

---

# ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

---

## RAPPORT 2019 SUR LA SITUATION MUNICIPALE TOULOUSAIN

Données chiffrées de la Mairie de Toulouse au 31 décembre 2018

---



**MAIRIE DE**  **TOULOUSE**

[WWW.TOULOUSE.FR](http://WWW.TOULOUSE.FR)

**Toulouse en grand !**



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

---

Données chiffrées de la Mairie de Toulouse au 31 décembre 2018

PRÉAMBULE	7
INTRODUCTION	8
<b>Données du territoire de la ville de Toulouse</b>	<b>10</b>
INSEE, données de 2016	
1. La population de Toulouse	11
2. Composition des ménages et des familles	12
3. Répartition de la population de 15 ans ou plus par sexe et catégorie socio-professionnelle	12
4. Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans en 2016	14
5. Taux de chômage des femmes et des hommes de 15 à 64 ans	15
6. Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	15
7. Scolarisation et diplôme le plus élevé selon l'âge et le sexe en 2016	16
<b>L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA MAIRIE DE TOULOUSE</b>	<b>17</b>
PRÉAMBULE	18
A. Le cadre juridique et le contexte	18
B. La population de référence et les indicateurs	19
PARTIE 1	20
<b>Synthèse des principales données en matière d'égalité professionnelle et plan d'actions 2019-2020</b>	
A. Chiffres-clés 2019	20
B. Bilan 2019	22
C. Plan d'actions	24
PARTIE 2	25
<b>Rapport de situation comparée: détail des données chiffrées</b>	
A. Les conditions générales d'emploi	25
1. Taux de féminisation des effectifs	25
2. Taux de féminisation des effectifs par catégories	26
3. Effectifs par type de contrats	26
4. Effectifs par filières	27
5. Effectifs selon l'âge	28
6. Âge moyen et médian des femmes et des hommes par catégories	29
7. Effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	29
8. Répartition des agents recruté-es	30
9. Répartition des agents par type de départ	31
10. Encadrement et emplois supérieurs et dirigeants	31
11. Avancement et promotions internes	32
B. La rémunération	33
1. Rémunérations nettes mensuelles moyennes et régime indemnitaire à la Mairie de Toulouse par catégorie	33
2. Rémunérations nettes mensuelles moyennes et régime indemnitaire par filière	34
C. La formation	35
D. L'organisation du temps de travail / Les conditions de travail et les congés	36
1. Répartition des effectifs selon le régime de travail et en fonction des catégories	36
2. Absentéisme	37
3. Compte épargne temps (CET) et congés paternité	37

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

- |  |    |
|--|----|
| 1. L'analyse de données sexuées pour évaluer les politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes | 40 |
| 2. Une organisation de l'exécutif montrant la volonté de parité en son sein                              | 41 |
| 3. Exemple de féminisation d'un métier qui va de pair avec l'évolution de la Police municipale           | 42 |
| 4. Zoom sur l'évaluation genrée de quatre politiques publiques municipales                               | 42 |
| 5. Une communication sensible au genre et non stéréotypée  | 43 |

**La Mairie et ses partenaires**

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

- |   |    |
|---|----|
| 1. Agir au plus près des enfants  | 44 |
| 2. Une fréquentation des accueils de loisirs relativement équilibrée avant l'adolescence  | 45 |
| 3. Des actions en cours pour renforcer la prise de conscience, pour lutter contre les stéréotypes et cibler en priorité la jeunesse | 46 |

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

- |   |    |
|---|----|
| 1. Une participation importante des femmes malgré une constante baisse de fréquentation à partir de l'adolescence           | 50 |
| 2. Des actions pour encourager l'émergence de projets innovants en faveur de l'égal accès aux loisirs sportifs et culturels | 53 |
| 3. Un travail de fond mené dans le domaine des arts et de la culture  | 55 |

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

- |  |    |
|--|----|
| 1. Une vigilance pour l'égal accès des femmes à l'emploi   | 63 |
| 2. Des actions pour l'insertion dans l'emploi des femmes et pour le soutien à la création d'entreprise | 64 |

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

- |   |    |
|---|----|
| 1. Un soutien constant apporté aux associations en faveur de l'égalité, de la participation citoyenne des femmes et une évaluation genrée de l'usage de l'argent public | 68 |
| 2. Des projets sur les droits à la santé et au logement fondés sur une approche intégrée, et une attention particulière à l'accès aux droits pour femmes seniors        | 69 |
| 3. Une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie de la cité   | 72 |



## PRÉAMBULE

LA DÉCLARATION DES DROITS  
DE L'HOMME ET DU CITOYEN  
DE 1789 RECONNAÎT L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES INDIVIDUS,  
QUEL QUE SOIT LEUR SEXE.



---

### 1900

La loi du 1<sup>er</sup> décembre ouvre le barreau aux femmes : Jeanne Chauvin devient la première avocate

---

### 1967

La loi Neuwirth est votée, elle autorise la fabrication et l'importation de contraceptifs

---

### 1972

L'École polytechnique devient mixte : 8 femmes sont reçues et l'une d'entre elles (Anne Chopinet) sera major

---

### 1976

La mixité devient obligatoire dans tous les établissements scolaires publics

---

### 1985

Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants

---

### 1990

La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux, mais seulement lorsqu'il est accompagné de violences graves

---

### 2002

La loi autorise l'enfant à porter le nom de ses deux parents

---

### 2008

L'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales est inscrit dans la Constitution

---

### 2013

L'*Ordonnance concernant le travestissement des femmes* du préfet de police Dubois (datant du 7 novembre 1800) interdisant aux femmes de porter un pantalon est abrogée car reconnue incompatible avec les principes d'égalité entre les femmes et les hommes inscrits dans la Constitution et les engagements européens de la France

## INTRODUCTION

# APRÈS L'ACQUISITION DE L'ÉGALITÉ DE DROIT, UN NOUVEAU DÉFI : L'ÉGALITÉ DE FAIT

Les avancées en termes d'égalité femmes-hommes sont certaines et mesurables. Cependant, des inégalités persistent et l'égalité réelle n'est pas encore atteinte. Un rapide tour d'horizon national permet de constater que les femmes constituent encore un groupe minorisé, exclu et discriminé.<sup>1 2 3</sup>

### PRÉCARITÉ & PAUVRETÉ

Le **taux de pauvreté** des 18-29 ans (seuil à 60 %) est de

**21,1 %** pour les femmes

**19,1 %** pour les hommes

### RÉPARTITION du TRAVAIL DOMESTIQUE

**72 %** des femmes réalisent la grande majorité des **tâches domestiques**

### DISCRIMINATIONS

Écart de revenu salarial de **24 %**

### PLAFOND de VERRE \*

Près de **30 %**

des femmes actives sont à **temps partiel** (contre 8,4 % des hommes)

### VIOLENCES PHYSIQUES & SEXUELLES

**1** femme décède tous les **2,8 jours**

**victime de violences** de son conjoint

**219 000** femmes déclarent être victimes de **violences physiques ou sexuelles** par un conjoint ou un ex-conjoint chaque année

### REPRODUCTION des STÉRÉOTYPES

**85 %** d'hommes dans le secteur du **numérique**

**85 %** de femmes dans les formations **paramédicales & sociales**

### HARCÈLEMENT

Les femmes sont exposées **10 FOIS +** aux **injures à caractère sexiste**

**1 femme / 5** est confrontée à une situation de **harcèlement sexuel** au cours de sa vie professionnelle

## PLAFOND DE VERRE \*

« Le plafond de verre est une expression américaine datant de la fin des années 70. Il désigne les "freins invisibles" à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Il constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière au sein de l'entreprise et limite leur accès à des postes à responsabilité. »<sup>4</sup>

<sup>1</sup> [www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr](http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

<sup>2</sup> IFOP pour le compte du Défenseur des Droits, Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, 2014

<sup>3</sup> [www.ethicsandboards.com](http://www.ethicsandboards.com)

<sup>4</sup> [www.novethic.fr](http://www.novethic.fr)



## Les métropoles : un maillon essentiel de la politique volontariste de lutte contre les inégalités femmes-hommes

---

Face au constat de la persistance des inégalités, le Président de la République, a annoncé le 25 novembre 2017 (à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes) que l'égalité femmes-hommes était consacrée "grande cause du quinquennat".

Pour l'année 2018, la lutte contre les violences faites aux femmes a été décrétée "grande cause nationale". Dans un contexte de libération de la parole et de l'écoute, ces annonces inscrivent donc l'égalité femmes-hommes à l'agenda politique.

Cette politique volontariste se traduit notamment à toutes les échelles d'actions avec un mot d'ordre : l'égalité femmes-hommes est l'affaire de toutes et de tous.

Du fait de leur proximité et de leur champ élargi de compétences, les collectivités territoriales sont incontournables dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions fixées par l'article 61 de la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, « *les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, sont dans l'obligation de présenter, chaque année, préalablement aux débats d'orientation budgétaire, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes & les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elles mènent sur leur territoire, et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.* »

Cette loi vient compléter deux lois :

- La loi du 12 mars 2012 qui prévoyait déjà que les collectivités territoriales établissent un rapport de situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle ;
- La loi du 21 février 2014 décrète l'égalité femmes-hommes comme priorité transversale de la politique de la ville.

## Le rapport en matière d'égalité femmes-hommes : plus qu'une obligation légale, une opportunité à saisir pour amplifier l'engagement de la ville de Toulouse

---

Ce rapport a vocation à « *sensibiliser les élu-es et agents de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, [à] porter et rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes.* »<sup>5</sup> Il est conçu comme un outil qui encourage les collectivités territoriales à s'impliquer davantage et à partager avec le public ce qu'elles mettent en œuvre.

Ce présent rapport reflète l'engagement continu de la ville de Toulouse de partager un état des lieux des actions et politiques d'égalité sur son territoire. En matière d'égalité professionnelle, il permet de mesurer l'évolution des mesures prises en interne pour faire de la ville de Toulouse un employeur exemplaire.

La ville de Toulouse présente aujourd'hui son rapport 2019 sur les données arrêtées au 31 décembre 2018, comprenant certains éléments significatifs de 2019 engagés en 2018.

L'égalité femmes-hommes représente un enjeu et une responsabilité autant au sein de la collectivité que sur le territoire municipal.

L'implication et la configuration de la Ville permettent de favoriser le partage d'expériences et la co-construction d'outils avec l'ensemble des communes qui composent le territoire municipal.

<sup>5</sup> Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes : Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales, Centre Hubertine Auclert, mai 2016



Grâce aux chiffres de l'INSEE, il est possible de dresser un portrait du territoire municipal et des habitant-es qui le composent. Ces chiffres sont des ressources précieuses car ils peuvent permettre d'identifier de nouveaux besoins ou de nouvelles problématiques, d'orienter ou d'élaborer les politiques publiques pour qu'elles y répondent au mieux.

Le dossier INSEE, parue en juin 2019, exploite des données issues des recensements de 2011 et 2016.<sup>6</sup>

La ville de Toulouse rassemble une population totale de 475 438 personnes.<sup>7</sup> Classée en quatrième position dans le classement des villes de France, sa population est en augmentation constante.<sup>8</sup>

## 1. La population de Toulouse

---

**Les femmes sont sensiblement plus nombreuses que les hommes dans la ville de Toulouse.**

En 2016, on recensait :

245 489 toulousaines  
229 949 toulousains

Ceci se vérifie à chaque tranche d'âge, même si l'écart demeure relativement léger :

De 0 à 19 ans :

53 333 femmes  
52 885 hommes

De 20 à 64 ans :

155 021 femmes  
152 872 hommes

À partir de 65 ans, l'écart se creuse : on recense 24 192 hommes et 37 134 femmes. Cela s'explique par le fait que les femmes ont une espérance de vie un peu plus longue que les hommes (79,5 ans en moyenne pour les hommes contre 85,4 ans en moyenne pour les femmes).<sup>9</sup> Cependant, si les femmes vivent plus longtemps en moyenne que les hommes, leur état de santé est nettement plus dégradée.<sup>10</sup>

La population de Toulouse est une population relativement jeune : les 0-19 ans et les 20-64 ans sont sur-représenté-es par rapport aux 65 ans et plus. La population de Toulouse est donc constituée d'une majorité de scolaires, d'étudiant-es et d'actif-ves. Ces résultats peuvent être attribués à la forte implantation de l'industrie aéronautique ainsi que le grand nombre d'universités et d'écoles supérieures sur la ville et son agglomération.

<sup>6</sup> [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

<sup>7</sup> [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

<sup>8</sup> [www.toulouse.fr](http://www.toulouse.fr)

<sup>9</sup> [www.observationsociete.fr](http://www.observationsociete.fr)

<sup>10</sup> Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES), *Les Français vivent plus longtemps, mais leur espérance de vie en bonne santé reste stable*, Études et Résultats n°1046, janvier 2018. Dossier *Les inégalités sociales de santé*, coordonné par Thierry Lang, ADSP n° 73, décembre 2010

## 2. Composition des ménages et des familles

Sur 134 123 ménages composés d'une seule personne, plus de la moitié (53 %) sont des femmes. Au total, les femmes seules représentent 27,8 % du nombre de ménages dans la ville de Toulouse, contre 24,8 % d'hommes.

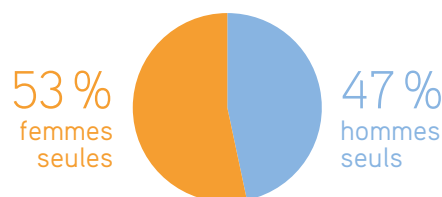
Si les familles avec enfant(s) représentent au total plus de la moitié des familles (56 %), les couples sans enfants sont également présents dans une forte proportion (44 %).

Sur l'ensemble des familles habitant sur le territoire de Toulouse, on recense 21 284 familles monoparentales, soit 19,8 % des familles à Toulouse.

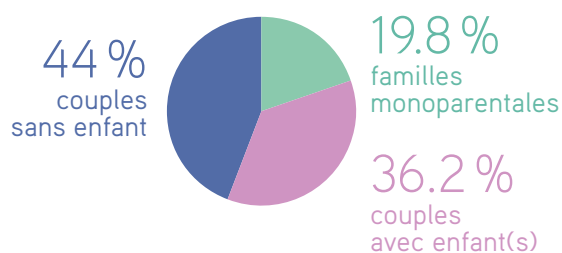
Dans près de 83 % des cas, ce sont des femmes qui sont à la tête de ces familles monoparentales.

Cela signifie que les femmes assument davantage la charge domestique liée à l'éducation des enfants, ce qui augmente leur charge mentale et peut générer des désavantages tant au niveau professionnel que personnel.

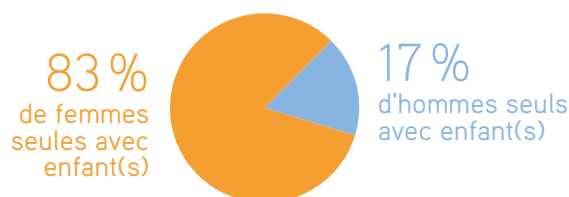
Composition des ménages d'une personne



Composition des familles à Toulouse

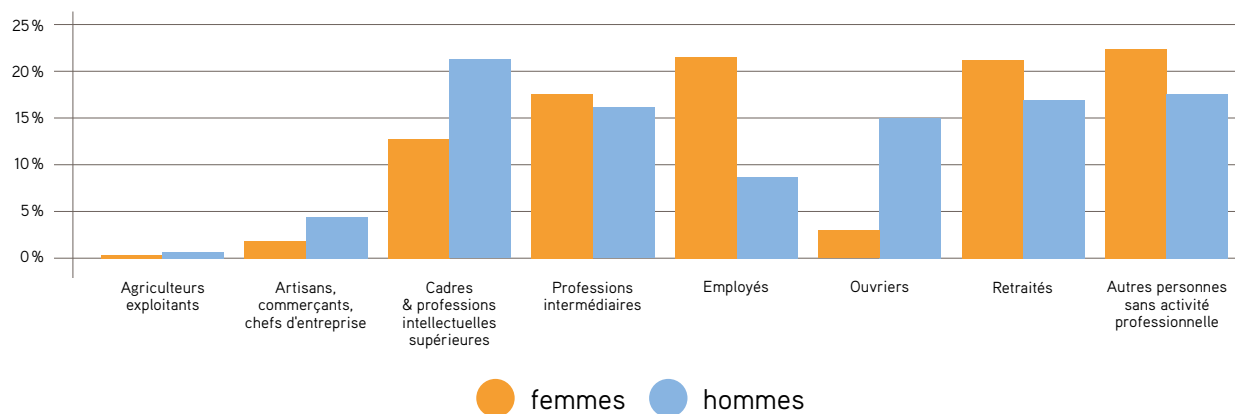


Composition des familles monoparentales



## 3. Répartition de la population de 15 ans ou plus par sexe et catégorie socio-professionnelle

Répartition de la population de 15 ans ou plus par sexe et catégorie socio-professionnelle (en 2015)



De nettes disparités entre les femmes et les hommes apparaissent au niveau de la répartition de la population par sexe et catégorie socio-professionnelle. Elles s'expliquent par ce que l'on appelle « la segmentation sexuée du marché du travail ».

**Alors que les hommes se retrouvent en écrasante majorité dans la catégorie socio-professionnelle des ouvriers (presque 82 % des effectifs sont constitués d'hommes pour 18 % de femmes), les femmes sont quant à elles sur-représentées parmi les employé-es (presque 70 % des effectifs de cette catégorie sont des femmes).**

Par ailleurs, les femmes se distinguent dans ce graphique par leur nombre dans la catégorie des personnes sans activité professionnelle et retraitées (elles représentent respectivement 57,7 % et 59,5 % de cette catégorie). Leur présence plus forte dans ces catégories est à mettre en lien avec le taux de précarisation des femmes et l'espérance de vie plus longue qu'elles connaissent.

Les hommes occupent dans une nette proportion les emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures (presque 60 % d'hommes dans cette catégorie), ainsi que d'artisan-es, de commerçant-es et chef-fes d'entreprise (presque 70 % d'hommes dans cette catégorie). Ces catégories renvoient à des métiers bénéficiant d'une valorisation sociale et économique certaine.

Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2016



Le taux de féminisation des emplois, pour une classe d'emplois, est la part des emplois de cette classe qui sont occupés par des femmes.<sup>11</sup> Sur le territoire de Toulouse, des disparités sont visibles et viennent renforcer les constats précédents, mettant en exergue les lacunes en mixité femmes-hommes dans certains secteurs du marché du travail.

En conclusion, on voit ici des éléments-clés pour comprendre certaines inégalités femmes-hommes : **une répartition sexuée dans les catégories socio-professionnelles et les emplois persiste au désavantage des femmes. En effet, celles-ci sont présentes en majorité dans des catégories où les emplois sont moins qualifiés et moins rémunérateurs. Ceci explique en partie les écarts de rémunération. Par ailleurs, leurs sous-représentations dans des secteurs traditionnellement masculins (l'agriculture, l'industrie, la construction, etc.) perpétuent et renforcent les stéréotypes à l'encontre des femmes et des hommes.**

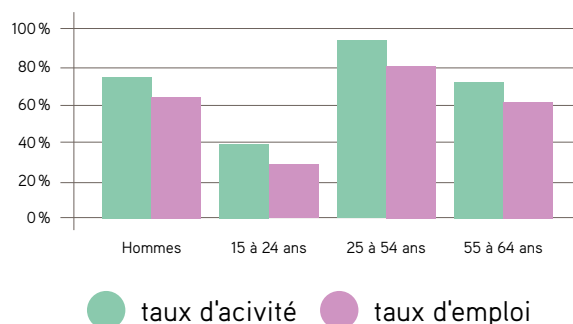
<sup>11</sup> [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

## 4. Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans en 2016

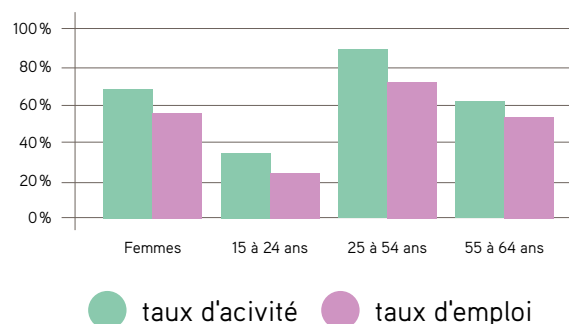
Les taux d'activité et d'emploi des hommes sont plus forts que ceux des femmes : le taux d'activité des hommes est en moyenne de 75,1 % et leur taux d'emploi est de 62,6 %. À titre de comparaison, le taux d'activité des femmes est de 68,4 % et leur taux d'emploi descend à 55,4 %.

À chaque âge, un écart de plusieurs points est visible entre les femmes et les hommes sur leurs taux d'activité et d'emploi. Cet écart s'accroît avec le temps : plus on s'approche des fins de carrière (de 55 à 64 ans) et plus l'écart entre les taux d'emploi et d'activité des femmes et des hommes se creuse.

Taux d'emploi et d'activité des hommes



Taux d'emploi et d'activité des femmes

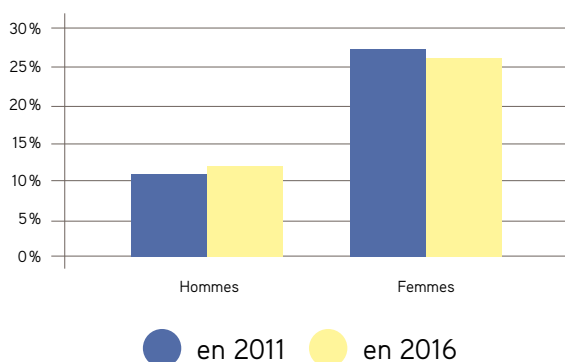


Le temps partiel est un phénomène qui touche dans une écrasante majorité les femmes, quelque soit l'âge. La part des salariées à temps partiel est presque le double que celle des salariés à Toulouse. Le temps partiel des femmes est le résultat de plusieurs facteurs socio-économiques. Tout d'abord, les femmes travaillent dans des secteurs où le temps partiel est particulièrement développé. Par ailleurs, le partage inégal des tâches domestiques et de l'éducation des enfants les poussent à privilégier le temps partiel pour pouvoir gérer de front vie familiale et vie professionnelle.

De plus, durant les années 90, afin de lutter contre le chômage, les politiques publiques ont encouragé les entreprises à avoir recours à des emplois à temps partiel en allégeant les cotisations sociales. Ces mesures ont eu des effets sur le long terme expliquant le pourcentage élevé de temps partiel des femmes aujourd'hui.

Le taux de précarité des femmes s'explique également par le taux de temps partiel élevé : souvent considéré comme un sous-emploi, les femmes sont surreprésentées dans les bas salaires, basculent rarement vers un emploi à temps complet et leur carrière évolue moins ou plus lentement. L'impact du temps partiel sur les retraites est également très négatif.

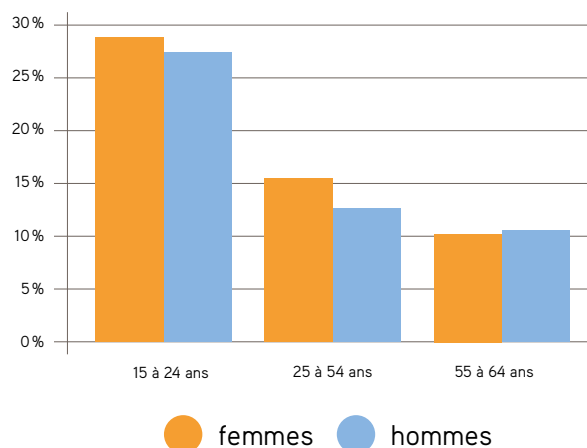
Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



## 5. Taux de chômage des femmes et des hommes de 15 à 64 ans

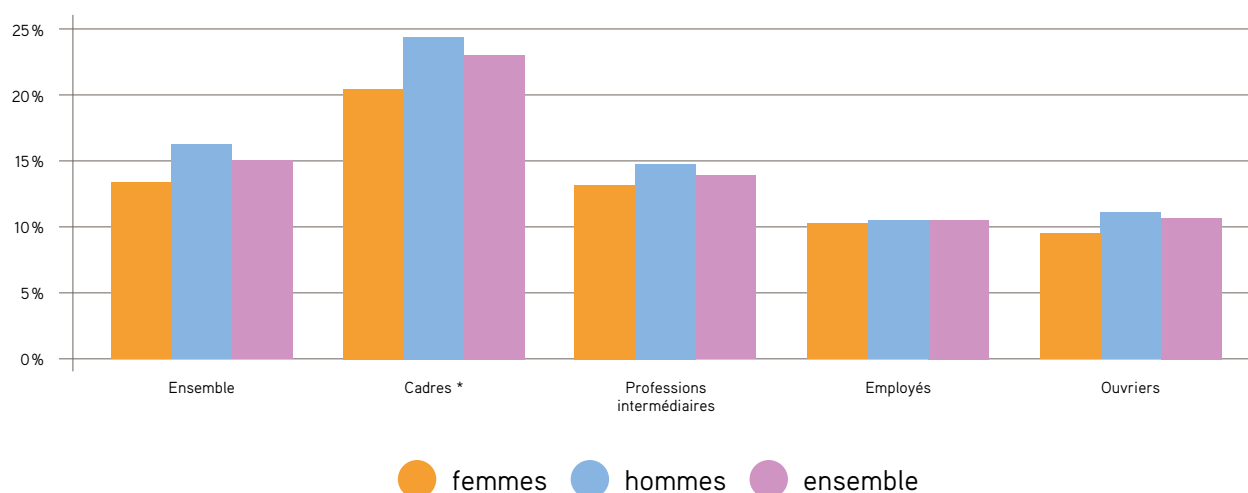
Taux de chômage (au sens du recensement)  
des 15-64 ans par sexe et âge

Le chômage touche davantage les femmes que les hommes sur le territoire de Toulouse. Si le nombre de chômeuses dépasse largement celui des chômeurs, la balance se rééquilibre à partir de la catégorie 55 à 64 ans où, d'une manière générale, le taux de chômage baisse.



## 6. Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Écarts de salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes  
selon la catégorie socio-professionnelle en 2015

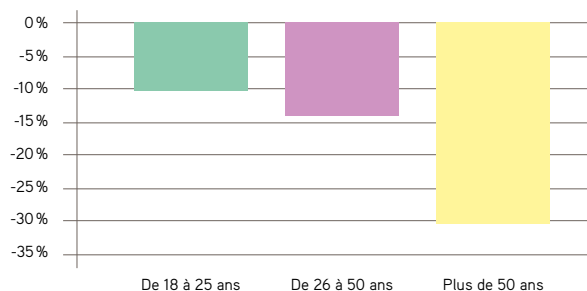


Les écarts de salaire se creusent au fur et à mesure des carrières, du fait de la segmentation sexuée du marché du travail, des interruptions de carrière pour congés maternité, du recours au temps partiel des femmes et de leur moindre accès aux postes les plus élevés.

\* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés  
Champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture,  
catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année  
Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2016

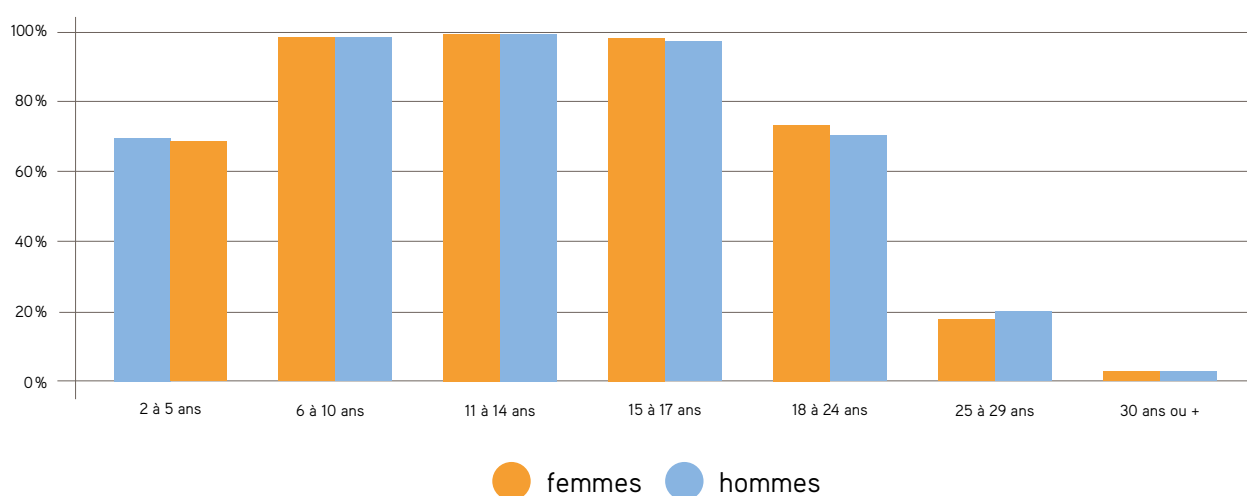
### Écart de salaire net horaire moyen total selon l'âge, entre les femmes et les hommes en 2015

Dans le secteur privé et les entreprises publiques hors agriculture, si l'écart de salaire net horaire est d'environ 10 % en début de carrière, il augmente jusqu'à dépasser les 30 % en fin de carrière.

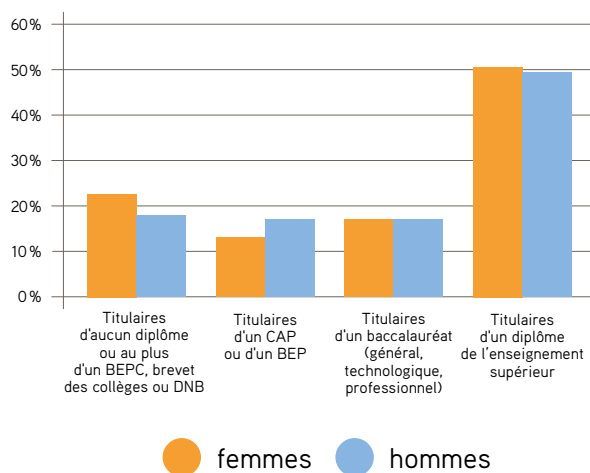


## 7. Scolarisation et diplôme le plus élevé selon l'âge et le sexe en 2016

### Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2016



### Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2016



L'instruction obligatoire pour tous et toutes implique que le taux de scolarisation des filles et des garçons est similaire de l'école pré-élémentaire jusqu'à la fin du secondaire. C'est à partir de l'entrée dans l'enseignement supérieur que les écarts apparaissent.

L'écart le plus conséquent intervient entre 18 et 24 ans : ainsi la part des femmes scolarisées est de 76,5 % contre 71,9 % pour les hommes. Cet écart se prolonge jusqu'à la fin des études (de 25 à 29 ans, la scolarisation des femmes est supérieure de 3 points à celle des hommes) et s'équilibre à partir de 30 ans.

La population de Toulouse est en grande majorité titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Certaines tendances présentées se retrouvent ensuite sur le marché du travail. Ainsi, les hommes sont davantage titulaires de diplômes comme le CAP ou le BEP, ce qui contribue à leur surreprésentation dans les secteurs techniques.







## LE CADRE JURIDIQUE ET LE CONTEXTE

Prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, un rapport de situation comparée (RSC) pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la collectivité, est à présenter annuellement.

Il comporte des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

**L'égalité entre les femmes et les hommes constitue, un levier de modernisation, d'efficacité d'action et de qualité de gouvernance.**

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 30 novembre 2018 par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics.

### L'accord s'appuie sur cinq axes :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Prenant appui sur ces cinq axes du rapport national, la loi de transformation de la fonction publique (août 2019) vient renforcer, dans son axe 5, l'égalité professionnelle et améliorer des dispositifs préexistants de prévention des discriminations.



## LA POPULATION DE RÉFÉRENCE ET LES INDICATEURS

**Le rapport de situation comparée récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de la Mairie de Toulouse, en matière d'égalité professionnelle.**

Conformément aux chiffres présentés dans le rapport annuel sur l'état de la collectivité, la population de référence prise en compte, dans ce rapport de situation comparée 2019, est celle des agents permanent-es (titulaire et non titulaires), présents au 31 décembre 2018, excepté pour les données relatives :

- Au compte épargne temps (CET), qui sont celles de 2017 ;
- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur-euses handicapé-es, qui sont celles de 2017.

Les indicateurs fournis sont une partie de ceux qui figurent au décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Toutefois d'autres informations/indicateurs (notamment concernant les filières) sont nécessaires pour comprendre la situation en matière d'égalité au sein de la collectivité. Ainsi ce rapport va au-delà des stricts indicateurs réglementaires.

Les sources statistiques nationales sont extraites du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2018 (DGAFP).<sup>12</sup>

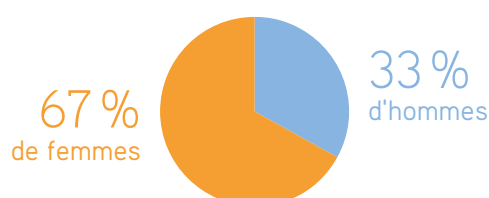
<sup>12</sup> [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

# SYNTHÈSE DES PRINCIPALES DONNÉES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PLAN D' ACTIONS 2019-2020



## CHIFFRES-CLÉS 2019

La Mairie de Toulouse compte au 31 décembre 2018 : **6 718 agents** (titulaires et contractuel-les sur emplois permanents).



Le taux de féminisation à la Mairie de Toulouse est supérieur à celui de la fonction publique territoriale au niveau national (61 % de femmes) et à celui des organismes communaux (63,5 %).

Le taux de féminisation important des effectifs de la Mairie de Toulouse tient aux compétences de la collectivité et aux métiers qui sont plus féminisés. Cela est en partie dû à la forte implication de la Mairie de Toulouse dans les domaines de la petite enfance et de l'enfance et de sa volonté d'attirer plus de femmes sur des métiers traditionnellement occupés par des hommes (Police municipale, etc.).

Taux de féminisation  
par catégorie hiérarchique

63 % Catégorie A

60 % Catégorie B

68 % Catégorie C

Le poids des métiers du social / médico-social et de l'administratif, très féminisés – en particulier dans la catégorie C – impacte fortement la répartition par catégorie.

Taux de féminisation des managers  
la Mairie de Toulouse compte 185 encadrant-es

60 % de femmes  
"managers stratégiques"

77 %\* de femmes  
"managers de proximité"

La Mairie de Toulouse continue de se démarquer avec un taux de féminisation important des emplois d'encadrement.

### Taux de féminisation par filière :

Filières	Nombre d'agents	Part des femmes
Technique	2 836	52 %
Administrative	1 329	78 %
Sociale / Médico-sociale	1 314	97 %
Culturelle	502	72 %
Police	308	33 %
Animation	262	60 %
Sportive	127	28 %

### Part des femmes dans le recrutement (externe, mobilité... tout confondu) :

63 % de titulaires  
55 % de contractuelles

La Mairie de Toulouse a recruté 153 agents sur des postes permanents dont 61 % de femmes.

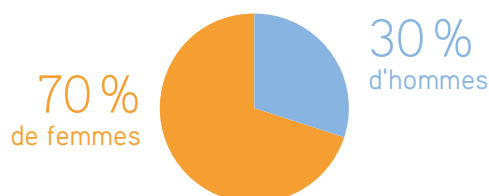
### À NOTER

→ Parmi les filières qui comptent le plus grand nombre d'agents (technique / administrative / sociale et médico- sociale) :

- une parité au sein de la filière technique
- une majorité de femmes dans les filières administratives / sociale et médico-sociale / technique où la mixité demeure peu équilibrée,

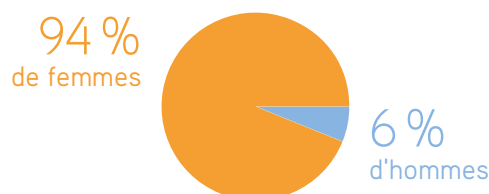
65 % des fonctionnaires  
de la Mairie de Toulouse ont bénéficié  
d'une évolution de carrière en 2018

### Avancement de grade et promotion interne



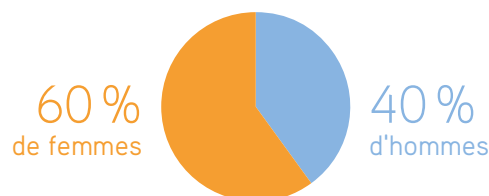
Les femmes représentent 70 % des agents ce qui correspond au taux de féminisation actuel de la collectivité.

20 % des agents travaillent à temps partiel



37 % des agents ont bénéficié de formation

1 792 départs  
en formation professionnelle  
ou statutaire en 2018





## BILAN 2019

En matière d'égalité professionnelle,  
la Mairie de Toulouse a respecté ses engagements :

### En 2016

- Renforcer la mixité des emplois
- Fluidifier et harmoniser les parcours
- Favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle

### En 2017

- Renforcer la mixité des filières et des métiers
- Accroître l'égalité des chances
- Ré-équilibrer les temps de travail

### En 2018

- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles
- Traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Lutter contre les violences et discriminations dans le cadre professionnel

Depuis 2015, des progrès ont été réalisés pour tendre vers une plus grande mixité des métiers, une sensibilisation des acteurs à la question de l'égalité professionnelle, l'adaptation des locaux, la lutte contre le harcèlement sexuel, etc.

Fin 2018, la structuration des effectifs de Toulouse Métropole indique une amélioration au regard des indicateurs de 2015.

### Conformément à ses engagements, en 2018 la collectivité a :

- ① Renforcé la gouvernance de ses politiques d'égalité.
- ② Contribué à créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles. Ainsi on peut noter :
  - Un effectif plutôt féminisé dans les catégories A, B, C avec respectivement 63 %, 60 % et 68 % de femmes ;
  - Une part des femmes dans le recrutement (61 %) en accord avec la répartition des effectifs actuels ;
  - Une présence des femmes équilibrée dans l'encadrement stratégique (60 %) au regard des effectifs totaux plutôt féminin.
- ③ Poursuivi ses efforts pour traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière. **Les avancements de carrière sont ainsi favorable aux femmes (70 %).**
- ④ Lutte contre les violences et discriminations dans le cadre professionnel.



En 2018, le guide RH interne *Que faire en cas d'agression ?* a été mis à jour et diffusé via l'intranet.

Le guide rappelle le cadre réglementaire et présente la procédure.

Toutefois, les stéréotypes restent fortement ancrés. Alors que la Métropole de Toulouse compte 40 % de femmes positionnées sur des fonctions d'encadrement (managers stratégiques et de proximité), la grande majorité des métiers de la collectivité, du fait des compétences de la Métropole, fait partie de la filière technique (69 %) où les femmes sont encore peu représentées (13 %).

Ainsi, conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,<sup>13</sup> la Métropole de Toulouse souhaite s'engager sur des actions concrètes pour :

- Développer une culture de l'égalité;
- Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques RH;
- Favoriser l'articulation des temps de vie dans le cadre professionnel;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

<sup>13</sup> Cet accord a été signé le 30 novembre 2018 par le secrétaire d'état auprès du ministre de l'action et des comptes publics, les organisations syndicales représentatives et les employeurs publics des trois versants de la fonction publique : [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)



## PLAN D' ACTIONS

2019	2020
→ Renforcer la gouvernance interne en faveur de la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes (référents égalité femmes-hommes dans les directions métier, chargée de mission égalité femmes-hommes, chargée de projets égalité professionnelle)	→ Élaborer un plan d'actions pluri-annuel 2020-2022 d'une durée de trois ans renouvelable. Le plan d'actions comportera notamment des mesures relatives à la prévention et à la lutte contre les discriminations, aux rémunérations, à la promotion.
DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ	
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Sensibiliser les managers stratégiques et de proximité à l'égalité professionnelle à travers 3 Cafés Thé-matiques</li> <li>→ Mettre en place une 2<sup>ème</sup> action de sensibilisation sur les stéréotypes féminins dans le cadre des "petites parenthèses"</li> <li>→ Poursuivre l'identification de référents et référentes égalité femmes-hommes dans les directions et les former aux "enjeux de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques"</li> <li>→ Mettre en place un plan de formation pluri-annuel 2019-2022 pour former les acteurs ressources humaines de la Direction générale ressources humaines et des services opérationnels ressources humaines des directions à "l'égalité professionnelle au sein d'une collectivité territoriale"</li> <li>→ Communiquer sur les différents métiers de la collectivité en veillant à présenter les métiers sans stéréotype de genre "un-e agent/un métier"</li> <li>→ Conforter le rôle des acteurs du dialogue social : présentation du rapport en CT/formation des élus du CHSCT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Poursuivre les actions de sensibilisation et communication : <ul style="list-style-type: none"> <li>– des managers stratégiques et de proximité à l'égalité professionnelle à travers 3 Cafés Thé-matiques</li> <li>– des agents dans le cadre des petites parenthèses, de la communication sans stéréotype de genre "un-e agent/un métier"</li> </ul> </li> <li>→ Former des élus du CHSCT à l'égalité professionnelle</li> <li>→ Poursuivre le plan de formation pluri-annuel 2019-2022 des acteurs RH à "l'égalité professionnelle au sein d'une collectivité territoriale"</li> </ul>
PLACER LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU CŒUR DES POLITIQUES RH	
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Féminiser les noms des métiers dans le référentiel métiers et pour les offres d'emploi</li> <li>→ Être attentif à une meilleure mixité parmi les A+</li> <li>→ Tendre vers une plus "juste" mixité des promotions internes en intégrant un critère "genre" pour l'analyse des promotions proposées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Être attentif à une meilleure mixité parmi les A+</li> <li>→ Veiller à la non discrimination des femmes dans le recrutement : <ul style="list-style-type: none"> <li>– progression du nombre de jury de recrutement mixte</li> <li>– rédaction des offres sans stéréotypes de genre</li> </ul> </li> </ul>
FAVORISER L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE DANS LE CADRE PROFESSIONNEL	
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Alerter sur l'importance des temps de réunion</li> <li>→ Tester le télétravail auprès de 6 directions pilote (4 directions mutualisées VT-TM / 1 direction TM / 1 direction VT)</li> </ul>	→ Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en matière de carrière, des choix faits en matière de congés familiaux et temps partiels
RENFORCER LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCÈLEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Informer sur la question des violences et du harcèlement</li> <li>→ Intégrer des indicateurs de suivi des déclarations d'agression dans le RSC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nommer une personne référente "violence faites aux femmes" et communiquer sur le rôle/les modalités de saisine et d'actions de la personne référente</li> <li>→ Mettre à jour la procédure "agression"</li> </ul>



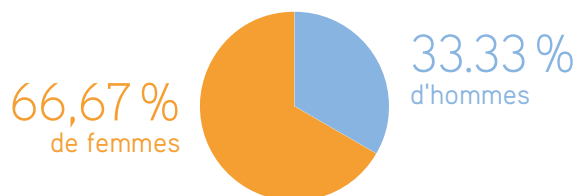
# RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE : DÉTAIL DES DONNÉES CHIFFRÉES



## LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

### 1. Taux de féminisation des effectifs

Répartition des agents permanents par genre :



Évolution du taux de féminisation en %  
dans la Métropole de Toulouse :

2015	2016	2017	2018
62 %	64 %	67 %	67 %

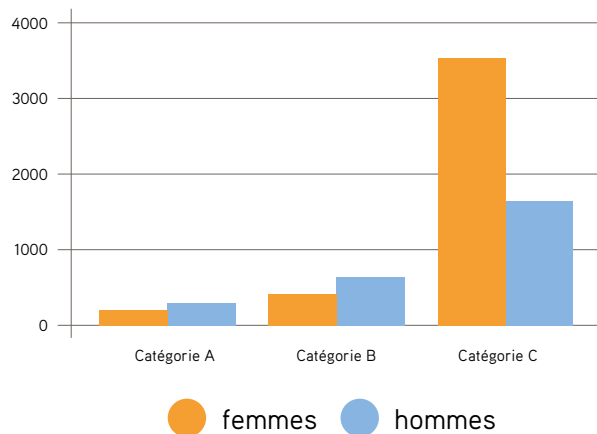
Au 31 décembre 2018, la Mairie de Toulouse  
employait, sur emplois permanents :

	Effectif	Dont contractuels
Femmes	4 479	50
Hommes	2 239	56

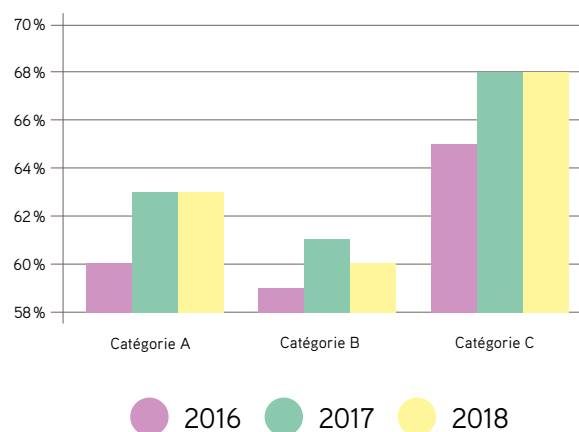
La Mairie de Toulouse est dans un schéma type.

## 2. Taux de féminisation des effectifs par catégories

Répartition des agents par catégories



Évolution de la répartition des femmes par catégories



### À NOTER !

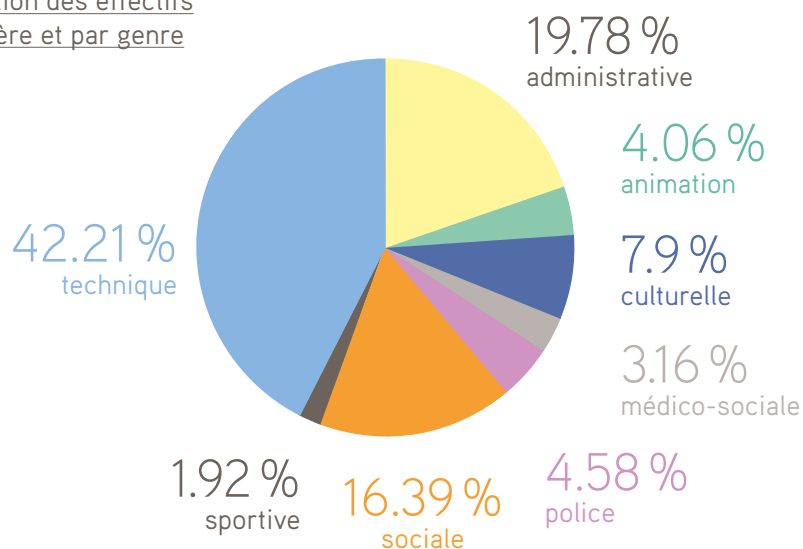
- Avec un effectif plutôt féminisé, la Mairie de Toulouse compte une répartition équilibrée des femmes dans l'ensemble des catégories A/B et C
- Les effectifs sur emplois permanents se féminisent dans l'ensemble et cette tendance est notable en catégorie A et C (+3 points entre 2016 et 2018)
- Un déséquilibre fort demeure sur la catégorie C, au sein de la filière technique, au regard des métiers à représentation masculine

## 3. Effectifs par type de contrats

Statuts	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Titulaires	4 429	2 183	6 612	67%
Non Titulaires	50	56	106	47%
Collaborateurs élus	3	7	10	30%
Contractuels	47	49	96	49%
<b>Total</b>	<b>4 479</b>	<b>2 239</b>	<b>4 479</b>	<b>66.67%</b>

## 4. Effectifs par filières

Répartition des effectifs  
par filière et par genre



On retrouve, dans la répartition des hommes et des femmes par filière, **l'expression de la division socialement sexuée du travail** :

- Deux filières sont principalement occupées par des femmes : la filière administrative avec 78 % de femmes et la filière sociale et médico-sociale avec 97 % de femmes ;
- La filière sportive demeure principalement masculine (28 % de femmes) tout comme la filière police (33 % de femmes).

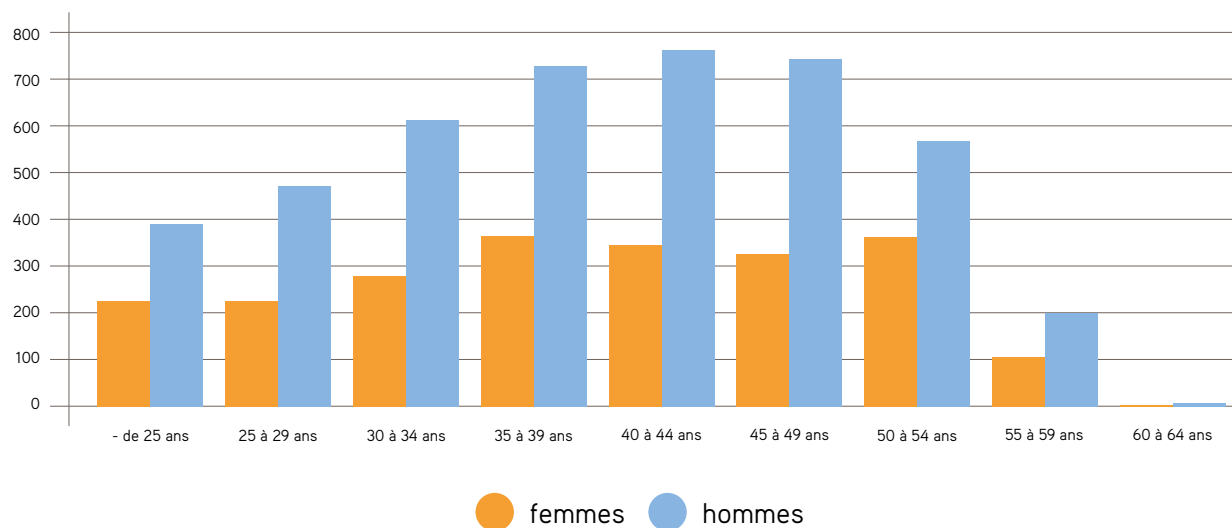
### À NOTER !

- L'évolution de plus de 3 points quant à la féminisation de la filière police entre 2015 et 2018
- Une parité au niveau des effectifs de la filière technique – qui représente le plus grand nombre d'agents (42 %) – avec 52 % de femmes

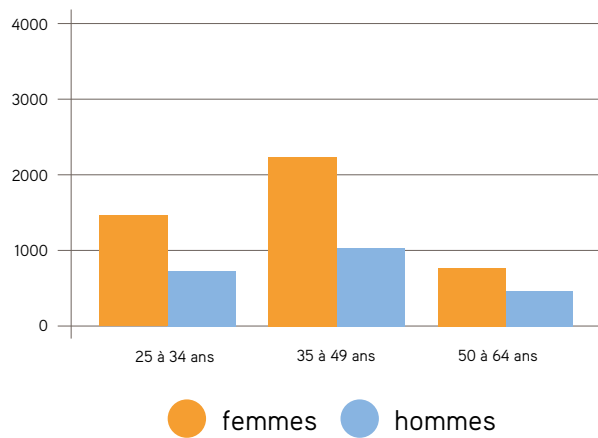
Filières	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes en 2017	Part des femmes en 2018
Administrative	1 039	290	1 329	79 %	78 %
Sociale/ Médico-sociale	1 274	40	1 314	97 %	97 %
Culturelle	378	153	531	72 %	71 %
Animation	163	110	273	59 %	60 %
Sportive	36	91	127	27 %	28 %
Technique	1 488	1 348	2 836	52 %	52 %
Police	101	207	308	33 %	33 %

## 5. Effectifs selon l'âge

Âges des agents permanents en 2017



Répartition des femmes et des hommes par tranches d'âge



## 6. Âge moyen et médian des femmes et des hommes par catégories

Catégorie	Âge moyen		Âge médian	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	46,35	50,47	45,89	50,88
B	45,55	48,59	45,48	49,14
C	45,60	44,54	46,54	44,90

L'**âge moyen** d'une population est la **moyenne des âges** des personnes appartenant à cette population. L'**âge médian** est l'**âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux**, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée. Toutes les générations sont représentées.

### À NOTER !

→ Les femmes sont plus jeunes que les hommes dans les catégories A et B

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

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

**Le taux d'emploi calculé au 31/12/2017 est de 6 % dont 28 % de femmes / 72 % d'hommes.**

### À NOTER !

→ L'effectif de BOE est de 498 agents. Ce chiffre est aussi le résultat de différentes actions menées tout au long de l'année : stagiaires RQTH / recrutement d'agents ayant une RQTH / déclaration RQTH faite par les agents de la Mairie (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé – RQTH).

En 2017	Femmes	Hommes	Total
A	7	2	9
B	27	30	57
C	280	152	432
Total	314	184	498
Part des femmes	63 %		

## 8. Répartition des agents recruté-es

Type de recrutement	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Recrutement direct *	27	20	47	57 %
Sur concours	5	1	6	83 %
Par mutation	40	23	63	63 %
Par réintégration **	1	1	2	100 %
Par détachement	4	0	4	100 %
Sous total titulaires	77	45	122	63 %
Sous total non titulaires	17	14	31	55 %
Total	94	59	153	61 %

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

\*\* Le recrutement réintégration à lieu après un congé parental, détachement, disponibilité.

### À NOTER !

→ Une mixité en faveur des femmes dans le recrutement (61 % de femmes recrutées) au sein de la Mairie de Toulouse, alors que les effectifs de la Mairie sont principalement féminins (67%). Il convient de signaler que 63 % de femmes titulaires ont intégré les effectifs.

## 9. Répartition des agents par type de départ

Motif de départ	A		B		C		Total des départs	Part des femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Décès	2	4	/	/	/	/	6	33 %
Retraite	96	86	/	/	5	1	188	54 %
Licenciement	9	2	/	/	2	1	14	78 %
Mutation Détachement	4	5	41	10	49	28	137	69 %
Mise à disposition/congé parental/congé formation	2	2	299	63	1	/	367	82 %
Autres/fin de contrat/fin détachement/démission	117	108	340	73	71	43	752	70 %
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>207</b>	<b>680</b>	<b>146</b>	<b>68</b>	<b>73</b>	<b>1464</b>	<b>67 %</b>

## 10. Encadrement et emplois supérieurs et dirigeants

L'article 56 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a créé un dispositif visant à garantir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique.

Cela s'applique aux nominations de directeur-trice général-e de service, directeur-trice général-e délégué-e, directeur-trice général-e adjoint-e de service (emplois fonctionnels)

La Mairie de Toulouse compte 5 emplois fonctionnels, dont 2 sont occupés par des femmes (40 %) occupés par des hommes.

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
<b>Managers stratégiques</b>	94	63	157	60 %
<b>Managers de proximité</b>	20	6	26	77 %
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>69</b>	<b>183</b>	<b>62 %</b>

### À NOTER !

→ Une proportion équilibrée entre le nombre de femmes au sein de la collectivité (67 %) et le nombre de femmes positionnées sur des fonction d'encadrement : 62 % de femmes sont des managers stratégiques et managers de proximité

## 11. Avancement et promotions internes

Filières	Avancement grade			Promotion interne		
	Femmes	Hommes	Part des femmes	Femmes	Hommes	Part des femmes
Administrative	168	34	78 %	7	3	32 %
Sociale/ médico-sociale	443	12		/	/	
Culturelle	47	19		7	/	
Animation/ sportive	24	11		2	3	
Technique	167	157		10	50	
Police	2	12		1	1	
Total	851	245		27	57	
	1 096 agents			84 agents		

L'avancement global (avancement d'échelon, de grade et promotion interne) en 2018 pour les agents permanent-es fonctionnaires titulaires est cohérent avec la composition des effectifs : 70 % des avancements sont accordés à des femmes pour 67 % des effectifs.

Il convient toutefois de noter le retard des femmes en termes de promotion interne, puisque seules 32 % d'entre elles en bénéficient.

Les travaux engagés avec les partenaires sociaux, pour ouvrir une prise en compte de critères objectifs liés aux compétences pour l'attribution des promotions internes, devraient permettre une évolution des chiffres.



## B

### LA RÉMUNÉRATION

La rémunération prise en compte dans ce rapport est constituée de la rémunération de base, du régime indemnitaire, des heures supplémentaires et des astreintes.

Il est reconnu à ce jour, au niveau national, que les femmes gagnent en moyenne 24 % de moins que les hommes, tout emploi confondu (Source chiffres-clés Secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes Édition 2019) . Il est toutefois difficile, au sein de la fonction publique, de comparer des données tant les études s'appuient sur des données différentes.

Les causes des écarts de rémunérations sont multiples : principalement la durée de travail et également les conditions d'avancement et déroulement de carrière, primes et heures supplémentaires, temps partiels, interruption de carrière en raison de charges familiales, filières ou corps de rattachement...

Un outil méthodologique national devrait être fourni courant 2019 pour évaluer les écarts de rémunération au sein de la fonction publique d'état puis territoriale et hospitalière.

#### À NOTER !

→ Le salaire net des femmes dans la fonction publique est inférieur en moyenne de 12,9 % à celui des hommes en 2016.<sup>9</sup>

### 1. Rémunérations nettes mensuelles moyennes et régime indemnitaire du personnel à temps complet à la Mairie de Toulouse par catégorie

	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Rémunération</b>	3 254 €	3 530 €	2 297 €	2 491 €	1 783 €	2 002 €
<i>Dont régime indemnitaire</i>	936 €	904 €	489 €	481 €	241 €	262 €
<b>Écart de rémunération</b>	8 %		8 %		11 %	

<sup>14</sup> Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, août 2018

## 2. Rémunérations nettes mensuelles moyennes et régime indemnitaire par filière

Filières	Femmes		Hommes	
	Rémunération	Part régime indemnitaire	Rémunération	Part régime indemnitaire
Administrative	2 060 €	398 €	2 423 €	515 €
Sociale	1 765 €	269 €	2 096 €	388 €
Médico-sociale	1 961 €	325 €	2 362 €	424 €
Culturelle	2 077 €	299 €	2 194 €	208 €
Animation	1 950 €	389 €	2 156 €	444 €
Sportive	2 229 €	495 €	2 480 €	536 €
Technique	1 687 €	250 €	2 036 €	326 €
Police	2 515 €	202 €	2 730 €	228 €



## LA FORMATION

### Nombre de départs en formation par type de formation par type de formation

Statutaires	Femmes	Hommes
Formation d'intégration	122	70
Formation de professionnalisation au 1 <sup>er</sup> emploi	326	154
Formation tout au long de la carrière	432	167
Nombre moyen de jours de formation par départ	2,59	2,65
Évolution professionnelle	Femmes	Hommes
Compte personnel de formation / Congé de formation professionnelle	53	10
Nombre moyen de jours de formation par départ	36,35	9

### À NOTER !

- 63 % des formations d'intégration sont suivies par des femmes
- 68 % des formations de professionnalisation sont suivies par des femmes
- Le nombre moyen de jours de formation est globalement équilibré entre les Femmes et les Hommes

Nombre de départs en formation	A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Statutaire	107	34	154	77	619	280
Professionnelle	8	0	8	0	37	10



## L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL / LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES CONGÉS

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

En 2018, le **temps partiel concerne 20% des effectifs** de la Mairie de Toulouse. Il a augmenté de 3 points par rapport à 2016 (17 % des effectifs).

La part de femmes travaillant à temps partiel (28 %) au sein de la Mairie de Toulouse est quasiment identique au niveau national, puisque l'on compte 29,3% de femmes actives à temps partiel.<sup>15</sup>

#### À NOTER !

→ Une augmentation de la part des femmes à temps complet (+2 points) entre 2016 et 2018

→ Une augmentation de la part des temps partiels pour les hommes de chaque catégorie entre 2016 et 2018 avec une augmentation plus importante chez les hommes de catégorie C (18 % en 2016 / 23 % en 2018)

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes en 2016	Part des femmes en 2018
Temps plein	3 158	2 134	5 292	57 %	60 %
Temps partiel	1 254	78	1 332	94 %	94 %
Temps non complet	67	27	94	74 %	71 %

<sup>15</sup> INSEE, Enquête emploi 2018 : [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

## 2. Absentéisme\*

	Femmes			Hommes		
	Accident de service	Accident de trajet	Maladie professionnelle	Accident de service	Accident de trajet	Maladie professionnelle
Administrative	59	38	/	16	8	/
Animation	31	11	/	20	5	/
Culturelle	24	10	2	7	3	/
Police	16	2	/	36	2	/
Technique	202	38	3	195	22	1
Sociale / médico-sociale	135	33	2	3	/	/
Sportive	11	/	/	15	3	/
Autre	2	/	/	2	/	/
Total	480	132	7	294	43	1

\* Maladie ordinaire, accident de travail, maladie professionnelle, congés longue / grave maladie, congés longue durée

## 3. Compte épargne temps (CET) et congés paternité

Catégorie	Femmes			Hommes		
	Nombre d'agents	Moyenne jour / agent	Part des femmes ayant un CET	Nombre d'agents	Moyenne jour / agent	Part des femmes ayant un CET
A	202	25j	55 %	104	29j	61 %
B	427	17j		307	24j	
C	1 858	12j		959	18j	
Total	2 487	14j		1 370	20j	

Congés paternité (nombre d'agents)		
A	B	C
1	7	39



# UNE PRIORITÉ : INTÉGRER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENSEMBLE DES POLITIQUES PUBLIQUES

Outre un socle de valeurs communes, l'égalité femmes-hommes est aujourd'hui, pour la Mairie, une obligation légale en tant qu'employeur et en tant qu'élaborateur de politiques publiques.

Le Plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes de la Mairie de Toulouse, présenté par Madame Julie Escudier, élue déléguée à l'égalité femmes-hommes, a été voté à l'unanimité lors du Conseil Municipal du 18 mars 2016. Il constitue le Plan d'actions de la Mairie et des directions municipales. Il s'appuie sur ses compétences et doit permettre d'intégrer l'égalité femmes-hommes (ÉFH) dans toutes les politiques, c'est-à-dire se demander si les politiques de la ville servent autant les femmes et les hommes, et les ajuster si nécessaire pour viser une politique égalitaire.

Le Plan d'actions se veut cohérent avec les autres plans et contrats de territoires (Politique de la Ville, Plan éducatif de territoire, etc.) et favorise le partenariat entre directions municipales, institutions et associations partenaires.

## Le Plan d'actions s'articule autour de deux idées fortes :

- Le fonctionnement interne de la collectivité ;
- Les travaux de la Mairie en étroite collaboration avec ses partenaires.

La Mairie de Toulouse a fait le choix de ne pas agir de façon cloisonnée dans cet engagement, qui est de la responsabilité de toutes et de tous. Au-delà de sa propre démarche d'approche intégrée de l'ÉFH en interne, elle impulse une collaboration accrue avec les différents partenaires institutionnels et privés.

La volonté d'ouverture et la politique de collaboration de la Mairie de Toulouse visent un meilleur impact des actions menées, en matière d'efficacité et de visibilité. Chacun-e, dans ses propres compétences, avec ses propres ressources, doit construire avec l'ensemble, pour tendre vers une société plus égalitaire.

## 1. L'analyse de données sexuées pour évaluer les politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes

---

### Des Directions municipales engagées dans la production des données sexuées

---

- Allô Toulouse
- Service communal d'hygiène et de santé
- Direction enfance et loisirs
- Direction de la communication
- Direction de la petite enfance
- Direction générale de la culture
- Direction de l'éducation
- Mission centres sociaux
- Direction des sports
- Direction des marchés et de l'occupation du domaine public
- Direction de l'action territoriale
- Direction des solidarités et de la cohésion sociale
- Direction de l'animation socioculturelle
- Cabinet du Maire
- Police municipale

À partir du Plan d'actions municipal 2016-2020 et les feuilles de route établies chaque année, les directions municipales appréhendent l'égalité femmes-hommes en cohérence avec leurs missions et leur cœur de métier. Elles ont été amenées à construire des outils de recueil de données sexuées. Les agents s'acculturent, peu à peu, à l'égalité femmes-hommes en permettant, par le biais de ce rapport, un questionnaire, une analyse et un inventaire d'actions. Ce rapport est aussi un document d'orientations pour aller plus loin.

La désignation de référent-es ÉFH dans chaque service et direction, agents motivé-es et sensibilisé-es à l'ÉFH (formé-es ou prochainement formé-es), permet une organisation transversale et efficace, impliquant l'ensemble de la Collectivité dans la démarche de réalisation de ce rapport. Leur contribution, accompagnée par la Mission égalité diversités, consiste en un travail de recensement, d'auto-évaluation et de valorisation des politiques publiques menées en matière d'ÉFH. Les managers-euses se doivent d'être facilitateur-rices de la mise en œuvre de ce travail. Le Directeur général des services a adressé en janvier 2019, une note rappelant l'obligation légale de rédaction du rapport et l'indispensable implication des directions en cohérence avec l'engagement et l'exemplarité souhaitée par notre collectivité. ANNEXE 1



## 2. Une organisation de l'exécutif montrant la volonté de parité en son sein

---

Malgré la promulgation de la loi de 2007 qui impose la parité en politique, en France, les dernières élections comptent seulement 39 % de femmes élues aux législatives et 32 % aux sénatoriales.

À Toulouse, une importance distinctive est accordée à la parité. On observe une quasi égalité dans le nombre d'élus femmes et hommes maires de quartier. **Au-delà du respect de la parité, il faut souligner que certaines délégations thématiques, connotées traditionnellement masculines ou féminines, sont ici confiées de manière à changer les représentations genrées. Par exemple, ce sont des femmes qui ont en charge les sports et l'urbanisme, alors que les adjoints aux affaires sociales, à la solidarité, à la santé publique et au handicap sont des hommes.**

Une vigilance particulière est portée également à l'image que la Mairie veut promouvoir. En cohérence avec sa politique volontariste pour tendre vers une ville de plus en plus égalitaire, le Maire, lorsqu'il est en représentation, porte une attention accrue à ce que la délégation soit paritaire ou tout du moins mixte, dans la mesure du possible. Lorsqu'une représentation est attendue, si l'élus thématique est un homme à ses côtés, le Maire demande à ce qu'une élue concernée soit également présente.

Alors qu'il est constaté que le Maire est représenté par ses adjoint-es ou conseiller-ères à 60 % par des élus hommes, ce déséquilibre s'explique, par le fait qu'un grand nombre d'événements sont liés à des actions sociales. Or les élus thématiques en charge des affaires sociales sont des hommes. Pointons là que la Mairie de Toulouse agit de façon favorable sur le changement des mentalités en prenant à contre pied les stéréotypes de genre et en montrant l'implication des hommes dans le secteur social, traditionnellement délégué aux femmes.

Le Directeur de Cabinet s'est entouré intentionnellement d'une adjointe et d'un adjoint. De même, les chargé-es d'accueil du Cabinet sont une femme et un homme. Cette parité se retrouve aussi parmi les agents d'accueil du public au Capitole et à Toulouse Métropole. Ce sont là des sites stratégiques pour rendre visible cette volonté de la parité dans les métiers de la collectivité.

Parmi les services rattachés au Cabinet de Maire : service des Huissiers, service des Accueils, service du Protocole, le service Presse et le service des Courriers, actuellement quatre femmes et un homme sont chef-fes de service, contre deux femmes et trois hommes auparavant.

Récemment, le choix a été fait de féminiser le métier d'huissier, qui jusqu'alors était en quasi-totalité masculin (à l'exception d'une femme). Deux femmes ont depuis intégré l'équipe.

### 3. Exemple de féminisation d'un métier qui va de pair avec l'évolution du fonctionnement de la Police municipale

---

La Police municipale compte aujourd'hui 300 agents, avec une forte féminisation du métier de policier-e puisque les femmes représentent **30 % des effectifs** à Toulouse. Cette évolution demande une adaptation en termes de locaux avec la construction de vestiaires femmes et hommes, de coupe d'uniformes, de taille de crosse de pistolet, ainsi qu'en termes de fonctionnement des équipes. La formation des agents femmes ou hommes est identique tout au long de leur carrière. L'unique ajustement concerne la formation à la défense qui n'est pas dispensée selon le genre mais au regard de la force, de la taille et de la corpulence des individus.

Après des usager-es, policiers ou policières interviennent en fonction de leur examen de la situation, au "feeling" face aux citoyen-nés. Il n'y a pas de consignes selon lesquelles les policières s'occuperaient des femmes et les policiers des hommes. Les équipes fonctionnent comme une unité d'intervention et de sécurité.

**Les agents de la Police municipale ont reçu une information concernant la loi Schiappa, accompagnée de fiches actions avec les consignes pour agir. En 2018 à Toulouse, deux contraventions ont été dressées pour propos sexistes et comportements à connotations sexuelles.**

### 4. Zoom sur l'évaluation genrée de quatre politiques publiques municipales

---

La Mission évaluation des politiques publiques a finalisé quatre évaluations ou enquêtes en 2018 portant sur certaines politiques publiques municipales : la politique handicap et accessibilité, la démocratie locale, l'offre en piscines municipales et la politique d'animation socioculturelle. Conformément au cadre donné par la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale, le lien entre le genre des répondant-es et leurs usages ou leurs opinions sur la politique étudiée a systématiquement été questionné.

L'évaluation de la politique handicap et accessibilité a recueilli l'avis de 317 personnes en situation de handicap. Les femmes en situation de handicap ont été plus nombreuses à exprimer leurs besoins de pratiquer des activités sportives ou culturelles, qu'elles soient tout-public ou adaptées.

L'évaluation de la mise en œuvre de la démocratie locale a consulté 1 473 habitant-es. Elle n'a pas fait apparaître de différence de connaissance ou de fréquentation des instances et démarches participatives en fonction du genre. En effet, plus loin de ce rapport, nous notons la forte présence et assiduité des femmes, en particulier, au sein des Conseils Citoyens.

L'enquête sur les piscines municipales dans le cadre du Plan piscines a sondé 3 735 personnes. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à fréquenter les piscines, même si elles se disent moins satisfaites de la température de l'eau et de la propreté des bassins que les hommes. En revanche, elles relèvent de manière plus favorable la qualité du personnel d'accueil, d'encadrement et de surveillance. Elles sont plus nombreuses à considérer que la priorité des maître-ses-nageur-euses en dehors de la surveillance, est le rappel des règles d'hygiène et de sécurité.

Enfin, l'enquête sur les loisirs toulousains a permis d'interroger 358 personnes sur l'espace public. Les femmes ont été nettement plus nombreuses que les hommes à accepter de répondre au questionnaire (58 % contre 42 %). D'importantes différences apparaissent au niveau des pratiques de loisirs sportifs, pointant des disciplines fortement marquées par le genre : les femmes font davantage de natation, de relaxation, de sophrologie ou de danse, que les hommes. Elles sont moins présentes dans les sports collectifs ou en course à pieds. Elles sont également plus nombreuses à connaître les structures socioculturelles municipales (centres culturels et d'animation, MJC, maisons de quartier).

## 5. Une communication sensible au genre et non stéréotypée

---

### Une vigilance soutenue pour une communication non genrée et paritaire

---

**Un recensement sexué des sujets des articles et des portraits photographiques permet de remarquer une nette évolution en faveur des femmes ces deux dernières années. Alors qu'au premier trimestre 2016, les femmes ne représentaient que 17 % des portraits photographiques, la tendance correctrice pointée fin 2016, n'a fait que s'affirmer puisqu'en 2018, 75 % de femmes seules apparaissaient en portrait photographique.**

La proportion de femmes apportant un témoignage ou faisant l'objet d'un portrait écrit avait doublé en 2016, pour atteindre 42 % des sujets. Une relative stagnation était visible en 2017 avec 41 % des articles ayant une femme comme sujet central. Cependant, en 2018, on constate une baisse significative puisqu'elles ne sont plus que 36 % à apporter un témoignage ou faire l'objet d'un portrait rédigé. Néanmoins, la fonction professionnelle que ces femmes occupent est à chaque fois précisée. Cette vigilance à ne pas les réduire à leur apparence physique s'affirme.

### Des évolutions vers une communication inclusive

---

Rappelons que la Direction de l'éducation a mis en place depuis plus de deux ans, une communication sans stéréotype de genre dans le Dossier unique d'inscription. L'avancée se poursuit dans les différents services de la direction, avec une attention portée sur les formulations. Par exemple, le terme de "direction d'école" est utilisé plutôt que "directeur" d'école ou "directrice" d'école.

En observant les photos des personnes en train de travailler, pratiquer une activité sportive ou culturelle, on remarque que la sous représentation des femmes, amorcée l'année dernière, s'accroît (44 % en 2017, 36 % en 2018) alors qu'elle était majoritaire fin 2016 (56 %).

Par ailleurs, les représentations en mixité, reflet de la vie toulousaine, sont majoritairement présentes dans le magazine *À Toulouse*. Chaque publication compte au moins deux illustrations mixtes par parution. La majorité des photos donne à voir des sujets mixtes.

L'évolution des chiffres sur trois années montre que l'effort doit être poursuivi pour atteindre la parité dans les représentations de citoyen-nes ou d'agents, au sein du magazine municipal.

# LA MAIRIE ET SES PARTENAIRES



## UN CHANTIER POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

### 1. Agir au plus près des enfants

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

Les différents services de la Direction de l'éducation réunis en Codir ont construit un plan d'actions interne en faveur de l'égalité filles-garçons, en cohérence avec le Plan d'actions municipal ÉFH.

Cet outil s'inscrit logiquement dans le Projet éducatif de territoire (PEDT) et dans la Charte des métiers.

#### LA MISE EN ŒUVRE DE CE PLAN S'APPUIE SUR TROIS AXES

- Suivre les indicateurs de diagnostics pour valoriser les actions existantes
- Produire les données genrées et chiffrées relatives à la fréquentation et aux activités proposées en Centres de loisirs associés à l'école (CLAÉ) de la Direction, pour les analyser afin d'établir une photographie de la situation actuelle
- Mobiliser les ressources internes pour développer des préconisations et les mettre en œuvre

Les projets éducatifs menés par la Direction de l'éducation intègre alors la prise en compte de l'égalité filles-garçons, femmes-hommes. La thématique de la mixité s'inscrit dans deux axes du PEDT visant à accompagner l'enfant dans la construction de son parcours et à promouvoir l'égalité des chances.

Les directeur-rices ACCEM maternel-les ont écrit un projet pédagogique pluri-structures, valable jusqu'en septembre 2019, imposant la mixité dans les animations de tous les CLAÉ. En général, dans les écoles maternelles, il s'agit d'orientation des fonctionnements de la structure favorisant la mixité; pour les écoles élémentaires, le support est libre.

Un site collaboratif intranet propose des ressources pour construire des projets mettant en œuvre l'égalité filles-garçons et pour sensibiliser les enfants.

Elles sont de divers formats :

- Lexique de la mixité
- Document rédigé par Artémisia  
*Comment se construisent les normes ?*
- Convention de partenariat interministérielle 2013-2018
- Recueil de 50 activités d'animation "clefs en mains"
- Fiche d'animation quizz

C'est en sensibilisant les enfants dès le plus jeune âge que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sera effective.

#### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ Le projet pédagogique sera renouvelé à la rentrée pour tenir compte de l'évolution du PEDT.

## L'égalité filles-garçons prise en compte dans l'architecture des lieux

La Direction de l'éducation a établi un "référentiel école" recensant les contraintes et obligations légales à respecter en termes de construction, d'aménagement et de fonctionnement des nouvelles écoles. Actuellement, ce référentiel est en cours de mise à jour. En termes de fonctionnement, la question de l'acceptation de la différence est posée. À ce propos, l'Inspection générale de l'éducation nationale précise qu'il ne s'agit pas pour autant de supprimer les différences, ni de manipuler les enfants. L'importance du projet pédagogique est affirmée, ainsi que la nécessité pour les enfants de l'accompagnement des parents.

En termes d'architecture, la séparation des sanitaires ou leur mutualisation sont en débat. En extérieur, l'usage de la cour de récréation et de l'espace "activités physiques" interroge l'éventuelle suppression du terrain de sport central. Enfin, l'utilisation de couleurs sans marqueur est préconisée (bleu et rose à éviter) et la signalétique sera élaborée de telle sorte à ne pas représenter les petites filles en jupe et les petits garçons avec un ballon.

### Trois nouvelles écoles ont ouvert à la rentrée 2018, trois ouvriront à la rentrée 2019 :

- Deux portent des noms non genrés : Fleurance et Borderouge ;
- Trois mettent en avant des personnalités féminines : Simone Veil (2018), Germaine Tillion (2019), Anthonioz De Gaulle (2019) et une porte le nom d'un homme : Georges Mailhos (2019).

## 2. Une fréquentation des accueils de loisirs relativement équilibrée avant l'adolescence

### L'égalité filles-garçons dans les activités extrascolaires, sur inscription, organisées ou cofinancées par la Mairie

La Direction enfance et loisirs coordonne 50 Accueils de loisirs (ADL), accueillant des enfants de 3 à 17 ans. **Les chiffres de fréquentation de ces structures de loisirs pour toutes et tous est en augmentation remarquable : 7 277 filles (+2 296 inscrites) et 8 260 garçons (+2 698 inscrits), tout en gardant un écart de fréquentation filles-garçons stable.**

Les équipes d'encadrement des mini-séjours sont obligatoirement mixtes, sauf sur les mini-séjours maternels, dû au manque d'hommes dans le secteur de la petite enfance. Les coordinations des mini-séjours et séjours vacances participent à l'étude Égalosirs décrite ci-dessous.

### L'OFFRE DE LOISIRS JEUNESSE EST AUSSI SOUS FORME DE

→ Séjours vacances avec en 2018 avec 475 filles, soit 47 % de filles et 523 garçons, soit 52 % de garçons accueillis-es

L'axe égalité filles-garçons est intégré de manière obligatoire dans les projets pédagogiques. Les Directeur-rices mettent des outils ou documents à disposition des équipes sur cette thématique. À l'inscription, les places réservées aux filles et aux garçons sont comptées afin d'être attentif-ve à la parité. Lors des séjours, les animateur-rices ne font pas démarrer une activité ou un jeu si les enfants, même sur la base du volontariat, n'ont pas constitué des équipes paritaires. La consigne est claire ! Lorsqu'un-e chef-fe d'équipe doit être désigné-e, alors il y en a toujours deux : une fille et un garçon.

→ Mini-séjours au départ des accueils de loisirs avec 515 filles soit 44 % de filles, et 563 garçons soit 56 % de garçons

L'écart de fréquentation des mini-séjours s'est réduit de 8 points depuis l'année dernière. Même si l'écart reste important, cette évolution est en faveur des filles.

### 3. Des actions en cours pour renforcer la prise de conscience, pour lutter contre les stéréotypes et cibler en priorité la jeunesse

#### Des actions pour lutter contre les représentations différenciées et réductrices

La Direction enfance et loisirs qui chapeaute le réseau des ludothèques toulousaines, constitué de l'ensemble des ludothèques municipales et associatives de la ville, a abordé la notion de genre. Une sociologue est intervenue auprès des professionnel·les du jeu à l'occasion d'un colloque dédié à la thématique.

#### LA MISE EN ŒUVRE D'ACTIONS

La Direction de la petite enfance met au cœur de ses pratiques professionnelles la prise en compte de l'égalité filles-garçons avec une vigilance portée, au quotidien, dans les établissements d'accueil des jeunes enfants, sur divers points :

- le choix des coloris
- un choix de jouets mixtes
- un choix de livres n'exposant pas des clichés genrés
- une diversité des propositions pédagogiques sans connotation féminine ou masculine
- un aménagement des espaces de jeux non genré

Par ailleurs, la Direction de la petite enfance persiste dans son incitation aux pères à participer à l'accueil de leur enfant en crèche : présence lors des temps d'adaptation, présence lors des réunions d'information, etc.

#### Égalisirs : étude sur la prise en compte de l'égalité filles-garçons

La Direction enfance et loisirs (DEL) a lancé l'étude *Égalisirs : filles et garçons sur le chemin de l'égalité*. Cette étude, basée sur 60 heures d'observation suivies d'ateliers de réflexion, s'inscrit dans le cadre du Plan d'actions égalité femmes-hommes 2016-2020 de la Mairie.

Pour rappel, en 2015, la Direction enfance et loisirs avait organisé un colloque interprofessionnel sur la notion de genre en sollicitant l'intervention d'Artémisia, un bureau d'étude et un organisme local de formation.

Dans le cadre de la Charte qualité des Accueils de loisirs (ADL) et en partenariat avec la Mission égalité diversités, la DEL a émis le souhait de porter un regard sur ses pratiques et postures professionnelles liées à la prise en compte de l'égalité filles-garçons. Cette volonté de remise en question est à saluer car elle a exposé la Direction à se soumettre aux observations et analyses de sociologues, avec le risque d'arriver à des conclusions pas nécessairement positives.

Dans tous les cas, les conclusions tirées des heures d'observation amènent la Direction enfance et loisirs à faire évoluer ses compétences professionnelles de façon plus égalitaire.

Égaloisirs pose comme objectifs de favoriser le bien-être, la confiance en soi, et l'ambition des filles comme des garçons, d'encourager le développement et la créativité des enfants, d'ouvrir le champ des possibles, et de stimuler l'imagination et la spontanéité des enfants.

Deux ADL municipaux et un ADL associatif ont accueilli Égaloisirs.

Cette étude-action a débuté en octobre 2017. Les conclusions ont été rendues en juin 2018. Une mallette pédagogique composée de propositions d'activités, de livres, d'idées d'aménagement des espaces, etc. a été mise en pratique pendant les temps d'accueil de juillet et août 2018. Enfin, en septembre 2018, le bilan et les perspectives ont été dégagés.

Les premiers résultats communiqués mettent en avant un certain nombre de pratiques encore fortement genrées. Par exemple, la communication entre les animateurs, animatrices et les enfants est très largement orientée vers les garçons, d'un point de vue quantitatif. Elle est par ailleurs très différenciée si on l'analyse qualitativement. En effet, elle reprend un certain nombre de clichés, notamment sur la supposée faiblesse physique des filles et des femmes. De même, les interactions entre animateur-trices et enfants sont marquées par une attitude bien plus protectrice à l'égard des filles. Entre enfants, les observations montrent, globalement, des interactions assez peu mixtes et comment des garçons s'imposent toujours plus, y compris par la violence ou l'agressivité.

L'observation de l'occupation de l'espace et de la répartition des jeux se révèle tout autant genrée, notamment autour de l'exemple emblématique du terrain de foot, accaparé par les garçons. Il a été noté que les animateur-trices n'agissaient pas assez pour contrer cet état de fait voire, parfois, l'avaient intégré et encourageaient sa perpétuation.

Cette étude dévoile aussi des points positifs. En effet, les enfants, particulièrement les filles mais également certains garçons, ont conscience de ces différences de traitement et de leur iniquité. De même, il est notable que les enfants aient adhéré aux ateliers relatifs à la question de l'égalité et la mixité des jeux.

#### CETTE ÉTUDE A PERMIS DE FIXER PRÉCISÉMENT LES OBJECTIFS DE LA DEL EN MATIÈRE DE GENRE

- Réaliser un diagnostic des pratiques au sein des accueils de loisirs
- Disposer d'une grille permettant aux accueils de loisirs d'évaluer leurs pratiques
- Co-construire avec les directeur-rices des accueils de loisirs des outils pédagogiques

**Depuis cette étude, la prise en compte de la question du genre est régulière et permet d'aménager, d'organiser et de proposer des situations qui favorisent quotidiennement le rapport filles-garçons.**

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

Les équipes d'animation de la Direction enfance et loisirs proposent des projets aux enfants permettant d'aborder les questions de l'égalité filles-garçons. Ce sont aussi des animations où filles et garçons sont sur un pied d'égalité : équipes paritaires, jeux de coopération préférés aux jeux de compétitions. Devenu un événement annuel, le Prix littérature jeunesse égalité filles-garçons rencontre un succès certain auprès des ADL et des enfants.

*Prix littérature jeunesse égalité filles-garçons*, projet porté en collaboration par la Direction enfance et loisirs, la Direction de la lecture publique et des bibliothèques, la Mission égalité diversités et la Mission cohésion sociale de Toulouse Métropole. Depuis 2017, le Prix est devenu métropolitain, d'une part par le biais des priorités transversales du Contrat de ville 2015-2020, en termes de renfort de l'égalité femmes-hommes dans les quartiers prioritaires, et d'autre part d'une volonté au sein de la Mission cohésion sociale de promouvoir une éducation, dès le plus jeune âge, aux comportements respectueux entre filles et garçons et entre femmes et hommes et de prévenir le sexisme et les violences à l'égard des femmes.

### CE PRIX COMPORTE TROIS OBJECTIFS

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

Pour cette quatrième édition, douze accueils de loisirs ont participé : sept associatifs et cinq municipaux (dont quatre implantés dans les Quartiers Politique de la Ville). La Direction de la lecture publique et des bibliothèques encadre une formation obligatoire de deux jours pour les animateur-rices référent-es du projet. Elle consiste à mieux appréhender la littérature jeunesse avec les enfants et plus spécifiquement à identifier les stéréotypes de genre dans cette littérature. Des outils sont proposés comme une grille de lecture, une bibliographie d'ouvrages jeunesse sur le thème du genre, des fiches de projets d'animation autour du livre.

Comme préconisé l'année dernière, le projet a bénéficié de plus de séances d'animation autour des livres. De septembre 2018 à mars 2019, les enfants, les animateur-rices ont lu, échangé des points de vue et argumenté sur le contenu des ouvrages, afin d'élire en séance plénière le livre qui parle le mieux de l'égalité filles-garçons.

**Le projet a un écho favorable dans les Accueils de loisirs, il est pérenne et prend maintenant une place importante. Par ricochet, des espaces mini bibliothèques ont été aménagés et l'envie des enfants d'échanger autour de leurs lectures se perpétue.**

### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

- Diffusion et valorisation des actions réalisées en CLAE, sur un panneau d'informations destiné aux usagèr-es, dans le bâtiment Envol (nouveaux locaux des Directions enfance et jeunesse) et réalisation d'un diaporama présentant le projet





# Prix Littérature Jeunesse

## Égalité entre filles et garçons

DÉCERNÉ PAR LES ENFANTS DES STRUCTURES DE LOISIRS MÉTROPOLITAINES

**Mercredi 13 mars**  
**À PARTIR DE 14H**

**SÉLECTION 2019**

MÉDIATHÈQUE JOSÉ-CABANIS : 1 ALLÉE JACQUES-CHABAN-DELMAS - 31500 TOULOUSE

**Égalité Femmes Hommes**  
TOULOUSE S'ENGAGE

**toulouse métropole**  
**en grand !**





## UN CHANTIER POUR L'ÉGAL ACCÈS À LA CULTURE, AUX LOISIRS ET À LA PRATIQUE SPORTIVE

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

---

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

---

Après une hausse de 14 points entre 2016 et 2017, l'année 2018 observe une relative constance puisque la participation aux Activités Physiques et Sportives (APS) relève 85 % de femmes.

Cette importante participation des femmes aux activités physiques et sportives municipales s'explique toujours par leur forte fréquentation de l'aquagym avec 92 % (augmentation régulière au cours des 3 dernières années). Cette activité reste particulièrement genrée sans grande variation d'une année à l'autre. Les femmes pratiquent aussi majoritairement le tennis à 68 %, la natation à 67 %, en badminton à 64 % et l'escalade à 60 %. Bien que très prisées par les femmes, ces activités sont plus neutres du point de vue du genre.

Globalement, la part de femmes pratiquant une activité terrestre est en augmentation par rapport à l'année dernière (+ 5 points). Les statistiques de participation des femmes à l'offre sportive municipale démontrent que la Mairie de Toulouse atteint son objectif d'accessibilité à une activité physique régulière pour les femmes.

En ce qui concerne les plus jeunes, en dessous de 16 ans, les chiffres montrent une relative mixité dans les cours payants avec 54 % (soit 12 point d'augmentation par rapport à 2017) de filles en activités terrestres (tel que l'escalade, le tennis, le badminton), 52 % en natation (chiffre stable) et pour les sports de glace très connotés comme féminin, sans surprise, 92 % de participation féminine.

Les filles participent plus jeunes que les garçons aux activités proposées en école de sports.

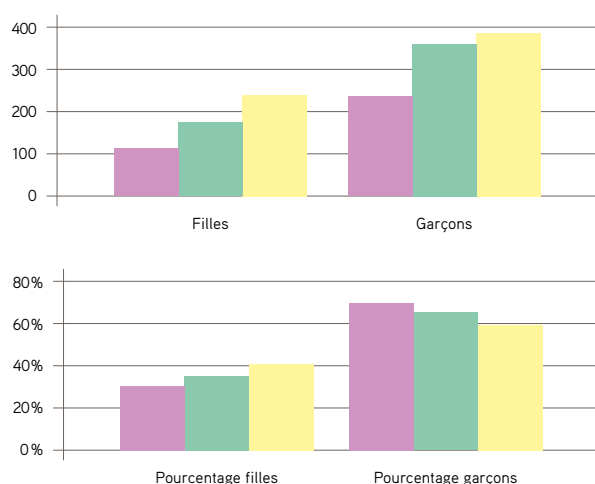
La pratique sportive des jeunes filles varie toujours légèrement à la baisse alors que l'âge augmente. 53 % des filles de moins de 12 ans pratiquent une activité en école municipale de sports, alors qu'elles ne sont plus que 48 % entre 12 ans et 18 ans. Notons malgré tout que globalement, cette chute de participation est moindre par rapport à l'année dernière et reste maîtrisée puisque la fréquentation des mineures avoisine les 50 %.

Lorsque l'offre sportive de la Direction des sports s'adresse spécifiquement aux jeunes habitant-es de QPV, la proportion filles-garçons tend vers l'équilibre

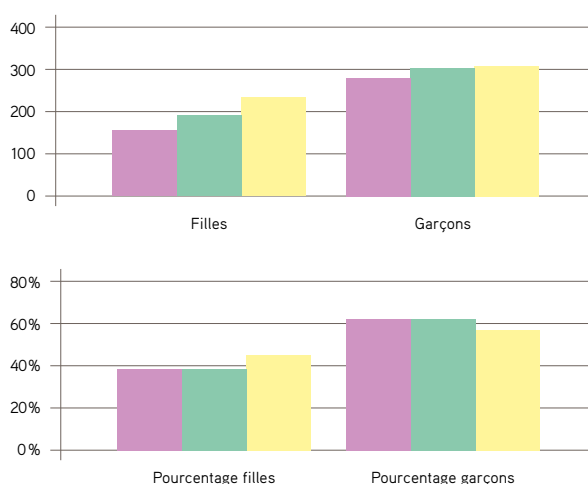
L'offre sportive pendant les vacances scolaires montre que les activités sportives gratuites dans les quartiers Politique de la Ville (QPV) sont très marquées par le genre. Ces journées sportives sont proposées dans les centres sportifs de Toulouse Lautrec, Mirail et Jean Moulin pendant les vacances de printemps et d'été. **La Direction des sports a été particulièrement attentive à l'accès des jeunes filles aux sports proposés et cette détermination atteint son objectif car depuis 2016, on note une remarquable évolution en faveur de la présence des filles.**

L'offre sportive municipale en centre sportif répond un peu plus chaque année à l'attente des jeunes (7-17 ans) habitant en QPV. La fréquentation augmente de façon non négligeable chaque année, depuis ces trois dernières années. **Notons que le nombre de filles a plus que doublé.** L'écart de fréquentation entre les filles et les garçons se réduit considérablement. **Alors qu'il s'élevait à 38 points en 2017, il s'est réduit progressivement à 18 points en 2018, avec 59 % de garçons et 41 % de filles.** La diversité des activités pratiquées peut expliquer cet attrait pour les filles en centres sportifs. Elles pratiquent des sports collectifs, des sports de raquettes, du VTT, de la danse, de la natation et du roller, etc. Il est remarqué que la danse ou la natation attirent davantage de filles, cependant tous ces sports proposés sont pratiqués en mixité.

Vacances de printemps:



Vacances d'été:



● 2016 ● 2017 ● 2018

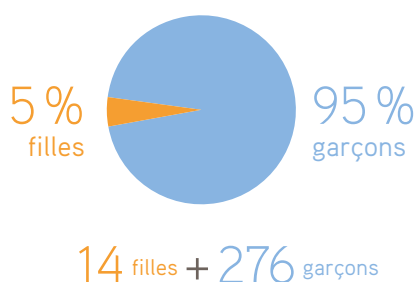
L'évolution de fréquentation des filles est encore plus notable pendant les vacances d'été.

**En été, les centres sportifs reçoivent en moyenne 80 filles de plus chaque année depuis 2016.** Alors que leur fréquentation augmente, celle des garçons stagne voire diminue légèrement entre 2017 et 2018. **L'écart de rapport filles-garçons est resté stable en 2016 et 2017: 62 % de garçons pour 38 % de filles (soit 25 points d'écart), alors qu'en 2018 cet écart diminue nettement avec 57 % de garçons pour 43 % de filles (plus que 14 points d'écart).**

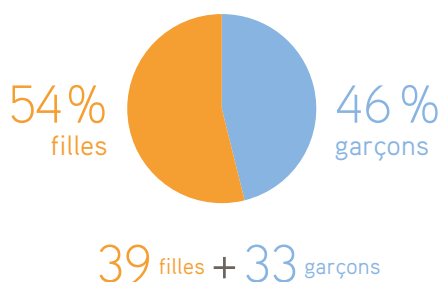
Comme pour les vacances de printemps, un panel d'activités variées est proposé. Une attention particulière est portée au recrutement d'éducatrices saisonnières et pas uniquement d'éducateurs saisonniers.

En plus de l'offre multisports, la Direction des sports propose aussi des stages centrés sur un seul sport. Sans surprise, le stage de foot des vacances de printemps 2018, comme les années précédentes, a bénéficié à une majorité écrasante de garçons (95%).

#### Stage de football-printemps 2018



#### Stages de basket-ball vacances de Toussaint 2018 :



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

**L'égalité est une question de traitement et de considération tant au plan des lois que des pratiques et des représentations.**

À la suite du succès rencontré par la première édition de la *Journée du Sport au féminin* à Toulouse le 22 septembre 2018, la Mairie renouvellera cet événement le 12 octobre 2019, aux Argoulets. Cette journée de découverte et d'initiation dédiée aux femmes et aux filles est mise en place par la Direction des sports avec le soutien de la Mission égalité diversité. Tisséo, partenaire de l'action, offre le transport aux femmes participantes de la journée.

Initialement inscrite dans la cohérence dynamique des actions impulsées par l'appel à projets municipal 2016, en faveur de l'accès à la pratique physique et/ou sportive, pour les femmes et les filles qui en sont le plus éloignées, la Journée du Sport féminin prendra de l'ampleur dans sa deuxième édition. Le public visé est élargi à l'ensemble des femmes, issues ou non des QPV. Les associations sportives partenaire de la Mairie ainsi que des ETAPS de la Direction des sports proposeront les activités physiques et sportives.

L'activité basket-ball a été proposée comme nouveauté pendant les vacances Toussaint 2018 sous forme de stage organisé à la Faourette et en complément de l'offre déjà existante à la Reynerie. Cette expérience a permis d'attirer de nouveaux jeunes par rapport à ceux et celles qui fréquentent régulièrement les stages et notamment d'attirer des jeunes filles quasi absentes dans les stages de foot. **Ainsi, 54 % de filles étaient présentes pour cette nouvelle activité.**

#### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ Ces stages de basket-ball répondant plus positivement aux objectifs de mixité de genre et d'accès des filles à la pratique sportive seront reconduits pour les prochaines petites vacances scolaires par la Direction des sports.

Par ailleurs et ce pour la quatrième année, la Mairie de Toulouse poursuit sa politique volontariste de bonification de subventions pour les associations agissant favorablement pour l'accès des femmes au sport.

**La Direction des sports privilégie toujours ses interventions en centres sociaux où le public est majoritairement composé de femmes. Les activités sportives proposées sont hebdomadaires et ont pour objectifs la lutte contre la sédentarité, l'appropriation des espaces publics et la création de liens sociaux.** Elles se déroulent aux centres sociaux de Bellefontaine et des Izards depuis plusieurs années et récemment au centre social Jolimont avec la mise en place d'une activité natation.

#### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ Journée Sports au féminin, samedi 12 octobre 2019, base sportive des Argoulets. Toutes les femmes, issues ou non des QPV sont invitées à venir faire une activité physique.



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

### Plus de transversalité à travers divers programmes sportifs

La Direction des sports poursuit son initiative *Tout-es ensemble à l'essai* : cette manifestation réunit 120 enfants des ADL de 5 à 12 ans, regroupé-es en groupes mixtes, pour participer à des ateliers rugby sur le site E Wallon. Des joueuses et joueurs du Stade Toulousain participent à l'encadrement et l'animation des ateliers. La mixité et le rugby sont donc à l'honneur. Dans la continuité de la manifestation des stages seront organisés pour affirmer la volonté de mixité quels que soient les sports et les loisirs.



### Plus de transversalité à travers une programmation culturelle diversifiée

Comme tous les ans, la Semaine de l'égalité femmes-hommes, initiative municipale inscrite dans le Plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes a offert une programmation d'envergure et thématisée. À l'échelle de toute la Ville, du quartier des Izards au théâtre Mazades, du centre d'animation de Soupetard, de l'espace Bonnefoy à la médiathèque Saint Exupéry, du centre culturel Henri Desbals, à la place du Milan et à la base verte de La Ramée, et bien dans d'autres lieux, cette programmation municipale interservices affirme l'engagement de la Mairie en faveur de l'égal accès aux droits pour les femmes et les hommes. Les témoignages et les échanges à l'occasion de la trentaine d'événements programmés pendant cette Semaine sont des biais efficaces pour déconstruire les représentations et font évoluer les mentalités. Cette dernière édition a amorcé en collaboration avec les services de l'État, un rayonnement métropolitain, à travers la mise en lumière d'actions renforçant l'égalité femmes-hommes dans les quartiers politique de la Ville. <sup>ANNEXE 2</sup>





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

---

#### Décroche le son : le plateau féminin pour la journée des diversités culturelles

---

Le tremplin *Décroche le son* sélectionne les candidatures des musicien·nes selon la qualité de leurs propositions artistiques. Ce sont ensuite des jurys qui désignent les finalistes et le·a vainqueur·e.

L'équipe en charge de cette initiative est attentive : à qualité artistique équivalente, la priorité est donnée aux candidatures féminines. Malgré cela, il faut constater que le rap s'impose comme le genre musical prédominant dans ce tremplin *Décroche le son*. Les interprétations sont multiples : le rap est la musique la plus écoutée par les jeunes, ce qui favorise l'émergence de groupes, le partenariat avec DSH (organisme de formation, de production en musique urbaine), l'effet Big Flo et Oli (groupe originaire de Toulouse avec un rap-variétés accessible à tous), un effet d'appel (Liksa est primé, en 2017, avec l'aide de la Sacem — 1 500 €, pour la première fois). On constate malheureusement une faible inclusivité des femmes aujourd'hui encore dans le monde du rap. En 2018, *Décroche le son* enregistre une nouvelle baisse dans le nombre de candidates musiciennes retenues puisqu'elles ne représentent que 8 % des candidatures.

#### Épiscène : programme d'actions pour l'égalité femmes-hommes dans les professions culturelles

---

Œuvrant dans le domaine culturel, l'injonction de se questionner sur ce qu'elle donne à voir est une évidence pour la Direction de l'animation socio-culturelle (DASC). Au cœur d'un système de représentations, une cohérence est-elle établie avec l'engagement de la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes ?

Face à ce constat, c'est l'objectif même de ce tremplin qu'il faut questionner. Sans attendre la session 2019, l'équipe a été sensibilisée et fait des efforts supplémentaires pour promouvoir l'égalité femmes-hommes : une jurée femme supplémentaire a été recrutée afin de garantir la mixité des jurys, la présentation de la soirée sera assurée cette année par une jeune journaliste femme. La question de la communication autour de cet événement a également été étudiée : le visuel choisi est actuellement neutre et il faut envisager de le féminiser, et de féminiser les termes de l'appel à candidatures.

Malgré tout, le tremplin *Décroche le son*, en 10 années d'existence, a mis en lumière quelques jeunes artistes femmes. Le partenariat instauré entre services municipaux (DASC, Direction des musiques et Mission égalité diversités) permet de corriger cette trajectoire malheureusement reproductrice de stéréotypes, invisibilisant les femmes.

#### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

---

→ La réelle intention de valoriser les talents féminins reste toujours prégnante. À l'occasion de la Journée Mondiale des diversités culturelles, le 21 mai, le concert des diversités culturelles, co-programmé avec le Métronum, ouvre chaque année la soirée avec un plateau féminin.

Le Territoire Toulouse EST de la DASC qui regroupe l'Espace Bonnefoy, le centre d'animation Soupetard, les maisons de quartier Hers et Amouroux et le Lido – Centre des arts du cirque a été retenu dans le cadre de l'appel à projet Épiscène lancé par le cluster Ma Sphère. Épiscène est un programme d'actions pour l'égalité femmes-hommes dans les professions culturelles. Ce projet est co-financé par le Fonds social européen, la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) et la Région Occitanie.

Ce programme s'articule autour de la co-construction et l'expérimentation d'une ingénierie d'accompagnement spécifique et individualisé par la réalisation d'objectifs fixés conjointement entre la structure et l'opérateur.

Ce projet s'inscrit pleinement dans le plan d'action de lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT et pour la promotion du vivre ensemble 2018-2020 tel qu'il a été élaboré par la Mairie de Toulouse. Il vise à promouvoir la connaissance et l'observation des discriminations, et à communiquer pour transformer les représentations et faire reculer les stéréotypes. Les biais mobilisés sont l'évolution des pratiques professionnelles et le fait de porter un regard genré sur son action, la mise en place d'outils adaptés destinés aux programmeur·rices et la conception et mise en œuvre d'une programmation et d'animations luttant contre les stéréotypes et les représentations.

### La culture au service de pratiques plus égalitaires

Dans le cadre du plan d'actions 2016-2020, la Culture s'est engagée à promouvoir la représentation équilibrée des femmes et des hommes, bénéficiant de soutien à la création et à la diffusion, artistique et culturelle.

En vue de contribuer à ce rapport municipal sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, la Direction générale culture adresse chaque année un questionnaire à l'ensemble des directeur·rices des services culturels. Considérant que le bilan annuel a pour objet d'apprécier les évolutions et impacts des mesures correctives de l'année précédente, il est demandé aux directions de transmettre les données 2018, pour :

- Témoigner de la volonté des services culturels d'une approche intégrée de l'égalité ;
- Constater la présence des femmes dans l'accès à l'offre culturelle et dans sa programmation artistique ;
- Donner à voir des actions et des projets innovants en matière de culture et d'égalité.

La démarche d'accompagnement dans le cadre du projet Episcène est assurée par le bureau d'étude Artemisia, spécialisé dans les questions de genre. Après la première étape qui a été la réalisation d'un autodiagnostic et l'analyse de la programmation mise en œuvre sur deux saisons, le travail qui s'effectue en interne (au sein du service Toulouse EST de la DASC) est réalisé au quotidien avec les "lunettes du genre".

### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

- Pour aller plus loin, une journée professionnelle sur l'égalité femmes-hommes dans la culture aura lieu en octobre 2019. Cette journée sera l'occasion de partager les résultats de la démarche ainsi que les outils mis en place.
- Présentation d'un spectacle destiné aux professionnels de la compagnie M<sup>me</sup> Riton, financé par la Direction régionale des affaires culturelles (DRAC) dans le cadre de son programme de lutte contre les inégalités femmes-hommes dans le secteur culturel et soutenu par l'Espace Bonnefoy (résidence de création).

Une attention particulière est portée aux projets innovants et exemplaires, menés sur les quartiers prioritaires.

Sont concernés à la Mairie de Toulouse :

- Direction recherche et développement culture
- Direction de la lecture publique
- Conservatoire à rayonnement régional
- Direction des musées
- Direction des monuments culturels
- Direction des musiques

**La Direction générale culture initie une politique publique volontariste en matière d'égalité femmes-hommes dans le champ de la Culture. Elle intègre des objectifs en matière d'égalité femmes-hommes dans sa politique culturelle, reste vigilante à favoriser la parité sur ses programmations, à impulser des projets visant à réduire les inégalités, avec une attention particulière portée aux quartiers prioritaires.**



### Les Directions culturelles municipales de la lecture publique et des bibliothèques et des musiques déclarent privilégier une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans leur projet de Direction.

Notons que la Lecture publique et le Conservatoire à rayonnement régional, présents sur les quartiers prioritaires par le biais de leurs équipements, développent des actions spécifiques comme l'accueil de femmes en apprentissage du français ou le Prix littérature jeunesse égalité filles-garçons qui, chaque année, permet aux enfants des centres de loisirs d'élire le livre (parmi une sélection) le plus égalitaires à leur goût.

### Une part prépondérante des femmes dans l'offre culturelle municipale

La part des femmes dans l'offre culturelle municipale conforte les tendances nationales sur les pratiques culturelles constatées. Les données empiriques fournies sur la fréquentation des établissements culturels permettent d'établir que **44 % de femmes sont inscrites au Conservatoire, 52 % de femmes visitent les monuments culturels toulousains, 60 % de femmes entrent dans les bibliothèques et les médiathèques de la ville, 55 % de femmes visitent les Musées municipaux.**

La dimension égalité femmes-hommes fait partie intégrante des modes d'interventions des services et des opérateurs culturels, sur les quartiers prioritaires notamment.

La Direction générale culture ne candidate à aucun label ou prix récompensant des initiatives favorisant l'égalité femmes-hommes. En revanche, elle participe à des actions répondant aux enjeux de mixité, d'égalité, de parité, lors d'événements nationaux, tels que la Journée internationale des droits des femmes, la Nuit des Musées, les Journées du Patrimoine, la Journée internationale des femmes et des filles de sciences, etc.

Les directions thématiques au sein de DG Culture municipale se disent soucieuses de pouvoir participer à des réseaux professionnels ayant une réflexion sur la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes dans le secteur culturel. Le besoin en formation du personnel émerge aussi.

#### EN CE SENS, LE BILAN DONNE À VOIR DES LEVIERS D'ACTIONS QUI TRADUISENT DES INITIATIVES ET DES DÉMARCHES INNOVANTES NOTAMMENT À L'INITIATIVE DES OPÉRATEURS SOUTENUS PAR LA MUNICIPALITÉ, TELLES QUE

- Production d'œuvres contemporaines et création de spectacles sur le thème des droits des femmes comme le film de Samir Ramdani *Superbe spectacle de l'amour* qui aborde la place des femmes dans l'espace public dans le quartier du Mirail, programmé par le Centre d'Art BBB
- Évolution des programmations artistiques : plus égalitaire entre femmes et hommes
- Organisation d'événements et de projets, avec et pour, des femmes comme les journées Matrimoine, parcours déambulatoire artistique dans les rues de Toulouse sur les traces de femmes qui ont marqué l'histoire de la ville rose ou les résidences d'artistes femmes sur les quartiers Est menée par Lieu Commun
- Actions pédagogiques visant à réduire les inégalités entre les filles et les garçons comme le projet *L'égalité filles-garçons, je la dis, je la montre!* Initié par ALEF dans les quartiers Nord ou encore le projet *Un enfant idéal* en direction des CM1 et CM2 dans le cadre du Passeport pour l'Art
- Projets menés dans les quartiers prioritaires, auprès des femmes comme le projet Camille mené par 198 Os auprès d'un groupe d'habitantes d'Empalot
- Appropriation équilibrée des espaces publics
- Formation et colloque pour mieux appréhender la construction des inégalités professionnelles comme la formation de La Petite destinée au développement de carrière des femmes artistes ou la table ronde sur la place de la femme dans le hip hop organisée par L Danse, l'UFR EFTS et le Département Sciences de l'Éducation, etc.

## Des financements consacrés à la dimension égalité femmes-hommes auprès des opérateurs culturels subventionnés notamment

La Culture s'est engagée à promouvoir la représentation équilibrée des femmes et des hommes, bénéficiant de soutien à la création et à la diffusion, artistique et culturelle. Rappelons que la *Charte d'engagement Culture- Politique de la Ville*, signée le 18 juillet 2017, favorise les initiatives en matière d'égalité femmes-hommes.

Le traitement des données recueillis lors de l'évaluation des associations conventionnées devraient permettre d'avoir une première analyse de la politique menée par ces associations et ainsi déterminer des objectifs plus spécifiques en fonction des actions préalablement engagées ou non.

**Sur les dispositifs spécifiques, la part des femmes parmi les lauréats est de 82 % tout comme en 2017 pour les projets liés à l'Éducation Artistique et Culturelle et de 88 % pour les projets en direction des publics de la politique de la Ville.**

## La dimension égalité femmes-hommes dans la politique culturelle

### PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE PROJET DE DIRECTION

La Direction générale culture tend à privilégier une approche intégrée de la dimension égalité femmes-hommes au sein de ses Directions culturelles.

### AXES DE DÉVELOPPEMENT

- Sensibiliser les Directions culturelles pour déconstruire les stéréotypes de genre
- Organiser à l'échelle de la Direction générale culture une formation spécifique auprès des agents en charge des relations avec les publics

### IMPLICATION DE LA DIRECTION SUR LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La Direction générale culture contribue à la réflexion portée par les professionnels du secteur culturel, sur les réseaux scientifiques et musicaux notamment. En outre, elle décline un volet égalité femmes-hommes dans la plupart des événements nationaux auxquels elle participe ainsi qu'auprès des opérateurs qu'elle subventionne.

### AXES DE DÉVELOPPEMENT

- Mettre en place une campagne de communication sur les actions menées dans ce domaine
- Décliner des objectifs spécifiques afférents à cette thématique dans chaque appel à projet

Services culturels	Privilegié une approche intégrée	Intérêt pour la formation des agents
Direction de la lecture publique et des bibliothèques	oui	oui
Conservatoire à rayonnement régional	non	oui
Direction des musées (Augustins, Paul-Dupuy, Saint-Raymond, Matou, Centre Art nomade)	le MATOU et CAN uniquement	oui
Direction des monuments historiques (Ensemble conventuel des Jacobins)	n.c.	non
Direction des musiques (concerne uniquement le Festival Rio Loco)	oui	oui

## DÉMARCHES INCITATIVES ET LEVIERS D'INNOVATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La Direction générale culture initie une politique publique volontariste en matière d'égalité femmes-hommes et reste vigilante à favoriser la parité sur ses programmations, à impulser des projets visant à réduire les inégalités, avec une attention particulière portée aux quartiers prioritaires.

### AXES DE DÉVELOPPEMENT

- Proposer la création d'une *Charte pour l'égalité femmes-hommes dans la culture*, à l'instar du document-cadre mis en place par la Direction des sports
- Mise en place de l'enquête-observatoire permettant de récolter des données chiffrées sur les actions des associations conventionnées dans un premier temps

Au sein de la Direction générale culture, il a été identifié les mesures prises par chaque Direction, sur son programme d'actions, pour corriger les disparités en matière d'égalité femmes-hommes et ainsi participer à une diversité des expressions culturelles, lisibles dans le tableau ci-dessous.

Services culturels	Programmation artistique et scientifique	Projets spécifiques et actions pédagogiques	Autres démarches incitatives
<b>Direction de la lecture publique et des bibliothèques</b>	oui	oui	oui
<b>Conservatoire à rayonnement régional</b>	oui	oui	oui
<b>Direction des musées</b> <i>Augustins, Paul-Dupuy, Saint-Raymond, Matou</i>	oui	oui	oui
<b>Direction des monuments historiques</b> <i>Ensemble conventuel des Jacobins</i>	non	non	non
<b>Direction des musiques</b> <i>Concerne uniquement le Festival Rio Loco</i>	oui	non	oui

## ÉTAT DES LIEUX DE L'OFFRE CULTURELLE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

La part des femmes dans l'offre culturelle municipale et métropolitaine conforte les tendances nationales constatées.

### AXES DE DÉVELOPPEMENT

- Affiner la production et l'analyse des données sexuées
- Rendre visible la part des femmes sur l'offre culturelle municipale en développant la communication des actions soutenues

Parmi les publics inscrits aux ateliers ou actions :

- Le **Conservatoire à rayonnement régional** indique une part de femmes de 44 % sur les 1 482 élèves inscrits de 0 à 17 ans, restent relativement stable sur les 674 publics de plus de 18 ans avec 42 % de fréquentation féminine, tandis que sur les fréquentations scolaires, péri et extrascolaires, elle passe à 68 % ;
- La **Direction de la lecture publique** indique 54 % de femmes sur les 22 687 publics inscrits de 0 à 17 ans et passe à 61 % sur les 43 544 publics de plus de 18 ans.

Sur le champ de la Politique de la Ville, la Lecture Publique et le Conservatoire à rayonnement régional présents sur les quartiers prioritaires indiquent prendre en compte la dimension égalité femmes-hommes dans le fonctionnement de leurs établissements.

Part de femmes coordinatrices de projets lauréats des dispositifs spécifiques municipaux	2017	2018	Évolution 2017/18
Passeport pour l'art	82 %	82 %	0 %
Appel à Projet Culture Politique de la ville	88 %		
Institut Français	58 %	29 %	-50 %

Concernant les dispositifs spécifiques initiés par la Mairie de Toulouse, nous constatons une part prépondérante des femmes, sur les dispositifs de l'Éducation artistique et culturelle, de la Politique de la Ville, par contre, une baisse de 50 % des projets proposés par des femmes pour l'international. Cela est peut-être conjoncturel et ne peut être analysé sur des données d'une année.

Part des femmes sur les dispositifs spécifiques municipaux	2017	2018	Évolution 2017/18
Ayant un responsable de projet Femme	82 %	88 %	58 %
Ayant une présidente Femme	37 %	59 %	42 %
Ayant un parcours traitant de l'égalité femme-homme	1,48 %		

Concernant la part des femmes sur les candidatures reçues sur les dispositifs spécifiques initiés par la Mairie de Toulouse, nous pouvons noter qu'elles sont à 76 % responsables de projets et à 46 % présidentes de l'association.

#### AXES DE DÉVELOPPEMENT DES FINANCEMENTS DE L'OFFRE CULTURELLE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

- Affiner la production et l'analyse des données sexuées
- Développer les outils informatiques permettant de fournir des données genrées et réaliser des tris croisés pour rendre visible les inégalités des financements alloués aux femmes
- Spécifier un critère d'éligibilité genré sur les dispositifs spécifiques: appel à projets, bourses, appel à initiatives, etc.

#### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

D'ici 2020, la Direction générale culture entend pour ses équipements municipaux:

- Mettre en place un observatoire sur la culture au service de l'égalité entre les femmes et les hommes, en vue de recenser les actions initiées pour rattraper les inégalités, les projets innovants, les bonnes pratiques de l'approche intégrée, etc.
- Dans le cadre de sa démarche d'évaluation des associations conventionnées, la DG Culture souhaite mettre en place un outil de référence intitulé *Enquête-Observatoire*, pour mesurer les différentes composantes de sa politique publique en faveur de la Culture. Dans un premier temps cette enquête sera utilisée sur des thématiques définies: Égalité femmes-hommes et Politique de la Ville.

Des projets ont surgi dans différentes Directions pour la saison 2019 comme par exemple:

- Direction des musiques: Rio Loco offre toute sa programmation à des femmes artistes;
- Le festival Rose béton programmera des artistes femmes et leur intervention dans l'espace public avec la réalisation d'œuvres murales, ainsi qu'une intervention muséale aux Abattoirs.

### Un processus de réflexion collective pour mettre en œuvre une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes

Les missions du Muséum d'histoire naturelle s'expriment au travers de la recherche, de la conservation et de la valorisation dans les domaines des sciences naturelles et humaines. Le Muséum réaffirme sa vocation et son engagement comme étant un lieu de débats, d'échanges et de partages autour de la transmission des savoirs. Le Muséum, en tant qu'acteur à part entière des politiques publiques, s'engage pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, toutes les études démontrent que le genre ne fonctionne jamais seul. Il agit en relation avec d'autres déterminants sociaux : la classe sociale, l'âge, etc. **Ainsi, le Muséum intègre cette problématique d'égalité femmes-hommes dans une mise en perspective d'inclusion sociale et de luttes contre toutes formes de discriminations.**

Les agents du Muséum s'inscrivent dans un processus de réflexions collectives. **Tout-tes les professionnel·les qui interviennent à chaque étape de la production d'une exposition et/ou de l'offre proposée autour de ce contenu (exposition, médiation, actions dans le cadre de la saison culturelle, communication, etc.) font preuve de précaution, pour éviter tout propos discriminant et stéréotype de genre dans leurs pratiques à l'égard du traitement des contenus autant qu'à la façon dont ils seront diffusés. Leur vigilance et leur sensibilité les amènent à soulever systématiquement ce questionnement au sein de l'élaboration des projets qu'ils ont à mener. La vigilance du traitement de la question de genre est portée par l'ensemble des équipes dès la réflexion des thématiques abordées et la conception des contenus présentés dans les expositions.** Au delà de la parité, il s'agit surtout de ne pas attribuer un contenu référentiel tel que le "prendre soin de" et la douceur à des compétences féminines tandis que l'esprit de compétition et la combativité auraient trait au masculin.

Les chef·fes de projets veillent également à utiliser et varier les genres dans toutes les formes d'expression. À titre d'exemple, dans le traitement des voix intégrées aux différents dispositifs multimédias ou audiovisuels, les messages scientifiques ne seront pas obligatoirement portés par des voix masculines. De mêmes, les interviews et autres témoignages proposés dans les espaces d'exposition sont conçus pour respecter la parité. La problématique est plus difficile concernant les messages écrits. La part réservée aux textes est toujours une question difficile pour la création d'une exposition car ils ne doivent pas être trop longs. Par ailleurs, le rédactionnel doit être à la fois facile et accessible (dans tous les sens du terme). Si la féminisation des noms de professions et de titres n'est pas une difficulté, la forme d'écriture inclusive est quant à questionner. Indépendamment de la question de l'acceptation, ou non, de son usage par les autorités de tutelle, l'écriture inclusive allonge les textes et multiplie l'usage de signes de ponctuation (ces traitements typographiques posent des difficultés supplémentaires dans le traitement graphique et plus particulièrement encore pour le public déficient visuel et cognitif), ce qui engendre une lecture demandant un peu d'entraînement, du moins au début.

**Par ailleurs, au sein même du travail institutionnel, l'attention est toujours portée sur la constitution des conseils scientifiques pour qu'ils soient les plus paritaires possibles. Cette même attention est en œuvre dans l'élaboration des différentes productions éditoriales.**

Pour le service Médiation du Muséum, les médiateur·rices proposent des histoires présentant des personnages féminins et masculins engagés dans des rôles variés. **Une vigilance soutenue est portée aux illustrations utilisées dans le matériel pédagogique à destination des groupes d'enfants** (scolaires, CLAE, autres). À titre d'exemple, on ne représentera pas une petite fille pour évoquer une infirmière, elle peut être médecin ou chercheuse. Quant aux chercheur·ses, ils ne sont pas tous des hommes aux cheveux blancs !

Cette attention est également portée par le service Bibliothèques du Muséum car l'examen de la littérature enfantine est riche d'enseignements sur les valeurs et les représentations transmises. Par ailleurs, le Muséum porte un intérêt particulier aux histoires avec des animaux anthropomorphiques (offre majoritaire dans l'offre littéraire faite aux enfants de 0 à 6 ans). Les animaux impliquent chez les enfants davantage de processus d'identification et de projection que les personnages humains. On évitera donc d'évoquer systématiquement des "Madame Souris" et des "Monsieur Ours".

**Pour sensibiliser tous les publics et porter cet engagement de former des individus toujours plus ouverts et libres dans leurs choix, il est essentiel que cette attention soit intégrée au sein même de l'activité des professionnel·les. À ce titre, les médiateur·rices qui interviennent par exemple auprès des très jeunes publics (les crèches par exemple, 1 344 en 2018) peuvent être des agents masculins. L'équilibre est recherché au maximum dans l'alternance entre médiateurs et médiatrices.**

En outre, les médiateur·rices ont constaté d'elles-mêmes que des groupes d'enfants dont la répartition était plus marquée par un genre se dirigent spontanément vers un accompagnateur du même sexe ou genre. Ils veillent donc à inverser cette tendance. Une médiatrice prend en charge un groupe d'enfant où les garçons sont plus nombreux et inversement.

Sur l'année 2018, 25 % des intervenant·es scientifiques étaient des femmes contre 34 % en 2017. Ce ratio hommes-femmes évolue selon les années et les thèmes traités, mais toujours avec une large majorité d'intervenants masculins. Les programmations scientifiques et le choix des intervenant·es et spécialistes reflètent la réalité des laboratoires français. Le dernier rapport gouvernemental de 2014 sur l'évaluation de la parité femmes-hommes dans la recherche indique que : « *En 2014, les femmes représentent 30 % de l'ensemble des personnels de recherche et un peu plus d'un quart des seul·es chercheur·ses. Par ailleurs, 36 % des chercheur·ses en administration sont des femmes, contre 20 % en entreprise, contraste qui n'est pas propre à la France. Les proportions diffèrent selon le domaine de recherche, les plus féminisés étant ceux de la médecine, de la chimie et de l'agronomie. [...] Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans la fonction de chercheuses (26 % sont des femmes) que dans les professions de soutien à la recherche (38 %).* »

#### SAISON CULTURELLE DU MUSÉUM

Le service Saison culturelle du Muséum, sensibilisé à cette question, utilise des outils et des réseaux afin de chercher des spécialistes femmes dans tel ou tel domaine.

#### DEUX RESSOURCES SPÉCIFIQUES

- Le réseau *Femmes et Sciences*
- Le site *Les Expertes* qui répertorie des professionnelles de tout bord pour donner plus de visibilité aux femmes dans les médias

Le sujet des statistiques de genre vis-à-vis des publics du Muséum et vis-à-vis des publics en général interroge. À l'heure où les questions de reconnaissance d'autres identités sexuées se posent de plus en plus ouvertement dans notre société, on peut douter de la pertinence de faire exister également une catégorie neutre ou intersexe. L'Allemagne, par exemple, a choisi de laisser la place à une case "indéterminé".



## UN CHANTIER POUR UN ACCÈS ÉGALITAIRE A L'EMPLOI

### 1. Une vigilance pour l'égal accès des femmes à l'emploi

#### L'occupation du domaine public par les commerçant-es aussi concernée

	Commerçants non sédentaires	Commerçantes non sédentaires	Part des femmes
Alimentaire	154	72	31,8 %
Non alimentaire	297	81	21,4 %
Primeur-e	26	10	27,8 %
Producteur-rice	110	64	36,8 %
Total	587	227	27,9 %

La Direction des marchés et des occupations du domaine public constate que les marchés de plein vent sont encore majoritairement occupés par des commerçants hommes, quelle que soit la nature du produit de la vente (alimentaire ou non alimentaire) et quelque soit le statut du-de la commerçant-e (primeur-e ou producteur-rice).

L'activité économique liée aux marchés de plein vent rassemble donc plus de deux tiers d'hommes. Cette proportion est quasi stable par rapport à l'année dernière, elle révèle un écart entre les hommes et les femmes au sein des primeur-es qui passe de 33 % à 28 % et au sein des producteur-rices qui évolue de 40 % à 37 %. Il s'est donc légèrement accru. Les métiers liés aux marchés de plein vent restent assez peu féminisés.

#### Des actions pour favoriser la mobilité des femmes dans la Ville

L'implication de la Mairie de Toulouse dans la lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun, aux côtés de Tisséo est toujours active.

Incarnée au quotidien au travers de l'action publique menée par Tisséo-Voyageurs, l'entreprise contribue à son niveau et selon son périmètre au plan d'actions en faveur de l'égalité femmes- hommes de la Mairie de Toulouse. **Afin de cibler au plus juste ses actions et d'en amplifier ses résultats, Tisséo-Voyageurs continue ses travaux de réflexion avec les acteurs associatifs, la Mairie et le Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CMSPD), concernés par cette problématique.**

#### Trois volets définissent ce plan développé par Tisséo

##### La politique sûreté

La question de la place des femmes, des phénomènes de violences et de harcèlement sexiste dans les transports publics occupe une place centrale dans le plan d'actions de la politique sûreté. Plusieurs outils sont déployés : l'accompagnement des victimes avec la mise en place de procédures telles que le dépôt de plainte proposé aux victimes, le suivi des violences pour mieux connaître le phénomène, la formation du personnel avec l'intégration systématique d'un chapitre consacré à ce thème, la prévention et l'information avec des campagnes de sensibilisation.

##### L'éducation à la mobilité

Les transports publics sont un espace d'apprentissage de la citoyenneté et d'éducation à la mobilité pour les plus jeunes (primaire et secondaire). La question de la mixité et de l'égalité femmes-hommes fait partie intégrante des actions d'éducation à la mobilité et à la citoyenneté que mène Tisséo-Voyageurs auprès de 10 000 jeunes par an, au côté de la prévention des incivilités, du respect des règles et de la lutte contre la fraude.

##### La lutte contre les stéréotypes et la diffusion de messages sexistes

Tisséo veille au quotidien à ce que les femmes ne soient pas invisibles, secondaires ou disqualifiées dans leur représentation. Cette attention passe une vigilance contre les stéréotypes dans les messages de communication internes et externes, le management, la mixité des métiers, etc.



## 2. Des actions pour l'insertion dans l'emploi des femmes et pour le soutien à la création d'entreprise

### Encourager et promouvoir la création d'entreprises et l'emploi des femmes

Devenu un rendez-vous annuel, la Mairie de Toulouse accueille tous les ans le Forum ELLE Active dans les salons du Capitole. ELLE, le magazine, à travers son Forum, promeut le travail des femmes. De grande envergure, cet événement a lieu également dans les autres métropoles françaises, telles que Marseille, Lyon, Nice, Bordeaux, Paris, etc.

Repérant les ambitions et forces professionnelles des femmes, le Forum ELLE Active donne rendez-vous aux Toulousaines mais aussi aux Toulousains. Une réunion plénière favorise les réflexions, les questionnements, les inspirations, les récits de parcours et les actions. Ces conférences accordent la parole à des femmes inspirantes, des femmes qui ont su, par leurs parcours, renverser les règles du jeu. Puis, organisés "en corner", des expert-es débattent avec les visiteur-ses. Ils et elles livrent des clés - non écrites - de la réussite, des conseils pratiques pour assurer au quotidien.

LE FORUM ELLE ACTIVE OFFRE LA POSSIBILITÉ D'ÉCHANGES PERSONNALISÉS, QUI SONT L'OCCASION DE DÉPLOYER DES AMBITIONS PROFESSIONNELLES, GRÂCE À L'AIDE DES MEILLEUR-ES INTERVENANT-ES

- savoir valoriser ses compétences professionnelles en identifiant ses forces,
- gérer son image,
- se lancer dans l'entrepreneuriat,
- savoir détecter et repousser le harcèlement.

Des coachings individualisés permettent aux femmes de faire le point sur leurs parcours professionnels, d'apprendre à faire face à une situation difficile ou à travailler un CV.

Les maquilleur-ses et les coiffeur-ses de l'Oréal Paris sont là pour prodiguer leurs meilleurs conseils. Une "mise en éclat" est offerte, suivie d'un shooting réalisé par un photographe professionnel. Idéal pour les réseaux sociaux et pour les CV !

Anne-Cécile SARFATI  
Directrice de la diversification éditoriale  
et rédactrice en chef

a le plaisir de vous inviter

au

**FORUM ELLE ACTIVE TOULOUSE**  
WORKSHOPS • DÉBATS • RÉSEAU • COACHING

Mardi 25 juin  
de 13h15 à 18h

Hôtel de ville  
Place du Capitole  
31000 Toulouse

En présence de  
**Jean-Luc Moudenc**  
Maire de Toulouse et Président de Toulouse Métropole

RSVP: Service Communication ELLE  
ellecommunication@cmmedia.fr - Tél.: 01 87 15 51 25

### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

La thématique 2019 du Forum ELLE Active est :

#Travail #Sexisme #Égalité, où en est-on ?

Changeons les règles du jeu

→ La plénière s'est articulée autour du thème de *L'égalité salariale mythe ou réalité ?* Un an et demi après le soulèvement #Metoo, ELLE Active propose de faire le bilan.

→ Madame Eléonore Quarré de l'institut OpinionWay a présenté les résultats d'un sondage réalisé en exclusivité pour ELLE Active qui mesure l'impact de #Metoo sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes :

– Où en sont les inégalités professionnelles en 2019 ?

– Quelles sont les avancées ?

– Quels sont les droits à conquérir ?

→ Parmi les femmes qui ont su, par leurs parcours, renverser les règles du jeu, Madame Grazia Vittadini, Directrice technologique d'Airbus a exposé les détails de son parcours hors-norme :

– Comment instaurer la mixité dans certains milieux comme celui de l'industrie ?

– Comment libérer les femmes du poids de la vie quotidienne ?





## Des inégalités professionnelles persistantes

En 1975, 53 % des femmes âgées de 15 à 64 ans étaient actives ; elles atteignent 67,6 % en 2015. **À Toulouse, en 2016, 69 % des femmes sont actives, contre 75 % d'hommes.**

L'élévation du niveau d'études et la diminution du nombre d'enfants par femme ont permis une progression rapide de la participation des femmes au marché du travail à partir des années 1960. De la même manière, le nombre de créatrices d'entreprises ne cesse d'augmenter en France depuis 2012. Le taux d'emploi des femmes est de 56 % à Toulouse en 2015 contre 63 % pour les hommes (INSEE 2015).

Si le taux d'activité des femmes est en constante augmentation, celui des hommes diminue depuis les années 1990. Il en est de même pour le taux d'emploi, induisant de moindres écarts entre les femmes et les hommes.

Le chômage, en France, reste plus important pour les femmes que pour les hommes. Ce constat s'avère particulièrement fort pour les demandeuses d'emploi de 50 ans et plus, ainsi que pour celles ayant une activité réduite. Leur chômage est par conséquent moins visible que celui des hommes, puisque les demandeuses d'emploi ayant une activité réduite ne sont pas comptabilisées dans le taux de chômage officiel (catégorie A). **À Toulouse, fin 2018, 51 % demandeur-ses d'emploi sont des femmes. Il est à noter une baisse de 1,7 % a été réalisée en un an, ce qui représente un point de moins par rapport au niveau national (Pôle Emploi).**

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes persistent. À temps de travail égal, l'écart de salaire reste élevé, puisqu'encore aujourd'hui l'écart de la somme de tous les salaires nets perçus au cours de l'année entre les hommes et les femmes, quel que soit le temps de travail, est de 23,7 %. Sur l'ensemble des contrats à temps plein, cet écart de salaire entre les femmes et les hommes s'abaisse à 18,4 % et à compétence égale il se réduit à 9 %, toujours en défaveur de femmes.

La tendance à la diminution de cet écart s'explique par plusieurs facteurs :

- L'augmentation du nombre de femmes accédant à des postes de cadres, postes généralement mieux rémunérés ;
- La hausse des taux d'emploi féminin, plus particulièrement chez les jeunes générations ;
- Des secteurs d'activité plébiscités par les hommes qui ont été impactés par la crise économique, limitant ainsi la hausse des salaires.

Malgré la réduction des écarts, les différences de traitements professionnels entre les femmes et les hommes persistent et s'expliquent par plusieurs causes :

- Les femmes occupent plus souvent des emplois non qualifiés ;
- Elles sont davantage à temps partiel ;
- Elles interrompent plus souvent leur carrière ;
- Elles effectuent moins d'heures supplémentaires que leurs homologues masculins.

Ainsi en France, en 2018, le temps partiel atteint 42,2 % parmi les employé-es non qualifié-es. Il est aussi presque quatre fois plus élevé pour les femmes que pour les hommes : 29,3 %, contre 8,4 %. Au sein de la Mairie de Toulouse, en 2018, parmi les 6718 agents, 18,6 % des femmes contre 1,1 % des hommes sont à temps partiel (RSC DGRH).

## Poursuivre les actions pour l'insertion et l'emploi des femmes

La Direction emploi finance des actions en faveur des femmes. Elle porte une attention particulière, par le prisme du genre, aux réponses proposées par les structures qu'elle co-finance. En outre, elle les sensibilise à cette question dans le but de renforcer leur implication sur l'égalité professionnelle.

**En 2018, cela représente 22 structures différentes soutenues et c'est 6 873 femmes qui ont bénéficiées de ces actions, soit 52 % des accompagnements. Ce chiffre est en augmentation de 1,2 point par rapport à 2017.**

### LES SOUTIENS FINANCIERS SONT CIBLÉS VERS

- L'accompagnement des publics
- Les structures d'insertion par l'activité économique
- Le parrainage
- La redynamisation et la levée des freins
- La découverte des métiers
- La lutte contre les inégalités
- L'appui aux structures de l'emploi

### LES PROBLÉMATIQUES TRAITÉES SONT

- L'accès égalitaire à l'emploi
- L'accès égalitaire aux dispositifs d'aide
- La lutte contre stéréotypes
- La diversification des métiers accessibles aux femmes
- Les travaux sur les problématiques concernant davantage les femmes (tels que les violences conjugales, l'avortement, les démarches liées à la parentalité et recherche d'un mode de garde, la constitution de leur Dossier nique Interactif, nécessaire pour solliciter de nombreuses prestations municipales, etc.)



## UN CHANTIER POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX DROITS ET LA PARTICIPATION CITOYENNE

### 1. Un soutien constant apporté aux associations en faveur de l'égalité, de la participation citoyenne des femmes et une évaluation genrée de l'usage de l'argent public

#### Un soutien financier régulier apporté aux associations

Sur les trois dernières années, la part des subventions aux associations, par thématique, reste stable :

Thématiques	2016 / 2017 / 2018
ÉFH	36,33 %
LCD	37,19 %
LGBT	23,37 %
Laïcité	3,12 %

La part consacrée à la lutte contre les discriminations liées aux sexes, c'est-à-dire les actions ciblant l'accès des femmes à leurs droits est quasi équivalente (moins de 1 point d'écart) à la part allouée à lutte contre les discriminations liées aux autres critères définis par le Défenseur des Droits (hors orientation sexuelle).

La Mission égalité diversités réalise l'instruction et le suivi des dossiers de demande de subvention.

En 2018, l'enveloppe globale consacrée à l'égalité femmes-hommes se découpe thématiquement comme suit :

- 64,93 % pour la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes
- 16,88 % vers la promotion de l'égalité femmes-hommes
- 18,19 % en faveur de l'accès aux droits des femmes

Depuis 2017, la Mission égalité diversités mentionne dans les conventions signées par les associations subventionnées l'obligation de rendre une évaluation genrée du public touché par la ou les actions financées. Ces données permettent d'évaluer la part de femmes et d'hommes qui bénéficie des actions associatives soutenues par la Mairie.

Cette donnée est réellement indispensable pour travailler sur le rééquilibrage de l'égal accès aux droits pour les femmes et pour les hommes.

#### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

Les services métiers travaillent en collaboration avec le service de la Vie Associative sur l'évolution du télé service de la Mairie de Toulouse. En ce qui concerne les demandes de subventions, la précision du genre (féminin et masculin uniquement dans ce premier temps) du public ciblé devra être renseignée dès le dépôt de demande de subvention. Répondre à cet item impose aux associations d'interroger préalablement l'impact de leur action sur les femmes et sur les hommes. Au sein des instances décisionnaires associatives, le genre du/de la président-e sera aussi renseigné. L'extraction de cette donnée permettra à la Mairie de savoir si elle soutient à part égale ou non, des associations présidées par des femmes ou par hommes. L'analyse de cette information pourra être croisée avec le montant des subventions alloué. Il peut s'en dégager un argument fondé, le cas échéant, permettant inciter plus de femmes à s'inscrire dans les sphères de prise de décisions.

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

### De nombreux projets de promotion de la santé

Rattaché au Service Communal Hygiène et Santé (SCHS), le service Promotion de la Santé est composé d'une équipe pluridisciplinaire (sociologues, infirmières, pharmacienne, psychologue, agents administratif-ves) qui est investie sur un volet d'appui aux associations œuvrant pour la santé (communauté municipale de santé-CMS) et un volet gestion de projets sur les thématiques nutrition, santé mentale, éducation pour la santé, prévention et réduction des risques.

En 2018, 176 associations œuvrant pour la santé et bénéficiant des services de la CMS ont été recensées, avec 79 femmes (soit 45 %, sensiblement stable par rapport à l'année dernière) contre 97 hommes (soit 55 %) en présidence de ces structures. Au sein des instances de décision, même dans des domaines traditionnellement attribués aux femmes comme la santé ou le "prendre soin", les hommes sont majoritaires.

Chaque année, des expositions alliant santé et culture sont organisées permettant de valoriser les activités associatives et assurer la promotion d'artistes locaux et locales. **En 2018, quinze expositions ont été présentées avec trois expositions valorisant des activités et/ou projets tournées principalement vers les femmes (sur la revalorisation de femmes ayant ou ayant eu un cancer du sein à travers des ateliers artistiques, d'écriture ou encore différentes pratiques sportives, comme le dragon boat, la gymnastique dynamique, sur les troubles du comportement alimentaire). Sur les 24 artistes exposé-es (hors valorisation d'œuvres d'usagers et d'usagères ou de patients et patientes), dix-sept étaient des femmes. L'intention de valoriser des productions de femmes est donc nettement affirmée.**

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

- Promotion de la santé, notamment en facilitant l'accès aux équipements et en accompagnant les personnes vers l'activité physique, dans une approche préventive ;
- Accompagnement de la souffrance psychosociale et de la réhabilitation psychosociale dans la Ville ainsi que la facilitation de la demande d'aide psychologique dans le domaine de la santé mentale ;
- Prévention des conduites à risques en termes de consommation de produits psycho actifs, d'addictions et santé sexuelle ;
- Accès aux soins et aux droits des plus démunis à travers le développement de partenariats, promotion de la médiation santé, et prévention de la précarisation dans le domaine de la santé par la création de réseaux d'information et de vigilance ;
- Démographie des professionnels de santé ;
- Développement des parcours des personnes âgées et des personnes en situation de handicap ;
- Promotion d'un environnement urbain favorable à la santé.

Alors que les femmes sont au cœur de ces axes de travail, l'évaluation par le prisme du genre n'est pas systématique. Cependant quelques projets intègrent des données chiffrées sur le niveau de participation ou d'impact sur la population féminine, dont voici quelques exemples en suivant.



### Ciné Ma Santé sur les quartiers Nord

Ce projet poursuit comme objectif de sensibiliser habitants et des habitantes à une alimentation avisée et responsable sur les quartiers Nord, en s'adressant sur deux temps forts à des élèves de d'écoles élémentaires et au grand public.

**Ce projet touche environ 44 % de garçons et 56 % de filles. Sur l'ensemble des deux événements de Ciné Ma Santé, 816 personnes ont été comptabilisées avec 58 % de femmes et de jeunes filles et 42 % d'hommes et de jeunes garçons.**



### Fêtons Plus Risquons moins

*Fêtons plus Risquons moins* est un dispositif de prévention et réduction des risques en milieux festifs soutenue par la Mairie de Toulouse, l'Agence Régionale de Santé Occitanie et la Préfecture de la Haute-Garonne ayant un co-pilotage Mairie-associations intervenantes.

Les deux grandes thématiques sur le dispositif sont la santé sexuelle et les consommations de substances psycho actives. Les thématiques sont fortement sexuées et/ou genrées ainsi que les espaces festifs avec l'observation d'une surreprésentation des hommes et du masculin. Pour répondre à ces enjeux et lutter contre les discriminations et les inégalités qu'ils entraînent, le service Promotion de la santé du SCHS et les associations travaillent sur les questions de rapports sociaux de sexe et de genre sur le dispositif. Ces questionnements sont aussi étroitement liés aux problématiques de discriminations sur l'orientation sexuelle.

**Pour 2018, il y a eu à travers le dispositif 16 084 passages, avec 9 754 passages d'hommes et 6 330 passages de femmes (soit 339 femmes de plus).**

Des formations des intervenants et intervenantes du dispositif se poursuivent sur la question du genre, des orientations sexuelles, des identités de genre et des discriminations qui y sont liées. Le positionnement professionnel d'accueil neutre (premier contact non genré avec le public, accueil non cis-centré et non hétéro-centré) est travaillé.

De la documentation spécifique sur les dispositifs en fonction des identités de genre et des orientations sexuelles ("Trans et RDR", documentation FSF/HSB) est disponible. Par ailleurs, la dénomination du matériel (préservatifs internes/préservatifs externes) se fait de façon non genré. Enfin, les équipes de terrain travaillent sur la sensibilisation du public aux questions de sexisme et de LGBTQIphobies.



## Semaines d'information sur la santé mentale du 15 au 29 mars 2018

Une vingtaine d'événements ont été programmés par le collectif de partenaires, animé par la Mairie de Toulouse, sur le thème *Santé mentale : parentalité et enfance*. Conférences, ciné-débats, portes ouvertes, "psytruck", émission-radio, expositions, forum, animés par des professionnel-le-s, usager-e-s, proches, artistes se répartissent ainsi : 36 % d'hommes et 64 % de femmes.

Le critère de choix s'effectue sur leurs compétences et leur apport possible pour l'objectif visé par l'événement.

Le public est principalement un public de professionnel-le-s, d'étudiant-e-s ou de personnes concerné par la problématique de la santé mentale et le thème annuel. Le public se répartit sur la base des retours de questionnaires : 84 % de femmes et 16 % d'hommes.

Le service Promotion de la santé du SCHS poursuit son travail d'intégration dans les évaluations réalisées et/ou demandées aux porteurs de projet associatifs, la question du sexe et/ou du genre.



## Une prise en compte spécifiques des femmes en situation de grande précarité résidentielle

La circulaire du 8 mars 2017 rappelle l'engagement relatif à l'accès au logement pour les femmes en grande difficulté, ainsi que les femmes victimes de violences.

Concernant d'accès à l'hébergement à Toulouse, on note que presque 49 % de femmes entrent dans le dispositif dédié aux publics issus des bidonvilles et des squats. Ces publics sont constitués en majorité de personnes migrantes aux conditions de vie très précaires. **Parmi les mineur-es, les filles représentent également 49 % des personnes hébergées et accompagnées par le biais de ce dispositif.** Les grandes difficultés liées au logement, hormis pour les mineurs qui sont dépendants des parents, sont subies majoritairement à un âge dit de vie active, alors que chez les hommes, cette grande difficulté d'hébergement est constatée après 55 ans.

Le tableau ci-dessus concerne les demandes traitées. Les femmes avec ou sans enfant représentent 44 % des bénéficiaires d'une attribution de logement social sur le contingent de la Ville de Toulouse (hors Toulouse Métropole Habitat et les logements en Quartiers Prioritaires de la Ville).

	Femmes	Hommes
Instal'toit (dispositif toulousain d'aide à l'installation des jeunes)	32	45
Demandeurs-seuses de logement social reçu-e-s en 2017	449	157
Logement passerelle Accidents de la vie	32	34
Logement passerelle Femmes victimes de violences	8	0
Dossier amélioration de l'habitat	50	6
Dossier PAT*	83	76
Demandes traitées	67 %	33 %

\* Pass Accession Toulousain : initiative de la Mairie de Toulouse permettant d'améliorer son apport et de rendre possible le financement immobilier d'un premier logement

### 3. Une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie de la cité

---

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

---

Les Conseils Citoyens et les commissions de quartier sont deux instances majeures de la vie citoyenne municipale : les premiers associent habitant-es et acteurs-rices locaux-ales pour informer les citoyen-nes sur la gouvernance locale des Contrats de Ville et à leur suivi dans les quartiers politiques de la Ville. Les secondes, assemblées consultatives au nombre de vingt à Toulouse, organisent le dialogue entre élu-es, services, associations et citoyen-nes, permettent de débattre sur la politique locale et de construire des projets au bénéfice des habitant-es de proximité. Ces deux types d'instances jouent donc un rôle essentiel dans la cohésion sociale et dans l'amélioration de la qualité de vie des toulousain-es. Pour autant, leurs compositions sont loin d'être homogènes.

La Direction de l'action territoriale a mis en place une feuille d'émargement genrée pour chaque rencontre, afin de pouvoir quantifier la part de femmes et hommes prenant réellement part à la vie locale.

**Les femmes sont toujours majoritairement présentes aux réunions de Conseils Citoyens, leur fréquentation est stable, par rapport à 2017, avec 61 % de présence parmi les membres.** Sur seize Conseils Citoyens, onze sont suivis majoritairement par les femmes cumulant en moyenne 68 % des présences et trois quartiers parviennent à une parité parfaite. L'implication des citoyen-nes dans ces instances est fortement marquée par le genre.

En revanche, comme l'année passée, les Bureaux de Quartiers restent fréquentés par une large majorité d'hommes. En effet, la proportion d'hommes : 66 % et de femmes : 34 % est stable depuis trois ans. Sur 20 Bureaux de Quartiers, en 2018, onze comptent au moins deux fois plus d'hommes que de femmes. Comme l'année dernière, un seul bureau est paritaire, un autre est entièrement composé de membres masculins, et trois d'entre eux comptent plus de femmes que d'hommes.

Ces Bureaux de Quartiers sont les instances de travail permettant aux citoyen-nes de participer à la vie publique locale en s'impliquant directement dans le quotidien de leur quartier. Or, les membres de ces Bureaux sont des représentant-es d'association. Cela peut ainsi expliquer la différente proportion d'hommes et de femmes par rapport aux Conseils Citoyens, les postes de représentation étant plus souvent occupés par des hommes.

#### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

---

→ L'Agenda des rencontres adapté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, pour avoir des chiffres sur la répartition femmes-hommes pour toutes les réunions qui y seront enregistrées et par tous les territoires et secteurs de la DAT.



## Des activités sociales pour participer à la vie de la Ville

Les activités des centres sociaux sont ouvertes à toutes et à tous. Toutefois, les publics qui fréquentent les centres sociaux de Jolimont/Soupetard et de Bellefontaine/Lafourguette sont majoritairement féminins. Le centre social de Jolimont accueille majoritairement des seniors ou adultes handicapés, l'antenne Soupetard accueille un public plus jeune en recherche d'emploi, au foyer ou actif. Le centre social Bellefontaine/Lafourguette réserve quelques activités aux femmes uniquement : le bien-être, la sophrologie et le sport en partenariat avec le Tennis Club Bellefontaine et la fédération sport pour tous.

En 2018, certains hommes ont participé aux ateliers couture, culinaire, et informatique, aux pause-café, aux ateliers parents/enfants, aux sorties culturelles et à la journée du centre social de Jolimont/Soupetard, tout comme aux actions environnement, solidaires, aux sorties en soirée, en journée, en week-end, aux réunions de co-construction de projets (en lien avec les jardins, l'école, les événements municipaux ou territoriaux) ou de vie de quartier (Agir dans mon quartier, Comité de gestion, etc.) du centre social Bellefontaine/Lafourguette.

## Un dispositif recueillant la parole citoyenne utilisé également

En ce qui concerne le service d'appel Allo Toulouse, qui permet de faire des signalements, on note une constance de la proportion de femmes et d'hommes appelant, entre 2017 et 2018. Un peu plus de deux points d'écart, en faveur des femmes, sont relevés entre les appels faits par des femmes ou par des hommes.

**La proportion genrée des coups de téléphone reste proportionnelle au nombre de femmes et d'hommes dans la population toulousaine. Cet outil est adapté pour une utilisation paritaire. Nous remarquons, comme les années précédentes, que le pourcentage de femmes appelant augmente légèrement dans les secteurs politique de la Ville. Ce phénomène sans doute en cohérence avec la proportion plus élevée de femmes habitant en QPV. Cette participation des femmes peut s'expliquer par le caractère téléphonique qui leur permet de ne pas avoir à effectuer un déplacement vers un lieu de dépôt de signalements.**

Dans ces deux centres, les événements destinés aux familles attirent un peu plus d'hommes. Les pères accompagnent leurs enfants et leurs épouses à l'occasion des temps festifs ou lors de la fête des familles.

Le centre social Jolimont/Soupetard accueille des adolescentes et quelques adolescents minoritaires. Une action sur la mixité menée en 2018, en partenariat avec l'association ADENS, a permis d'impliquer autant de filles que de garçons de 14 à 18 ans.

Le centre social de Bellefontaine/Lafourguette pilote, au niveau du territoire, les actions relatives à la journée des droits des femmes (8 mars) et celles pour l'élimination des violences à l'égard des femmes (25 novembre). Un outil de communication, à destination des habitant-es, a été élaboré pour leur permettre d'identifier les ressources de proximité. Les adhérent-es du centre social sont donc sensibilisé-es à ces questions et certain-es participent aux temps d'échanges et de discussions proposés.

Le centre social copilote avec le centre social de Reynerie un plan de formation à destination des professionnel-les du territoire sur le thème des violences faites aux femmes, avec la mise en place d'informations collectives, de forums, de groupes de paroles, de discussions.

On remarque, malgré cette quasi parité, que le motif des appels reste genré. Ainsi, les hommes appellent majoritairement pour des problématiques liées à l'automobile (stationnement et circulation) quand les femmes sont majoritaires dans les appels concernant les animaux, les parcs et jardins et les conflits de voisinage.

**Ces dispositifs de participation citoyenne démontrent que tant les Toulousaines que les Toulousains sont impliqué-es dans la vie de leur ville.**

Cela peut être rapproché de la volonté affichée de parité au sein d'organes de participations citoyennes tels que les conseils citoyens, le Conseil Municipal des Enfants (CME) ou Toulouse Diversités ou encore de la représentativité presque paritaire des maires de quartiers qui permet de faire prendre conscience, en donnant le bon exemple, que la parole des femmes est tout autant considérée dans leur cité.

Toulouse en grand !

MAIRIE DE  TOULOUSE

WWW.TOULOUSE.FR



TOULOUSE S'ENGAGE

## Projet lauréat financé par la Mairie

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité femmes-hommes et de son plan d'actions 2016-2020, la Mairie lance annuellement un appel à projets innovants, afin d'impulser de nouvelles pratiques en matière d'égalité femmes-hommes.

Des actions spécifiques impulsées par la Mairie de Toulouse pour promouvoir la place des femmes dans tous les espaces publics

L'appel à projets municipal en faveur de l'égalité femmes-hommes a été moteur de plusieurs projets devenus pérennes, visant à visibiliser les femmes et changer les représentations. Pour rappel, chaque année, la Mairie de Toulouse consacre 25 000 €, uniquement pour cet appel à projets.

La mise en lumière de parcours de femmes inspirantes est le thème de l'appel à projets 2018.

Les femmes sont militantes, sportives, artistes, femmes d'affaires, femmes politiques, scientifiques, etc. Pourtant elles restent encore trop peu visibles dans les livres d'histoire et sont toujours minoritairement représentées dans les domaines politiques, dans les instances décisionnelles, etc.

Les "rapports sociaux de sexe" ne sont pas de simples relations interindividuelles, ceux-ci sont historiquement et socialement construits. Ils assignent un certain nombre de caractéristiques indûment présentées comme "naturelles", telles la douceur ou la capacité à éduquer chez les femmes, ou encore la force ou le courage chez les hommes.

Cela revient ainsi, le plus souvent, à réserver l'espace privé aux femmes, tandis que l'espace public serait le lieu privilégié de la présence masculine.

Ce phénomène se cristallise dans la faible visibilité et représentation de parcours de femmes sortant de ce cadre. En effet, nombreuses ont réussi à s'affranchir de la voie à laquelle ces rapports sociaux de genre les destinaient. Néanmoins, ces femmes sont, quels que soient l'époque ou le domaine où elles purent s'illustrer, souvent reléguées en arrière plan. Les parcours de vie des femmes, qu'ils soient professionnels ou personnels, connaissent de nombreux freins dus aux stéréotypes de genre. Les femmes et les filles qui ont réussi, contre toute attente et souvent hors des sentiers battus, ont dû surmonter des obstacles pour atteindre leurs objectifs.

Loin du devant de la scène, leur parcours de vie, leur passion et leur travail sont alors source d'inspiration. Leurs aventures personnelles humbles ou exceptionnelles, leurs parcours professionnels peuvent éclairer notre propre histoire ou même révéler de nouvelles idées.

Ainsi, en 2018, la Mairie de Toulouse a souhaité soutenir des projets mettant en lumière les femmes habitant en QPV. Elle se fixe comme objectifs d'inciter et accompagner les filles, les jeunes et les femmes à ouvrir leur champ des possibles et à oser croire en elles, quelle que soit leur vocation, sans hiérarchisation des ambitions, et de changer les représentations qui limitent les filles et les femmes à des rôles imposés en raison de leur sexe.

Sur les huit projets candidats, quatre ont été soutenus et sont en cours de réalisation.

### Un effort pour la féminisation des noms de rue

Les cinq dernières années ont permis d'atteindre 46 % de féminisation des nouvelles voies toulousaines. En 2018, 12 nouvelles voies portent un nom de femmes. Les plus récentes sont :

- Rond-point Élise Camboulives, résistante
- Rue Julie-Victoire Daubié, première bachelière de France
- Rue Benoîte Groult, journaliste romancière
- Rue Françoise Héritier, anthropologue ethnologue
- Rue Jeanne Lanvin, couturière
- Cheminement Simonne Mathieu, joueuse de tennis
- Rue Claire Roman, aviatrice
- Allée Joséphine Baker, artiste de music-hall et résistante
- Allée Ginette Forgues, résistante
- Allée Nicole Girard-Mangin, médecin durant la Première Guerre Mondiale
- Allée Madeleine Pauliac, médecin et résistante
- Place Jeanne-Émilie de Villeneuve, religieuse

### LES PROJETS ATTENDUS ÉTAIENT DE DEUX TYPES

→ Ceux permettant de rendre visibles, dans la ville, des parcours de femmes inspirantes à faire sortir de l'anonymat, pour permettre aux élèves des classes primaires et secondaires, en suivant un parcours concerté, d'encourager des vocations, de s'identifier à des modèles valorisants, de projeter des choix de vie

→ Ceux permettant de montrer, au sein de parcours remarquables de femmes, les processus élaborés par ces femmes pour atteindre leurs objectifs, afin de produire une série de portraits sous forme visuelle ou écrite, permettant de mieux expliciter les parcours et le cheminement qui a été nécessaire pour parvenir au résultat

Les projets visent la recherche du changement en tenant compte de la participation des bénéficiaires (approche "empowerment").

### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ Évaluation des projets menés en 2019, lauréats de l'appel à projets 2018, sur le thème *Des parcours des femmes inspirantes*  
→ Lancement de l'appel à projet 2019 sur *La place des femmes dans la culture*

### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR

→ En 2019, l'esplanade devant l'entrée du Quai des Savoirs sera baptisée Passage Matilda (l'effet Matilda désigne le déni ou la minimisation récurrente sinon systémique de la contribution des femmes scientifiques à la recherche, dont le travail est ou a été attribué à leurs collègues masculins.)

## CONCLUSION

Tant le respect des droits humains que le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes constituent des valeurs fondatrices. C'est pourquoi, l'action publique doit contribuer à réduire les inégalités.

**L'égalité entre les femmes et les hommes est une politique publique portée par la Mairie de Toulouse, qui s'est engagée pour une société toujours plus égalitaire.**

**Ce n'est pas qu'une mission.**

La Mairie joue un rôle mobilisateur pour que les avancées vers la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes soit concrète et mesurable. La diffusion de la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes semble progresser dans les Directions municipales. Comprendre les enjeux l'égalité femmes-hommes pour tendre vers une collectivité plus performante se révèle être une nécessité. Même si parfois, il faut encore convaincre, les agents conçoivent que nous sommes toutes et tous concerné-es.

Ce rapport annuel constitue une boussole et un guide pour mener des projets toujours plus volontaristes en matière d'égalité femmes-hommes. Il rappelle également l'ampleur des domaines dans lesquels la collectivité peut agir, la variété des actions qu'elle met en place, et la légitimité qu'elle a à le faire.

La diffusion d'une culture de l'égalité est progressive et loin d'être linéaire; elle doit cependant être palpable et évaluable.

La Mairie de Toulouse aiguillonne très fortement cette dynamique de changements dans le sens de l'histoire.

Direction Générale des Ressources Humaines – DGRH  
Mairie de Toulouse

Mission égalité diversité  
Mairie de Toulouse  
[mission.egalite@mairie-toulouse.fr](mailto:mission.egalite@mairie-toulouse.fr)  
05 81 91 79 60

Mentions légales:  
Date de parution : octobre 2019  
Rédaction: Mairie de Toulouse  
Conception graphique: Louise Devalois

---

« L'admission des femmes  
à l'égalité parfaite serait la marque  
la plus sûre de la civilisation,  
et elle doublerait les forces  
intellectuelles du genre humain. »

---

Stendhal

**MAIRIE DE**  **TOULOUSE**

[WWW.TOULOUSE.FR](http://WWW.TOULOUSE.FR)

**Toulouse en grand !**