Égalité FEMMES HOMMES

Rapport sur la situation municipale de l'année 2025

MAIRIE DE TOULOUSE

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

Présentée au
Conseil Municipal
de 9 octobre 2026

INTRODUCTION 05

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. Des actions structurantes pour une Direction de la Vie Associative pro-active et égalitaire 13

C. Le cadre et le contexte du subventionnement des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes apportés par la Mission Égalité Diversités 15

D. L'égalité femmes-hommes : un enjeu, un levier, une condition pour les quartiers de la politique de la Ville 17

E. Des initiatives et des mobilisations interprofessionnelles dans les territoires, incluant des quartiers de la politique de la Ville 20

F. L'appel à projets municipal en faveur de l'égalité femmes-hommes 23

PARTIE 2 24

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

A. La Direction Développement et Coopération Culturelle : une nouvelle direction intégrant pleinement et transversalement l'égalité femmes-hommes 25

B. Une offre culturelle mixte et égalitaire inscrite durablement 32

C. Une mise en œuvre d'une offre municipale mixte et égalitaire en matière de sport 38

D. Un environnement éducatif égalitaire pour les enfants et les jeunes 44

PARTIE 3 **50**

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

A. La féminisation des noms de voies et de lieux publics 51

B. Des espaces de socialisation plus égalitaires : le développement des cours Oasis pour plus d'égalité filles-garçons 52

C. Des actions mettant en lumière la place des femmes et les enjeux d'égalité femmes-hommes 53

D. La communication comme levier de promotion de l'égalité femmes-hommes 58

E. Les Archives Municipales mettent en valeur l'histoire des femmes 60

PARTIE 4 **62**

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

A. La participation des femmes au marché du travail 63

B. L'accès à la santé et la prise en compte des besoins spécifiques des femmes 65

C. Une politique volontariste de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, porteuse d'actions durables 66

D. « *Ici demandez Angela* » : un dispositif de proximité pour prévenir les violences sexistes et sexuelles et renforcer le sentiment de sécurité dans l'espace public 68

2. L'égalite professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Mairie de Toulouse 70

Préambule 72

AXE 1 **74**
Partager une culture commune de l'égalité professionnelle

A. Les indicateurs ÉGAPRO 75
B. Les actions menées en 2025 77
C. Les perspectives 79

AXE 2 **80**
Améliorer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités

A. Les indicateurs ÉGAPRO 81
B. Les actions menées en 2025 88
C. Les perspectives 89

AXE 3 **90**
Agir contre le sexisme

A. Les indicateurs ÉGAPRO 91
B. Les actions menées en 2025 93
C. Les perspectives 95

AXE 4 **96**
Développer l'égalité dans les conditions de travail et l'articulation des temps de vie

A. Les indicateurs ÉGAPRO 97
B. Les actions menées en 2025 99
C. Les perspectives 100

CONCLUSION **102**

ANNEXES **104**

Introduction

Ces dernières années ont été marquées par des avancées significatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'il s'agisse du renforcement du cadre législatif, d'une prise de conscience accrue des inégalités persistantes ou encore de la mise en place de politiques publiques plus ambitieuses. Néanmoins, les stéréotypes sexistes et les inégalités continuent de traverser la société, avec parfois même une tendance à s'accentuer.

Dans son dernier rapport sur l'état du sexisme en France, le Haut Conseil à l'Égalité met en évidence une dynamique préoccupante : près de 75% des jeunes femmes estiment aujourd'hui qu'il est désavantageux d'être une femme, sans que le fait d'être un homme soit perçu comme un désavantage.

Parallèlement, une fraction d'hommes adhère de plus en plus fortement à des discours masculinistes. Cette évolution, conjuguée à une polarisation accrue des opinions, fait peser un risque de recul des acquis récents et souligne la nécessité de poursuivre et de renforcer l'action publique en faveur d'une égalité réelle et durable.

Face à ces constats, les collectivités territoriales occupent une place centrale. Leur proximité avec les citoyennes et les citoyens, ainsi que leur ancrage territorial, leur permettent d'agir concrètement sur la vie quotidienne, notamment à travers des politiques de proximité. Leur collaboration avec l'ensemble des parties prenantes des secteurs associatif, social, culturel et économique constitue un levier essentiel pour faire évoluer les représentations et les pratiques.

Elles jouent ainsi un rôle déterminant, à la fois par leur connaissance fine des réalités locales et par leur large éventail de compétences.

Consciente de cette responsabilité, la Mairie de Toulouse s'engage depuis plus d'une décennie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette politique publique vise à prévenir les inégalités, lutter contre les discriminations et réduire toutes les formes de violences faites aux femmes.

Conformément à l'article 61 de la loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la collectivité élabore chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes. Celui-ci dresse un bilan des actions menées, met en évidence les avancées réalisées et identifie les difficultés rencontrées,

afin d'améliorer en continu l'action publique.

L'année 2025 constitue l'avant-dernière année de mise en œuvre du 3e plan d'action municipal pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2022–2026). Ce plan vise à intégrer de manière transversale les enjeux d'égalité dans l'ensemble des politiques publiques municipales, à travers des actions concrètes déployées dans tous les domaines d'intervention.

À travers ce rapport, la Mairie de Toulouse réaffirme sa volonté d'inscrire durablement l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de son action et de contribuer à la construction d'une société plus juste et plus égalitaire.

1.

Données, analyse
et évaluation
de l'année 2025

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. Le réseau « *Politique publique d'égalité femmes-hommes* »

L'organisation structurée du réseau « *Politique publique d'égalité femmes-hommes* » permet d'apporter, de manière transversale, des réponses aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle s'appuie entre autres sur le réseau de la politique publique d'égalité femmes-hommes composé des référentes et des référents, nommés Ref'Égal, mobilisés au sein des directions municipales et métropolitaines. Cette structuration permet de définir des orientations partagées, de coordonner les actions et de garantir un suivi de cette politique publique dans la durée. Elle favorise également la diffusion d'une culture commune de l'égalité femmes-hommes auprès des agentes et des agents. **Enfin, ce cadre organisationnel renforce l'efficacité de la politique publique en matière d'égalité femmes-hommes.**

66 Ref'Égal
un effectif stable par rapport à 2024

Pour rappel, le réseau est piloté conjointement par la Mission Égalité Diversités et le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la Direction Générale des Ressources Humaines. Son effectif de Ref'Égal est stable par rapport à 2024, soit 66 agentes et agents, et il se réunit 2 fois par an en séance plénière.

En 2025, les référentes et les référents poursuivent l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des actions de leur direction, en combinant une approche transversale et, lorsque cela est nécessaire, des actions ciblées. Leur démarche s'appuie sur un cadre partagé, des objectifs clairement définis, l'utilisation d'outils d'analyse genrée ainsi que sur des indicateurs de suivi et d'évaluation.

Dans ce cadre, les Ref'Égal rédigent pour leur service ou direction, leurs contributions à ce rapport. Il s'agit pour elles et pour eux de réaliser un état des lieux des actions mises en œuvre, d'analyser leurs effets différenciés sur les femmes et les hommes et de valoriser les démarches engagées en matière de sensibilisation ou de mesures en faveur de l'égalité professionnelle.[1]

1 voir *Document pour le suivi annuel d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes* à consulter en annexe p105

Les outils mobilisés pour l'analyse genrée comprennent la production et l'exploitation de données ventilées par sexe, la réalisation d'analyses d'impact différenciées entre les femmes et les hommes, ainsi que l'élaboration d'états des lieux et de diagnostics territoriaux intégrant le prisme du genre. Ils s'appuient également sur des indicateurs genrés de suivi et d'évaluation, permettant d'apprécier les effets des actions menées et une analyse budgétaire attentive à l'égalité femmes-hommes, notamment à travers la prise en compte de budgets sensibles au genre.

Les outils mobilisés pour l'analyse genrée permettent d'apprécier les effets des actions menées et une analyse budgétaire attentive à l'égalité femmes-hommes, notamment à travers la prise en compte de budgets sensibles au genre

2. L'égalité femmes-hommes comme dynamique territoriale et levier d'engagement collectif

La politique d'égalité femmes-hommes se déploie dans les territoires comme un processus collectif alimenté par des temps forts mobilisateurs et une implication large des directions.

Les dates-clés constituent des leviers essentiels pour sensibiliser tant les agentes et agents que les Toulousaines et les Toulousains et ainsi ancrer une culture commune de l'égalité femmes-hommes : la Journée internationale pour les droits des femmes le 8 mars, le Mois de l'égalité femmes-hommes en mars ou encore les Journées de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes autour du 25 novembre.

Cette mobilisation transversale favorise l'articulation indispensable entre la politique publique d'égalité femmes-hommes et celle de l'égalité professionnelle. **Elle contribue à la fois à l'amélioration du service rendu au public et à l'évolution des pratiques et des postures professionnelles.** L'intégration des enjeux d'égalité femmes-hommes dans les projets des directions et des territoires légitime les actions engagées et soutient les transformations portées par les équipes.

Cette dynamique se traduit à l'échelle locale par des espaces de coopération entre partenaires institutionnels et associatifs organisés en groupe d'échange de pratiques

À l'échelle locale, cette dynamique se traduit par des espaces de coopération entre les structures institutionnelles et associatives, organisés en groupes d'échange de pratiques (partage de ressources, d'expertises, de problématiques identifiées à l'échelle du territoire, etc.). Ces collectifs développent une réflexion partagée sur l'égalité femmes-hommes, la promotion des droits des femmes et la prévention des violences.[2]



En outre, la Mission Égalité Diversités contribue activement à diffuser une culture commune partagée sur l'ensemble des territoires communaux. L'Espace diversités laïcité met à disposition un fonds d'expositions,[3] prêtées gratuitement aux structures publiques et privées souhaitant s'en saisir.

En 2025, comme l'année précédente, le territoire Est demeure celui qui a le plus fréquemment emprunté les expositions consacrées à l'égalité femmes-hommes et à la prévention des violences faites aux femmes.

2 voir E. Des initiatives et des mobilisations interprofessionnelles dans les territoires, incluant des QPV p20

3 voir *Catalogue de prêt d'expositions* à consulter en annexe p114

PERSPECTIVES

Conception et réalisation d'une nouvelle exposition *Zone Grise*, par l'association e-Graine Occitanie. Exposition immersive qui invite le public à suivre le parcours de Marie, une étudiante découvrant l'université, en prenant des décisions qui influencent le déroulement de son histoire. À travers cette expérience interactive, les participantes et participants explorent les zones d'ambiguïté du consentement et les effets des pressions sociales. Elle vise à sensibiliser aux mécanismes des violences sexistes et sexuelles et à encourager réflexion, écoute et solidarité.

B. Des actions structurantes pour une Direction de la Vie Associative pro-active et égalitaire

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, notamment en matière de sensibilisation et de promotion de l'égalité.

Cette vigilance sur la création d'un cadre respectueux et ouvert à toutes et tous, se traduit notamment dans le choix des expositions accueillies à la Maison des associations et par la valorisation d'actions portant sur la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité femmes-hommes.

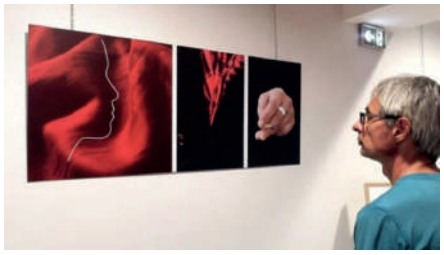
Par exemple, en lien avec l'association Voyager en images et dans le cadre du label «*Une Saison Photo à Toulouse*», une programmation d'expositions a été proposée en fin d'année 2025, à l'occasion de la Journée Internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes le 25 novembre.

Du 6 au 29 novembre, l'artiste toulousaine Danièle Boucon a présenté 2 expositions sur le plateau d'exposition de la Maison Des Associations, réalisées en 2021 suite à leur sélection comme lauréates de l'appel à projets municipal en matière d'égalité femmes-hommes :

— *Des maux à l'image* : exposition qui explore les blessures invisibles laissées par les violences sexuelles subies par 10 femmes âgées de 20 à 71 ans. Des visites commentées ont été organisées tous les samedis de 15h à 16h. Le dévernissage de l'exposition s'est tenu le 27 novembre, avec lectures de témoignages ;

— *Il était encore une fois* : projet de création collective qui interroge les violences sexistes et sexuelles subies dans les contextes festifs, un phénomène en nette augmentation, notamment chez les jeunes.





© crédits photo Danièle Boucon

Ces propositions ont contribué à faire de la Maison des associations un espace de sensibilisation ouvert à toutes et tous et à créer un lieu d'échange et de dialogue sur les sujets liés aux enjeux d'égalité femmes-hommes.

Le règlement intérieur précise « 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 »

Par ailleurs, la Direction de la Vie Associative poursuit ses engagements transversaux en faveur de l'égalité femmes-hommes à travers différents leviers d'actions, notamment par la reconduction de l'obligation de signature du règlement intérieur pour les associations qui souhaitent prendre part à la Fête des associations. Ce dernier intègre une clause 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.* »

D'autre part, afin de participer à l'événement, les associations doivent également signer « *Le contrat d'engagement républicain* », introduit par la loi du 24 août 2021, garantissant le respect des valeurs d'égalité et de dignité. Si cette exigence était déjà en vigueur pour les associations sollicitant des aides en nature auprès de la collectivité, elle s'applique désormais aussi aux associations bénéficiant d'aides indirectes. Cette démarche permet de diffuser plus largement ces exigences auprès du tissu associatif, afin d'affirmer la volonté de créer un espace associatif partageant les valeurs démocratiques et humanistes de la collectivité. **Elle s'inscrit aussi dans une volonté de responsabilité collective, où chaque partenaire ou bénéficiaire contribue à un environnement plus juste.**

L'article 1.5 de la convention d'attribution de subvention prévoit la réalisation d'une évaluation genrée des actions menées par les associations. L'ensemble de ces conventions rappelle l'obligation de se conformer aux dispositions du Code du travail en matière de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels.

C. Le cadre et le contexte du subventionnement des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes apportés par la Mission Égalité Diversités

La politique municipale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise non seulement l'ensemble des directions et services municipaux, mais aussi les partenaires du territoire accompagnés dans la conception et la mise en œuvre de projets contribuant à la promotion de l'égalité, à l'accès aux droits, à la lutte contre les discriminations et les violences à l'égard des femmes.

Dans ce cadre, la Mission Égalité Diversités maintient son engagement aux côtés du tissu associatif local, dont l'action de proximité joue un rôle déterminant auprès des publics les plus exposés aux inégalités et aux violences. Le soutien financier de la collectivité témoigne de sa fonction d'accompagnement et s'inscrit dans une démarche de continuité et de consolidation de l'action publique. Ainsi, c'est la pérennisation des initiatives reconnues qui est visée, tout en favorisant l'adaptation des réponses aux évolutions des besoins sociaux du territoire.

L'attribution de ces subventions en 2025 est intervenue dans un contexte financier exceptionnellement contraint pour l'ensemble des collectivités territoriales. Pour la Mairie de Toulouse, les efforts nécessaires ont été majoritairement concentrés sur le fonctionnement interne des services. Cette démarche a permis de limiter les pertes de subventions pour le secteur associatif, reconnu comme partenaire indispensable de l'action publique locale en matière d'égalité et de solidarité.

Par conséquent, au titre du soutien financier accordé aux associations, ont été prioritairement retenues des actions relevant de l'accès aux droits pour les femmes, notamment en matière d'information, d'orientation et d'accompagnement juridique et social, ainsi que de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes, et plus particulièrement les violences intrafamiliales et celles liées à la traite des êtres humains.

Ces orientations traduisent la volonté de la collectivité de maintenir un haut niveau d'exigence et de vigilance face à des phénomènes persistants, aux conséquences lourdes tant pour les personnes concernées que pour la cohésion sociale du territoire.

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

	2022	2023	2024	2025
Total des subventions en matière d'égalité femmes-hommes	77 460 €	82 460 €	84 460 €	57 364 €
Subvention exceptionnelle d'investissement	/	10 000 €	80 000 €	/
Part 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%	44,6%

Le total des subventions en matière d'égalité femmes-hommes accordées en 2025 représente 68% de celles octroyées en 2024.

Les associations intervenant dans le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été confrontées à des baisses de leurs subventions. Si ce contexte budgétaire contraint a été compris, il a néanmoins généré un climat d'insécurité pour les partenaires de la Mairie de Toulouse. Le dialogue constant, fondé sur la confiance et le lien instauré avec la collectivité et les associations, a permis à plusieurs de ces dernières, qui n'étaient pas déficitaires en 2024, d'alerter sur l'apparition probable d'un déficit dès 2025, directement liée aux diminutions de subventions. D'autres structures ont, quant à elles, mis en évidence une fragilité financière structurelle, accentuée par ces baisses.

Le dialogue constant a permis à plusieurs associations qui n'étaient pas déficitaires en 2024 d'alerter sur l'apparition probable d'un déficit dès 2025, directement liée aux diminutions de subventions





La Maison des Femmes de Toulouse portée par le CHU, soutenue financièrement par la Mairie de Toulouse au moyen d'une subvention d'investissement, répond à un besoin identifié en matière d'accueil et d'accompagnement global des femmes victimes de violences.

Ouverte en janvier 2025 et soutenue notamment par la Mairie de Toulouse, elle propose un accompagnement pluridisciplinaire réunissant professionnelles et professionnels de santé, du social et du juridique, afin d'assurer un suivi coordonné (soins, écoute, orientation, accès aux droits). Son fonctionnement repose sur un accueil inconditionnel et confidentiel, permettant d'accompagner les femmes dans toutes les dimensions de leur parcours, de la prise en charge immédiate à la reconstruction sur le long terme.

D. L'égalité femmes-hommes : un enjeu, un levier, une condition pour les quartiers de la politique de la Ville

Pour rappel, le Contrat de Ville 2024–2030 s'applique à Toulouse dans 12 Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) : Arènes, Izards, Ginestous, Lalande Nord, Soupetard, La Gloire, Breguet-Écrivain, Empalot, Cépière-Beauregard, Pradettes, Grand Mirail et Lafourguette.

Il s'articule autour de 7 thématiques prioritaires que sont l'écologie urbaine et citoyenne, la prévention, la médiation et la tranquillité publique, l'emploi et l'entrepreneuriat, l'éducation et les jeunesses, l'accès aux droits, ainsi que les dynamiques citoyennes et la vie de quartier.

3 thématiques transversales se déclinent dans l'ensemble de ces axes :

- L'égalité femmes-hommes ;
- La laïcité et les valeurs de la République ;
- La culture.

Les enjeux d'égalité des droits, de réduction des inégalités territoriales et d'efficacité des politiques publiques placent de fait l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur du Contrat de Ville. Dans les QPV, cette thématique transversale constitue en effet un levier essentiel pour agir durablement sur les inégalités sociales et garantir que les actions mises en œuvre bénéficient équitablement à l'ensemble des habitantes et habitants.

Dans ces quartiers, les femmes sont en effet plus fréquemment confrontées à un cumul de vulnérabilités, notamment des taux de chômage et d'inactivité plus élevés, une précarité économique accrue liée à la forte proportion de familles monoparentales féminines, ainsi que des difficultés d'accès à l'emploi, à la formation et à la mobilité. Elles sont également davantage exposées aux violences, qu'elles soient conjugales, intrafamiliales ou liées à l'espace public et rencontrent plus d'obstacles dans l'accès aux droits, à la santé et à la participation citoyenne.

Ces inégalités de genre, qui s'additionnent aux inégalités sociales et territoriales, justifient une prise en compte transversale et systématique dans le cadre du Contrat de Ville, afin d'éviter que les politiques publiques ne bénéficient, même involontairement, davantage aux hommes qu'aux femmes.

En 2025, la Mairie de Toulouse a consacré 2 131 171€ au titre du Contrat de Ville, permettant de financer 278 actions portées par 171 associations différentes au sein des 12 quartiers prioritaires de son territoire. Cela représente 14,75% des actions financées, 21% des associations soutenues et 21% des montants de subventions alloués qui s'inscrivent dans la thématique transversale de l'égalité femmes-hommes.

452 300€
engagés en 2025

41 actions relèvent de la thématique transversale égalité femmes-hommes

Parmi ces actions, 41 relèvent de la thématique transversale égalité femmes-hommes, pour un montant total engagé de 452 300€. Sur ces 41 actions, près d'une quinzaine bénéficient spécifiquement aux femmes :

- **Accès des femmes aux droits, à la santé, à la parentalité :** avec le Centre d'Information pour les Droits des Femmes et des Familles 31 et les associations du Planning Familial 31 et Iridescence ;
- **Prévention et accompagnement des violences faites aux femmes :** avec l'association Faire Face ;
- **Soutien à l'autonomie et à l'estime de soi, renforcement du lien social :** avec les associations Le Lien Horizon Danse, Parles avec Elles et Miroir vers l'Avenir ;
- **Mixité dans les pratiques sportives, culturelles et éducatives :** avec les associations Aikido, Toulouse Mirail Badminton, Voir et Comprendre, Bell'Arc-en-Ciel et Les Chemins Buissonniers ;
- **Levée des freins spécifiques à l'emploi des femmes :** avec les associations La Petite et Toulouse Espace Couture ;
- **Accès à la formation et à l'entrepreneuriat :** avec la SCOP Égalitère.

FOCUS

La SCOP Égalitère
subvention municipale de 12 000€ au titre du Contrat de Ville en 2025

La coopérative Égalitère accompagne les femmes entrepreneuses à la mise en œuvre de leur projet entrepreneurial, à la transition entre salariat et entrepreneuriat et plus largement favorise la confiance en soi et le pouvoir d'agir des habitantes des QPV. Depuis 2025, la structure est fortement impliquée dans le dispositif du « *Carrefour de l'Entrepreneuriat* » porté par la Direction politique de la Ville. Ce dispositif vise à fédérer l'ensemble des partenaires de l'écosystème de soutien à la création d'entreprise au sein de 2 lieux ressources : l'Annexe Nord de la Mission Locale et le Relais Information Orientation Emploi (RIOE) sur le Grand Mirail.

Dans le cadre de ce dispositif, Égalitère propose diverses actions réservées aux femmes :



— **Les Matinales** (2 fois/mois) : ateliers de sensibilisation aux différents enjeux de la création d'une entreprise en lien avec France Travail, le Programme Local d'insertion et Emploi (PLIE), la Mission Locale et les associations partenaires du soutien à la création d'entreprise (ADIE, BGE, CitésLab, France Active) ;

— **Parcours « *Femmes d'action* » :** parcours de formation qui abordent les problématiques spécifiques de l'entrepreneuriat féminin, la question de l'interculturalité, l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ces parcours bénéficient également de financements européens au titre du FSE+ ;

— **Dispositif de marrainage** permettant un accompagnement personnalisé et une mise en réseau entre les anciennes entrepreneuses accompagnées et de nouvelles porteuses de projet dans une démarche de sororité ;

— **La coopérative propose également un marrainage en terme d'insertion professionnelle** dans le cadre de l'appel à projet Parrainage vers l'emploi de la DREETS et un accompagnement à la passation de CAP cuisine via l'action Des Étoiles et des Femmes.

L'association Toulouse Espace Couture
subvention municipale de 12 000€ au titre du Contrat de Ville en 2025

L'association Toulouse Espace Couture a pour objet de promouvoir l'émancipation économique principalement des femmes en valorisant les pratiques de la couture comme instrument d'insertion socio-professionnelle, dans un tiers lieu permettant l'accès à du matériel de couture de qualité. L'association est située au cœur du QPV de Bellefontaine. L'association propose la location de matériel de couture, des cours de couture, une mercerie solidaire et plus largement un accompagnement à l'entrepreneuriat et l'insertion en partenariat avec les structures du territoire.



Quelques exemples d'actions menées :

— **Les jeudis de l'entrepreneuriat :** chaque jeudi matin la structure propose un temps de sensibilisation à l'entrepreneuriat en partenariat avec différents partenaires comme le CitésLab porté par Avenir Nouvelle Maison des chômeurs ou encore la coopérative Égalitère ;

— **Animation d'ateliers thématique :** « *Équilibre entre vie professionnelle et personnelle* », « *Mes besoins au démarrage* » et « *Construire une posture d'entrepreneuse* » ;

— **Participation aux temps forts des territoires** comme le marché des créatrices à la Reynerie et le forum des associations ;

— **Atelier de réparation de vêtements** en lien avec le tiers-lieu Le Fil porté par les Imaginations Fertiles à Bellefontaine ;

— **Animation d'ateliers** durant Un été au bord du lac à la Reynerie.

En 2025, la structure a accompagné 361 personnes dont 50% étaient des résidentes et des résidents des QPV. Les actions ont principalement bénéficié à des femmes (341 participantes aux actions proposées).

E. Des initiatives et des mobilisations interprofessionnelles dans les territoires, incluant des QPV

Dans le cadre du déploiement de la politique publique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, portée à l'échelle de la Mairie de Toulouse, une attention particulière est accordée à la structuration de dynamiques territoriales partenariales, afin de favoriser la coordination et la valorisation des initiatives locales.

À ce titre, si certaines dynamiques sont aujourd'hui bien installées sur les territoires Sud et Est, notamment autour de collectifs de partenaires engagés, des initiatives existent ponctuellement sur le territoire Nord. Celles-ci s'illustrent par des actions menées à l'occasion des temps forts du 8 mars et du 25 novembre, portée majoritairement par une association du territoire, parfois en partenariat avec une structure culturelle municipale.

Le groupe de travail « *Égalité femmes-hommes* » du territoire Sud (quartiers Bagatelle, La Faourette, Papus, Tabar et Bordelongue) **s'inscrit dans une dynamique partenariale engagée depuis 2020**, initialement portée par un nombre restreint de partenaires et progressivement élargie. Structuré autour des grandes échéances que constituent le 8 mars (Journée internationale des droits des femmes) et le 25 novembre (Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes), ce collectif développe également un travail de fond à travers l'exploration de thématiques spécifiques. **Il fédère aujourd'hui un large panel de structures locales engagées dans la promotion de l'égalité femmes-hommes et la prévention des violences à l'égard des femmes, contribuant ainsi à renforcer la coordination, la mutualisation des ressources et la mise en œuvre d'actions adaptées aux enjeux du territoire.**

Ce groupe de travail réunit les associations de quartier, les partenaires de la politique de la Ville (Toulouse Métropole, Préfecture), les instances locales de la Mairie de Toulouse telles que les CLSPD, ainsi que les structures de proximité comme les centres culturels, les bibliothèques et les centres sociaux. Sont également associés les partenaires institutionnels et éducatifs, notamment l'Éducation Nationale, la Communauté Professionnelle Territoriale de Santé, les dispositifs de réussite éducative, les clubs de prévention, les associations et clubs sportifs, ainsi que la Mission Locale. Enfin, la Mission Égalité Diversités et la Mission de la Prévention de la délinquance sont également invitées. Cet espace partenarial favorise ainsi la mise en réseau et la coordination des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.

En 2025, les travaux ont successivement porté sur les questions de santé des femmes en janvier, avec la présentation de la Maison des femmes Toulouse Occitanie, puis sur l'éducation à l'égalité filles-garçons en mai, abordée dans les sphères scolaire et sportive à travers plusieurs initiatives locales (Maison du sport au féminin, forum ÉVARS, projet Égalifoot). En septembre, les échanges se sont concentrés sur les enjeux d'insertion, d'emploi et d'égalité professionnelle, mettant en lumière les freins persistants à l'accès à l'emploi pour les femmes (stéréotypes d'orientation, contraintes familiales, précarité, manque de confiance ou de représentation) mais aussi les leviers existants, notamment via les actions de la Mission Locale, du Relais Information Orientation et Emploi ou des associations du territoire.

Ces temps de travail permettent ainsi de croiser les diagnostics, de partager les ressources et de coordonner les actions, tout en alimentant une programmation annuelle structurée. Ils participent également à la préparation et à la valorisation d'événements fédérateurs, comme la marche pour les droits des femmes organisée par l'association le Lien Horizon Danses chaque 8 mars, ou les mobilisations du 25 novembre incluant la participation au Carrefour-Rencontre et à la Marche contre les violences faites aux femmes. Au-delà des bilans, le groupe de travail constitue un espace de construction collective de réponses adaptées aux besoins du territoire.

Ces temps de travail permettent ainsi de croiser les diagnostics, de partager les ressources et de coordonner les actions, tout en alimentant une programmation annuelle structurée



La commission « *Égalité femmes-hommes du Mirail* », initiée il y a 5 ans par le Centre Social Bellefontaine-Lafourguette et la cheffe de projet politique de la Ville, s'est progressivement structurée avec les parties prenantes du territoire. Aujourd'hui, elle constitue un espace de travail interpartenarial réunissant les institutions (Mairie de Toulouse, Toulouse Métropole, Préfecture), les associations et structures socio-culturelles engagées en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Elle s'inscrit dans une dynamique de coopération renforcée visant à coordonner les actions, favoriser la mise en réseau et développer des initiatives concertées à l'échelle locale. Ses objectifs sont doubles : d'une part, soutenir les professionnelles et les professionnels par l'échange de pratiques, la formation et la mutualisation des ressources ; d'autre part, déployer des actions à destination des habitantes et des habitants, en facilitant l'accès à l'information et en diversifiant les outils de sensibilisation.

Véritable cadre de co-construction, la commission organise également des temps de mobilisation collectifs, notamment en amont des temps forts du 8 mars et du 25 novembre, permettant l'élaboration d'une programmation partagée et de supports communs. Cette dynamique ouverte et évolutive favorise l'adaptation des actions aux besoins du territoire, tout en assurant leur cohérence et en renforçant leur impact.

Enfin, la démarche partenariale à l'échelle du territoire Est, impliquant les quartiers Soupetard-Jolimont-La Gloire qui s'inscrivent dans une volonté de fédérer les structures du territoire afin de co-construire des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, perdure depuis 4 ans. Plusieurs partenaires sont d'ores et déjà engagés et contribuent activement à cette dynamique collective. Cette mobilisation vise à faire du territoire un espace visible et engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes, en s'appuyant sur une campagne de communication partagée et des actions de proximité. Elle tend à sensibiliser largement les habitantes et les habitants, à libérer la parole et à favoriser le dialogue autour de ces enjeux, tout en renforçant l'implication des partenaires locaux. À travers cette dynamique collective, il s'agit également d'encourager la participation aux temps forts du 8 mars et du 25 novembre et de consolider une mobilisation citoyenne durable à l'échelle du quartier.

F. L'appel à projets municipal en faveur de l'égalité femmes-hommes

L'engagement de la Mairie de Toulouse pour agir en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, pour défendre des droits des femmes et pour lutter contre les violences à l'égard des femmes s'est traduit, entre autres, en 2016, par le lancement d'un appel à projets en faveur de l'égalité femmes-hommes, ayant un champ d'intervention défini chaque année, en lien avec les compétences de la commune.

Cet appel à projets annuel était inscrit dans les 2 derniers Plans d'action municipal en matière d'égalité femmes-hommes fixant les priorités de la Mairie, en application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.



Le 27 juin 2025, s'est tenue à la Cantine Numérique la présentation finale du projet « *Secondes digitales au féminin* » porté par La Mêlée, Planètes Sciences et Zonta Club Isatis Toulouse (lauréat AAP 2024).



Ainsi, cet engagement répond à l'enjeu fondamental qu'implique la mise en place d'actions spécifiques en matière d'égalité femmes-hommes, au plus près des Toulousaines et Toulousains, en lien avec le plan d'action municipal en matière d'égalité femmes-hommes.

Toutefois, en 2025, l'interruption de cet appel à projets s'est imposée dans le cadre des efforts budgétaires demandés à la collectivité. Cette décision a conduit à la suppression d'une enveloppe globale de 44 500€, répartie entre 29 500€ au titre de la Mission Égalité Diversités et 15 000€ au titre de la politique de la Ville.

PERSPECTIVES

Compte tenu de son rôle structurant dans la dynamique et la mise en œuvre de la politique publique en matière d'égalité femmes-hommes, au regard de sa stratégie d'impulsion de projets innovants, considérant son impact majeur sur les leviers d'action de la politique d'égalité femmes-hommes et en cohérence avec l'ambition forte de la Mairie de Toulouse de positionner l'égalité femmes-hommes au cœur de son action publique, l'appel à projets municipal en faveur de l'égalité femmes-hommes sera lancé en 2026.

Partie 2

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

A. La Direction Développement et Coopération Culturelle : une nouvelle direction intégrant pleinement et transversalement l'égalité femmes-hommes

En septembre 2025, la Direction de l'Action Socio-Culturelle et la Direction du Développement Culturel ont fusionné pour former une direction unique : la Direction Développement et Coopération Culturelle (DDCC).

Par conséquent, cette réorganisation a entraîné des changements de fonctionnement et d'organisation de travail et a redéfinit les missions de services publiques dans le champ culturel. Néanmoins, la DDCC s'inscrit pleinement dans la politique volontariste portée par la Maire de Toulouse en faveur de l'accès aux droits pour les femmes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Elle entend ainsi poursuivre et renforcer la dynamique d'initiatives et d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en plaçant cet enjeu au cœur de son projet de direction.

La DDCC agit en faveur de l'accès aux droits pour les femmes et de la lutte contre les VSS et entend poursuivre et renforcer cette dynamique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en plaçant cet enjeu au cœur de son projet de direction

La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la DDCC constitue un enjeu pleinement intégré en cohérence avec ses missions.

En s'appuyant sur une approche méthodologique dite « *intégrée* », fondée sur la co-construction et l'accompagnement des projets et intégrant systématiquement les enjeux d'égalité ainsi que l'identification des discriminations, cette priorité s'est inscrite au cœur des missions de la direction.

Appliquée au suivi des projets culturels, cette approche intégrée de l'égalité femmes-hommes consiste à appréhender ces questions de manière globale, en veillant à interroger la perspective de genre à chaque étape : de la conception à la mise en œuvre, mais aussi lors de l'instruction, du suivi et de l'évaluation des projets.

Cette démarche s'inscrit dans une stratégie de long terme. Si chaque étape contribue à faire évoluer les pratiques, son appropriation progressive nécessite du temps avant d'être pleinement intégrée aux processus d'élaboration des politiques publiques. Néanmoins, son efficacité est largement reconnue pour favoriser des politiques mieux construites et une utilisation plus pertinente des ressources.

En outre, la programmation culturelle toulousaine porte une attention particulière à l'accessibilité des actions pour les personnes en situation de handicap. À ce titre, une dizaine d'événements en lien avec les femmes, qu'il s'agisse de manifestations mettant en avant des artistes féminines, d'événements artistiques portées par des femmes ou de rendez-vous dédiés au sport féminin, ont été pensés afin d'être accessibles aux personnes en situation de handicap.

1. Une déclinaison des objectifs de la direction dans le domaine de l'art dans l'espace public

Souhaitant poursuivre la valorisation, l'attractivité et le rayonnement culturel de Toulouse, le Service du Rayonnement Culturel et Ville Créative UNESCO a initié une stratégie de gestion et d'acquisitions d'œuvres d'art temporaires et/ou pérennes pour l'espace public toulousain. Notamment par la création du Comité d'évaluation Art et espace public, ce dernier a développé et accompagne des projets d'art urbain dans différents quartiers toulousains, au côté d'artistes-graffeuses notamment.

Réalisation de fresques murales et acquisitions d'œuvres

Dans le cadre du projet de réaménagement de la Grande rue Saint-Michel, le nouvel éclairage public met en scène des créations artistiques projetées sur 12 pignons d'immeubles, ainsi que sur la façade du Castelet et la Prison Saint-Michel. Ce dispositif a été conçu en collaboration avec l'agence d'urbanisme Dessein de Ville, le concepteur lumière Quartiers Lumières et 4 artistes aux univers, esthétiques et approches distincts, autour d'une thématique végétale.

En symbiose avec le réaménagement urbain et paysager, ce projet artistique marque l'identité singulière de la Grande rue Saint-Michel. Plusieurs artistes y ont contribué : Manon Mangin, Paula Plim et Laurent Meunier.

Manon Mangin, diplômée des Beaux-Arts de Bourges et d'un Bachelor en design textile, mêle art et textile dans un travail où motifs guident ses explorations de textures, couleurs et émotions. Inspirée par l'univers floral, elle crée des formes organiques et poétiques. Dans la Grande rue Saint-Michel, Manon Mangin a souhaité faire renaître la végétation au cœur de la ville, tissant sur les murs des toiles florales oniriques.



Paula Plim, artiste visuelle, illustratrice et muraliste brésilienne, est reconnue pour ses couleurs vibrantes et ses formes organiques. Dans ce projet, elle explore le thème botanique avec un nouveau défi : créer uniquement avec des lignes, sans couleur. Dans le même quartier, elle a récemment réalisé une fresque colorée à l'entrée du cinéma Le Cratère, en collaboration avec la Mairie de Toulouse.

Laurent Meunier, artiste, graphiste, scénographe et réalisateur vidéo, a réalisé 2 œuvres projetées sur les murs du Castelet, ancienne prison Saint-Michel qui reviennent sur l'histoire du lieu et ses symboliques, tout en restant sur la thématique du végétal.

2. Une aide aux projets et structuration des filières

Au sein du service des filières artistiques et opérateurs culturels, le développement de projets culturels est accompagné et les projets inclusifs sont instruits avec une attention particulière.

Spectacle Ex Utero

À travers ce spectacle de Sabrina Nanni et la programmation proposée lors de la Journée Internationale pour les droits des femmes au Foyer d'Éducation Populaire Étienne Billière, le projet aborde les trajectoires féminines autour de thématiques du quotidien : maternité, maladie, indépendance, sexualité et réinvention de soi. Spectacles, concerts et ateliers visent à valoriser les pratiques artistiques des femmes, sensibiliser aux inégalités de genre et célébrer la sororité, en partenariat avec l'association toulousaine Olympe de Gouges et les compagnies du FEPEB.

Le RAVIV

Le Réseau des Arts Vivants (RAVIV) soutenu par une subvention de fonctionnement, qui s'engage depuis 2021 à intégrer la question des parentalités dans le secteur du spectacle vivant, dans une perspective de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette démarche vise à prévenir les discriminations et les violences liées aux parentalités, tout en contribuant à une meilleure structuration du secteur et à l'accompagnement de la professionnalisation des personnes intermittentes. Dans ce cadre, le réseau s'appuie notamment sur le partenariat avec l'association &Cie(s), bureau d'accompagnement et de production, membre du RAVIV, déjà impliqué dans la mise en place de protocoles internes prenant en compte la parentalité de ses équipes. Le projet se décline également à travers l'organisation de temps d'échanges et de sensibilisation, tels que les « *Goûters parentalités* » et la « *Journée des parentalités* ».

Théâtre de la Cité

Dans le cadre de ses engagements avec l'État et les collectivités territoriales, le Théâtre de la Cité a mis en œuvre une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes dans ses projets artistiques. La structure développe une parité dans les coproductions et tend vers une programmation équilibrée entre artistes femmes et hommes.

Théâtre Sorano

L'égalité entre les femmes et les hommes a été inscrit dans sa programmation culturelle à travers une représentation paritaire des porteuses et des porteurs de projets artistiques.

Théâtre du Grand Rond

Depuis 2019, le Théâtre du Grand Rond poursuit son engagement à porter une programmation strictement paritaire, en tout public comme en jeune public, afin de favoriser une représentation équilibrée des artistes femmes et hommes dans le spectacle vivant.

3. Culture en territoire, jeunesse et expérimentation culturelle

Depuis quelques années, la Mairie de Toulouse pilote l'appel à projets «*Expérimentation Culturelle*» dans les QPV notamment. Réponse concrète au volet Culture visant à lutter contre les discriminations, cet appel à projets est un levier d'actions qui satisfait aux enjeux de la cohésion sociale par une expérimentation innovante en faveur des publics en situation de précarité, tout en privilégiant une exigence artistique. Au titre du dispositif «*Artiste – Habitant*», des financements sont mobilisés pour accompagner des projets conçus de manière à promouvoir activement l'égalité des genres, avec une attention particulière portée à la jeunesse.

Cela implique une participation en mixité de genre dans les activités culturelles proposées, la création d'espaces inclusifs et sûrs pour tous les genres, ainsi que la mise en place de mécanismes pour lutter contre les stéréotypes de genre. Le Service Coopérations Territoriales impulse des initiatives pour lutter contre les discriminations.

Récréation

Le projet Récréation, porté par l'association Playtime et déployé dans le quartier de Malepère, s'inscrit dans une démarche artistique et participative à destination de publics variés. Il a mobilisé des enfants des écoles maternelles et élémentaires de l'école Georges-Mailhos à travers 3 ateliers, ainsi que des adhérentes et adhérents de l'espace de vie sociale Le Relais de Jocelyne (personnes âgées et en situation de handicap), des résidentes et résidents de la Résidence sociale ADOMA et plus largement des habitantes et habitants anciens et nouveaux du quartier. Débuté en juin 2024, le projet a abouti à la réalisation d'une fresque collective mettant en lumière des portraits de femmes ayant marqué l'histoire et dont les noms seront attribués aux futures rues du quartier. S'appuyant sur une démarche de co-conception, cette initiative favorise à la fois l'appropriation du territoire, la transmission de références historiques féminines et le développement du lien intergénérationnel. Toujours visible sur les palissades du chantier d'Oppidea, la fresque constitue une trace pérenne du projet et un support de valorisation artistique et sociale du quartier.

4. L'éducation artistique et culturelle par le biais du Passeport pour l'Art

Le Service Coopérations Territoriales au titre de l'éducation artistique et culturelle s'inscrit dans un partenariat privilégié avec l'Education Nationale et la Direction de l'Éducation.

Le dispositif du Passeport pour l'Art joue un rôle significatif dans l'éducation à l'égalité des genres. Les programmes d'éducation artistique et culturelle peuvent intégrer des éléments sur l'égalité des genres et le féminisme, permettant aux participantes et aux participants de réfléchir de manière critique aux questions de genre et de sexisme. Ces programmes encouragent les discussions ouvertes et constructives sur les normes sociales et les injustices liées au genre, tout en promouvant le respect mutuel et l'empowerment des femmes et des personnes de tous genres, mais aussi, le renforcement de la confiance en soi et de l'expression individuelle.

Les programmes d'éducation artistique et culturelle peuvent intégrer des éléments sur l'égalité des genres et le féminisme, permettant aux participantes et aux participants de réfléchir de manière critique aux questions de genre et de sexisme.

Les Super-Egaux

Ce projet porté par Prêt à Porter / Groupe Wanda s'adresse aux élèves de CP, CE1 et CE2 des écoles de Toulouse. Il propose un parcours théâtral visant à sensibiliser les enfants à l'égalité entre les filles et les garçons. En s'appuyant sur la littérature jeunesse et sur les outils du théâtre, ce projet invite les élèves à identifier, questionner et déconstruire les stéréotypes de genre auxquels ils sont confrontés au quotidien, favorisant ainsi le développement de leur esprit critique et une meilleure compréhension des enjeux d'égalité filles-garçons.

Chevalier comme un garçon et princesse comme une fille

Ce projet porté par la Compagnie l'Enclos s'adresse aux élèves de cycle 3 des écoles toulousaines. Il propose une réflexion sur les stéréotypes de genre transmis dès le plus jeune âge, notamment à travers les contes traditionnels où les rôles sont souvent assignés de manière différenciée aux filles et aux garçons (princesses douces et chevaliers courageux). En s'appuyant sur un travail de déconstruction de ces codes narratifs, le projet invite les enfants à questionner ces représentations et à réinventer les histoires, favorisant ainsi une approche plus égalitaire et créative des imaginaires.

Danse ton sport

En déconstruisant les stéréotypes liés à la danse et au sport, Danse ton Sport, projet porté par L'Usine pour les élèves allant du CP au cycle 3, développe le regard critique des élèves et leur autonomie, tout en renforçant leur lien à l'espace public et aux pratiques artistiques.

Le poids des mots

S'adressant aux élèves de cycle 3, ce projet porté par la Compagnie Qu'est-ce Qu'on Fout Là (QQFL) propose un parcours destiné à développer les compétences d'expression orale et le sens de l'éloquence des élèves, tout en stimulant leur réflexion citoyenne. À travers différentes étapes pédagogiques, les enfants sont amenés à explorer et à mettre en discussion des thématiques de société telles que le racisme ou le sexisme. Ce travail aboutit à une restitution collective sous forme de scénettes, permettant aux élèves de s'approprier ces enjeux et de les exprimer de manière créative et engagée.

5. Une offre culturelle en proximité

La création de la Cellule Offre Culturelle en proximité du Service Coopérations Territoriales a pour mission d'assurer une offre culturelle diversifiée sur les territoires, tant dans les esthétiques que dans la variété des formes proposées (pratiques amateurs, stages, sorties, etc.), en veillant à toucher tous les publics, notamment ceux des QPV. À cet effet, elle facilite le développement de l'offre culturelle en impulsant des coopérations avec les différentes directions métiers et les opérateurs structurants du territoire. Cette mission se traduit par la coordination de projets transversaux qui favorise les pratiques et usages culturels, tout en assurant une articulation cohérente avec les filières culturelles concernées. Ce rapport propose l'analyse de 2 dispositifs : « *Décroche le son !* » et « *Théâtre d'Hiver* ».

« *Décroche le Son !* »

61% des candidatures sont des groupes masculins mais 2025 est toutefois marquée par une progression des groupes féminins

Le tremplin « *Décroche le Son !* » organisé de mai à juin au sein du réseau des centres culturels municipaux et au Bikini s'adresse à un large public, en particulier aux jeunes de 18 à 25 ans, et vise à valoriser la pratique amatrice musicale. Il met en lumière une scène encore largement masculine, malgré des évolutions encourageantes. En 2025, les candidatures féminines, bien qu'encore minoritaires (39%), enregistrent une légère progression.

Sur la scène musicale, la progression est fragile mais réelle. Les groupes masculins restent majoritaires, représentant 61% des candidatures. Toutefois, une légère inflexion se dessine en 2025, marquée par une progression des groupes féminins. Le fait que le groupe lauréat soit composé exclusivement de musiciennes constitue un signal symbolique fort, susceptible d'entraîner une dynamique positive en matière de représentation.

Par ailleurs, le processus de sélection permet de réduire partiellement les écarts observés lors des candidatures, suggérant que les dispositifs de choix peuvent jouer un rôle correcteur. Malgré ces évolutions, la sous-représentation des femmes semble moins relever de la qualité artistique que de mécanismes d'autocensure, de trajectoires de pratique différenciées et de normes encore largement marquées par des modèles masculins, notamment en termes d'instruments, de leadership de groupe et de légitimité scénique.

Dans les coulisses et dans les métiers techniques, un plafond de verre persiste.



Le tremplin «*Décroche le Son !*» met en évidence des inégalités plus marquées encore. Si une égalité a pu être atteinte au sein de l'équipe de régie du projet, celle-ci contraste fortement avec l'absence totale de femmes parmi les régisseurs des salles partenaires. Cette réalité reflète un déséquilibre structurel observé à l'échelle nationale, où les femmes ne représentent qu'une faible part des effectifs dans les métiers techniques. Elle illustre une dissociation claire entre les dynamiques volontaristes portées par les projets ou les politiques publiques et la réalité des équipements culturels, dont les équipes permanentes restent largement masculinisées. Dans ce contexte, les initiatives ponctuelles ne peuvent agir qu'à la marge sur des inégalités profondément ancrées.

Par contre, l'organisation du tremplin est très féminisée (84% de femmes), ce qui reflète une tendance nationale dans le secteur culturel. Ainsi, si les femmes sont fortement investies dans l'organisation et la mise en œuvre des projets, elles restent moins présentes dans les espaces les plus visibles ou dans les domaines techniques, révélant des inégalités persistantes au sein du secteur musical.

«*Théâtres d'hiver*»

Ce festival de théâtre amateur, proposé en janvier et février au sein du réseau des équipements municipaux de proximité, des centres culturels ainsi que d'associations et d'universités, s'adresse à un large public. Il apparaît comme un espace d'expression et d'engagement particulièrement favorable aux femmes. En effet, la parité y est atteinte dans le jeu, avec une légère majorité de comédiennes (52%), un niveau supérieur à la moyenne nationale. Cette situation confirme que le théâtre amateur constitue un cadre relativement égalitaire, où l'absence de contraintes de sélection professionnelle et de rémunération tend à atténuer certains freins structurels.

Toutefois, des inégalités persistent dans les fonctions artistiques de direction et de création. La mise en scène, qui constitue un espace d'autorité et de légitimation artistique, reste encore inégalement accessible, avec 44% de femmes metteuses en scène, un chiffre conforme à la moyenne nationale mais révélateur d'un déséquilibre durable. Des inégalités persistent hors du plateau.

Ce constat est encore plus marqué dans le domaine de l'écriture : seules 26% des propositions sont portées par des autrices, qui demeurent moins jouées, moins visibles et moins identifiées. Cette situation s'explique notamment par l'héritage d'un répertoire historiquement masculin, une moindre reconnaissance symbolique des œuvres féminines et un effet cumulatif des pratiques de programmation, qui tendent à valoriser des œuvres déjà connues.

En ce qui concerne les fonctions techniques et organisationnelles, des écarts subsistent de façon similaire au secteur musical. Les femmes représentent 33% des effectifs en régie, un taux supérieur à la moyenne nationale mais encore largement minoritaire. À l'inverse, elles sont fortement représentées dans les fonctions d'organisation et de programmation, tandis que les jurys atteignent la parité. Ces éléments traduisent une volonté institutionnelle d'exemplarité, qui se heurte néanmoins à la réalité de filières professionnelles encore fortement genrées.

Ainsi, les données de 2025 mettent en évidence des avancées réelles, mais encore incomplètes. Si la scène tend vers un certain équilibre, les espaces de création, de reconnaissance et de décision demeurent marqués par des inégalités de genre. L'enjeu pour les prochaines éditions dépasse donc la seule question quantitative : il s'agit d'agir sur les dimensions structurelles et symboliques afin de favoriser la présence des femmes là où se construisent les récits, les normes et la légitimité artistique.

B. Une offre culturelle mixte et égalitaire inscrite durablement

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 s'attache à proposer une offre culturelle mixte et égalitaire. **Cette volonté forte se traduit dans la programmation des musées municipaux, ainsi que dans les diverses actions proposées tout au long de l'année.**

1. Une attention portée à la représentation des femmes et les stéréotypes de genre dans l'art

Musée des Augustins



Suzanne et les vieillards
Adriaen van der Burg, 1729

Rouvert en décembre 2025 après plus de 6 ans de fermeture, le Musée des Augustins propose un nouveau parcours qui entre en résonance avec des enjeux contemporains liés à l'égalité femmes-hommes. Il met en lumière les codes de représentation du masculin et du féminin et souligne les stéréotypes présents dans les collections.

Les œuvres exposées au sein des salons vert et rouge illustrent les stéréotypes de genre et les normes sociales au fil des siècles. Les représentations des femmes, souvent réductrices, montrent un corps féminin comme un objet de désir impudique ou bien des héroïnes éplorées, nues ou même mortes.

Face à ces images, les représentations des hommes sont construites autour de la force physique des héros masculins.

Dès lors, conscient que, loin d'être des images du passé, les œuvres nourrissent encore aujourd'hui nos imaginaires et nos représentations individuelles et collectives, le Musée des Augustins s'attache à accompagner la découverte des œuvres.

Ce faisant, les textes des salles et les cartels, mais aussi certaines actions de médiation culturelles, visent à donner les clés à toutes et tous pour repérer et déjouer les stéréotypes, afin de développer un regard actif et critique.

PERSPECTIVES

Lancement de l'audioguide «*Restons groupées*» d'Hortense Belhôte, parcours audioguidé original qui explore les représentations des femmes dans les collections du musée.

Musée Saint-Raymond

La promotion de l'égalité femmes-hommes constitue un axe majeur de la politique du Musée Saint-Raymond.

En ce sens, le musée mène un travail approfondi sur ses contenus de médiation, afin de questionner les stéréotypes de genre et rendre plus visibles les femmes dans les récits historiques et institutionnels. Ainsi, 20 cartels et 6 panneaux ont été réécrits pour corriger des biais androcentrés, notamment en ce qui concerne la place des femmes dans la société romaine, trop souvent décrite uniquement à travers les figures masculines. Ce chantier de révision participe à une approche plus inclusive, fidèle aux avancées de la recherche et attentive aux questions de genre.

Musée des Arts Précieux Paul-Dupuy

Dans chaque exposition, le musée porte une attention particulière à la place des femmes, en tant que sujet iconographique mais aussi en tant qu'artiste. Cette attention est motivée par une volonté de décrypter et comprendre la place des femmes dans l'art avec un regard critique afin de défaire les stéréotypes de genre.

Château d'Eau

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un axe structurant de la politique culturelle et artistique du Château d'Eau.

Cet engagement se traduit notamment par une programmation in situ attentive à l'équilibre entre les artistes présentés, avec une volonté affirmée de garantir une représentation équitable des femmes photographes.



En 2025, sur les 4 expositions, le Château d'Eau a ainsi proposé :

- 2 expositions monographiques consacrées à des artistes femmes, Anaïs Tondeur et Sophie Zénon ;
- 1 exposition dédiée à un artiste masculin, Alexander Gronski ;
- 1 exposition collective (Prix Photo Sociale) réunissant 2 femmes et 1 homme.

De la même manière, la commande artistique liée à la documentation du chantier a été confiée à un duo paritaire, et une vigilance particulière est portée aux intervenantes et intervenants extérieurs (médiation, rencontres) afin de tendre vers une représentation équilibrée.

Par ailleurs, l'établissement a diffusé l'exposition de la photographe américaine Beth Yarnelle Edwards, présentée au Labo Photon à Toulouse d'avril à juin, désormais intégrée à son catalogue d'expositions hors-les-murs. En parallèle, une attention est portée à l'enrichissement des collections, par le biais d'acquisition d'œuvres documentaires et photographiques réalisées par des artistes femmes.

2. Une programmation scientifique engagée en faveur de l'égalité femmes-hommes

Ce groupe de travail constitue une base de documents de référence, d'inspiration, de formation, de bonnes pratiques, de podcasts, etc. autour des questions d'adaptation des équipements accueillant les publics, de la médiation, de la conception universelle, etc.

La Direction Culture Scientifique, Technique et Industrielle est membre actif du groupe de travail « *Inclusion* » de l'Association des Musées et Centres pour le Développement de la Culture Scientifique, Technique et Industrielle (AMCSTI).

Ce groupe contribue à initier et développer une culture commune sur le sujet de l'inclusion et de la diversité dans les actions de culture scientifique, technique et industrielle à l'échelle nationale. Dans le cadre de l'AMCSTI, la Direction Culture Scientifique, Technique et Industrielle s'est investie dans le groupe « *Création d'une base de ressources* ». L'idée est de constituer une base de documents de référence, d'inspiration, de formation, de bonnes pratiques, de podcasts, etc. autour des questions d'adaptation des équipements accueillant les publics, de la médiation, de la conception universelle, etc.

Depuis son ouverture, le Quai des Savoirs est activement engagé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement se traduit par des actions culturelles promouvant l'égalité, notamment dans le domaine des sciences, et par une attention particulière à la parité dans le choix des intervenantes et intervenants pour les rencontres, spectacles et ateliers.

Des ressources documentaires, traitant de l'égalité filles-garçons et des stéréotypes de genre, sont également mis à disposition en libre accès pour les jeunes publics et les adolescentes et adolescents au Quai des Petits et au Plateau créatif.

Quelques données clés sur les interventions menées en 2025 illustrant la vigilance en matière d'égalité femmes-hommes :

— Sur 90 interventions de scientifiques, il y a eu 45 femmes et 45 hommes, soit une parité parfaite ;

— Sur 52 interventions d'artistiques, il y a eu 26 femmes et 26 hommes, soit une parité parfaite ;

— Sur 34 interventions d'associations, entreprises ou autres structures, il y a eu 22 femmes et 12 hommes.

Lors de ces interventions et animations, une attention particulière est portée au temps de parole afin d'assurer un équilibre dans les prises de paroles entre les élèves filles et garçons, ainsi qu'entre les différents publics de manière générale.

Cette année, le Quai des Savoirs a mené plusieurs actions, notamment autour d'une programmation numérique égalitaire.

Une série de 11 podcasts intitulée *Détour vers le futur* a été réalisée avec 8 intervenantes et 15 intervenants. Par ailleurs, 2 vidéos intitulées *Avides de recherche* ont été coproduites en partenariat avec Mondes Sociaux. Ces contenus ont été réalisés par 2 vidéastes scientifiques, Charlotte Barbier et Manon Jack, contribuant à la valorisation du travail de femmes dans le champ de la médiation scientifique numérique.

Enfin, dans le cadre du festival Lumières sur le Quai, des mini-podcasts intitulés *3 questions sur la foule* ont été conçus. Cette série courte a veillé à respecter un équilibre strict entre intervenantes et intervenants, avec la participation de 3 scientifiques femmes (Chlöé Farrer, Maja Becker et Léa Dédola) et de 3 scientifiques hommes (Luc Gwiazdzinski, Guy Theraulaz et Julien Weisbein).

Par ailleurs, le festival annuel du Quai des Savoirs Lumières sur le Quai a obtenu le label « *Évènement détonnant* » décerné par l'association Élemen'terre. Ce label certifie le festival comme un événement responsable qui respecte une série d'engagements, choisis en équipe, afin de tendre vers un festival plus éco-responsable, accessible et inclusif.



Cette dynamique a également permis au festival d'obtenir le label « *Villes pour tous* » avec la mise en place de divers dispositifs visant à améliorer son accessibilité pour l'ensemble des publics.

Enfin, lors de la soirée Clutch du vendredi 31 octobre, un stand « *Fêtons plus, Risquons moins* » et « *Ici demandez Angela* » a été installé à proximité de la scène et animé par une association partenaire. Cette action de prévention a permis de sensibiliser 142 personnes (78 femmes et 64 hommes) sur la prévention de violences sexistes et sexuelles et sur les consommations à risque en milieu festif, dans l'objectif de favoriser un espace festif plus sûr pour toutes et tous.

Le Muséum, en tant qu'acteur des politiques publiques, fait de l'égalité femmes-hommes une dimension pleinement intégrée à ses pratiques quotidiennes. Cet engagement est porté à plusieurs échelles, tant au niveau de sa programmation culturelle à destination des publics que dans le cadre d'actions menées auprès des agentes et des agents.

En 2025, les concerts programmés aux Jardins du Muséum mettent à l'honneur une scène artistique engagée et s'attachent à donner une plus grande visibilité aux artistes féminines

Les concerts programmés en 2025 aux Jardins du Muséum mettent à l'honneur une scène artistique engagée, en partenariat avec le Metronum, Rio Loco et nouvellement avec Samba Résille et Bel air, et s'attachent également à donner une plus grande visibilité aux artistes féminines.

Lors de la journée Rio Loco côté Jardin[s], les Jardins du Muséum ont accueilli les descendantes des figures fondatrices de la Samba :

— Nilcemar Nogueira : petite-fille de Cartola, compositeur, chanteur et poète brésilien, et de Dona Zica sambiste grand symbole du carnaval de Rio ;

— Vera de Jesus : petite-fille de Clementina de Jesus, chanteuse de samba et de musique populaire brésilienne ;

— Selma Candeia : fille de Mestre Candeia, chanteur, compositeur et sambiste brésilien.

Elles se produisent dans le monde entier sous le nom des Matriarcas do Samba, en provenance de Rio de Janeiro.

La journée a également mis à l'honneur 2 artistes plasticiennes flamboyantes qui ont déployé au cœur des jardins du Muséum des installations colorées et vivantes autour de l'esprit carnavalesque : la designeuse textile française Maëva Longvert et la couturière d'idées brésilienne Livia Diniz. Ce sont plus de 4 400 personnes qui ont pu profiter de ces installations et des concerts tout au long de la journée.

L'événement Bel Air aux Jardins organisé avec le collectif Bel Air a proposé une programmation équilibrée en termes de genre, avec 3 artistes femmes durant cette journée et soirée musicale proposée aux Jardins du Muséum, dont la productrice multi-instrumentiste, chanteuse : Goldie B et M!A artiste toulousaine pluridisciplinaire qui aspire à générer du mouvement et explorer de nouvelles combinaisons sonores, rythmiques et vibratoires.

Enfin, le texte *Les dents Molles* de l'auteure Romane Nicolas a été mis en scène par Victor Ginicis et interprété par 4 comédiennes et 1 comédien, dans le cadre du festival Supernova. Ce texte qui a été proposé en écho à la saison « *Domestique-moi si tu peux !* » met en scène des brebis qui débattent pour construire un plan qui les émanciperaient, par tous les moyens, de leur berger qui exploite leur laine, leur viande et leurs enfants.

Par ailleurs, les programmatrices et programmateurs du musée sont attentifs à équilibrer la proportion d'intervenantes et intervenants afin de donner à voir une représentativité égalitaire auprès des publics.

Malgré tout, un déséquilibre persiste selon les thématiques, notamment en raison du faible taux de féminisation de certaines disciplines, comme la paléontologie. Cette thématique a occupé une grande partie de l'année avec la « *Saison des Géants* », or il a été difficile d'identifier un nombre d'intervenantes à la hauteur des attentes.

Malgré tout, le Muséum a proposé 3 rencontres avec des chercheuses d'envergure qui ont réalisé des découvertes majeures et qui ont été récompensées pour leurs travaux.

Le Muséum a également invité Chantal Abergel, virologue et biologiste, directrice du laboratoire Information génomique et structurale (CNRS – Aix-Marseille Université), également médaillée d'argent du CNRS et Chevalière de la Légion d'Honneur. Lors d'une rencontre avec le public, elle a présenté ses recherches et raconté la découverte des virus géants. Ses travaux interrogent les origines des virus ainsi que celles de la vie sur Terre.

Enfin, en juin, Carole Fritz, archéologue, responsable du Centre de recherche et d'étude pour l'art préhistorique et directrice de recherche au CNRS, a donné une conférence intitulée « *Les réseaux sociaux d'Homo sapiens et les premières images de l'humanité* ». Organisée en partenariat avec le Groupe de Recherche pour l'Éducation et la Prospective (GREP), cette rencontre a rassemblé 126 personnes en présentiel. Diffusée ensuite sur la chaîne YouTube du Muséum de Toulouse, la conférence a rencontré un large succès en ligne, avec près de 14 000 vues en 4 mois et plus de 3 600 visionnages complets. Ce résultat en fait l'une des meilleures audiences des conférences en ligne du Muséum, contribuant ainsi à valoriser les travaux de chercheuses et à encourager la visibilité des femmes dans les carrières scientifiques.

Ce résultat en fait l'une des meilleures audiences des conférences en ligne du Muséum, contribuant à valoriser les travaux de chercheuses et à encourager la visibilité des femmes dans les carrières scientifiques

Plusieurs autres conférences menées par des femmes ont été proposées sur d'autres thématiques en seconde partie d'année, notamment autour de l'exposition « *Domestique-moi si tu peux* » :

— Le jeudi 23 octobre, Valérie Chansigaud, historienne des sciences et de l'environnement, autrice de *Histoire de la domestication* et commissaire d'exposition, a présenté une conférence consacrée à l'histoire de la domestication animale ;

— Le mercredi 3 décembre, en coproduction avec la Société d'Histoire Naturelle de Toulouse, Myriam Boudadi-Maligne, paléozoologue et chercheuse au CNRS, a proposé la conférence « *Entre chien et loup : histoire de la première domestication animale* ». Ses recherches portent notamment sur les premières traces de domestication du loup en Europe de l'Ouest ;

— Le jeudi 11 décembre, Ophélie Lebrasseur, zooarchéologue et paléogénéticienne au Centre de recherche sur la biodiversité et l'environnement et chargée de recherche à l'Institut de Recherche pour le Développement, a présenté la conférence «*L'Odyssée de la poule, de l'oiseau exotique au fast-food*». Ses travaux explorent la domestication, la diffusion et l'évolution des relations entre les sociétés humaines et les animaux au fil du temps ;

— Enfin, en partenariat avec l'association Du Grenier à la Scène, le Muséum a accueilli la dessinatrice Charlène Letenneur, rattachée au Laboratoire de paléontologie du Muséum national d'Histoire naturelle de Paris. Elle a partagé son parcours et ses techniques pour représenter le vivant lors d'une conférence très appréciée d'un public familial, avant d'échanger longuement avec les participantes et les participants lors d'une séance de dédicaces de son ouvrage *Dessiner les animaux*, publié aux éditions Eyrolles en 2025.

C. La mise en œuvre d'une offre municipale mixte et égalitaire en matière de sport

La Mairie de Toulouse fait du sport un levier majeur d'égalité entre les femmes et les hommes. À travers le soutien aux associations sportives, le déploiement d'une offre municipale inclusive et des actions de valorisation du sport féminin, la collectivité réaffirme son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes dans la pratique sportive.

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

La Mairie de Toulouse considère la pratique sportive comme un levier essentiel de santé, de cohésion sociale et d'épanouissement personnel pour toutes et tous.

Adoptée le 1er juillet 2022 et mise en œuvre dès la saison 2022–2023, la réforme des modalités d'attribution des subventions aux associations sportives traduit cette ambition en structurant et en renforçant le soutien au développement d'une offre accessible. Elle vise ainsi à encourager des pratiques mixtes et à favoriser la participation des femmes.

Chaque année, de nombreuses associations sportives bénéficient du soutien financier de la collectivité pour leurs activités. À ce titre, 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, club professionnel féminin évoluant au plus haut niveau, le Toulouse Féminin Handball, le Toulouse Ovalie XIII et bien d'autres encore.

La Mairie reste le principal partenaire financier, public et privé confondus, de nombreux clubs sportifs promouvant la mixité et la pratique féminine

En outre, la Mairie soutient et accompagne diverses actions spécifiques visant à promouvoir et développer la pratique féminine.

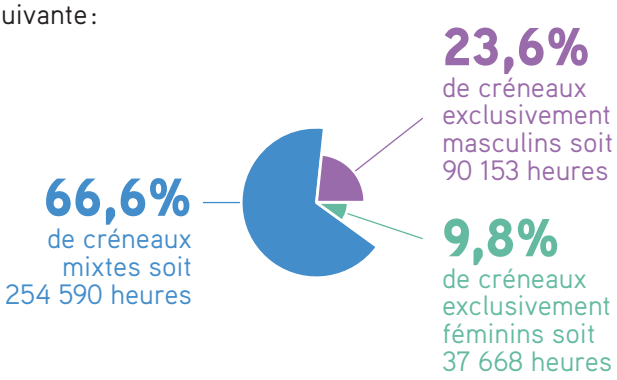
L'événement national «*Le sport donne des Elles*», porté par l'ASPTT Omnisports et entièrement gratuit, bénéficie du soutien de la Mairie depuis 2023. Pour l'édition 2025, la collectivité a renouvelé son engagement en accordant une subvention de 5 000€ et en mettant à disposition des installations municipales. Ce dispositif vise à favoriser l'accès de toutes à la pratique sportive en proposant, sur une semaine, des séances d'initiations à diverses disciplines telles que la marche et la relaxation pour les seniors, la gymnastique douce, le tennis de table, l'initiation à la plongée, le Pilates, la self-défense, le yoga, la marche nordique, le badminton ainsi qu'une journée handisport et sport adapté.

Par ailleurs, au cours de cette année 2025, des subventions exceptionnelles de 10 000€ ont été attribuées à plusieurs clubs afin de valoriser leurs performances sportives. Ont ainsi été soutenues les sections féminines du TFC et du Stade Toulousain Rugby, respectivement pour leur 3e place de D2 féminine et pour le titre de vice-championnes de France, ainsi que le Toulouse Métropole Basket, récompensé pour son titre de championnes de France de LF2 et sa montée en Ligue Féminine de Basket.

10 000 €
de subventions exceptionnelles
ont été attribuées à plusieurs clubs féminins afin de valoriser leurs performances sportives

2. Créneaux attribués aux associations sportives toulousaines sur les installations sportives municipales

Pour la saison 2025, **382 411 heures de créneaux ont été mises à disposition des associations** dans les équipements terrestres et aquatiques, réparties de la manière suivante :



En cumulant la pratique sportive féminine et les pratiques mixtes, on atteint un total de 292 258 heures sur l'ensemble de la saison, soit plus de trois fois les heures consacrées à la pratique exclusivement masculine.

Répartition femmes-hommes dans l'offre municipale

3 368 femmes sont inscrites, elles représentent 77% des effectifs soit 2 points de plus qu'en 2024 (75%)

Au cours de l'année 2025, 4 335 personnes se sont inscrites à l'ensemble des activités aquatiques payantes proposées par la Direction des Sports (aquagym tonique, aquagym douce, aquados, nage avec palmes, apprentissage de la natation, etc.). Parmi ces inscrits, 3 368 sont des femmes, soit un peu plus de 77% des effectifs. Cette proportion est en hausse de 2 points par rapport à 2024 (75%), confirmant une forte représentation féminine au sein de ces activités.

Les tranches d'âge des 26–60 ans et des plus de 60 ans sont les plus représentées parmi les inscriptions féminines. Cette forte participation s'explique en grande partie par le succès des activités d'aquagym, particulièrement attractives auprès de ce public.

La troisième tranche d'âge est celle des 6–15 ans, qui regroupe les jeunes filles inscrites aux cours d'apprentissage de la natation, en initiation et en initiation renforcée. Elle représente environ 20% des inscriptions féminines.

En 2025, 31 cours d'aquagym ont été dispensés chaque semaine dans les bassins municipaux, avec un taux de remplissage proche de 100%.

Sur l'ensemble des activités aquatiques, 54% des femmes inscrites pratiquent l'aquagym, soit 1 815 participantes, pourcentage quasiment équivalent à 2024, malgré une baisse de participantes.

Parmi elles, 50% sont inscrites en aquagym douce, pour une moyenne d'âge de 72 ans, tandis que les 50% restantes participent à des séances d'aquagym tonique, avec une moyenne d'âge de 62 ans.

+ de 50% des enfants inscrits en initiation ou en initiation renforcée sont des filles

Pendant la période scolaire, près de 1 289 enfants âgés de 6 à 15 ans étaient inscrits en initiation ou en initiation renforcée. Un peu plus de 50% des enfants inscrits à ces cours sont des filles (contre 52% en 2024), reflétant une parité parfaite.

Concernant le public adulte, 447 personnes étaient inscrites aux activités d'initiation et d'initiation renforcée. Parmi elles, 328 femmes, soit plus de 73% des inscrits (contre 71% en 2024), confirmant une forte représentation féminine sur ces dispositifs, ainsi que l'apprentissage plus tardif de la nage pour les femmes.

Parmi les autres activités, 175 adultes étaient inscrits aux autres créneaux aquatiques (nage avec palmes, aquados, aquatraining), dont 149 femmes, représentant 85% des inscrits (contre 83% en 2024).

Enfin, en début d'année, la Direction des sports a proposé une activité d'aquagym pré et post-natale à la piscine Nakache, avec une capacité d'accueil de 10 participantes par semaine.

En outre, les activités aquatiques à destination du public féminin sont mises en œuvre en lien avec les centres sociaux et la Maison des familles. À ce titre, un cours d'apprentissage de la natation a été organisé chaque jeudi à la piscine Alex-Jany, à destination de femmes résidant en quartiers prioritaires. Cette action vise à encourager la pratique d'une activité physique régulière, à lutter contre la sédentarité et à favoriser l'inclusion sociale.

D'autre part, la Direction des Sports s'inscrit aussi dans le rogramme des Parcours Éducatifs Périscolaires (PEPS) porté par la Direction de l'Éducation. Dans ce cadre, elle assure la mise à disposition d'un maître-nageur afin d'encadrer des séances d'apprentissage de la natation. Une attention particulière est portée au respect de la parité filles-garçons. Au total, ce sont 40 enfants, répartis en 4 parcours, qui ont pu bénéficier de ce dispositif en 2025.

Une attention particulière est portée au respect de la parité filles-garçons. Au total, 40 enfants répartis en 4 parcours ont bénéficié de ce dispositif en 2025

PERSPECTIVES

L'activité d'aquagym pré et post-natale sera reconduite à la piscine Nakache en 2026. La collectivité ambitionne aussi d'étendre cette offre à d'autres équipements aquatiques dès la prochaine saison.

Les activités terrestres proposées par la Direction des Sports

Comme chaque année, les centres sportifs à destination des enfants pour les vacances d'été 2025 ont été organisés, dans le cadre des actions estivales.

3 centres ont été organisés :

- Nord : au gymnase Toulouse Lautrec ;
- Sud : aux installations sportives du Mirail ;
- Est : au gymnase Jean-Moulin.

Durant 7 semaines et chaque après-midi en semaine, des activités physiques et sportives pour les enfants des QPV âgés de 7 à 14 ans étaient proposées.

Cette édition 2025 maintient les chiffres de 2024 concernant la participation des filles et des garçons avec 45% de filles et 55% de garçons (contre 46% de filles et 54% de garçons en 2024).

Dans l'objectif de diversifier la pratique sportive destinée aux seniors, différentes activités ont été proposées au sein de cinq foyers, accueillant à 95% un public féminin. Les activités proposées étaient centrées sur une pratique sportive douce, principalement orientée vers la gymnastique adaptée.

Dans le cadre des PEPS, la Direction des Sports a mis en place différentes activités, telles que l'escalade, l'escrime, l'Ultimate, le Pickleball, etc. Ont été proposées au sein de 15 CLAÉ, avec une participation de 65% de filles.

La Direction des Sports a mis en place différentes activités au sein de 15 CLAÉ avec une participation de 65% de filles

Enfin, la Cellule des Interventions Spécialisées a organisé plus de 100 séances sportives au bénéfice d'établissements spécialisés de Toulouse et de sa métropole. Parmi les participants, 30% étaient des filles en situation de handicap. Les activités proposées comprenaient l'escalade, le tir à l'arc, le VTT, la marche nordique, la pelote et diverses disciplines adaptées.

La dénomination des équipements sportifs

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 engagé une démarche visant à renforcer la visibilité des femmes dans l'espace public sportif. Cette initiative a pour objectif de valoriser des figures féminines inspirantes du sport et de rééquilibrer les noms attribués aux installations.**



Dans ce cadre, le 15 mai 2025, la piscine Pech David a été rebaptisée piscine Yvonne-Godard, rendant hommage à une sportive emblématique et contribuant à la promotion de modèles féminins auprès du grand public.

Yvonne Godard (1908–1975) était une nageuse française, championne de France à plusieurs reprises, qui a battu de nombreux records lors de sa carrière. Elle a fait partie des deux seules athlètes féminines de la délégation française au JO de Los Angeles en 1932. Blessée lors de la Première Guerre mondiale, elle deviendra par la suite infirmière et pilote de guerre.

PERSPECTIVES

Cette dynamique sera poursuivie en 2026, la création du bassin nordique Gisèle Vallerey à la piscine Toulouse-Lautrec.

Une réflexion portée sur l'aménagement des espaces sportifs

La pratique sportive des femmes dépend également des conditions d'accueil des structures, en particulier des équipements dits « *périphériques* ». L'augmentation du nombre de vestiaires constitue, parmi d'autres, un levier important pour faciliter la pratique des femmes. S'agissant des équipements en accès libre, la qualité de l'éclairage, notamment pour la pratique en soirée, représente un enjeu déterminant en matière de sécurité, en particulier pour les pratiquantes. Par ailleurs, la présence de sanitaires à proximité des équipements reste insuffisamment systématique et inégale, alors même qu'elle constitue un facteur favorisant la fréquentation, notamment féminine.

Ces différents critères sont désormais pleinement pris en compte dans la conception des nouveaux projets portés par la Direction des Sports, dans l'objectif de garantir un accès au sport pour toutes et tous.

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

Créés en 2023, les Trophées du Sport Toulousain (TDST) valorisent chaque année les initiatives exemplaires des structures sportives autour de 10 thématiques, parmi lesquelles « *Le développement de la pratique féminine* », lors d'une cérémonie organisée dans la prestigieuse salle des Illustres du Capitole.

En 2025, pour sa 3e édition, le trophée a été attribué à l'association Toulouse Féminin Handball (TFH), qui œuvre depuis près de 40 ans à l'accompagnement et la formation exclusive de joueuses âgées de 5 à 40 ans.

Avec près de 400 licenciées, le TFH se distingue par ses titres régionaux et ses belles performances nationales, grâce à une filière complète allant du baby-hand aux équipes seniors de Nationale 1 et 3. Engagé dans la promotion du handball féminin, le club intervient également dans les écoles et collèges et a créé l'académie de performance Les Félines, afin de soutenir la formation de jeunes talents et de favoriser l'égalité d'accès au sport de haut niveau en Occitanie.

Il faut noter qu'une attention particulière a aussi été portée, lors des 2 années précédentes, à la parité des personnalités remettants le trophée, illustrant l'engagement de la Mairie pour la promotion de la parité dans le sport.

Par ailleurs, chaque saison, la Mairie de Toulouse parraine plusieurs rencontres des clubs sportifs professionnels du territoire, afin de valoriser et de promouvoir l'égalité femmes-hommes.

Le 7 mars 2025, à la veille de la Journée Internationale pour les droits des femmes, la rencontre de Ligue 1 TFC – AS Monaco a été parrainée dans le cadre du Mois de l'égalité femmes-hommes. À cette occasion, un espace d'information et de sensibilisation, porté par la Mission Égalité Diversités et la Maison du sport au féminin, a été installé au Stadium pour présenter les actions de la collectivité en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Organisée sous le slogan « *Supportrice = supporter* » par la Ligue de Football Professionnel, cette rencontre a également été ponctuée de temps forts symboliques, dont le coup d'envoi fictif donné par Madame la Ministre Marie Barsaq, Monsieur le Maire Jean-Luc Moudenc et Madame Nicole Abar, ancienne footballeuse professionnelle et fondatrice de l'association Liberté aux joueuses, engagée dans la promotion du sport féminin et la lutte contre les stéréotypes de genre dans l'éducation et le sport.



Enfin, 11 enfants du club de la Jeunesse Sportive Toulouse Pradettes ont accompagné les joueurs lors de leur entrée sur le terrain et un message de sensibilisation a été diffusé sur les écrans du stade en avant-match.

Le 23 novembre 2025, 2 jours avant la Journée Internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, la Mairie a parrainé la rencontre TFC - Angers. La Mission Égalité Diversités et la Mission Prévention de la délinquance ont mis en place un espace de sensibilisation dans la Fan Zone du Stadium. Ce stand, co-animé avec le TFC et l'association Her Game Too, engagée dans la promotion de la diversité, de l'inclusion et la lutte contre le sexisme dans le football, a permis d'informer et d'échanger autour des actions municipales en lien avec le 25 novembre.

Le coup d'envoi fictif de la rencontre a été donné par Monsieur le Maire Jean-Luc Moudenc et Madame Bernadette Yépé, ancienne basketteuse professionnelle et directrice de l'association Le Lien Horizon Danses, structure socio-éducative.

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

Le Plan national 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. Ces actions, à la fois stratégiques et opérationnelles, visent à déconstruire les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge, à promouvoir des pratiques éducatives inclusives et à sensibiliser tous les acteurs de l'éducation à la question de l'égalité.

Plusieurs initiatives visant à promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons ont été mises en place au sein des Centres de Loisirs Associés à l'École (CLAÉ). Ces actions se concentrent sur l'aménagement des espaces, la diversification des activités, la mixité dans le sport, les démarches de labellisation et les partenariats éducatifs.

Une démarche d'aménagement des espaces intérieurs et extérieurs non genrés a été engagée, débutant par une sensibilisation des équipes, puis une mise en pratique auprès des enfants.

L'objectif est de proposer des activités inclusives, indépendamment de l'âge ou du genre, afin de favoriser la mixité au sein des CLAÉ. Cette approche se traduit notamment par l'ouverture de l'ensemble des ateliers à tous les enfants qu'ils soient des ateliers de couture, cuisine, robotique, science ou bricolage. Pour les plus âgés, la mixité est parfois nécessaire d'encourager la mixité de façon quantitative. Des projets sportifs ont aussi été initiés favorisant la pratique mixte, afin de développer le vivre-ensemble et de lutter contre les discriminations.

1. Une politique éducative fondée sur l'égalité : un principe transversal du Projet Éducatif De Territoire (PEDT)

Le Projet Éducatif De Territoire (PEDT) 2022–2025 de la Mairie de Toulouse mobilise l'ensemble des politiques publiques éducatives, culturelles, sportives et sociales et intègre l'égalité femmes-hommes comme un pilier de l'action éducative. Il s'adresse à tous les enfants scolarisés, à leurs familles, ainsi qu'aux professionnels éducatifs municipaux et associatifs qui déclinent les thématiques du PEDT au quotidien dans leurs activités.

Cette ambition se traduit par une approche transversale visant l'enrichissement, l'équité et la participation de tous les enfants, sans distinction de genre. **Chaque direction impliquée dans le PEDT est incitée à interroger l'impact de ses actions, projets et pratiques sur les questions d'égalité filles-garçons : représentations, mixité, accès à l'espace de socialisation, choix des activités et des supports pédagogiques.**

Cette démarche contribue à former des citoyennes et citoyens éclairés, respectueux des différences, capables de repérer et de déconstruire les stéréotypes dès le plus jeune âge. Le Parlement éducatif, instance de travail et de partage collégial, réunit 140 partenaires 4 fois par an. Il permet une coordination fine de l'ensemble des actions et favorise une mise en cohérence durable des démarches éducatives.



Le Parlement éducatif réunit 140 partenaires 4 fois par an, permettant la coordination de l'ensemble des actions et favorisant la cohérence durable des démarches éducatives

2. L'égalité filles-garçons intégrée dans les dispositifs d'accompagnement éducatif

En 2025, le théâtre-forum a été mobilisé comme méthode participative permettant l'expression, la prise de conscience et la réflexion collective autour des stéréotypes de genre, à travers le projet «*L'Égalité avec CLAS*».

Au total, 6 associations ont participé à cette édition, qui a mobilisé :

- Les équipes associatives du Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité (CLAS) ;
- Les partenaires associatifs e-Graine occitanie, Arc-en-Ciel Théâtre et Artémisia ;
- Les familles et les enfants repérés en fragilité scolaire.

En partenariat avec l'association Arc-en-Ciel Théâtre, les professionnelles et professionnels ont bénéficié d'une initiation à la pratique du théâtre-forum pour réinvestir ces outils tout au long de l'année. Un spectacle spécifique, incluant un axe autour de la parentalité, a complété le dispositif le 21 mai 2025, réunissant 130 personnes (14 parents, 93 enfants dont 51 filles et 42 garçons et 23 structures CLAS).

Les associations ont pu ensuite réinvestir la thématique auprès des enfants et des parents au travers d'ateliers, de jeux coopératifs, de supports pédagogiques, ou encore de temps d'échange, dans leur accompagnement quotidien. Une matinée dédiée aux professionnelles et professionnels et aux bénévoles du CLAS a permis d'outiller 45 personnes (36 femmes et 9 hommes) à la thématique avec des ateliers autour du consentement et de l'égalité de genre.

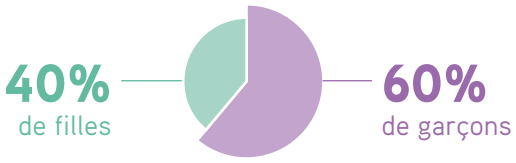
Grâce au soutien de la Mission Egalité Diversité, un partenariat renforcé a pu être mis en place avec l'association Artémisia, qui a permis :

- → La formation des professionnelles et professionnels du CLAS et des gestionnaires du CLAÉ ;
- → La création d'une mallette pédagogique, incluant le jeu *Elle était une fois* et 21 ouvrages de littérature jeunesse sur la thématique de l'égalité filles-garçons.

6 malettes pédagogiques créées pour la prévention et l'éducation à l'égalité filles-garçons via des outils ludiques adaptés aux enfants

6 mallettes pédagogiques ont été créées et expérimentées en 2025 par 6 associations porteuses du dispositif CLAS à Toulouse, gestionnaires de structures périscolaires sous convention avec la Mairie. Elles visent notamment à renforcer la prévention et l'éducation à l'égalité filles-garçons via des outils ludiques adaptés aux enfants.

Proportion des enfants accompagnés en Réussite éducative



En 2025, la proportion des enfants accompagnés en Réussite éducative est restée stable par rapport à 2024.

Ces données mettent en évidence un déséquilibre dans l'accompagnement éducatif des enfants, lié à des expressions différenciées des fragilités selon le genre. Elles reflètent des modalités de repérage des difficultés encore genrées. En effet, les comportements « *bruyants* », plus visibles et socialement moins tolérés, sont davantage associés aux garçons, conduisant les établissements scolaires vers davantage de signalements les concernant.

Dans ce contexte, les équipes restent particulièrement vigilantes quant à la détection des signaux plus discrets chez les filles : repli, retrait, invisibilisation, perte d'estime de soi, etc. Les référentes et référents de parcours intègrent ainsi progressivement les questions de genre dans les échanges avec les familles. Cette démarche vise à ouvrir des espaces de réflexion afin d'élargir les possibles et déconstruire les représentations.

Les équipes restent vigilantes à la détection des signaux plus discrets chez les filles : repli, retrait, invisibilisation, perte d'estime de soi, etc. et intègrent progressivement les questions de genre dans les échanges avec les familles

3. Les Parcours Éducatifs Péri-Scolaires (PEPS) : des actions structurantes pour l'égalité

5 CLAÉ maternels et élémentaires ont participé au parcours scientifique « *Les découvertes scientifiques* », bénéficiant à 100 enfants, encadrés par une dizaine de professionnelles et professionnels.

Animés par 4 intervenantes issues des associations Femmes & Sciences et Artémisia, les ateliers ont permis de valoriser la place des femmes dans la recherche, favorisé une approche ludique des sciences et encouragé la déconstruction des stéréotypes. Ils ont aussi soutenu des temps d'échanges avec les familles et les équipes pédagogiques.

Divers parcours autour du sport et de l'égalité filles-garçons ont été proposés dans différentes CLAÉ au cours de l'année 2025, notamment ceux cités ci-dessus avec la Direction des Sports.

L'année 2025 marque la création du parcours « *Droit dans tes baskets* », autour du respect, du harcèlement, de la coopération et de l'égalité. Déployé dans 3 CLAÉ (2 maternels, 1 primaire), il profite à 60 enfants entre 5 et 8 ans.

D'autres parcours ont été repris comme « *Lance ta balle* » autour du baseball et du softball, qui favorise la pratique en mixité, la confiance, la coopération et permet à toutes et tous de découvrir ensemble un sport connoté masculin.

Dans cette lignée, le parcours « *Jouer nous fera toujours grandir* » travaille sur la **déconstruction des stéréotypes associés au sport dit masculin, autour du rugby, en partenariat avec le Stade Toulousain. 9 CLAÉ ont participé et 135 enfants ont pu en bénéficier.**

Les professionnelles et professionnels ont relevé différentes évolutions, parmi lesquelles une plus forte mobilisation des filles dans des rôles de leadership et une amélioration des dynamiques de coopération entre filles et garçons. Il a été repéré également que ces parcours modifient les pratiques et les représentations stéréotypées des équipes d'animations.

Les PEPS ont permis une plus forte mobilisation des filles dans des rôles de leadership, une amélioration des dynamiques de coopération entre filles et garçons et le constat que ces parcours modifient les pratiques et les représentations stéréotypées des équipes d'animations

4. Le Conseil Municipal des Enfants et des Collégiens (CMEC)

Le Conseil Municipal des Enfants et des Collégiens (CMEC) constitue un espace majeur d'expression citoyenne, permettant aux jeunes de s'engager dans la vie locale, afin de s'initier au fonctionnement de la démocratie locale et de développer une culture de l'égalité. Les élues et élus du CMEC portent des projets visant à sensibiliser leurs pairs, les adultes et le grand public aux enjeux d'égalité filles-garçons.

Les équipes éducatives du CMEC veillent à garantir une implication équilibrée entre filles et garçons. Elles s'assurent également que les projets menés ne reproduisent pas de stéréotypes de genre et favorisent un engagement ouvert, accessible et partagé, tels que :

- → **« *Agir pour l'égalité filles-garçons* »** : depuis mars 2023, cette action emblématique vise à sensibiliser les jeunes et les familles aux droits des femmes et à l'égalité à travers la création d'une exposition « *Femmes inspirantes, femmes innovantes* ». Depuis sa création, elle a déjà été prêtée et exposée dans 3 écoles.
- → **« *En route pour l'égalité dans le sport* »** : dans la continuité du thème « *En route pour l'égalité dans le sport* » des années précédentes, les élues et élus du CMEC ont réalisé des entretiens-portraits de sportives et sportifs dont la pratique bouscule les stéréotypes de genre : joueuses de futsal, boxeuse, joueuses de rugby du Stade Toulousain, champion du monde de natation synchronisée, jeune pratiquant de cheerleading, danseurs du Ballet du Capitole.

Ces témoignages ont été valorisés lors d'un ciné-débat organisé au cinéma ABC, en partenariat avec l'association La Trame.

5. Une politique culturelle égalitaire

Dans les CLAÉ maternels, une vigilance forte est portée à la mixité des groupes et à la participation des filles. Des ateliers d'Éducation Artistique et Culturelle (ÉAC) fondés sur la parité, la mixité et la diversité des modèles, animés par un binôme mixte d'intervenantes et intervenants, visent à déconstruire les stéréotypes de genre et se caractérisent par une participation féminine de 60%.

Chaque année, la Direction de l'Éducation offre un livre à chaque enfant de maternelle lors des fêtes de fin d'année. Dans le cadre du marché public plusieurs critères de sélections des livres ont été établis afin d'éviter les stéréotypes de genre, notamment :

- Une représentation équilibrée filles-garçons ;
- La variété des rôles et des activités ;
- Des modèles inspirants et non stéréotypés.

Ce geste symbolique participe à la construction d'une culture commune fondée sur l'égalité.

6. Les cités éducatives : un investissement structurant pour l'égalité

Les Cités éducatives (Toulouse Nord & Grand Mirail) renforcent l'égalité filles-garçons à travers différents projets dont ceux de l'association Artémisia.

Diverses actions sont aussi en cours comme les séances d'Éducation à la Vie Affective Relationnelle et Sexuelle (ÉVARS), les projets Wi-Filles, des dispositifs de sensibilisation culturelle et numérique ou encore des programmes favorisant l'autonomie des jeunes filles.

7. Sensibilisation de jeunes à l'égalité femmes-hommes à travers un projet artistique : le cas de l'Accueil Jeunes de la Reynerie

En 2025, l'Accueil Jeunes de la Reynerie a porté une action créative et engagée autour d'un projet fédérateur : la customisation d'un baby-foot. Réalisée avec les jeunes du quartier, cette initiative visait à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, tout en sensibilisant aux enjeux de lutte contre le racisme et l'homophobie.

À travers des ateliers mêlant expression artistique, réflexion collective et accompagnement technique, les participantes et participants ont pu entièrement repenser l'esthétique du baby-foot afin d'en faire un véritable outil de sensibilisation. Figurines féminines et masculines, couleurs, messages, portraits et symboles ont été imaginés et conçus par les jeunes pour transmettre, au sein de l'Accueil Jeunes, un message durable en faveur de l'égalité femmes-hommes.

La customisation du baby-foot a permis d'en faire un véritable outil de sensibilisation : couleurs, figurines féminines et masculines, messages, portraits et symboles et a été imaginé et conçu par les jeunes pour transmettre au sein de l'Accueil Jeunes un message durable en faveur de l'égalité femmes-hommes

Ce projet a été rendu possible grâce à la collaboration de 3 partenaires engagés :

- Liberté aux Joueuses, association créée par Nicole Abar et investie dans la promotion du sport féminin et la lutte contre les discriminations ;
- J'ouvre l'Œil, structure spécialisée dans l'expression artistique et l'accompagnement créatif des jeunes ;
- Combustible Numérique, partenaire technique apportant son expertise dans les outils numériques et les supports visuels.

Cette action a permis aux jeunes de développer leur esprit critique, leur créativité et leur engagement citoyen. Elle a également favorisé la cohésion du groupe et renforcé leur capacité à mener collectivement un projet valorisant et porteur de sens.

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 un enjeu à la fois symbolique et culturel majeur. La faible représentation des femmes dans l'espace public contribue en effet à leur invisibilisation dans la mémoire collective. Dans ce contexte, la réduction des écarts entre les dénominations masculines et féminines permet de promouvoir une mémoire plus équilibrée et participe à la déconstruction des stéréotypes de genre, en mettant en lumière la place et le rôle des femmes dans l'Histoire.

En 2025, 29 nouvelles voies ont été dénommées. 18 d'entre elles portent un nom de femmes soit 62,1% des nouvelles voies, 7 un nom d'homme soit 24,1% et 4 ont un nom classé dans « *divers* », soit 13,8%.

18/29
nouvelles voies
dénommées
en 2025 portent
un nom de femmes

À titre indicatif, ces 18 nouvelles voies sont :

— **Allées**
allée Valérie André, médecin généraliste ;
allée Georgette Boyé-Llopis, institutrice résistante ;
allée Françoise Brault-Noble, figure de l'aide à domicile ;
allée Suzanne Dobelmann-Kravtchenko, bibliothécaire résistante ;
allée Hélène Picard, poétesse ;
allée Françoise Chapuis, féministe trobairitz musicienne ;
allée Lucie Randouin, biologiste ;
allée Marie-Louise Marchand-Thébault, archiviste de la Ville ;
allée Eleanor Roosevelt, féministe américaine ;
allée Louise-Joséphine Sarazin de Belmont, artiste peintre ;

— **Place**
place Claudine Hermann, physicienne, 1re femme professeure à l'École polytechnique ;

— **Rues**
rue Cécile Arellano, peintre aquarelliste ;
rue Monique-Lise Cohen, philosophe historienne féministe ;
rue Lucienne Divan, astrophysicienne ;
rue Caroline Herschel, astronome britannique ;
rue Anne-Laurence Lacombe, héroïne et médaillée de la Résistance Française ;

— **Passages**
passage Juana Romani, artiste peintre ;
passage Nelly Vandel, artiste céramiste.

B. Des espaces de socialisation plus égalitaires : le développement des cours Oasis pour plus d'égalité filles-garçons

Dans les cours de récréation des écoles, la socialisation par le jeu reste largement marquée par les normes de genre. Les enfants y reproduisent des comportements stéréotypés qui renforcent à la fois l'affirmation des différences entre filles et garçons et une répartition inégale de l'espace. L'enjeu est d'autant plus important que les terrains de sport, souvent situés au centre des cours, restent majoritairement occupés par les garçons, reléguant les filles en périphérie, apprenant aux uns à prendre la place et aux unes à s'effacer.

Face à ce constat, agir sur l'organisation et l'animation des cours de récréation apparaît comme un levier essentiel pour transformer les dynamiques sociales qui s'y jouent. En tenant compte des inégalités d'occupation, il devient possible de favoriser des usages plus équilibrés et de lutter concrètement contre les stéréotypes de genre.

5 nouvelles cours Oasis ont été créées

24 cours existantes ont été transformées

112 cours Oasis comptabilisées à Toulouse fin 2025

Dans cette perspective, la collectivité mène depuis plusieurs années une démarche globale visant à promouvoir l'égalité filles-garçons dans les espaces de vie, de jeu, d'apprentissage, d'expression des enfants. Le concept de cour Oasis s'inscrit pleinement dans cette logique. Il propose une organisation plus diversifiée et équilibrée, articulée autour de plusieurs types d'espaces : zones de jeux actifs, espaces ludiques, lieux favorisant le calme, ainsi que des aménagements propices à la biodiversité. Repenser ces configurations permet donc de rééquilibrer les usages et de favoriser une appropriation plus inclusive de l'espace.

En 2025, 24 cours existantes ont été transformées et 5 nouvelles ont été créées dans des groupes scolaires récemment construits. À la fin de l'année 2025, on compte ainsi 112 cours Oasis à Toulouse.

C. Des actions mettant en lumière la place des femmes et les enjeux d'égalité femmes-hommes

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

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes constitue un levier structurant de transformation des politiques publiques. **Par nature transversale, elle s'inscrit dans un cadre global de lutte contre les discriminations et les violences faites aux femmes, de garantie de l'égalité des droits et de promotion d'une culture de l'égalité visant à faire évoluer durablement les rapports sociaux.** Elle implique également une action continue de sensibilisation des citoyennes et des citoyens afin de favoriser une évolution des représentations et des comportements.

Dans ce cadre et bien qu'activement mobilisée toute l'année, la Journée Internationale pour les droits des femmes du 8 mars constitue à la fois un repère et une opportunité pour renforcer la visibilité de ces enjeux, déployer des actions de sensibilisation au plus près des publics et inscrire, de manière ambitieuse et pérenne, un mois dédié à l'égalité femmes-hommes.

Jusqu'alors centré sur Toulouse, l'édition 2025 a élargi son périmètre en proposant une programmation de spectacles, conférences et expositions consacrés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes, déployée dans une quinzaine de communes de la métropole. **Ainsi, c'est Toulouse Métropole qui a proposé en 2025 le programme du Mois de l'égalité femmes-hommes, qui comptait 75 rendez-vous dont 60 à Toulouse.**

Parmi eux, la 6e édition de l'exposition de portraits de femmes inspirantes et remarquables, initiée par la Mairie de Toulouse et la Mission Égalité Diversités, a été présentée du 1er au 31 mars dans 44 lieux d'exposition répartis dans les 5 territoires de Toulouse.

L'exposition 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 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.

L'édition 2025 a élargi son périmètre au-delà de Toulouse à travers une programmation de spectacles, conférences et expositions consacrés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes qui a été déployée dans une quinzaine de communes de la Métropole





Pour l'édition 2025 à Toulouse, Madame Julie Escudier, adjointe au Maire en charge de l'égalité femmes-hommes, a, comme les années précédentes, sollicité des femmes de son réseau ainsi que les maires de quartier afin qu'ils et elles proposent, au sein de leur entourage et de leur territoire, des femmes inspirantes et remarquables.

Ainsi, ce sont 24 femmes nouvellement portraitisées en 2025 qui ont été exposées, aux côtés de celles des années précédentes. Les Toulousaines portraitisées cette année ont un parcours remarquable de sportive (notamment celles qui ont participé aux Jeux Olympiques 2024) ou une carrière inspirante dans les secteurs de la tech (en cohérence avec la thématique de l'appel à projets en matière d'égalité femmes-hommes 2024). Reproduits plusieurs fois, environ 600 bâches de portraits sont affichées sur les bâtiments et les jardins publics tout au long du Mois de l'égalité femmes-hommes, à Toulouse.

Pour la première fois, l'exposition a également été installée cour Henri IV du 3 au 30 mars. À l'occasion de la Journée Internationale pour les droits des femmes, le samedi 8 mars au matin, la cour Henri IV a exceptionnellement ouvert ses portes au public. Un moment privilégié où des Toulousaines inspirantes et remarquables ont pu échanger entre elles et aller à la rencontre des visiteuses et visiteurs de l'exposition, partageant avec enthousiasme leurs parcours et leurs choix de vie. Ce fut aussi un moment particulièrement émouvant pour les femmes et leurs proches, qui ont pu découvrir avec fierté leurs portraits. Entourées et mises à l'honneur, elles ont eu la joie d'échanger avec Monsieur le Maire, venu les saluer, et avec Madame Escudier, présente à leurs côtés pour les féliciter et les accompagner dans ce moment de partage et de rencontre.

Les femmes et leurs proches ont pu découvrir avec fierté leurs portraits et ont eu la joie d'échanger avec Monsieur le Maire, venu les saluer, et avec Madame Escudier, présente à leurs côtés pour les féliciter et les accompagner dans ce moment de partage et de rencontre

PERSPECTIVES

Pour cette édition 2026, à Toulouse, Madame Julie Escudier a sollicité des femmes parmi son réseau de connaissances, ainsi que les Maires de quartier, comme l'année passée, pour qu'ils et elles proposent des femmes inspirantes et remarquables parmi leurs connaissances et de leur secteur. Ce sont ainsi 21 femmes nouvellement portraitisées en 2026 qui seront exposées, aux côtés de celles des années précédentes. Les Toulousaines portraitisées cette année sont des femmes qui s'investissent, avec altruisme, au sein d'associations ou dans leur quartier pour améliorer la vie de leurs concitoyennes et concitoyens, pour créer du lien social, du mieux-être. Reproduits plusieurs fois, environ 500 bâches de portraits sont affichées sur les bâtiments et les jardins publics tout au long du Mois de l'égalité femmes-hommes, à Toulouse (48 sites d'exposition différents).

L'exposition sera également installée cour Henri IV du 2 au 31 mars 2026.

D'autres temps forts du Mois de l'égalité femmes-hommes sont à souligner



Organisé du 7 février au 14 mars sur le territoire d'Empalot, le festival Éclat(s) de Femmes a constitué l'un des temps forts de la programmation territoriale en matière de promotion des droits des femmes et de lutte contre les inégalités.

Entièrement gratuit et ouvert à toutes et tous, afin de permettre son accessibilité au plus grand nombre, l'édition 2025 reposait sur une programmation pluridisciplinaire mêlant spectacles vivants, expositions, ateliers, rencontres, actions de sensibilisations et temps festifs, en lien étroit avec les structures culturelles, sociales et associatives du quartier.

Par son ancrage local et son accessibilité, Éclat(s) de Femmes vise à favoriser l'expression, la participation et l'émancipation des femmes, tout en sensibilisant l'ensemble des publics aux enjeux de l'égalité.

Par ailleurs, le festival a contribué à la promotion de l'égalité femmes-hommes à travers plusieurs objectifs complémentaires notamment :

- La lutte contre l'isolement des femmes, particulièrement les mères ;
- La proposition d'espaces de rencontres, d'échanges et de réflexions sur l'égalité femmes-hommes ;
- La valorisation des parcours, expériences et mémoires de femmes ;
- Des espaces d'expression artistique et culturelle favorisant l'émancipation ;
- La sensibilisation des enfants, des adolescentes, des adolescents et des adultes sur les stéréotypes de genre ainsi qu'aux droits des femmes ;
- Le pouvoir d'agir des participantes grâce à des ateliers créatifs, participatifs et citoyens ;
- Des actions de solidarité locale à travers une collecte de produits d'hygiène au profit de l'association Féminité Sans Abri.

Cette édition a rassemblé un large réseau d'acteurs institutionnels, culturels et associatifs qui ont permis de renforcer la cohésion territoriale et de garantir une approche transversale de l'égalité. Une fréquentation d'un peu plus de 900 personnes a été relevée.

La Direction des Musées et Monuments s'est inscrite dans le Mois de l'égalité femmes-hommes avec 2 rendez-vous remarqués :

- Une « *Conversation autour de l'art* », médiée par la directrice du Musée de Augustins, Laure Dalon et Anne-Lise Vinciguerra, directrice de l'association La Petite, qui travaille sur l'égalité femmes-hommes dans le milieu de la culture.
- La bibliothèque du Château d'Eau a mis en avant une sélection d'ouvrages de photographes femmes. La rencontre « *1 heure / 1 thème* » a permis d'ouvrir un espace d'échange et de réflexion autour de la visibilité croissante des femmes artistes ;

Enfin, la Direction des Archives Municipales, dans sa lettre mensuelle des Archives nommée « *Arcanes* » a abordé la thématique « *Au féminin* » : 7 articles ont été publiés traitant de l'histoire des femmes. Ces derniers répertorient aussi les fonds conservés aux Archives, liés à la promotion des droits des femmes.

Dans le prolongement du Mois de l'égalité femmes-hommes et dans une dynamique portée tout au long de l'année par la Maire de Toulouse, l'ensemble des femmes inspirantes portraitisées depuis 2020 ont été conviées, en juin, par l'adjointe au Maire en charge de l'égalité femmes-hommes, Madame Julie Escudier, à un temps d'échange. Ce moment a été particulièrement riche, faisant émerger de nouvelles idées nourries par la rencontre des parcours, des savoirs, des compétences et de l'engagement de chacune à inspirer d'autres femmes et jeunes filles. Ce moment convivial s'est achevé par un atelier choral particulièrement enthousiaste, partagé dans un esprit de joie et de sororité.

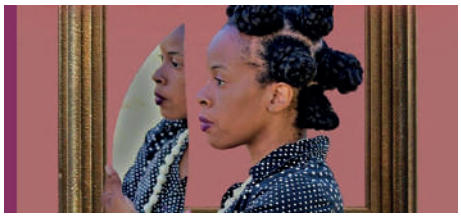




2. Un Mois du Monde sensible aux droits des femmes

Le Mois du Monde 2025 a mis en lumière diverses manifestations visant à sensibiliser le public sur le parcours des femmes à travers le monde :

- **Une conférence sur l'allégement des corvées des femmes en milieu rural en Afrique subsaharienne** au cours de laquelle se sont tenus des débats et discussions pour lutter contre ces inégalités. Cet événement était organisé par l'Association pour la Promotion de l'Emploi Décent en Afrique (APREDA) ;
- **La projection du film « *Un autre regard sur les femmes en Inde* »**, organisé le 7 juin par le Festival des Cinémas Indiens de Toulouse, en partenariat avec l'association pour le développement des villages d'Oushagram, a mis à l'honneur des courts-métrages de réalisatrices indiennes offrant un regard différent sur les femmes. Cette projection a été suivie de 2 conférences sur la place des femmes dans le cinéma indien et sur le travail mené pour et avec des femmes dans les villages d'Oushagram ;
- **La projection de films « *Je suis noire, je suis belle* » et « *Les Enfants de la Diaspora* »** de Sabrina Onana inauguré par l'association culturelle et féministe P'tite Lumière et Cie. À travers ces documentaires, la réalisatrice explore l'identité afro-française et les enjeux de la beauté et de la féminité noire. Cette soirée a marqué le lancement d'un projet de sensibilisation aux discriminations capillaires et à leur impact socioculturel.



3. La Nuit des Relais : une mobilisation toulousaine collective contre les violences faites aux femmes

40 000€
collectés lors de La Nuit des Relais
reversés à des associations locales, un record de collecte pour une 1re édition

Le 2 octobre 2025, la Mairie Toulouse a accueilli la Nuit des Relais de la Fondation des Femmes, un événement sportif et solidaire emblématique permettant une levée de fonds dédiée à la lutte contre les violences faites aux femmes. Organisée sous la forme d'une course relais en équipe, cette manifestation conviviale, solidaire et engagée a rassemblé 350 participantes et participants, répartis en 75 équipes, dans une ambiance à la fois festive et militante. Au-delà de la performance sportive, la Nuit des Relais a constitué un moment de sensibilisation fort, visant à rendre visibles les violences sexistes et sexuelles et à mobiliser largement le public. **Par cette initiative, la Mairie de Toulouse et ses partenaires ont réaffirmé leur engagement constant et durable dans la lutte contre les violences faites aux femmes et le soutien aux actions de prévention et d'accompagnement des victimes.**



La Nuit des Relais à Toulouse a permis de collecter 40 000€, intégralement reversés à des associations locales, marquant un record de collecte pour une première édition.

D. La communication comme levier de promotion de l'égalité femmes-hommes

Plusieurs directions et services de la collectivité ont engagé un travail visant à faire de la communication un levier de promotion de l'égalité femmes-hommes. **Cette démarche se traduit par une attention portée aussi bien aux contenus diffusés qu'aux représentations qu'ils véhiculent, afin de garantir une communication plus inclusive et égalitaire.**

La Direction de l'Éducation a engagé un travail sur ses supports d'informations et de communication afin de limiter au maximum la reproduction des stéréotypes de genre. Cela s'est notamment traduit par l'utilisation du féminin et du masculin dans les contenus rédigés, ainsi qu'une vigilance concernant les couleurs, illustrations, photographies et représentations.

Le Quai des Savoirs inscrit également cette réflexion dans sa stratégie de communication, où **une vigilance constante est portée aux personnes représentées et au vocabulaire employé**. Cela se retrouve aussi dans la production de ressources numériques dédiées.

Le Pôle Santé aussi est attentif à produire une communication égalitaire en veillant à l'absence de stéréotypes dans les images et les textes avec l'emploi d'un vocabulaire inclusif. Par ailleurs, lors de représentations publiques, une attention particulière est portée pour garantir une représentation paritaire le plus souvent possible.

Au sein du Service du Rayonnement Culturel et Ville Créative UNESCO de la Direction Développement et Coopération Culturelle, la cellule « *Information & développement des publics* » a analysé la **représentation des genres dans les visuels de la communication** réalisée sur la programmation 2025 du réseau des centres culturels.

D'après les données recensées, les visuels présentent davantage de personnes de genre uniquement masculin dans les disciplines telles que le cirque, l'humour et la lecture. Les femmes sont quant à elles davantage représentées sur les visuels de théâtre, conférence, danse, art visuels, cinéma, arts croisés et jeune public soit dans 7 disciplines.

Comparativement à 2024, les écarts se réduisent sur certaines disciplines auparavant très investies par les hommes comme la musique, au strict équilibre cette année. D'une manière générale, les femmes ont gagné en visibilité sur davantage de disciplines. Il est à noter sur cette année 2025 que la représentation des hommes est en recul au profit de visuels dits « *neutres* », ne représentant aucun genre en particulier.

Il est à noter que musique, théâtre et jeune public sont les 3 disciplines les plus importantes en volume de programmation.

	Femmes	Hommes	Neutres
Musique	38	38	8
Théâtre	23	20	14
Marionnettes	4	3	2
Danse	14	5	4
Cirque	3	12	11
Arts de rue	3	0	2
Humour	0	2	1
cinéma	13	8	13
Arts croisés	15	8	10
Arts visuels	32	10	1
Conférence	14	4	6
Lecture	0	2	1
Jeune public	23	16	13



4 voir *Com' & Co* à consulter en annexe p115

Le choix du visuel est hélas souvent limité et c'est le ou la programmatrice qui choisit le visuel le plus fidèle au spectacle, en accord avec l'équipe de communication. Lorsque cela est possible, c'est-à-dire si plusieurs visuels sont disponibles en haute définition, les équipes sont soucieuses de représenter les femmes et les hommes de manière égalitaire. Enfin, les visuels reflètent évidemment l'équipe artistique d'un spectacle et ils sont ainsi souvent le reflet de leur équilibre femmes-hommes.

Dans le cadre du réseau métier des agentes et agents en charge de la communication de la collectivité, un guide de recommandations pour des pratiques égalitaires a été élaboré et validé en 2025. **Ce travail collectif, porté par le réseau métier vise à accompagner les services dans une communication plus inclusive, en cohérence avec les engagements de la collectivité.**

E. Les Archives municipales mettent en valeur l'histoire des femmes

À partir des fiches d'inscription et de la mention cochée «*Monsieur/Madame*», les Archives Municipales notent une fréquentation en salle de lecture qui tend à être paritaire. En 2025, 719 se sont inscrites donc 360 étaient des femmes et 350 des hommes.

À travers diverses actions de médiation, les archives municipales ont mis en lumière l'histoire des femmes ainsi que leur propre fonds d'archives

À travers diverses actions de médiation, les archives municipales ont mis en lumière l'histoire des femmes ainsi que leur propre fonds d'archives.

À l'occasion de la journée dédiée aux Mémoires et Archives LGBT+, organisée à l'Espace diversités laïcité le 6 décembre 2025, elles ont réalisé un livret de communication visant à présenter 2 fonds privés d'associations de femmes militantes en faveur des droits des femmes: le fond de l'antenne toulousaine du Mouvement de Libération des Femmes (MLF) et celui de l'association Bagdam Espace Lesbien.

L'année a également été marquée par la participation à un projet de valorisation autour du fonds photographique de 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, plusieurs tirages de la photographe ont ainsi été prêtés et exposés.

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.



Les Archives ont par ailleurs accueilli et participé à un cours et une session de travaux dirigés sur l'histoire du genre à destination d'étudiantes et étudiants en première année de master d'histoire de l'Université Jean-Jaurès. À cette occasion, les étudiantes et étudiants ont travaillé sur des procédures criminelles de l'ancien régime conservées aux Archives.

PERSPECTIVES

Plusieurs initiatives sont déjà prévues pour 2026 notamment la réalisation de l'exposition «*Femmes productrices*» visible à l'accueil des Archives du mois de mars à mai 2026.

En écho avec l'exposition des photographies de Germaine Chaumel, les archives municipales prévoient des interventions pédagogiques dans des lycées dont le lycée polyvalent Roland-Garros.

Un projet de 3 ateliers à destination du grand public, du scolaire et des services municipaux sera lancé autour de la valorisation du fonds de la présidente Du Bourg (1721–1794) et de sa correspondance avec la Comtesse de Livry.

Partie 4

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

A. La participation des femmes au marché du travail

Malgré une progression notable de la participation des femmes au marché du travail, des inégalités structurelles persistent à Toulouse tout au long des parcours professionnels. Elles se traduisent par un accès moindre aux postes à responsabilité (16,2% de cadres contre 24,5% pour les hommes) et un écart de rémunération de -11%. Ces écarts s'expliquent en partie par la persistance de stéréotypes de genre orientant les femmes vers des secteurs moins valorisés et plus précaires, ainsi que par des trajectoires professionnelles plus fragmentées. Les interruptions de carrière liées à la maternité, le recours plus fréquent au temps partiel (23,6% contre 11,6%) et les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et familiale freinent également leur évolution. Les femmes, en particulier en situation de monoparentalité, sont ainsi plus exposées à la précarité, à un accès limité à la formation et à des droits sociaux réduits, ce qui impacte durablement leurs conditions de vie et leur retraite.

1. La place des femmes dans les dispositifs d'emploi

Face à l'ensemble de ces problématiques, la Direction Emploi 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 en matière de participation des femmes au marché du travail, pour le recensement du nombre de femmes impliquées et la capitalisation des bonnes pratiques.

En 2025, 25 737 bénéficiaires ont été recensés pour les actions soutenues par la Direction Emploi Insertion dont 51% d'entre eux sont des femmes, avec des différentes selon les catégories des actions. Elles sont plus représentées dans les actions de parrainage (56%) que parmi les actions d'accompagnement où leur taux de présence varie entre 47 et 49%. Ces chiffres restent sensiblement les mêmes que ceux de 2024, ce qui montre une stagnation de la présence des femmes dans ces dispositifs.

Les femmes sont encore aussi largement représentées dans les actions préparant les publics en amont de l'accès à l'emploi, telles que celles liées à la découverte des métiers, la levée des freins périphériques ou encore la redynamisation professionnelle, où elles sont entre 53 et 56%.

25 737
bénéficiares recensés pour les actions sou tenues par la Direction Emploi Insertion dont 51% sont des femmes

Elles restent malgré tout sous-représentées dans les dispositifs d'insertion liés à l'emploi (39% dans les structures d'insertion par l'activité économique). Cet écart s'explique par la persistance des stéréotypes de genre qui orientent les femmes vers des métiers «*féminins*», alors que ces actions concernent surtout des secteurs dit masculins comme le BTP. À l'inverse, elles sont majoritaires dans les forums emploi (57%), montrant un intérêt qui se traduit encore peu dans les dispositifs les plus efficaces.

Toutefois, il faut noter une augmentation dans ces dispositifs d'insertion, puisqu'elles représentaient seulement 30% du public en 2024.

2. Les actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes

Chaque année, les structures soutenues se mobilisent pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, en mettant l'accent sur la sensibilisation et la déconstruction des stéréotypes de genre, identifiées comme leviers essentiels pour l'accès à l'emploi. Elles renforcent également les compétences de leurs équipes afin d'intégrer durablement ces enjeux dans leurs pratiques.

11/12
actions soutenues par la Direction Emploi Insertion intègrent une démarche de déconstruction des représentations genrées des métiers

Ainsi, sur les 12 actions soutenues par la Direction Emploi Insertion, 11 intègrent une démarche de déconstruction des représentations genrées des métiers et six développent des actions structurées de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, notamment auprès des publics accompagnés et, dans une moindre mesure, des entreprises ou prescripteurs.

Certaines structures, à l'image des associations Job In Real Life ou Combustible Numérique, combinent ces approches avec un travail direct auprès du tissu économique, tandis que d'autres, comme l'association Action Femmes Grand Sud se distinguent par des projets spécifiquement dédiés au public féminin à travers le recours à des prestataires spécialisés.

6 structures développent des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes

Par ailleurs, l'intégration durable des enjeux d'égalité femmes-hommes se traduit par des efforts de professionnalisation interne, avec 6 actions intégrant la montée en compétences des équipes et plusieurs initiatives favorisant plus de mixité et de parité dans les équipes et la formation.

Les dispositifs liés aux freins vécus par les femmes pour accéder au marché du travail, tels que la garde d'enfants, l'aménagement du temps, la lutte contre les violences, restent moins développés. Certaines structures comme La Passerelle ou Confluences adoptent une approche plus globale en combinant accompagnement social, insertion professionnelle et actions de sensibilisation.

Enfin, des initiatives complémentaires comme le mentoring, la lutte contre l'isolement ou les plateformes de ressources, viennent enrichir l'offre, illustrant la diversité des réponses apportées et la progression vers une prise en compte plus systémique de l'égalité femmes-hommes.

B. L'accès à la santé et la prise en compte des besoins spécifiques des femmes

La santé des femmes représente un enjeu central de santé publique, insuffisamment prise en compte dans les politiques publiques et principalement orienté sur la santé reproductive. Les femmes sont pourtant les premières touchées par des maladies chroniques, par la précarité ou par des violences sexistes et sexuelles, qui impactent grandement leur santé.

Ces enjeux nécessitent donc la mise en œuvre d'une réponse publique adaptée, transversale et intégrée. **Ainsi, l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée dans les prestations et actions mises en œuvre dans le domaine de la santé.** Une vigilance constante demeure toutefois nécessaire afin de garantir le respect de ces principes.

Par ailleurs, les associations partenaires ou subventionnées sont fortement encouragées à intégrer ces dimensions dans leurs pratiques afin de renforcer une cohérence territoriale.

Parmi les actions phares mises en place, le dispositif «*Fêtons plus, risquons moins*», dispositif de prévention et réduction des risques en milieux festifs reste soutenu par la Mairie de Toulouse, l'ARS Occitanie, la Préfecture de la Haute-Garonne et Toulouse Métropole. Il se pérennise et fait l'objet d'une sollicitation croissante.

Co-piloté sur le plan technique par la Mairie de Toulouse et les associations intervenantes, il s'articule autour de 2 axes principaux : la santé sexuelle et la consommation de substances psychoactives.

Désormais, en lien systématique avec le dispositif «*Ici, Demandez Angela*», des actions de prévention et de prise en charge sont également mises en place pour les situations de violences sexistes et sexuelles. Il est déployé dans les espaces publics, les événements sportifs, les concerts et les festivals de la ville.

En lien avec le dispositif «*Ici, Demandez Angela*», des actions de prévention et de prise en charge sont également mises en place pour les situations de violences sexistes et sexuelles

En 2025, 159 actions ont été menées (soit 27 490 passages) avec un public composé 54% d'hommes et 46% de femmes. Le dispositif a aussi permis la diffusion d'outils d'information et de communication sur les violences et harcèlement sexistes et sexuelles, 500 sensibilisations de professionnelles et professionnels, saisonnières et saisonniers et bénévoles et la prise en charge de 48 victimes.

159 actions menées avec un public composé de 54% d'hommes et 46% de femmes

En outre, le Pôle Santé de la Direction des Solidarités et de la Santé assure la mise en œuvre et évalue ses actions mises en place à destination des Toulousaines et Toulousains. Des indicateurs genrés de suivi sont utilisés (personnes présentes dans les événements, répartition partenaires, etc.).

Ces données montrent que dans la grande majorité des cas, les femmes sont les plus représentées lors des actions. Par exemple, elles constituaient près de 64% du public lors de la Journée de la santé organisée le 24 septembre 2025. Lors de la Semaine d'information sur la santé mentale, elles représentaient 75% des professionnelles et professionnels. Elles sont également les plus impliquées au sein du réseau d'ambassadrices et ambassadeurs Santé, déployé depuis 2021 dans différents quartiers de la ville.

79%
des bénéficiaires
sont des femmes séniores, toutes activités confondues

La Mairie de Toulouse se mobilise également pour les femmes séniores en proposant des activités variées autour de leur santé et de leur bien-être. Pour l'année 2025, celles-ci sont majoritaires dans les activités de prévention en santé (936 femmes pour 138 hommes ; soit 87% de femmes) mais également dans les activités physique (3 326 femmes pour 642 hommes, ce qui représente 84% de femmes). Au total, pour toutes les activités confondues, les femmes séniores représentent 79% des bénéficiaires.

C. Une politique volontariste de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, porteuse d'actions durables

L'engagement de la Mairie de Toulouse, en lien étroit avec Toulouse Métropole, en faveur de la lutte contre les violences conjugales, intrafamiliales et toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles, s'inscrit dans une action continue et déterminée.

Cette politique se traduit notamment par :

- La promotion d'un usage égalitaire des espaces publics ;
- La lutte contre le harcèlement de rue ;
- Le partenariat avec Tisséo pour prévenir les violences sexuelles dans les transports ;
- Le développement d'outils d'information à destination des victimes, des témoins et des professionnelles et professionnels ;
- La diffusion d'informations accessibles pour garantir les droits des personnes concernées ;
- La sensibilisation dès le plus jeune âge aux notions de respect, d'égalité filles-garçons et de déconstruction des stéréotypes ;
- La mise en œuvre de dispositifs tels que « *Ici demandez Angela* » ou l'objectif « *Zéro femme à la rue* » ;
- La conduite de campagnes de communication dédiées ;
- Le soutien financier aux associations engagées.

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

Face à cet enjeu majeur, la Mairie de Toulouse affirme **une position claire de tolérance zéro et rappelle la responsabilité collective d'agir**. Cet engagement se décline en partenariat avec les institutions et associations afin de renforcer la solidarité, la cohérence et l'efficacité des réponses apportées aux victimes, mais aussi aux Toulousaines et Toulousains.

Cette mobilisation territoriale se concrétise par des actions coordonnées, visibles et pérennes, notamment à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes.

À ce titre, ont été organisés par la Ville de Toulouse et ses partenaires une programmation du 6 novembre au 12 décembre 2025 de plus de 30 rendez-vous (spectacles, expositions, conférences, débats) au plus près des habitantes et habitants :

— Le parrainage du match TFC – Angers le 23 novembre, avec un stand de prévention et la diffusion du clip « *Ici demandez Angela* » ;

— L'illumination du Capitole en orange le 25 novembre, en écho à la campagne internationale « *Orange Day* » ;

— La 11e édition du Carrefour-Rencontre le 25 novembre, espace d'information et d'échanges avec les associations et institutions engagées.





Et en collaboration avec Toulouse Métropole :

— La marche solidaire contre les violences faites aux femmes le 24 novembre, cette 2e édition de marche silencieuse a été menée, comme la 1re, par le Maire-Président, accompagné d'élues et élus municipaux et métropolitains. Le parcours était identique à celui suivi en 2024, à savoir : rue Ozenne, esplanade des Français d'Afrique du Nord, square Boulingrin, allée Serge-Ravanel, Esplanade Alain-Savary. À l'arrivée, s'est tenu le temps de recueillement devant la stèle en mémoire des femmes victimes de violences avec des lectures de textes par des jeunes des communes de Toulouse Métropole, un mot d'une mère d'une victimes de féminicide, un dépôt de gerbe et une minute de silence ;

— La rencontre ÉGAPRO le 27 novembre, dédiée aux agentes et agents autour des stratégies de prévention et d'autodéfense face aux violences sexistes et sexuelles.



Enfin, la campagne « *Stop aux violences faites aux femmes* » a été relayée à grande échelle avec une affichage et une application JEM, et accompagnée de la diffusion d'outils d'information :

— **80 000 poches à pain** floquées avec le violentomètre et les numéros d'urgence données aux boulangeries de Toulouse, pour utilisation autour du 25 novembre ;

— **5 000 violentomètres** en français et langues étrangères (anglais, espagnol, chinois, arabe, russe, italien) ;

— **1 000 livrets SOS Femmes** ;

— **1 000 guides STOP aux violences faites aux femmes**, mis à jour en novembre 2025 ;

— **2 000 cartes de visites** ;

— **500 affiches** A4 Violences Intra-Familiales (VIF).

D. « *Ici demandez Angela* » : un dispositif de proximité pour prévenir les violences sexistes et sexuelles et renforcer le sentiment de sécurité dans l'espace public

Le dispositif « *Ici demandez Angela* », déployé par la Mairie de Toulouse depuis août 2022, vise à renforcer la sécurité dans l'espace public en s'appuyant sur un réseau de lieux refuges. Il permet à toute personne se sentant en situation d'insécurité ou de harcèlement de se mettre à l'abri et de bénéficier d'une aide fiable. Les établissements partenaires, avant d'afficher l'autocollant « *Ici demandez Angela* », reçoivent systématiquement une sensibilisation afin de garantir un accueil adapté et une prise en charge appropriée des personnes sollicitant « *Angela* ».

En 2025, le dispositif a été activé à 7 reprises : par 5 femmes et 2 hommes. Dans une situation, la Police Municipale est intervenue et a raccompagné la personne concernée. Dans les 6 autres cas, 5 personnes ont pu repartir seules et 1 a quitté les lieux accompagnée d'un tiers. Géographiquement, 6 sollicitations ont eu lieu sur le territoire Centre et 1 sur le territoire Est.

À la fin de l'année 2025, Toulouse comptait 202 lieux refuges engagés dans ce réseau solidaire. Ce maillage territorial continue de s'élargir grâce à une dynamique de déploiement constante, contribuant à renforcer la présence de points d'appui sur l'ensemble de la ville.

Par ailleurs, afin d'accroître la notoriété du dispositif et d'en soutenir l'extension, plusieurs campagnes de communication ont été menées. Notamment, du 19 novembre au 10 décembre, une campagne d'information a été largement diffusée via 380 panneaux (abribus et supports digitaux). En complément, Tisséo relaie régulièrement le message dans ses bus.



Le dispositif «*Ici demandez Angela*» est désormais systématiquement associé à «*Fêtons plus, risquons moins*», un programme de réduction des risques en milieu festif. Les personnes impliquées sont issues du collectif d'associations partenaires et ont été formées à la prévention des violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'à la prise en charge des victimes et représentent plus de 60 personnes.

Lors des événements festifs (manifestations sportives, concerts, soirées étudiantes ou événements en espace public), ce dispositif conjoint est activé sur des sites majeurs tels que la place Saint-Pierre ou la rue de la Colombette, ainsi que lors d'événements d'envergure (Rio Loco, Pink Paradize, Rose Festival, Poney Club, etc.) et dans des lieux culturels (Quai des Savoirs, le Métronum, Interférence, etc.).

Sur le terrain, des «*équipes bienveillance*» sont constituées de binômes spécifiquement formés et assurent des maraudes de prévention au cœur des rassemblements. Des protocoles de prise en charge des victimes sont établis en lien étroit avec les sociétés de sécurité et, le cas échéant, les forces de l'ordre. Par ailleurs, les personnels en contact avec le public (accueil, information, billetterie, consignes, voire certains food-trucks) sont sensibilisés au dispositif et connaissent les conduites à tenir en cas de sollicitation.

Enfin, en complément des actions de réduction des risques, divers supports de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles sont diffusés, notamment le visuel «*Carton rouge aux violences sexistes et sexuelles*», contribuant à renforcer la prévention et la prise de conscience du public.

202 lieux refuges dans le réseau solidaire «*Ici demandez Angela*»

Le dispositif «*Ici demandez Angela*» est désormais systématiquement associé à «*Fêtons plus, risquons moins*»

PERSPECTIVES

Dans une volonté d'élargir le déploiement du dispositif «*Ici, demandez Angela*» et d'offrir une possibilité supplémentaire de solliciter de l'aide dans l'espace public, la Mairie de Toulouse a choisi d'identifier grâce à un brassard spécifique, des agentes et agents travaillant en extérieur comme «*personnes refuges Angela*».

Sont ainsi concernés les gardiennes et gardiens de jardins publics et de cimetières, les agentes et agents chargés des travaux, ainsi que celles et ceux intervenant au sein de la brigade de lutte contre les incivilités.

Formés à ce rôle, ces agentes et agents sont en capacité d'accueillir, de mettre en sécurité, de rassurer et d'accompagner toute personne sollicitant de l'aide en demandant «*Angela*», afin de lui permettre de reprendre son déplacement dans de meilleures conditions de sécurité dans l'espace public.

2.

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

Préambule

Un cadre renforcé au service de l'égalité

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre juridique en constante évolution.

Les lois successives de 2014, 2019 et 2023 ont ainsi consolidé les obligations des employeurs publics, notamment à travers la mise en place du Rapport Social Unique (RSU), l'obligation d'élaborer des plans d'action triennaux ainsi que la publication d'indicateurs clés tels que l'index de l'égalité professionnelle, la répartition des 10 plus hautes rémunérations ou l'obligation de parité dans les primo-nominations aux emplois fonctionnels sous peine de pénalités financières.

Le RSU constitue un outil central de pilotage des politiques de ressources humaines. Il regroupe l'ensemble des données sociales relatives à l'égalité professionnelle, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap et à la qualité de vie au travail. À ce titre, il permet d'identifier les écarts entre les femmes et les hommes et de fonder des actions correctives adaptées.

Des attentes fortes des agentes et des agents

70% des agentes et agents interrogés considèrent l'égalité femmes-hommes comme un enjeu prioritaire

58% des agentes et agents interrogés souhaitent bénéficier d'une formation sur la thématique de l'égalité

Une enquête menée en 2022 auprès de près de 1200 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 [5]



Le plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes et diversité structure l'intervention de la collectivité et poursuit

4 ambitions majeures :

1. **Partager une culture commune de l'égalité ;**
2. **Améliorer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités ;**
3. **Agir contre le sexisme et prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail ;**
4. **Développer l'égalité dans les conditions de travail et l'articulation des temps de vie.**

→ **Ces 4 axes stratégiques sont déclinés en 10 objectifs opérationnels, assortis d'indicateurs de suivi et d'actions concrètes.**

Son élaboration s'appuie sur les enseignements du 1er plan ÉGAPRO femmes-hommes 2021–2023. Il prend également en compte les retours des agentes et agents, notamment issus du questionnaire égalité professionnelle femmes-hommes 2022, et repose sur une démarche collaborative et transversale associant les directions, les partenaires sociaux et les référentes et référents égalités (Ref'Égal).

La politique des ressources humaines est portée conjointement par la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole, garantissant la cohérence et la complémentarité des actions engagées.

Structuré autour des 4 axes stratégiques du plan, **le présent rapport rend compte des actions menées en 2025**. Il s'appuie également sur la base de données issues du RSU, et propose une analyse distincte pour chaque entité (Mairie et Métropole).

Il traduit la volonté de poursuivre une politique ambitieuse, structurée et durable en faveur d'une égalité professionnelle réelle et mesurable.

L'année 2026 marque la dernière année du plan d'action en cours. Une attention particulière devra être portée à son bilan et son évaluation, pour élaborer le futur et 3e plan d'action 2027–2029. Une 2e enquête à l'attention des agentes et agents pourra être conduite en 2026 afin de mesurer les évolutions depuis 2022 et ainsi nourrir le 3e plan d'action ÉGAPRO.

5 voir le *Plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes et diversité 2024–2026*
à consulter en annexe p129

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. Des actions structurantes sont engagées pour sensibiliser les équipes, avec des conférences annuelles de sensibilisation et des formations sur la thématique de l'égalité professionnelle. Poursuivre cette dynamique demeure essentiel pour que chacune et chacun se sente concerné par les enjeux d'égalité femmes-hommes.

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2025 de la Mairie de Toulouse[6]

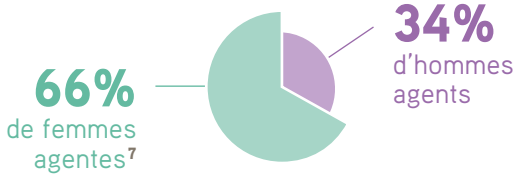
La place des femmes dans la collectivité

6 987 personnes occupent un emploi permanent au sein de la Mairie au 31 décembre 2025 :

- 6 656 fonctionnaires
- 331 contractuelles et contractuels permanents

En tenant compte des 2 104 contractuelles et contractuels non-permanents, cela porte à 9 091 le nombre d'agentes et agents employés par la Mairie en 2025.

Le taux de féminisation des emplois permanents reste stable et inversement proportionnel à celui de la Métropole avec :



9 091 agentes et agents employés par la Mairie en 2025

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

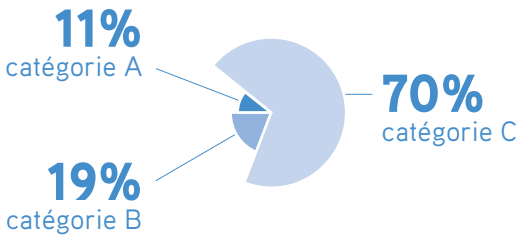
7 elles étaient 67% en 2015 et 66% en 2022

Il est toutefois constaté un écart important du taux de féminisation par catégorie. Les femmes sont sur-représentées parmi les cadres.

Part des femmes par catégorie

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

Répartition des agentes et agents
par catégorie sur emplois permanents



Les femmes ont légèrement plus accès au statut de titulaire :

4% des femmes ont un statut de contractuelle

5% des hommes ont un statut de contractuel

Parmi les fonctionnaires, on retrouve 66% de femmes et 34% d'hommes. Cette répartition est sensiblement la même pour les contractuels sur emploi permanents (63% de femmes et 37% d'hommes).

Certains cadres d'emploi sont largement féminisés :

100% Cadres de santé paramédicaux

100% Puéricultrices

99% Auxiliaires de puériculture

98% ATSEM

94% Éducatrices de jeunes enfants

Inversement, d'autres cadres d'emplois sont plus masculinisés :

88% Chefs de service de police municipale

83% Administrateurs

79% Agents de maîtrise

71% Techniciens

B. Les actions menées en 2025

1. Le réseau « *Politique publique d'égalité femmes-hommes* »

Ce réseau, piloté conjointement par la Mission Égalité Diversités de la Direction générale de la cohésion sociale et la Mission Égalité Professionnelle femmes-hommes et diversité la Direction générale des Ressources humaines, est composé de 66 référentes et référents, nommés Ref'Égal au sein des directions municipales et métropolitaines. Il permet de garantir une culture commune de l'égalité, de définir des orientations partagées, de partager des retours d'expérience et de coordonner des actions. Il se réunit 2 fois par an. Si son effectif reste stable par rapport à 2024, un renouvellement de ses membres est constaté, lié à la vie des directions et des mobilités individuelles des agentes et agents concernés.

Le 8 mars, journée internationale d'action et de mobilisation, est l'occasion de réaffirmer l'engagement de la collectivité à faire progresser l'égalité et les droits des femmes. Dans l'objectif de contribuer à diffuser une culture commune, des actions spécifiques ont été proposées aux Réf'Égal. La fresque de l'égalité femmes-hommes, outil ludique de sensibilisation conçu en 2024 et animé par les services du Conseil Départemental, a été proposée le 4 et le 25 mars 2025. Les Réf'Égal ont ainsi pu décrypter les freins à l'égalité et ont réfléchi sur des solutions possibles à mettre en œuvre.

2. Contribution des directions

Sous l'impulsion de leur Réf'Égal, certaines directions ont déployé des actions internes de sensibilisation. C'est notamment le cas de la direction environnement et énergie, et en particulier du service rénovation énergétique, à travers la mise en place d'un groupe de travail pour outiller de manière concrète les agentes et agents du service. Par ailleurs, la direction a engagé des actions visant à diffuser une culture commune de l'égalité, grâce à l'affichage régulier de supports de sensibilisation (stéréotypes, discriminations, égalité professionnelle) dans les espaces collectifs mais aussi via le relais d'événements (conférences, spectacles, ateliers) auprès des agentes et agents afin de favoriser l'appropriation des enjeux d'égalité sous différentes formes.

3. Les rencontres ÉGAPRO

Conformément à l'objectif 1.1 du plan d'action, **2 événements de sensibilisation ont été proposés dans le cadre des Rencontres ÉGAPRO**. Sous réserve des nécessités de service et avec l'accord du responsable hiérarchique, ces rencontres sont ouvertes à toutes et tous et font l'objet d'une large communication interne.



Santé des femmes

À l'occasion de la semaine Santé Qualité de Vie au Travail (SQVT), l'après-midi du mardi 24 juin a été consacré au sujet de la santé menstruelle et a rassemblé près de 100 personnes. Une conférence intitulée « *Santé menstruelle : destigmatisons les règles au travail* » a été animée par Marguerite & Cie. L'objectif : lever les tabous et éveiller les consciences.

En parallèle, **4 ateliers très pratiques** ont été proposés pour faire le point sur :

— Les bienfaits d'une alimentation anti-inflammatoire ;

— Les douleurs ;

— L'impact de l'endométriose et de l'adénomyose ;

— La découverte du jeu de carte *Sang Tabou*.

Violences sexistes

196 inscriptions comptabilisées pour cette journée

Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes, une journée entière de sensibilisation intitulée « *Comment faire face aux violences sexistes* » a été organisée le 27 novembre 2025 à l'Espace Diversité Laïcité.



Des ateliers d'autodéfense pour prendre et/ou retrouver du pouvoir d'agir, tout en prévenant et luttant contre les violences de genre, ont été proposés par l'association Faire Face. Une formation stand-up pour savoir intervenir lorsque l'on est victime ou témoin de harcèlement sexuel a été animée par l'association Fondation des Femmes. Des professionnels des arts martiaux ont également proposés des ateliers de découverte de la protection personnelle et de gestion du stress.

196 inscriptions ont été comptabilisées pour cette journée, ce qui témoigne d'un intérêt réel et engagé sur ce sujet.

4. La formation

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 2025 la collectivité a poursuivi ses efforts pour former les agentes et agents à travers le Plan de Développement des Compétences (PDC) Égalité / Diversité / Lutte contre les discriminations.

Au total, le nombre d'agentes et d'agents formés et/ou sensibilisés (toutes thématiques confondues) passe de 800 en 2024 à 830 en 2025, soit une augmentation de +3,75%, dans un contexte budgétaire contraint limitant le recours aux prestataires externes.

+3,75%
d'agentes et agents formés et/ou sensibilisés en 2025

Une impulsion forte a été donnée au sein de la direction de la Police Municipale. 42 agentes et 111 agents ont été formés à la gestion des situations de sexisme et de violence.

La direction des musées s'est également impliquée pour que 44 agentes et agents bénéficient d'une sensibilisation sur les personnes LGBT+ au travail.

C. Les perspectives [8]

Il est essentiel de poursuivre **les actions de sensibilisation et de formation** en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle. En 2026, un effort soutenu devra porter sur :

- → La poursuite de l'**organisation de temps forts** dans le cadre des journées internationales et de l'évaluation de leur impact sur les agentes et agents ;
- → Le **déploiement de la fresque de la diversité** ;
- → La **promotion de l'écriture égalitaire**, avec la diffusion du guide de la communication égalitaire ;
- → La poursuite de l'**animation du réseau des Réf'Égal** ;
- → Des **actions « d'aller vers »** les directions, pour sensibiliser les agentes et les agents au sein de leur lieu de travail.

8 voir *Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024–2026* à consulter en annexe p129

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 sur-représentées 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 hautes responsabilités et emplois fonctionnels. Elles occupent davantage de temps partiel et ont 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.

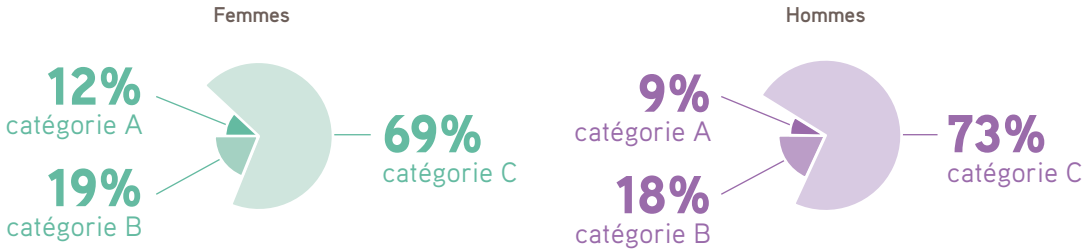
A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2025 de la Mairie de Toulouse[9]

1. La place des femmes dans la collectivité

66%
de taux de féminisation des emplois permanents

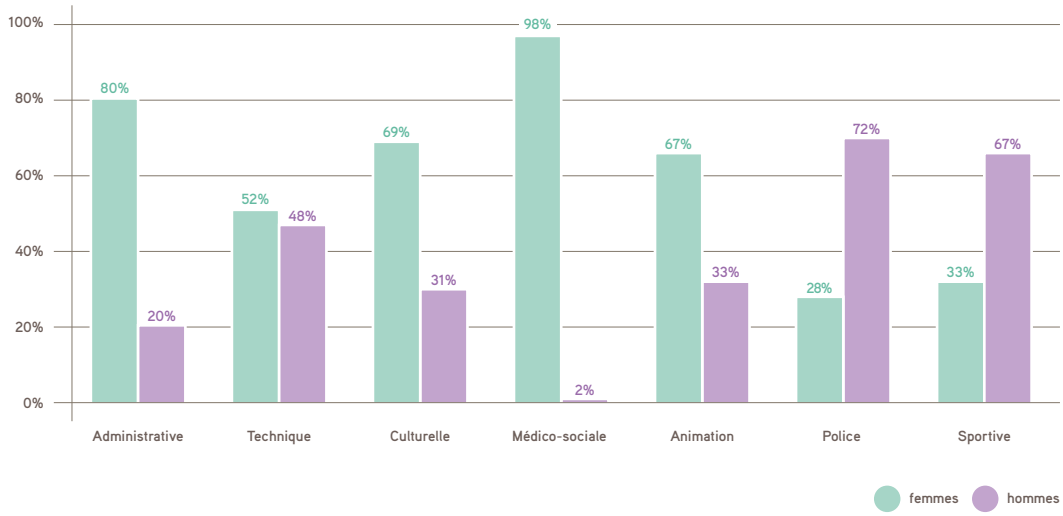
9 données issues du baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fourni par le CDG31 sur la base des données RSU de la collectivité

L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement

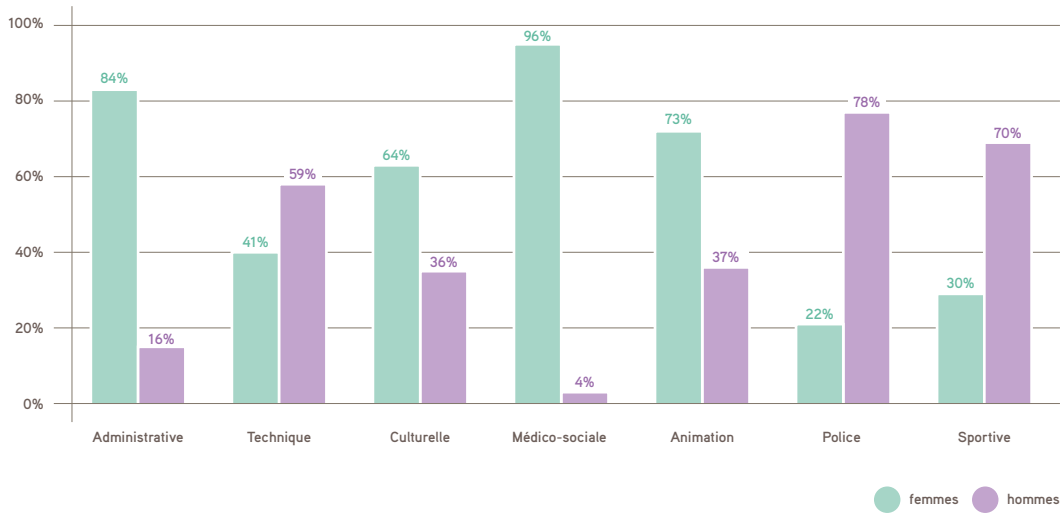


Parmi les agentes et agents de la Fonction Publique Territoriale (FPT), 13% relèvent de la catégorie A, 15% de la catégorie B et 72% de la catégorie C.

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 66% des effectifs, légèrement moins qu'en 2024 (67%).

Alors que les taux de féminisation des catégories C (65%) et B (68%) sont sensiblement équivalents au taux de féminisation global des emplois 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.**

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

2. L'accès aux emplois fonctionnels

La Mairie de Toulouse emploie 4 personnes sur emplois fonctionnels dont :

1 femme

3 hommes

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, inscrit une trajectoire de renforcement plus équilibrée, pour faire évoluer le taux de primo-nomination dans les emplois supérieurs de 40% à 50%. Depuis le 1er janvier 2026, pour un cycle de 4 primo-nominations au renouvellement de l'assemblée délibérante, seul le quota 2 femmes / 2 hommes permettra de respecter ce nouveau taux et non plus comme jusqu'alors 3 / 1.

Une vigilance particulière et une anticipation accrue des décisions RH doit être portée dès à présent à l'équilibre des nominations sur les emplois fonctionnels pour respecter les obligations nouvelles fixées par la loi du 19 juillet 2023 et compte tenu du niveau élevé de la sanction financière encourue en cas de non-respect des obligations.

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

Âge moyen des agentes et agents sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	49,1 ans	47,5 ans
Contractuelles et contractuels	39,5 ans	40 ans
Ensemble des agentes et agents sur emplois permanents	**48,7 ans**	**47,1 ans**

Parmi les effectifs, on compte plus de femmes de plus de 50 ans (34%) que d'hommes de plus de 50 ans (16%).

4. L'accès à la formation

En moyenne, toutes catégories confondues, 69,2% des femmes sur emploi permanent et 71,8% des hommes sont partis en formation. Il n'y a pas de différence notable.

Part des agentes et agents ayant suivi au moins une formation dans l'année

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
86%	69%	78%	78%	64%	71%

En revanche, au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie A comprend la plus forte différence +17 points en faveur des femmes.

5. L'accès aux évolutions de carrière

75% des femmes ont bénéficié d'un avancement de grade soit 330 sur 442 agentes promouvables

69% des hommes ont bénéficié d'un avancement de grade soit 141 sur 205 agents promouvables

Sur 647 personnes promouvables à l'avancement de grade :

68% de femmes soit 442 agentes

Sur 471 avancement de grade :

70% sont des femmes soit 330 agentes

6. Les écarts de rémunération

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

6 femmes

4 hommes

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

463 613 € aux salariées

360 221 € 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	50 869 €	54 690 €	35 461 €	37 866 €	29 501 €	29 941 €
Technique	54 730 €	55 960 €	36 255 €	38 987 €	29 047 €	31 402 €
Culturelle	44 746 €	44 119 €	34 961 €	33 832 €	29 648 €	29 717 €
Médico sociale	46 412 €	52 382 €	30 853 €	31 195 €	*	*
Animation	*	*	34 658 €	36 423 €	29 333 €	31 772 €
Police	*	58 683 €	49 868 €	50 957 €	40 150 €	42 918 €
Sportive	*	*	33 364 €	36 213 €	*	*
Total	**46 050 €**	**51 018 €**	**33 827 €**	**38 368 €**	**29 730 €**	**32 735 €**

* 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	3821 €	2405 €	440 €	**4491 €**
Technique	1230 €	2732 €	2355 €	**2944 €**
Culturelle	**627 €**	**1129 €**	69 €	**903 €**
Médico sociale	5971 €	342 €	*	**9125 €**
Animation	*	1765 €	2439 €	**2219 €**
Police	*	1089 €	2768 €	**3393 €**
Sportive	*	2849 €	*	*
Total	**4968 €**	**4541 €**	**3004 €**	**2902 €**

* 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	29%	30%	26%	27%	19%	22%
Technique	35%	34%	26%	*	19%	22%
Culturelle	18%	16%	21%	18%	19%	19%
Médico sociale	21%	20%	20%	25%	*	*
Animation	*	*	26%	26%	20%	22%
Police	*	45%	45%	*	38%	40%
Sportive	*	*	24%	28%	*	*
Total	**26%**	**27%**	**24%**	**28%**	**19%**	**25%**

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

À NOTER

La rémunération moyenne des femmes dans la filière administrative (50 869 €) est inférieure à celle des hommes dans la filière technique (55 960 €).

Toutes filières confondues, il existe un écart de 2 902 € en faveur des hommes entre les rémunérations moyennes annuelles entre les femmes et les hommes.

Sur 7 croisements filière et catégorie, on constate 14 écarts de rémunération en faveur des hommes contre 2 en faveur des femmes (la filière culturelle est la seule favorable aux femmes sauf en catégorie C).

En 2025, on note une progression de la part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations qui est de 60%. C'est la première année que les femmes sont majoritaires. L'avenir montrera si la tendance se confirme.

Au niveau national, en 2023, le salaire net en ETP des femmes dans la FPT s'élève en moyenne à 2 190 € nets par mois, soit 6,8% de moins que celui des hommes (2 348 €). Moins élevé que dans les autres versants de la fonction publique, cet écart se réduit de 0,3 point par rapport à 2022. Il s'accentue avec l'âge : en 2023, il varie de 1,5% parmi les moins de 30 ans à 9,5% parmi les 60 ans ou plus.

–4% de salaire pour les femmes à caractéristiques identiques (âge, qualification, statut, type d'employeur)

–6,8% d'écart de revenu salarial net en défaveur des femmes de la FTP

12 salaire net mensuel moyen en EQTP des agentes et agents de la FTP en 2023

B. Les actions menées en 2025

Conformément à la nouvelle réglementation (loi n°2023-623 du 19 juillet 2023) la Mairie de Toulouse publie depuis 2023 sur son site internet l'INDEX égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il vient donner des indications et apporter plus de transparence concernant les écarts de rémunération et le taux d'avancement 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 2025	79/100
Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires	46/50
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)	8/25
Nombre d'agents publics du sexe sous représentés parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/10

À NOTER

Au sein de la fonction publique, 85% des collectivités territoriales ont atteint la cible de 75 points.

Le score de 8/25 mesurant l'écart du taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux promus / taux promouvables) est faible, mais favorable aux femmes qui ont en proportion davantage bénéficié d'un avancement de grade que les hommes.

La Mairie de Toulouse s'engage à équilibrer le taux de promotion de grade, en lien avec le décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025 relatif aux modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B et à mettre en place une étude annuelle détaillée du rapport promus / promouvables par grade et catégorie.
Une étude annuelle des avancements de grade et de la promotion interne par catégorie et par grade pourrait être mise en place.

C. Les perspectives[11]

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 :

→ **Luttant contre les stéréotypes de genre** dans les filières fortement féminisées et masculinisées ;

→ **Intégrant la thématique de la non-discrimination** dans les process et procédures de recrutement du jury de recrutement jusqu'à l'intégration de l'agente ou agent (formation, guide des bonnes pratiques, etc.) ;

→ **Poursuivant le suivi des indicateurs de l'INDEX ÉGAPRO** ;

→ **Menant une étude annuelle des avancements de grade et de la promotion interne** par catégorie et par grade, afin d'avoir une lecture fine des taux de promotion par genre.

11 voir *Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024–2026* à consulter en annexe p129

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. Cette politique s'articule autour de 3 leviers essentiels : l'interdiction, la sensibilisation / formation et la sanction.

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°, développement de formations ciblées et d'actions de sensibilisation à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes.

Plus de 1700 agentes et agents ont été formés depuis 2021 pour identifier les VSST et réagir face à ces situations (+685 en 2025) et 8 nouveaux formateurs et formatrices ont été recrutés en 2025.

+ 1700
agentes et agents
formés depuis 2021
pour identifier les VSST

8 nouveaux formateurs et formatrices

243 femmes
+ 442 hommes
formés aux VSST
en 2025 dont
133 exerçant des fonctions managériales

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2025 de la Mairie de Toulouse[12]

La collectivité a mis en place un plan de sensibilisation et de formation global à destination des agentes et agentes de la Mairie et de la Métropole. De plus, un module spécifique à l'attention des manageuses et manageurs a été élaboré en 2025 et sera déployé en 2026 afin de rappeler le rôle essentiel du responsable hiérarchique, et afin de leur donner les outils pour prendre en charge ces situations dans le respect du cadre légal et des procédures mise en place au sein de la collectivité.

Directions générales et nombre d'agentes et agents formés

DG Aménagement	2	DG Sécurité Événementielle	199
DG Cohésion Sociale	37	DG Service à la Population	2
DG Culture	1	DG Territoire, Territoire Centre	272
DG Enfance, Éducation, Sport	69	DG Territoire, Territoire Est	20
DG Environnement, Espace Public	64	DG Territoire, Territoire Nord	0
DG Finances Administration Générale	2	DG Territoire, Territoire Ouest	0
DG Pilotage	1	DG Territoire, Territoire Sud	0
DG Ressources Humaines	15	DG Transitions	1
Total personnes formées aux VSST en 2025			**685**
Parmi lesquels 133 manageuses et manageurs			

Ce bilan englobe les agentes et agents des 2 collectivités Mairie et Métropole.

12 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

Dispositif interne de signalement

Depuis 2013, la collectivité dispose d'un dispositif interne de signalement, de traitement et de suivi des actes de discrimination, de harcèlement moral et de 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	0	1	1	0
Harcèlement sexuel	3	2	1	0
Signalements VSST	**3**	**3**	**2**	**0**
Harcèlement moral	5	5	4	3
Discrimination	4	1	3	0
Signalements total	**12**	**9**	**9**	**3**

En articulation étroite avec la cellule signalement, la mission discipline droits et devoirs (M3D) est résolument engagée sur le sujet des VSST. 1 sanction disciplinaire a été prononcée en 2025 pour des faits de VSST qui se sont produits début 2025.

À NOTER

Les signalements internes pour des faits de violences sexistes et sexuelles concernent majoritairement les femmes (75%) qui sont aussi les plus concernées par des arrêts de travail qui en découlent. Un seul homme a signalé des faits d'agissement sexiste émanant du personnel. Au regard du volume des effectifs, le nombre de signalements pour des faits de VSST est faible.
Le renforcement de la visibilité des référents VSST et des procédures de signalement, mais aussi la formation de prévention aux VSST continuent d'être des enjeux majeurs pour faire reculer les violences.

B. Les actions menées en 2025

Les actions menées au titre du plan d'action ÉGAPRO ont consisté **à informer, sensibiliser et former les personnels de la collectivité** avec :

→ **L'identification spécifique du risque lié au sexisme** dans les familles de risques, dans le cadre du déploiement du projet 100% DU. Les violences sexistes sont considérées comme un risque à part entière favorisé par certains facteurs : environnement de travail peu mixte, isolement professionnel, précarité et insécurité de l'emploi, management défaillant, culture sexiste banalisée. Ainsi, le risque de violence sexiste et sexuelle a pu être abordé lors des ateliers d'élaboration du **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** (DUERP), indépendamment de celui des Risques PsychoSociaux (RPS). L'identification des unités de travail concernés par le risque VSST sera un levier important pour renforcer les actions de prévention auprès des directions concernées et fera l'objet d'une étude approfondie en 2026.

→ **La poursuite de l'accompagnement des référentes et référents VSST** mis en place en 2024, chargé d'orienter et d'accompagner les agentes et les agents qui s'interrogent sur la thématique des VSST ou qui y sont confrontés.

→ **La mise en place d'atelier d'auto-défense et de self-défense** dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, afin de redonner du pouvoir d'agir aux agentes : **196 inscriptions** ont été comptabilisées à l'occasion de cette journée sur les **différents temps forts**. Après analyse des questionnaires d'évaluation, 100% des participantes et participants ont jugé l'atelier d'auto-défense « *très satisfaisant* » et 100% ont indiqué être intéressés si des cours d'auto-défense étaient proposés régulièrement.

→ **La formation interne VSST a été renforcée.** Tout d'abord, la **mise à jour du contenu a été nécessaire, pour se conformer à l'évolution législative** visant à élargir la définition du viol et des agressions sexuelles à l'ensemble des situations caractérisées par l'absence de consentement. Ensuite, le module de formation d'une durée de 3h30 à l'attention des manageuses et manageurs a été déployé. Enfin, **8 nouveaux formateurs et formatrices internes** Mairie-Métropole ont été recrutés.

→ **La conception de nouveaux outils de prévention** à l'attention des agentes et agents : le **baromètre des VSST**, conçu dans le cadre du réseau interprofessionnel «*Égalité sur son 31*», piloté par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE), ainsi que le **disque des VSST**. Ces outils permettront, une fois diffusés, à chacune et chacun de se repérer dans l'échelle des violences.







Des directions engagées pour faire évoluer les pratiques professionnelles : zoom sur la direction Environnement Énergie

Le Service Rénovation énergétique, au travers du Guichet Unique de la Rénovation Énergétique, assure une mission de service public d'information et d'accompagnement des usagères et usagers. La forte interaction quotidienne avec le public, ainsi que les dynamiques internes d'équipe, ont mis en évidence la nécessité de renforcer la prévention du sexisme et la diffusion d'une culture commune de l'égalité professionnelle.





Une dizaine d'ateliers de travail ont été organisés en 2025, mobilisant 6 professionnels. Après avoir réalisé un sondage interne auprès de l'ensemble des agentes et agents, des outils concrets ont pu être élaborés avec l'accompagnement de la mission ÉGAPRO : **la fresque des «punchlines»** illustrant des réponses adaptées face à des propos ou comportements sexistes mais aussi un guide interne pour comprendre et identifier les VSST, les bonnes postures et les procédures à enclencher. Les actions engagées ont permis une prise de conscience accrue des enjeux de sexisme au travail, une libération de la parole au sein des équipes et une meilleure intégration de l'égalité dans les pratiques professionnelles, y compris vis-à-vis du public.

C. Les perspectives[13]

→ **La formation et la sensibilisation aux VSST** devra se poursuivre pour les agentes et les agents qui n'en n'ont pas encore bénéficié. Le baromètre et la roue devront faire l'objet d'une diffusion aux manageuses et manageurs, en lien avec les SORH.

→ **Le dispositif de signalement interne et les enquêtes administratives**, jusqu'à lors déployés par un seul agent au sein du pôle santé et qualité de vie au travail, va être consolidé avec la **création de l'Inspection Générale des Services**, directement rattachée au Directeur Général des Services. La création de cette nouvelle fonction permettra de visibiliser et de sécuriser ces procédures au sein d'une équipe renforcée.

→ Par ailleurs, il est constaté que les référentes et référents VSST sont peu sollicités. Une réflexion devra être engagée pour **renforcer la visibilité de leur fonction** auprès de l'ensemble des directions. La mise à jour et la relance de la campagne de communication sur les VSST réalisée en 2024 est nécessaire, en lien étroit avec la direction de la communication interne.

→ **L'analyse des données issues du projet 100% DU** mettra en évidence les unités de travail pour lesquelles le risque de VSST est identifié. Un **plan d'action spécifique** pour aller vers les services concernés pourrait être élaboré, dans l'objectif de renforcer la prévention dans les environnements professionnels considérés les plus à risque.

→ Par ailleurs, **l'élaboration du nouveau plan d'action triennal 2027–2029** sera le fruit d'un travail collaboratif et transversal, et devra réaffirmer la priorité de prévention et de lutte contre les VSST, conformément aux engagements du plan interministériel « *Toutes et tous égaux 2023–2027* ». La formation est un outil essentiel. Le **contenu pédagogique** de la formation interne devra faire l'objet d'un **processus continu d'actualisation et d'amélioration**, en lien étroit avec l'ensemble des formatrices et formateurs mobilisés. La poursuite et **l'intensification des actions de formation et de sensibilisation restent indispensables** pour garantir un environnement de travail respectueux et égalitaire, et garantissant la sécurité des agentes et des agents.

13 voir *Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024–2026* à consulter en annexe p129

À NOTER

Le rapport annuel 2026 sur le sexisme du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes témoigne de la montée en puissance des discours masculinistes en France, en particulier chez les 15-34 ans.
C'est la première fois qu'une institution publique française consacre une analyse spécifique au sujet dans un rapport annuel. Ce courant idéologique, largement diffusé en ligne, s'attaque aux droits des femmes et contribue à banaliser, voire justifier, les violences sexuelles.
La collectivité, doit tenir compte et prendre très au sérieux ce contexte. La lutte contre les VSST demeure un enjeu majeur.

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 et la promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour toutes et tous sont des enjeux clés.

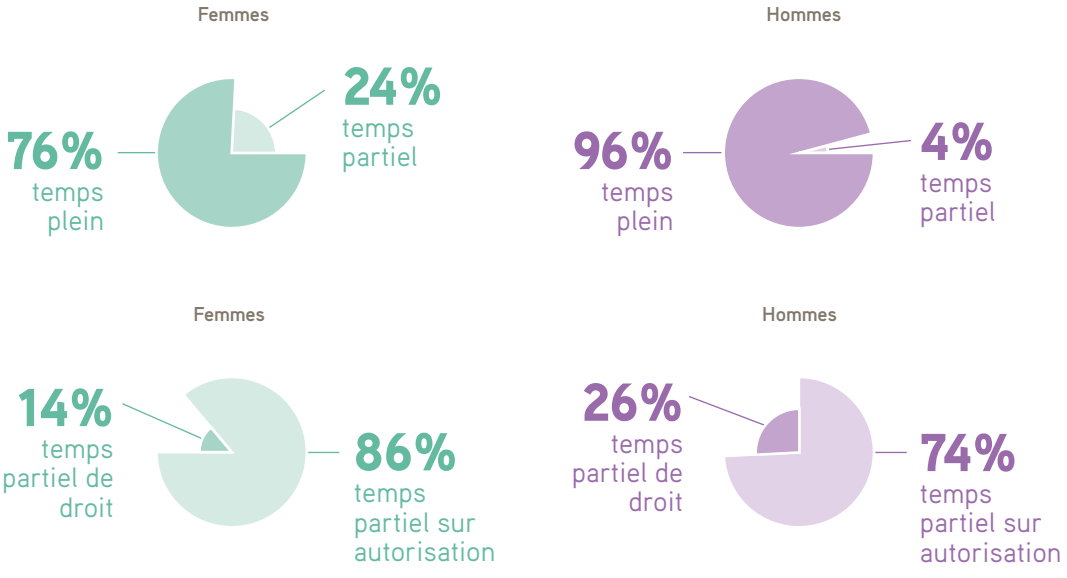
L'évolution des pratiques de travail (télétravail, outils numériques) et les enjeux de santé publique renforcent la nécessité de poursuivre les actions en faveur de la santé, de l'équilibre des temps de vie et de l'amélioration des conditions de travail.

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2025 de la Mairie de Toulouse[14]

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

L'accès au temps partiel

En 2024, 21% des fonctionnaires de la FPT déclarent être à temps partiel.[15]



92%
des agentes et agents à temps partiel
sont des femmes

14 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

15 *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique en 2024*, édition 2025

Congés et conditions de travail

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

80 congés maternité ou adoption

100 congés paternité ou adoption

Congé parental des fonctionnaires et des contractuelles et contractuel

29 femmes en congé parental

1 homme en congé parental

Télétravail

20% des femmes exercent leur fonction dans le cadre du télétravail

14% 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%	3,4%
Maladie longue durée	2,3%	1,3%
Maladie professionnelle	0,5%	0,1%
Congés longue maladie	1,5%	1,2%
Autorisation spéciale	0,3%	0,3%
Accidents de trajet	0,1%	0,2%
Accidents de service	0,8%	0,9%

Pour chaque typologie d'absence, le taux d'absentéisme est supérieur chez les femmes. Il est significativement supérieur en ce qui concerne les maladies ordinaires.

À NOTER

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 (26%) que les femmes (14%).

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que **les femmes (12,2%) sont plus absentes que les hommes (8%)**[16] renforçant la nécessité de porter une attention particulière à la santé des femmes. Alors que l'on note 80 congés maternité ou adoption ainsi que 100 congés paternité ou adoption, on note qu'un seul homme a bénéficié de congé parental contre 29 femmes.

16 taux d'absentéisme global : absences médicales, maternité, adoption et ASA

B. Les actions menées en 2025

Le sujet de la **santé menstruelle a été une priorité de travail** en 2025.

Toulouse Métropole et la Mairie de Toulouse comptent plus de **6 000 femmes de 18 à 54 ans dans les effectifs**. Selon les statistiques nationales, près de 80% des femmes en âge de procréer souffrent ou ont souffert de règles douloureuses, dont 20% de manière sévère avec un impact significatif sur leur activité professionnelle (soit près de 1 000 agentes potentiellement concernées).

La collectivité a poursuivi ses efforts malgré le rejet préfectoral des délibérations relatives aux ASA congé menstruel. Des **avancées significatives** en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail pour les femmes souffrant de dysménorrhées incapacitantes ont été mises en œuvre. Une **note de service** à l'attention de tous les agentes et agents a été diffusée en novembre 2025, pour informer sur la mise en place du dispositif relatif à la santé menstruelle.

→ 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.

→ **Des aménagements du temps de travail sont proposés.** Pour les activités télétravaillables, des jours de télétravail supplémentaires dits «*flottants*» peuvent être accordés (codés **TT Menstruel** sur le logiciel Chrono time) dans la limite de 3 jours par mois et 12 jours par an au maximum. Ces jours peuvent être cumulés avec les jours de télétravail habituels, sous réserves de la présentation obligatoire de l'attestation annuelle complétée par une professionnelle ou un professionnel de santé (médecin traitant, sage-femme ou gynécologue).

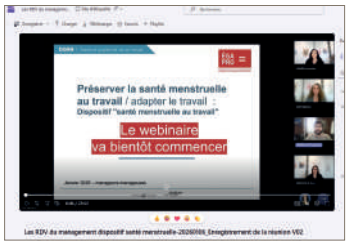
→ Lorsque cela est compatible avec l'organisation du service, les manageuses et manageurs ont la possibilité d'envisager et de proposer un **ajustement des horaires de travail** dans le respect des bornes horaires définies par le règlement intérieur relatif au temps de travail de la collectivité (pauses plus courtes et plus fréquentes et/ou modulation des horaires d'arrivée et de départ pour les agentes ayant une organisation en horaires variables.

17 voir *Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024–2026*

C. Les perspectives[17]

La déstigmatisation de la santé menstruelle constitue un enjeu de long terme.

La communication autour du dispositif devra faire l'objet d'un effort soutenu et continu afin d'en assurer une appropriation durable par l'ensemble des agentes et des agents.





→ La sensibilisation des manageuses et des manageurs au dispositif de santé menstruelle constitue une priorité. À ce titre, un **webinaire de présentation du dispositif** s'est déroulé le 6 janvier 2026 dans le cadre de l'académie du management.

→ Une **campagne de communication visant à déstigmatiser les règles** va être déployée sur les sites de travail dans le courant de l'été 2026. Des affiches spécifiques ont été conçues à destination des agentes et des agents en situation d'encadrement.

→ Pour les agentes dont les activités ne sont pas télé-travaillables, il a été décidé d'expérimenter l'usage de matériel destiné à soulager les douleurs sur le lieu de travail. Un groupe test composé de 20 agentes a été constitué et équipé, pour une période test de 6 mois, de matériel adapté (ceintures et gilets chauffants, masques anti-migraines, tabourets culbuto, tabouret agenouilloir). Un bilan de cette expérimentation permettra d'envisager

les suites à donner à l'échelle de la collectivité, en tenant compte notamment du contexte budgétaire.

Enfin, la démarche de **déstigmatisation doit également inclure la ménopause**.

Encore perçue en France comme un tabou sociétal, il est essentiel de voir la ménopause comme une étape à part entière dans le continuum de la vie des femmes.

Le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles a reçu, le mercredi 9 avril 2025, le rapport de la mission parlementaire sur la ménopause, confiée en octobre 2024 à Madame Stéphanie Rist, députée et membre de la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale et menée avec l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS).

À cette occasion, le Gouvernement a annoncé 4 priorités pour améliorer la prévention :

- Mettre en place une consultation dédiée à la ménopause pour chaque femme ;
- Renforcer l'information dès le plus jeune âge ;
- Soutenir la recherche médicale ;
- Améliorer les conditions de travail pour mieux les adapter.

Les chiffres suivants doivent être rappelés : 87% des femmes de 50 à 65 ans sont affectées par au moins un symptôme de la ménopause en plus de l'arrêt des règles. Pour certaines, les symptômes peuvent être importants et avoir des répercussions sur leurs activités quotidiennes. 20 à 25% des femmes souffrent de troubles sévères qui affectent leur qualité de vie. Certaines peuvent éprouver des symptômes pendant plusieurs années. 25% des femmes les déplorent encore au bout de dix ans. **La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole compte 3 200 agentes de 50 à 65 ans selon le RSU 2025.** Une rencontre ÉGAPRO sera organisée pour sensibiliser ses agentes et agents à la question de la ménopause et ses impacts sur le travail.

Rappelons pour conclure ce rapport 2025 sur l'égalité professionnelle que l'année 2026 marque la dernière année du plan d'action en cours. Son bilan et son évaluation devront faire l'objet d'une attention particulière pour élaborer le futur et 3e plan d'action 2027–2029.

Conclusion

Comme chaque année, le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dresse un état des lieux des actions menées par la collectivité, tant dans le champ des ressources humaines que dans celui des politiques publiques en faveur de la population toulousaine. Il constitue un bilan essentiel pour analyser les réalités du territoire et mettre en lumière les initiatives portées par la Mairie de Toulouse en faveur d'une égalité effective et durable entre les femmes et les hommes.

Véritable levier d'évaluation et de pilotage, ce document permet de mesurer les progrès accomplis, d'identifier les marges d'amélioration et d'accompagner la mise en œuvre des ambitions de la collectivité. Il valorise également la multiplicité et diversité des actions conduites pour favoriser une société plus juste, plus inclusive et respectueuse de chaque personne.

À travers ce rapport, la Mairie de Toulouse réaffirme son engagement quotidien en faveur d'une société fondée sur l'égalité, l'inclusion et le respect des droits de toutes et tous. Cette démarche volontariste traduit la conviction que seuls des engagements durables et des actions concrètes permettent de produire des changements visibles et des évolutions mesurables, et de faire progresser l'égalité réelle.

Dans un contexte marqué par des inégalités persistantes et consciente des enjeux actuels notamment concernant la montée du masculinisme, la collectivité

réaffirme ici son engagement constant et durable dans la lutte contre toutes formes de discriminations, de sexismes et de violences à l'égard des filles et des femmes, ainsi que pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Annexes

Document pour le suivi annuel d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes (ÉFH) menée dans les directions pour élaboration d'un rapport municipal et d'un rapport métropolitain annuels

Au regard des obligations réglementaires et conformément à la volonté politique de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole de mettre en place une approche intégrée et des actions spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, **des plans d'action sont mis en place tant à destination des citoyennes et citoyens que des personnels de la collectivité.**

La situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'intéresse au fonctionnement de la collectivité, aux actions qu'elle mène sur son territoire, aux orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le rapport **dresse un état des lieux interne de la situation des agentes et des agents** au sein de la collectivité afin d'identifier des écarts de traitement, mettre en place des actions pour **renforcer l'égalité professionnelle. Il recense également les politiques publiques menées par la collectivité en faveur de l'égalité femmes-hommes sur son territoire** (conception, mise en œuvre et évaluation), et **fixe des orientations** à moyen et long terme pour corriger les inégalités.

Deux manières d'appréhender l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques, deux approches dites « intégrée » et « spécifique ».

Dans le cadre de **l'approche intégrée** (dite aussi gender mainstreaming), quelque soit la mission de service publique menée, il s'agira de réalise une analyse de la situation des femmes et des hommes avant de mettre en place une action. Des objectifs de rééquilibrage de la situation seront fixés si nécessaire et une évaluation au prisme du genre sera menée postérieurement.

L'approche intégrée est aussi une dynamique de changement structurel, un processus politique autant que technique qui requiert de nouvelles approches, un effort d'imagination et une évolution culturelle des organisations.

Les actions spécifiques tentent d'apporter des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes, il s'agit donc d'actions correctives.

Les actions spécifiques ont l'avantage d'être adaptées à une répartition de compétences par direction ; de ce fait elles peuvent facilement être portées par un service, elles rendent visible et immédiatement intelligible la problématique ciblée.

Rappel pour la partie politiques publiques

La loi du 4 août impose aux collectivités territoriales d'intégrer la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes leurs politiques publiques et ainsi il convient de :

- Promouvoir l'égalité dans l'ensemble des différents domaines d'intervention :
  - Accès aux droits,
  - Conception d'espaces publics inclusifs,
  - Soutien aux projets éducatifs et culturels,
  - Soutien à l'emploi et l'insertion professionnelle des femmes.
- Analyser l'impact des actions menées pour les femmes et les hommes et corriger les inégalités existantes

1

Document pour le suivi annuel d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

- Présenter un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Par ailleurs la collectivité joue un rôle essentiel dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes.

Rappel pour la partie RH :

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce l'engagement de la fonction publique en faveur de l'égalité professionnelle en introduisant des mesures spécifiques pour garantir l'égalité professionnelle dans les collectivités territoriales. Ainsi la loi impose de :

- Mettre en œuvre un plan d'action EGAPRO pluriannuel et la présentation de son bilan annuellement intégrant les thématiques suivantes :
  - L'égal accès aux emplois et carrières,
  - L'évaluation et l'ajustement des écarts de rémunération,
  - La prévention des violences et discriminations,
  - La conciliation vie pro/vie perso.
- Rendre compte annuellement des actions menées par la production d'un rapport de situation avec des indicateurs (rapport social unique, INDEX EGAPRO ...)

Le plan d'action et son bilan annuel doivent être consultés par le Comité Social Territorial après sa présentation en formation spécialisée RSO.

Pour soutenir la mise en œuvre de cette politique, la collectivité s'appuie sur un réseau de référentes et référents ÉFH qui participent à l'élaboration du rapport annuel (Mairie et Métropole) concernant la situation d'égalité entre les femmes et les hommes tant sur le volet politiques publiques que sur le volet RH.

Pour vous accompagner dans l'élaboration du rapport annuel des actions réalisées par votre direction et direction générale, nous vous proposons l'outil ci-dessous. Il peut être complété au fur et à mesure des actions menées ou au moment de la rédaction de vos contributions.

Vos contributions au rapport (doc WORD accessible dans l'équipe TEAMS : RESEAU EGALITE FH) devra être **transmis avant le 31 mars de chaque année** à :

Pour les politique publiques:
* Mairie / Sylvie FROIDEFOND Chargée de mission à l'égalité femmes-hommes
mail: sylvie.froidefond@mairie-toulouse.fr
* Métropole / Cathy MAUME Chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes,
mail: cathy.maume@toulouse-metropole.fr
Pour l'égalité professionnelle:
* Mairie et Métropole : Caroline LABRO Responsable Du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail à la DGRH ,
mail: MissionEGAPRO@toulouse-metropole.fr

2

RAPPORT ANNUEL EGALITE FEMMES-HOMMES

Contribution concerne la direction (*nom de la direction, et plus particulièrement le(s) service(s) suivant(s)) :*
……
……

Prénom - nom et contact du ou de la référente ÉFH :……..

Le(s) territoire(s) concerné(s) par cette évaluation sont :

❒ Centre (préciser les quartier(s) de Toulouse)
❒ Nord (préciser la /les commune(s) ou quartier(s) de Toulouse)
❒ Sud (préciser la /les commune(s) ou quartier(s) de Toulouse)
❒ Est (préciser la /les commune(s) ou quartier(s) de Toulouse)
❒ Ouest (préciser la /les commune(s) ou quartier(s) de Toulouse)



3

❶ Partie politiques publiques :

1- Une approche intégrée de l'ÉFH mise en œuvre dans ma direction/mon service Cela se passe comment dans ma direction/mon service ?

L'évaluation de la situation en matière d'égalité femmes-hommes contribue :

❒ Au rapport municipal ;

❒ Au rapport métropolitain ;

Un cadre a-t-il été donné pour la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans ma direction/mon service ? (enjeu défini, objectif rédigé, plan interne, orientation clairement annoncée …) :

……

L'approche intégrée de cette politique publique dans ma direction/ mon service est :

- Parfaitement assimilée par tous les collègues de ma direction/mon service ?
- Parfaitement retenue par nos élues et élus référents ?
- Connues de nos partenaires. Ils la partagent ;
- Intégrée par les prestataires. Ils la respectent ;
- Traduit une visée pérenne ;
- Nécessite d'être explicitée aux équipes ;
- Nécessite d'être réaffirmée ;
- Nécessite une mise en œuvre transversale.

La politique d'égalité femmes-hommes, nous la prenons en compte, en :

- Réfléchissant collectivement ;
- En prenant en compte ses enjeux à l'échelle territoriale ;
- En questionnant l'impact de notre propre politique publique sur les femmes et sur les hommes ;
- En animant et étoffant les réseaux s'intéressant à ces problématiques ;
- En mettant en œuvre des actions spécifiques en lien avec nos compétences ;
- En participant à des échanges de pratique innovante ou bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes, dans les réseaux externes ;
- Autre …

Des outils et des méthodes nous aident à mettre en œuvre la politique d'égalité femmes-hommes et à l'évaluer :

- Recueil de statistiques ou données genrées ;
- Études d'impacts différenciés entre les femmes et les hommes ;
- État des lieux au prisme du genre réalisé avant l'élaboration de projets ;
- Diagnostic territorial genré exigé auprès d'opérateurs extérieurs ;
- Indicateurs de suivi et d'évaluation genrés ;
- Budget construit en faveur de la politique d'égalité femmes-hommes ;
- Autre…

Ma direction/mon service est particulièrement vigilant à réaliser une communication égalitaire (pas de stéréotype dans les images ou le vocabulaire utilisés, s'adresse aux usagères et aux usagers, …) ;

4

Ma direction/mon service porte une attention particulière lors des représentions publiques : représentations paritaires, mixtes, non genrées ;

Ma direction/mon service fait valoir sa démarche de prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans sa politique publique :

- Au niveau de la haute administration ;
- À l'occasion de la valorisation de nos réalisations ou de nos projets ;
- Dans la communication relative à notre champ spécifique ;
- Autre ...

Ma direction/ mon service n'est pas chargé spécifiquement de la politique d'égalité femmes-hommes, pourtant nous sommes agissant à travers des actions spécifiques en faveur de l'égalité femmes-hommes :

- A l'échelle de notre territoire ;
- Dans le cadre global de notre politique publique spécifique ;
- Pour opérer des mesures correctives, de rééquilibrage ;
- Pour sensibiliser l'ensemble des collègues aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et faire culture commune ;
- Pour agir de façon exemplaire et tendre vers une société plus égalitaire ;
- Pour sensibiliser et informer les citoyennes et les citoyennes ;
- Autre ...

5

2- Des actions spécifiques sont mises en œuvre :
Contexte, intention, type d'action (évènement, création d'outil, de message...), objectif, public genré, territoire, direction pilote, direction associée, partenaire externe, durée, période, budget, description, impact, évaluation, perspective ; visuel

Afin de faciliter la rédaction de votre contribution au rapport, nous vous proposons deux tableaux comme outil de recueil de données spécifiques. Vous pouvez le partager en interne, le renseigner conjointement au sein de votre direction. Ces outils doivent faciliter le repérage des projets, des actions et le recueil de données qualitatives et quantitatives sur l'année en cours.

Les contributions rédigées (descriptif, analyse, bilan...) seront adressées aux personnes en charge du réseau de cette Politique Publique (Sylvie Froidefond pour la Mairie de Toulouse et Cathy Maume pour Toulouse Métropole), sur un document libre à l'aide des indicateurs précisés plus haut et dans les tableaux ci-dessous.

✓ **Actions de sensibilisation à destination du grand public**
Exemples : actions ponctuelles auprès du grand public comme la mise en place d'une exposition, de stand et forum d'information et de sensibilisation, diffusion de plaquettes, organisation de débats-conférences, de spectacles, d'ateliers, évènements dans l'espace public, ...

Type d'action	Date ou périodicité	Contexte	Objectifs visés	Direction pilote et directions associées	Partenaires externes	Nb de pers. sensibilisées
				Lesquelles Nb femmes Nb hommes	Lesquels Nb femmes Nb hommes	Nb femmes Nb hommes

✓ **Budget**

- Budget dédié
- Analyse du budget (proportion du budget de fonctionnement de la direction, clauses marchés publics sensibles au genre, ...)

✓ **Évaluation**

✓ **Actions envisagées pour l'année à venir**

-

-

✓ **Autres projets direction menés**
Exemples : participation à l'élaboration d'un guide, d'une charte, d'un cahier des charges prenant en compte la place des femmes, création d'une équipe TEAMS ÉFH au sein de sa direction, participation à un groupe projet interservices, inter-directions dans la mise en place d'une action du plan d'action ÉFH de la collectivité, création d'une newsletter au sein de sa direction …

Type de projet	Date ou périodicité	Contexte	Objectifs visés	Direction pilote et directions associées	Partenaires externes	Nb de pers participantes au projet
				Lesquelles Nb femmes Nb hommes	Lesquels Nb femmes Nb hommes	Nb femmes Nb hommes

✓ **Budget**

- Budget dédié
- Analyse du budget (proportion du budget de fonctionnement de la direction, clauses marchés publics sensibles au genre, ...)

✓ **Évaluation**

✓ **Projets envisagés pour l'année à venir**

-

-

7

2 Partie Égalité professionnelle (ÉGAPRO) :

Afin de faciliter la rédaction de votre contribution au rapport, nous vous proposons de faire apparaître deux grands types d'actions :

- Celles relevant d'un partage de culture : actions de communication / sensibilisation / formation,
- Celles relevant d'autres projets.

A travers ces outils, il s'agit de faciliter le repérage des projets, des actions et le recueil de **données qualitatives et quantitatives**. N'hésitez pas à vous rapprocher du SoRH et de l'assistante ou assistant de prévention pour établir ce bilan.

Les contributions rédigées (descriptif, analyse, bilan...) seront adressées à Caroline Labro, Responsable Du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail à la DGRH, par mail à MissionEGAPRO@toulouse-metropole.fr sur un document libre à l'aide des indicateurs précisés plus haut et dans les tableaux ci-dessous.

L'évaluation de la situation en matière d'égalité femmes-hommes contribue :

- ☐ Au rapport municipal
- ☐ Au rapport métropolitain
- ☐ Aux 2 collectivités

✓ **Actions de sensibilisation et/ou formation au sein de la direction menées**
Exemples :
- **Communication** : élaboration et diffusion régulière d'une newsletter égalité femmes-hommes, application de l'écriture égalitaire dans les documents internes…
- **Sensibilisation** : interventions en comité de direction, réunion de service ou lors d'un séminaire (atelier réalité virtuelle, stand lors d'événements, temps d'accueil de nouveaux entrants ..),
- **Formation** : égalité femmes-hommes, diversités, LGBT+ ..

Actions	**Objectifs / Contenus**	**Budget**	**Évaluation / Observations**	**Nb personnes concernées par l'action** (Nb femmes-Nb hommes)
- -	- -	- -	- -	- -
Projets envisagés pour l'année à venir :				
- - -				

8

✓ **Autres projets direction menés**
Exemples :
- **Recrutement, carrière** : réflexion sur la mixité de certains métiers, organisation de jury de recrutement mixte, suivi des promotions par sexe, accompagnement des retours congé maternité/parental
- **Conciliation des temps** : télétravail, règles sur réunions tardives, diffusion du guide parentalité et travail ..
- **Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail** (VSST) : affichage, diffusion note de service, identification situation à risque via le DUERP (dossier unique évaluation risques professionnels), formation FIMM « faire face aux violences sexistes et sexuelles », « accueillir la parole d'une femme victime de violences et orienter », nombre de signalements pour VSST…
- **Condition de travail** : achat de tenues de travail genrées, plan nouveaux locaux incluant + de vestiaires féminins, organisation de ¼ d'heure sécurité sur une thématique EGAPRO, mise en place du dispositif santé menstruelle avec participation au test de petit matériel …

Actions	Objectifs / Contenus	Budget	Évaluation / Observations	Nb personnes concernées par l'action
- -	- -	- -	- -	- -

Projets envisagés pour l'année à venir :

-
-

9



Catalogue de prêt d'expositions
QR code & lien pour consulter le document en intégralité

→ Réseau métier Com' & Co - 2025

RECOMMANDATIONS POUR UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE



Aimer Vivre à Toulouse

MAIRIE DE TOULOUSE

Com' & Co

SOMMAIRE

RECOMMANDATIONS POUR
UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE



INTRODUCTION 3

DÉFINITIONS 4

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE :
QUE DISENT LES TEXTES ? 5

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE
SANS EXPRESSION SEXISTE
ET REPRÉSENTATION STÉRÉOTYPÉE 6 - 8

ASTUCES 9

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE À L'ÉCRIT :
S'ADRESSER À TOUT LE MONDE 10

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE
ET ÉQUILIBRÉE 11

CHECK-LIST : AUTO-ÉVALUATION
EN 7 QUESTIONS ! 12

INTRODUCTION

En tant que communicantes et communicants de la collectivité, nous avons la responsabilité de nous adresser à toutes et tous, quels que soient le genre, l'origine ethnique, l'âge ou la situation socio-économique, avec un souci d'accessibilité du propos au plus grand nombre.

Adopter une **communication égalitaire**, c'est faire en sorte que chaque personne se sente également considérée. La collectivité a un rôle majeur à jouer en veillant au respect de toutes les diversités.

Ce guide est un outil qui participe à la mise en oeuvre de la politique égalité entre les femmes et les hommes portée par la collectivité. Il permet à chacune et chacun de comprendre et de se sentir concerné par l'information partagée.

Le guide s'intéresse aux moyens de parvenir à une **communication égalitaire**, c'est-à-dire une communication ne véhiculant pas de représentations stéréotypées mais au contraire une communication équilibrée, reconnaissant la diversité des profils.

Une **communication égalitaire** permet :

→ Le plein exercice de la citoyenneté : communiquer à toutes et tous permet à chacune et chacun d'exercer concrètement ses droits ;

→ De gagner en efficacité : en s'adressant à toutes et tous on implique chaque personne ;

→ De participer à la mise en oeuvre d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Ce guide concerne les supports écrits, visuels et vidéos jusqu'à la signalétique.



Pas le temps de lire ce guide ?
Rendez-vous page 12
pour une **check-list simplifiée d'auto-évaluation** de vos supports de communication.

DÉFINITIONS

UN STÉRÉOTYPE DE GENRE, C'EST QUOI AU JUSTE ?

Ce sont des représentations schématiques et globalisantes qui attribuent des caractéristiques supposées « naturelles » aux femmes et aux hommes, sur ce qu'ils sont et ne sont pas.
Les stéréotypes de genre font passer pour innés et socialement acceptables la différenciation et la hiérarchisation des sexes, induisant ainsi des inégalités entre les femmes et les hommes.



LE SEXISME, C'EST QUOI AU JUSTE ?

Ce sont des mots, des gestes, des comportements et attitudes discriminatoires envers un genre.

4

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

QUE DISENT LES TEXTES ?

Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a considéré que « **le sexisme** dont est empreint le langage en usage dans la plupart des États membres - qui fait prévaloir le masculin sur le féminin – **constitue une entrave au processus d'instauration de l'égalité entre les femmes et les hommes** du fait qu'il occulte l'existence des femmes qui sont la moitié de l'humanité, et qu'il nie l'égalité de la femme et de l'homme ».
Ainsi en 2008, il appelle à « **l'élimination du sexisme dans le langage et la promotion d'un langage reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes** ».

(Recommandation du Conseil des ministres /Rec(2007)17)



La circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes précise que « les textes qui désignent la personne titulaire de la fonction en cause doivent être accordés au genre de cette personne ». En 2019 l'Académie française a approuvé la **féminisation des noms de métiers, de fonctions, de titres et de grades.**

La loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose, dans la fonction publique, une **« approche intégrée de l'égalité » dans toutes les politiques publiques.** Ainsi les collectivités territoriales sont tenues de promouvoir une communication publique exempte de stéréotypes de genre et reflétant le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

(Protocole d'accord entre le Ministère des droits des femmes et les grandes associations de collectivités, (02/07/2023))

5

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

SANS EXPRESSION SEXISTE ET REPRÉSENTATION STÉRÉOTYPÉE

ÉLIMINER LES EXPRESSIONS SEXISTES :

Exemples :
« en bon père de famille »,
« mademoiselle ».

SUPPRIMER LES CONTENUS VÉHICULANT DES CLICHÉS OU STÉRÉOTYPES :

Exemples :
« Les femmes naturellement compétentes pour s'occuper des enfants en bas âges... »
« Les hommes disposant de force physique ... »
« Les femmes seules concernées par la vie familiale, les démarches administratives, l'inscription aux activités de loisirs, à la crèche, etc... »



La signalétique de ce parc pour enfants exclue les «papas» et suggère que la sphère familiale s'adresse davantage aux «mamans».

FAVORISER LES REPRÉSENTATIONS ÉQUILIBRÉES ET SANS STÉRÉOTYPE :



Ce visuel est équilibré (présence d'une fille et d'un garçon). Il déconstruit certains stéréotypes d'activités associées à un genre (une fille peut faire de la boxe !). Pour aller plus loin, le garçon aurait pu faire de la danse par exemple.

6

FAVORISER DES REPRÉSENTATIONS DIVERSIFIÉES :

	À ÉVITER	À FAVORISER
 **LA COMPOSITION DE L'IMAGE**	Les femmes sur les côtés de la photo et les hommes au centre.	Les femmes représentées aux côtés des hommes, en nombre égalitaire et sur le même plan.
 **LES POSTURES**	Les femmes dans des positions passives (assises derrière un bureau), les hommes dans des positions actives (debout animant une réunion).	Les femmes représentées aux côtés des hommes, en nombre égalitaire et sur le même plan.
 **LES TENUES VESTIMENTAIRES**	Les femmes avec des vêtements inadaptés pour l'activité exercée qui les renvoient simplement à un physique.	Représenter la diversité des codes vestimentaires : les femmes portant un pantalon par exemple.
 **LES COULEURS**	Les femmes dans des couleurs claires et douces, les hommes dans des couleurs sombres.	Ne pas assigner une couleur à un genre.
 **L'ENVIRONNEMENT**	Les femmes en intérieur, les hommes en extérieur.	Favoriser la présence des femmes et des hommes dans tous types d'environnements.

7

FAVORISER DES REPRÉSENTATIONS DIVERSIFIÉES :



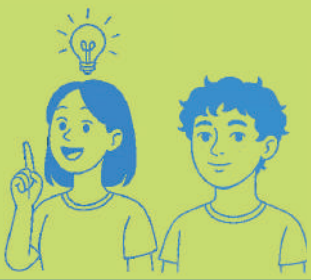
✗ Sur ce visuel, l'entreprenariat est associé uniquement à un homme, jeune dans une posture/gestuelle de conquérant.



✓ Sur ce visuel, il y a une représentation égalitaire de deux hommes et deux femmes d'âges différents, les 4 personnes sont au même plan. Pour aller plus loin, le titre aurait pu être "salon de l'entreprenariat".

8

ASTUCES



→ Il est possible de privilégier une alternance de visuels pour une même campagne.





→ Il est possible de proposer des illustrations de personnages non genrés, c'est-à-dire ne répondant pas à des codes associés à un genre.



→ Il est également possible de recourir à des représentations de personnages imaginaires.

Exemple du livret "A la découverte du spectacle vivant des 6-10 ans".



9

À L'ÉCRIT : S'ADRESSER À TOUT LE MONDE

LES CONSIGNES EN VIGUEUR DANS NOTRE COLLECTIVITÉ

→ Ne pas utiliser le point médian suite à une décision du Conseil Municipal du 18 juin 2021 qui a délibéré en faveur d'un usage non excluant de la langue française dans les textes officiels de l'administration ainsi que dans toutes les communications professionnelles. **La pratique du point médian y est proscrite** (Cf note de service R-2024-034 du 30/08/2024).

→ **L'usage des parenthèses pour inclure le féminin sera également déconseillé** car elles désignent conventionnellement l'accessoire, l'information non essentielle. Elles produisent alors l'effet inverse de celui recherché, à savoir visibiliser le féminin au même niveau que le masculin.

User du féminin et du masculin pour privilégier un langage représentatif de toutes et tous



Qualificatif des publics
→ Les citoyens et citoyennes
→ Les riverains et riveraines
→ Les usagers et usagères
→ Les Toulousains et Toulousaines
→ Les spectateurs et spectatrices...

Noms de métiers
→ Des agents et agentes
→ Des animateurs et animatrices
→ Des auteurs et des autrices

En cas de contrainte du nombre de signes, utiliser des mots épicènes désignant toute personne (homme, femme, autre identité) pour montrer la diversité des profils

ÉVITER
→ L'Homme
→ Des circassiens
→ Des spectateurs
→ Le directeur

PRÉFÉRER
→ L'humanité
→ Des artistes
→ Le public
→ La direction

Privilégier des termes collectifs qui englobent la diversité des situations

ÉVITER
→ Père ou mère
→ Garçons ou filles

PRÉFÉRER
→ Parents
→ Enfants

10

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

ET ÉQUILIBRÉE



Veiller à un nombre équilibré de sujets portant sur des femmes et sur des hommes.

Par exemple : lors de la réalisation d'interviews, veiller à interviewer autant de femmes que d'hommes.

Veiller à un nombre équilibré de femmes et d'hommes sur les supports visuels. (photos, infographies, illustrations).

→ Cette affiche représente un nombre égal de femmes et d'hommes, avec une grande diversité.



Valoriser les femmes ou les hommes exerçant des métiers qui ne sont pas traditionnellement associés à leur genre.

→ Ce visuel représente à la fois un homme et une femme dans des métiers du bâtiment, un secteur dans lequel les femmes sont susceptibles d'être sous-représentées.

ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX...

→ **Valoriser une représentation égalitaire des femmes et des hommes sur les réseaux sociaux en prêtant attention aux emojis utilisés. La bibliothèque des emojis est suffisamment vaste pour y parvenir.**

Par exemple : pour représenter une sortie à vélo, nous pouvons soit intégrer le cycliste ET la cycliste 🚵‍♀️🚵 ou bien uniquement intégrer l'emoji du vélo : 🚲

11

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

CHECK-LIST : AUTO-ÉVALUATION EN 7 QUESTIONS !

1	Est-ce qu'il y a autant de femmes que d'hommes sur mon visuel ?
2	Est-ce que les femmes sont représentées sur le même plan que les hommes ? (pas au second plan)
3	Est-ce que les femmes sont dans des postures actives ?
4	Est-ce que les femmes ont des tenues vestimentaires adaptées pour l'activité exercée ?
5	Est-ce que les couleurs renvoient à des stéréotypes de genre ?
6	Les lieux dans lesquels évolue chaque personnage véhiculent-ils un ou plusieurs stéréotypes de genre ?
7	En relisant mon texte, le langage inclut-il autant les femmes que les hommes, ne véhicule-t-il pas des stéréotypes de genre (par exemple dans les adjectifs qualificatifs) ?

12

RECOMMANDATIONS POUR UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE



Document réalisé avec la participation de :
Urielle Azais, Audrey Baron, Wissal Belgaout, Alison Bos, Olympe Brunet-Nadal, Zoé Campana, Morgane Caraty, Bénédicte Cassagne, Jenny Delher, Mathieu Forcioli, Sylvie Froidefond, Katya Hodgkinson, Idoïa Lamarque, Leïla Laporte, Marina Léonard, Cathy Maume, Stéphanie Perino, Noga Raviv, Vanessa Rizzo, Dominique Schönfeld, Clémence Serlooten, Catherine Sie, Zoé Saint Martin Sirac, Olivier Torga, Francesca Uselibacchitta, Sarah Viau, Sandy Viguier, Frédérique Yvenat

Aimer Vivre à Toulouse

MAIRIE DE TOULOUSE



Plan d'action pour l'égalité
QR code & lien pour consulter
le document en intégralité



Plan d'action égalite professionnelle
lien pour consulter
le document en intégralité

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

Direction Générale des Ressources Humaines
Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail
Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole
julie.indart@toulouse-metropole.fr
tél : 06 15 67 69 59

Mentions légales
Date de parution : octobre 2026
Rédaction : Mairie de Toulouse
Conception graphique : Louise Devalois
www.louisedevalois.com

« La liberté des femmes est
un combat quotidien contre
ce qui les limite, visible ou invisible.
Chaque femme qui se lève
pour elle-même ouvre un chemin
pour les autres. »

Fatou Diome (née en 1968 au Sénégal)

Écrivaine franco-sénégalaise, installée en France depuis les années 1990. Son œuvre littéraire aborde des thèmes comme la condition des femmes, l'exil, les inégalités et la dignité humaine, et s'inscrit dans une réflexion sur la liberté et l'émancipation. Citation issue de ses essais et prises de parole.

Égalité femmes hommes
TOULOUSE S'ENGAGE

MAIRIE DE TOULOUSE