à l'importance qu'ils accordent à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle

¹⁵ questionnaire auprès de 275 personnes rencontrées lors de la semaine SGVT et de la conférence parentalité

C. Les perspectives¹⁶

Renforcer les actions d'adaptation au travail et favoriser l'articulation des temps de vie doivent être des objectifs à poursuivre:

- Ainsi, dans le cadre de la semaine Santé et qualité de vie au travail (SQVT), en juin 2025 une demi-journée a été consacrée à la thématique *Santé menstruelle et travail*. Ainsi, conférences et ateliers ont permis d'échanger sur la nécessité d'**une attention accrue aux situations de douleurs parfois intenses provoquées par les règles** permettant ainsi une meilleure connaissance des menstruations et une déstigmatisation des règles. Des ateliers sur la gestion de la douleur au travail avec remise de bouillottes sèches et la prévention via un régime anti-inflammatoire adapté ont été proposés.
- Dans le cadre de la mise en place des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), une information sera transmise aux managers et manageuses sur les risques liés à la grossesse selon l'exposition aux risques professionnels et un travail sera mené sur **le déploiement des vêtements de travail genrés avec une analyse affinée du niveau de satisfaction des agentes et agents** sur le marché de vêtements genrés mis en place en 2023.

¹⁶ Voir Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026

Panorama des contributions des directions métiers au service de l'égalité

Des directions mobilisées sur une analyse des indicateurs quantitatifs

Direction Action Socioculturelle

→ Des métiers encore très genrés

La direction compte 47 agents dont 39 permanents et 8 non permanents dont 68% de femmes et 32% d'hommes.

Des métiers genrés : présence majoritaire de femmes dans les métiers de l'animation et de la gestion administrative et d'hommes dans les métiers techniques.

L'âge moyen est de 50,2 ans.

Direction Enfance et Loisirs

→ Des équipes paritaires de titulaires
au sein de la filière technique

La direction compte 159 agents titulaires dont 56% de femmes et 44% d'hommes.

3 principales filières : technique, administrative et animation.

Les équipes sont mixtes avec une égalité atteinte en 2024 au sein de la filière technique (équipes de nettoyage, service des repas dans les accueils de loisirs).

La filière administrative (secrétariat, service inscription) demeure principalement féminine avec 79% de femmes.

La filière animation compte 63% d'hommes (directeurs ou d'adjoints pédagogiques d'accueils de loisirs élémentaires et adolescents).

La direction compte 1 747 agents contractuels dont 71% de femmes et 29% d'hommes. Le personnel féminin est surreprésenté dans la filière animation (73%) où l'on retrouve beaucoup de femmes dans les accueils de loisirs maternels.

Lors de la soirée de signatures des contrats de travail de l'été, une sensibilisation sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail a été faite à l'ensemble des agents par la Directrice et l'Élu aux loisirs.

Des directions engagées dans la formation, levier pour construire une culture commune et faire évoluer les pratiques professionnelles

Direction de la Vie Associative

→ Une formation pour l'ensemble des agentes et agents d'accueil
dans le cadre de la mise en place du dispositif *Ici, demandez Angela*.

En intégrant la question de l'égalité femmes-hommes dans la conception et la mise en œuvre de ses actions, la direction contribue à un changement des représentations et des pratiques professionnelles. Ainsi la direction :

- Veille à la mixité des équipes et la répartition des missions entre les agentes et agents, afin d'éviter la reproduction des stéréotypes de genre dans l'organisation du travail ;
- Porte une attention particulière aux perspectives d'évolution, en veillant à ce que chaque agente ou agent, ait accès aux mêmes opportunités de carrière et de formation.

Direction des Musées et Monuments

→ La mobilisation du comité de direction dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Ainsi ont été formés sur la thématique :

- Le comité de direction élargi aux responsables des missions transversales ;
- Les agents de surveillance de jour de la direction ;
- La responsable du service des publics et une médiatrice conférencière du Musée des Augustins.

Les agentes et agents recevant ou en lien avec le public du Musée des Augustins ont également été formés aux valeurs de la République et de la laïcité.

Direction des Moyens Généraux

→ La direction est engagée dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

La direction en lien avec le service formation a organisé la mise en place de 3 sessions par semaine pendant deux mois en fin d'année.

Ainsi, 197 agentes et agents ont suivi la formation, dont 84 femmes et 113 hommes.

Territoire Ouest

→ Des quart d'heure sécurité dédiés à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

Les quarts d'heure sécurité sont rendus obligatoires à raison de deux quarts d'heure à minima sur l'année dans chacune des directions du territoire. Ils sont animés par les manageurs et manageuses, en lien avec l'assistant de prévention qui vient en appui.

Parmi les douze thématiques existantes, en 2024 a été créée une thématique concernant *Les violences sexistes et sexuelles au travail*. Le diaporama a été conçu par l'assistant de prévention sur la base des outils de formation existants au sien de la collectivité.

Cible : 37 agentes et agents administratifs.

Direction Ouvrages, Réseaux Secs et Coordination Travaux

→ Une newsletter égalité femmes-hommes pour sensibiliser les agentes et agents de la Direction à l'égalité.

C'est la première action mise en place par les deux référentes égalité femmes-hommes de la direction très masculine.

Territoire Nord

→ Un article dédié à l'égalité femmes-hommes dans la revue des agentes et agents du territoire.

Dans une revue qui traite de l'actualité de la direction et de la collectivité, il a été question de faire connaître la mobilisation forte de la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle. L'interview a été l'occasion d'échanger sur la nécessité de chausser les lunettes du genre et de mettre en œuvre, autant que de possible une politique intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Deux actions en faveur de la prévention de la santé ont été présentées : la course solidaire en faveur de la lutte contre le cancer du sein et Movember, le mouvement mondial qui vise à sensibiliser le public aux problèmes de santé masculine.

Des directions passées de l'intention à l'action avec des projets concrets

Direction de l'Éducation

→ Vers plus de mixité : des vêtements de travail adaptés aux spécificités morphologiques féminines et masculines

Avant 2024 toutes les agentes et agents disposaient :

- De blouses peu esthétiques ni fonctionnelles, identiques pour toutes et tous : dotation traditionnelle « *femmes de service* » tant pour femmes que pour hommes ;
- De vêtements extérieurs (parka et veste polaire) en coupe unique dite « *unisexe* » mais en fait modèle masculin du catalogue fournisseur.

En 2024, la direction décide de remplacer :

- Les blouses par un Tshirt, une veste et un pantalon avec une coupe moderne plus pratique et valorisante et pratique pour ces métiers ;
- Les coupes unisexes par des coupes dites « *femme* » ou « *homme* » au choix libre des intéressés après essayage.

Coût de l'action : 260 000€ mobilisés par la Mairie de Toulouse.

Cible : près d'un millier d'agentes et agents concernés (permanents et temporaires).

Méthodologie : mobilisation des cheffes et chefs d'équipe, des assistantes de prévention, d'une logistique dédiée (4 agentes et agents en reclassement).

Direction générale des Services à la Population

→ Pour une communication égalitaire à destination des agentes et agents

Le service conformité a conçu une version simplifiée, accessible et visuelle du code de conduite des agentes et agents, rappelant leurs obligations déontologiques. Ce code illustré intègre des scénarios dessinés représentant des situations concrètes du quotidien professionnel et personnel. Les illustrations visent à être inclusives et à déconstruire les stéréotypes de genre. Le guide adopte les principes de l'écriture égalitaire et s'efforce de représenter l'ensemble des agentes et agents de la collectivité.

Direction de l'Occupation du Domaine Public

→ Sensibiliser et agir avec l'écriture égalitaire dans les documents internes

Après avoir mis en place une action de sensibilisation des référents égalité professionnelle de la direction, aux violences sexistes et sexuelles dans leur dimension intersectionnelle, la direction a intégré l'écriture égalitaire dans tous les modes opératoires et procédures des différents services.

L'égalité professionnelle est un facteur de cohésion, d'amélioration de la qualité de vie au travail, de la performance et de l'image de la collectivité.

Agir sur l'égalité, c'est partager une nouvelle culture dans le cadre d'une approche intégrée de l'égalité, c'est promouvoir les bons réflexes, c'est équilibrer et mettre en visibilité les conditions de travail et d'emploi des agentes et des agents.

Conclusion

Comme chaque année, le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes offre un état des lieux comparatif en genre, tant dans le domaine des ressources humaines que dans les politiques publiques en faveur des habitantes et des habitants de Toulouse. Il permet de faire le point sur la situation de notre territoire et de dresser un bilan des actions concrètes menées par la Mairie de Toulouse pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Cet outil est essentiel pour évaluer les politiques publiques et promouvoir des projets toujours plus ambitieux. Le rapport met en lumière les nombreux domaines dans lesquels la collectivité s'investit pour une société plus juste et respectueuse de chacun.

En parcourant le rapport de l'année 2024, la Mairie de Toulouse démontre sa persévérance dans la quête de justice et d'égalité entre les femmes et les hommes. Seule une démarche volontariste, comme celle qu'elle adopte, permet d'engager des changements mesurables et de faire progresser l'égalité.

Au-delà du strict respect des droits humains, le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu fondamental. Il s'agit de parvenir à l'égalité réelle et d'autonomiser toutes les femmes et les filles. Il est crucial que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes soit systématiquement intégré dans toutes les sphères de la société. C'est en ce sens une politique publique prioritaire pour la Mairie de Toulouse.

Annexe

FEM HOMMES

**PLAN D'ACTION
ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**

FEMMES-HOMMES ET DIVERSITÉ

2024 - 2026

Plus d'infos sur metropole.toulouse.fr

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

MAIRIE DE TOULOUSE

toulouse
métropole

Lien pour consulter le
Plan d'action égalité professionnelle

Direction Générale
des Ressources Humaines – DGRH
Mairie de Toulouse

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

Mentions légales :
Date de parution : septembre 2025
Rédaction : Mairie de Toulouse
Conception graphique : Louise Devalois

« La liberté des femmes,
c'est avant tout la liberté
de disposer de leur corps
et de leur vie. »

Thérèse Clerc (1927-2006)

Militante féministe française, membre du
Mouvement pour la liberté de l'avortement
et de la contraception (MLAC). Elle a fondé
notamment la Maison des femmes (2000),
puis une Maison des Babayagas,
un centre autogéré pour femmes âgées



TOULOUSE S'ENGAGE

MAIRIE DE



TOULOUSE