

## Rapport 2018 sur la situation municipale en matière d'égalité femmes-hommes

Mission Egalité Diversités  
18-0744

Mesdames, Messieurs,

L'égalité entre les femmes et les hommes est un des principes fondamentaux de la République, c'est un droit rappelé par les lois et les constitutions de la 4<sup>ème</sup> et de la 5<sup>ème</sup> République.

La France, signataire en 1945 de la Charte des Nations Unies et en 1948 de la déclaration universelle des droits de l'Homme, a toujours affirmé son attachement au respect des droits humains et à l'égalité.

Le cadre législatif et réglementaire français a été renforcé de façon importante ces dernières années pour viser une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Plusieurs textes évoquent la présentation de ce rapport :

- la loi 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, prévoyant la présentation d'un rapport de situation comparée en matière de ressources humaines,
- la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion sociale, inscrivant l'égalité entre les femmes et les hommes comme une priorité de la Politique de la Ville,
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, inscrivant dans son article 6, l'obligation pour les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, de présenter, chaque année, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire, et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Par ailleurs, la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté renforce la légitimité des collectivités à agir en matière d'égalité femmes et hommes.

Enfin, la Mairie de Toulouse a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, lancée en 2006 par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe, et s'est engagée à mener une politique publique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, à éliminer les stéréotypes sexués et à prendre en compte la dimension de genre dans toutes les activités locales.

Ainsi, la Mairie de Toulouse répond à l'obligation légale de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, son rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le rapport municipal est constitué de deux parties :

- la première consiste en un état des lieux de la Mairie en tant qu'employeur et pose ses objectifs relatifs à sa politique de ressources humaines en matière d'égalité,

- la seconde propose une analyse des données sexuées des différentes directions municipales ou mutualisées, mobilisées dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes adressées au public.

C'est dans ce cadre que les actions menées par la Mairie de Toulouse en qualité d'initiatrice de politiques publiques, seront évaluées par le prisme du genre.

Ce rapport a été présenté à la commission municipale des solidarités le 22 novembre 2018.

Pour ce présent Conseil, je vous sou mets le rapport municipal 2018 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et je vous propose Mesdames, Messieurs de prendre la délibération suivante :

**Article unique :** Le Conseil Municipal prend acte de la présentation du Rapport municipal 2018 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, constitué de deux parties, tel qu'annexé à la présente délibération.

Délibération du Conseil Municipal  
publiée par affichage en Mairie le 12/12/2018  
reçue à la Préfecture le 12/12/2018  
publiée au RAA le

**LES CONCLUSIONS DU RAPPORT SONT ADOPTÉES  
POUR EXTRAIT CONFORME  
LE MAIRE,  
Pour le Maire,  
La Conseillère Déléguée  
La Conseillère Déléguée                      Le Conseiller Délégué**

**Julie ESCUDIER**

**Henri de LAGOUTINE**

## Séance du vendredi 07 décembre 2018

### 4.1 – Rapport 2018 sur la situation municipale en matière d'égalité femmes-hommes - 18-0744

Mission Egalité Diversités - -

16

Le Conseil Municipal, régulièrement convoqué le 30 novembre 2018, s'est réuni dans le lieu habituel de ses séances.

- **Présents :** Jean-Luc MOUDENC Maire, Président

Jean-Michel LATTES, Laurence ARRIBAGE, Daniel ROUGE, Marion LALANE de LAUBADERE, Sacha BRIAND, Annette LAIGNEAU, Francis GRASS, Ollivier ARSAC, Laurence KATZENMAYER, François CHOLLET, Jean-Jacques BOLZAN, Hélène COSTES-DANDURAND, Djillali LAHIANI, Marie-Jeanne FOUQUE, Franck BIASOTTO, Françoise RONCATO, Marthe MARTI, Pierre TRAUTMANN, Sylvie ROUILLON VALDIGUIE, Christophe ALVES, Marie-Pierre CHAUMETTE, Pierre ESPLUGAS-LABATUT, Marie-Hélène MAYEUX-BOUCHARD, Bertrand SERP, Christine ESCOULAN, Jacqueline WINNEPENINCKX-KIESER, Roger ATSARIAS, Marie DEQUE, Ghislaine DELMOND, Nicole MIQUEL-BELAUD, Brigitte MICOULEAU, Aviv ZONABEND, Martine SUSSET, Catherine BLANC, Elisabeth TOUTUT-PICARD, Jean-Louis REULAND, Jean-Luc LAGLEIZE, Jean-Claude DARDELET, Florie LACROIX, Henri de LAGOUTINE, Jean-Baptiste de SCORRAILLE, Laurent LESGOURGUES, Evelyne NGBANDA OTTO, Samir HAJJE, Frédéric BRASILES, Romuald PAGNUCCO, Julie ESCUDIER, Dorothée NAON, Sophia BELKACEM - GONZALEZ DE CANALES, Emilion ENSNAULT, Maxime BOYER, Pierre COHEN, Martine CROQUETTE, Gisèle VERNIOL, Monique DURRIEU, Claude TOUCHEFEU, Joël CARREIRAS, Michèle BLEUSE, Pierre LACAZE, François BRIANÇON, Isabelle HARDY, Régis GODEC, Cécile RAMOS, Antoine MAURICE, Romain CUJIVES, Jean-Marc BARES-CRESCENCE

- **Empêchés d'assister à la séance et ont donné pouvoir :**

Charlotte BOUDARD a donné pouvoir à Dorothée NAON, Vincentella de COMARMOND a donné pouvoir à Isabelle HARDY

- **Empêchés d'assister temporairement à la séance et ont donné pouvoir :**

Marthe MARTI du dossier 18.1 jusqu'au dossier 32.1 et du dossier 34.1 jusqu'au dossier 35.1, Françoise RONCATO du dossier 5.1 jusqu'au dossier 5.11 et du dossier 33.1 jusqu'au dossier 33.2, Sophia BELKACEM - GONZALEZ DE CANALES du dossier 1.1 jusqu'au dossier 4.1 et du dossier 6.1 jusqu'au dossier 32.1 puis du dossier 34.1 jusqu'au dossier 35.1, Jean-Luc LAGLEIZE à partir du dossier 5.1

- **Empêchés d'assister temporairement à la séance sans donner pouvoir :**

Absents à partir du dossier 1.1 : Pierre COHEN, Martine CROQUETTE, Gisèle VERNIOL, Monique DURRIEU, Claude TOUCHEFEU, Joël CARREIRAS, Pierre LACAZE, François BRIANÇON, Isabelle HARDY, Cécile RAMOS, Romain CUJIVES, Jean-Marc BARES-CRESCENCE.

Secrétaire de séance : Maxime BOYER.

---

**Résultat du vote :**

### Le Conseil Municipal prend acte



# RAPPORT SUR LA SITUATION MUNICIPALE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2018



Rapport de situation comparée &  
Rapport sur les politiques publiques

MAIRIE DE  TOULOUSE

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

Toulouse en grand !



Égalité  
femmes  
hommes

TOULOUSE S'ENGAGE



# 1- RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE FEMMES-HOMMES 2018

Un plan d'action 2019 adapté à la mairie et en  
adéquation avec les priorités gouvernementales

MAIRIE DE  TOULOUSE

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

Toulouse en grand !

# Préambule

“ L'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes consacrée « grande cause nationale » pour des mesures de plus en plus opérationnelles et contraignantes dans la Fonction Publique “

En matière d'égalité professionnelle la Fonction Publique se doit du fait de la loi et de par sa nature même, d'être garante en son sein, de **l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.**

Que ce soit en termes de rémunération, d'avancement, de formation, de gestion du temps de travail, la Fonction Publique (les 3 fonctions publiques confondues) et encore plus **la Fonction Publique Territoriale (FPT), se situent loin devant le secteur privé** (ex. salaire net des femmes inférieur de 18,5% dans le secteur privé, de 13,1% dans la fonction publique et de 9,3% dans le FPT\*). Pour autant, force est de constater une différence encore trop grande.

De fait, un nombre conséquent de textes depuis le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 jusqu'à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de plus en plus concrets, réaffirme le principe d'égalité de traitement.

Depuis 2012, la législation s'est accélérée et précisée dans la fonction publique, notamment avec la mise en place de **quotas prévue par la loi du 12 mars** (40% de chaque sexe pour les nominations sur les emplois supérieurs de la fonction publique, régions, départements et communes / EPCI de plus de 80 000 habitants); et avec la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent **mettre en place des actions constituant une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, selon une approche intégrée.**

Depuis le 25 novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « **Grande cause nationale** » par le Président de la République pour la durée du quinquennat. Dans ce cadre, le tour de France de l'égalité entre les femmes et les hommes a été lancé et a permis de mener 854 ateliers dans les régions de France regroupant plus de 55 000 personnes pour partager les bonnes pratiques et connaître les dispositifs innovants à l'échelle d'un territoire.

Simultanément, une consultation en ligne a mobilisé 24 000 personnes.

Il en résulte principalement, trois mesures clés intégrées dans les priorités du plan d'action gouvernemental pour « un service public exemplaire en France et à l'international »:

- ▶ Une **négociation avec les partenaires sociaux et les employeurs publics** visant à réduire les écarts de rémunération et de parcours;
- ▶ L'engagement de labellisation « égalité » de chaque ministère et des **nominations plus équilibrées notamment dans les établissements publics;**
- ▶ Un **dispositif de signalement** des violences dans toutes les administrations, collectivités territoriales et établissements publics hospitaliers.

Le 21 septembre dernier, le gouvernement a publié **l'avant-projet de protocole** d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et pris l'engagement **d'améliorer l'existant et de tendre vers des mesures contraignantes et plus opérationnelles.** Cinq axes prioritaires ont été proposés : la gouvernance des politiques d'égalité, les conditions d'accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, les écarts de rémunération et de déroulement de carrière, la parentalité et l'articulation vie professionnelle et vie personnelle; et la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.



\* Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Ministère de l'action et des comptes publics – Edition 2017



# Préambule



“ La Mairie de **T**oulouse s’est dotée d’un plan d’**A**ction interne ciblé et cohérents dès 2016 “

Dans le contexte général de la FPT, après avoir identifié les principaux écarts sur la Mairie de Toulouse, dès 2016, notre collectivité s’était fixée trois priorités d’action, ajustées suite aux constats pour 2017 :

## PRIORITÉS D’ACTION 2016

### RENFORCER LA MIXITÉ DES EMPLOIS

Gagner en attractivité auprès des femmes et des hommes sur des filières fortement sexuées et garantir l’égalité des chances, mais également mettre à disposition des conditions de travail adaptées pour accélérer la perméabilité des filières.

## PRIORITÉS D’ACTION 2017

### RENFORCER LA MIXITÉ DES FILIÈRES ET DES MÉTIERS

Augmenter l’attraction tant pour les femmes que pour les hommes sur des métiers stéréotypés, améliorer les conditions de travail et faire évoluer les mentalités pour favoriser la mixité.

### FLUIDIFIER ET HARMONISER LES PARCOURS

Faciliter et renforcer l’égalité de traitement au niveau du déroulement des carrières, en particulier en augmentant le nombre de possibilités de promotions internes dans les filières majoritairement féminines.

### ACCROÎTRE L’ÉGALITÉ DES CHANCES

Veiller à garantir l’égalité de rémunération dès le début de carrière tout en limitant les écarts liés à la montée en grade et mieux répartir les formations et les promotions.

### FAVORISER L’ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Accompagner la conciliation temps de travail et temps de vie et favoriser la mise en place d’une organisation du travail plus souple pour lutter contre les emplois à temps partiels non choisis.

### RÉ-ÉQUILIBRER LES TEMPS DE TRAVAIL

Limiter les temps partiels non choisis et mieux répartir les temps partiels; permettre aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle en optimisant la répartition du temps de travail.



“ La Mairie de **T**oulouse s’**E**ngage sur l’égalité de traitement femmes-hommes et a décidé d’ajuster ses priorités au plus près des constats sur son territoire tout en intégrant les priorités gouvernementales “

Aujourd’hui, dans ce contexte plus que jamais propice aux grandes évolutions en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mise en place de mesures plus contraignantes, avec ce rapport 2018, la Mairie de Toulouse souhaite **renouveler son engagement en faveur de l’égalité de traitement et de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en ajustant ses priorités au regard des derniers constats**. La Mairie de Toulouse a souhaité mener **des actions internes ciblées et aussi intégrées de manière plus large avec des sujets connexes**.

En effet, la Mairie de Toulouse composée de 67% de femmes, a un rôle structurant à jouer et se doit d’être exemplaire dès lors que l’égalité professionnelle constitue un enjeu fort d’attractivité et d’efficacité des services publics. La Mairie est **engagée en premier lieu en tant qu’employeur**. Comme cela est indiqué sur le site internet ([www.toulouse.fr](http://www.toulouse.fr)), nous souhaitons appliquer en premier lieu à nous même ce que nous préconisons aux autres.

Nous nous engageons donc à appliquer au sein de nos services, en matière de recrutement, de promotion, de formation et de rémunération un principe d’égalité de traitement. Notre Mairie prend très au sérieux cette question d’**exemplarité** est très sérieusement prise en compte comme peut l’illustrer **le projet Envol** (nouveaux locaux des directions de l’Education, Enfance et Loisirs et Petite Enfance) en chantier en 2018 qui permet l’intégration de vestiaires et sanitaires séparés femmes-hommes.

Plus qu’une analyse chiffrée des écarts femmes-hommes, ce document a donc pour objectifs, de :

- ▶ **partager en toute transparence le diagnostic 2018**, faire apparaître les écarts femmes-hommes, et tenter **d’identifier leurs causes** ;
- ▶ suivre les **évolutions des actions déjà engagées**, leurs résultats et les confirmations potentielles de tendances par rapport à 2017 (Cf. RSC 2017) ;
- ▶ présenter les priorités fixées (en particulier en matière de rémunération, promotion et discrimination) et les mesures ajustées sur 2018 pour **réduire les inégalités persistantes**.

# Sommaire

## 1- Un 1er enjeu pour la Mairie de mixité des filières et des métiers, similaire à l'ensemble de la FPT



Une répartition femmes-hommes des agents très proche de la moyenne nationale de la FPT avec une féminisation accrue sur 2017 7

Des tendances d'évolution positive en terme de mixité des filières et métiers qui se confirment sur la Mairie de Toulouse 8

Un plan d'action ambitieux, initié dès 2016 en agissant à la fois sur les mentalités et les conditions de travail, qui se poursuit 9

## 2- Un accès des femmes et des hommes aux postes de direction et des promotions équilibrées



Un accès des femmes aux postes de direction qui augmente en conformité avec la hausse des effectifs féminins 11

L'avancement à l'échelon plus favorable aux femmes qui compense un déficit en terme de promotion interne 12

Des femmes et des hommes formés équitablement 13

## 3- Des écarts de rémunération plus faibles que la moyenne de la FPT et majoritairement liés au temps de travail



Des écarts de rémunération moins importants que ceux de l'ensemble de la FPT 16

Des écarts qui s'expliquent par l'occupation majoritaire des temps partiels et non complets, par les femmes 17

Des actions sur l'avancement des femmes qui se poursuivent et des réflexions en cours sur la conciliation vie professionnelle et vie personnelle 18

## 4- Un plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes Mairie de Toulouse 2018 en adéquation avec les priorités du quinquennat



Un bilan 2017 qui montre des avancées avec des actions à poursuivre en particulier 20 sur les rémunérations et les promotions internes

Un plan d'action ciblé autour des priorités et intégré aux axes nationaux 21





**UN ENJEU DE MIXITÉ DES FILIÈRES**



# 1 – Un 1<sup>er</sup> enjeu de mixité des filières

## Une répartition femmes-hommes des agents, proche de la moyenne nationale de la Fonction Publique Territoriale (FPT), avec une féminisation accrue en 2017

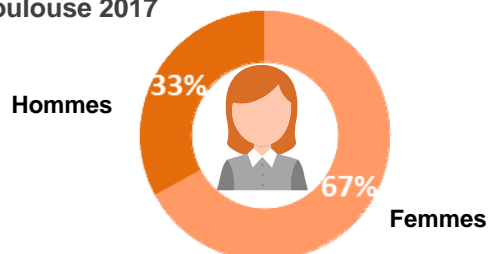
La Mairie de Toulouse est proche de la moyenne nationale de la FPT avec des femmes fortement majoritaires.

Avec **67% d'effectif féminin**, pour 63,1%\* en moyenne pour les communes françaises, la Mairie de Toulouse rentre dans un schéma type d'une fonction publique très féminisée.

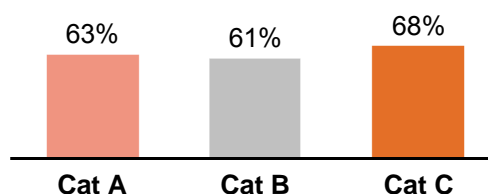
A noter une augmentation de 3 points par rapport aux effectifs 2016, qui s'explique très probablement par les efforts réalisés pour attirer plus de femmes sur des métiers fortement masculinisés.

Les femmes représentent entre 60 et 64% des effectifs par catégorie, en moyenne, au niveau de la FPT\*. Là encore, la Mairie de Toulouse est relativement en adéquation avec les chiffres nationaux, quoique plus féminisée, avec **des effectifs qui varient de 63 à 68% de femmes**.

Répartition des agents permanents (fonctionnaires et non titulaires) Mairie de Toulouse 2017



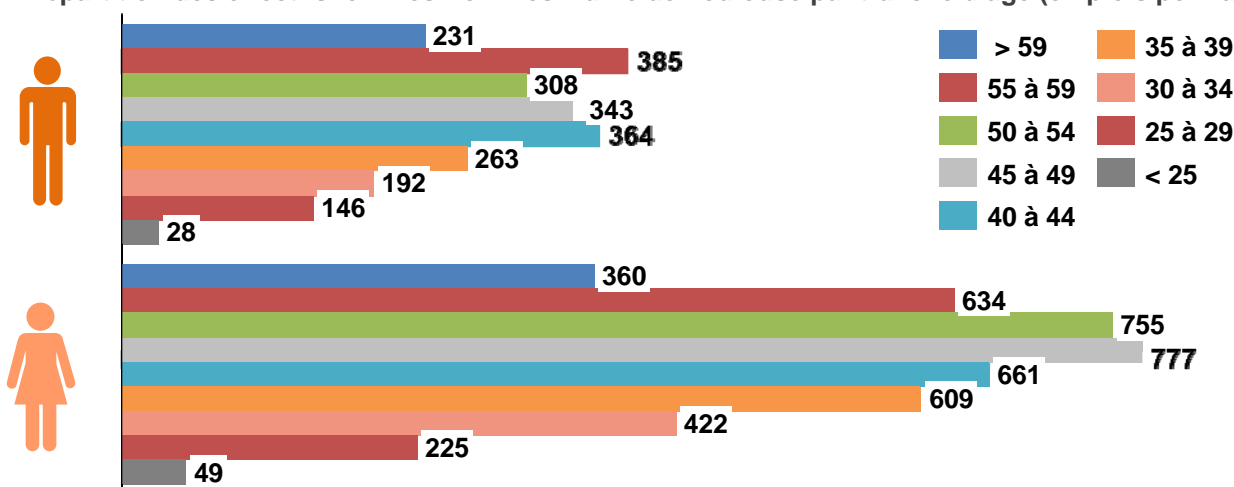
Répartition des femmes par catégories Mairie de Toulouse 2017



La répartition femmes-hommes de la Mairie de Toulouse est très proche de celle de l'ensemble de la FPT :

- ▶ Les hommes, entre 40 et 49 ans, et les femmes entre 45 à 54 ans sont les plus représentés;
- ▶ **Globalement, la répartition par tranche d'âge est la même que ce soit pour les femmes ou les hommes** avec des effectifs des moins de 25 ans qui représentent seulement 6 à 8% et des effectifs totaux (respectivement femmes et hommes), des 50 à 65 ans qui représentent (respectivement femmes et hommes) 39 à 41% des effectifs totaux;
- ▶ Les femmes représentent de 60 à 70% de l'ensemble des tranches d'âge; elles sont moins nombreuses en proportion entre 60 et 64 ans, où elles représentent 60% des effectifs.

Répartition des effectifs femmes-hommes Mairie de Toulouse par tranche d'âge (emplois permanents)

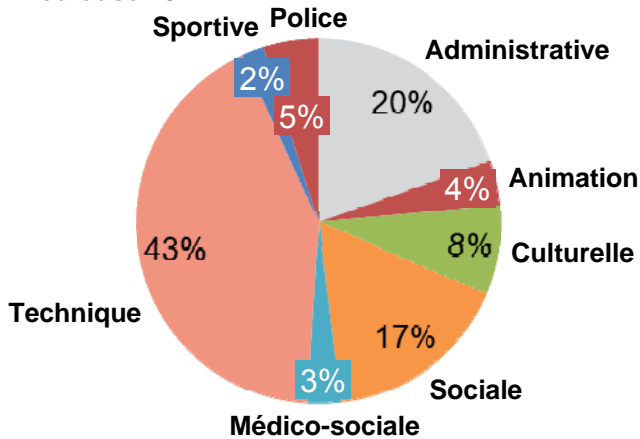


\* Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Ministère de l'action et des comptes publics – Edition 2017

# 1 – Un 1<sup>er</sup> enjeu de mixité des filières

Des tendances d'évolution positives en terme de mixité des filières et métiers qui se confirment à la Mairie de Toulouse

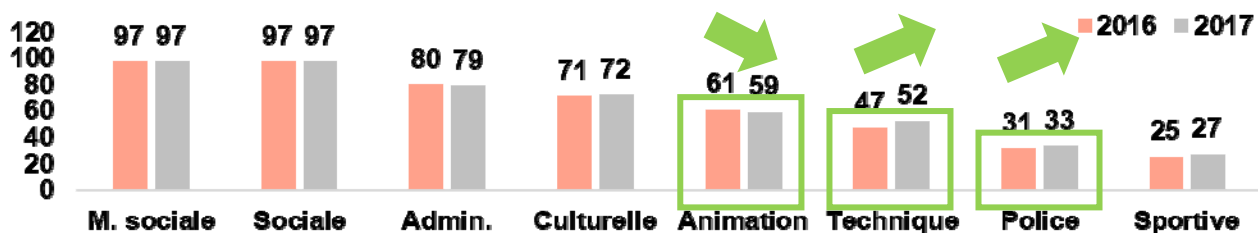
Répartition des agents par filière Mairie de Toulouse 2017



Cette féminisation s'explique non seulement par la faible mixité des filières et des métiers sur l'ensemble du territoire national, mais aussi par la représentation forte des femmes au sein de la filière technique de la Mairie :

- ▶ Au cumul les filières administrative, culturelle, sociale et médico sociale, fortement féminisées (entre 72 et 97%), représentent 47% des emplois;
- ▶ La filière technique, qui représente à elle seule près de 43% des emplois, est composée de près de 52% de femmes.

Taux de féminisation des filières (en %)



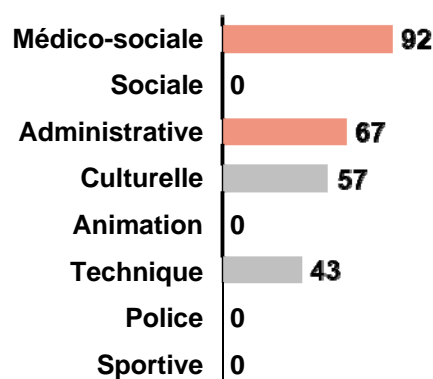
Si les taux de féminisation dans les filières médico-sociale, sociale, administrative sont conformes aux moyennes nationales de la FPT, il est à noter que **la police municipale est plus féminisée de 12 points que la moyenne nationale** (respectivement 33% pour 21%\*) et **gagne 2 points par rapport à l'année 2016 et 3 par rapport à 2015**.

Par ailleurs, une **baisse de 2 points des effectifs féminins dans la filière animation** est à relever, d'autant que les chiffres de la FPT sont de 65% en moyenne.

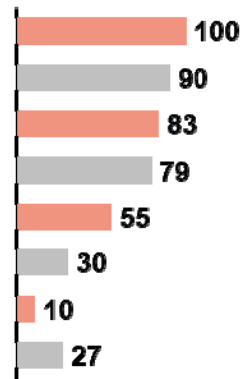
Enfin, la part des femmes dans la filière technique a **augmenté de 5 points par rapport à 2016**.

**Par conséquent, globalement la part des femmes a augmenté et la mixité des filières animation, technique et police s'est largement améliorée.**

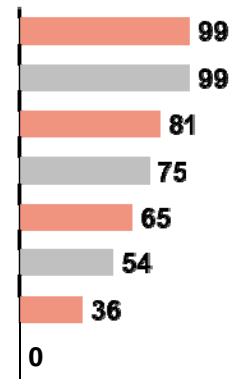
Focus catégorie A



Focus catégorie B



Focus catégorie C



# 1 – Un 1<sup>er</sup> enjeu de mixité des filières

Un plan d'action ambitieux initié dès janvier 2016 pour décroiser les filières en agissant à la fois sur les mentalités et les conditions de travail

## DES CAUSES SOCIÉTALES PROFONDES

Des stéréotypes  
fortement ancrés



Cette séparation des métiers qui, nous l'avons vu, s'améliore sur la Mairie de Toulouse avec une féminisation de la filière technique et une masculinisation de la filière animation entre autre, reste néanmoins présente. Aussi, la Mairie en a fait à nouveau une priorité pour 2018 dans la continuité des actions 2017. Elle traduit des stéréotypes profondément ancrés qu'il n'est pas aisé de faire évoluer, **un inconscient collectif fort avec des fonctions qui resteraient encore réservées aux femmes et d'autres aux hommes.**

## DES ACTIONS POUR AGIR SUR LES CAUSES PROFONDES ET DES ACTIONS OPÉRATIONNELLES POUR UN IMPACT RAPIDE\*

Des actions pour modifier les mentalités et gagner en attractivité mixée lors des recrutements

- ▶ La Mairie de Toulouse a achevé sa **campagne de formation, débutée en 2016, à l'intention de ses agents pour une prise de conscience sur les biais et les stéréotypes**, ex : « Les relations mixité/genre » ; « L'usage de la Mairie par les femmes et les hommes »
- ▶ La promotion de la mixité au niveau des recrutements a été intensifiée afin de **promouvoir le recrutement des hommes dans des métiers essentiellement féminins et permettre aux femmes d'intégrer des filières plus masculinisées** comme en témoigne les chiffres 2017
- ▶ Les **nouvelles procédures de recrutement** en faveur de l'égalité professionnelle ont été systématiquement appliquées; ex. intitulés des annonces non genrés (mention H/F sur toutes les publications de postes vacants et sélection hors genre)

Des actions pour adapter les conditions de travail et les outils aux deux sexes

Dans la continuité des actions 2017, **l'adaptation des locaux et les travaux d'aménagement des structures d'accueil des agents municipaux toucheront à leur fin en 2019** (projet Envol qui concerne 309 agents). Par exemple, la Mairie a généralisé la présence de vestiaires et de sanitaires réservés aux hommes; la Mairie intègre dans chaque cahier des charges de chaque nouvel établissement, les spécifications d'un aménagement femmes-hommes

Suite à l'analyse **de l'ergonomie des postes de travail** menée en 2016, l'adaptation des outils de travail a pu être lancée en 2017 avec, entre autre, la modification ergonomique des postes des offices du groupe scolaire Fourtanier / Pôle Nord qui a bénéficié à 23 agents



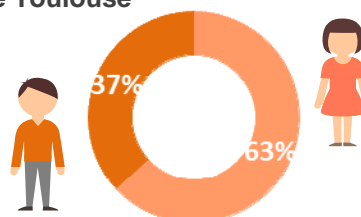
**L' ACCÈS AUX POSTES DE DIRECTION,  
LES PROMOTIONS ET LA FORMATION**

## 2 – Un accès des femmes et des hommes aux postes de direction et des promotions équilibrés

### Des femmes de catégorie A parfaitement représentées, un accès des femmes aux postes de direction qui augmente en conformité avec la féminisation des agents

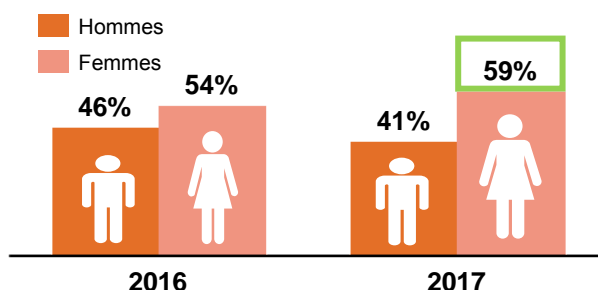
Comme au niveau national, pour la Mairie de Toulouse, **les femmes sont parfaitement représentées, soit 63% des agents de catégorie A.** De plus, la part des femmes pour les postes de catégorie A, a augmenté de 3 points entre 2016 et 2017; ce qui est logiquement corrélé à la féminisation des effectifs.

Répartition des agents catégorie A selon le sexe  
Mairie de Toulouse

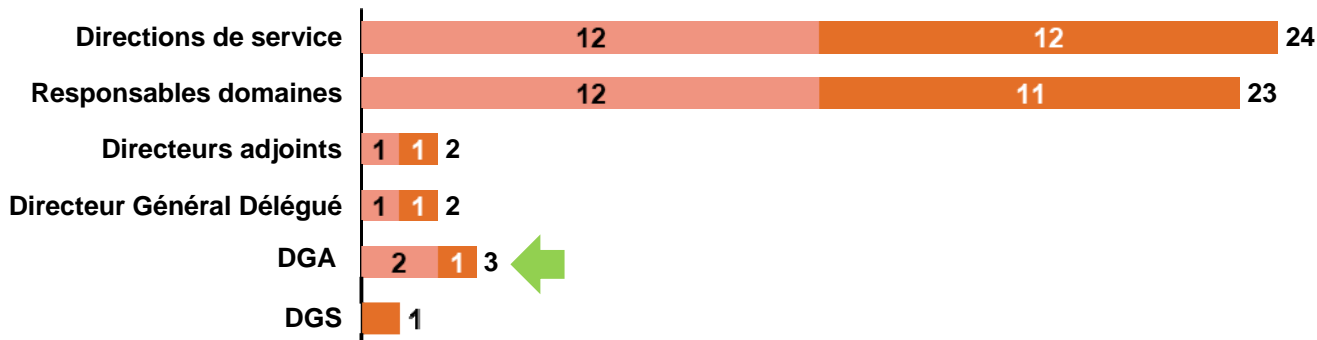


Cependant, alors que dans la FPT le taux de féminisation des emplois de direction est le plus faible de l'ensemble de la fonction publique (seulement 25% des emplois de direction de l'administration territoriale\*), la Mairie de Toulouse a su et continue de se démarquer. En effet, les femmes représentaient en moyenne **plus de 54% des postes de direction, responsable de domaine et cheffes de service en 2016 et 59% en 2017.**

Répartition des postes d'encadrement et de direction 2016 et 2017

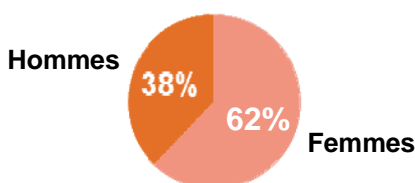


#### Focus sur la répartition des postes de direction Mairie de Toulouse 2017



- ▶ Sur l'ensemble des 55 postes de direction de service, **28 sont occupés par des femmes.**
- ▶ Les postes de direction de service sont répartis à **50% entre les femmes et les hommes. Les femmes sont majoritaires aux postes de responsable domaine.**
- ▶ Les postes DGA qui étaient occupés par des hommes en 2016 sont, en 2017, répartis entre 2 femmes et 1 homme. Les plus hauts postes de direction sont en 2017 particulièrement mixtes.

#### Focus sur la répartition des postes de chef de service

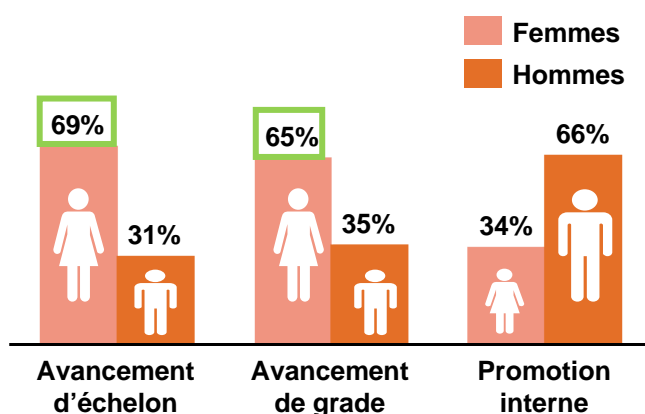


Les femmes représentent **71 postes de chef de service sur 114, soit 62%**, ce qui est en adéquation avec le volume d'agents femmes catégorie A sur la Mairie de Toulouse et là encore en augmentation par rapport à 2016 (60%).

## 2 – Un accès des femmes et des hommes aux postes de direction et des promotions équilibrés

Des avancements au global assez équilibrés avec néanmoins toujours des avancements à l'échelon et au grade légèrement plus favorables aux femmes et des promotions internes plus favorables aux hommes

Répartition des avancements année 2017



En première lecture, les femmes sont mieux représentées que les hommes en ce qui concerne l'avancement « statutaire » lié à l'échelon (69% versus 31%).

Cependant, compte tenu du volume de femmes dans la part des effectifs de la Mairie, l'avancement d'échelon et par grade est relativement équilibré. En effet, les femmes représentent globalement 67% des effectifs et respectivement 69% et 65% pour l'avancement d'échelon et l'avancement de grade sur l'année 2017.

La structuration de l'emploi au sein de la Mairie (comme vu au chapitre 1 de ce rapport) et en particulier la plus forte représentation des hommes au sein de la filière technique, qui est une filière plus largement ouverte à la promotion interne, engendre un retard des femmes assez constant en terme de promotion interne. Fort de ces constats, la Mairie de Toulouse a engagé des travaux en profondeur avec, notamment, les partenaires sociaux, afin d'ouvrir les possibilités de promotion interne et de permettre la prise en compte de critères objectifs liés aux compétences pour l'attribution de ces dernières (cf. chapitre plan d'actions).

Répartition genrée de l'avancement par grade par catégorie année 2017

Cependant, les déficits en terme de promotion interne semblent largement compensés par l'avancement par grade au niveau de chaque filière, avec des femmes plus représentées logiquement au sein des filières « féminines » (sociale, médico- sociale, culturelle, etc.);

Mais également au niveau de la filière technique plutôt « masculine » avec 393 avancements par grade pour les femmes pour 272 pour les hommes.

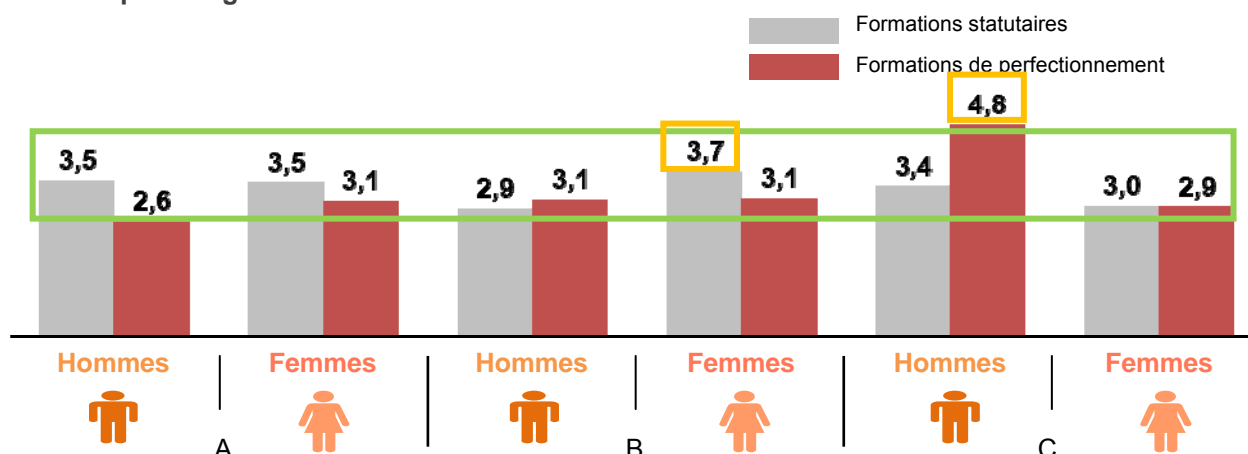
Filières	Cat. A		Cat. B		Cat. C	
	F	H	F	H	F	H
Administrative	14	11	40	13	134	27
Technique	0	0	0	2	393	272
Culturelle	8	4	4	1	14	5
Sportive	0	0	4	14	0	0
Sociale	0	0	9	0	33	1
Médico-sociale	2	0	0	0	15	2
Médico-tech.	0	0	0	0	0	0
Police	0	1	1	7	8	12
Animation	0	0	27	18	5	1
<b>Total :</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>85</b>	<b>55</b>	<b>602</b>	<b>320</b>



## 2 – Un accès des femmes et des hommes aux postes de direction et des promotions équilibrés

### Des femmes et des hommes formés équitablement (1/2)

Nombre moyen de jours de formation obligatoire statutaire et de perfectionnement par agent, par sexe et par catégorie Mairie de Toulouse 2017



Au global, comme l'illustre le rectangle vert sur le graphique ci-dessus, **le nombre de jours de formation suivi par les femmes et les hommes est bien équilibré, que ce soit des formations statutaires ou de perfectionnement et quelle que soit la catégorie statutaire.**

On note entre 2,6 et 4,8 jours, toutes formations confondues, pour les hommes (soit 3,7 en moyenne) et entre 3 et 3,7 jours pour les femmes (soit 3,4 en moyenne), ce qui est au dessus de la moyenne nationale (3,4 tous sexes confondus)\*.

A noter un nombre identique de jours de formation statutaire pour les femmes et les hommes de catégorie A.

Deux points d'écart et d'amélioration pourraient être soulevés (cf. rectangles oranges sur le graphique ci-dessus) :

- ▶ Un écart de 0,8 point en plus pour les femmes de catégorie B pour les formations statutaires; **soit des femmes relativement plus formées en catégorie B;**
- ▶ Un écart de 1,8 points sur les formations de perfectionnement, pour la catégorie C (4,8 jours pour les hommes et seulement 2,9 pour les femmes), **soit des hommes plus formés en catégorie C.**

En synthèse, nous constatons donc un équilibre général du nombre de jours de formation femmes-hommes sur l'année, avec un léger retard des hommes sur les formations statutaires en catégorie B et un retard pour les femmes sur les actions de perfectionnement de catégorie C. A relativiser avec un nombre de jours de formation de perfectionnement pour les femmes tout à fait acceptable, à 2,9.

La Mairie de Toulouse sera par conséquent vigilante l'année prochaine **pour permettre aux femmes de catégorie C d'accéder à davantage de formations de perfectionnement.**

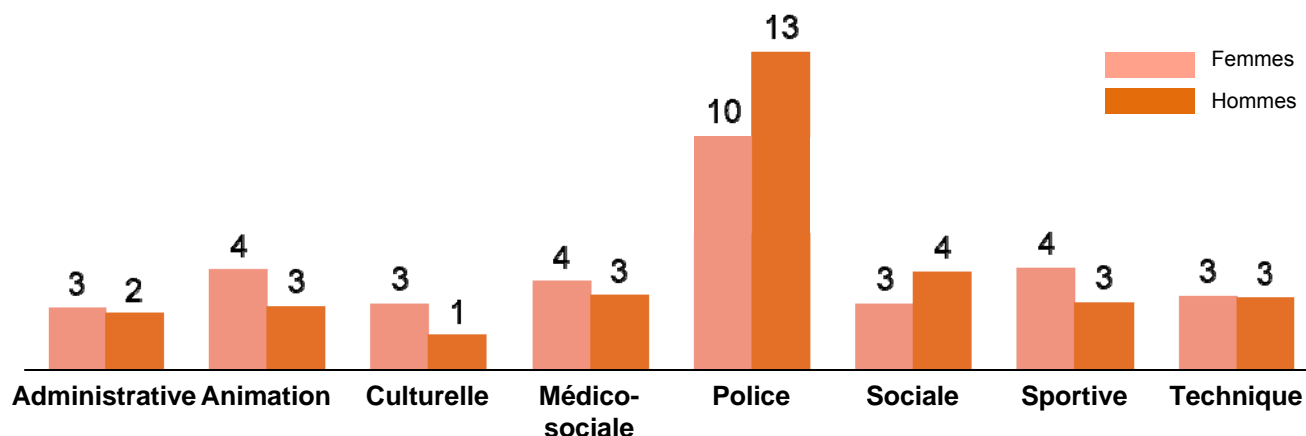


\* Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

## 2 – Un accès des femmes et des hommes aux postes de direction et des promotions équilibrés

### Des femmes et des hommes formés équitablement (2/2)

Nombre moyen de jours de formation (obligatoire statutaire et de perfectionnement) par sexe par filière  
Mairie de Toulouse 2017



Au global, nous pouvons constater que **les jours de formation obligatoire statutaire et de perfectionnement sont relativement équitablement répartis entre les femmes et les hommes pour les filières : administrative, animation, sociale, sportive et technique.**

► Les écarts constatés sont légers (inférieurs à 1 point) mais toujours en faveur des femmes qui, par conséquent, sur l'ensemble des filières (police municipale exclue), sont un peu plus formées.

► Le seul écart réel semble être au niveau de la police. Les hommes bénéficient en moyenne de 13 jours de formation pour 10 jours pour les femmes, ce qui, dans les deux cas, reste très élevé par rapport aux autres filières. **Cependant, le nombre de jours de formation des femmes a augmenté de 3 points par rapport à 2016, donc l'écart tend à se restreindre rapidement et des efforts sont déjà observables.**

► En volume d'heure totale de formation obligatoire statutaire et de perfectionnement, les femmes représentent 61%, ce qui semble relativement cohérent au regard de la répartition des effectifs.

Sur 2018, la Mairie de Toulouse continuera de suivre tout particulièrement les indicateurs de formation chez **les femmes dans la police et à poursuivre son travail d'accompagnement des femmes, qui a déjà permis de gagner 3 points par rapport à l'année précédente.**

\* Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013



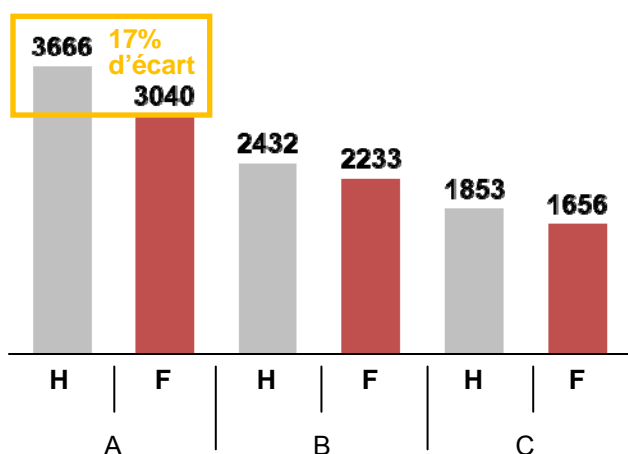
## LA RÉMUNÉRATION ET LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

### 3 – Des écarts de rémunération plus faibles que la moyenne de la FPT, liés au temps de travail

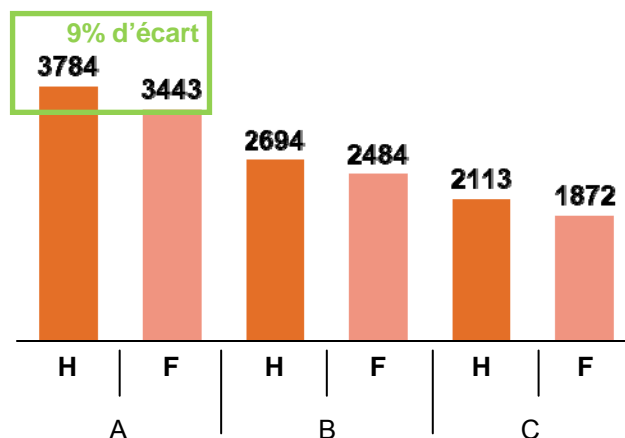
#### Des écarts de rémunération moins importants que ceux de l'ensemble de la FPT

Comme nous l'avons évoqué dans le préambule, l'écart de rémunération moyen entre femmes et hommes dans la fonction publique est **inférieur de 5 points par rapport au secteur privé** (13,3% versus 18,6%). En moyenne, dans la FPT, l'écart est encore plus faible à 9,3%\*. Pour la Mairie de Toulouse les écarts sont moindres que ceux de l'ensemble de la FPT, en particulier pour la catégorie A.

Ecarts salariaux femmes-hommes FPT par catégorie\* en traitement net moyen



Ecarts salariaux femmes-hommes Mairie de Toulouse 2017 par catégorie\* en traitement net moyen



Ecarts salariaux femmes-hommes Mairie de Toulouse 2017 comparés à ceux de la FPT\*\*

Catégories	Ecarts FPT	Ecarts Mairie de Toulouse
A	17%	9%
B	8%	8%
C	11%	11%

La Mairie de Toulouse a **8 points d'avance par rapport à l'ensemble de la FPT sur les catégories A**; soit 3 points de plus que l'année 2016.

La Mairie de Toulouse est conforme à la moyenne de la FPT pour les catégories B et C.

Par ailleurs, il est depuis de nombreuses années prouvé que l'écart de rémunération femmes-hommes s'accroît fortement avec l'âge. Au niveau national, s'il est de 5 à 8% à 25 ans, il arrive jusqu'à 24,5% à 50 ans\*\*\*. **La Mairie de Toulouse bénéficie là encore d'écarts beaucoup moins importants : 9% à moins de 30 ans et 18% à plus de 60 ans (là encore une amélioration est enregistrée par rapport à 2016 où l'écart était de 21%).**

\* Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Ministère de l'action et des comptes publics – Edition 2017

\*\* Insee Première n° 1667 - Septembre 2017 entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre, DGAFP, 10 mars 2015

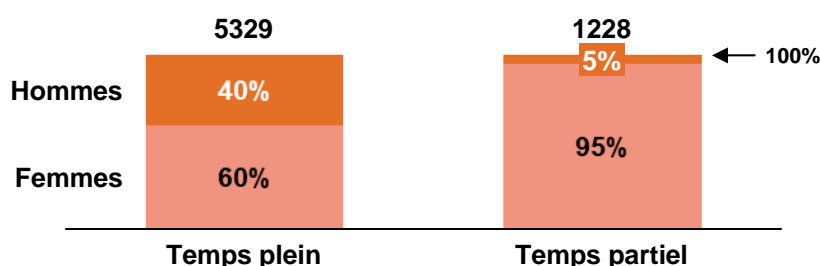
### 3 – Des écarts de rémunération plus faibles que la moyenne de la FPT, liés au temps de travail

#### Des écarts qui se réduisent et qui sont majoritairement liés au temps de travail

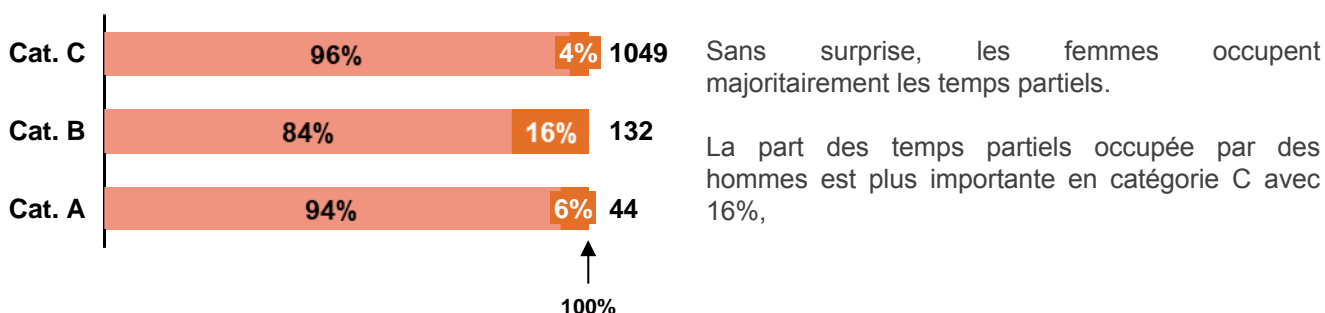
Ces écarts, bien que moindres pour la Mairie de Toulouse, s'expliquent d'après les études\* par de multiples facteurs et en particulier par le temps de travail. En effet, il est établi que les femmes sont plus nombreuses à interrompre leur carrière ou à diminuer leur temps de travail avec la naissance des enfants.\* Il s'agit alors de temps partiel « choisi ».

**A noter : les écarts salariaux sur la Mairie de Toulouse sont moins importants que ceux de la FPT alors que la Mairie est plus concernée par le temps partiel avec 18% des effectifs (pour 16% pour l'ensemble de la FPT\*), et que les femmes représentent 95% des temps partiels sur Toulouse (cf. graphique ci-dessous).**

#### Répartition femmes-hommes par type de temps de travail Mairie de Toulouse 2017



#### Répartition du temps partiel par catégorie et par sexe 2017



#### Écarts de rémunération femmes-hommes par tranche d'âge en ETC 2017

Pour démontrer l'impact du temps de travail sur les écarts de rémunération, nous avons calculé les écarts salariaux en ETC et non plus par agent.

Ainsi, nous constatons des écarts en moyenne de 2 points de plus sur chaque tranche d'âge quand les écarts sont évalués par agent.

Tranche d'âge	Salaire net par ETC femmes	Salaire net par ETC hommes	Écarts
- De 30 ans	1951,2	2138,4	9%
30 à 59	2022,6	2294,7	12%
Plus de 60	2422,8	2949,7	18%

\* Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Ministère de l'action et des comptes publics – Edition 2017  
Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé, E. Baradji, E. Davie et J. Duval, DGAFP, mai 2016

## 3 – Des écarts de rémunération plus faibles que la moyenne de la FPT, liés au temps de travail

Des actions sur l'avancement des femmes qui se poursuivent et des réflexions en cours sur la conciliation vie professionnelle et vie personnelle

### Des priorités ciblées



Pour diminuer de façon significative ces écarts, la Mairie de Toulouse :

- ▶ mène des actions pour équilibrer au maximum les promotions internes;
- ▶ initie des réflexions sur la conciliation des temps de travail pour que le temps partiel reste « choisi ».

#### Des actions ciblées sur l'harmonisation des pratiques et l'objectivation des critères de promotion interne

- ▶ La Mairie de Toulouse a engagé un travail en collaboration avec les organisations syndicales et certaines directions en 2017 afin **d'harmoniser les pratiques et d'objectiver les critères de promotion interne**
- ▶ Ces travaux avaient abouti à **la mise en place d'un nouveau système de barème objectif** se traduisant par une grille et des attributions de points et ne prenant aucunement en compte la notion de genre
- ▶ Ce nouveau système d'attribution harmonisée et objectif des promotions internes a été mis en œuvre sur **62 promotions internes en 2017**



#### Des premières réflexions sur l'articulation vie personnelle et vie professionnelle

La Mairie de Toulouse a initié des réflexions autour d'une « **Charte du temps** », à destination de l'ensemble des directions de la Mairie pour harmoniser les pratiques et **optimiser la répartition du temps de travail**

Par ailleurs, **elle réfléchit également à des possibilités d'aménagement du temps de travail** avec, notamment, **le télétravail pendulaire** (travail alterné entre bureau et domicile) qui permet, à minima, de limiter les temps de transport

Pour se faire, **des groupes de travail et un comité de pilotage** ont été constitués en 2018. Une direction pilote sera désignée afin d'expérimenter le télétravail pendant une année

\* Cf. Plan d'actions détaillés 2019 Mairie de Toulouse pour l'égalité professionnelle hommes femmes chapitre 4





## DES ACTIONS ENGAGÉES ET ADAPTÉES

## 4- Un plan d'action de Toulouse 2019 en adéquation avec les priorités du quinquennat

**Pour conclure, un bilan 2017 qui montre des avancées, avec des actions à poursuivre en particulier sur les rémunérations et à renforcer sur les promotions internes**

Que ce soit en terme de rémunération, d'avancement, de formation ou de gestion du temps de travail, la Mairie de Toulouse se situe, encore cette année, **en terme d'égalité professionnelle femmes-hommes, en avance par rapport à l'ensemble de la FPT.**

En effet, si la structuration générale des effectifs et des métiers de la Mairie de Toulouse est extrêmement proche de celle de la FPT, il n'en demeure pas moins que :

- ▶ **Les effets des travaux en faveur de la mixité des emplois et des métiers se confirment** avec non seulement une féminisation de la police municipale (+13 points par rapport à la moyenne nationale et +3 points par rapport à l'année 2016) une féminisation de la filière technique (+5 points par rapport à 2016) et une tendance au ré-équilibrage pour la filière animation (baisse de 2 points du taux de féminisation);
- ▶ Les femmes agents de catégorie A sont correctement représentées au prorata des effectifs totaux; **les postes de direction de service sont occupés à 59% par des femmes, 2 DGA sur 3 sont des femmes;** et les jours de formation femmes-hommes sur l'année sont équilibrés;
- ▶ Enfin, des écarts de rémunération persistent mais **ont diminué pour les catégories A et B**, passant de 13 à 9% et de 10 à 8% entre 2016 et 2017; et toujours plus faible que l'ensemble du territoire pour les agents de catégorie A (17% et 9% sur la Mairie de Toulouse).

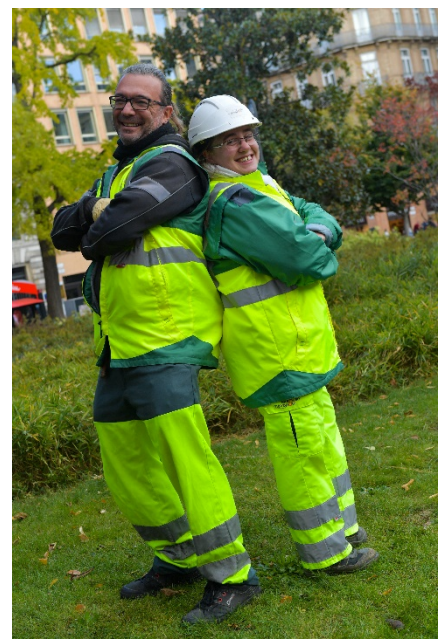
Cependant :

- ▶ Sur 2018, la Mairie de Toulouse a connu une féminisation globale de ses effectifs déjà particulièrement féminisés (+ 4 points) et reste **de manière générale avec des filières très genrées;**
- ▶ Les **emplois à temps partiel sont quasiment exclusivement féminins**, en particulier en catégorie C (96%) et sans évolution notable par rapport à 2016;
- ▶ Les rémunérations des femmes, même si elles sont supérieures à la moyenne nationale, sont **proportionnellement inférieures à celles des hommes** et les écarts s'accroissent avec l'ancienneté.

Aussi, suite à ce diagnostic 2018, la Mairie de Toulouse a souhaité adapter et préciser son plan d'action afin d'activer les leviers les plus pertinents face aux priorités fixées pour 2019, avec une partie de mesures, dans la continuité du plan d'action 2017, et une seconde partie en adéquation avec les 3 priorités fixées par le gouvernement.

Comme évoqué dans l'introduction, outre la poursuite des actions annoncées pour 2018, deux événements vont guider en 2019 le plan d'actions à développer :

- ▶ L'annonce par la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (D.G.A.F.P) le 21/09/2018 d'un avant-projet de protocole sur l'égalité femmes-hommes;
- ▶ Le déploiement, dès fin 2018/début 2019, d'actions s'inscrivant dans le cadre d'un schéma directeur en vue d'améliorer la santé et la qualité de vie au travail intégrant la thématique de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre toutes formes de discriminations. La D.G.R.H sera le pilote du déploiement de cette politique de prévention dans les directions. Une communication vers l'ensemble des agents de nos deux collectivités sera faite le 16 novembre 2018.



# 4- Un plan d'action de Toulouse 2019 en adéquation avec les priorités du quinquennat

## Un plan d'action ciblé autour des priorités identifiées

Pour répondre aux priorités que nous nous sommes fixées, notre plan d'action s'articule autour de trois principaux axes et se veut, être le plus opérationnel possible et le moins tolérant possible en terme de violences ou discriminations dans le cadre professionnel.

Chiffres clés 2018	Enjeux majeurs / priorités	Actions 2019
1	<b>Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>67%</b> des effectifs féminins (<b>hausse de 3 points/2016</b>)</li> <li>• <b>97%</b> de féminisation de la filière médico-sociale (statut quo)</li> <li>• <b>33%</b> de féminisation de la police (<b>hausse de 2 points/2016</b>)</li> <li>• <b>52%</b> de femmes dans la filière technique (<b>hausse de 5 points/2016</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Attirer plus de candidats femmes et hommes sur les métiers stéréotypés</li> <li>▶ Faire évoluer les mentalités en luttant contre les stéréotypes pour favoriser la mixité des filières et des métiers</li> <li>▶ Faire de la lutte contre les discriminations une priorité</li> <li>▶ Améliorer les conditions de travail pour permettre la mixité des métiers</li> <li>▶ Diminuer la pénibilité de certains métiers</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promouvoir le recrutement des hommes dans des métiers essentiellement féminins et permettre aux femmes d'intégrer des filières plus masculinisées</li> <li>2. Déployer de nouvelles mesures d'information et de lutte contre les stéréotypes dans les services</li> <li>3. Mettre en place un observatoire des situations de discrimination, une approche intégrée incluant l'égalité professionnelle; et intégrer cette thématique dans le plan de formation et les campagnes de communication</li> <li>4. Continuer de prendre en compte l'égalité professionnelle dans les procédures de recrutement (ex. mention H/F, sélection hors genre)</li> <li>5. Poursuivre l'adaptation des locaux et les aménagements sur les structures d'accueil des agents municipaux (ex. généralisation de présence de vestiaires et de sanitaires réservés aux hommes)</li> <li>6. Poursuivre l'adaptation des outils de travail (ex. modification ergonomique des postes de travail (offices des écoles))</li> </ol>
2	<b>Traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière en neutralisant / amoindissant l'impact des congés familiaux et des temps de travail sur la rémunération et les parcours professionnels</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>11%</b> de salaire en moins pour les femmes cat. C. (<b>hausse de 7 points/2016</b>)</li> <li>• <b>95%</b> en moyenne des temps partiels occupés par des femmes</li> <li>• <b>59%</b> de femmes à des postes d'encadrement (<b>hausse de 5 points/2016</b>)</li> <li>• <b>34%</b> des promotions internes féminines (<b>3 points de moins/2016</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Veiller à garantir l'égalité de rémunération au sein de la collectivité dès le début de carrière</li> <li>▶ Limiter l'accentuation des écarts avec l'âge et la montée en grade</li> <li>▶ Revoir la répartition de l'avancement et en priorité les promotions internes</li> <li>▶ Limiter les temps partiels non choisis et mieux répartir les temps partiels</li> <li>▶ Optimiser la répartition du temps de travail</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Continuer à suivre les indicateurs d'évolution salariale</li> <li>2. Étendre le déploiement du nouveau système d'attribution harmonisé et objectif des promotions internes, établi avec les organisations syndicales en 2016, sur l'ensemble des services (mêmes critères de promotion interne)</li> <li>3. Mesurer les impacts du nouveau système sur les indicateurs de promotion en 2019 et 2020</li> <li>4. Déployer le télétravail et suivre les indicateurs sexués de croissance du télétravail</li> <li>5. Continuer de suivre les indicateurs sur la gestion du temps de travail et les impacts des mesures qui vont être mises en place</li> </ol>
3	<b>Tolérance zéro pour les violences sexuelles et sexistes</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ne plus tolérer aucune violence ou discrimination dans le cadre professionnel</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Définir et mettre en œuvre en 2019 un plan et une campagne de communication ciblés vers l'ensemble des directions et des services</li> <li>2. Rendre obligatoire en 2019 les formations sur les violences faites aux femmes : prise en compte des formations au titre de la formation professionnelle et non plus au titre du droit individuel à la formation</li> </ol>

Direction des Ressources Humaines  
Mairie de Toulouse | Toulouse Métropole  
05 62 27 68 73





Égalité  
femmes  
hommes

TOULOUSE S'ENGAGE



## 2- RAPPORT SUR LES POLITIQUES PUBLIQUES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2018

MAIRIE DE  TOULOUSE

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

Toulouse en grand !

# Introduction

- ▶ Le principe d'égalité est inscrit dans la loi. Pour rendre effectif cet arsenal législatif conséquent, les politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes doivent de plus en plus s'étoffer et se structurer, car force est de constater que les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent et ne se résorbent que trop lentement.
- ▶ Le Président de la République a déclaré le 25 novembre 2017 l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause du quinquennat ». Les premières mesures gouvernementales visent d'abord la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, l'accompagnement des victimes, le renforcement de l'arsenal répressif et l'éducation.
- ▶ Pour conduire le combat culturel de l'égalité et changer les choses en profondeur, le Président a souligné l'importance de l'éducation dès le plus jeune âge, renforcée par notamment la formation de l'ensemble des professionnel.le.s de l'éducation formelle et informelle, une opération de lutte contre la pornographie et le cyberharcèlement, l'interpellation des publicitaires, des industries de la mode ou des éditeurs de jeux vidéo pour combattre les stéréotypes sexistes.
- ▶ Pour atteindre ces objectifs, le rôle et l'engagement des collectivités territoriales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont essentiels dans l'ensemble de leurs compétences.
- ▶ S'ils sont relativement récents, ils s'expriment aujourd'hui par les politiques publiques menées dans les domaines dont elles ont la charge. Favoriser la mixité dans les pratiques sportives, offrir des solutions de relogement aux femmes victimes de violences conjugales, veiller à l'égalité professionnelle et à la mixité des métiers au sein de l'administration locale, sont autant d'actions concrètes menées aujourd'hui par la mairie de Toulouse.
- ▶ Un réel engagement est pris pour améliorer la politique dédiée aux droits des femmes et pour mener des actions innovantes, qui font chaque jour progresser l'égalité entre les femmes et les hommes à Toulouse.



# Sommaire

## Partie 1 – Fonctionnement de la collectivité

### 1. 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	6
L'analyse de données sexuées pour évaluer les politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes	7
Une communication sensible au genre et non stéréotypée	8

## Partie 2 – La mairie et ses partenaires

### 1. Un chantier pour promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge



Agir au plus près des enfants	12
Une fréquentation relativement équilibrée avant l'adolescence	13
Des actions en cours pour renforcer la prise de conscience, pour lutter contre les stéréotypes et cibler en priorité la jeunesse	16

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



Une participation importante des femmes malgré une constante baisse de fréquentation à partir de l'adolescence	20
Des loisirs qui restent majoritairement genrés	22
Des actions pour encourager l'émergence de projets innovants en faveur de l'égal accès aux loisirs sportifs et culturels	24
Un travail de fond mené dans le domaine des arts et de la culture	25

# Sommaire (suite)

## Partie 2 – La mairie et ses partenaires (suite)

### 3- Un chantier pour un accès égalitaire à l'emploi



Une vigilance pour l'égal accès des femmes à l'emploi	29
Des actions pour l'insertion dans l'emploi des femmes et de soutien à la création d'entreprise	34

### 4- Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne



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	36
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	38
Les actions mentionnées dans la rubrique « à venir » dans le rapport 2017 ont bien été réalisées	45

<b>CONCLUSION</b>	<b>49</b>
-------------------	-----------

<b>ANNEXES</b>	<b>50</b>
----------------	-----------

# Partie 1 – Fonctionnement de la collectivité



**1. UNE PRIORITÉ : INTÉGRER L'ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES DANS L'ENSEMBLE  
DES POLITIQUES PUBLIQUES**

# 1 – 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 est 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 dans toutes les politiques, c'est-à-dire questionner 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, Projet 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 forces :

## I. Le fonctionnement de la collectivité :

- ▶ s'engager en premier lieu à titre d'employeur,
- ▶ garantir l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux droits et à la participation citoyenne,
- ▶ intégrer l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques publiques.

## II. La mairie et ses partenaires :

- ▶ promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge,
- ▶ favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive,
- ▶ favoriser l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi,
- ▶ garantir l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux droits et à la participation citoyenne.

La loi égalité-citoyenneté du 27 janvier 2017 vient renforcer la légitimité des collectivités à agir en matière d'égalité femmes-hommes (ÉFH).

L'article 201 modifie ainsi l'article L. 1111-4 du Code général des collectivités territoriales qui dispose désormais que « les compétences en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, de culture, de sport, de tourisme, de promotion des langues régionales et d'éducation populaire sont partagées entre les communes, les départements, les régions et les collectivités à statut particulier ».

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, dans ses propres compétences, avec ses propres ressources, doit construire avec l'ensemble, pour tendre vers une société plus égalitaire.

Le Directeur Général de Service a rédigé une note dans ce sens, adressée à tous les membres de la collectivité (annexe 1).





# 1 – Une priorité : intégrer l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques publiques

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

## DES DIRECTIONS MUNICIPALES ENGAGÉES DANS LA PRODUCTION DE 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 Accueils Jeunes
Direction des Sports	Mission Centres Sociaux
Direction de l'Action Territoriale	Direction des Marchés et de l'Occupation du Domaine Public
Direction de l'Animation Socioculturelle	Direction des Solidarités et de la Cohésion sociale

À partir du Plan d'actions et des feuilles de route établis suite au rapport 2017 sur les politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes, les directions ont travaillé en cohérence avec leur projet de direction.

Certaines ont développé des outils pour améliorer le recueil de données sexuées tout au long de l'année et ainsi faciliter l'analyse et la rédaction de bilans pour le rapport.

La Direction Générale de la Culture a élargi l'utilisation d'un questionnaire à l'ensemble de ses services. Ce document, qui permet de renseigner sur le niveau de mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes au sein de différents domaines culturels, a été complété par une fiche projet à renseigner spécifiquement pour les actions ponctuelles

menées en faveur de l'égalité femmes-hommes (annexes 2 et 3).

L'accompagnement des services par la Mission égalité diversités est permanent et à la demande. Les travaux de rédaction du rapport génèrent de nombreux allers-retours entre les services.

Les référent·e·s égalité femmes-hommes au sein des directions ont suivi, en octobre 2017, deux jours de formation sur la mise en œuvre de l'ÉFH au cœur du fonctionnement de toutes les politiques publiques de la mairie de Toulouse.

# 1 – Une priorité : intégrer l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques publiques

## Une communication sensible au genre et non stéréotypée

### UNE IDENTITÉ VISUELLE POUR VALORISER NOS ACTIONS ET UNE COMMUNICATION DE PLUS EN PLUS VIGILANTE

Créée en 2016, l'étiquette ou « bloc-marque » « Égalité femmes/hommes Toulouse s'engage » est destinée à être apposée sur toutes les communications de la mairie concernant un événement ou un projet portant une dimension d'ÉFH. Toutefois, une revitalisation de cet outil est nécessaire auprès des directions.

Les publications du magazine « À Toulouse » ont atteint une meilleure proportion de sujets portant sur des femmes, qu'il s'agisse de contenus photographiques, de portraits et de témoignages.

Elle atteint 41% des représentations avec neuf portraits et témoignages de femmes sur 22, et 17 photos de femmes sur 41 en situation de travail.

On notera tout particulièrement que si le ratio femmes/hommes sur les photos prises en situation de travail n'a pas évolué au cours de l'année, celles prises individuellement dans le cadre d'un témoignage ou d'un portrait sont sujettes à une inversion nette. En effet, récemment, suite au changement de formule du magazine, les rubriques dans lesquelles les femmes sont au cœur du sujet représentent 64% des publications.

Il est également remarquable qu'aucune différence n'est faite entre femmes et hommes en termes de description. Ainsi, la fonction des femmes est qualifiée, au même titre que les hommes, ce qui permet ainsi d'éviter de réduire les descriptions au fait qu'elles soient femmes et à leur apparence physique.

### LA VISIBILITÉ DES FEMMES DANS LA COMMUNICATION : UNE VOLONTÉ ENCORE FRAGILE

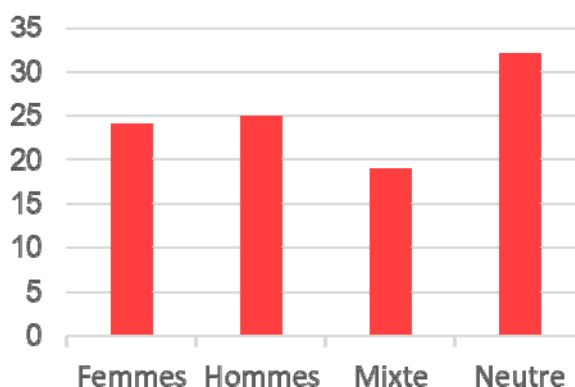
Une attention particulière portée sur les visuels de la brochure des centres culturels (février-juillet 2018) de la Direction de l'Animation Socioculturelle (DASC) dévoile, en dehors d'une approche intégrée et de toute vigilance spécifique, quelle est la visibilité des femmes.

À ce jour, les choix de programmation et les offres culturelles sont guidés par les projets des centres culturels ou d'animation et leurs lignes éditoriales. La parité au sein des artistes programmé·e·s n'est pas encore une intention spécifique. Pour le choix des visuels, d'autres facteurs entrent en jeu. La sélection est d'abord réalisée par les artistes, par l'équipe du centre culturel, puis par la cellule communication. Ce sont en premier lieu des critères de qualité, de représentativité et d'attractivité qui favorisent la sélection.

La brochure des centres culturels réserve une photo pleine page à chaque équipement.

Un regard plus précis sur celle-ci révèle une prédominance de visuels mixtes (37,7 %). Le pourcentage de visuels féminins (25%) est à égalité avec les visuels neutres (sans représentation humaine). La part des visuels masculins y est inférieure (12,5 %).

Parts des pleines pages de la brochure réparties selon le(s) genre(s) qu'elles représentent



# 1 – Une priorité : intégrer l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques publiques

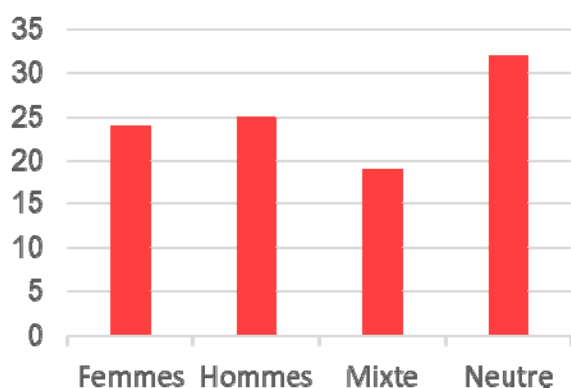
La représentativité des femmes est plus forte que celle des hommes mais fléchit fortement lorsque l'on considère l'ensemble des visuels de la brochure (hors les pleines pages). **Ce sont les visuels neutres qui tiennent le haut du pavé avec 31,5 %**. Les visuels masculins représentent 25,5 % de l'ensemble pour 23,8 % de visuels féminins.

**Cet effet est atténué par l'addition des visuels des pleines pages, le rapport se transformant en 24,6 % pour le masculin et 24 % pour le féminin.**

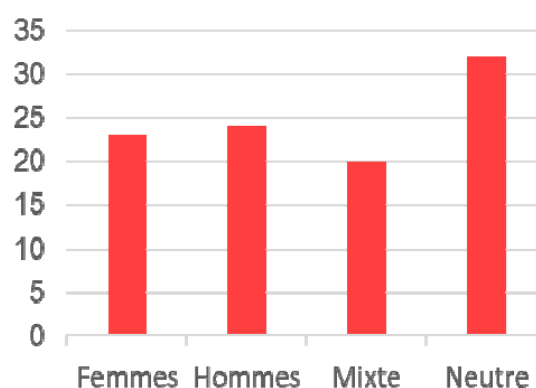
## Écarts de représentation des individus sur les brochures en fonction du genre et des types de visuels

Pleines pages	Ensemble brochure (hors pleines pages)	Ensemble brochure (avec pleines pages)
+ 12,50 % <i>en faveur de représentations d'hommes</i>	- 1,7 % <i>en défaveur des femmes</i>	- 0,6 % <i>en défaveur des femmes</i>

Nombre de visuels féminins et masculins (hors pleines pages)

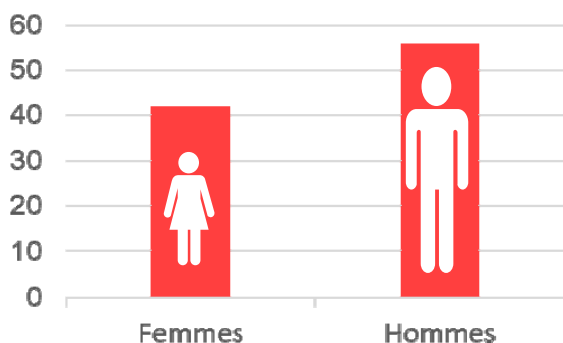


Nombre de visuels féminins et masculins (avec pleines pages)



Le différentiel est donc très légèrement à l'avantage du masculin (0,6%) tous visuels confondus mais plus marqué (1,7 %) sans les pleines pages. Cette tendance devient beaucoup plus forte lorsque l'on ne compte que les hommes et les femmes (sans les visuels mixtes ou neutres). **En effet, 56,1 % des personnes présentes sur les visuels sont alors des hommes pour 43,90 % de femmes.**

Pourcentage de femmes et d'hommes présents sur les visuels



Même s'il s'agit d'une vision spontanée, la présence moins importante des femmes dans les visuels rejoint un état des lieux concernant les arts. En effet, si les femmes sont majoritaires parmi les étudiant·e·s en art, elles perdent en représentativité et visibilité au fur et à mesure qu'elles avancent dans leur carrière. Elles deviennent moins actives, moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées, et enfin moins en situation de responsabilité que leurs homologues masculins.

# 1 – Une priorité : intégrer l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques publiques

## DES ÉVOLUTIONS VERS UNE COMMUNICATION INCLUSIVE

La Direction de l'Éducation a commencé à mettre en place une communication inclusive en remplaçant dans le Dossier Unique d'Inscription les intitulés "père" et "mère" par "responsable légal·e 1" et "responsable légal·e 2" sur les fiches de renseignements des familles. Il est possible de cocher des cases pour préciser la situation : père(s), mère(s), tuteur·rice, autre. Cela permet de tenir compte des familles hétéroparentales, homoparentales et monoparentales.

La Direction souhaite adopter des éléments de langage communs pour sa communication verbale et écrite (par exemple, maîtrise du vocabulaire lié à l'égalité filles-garçons : mixité, parité, égalité, sexe, genre, etc.). Cette volonté est expliquée et partagée avec les agent·e·s en lien avec les familles dans les écoles ou aux services d'accueil (temps d'accueil scolaires et périscolaires), au service Relations avec les familles, au service Finances logistique, au domaine de l'Offre éducative et enfin auprès de la référente des situations de handicap.

Aussi, pour affirmer sa volonté de mixité dans les métiers, et même si cela peut sembler anecdotique, la Direction de l'Éducation propose à ses agent·e·s des modèles de blouse femme et

des modèles de blouse homme. Jusqu'à très récemment, seuls des modèles de blouse pour femme étaient au catalogue.

Cette visibilité tant du féminin que du masculin commence à être mise en œuvre également dans la communication interne : intramag, lettre des écoles, lettre de l'éducation. Cela vise à éviter l'écueil du biais androcentrique (acte de privilégier les caractéristiques masculines), que l'on retrouve dans le Projet Éducatif De Territoire (PEDT) et démontre l'engagement de la Direction de l'Éducation en faveur de l'égalité femmes-hommes, filles-garçons.

C'est aussi une manière de rappeler l'inscription de cette thématique dans le cadre politique, notamment en suivant les recommandations en termes de communication publique du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

La Direction de l'Éducation ne se borne pas à la sensibilisation de ses agent·e·s, elle accompagne aussi les jeunes Toulousain·e·s vers une citoyenneté plus égalitaire, en intégrant l'égalité filles-garçons au quotidien.





## Partie 2 – La mairie et ses partenaires



**1. UN CHANTIER POUR PROMOUVOIR  
L'ÉGALITÉ DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE**

# 1 – Un chantier pour promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge

## Agir au plus près des enfants

### L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS S'INSCRIT DANS TOUS LES PROJETS PÉDAGOGIQUES

La Direction de l'Éducation mène des actions fortes de restructuration. En cohérence avec le Plan d'actions municipal en faveur de l'égalité femmes-hommes, elle s'est lancée dans la mise en place d'un Plan égalité femmes-hommes / filles-garçons en interne. Construit en transversalité avec tous les services de la Direction lors d'ateliers en CODIR, des axes ont été définis et des actions déclinées pour être menées les trois années à venir. Cet outil s'inscrit bien sûr 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 :

- ▶ les indicateurs de diagnostic pour valoriser les actions existantes,
- ▶ 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,

- ▶ les ressources internes pour développer des préconisations et les mettre en œuvre.

Ainsi, dans le cadre du PEDT acte 3 et de son Printemps Éducatif, la Direction de l'Éducation inscrit la prise en compte de l'égalité filles-garçons dans tous les projets pédagogiques.

Les équipes d'animation des CLAÉ ont à leur disposition, via un site collaboratif, des ressources pour construire des projets autour de cette thématique, avec les enfants.

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

### EXEMPLE CONCRET D'UNE ANALYSE DÉMONTRANT LA NÉCESSITÉ DE PORTER UNE RÉELLE VIGILANCE AUX SUPPORTS D'ACTIVITÉS UTILISÉS AVEC LES ENFANTS

La Direction de l'Éducation s'est penchée sur le contenu des livres des Bibliothèques pour l'École (BPE) afin d'analyser les contenus par le prisme du genre.

#### Résultats des observations :

	PERSONNAGES PRINCIPAUX			PERSONNAGES SECONDAIRES			CARACTÈRES		THÈMES	
	Filles	Garçons	Sexe non défini	Filles	Garçons	Sexe non défini	Filles	Garçons	Filles	Garçons
Petite Section 20 livres	3	9	7	3	4	13	Jolies, tendres, petites, à sauver	Rusés, curieux, aventureux, désobéissants, doivent éviter de pleurer	Amitié, émotion, figure maternelle	Différence, voyage, peur, aventure, courage, apprentissage
Moyenne Section 32 livres	9	17	6	7	9	16	Rêveuses, à sauver, ensorcelées, effrayées, pâtissières	Travailleurs, rêveurs, talentueux, aventuriers, capitaines, isolés, ont peur de blesser une fille	Rêveries, se faire sauver, dispute, union, soin de l'autre, maternité, Communication, amitié	Défi, amitié, voyage, aventure, art, amour, courage

Ces observations permettent de mettre en relief le caractère particulièrement stéréotypé véhiculé par cet échantillon de livres. Les rôles y sont très genrés, les garçons étant principalement actifs et tournés vers l'extérieur, acteurs de leur propre vie, alors que les filles sont présentées avec des caractères principaux passifs, sur le versant émotionnel. Soulignons que les thématiques des rêves et de l'amitié se retrouvent quel que soit le genre des personnages.

# 1 – Un chantier pour promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge

## Une fréquentation relativement équilibrée avant l'adolescence

### L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS DANS LES ACTIVITÉS EXTRASCOLAIRES, SUR INSCRIPTION, ORGANISÉES, FINANCÉES 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 des ADL sont stables par rapport à l'année passée, avec un écart de presque six points en défaveur de la fréquentation des filles (47%). La participation des filles et des garçons aux activités proposées par la Direction Enfance et Loisirs se fait sur inscription des parents pour une période donnée.

4981 filles et 5562 garçons ont été accueilli·e·s, réparti·e·s comme suit :

#### Fréquentation des séjours vacances

- ▶ 514 filles soit 47 % de filles
- ▶ 581 garçons soit 53 % de garçons

L'axe égalité filles-garçons est intégré de manière obligatoire dans les projets pédagogiques. Certains directeur·rice·s mettent des outils ou documents à disposition des équipes sur cette thématique.

#### Fréquentation des mini-séjours au départ des accueils de loisirs

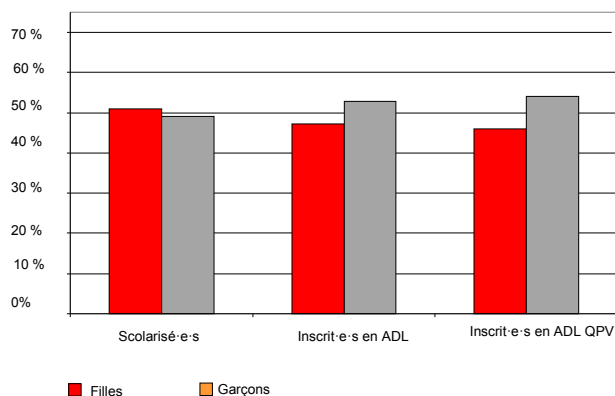
- ▶ 534 filles soit 40 % de filles
- ▶ 790 garçons soit 60 %

#### L'écart de 20 points est ici significatif.

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 Égaloisirs décrite ci-dessous. Un projet expérimental sera mené l'été 2018 pour les séjours extérieurs sur cette thématique.

Les effectifs d'enfants scolarisés révèlent logiquement une parité presque parfaite avec 50,92% de garçons et 49,08 % de filles.

Alors que l'écart des effectifs scolaires est de deux points, une différence de six points en défaveur des filles qui fréquentent les ADL est à noter (tendance plus marquée dans les Quartiers Politique de la Ville).



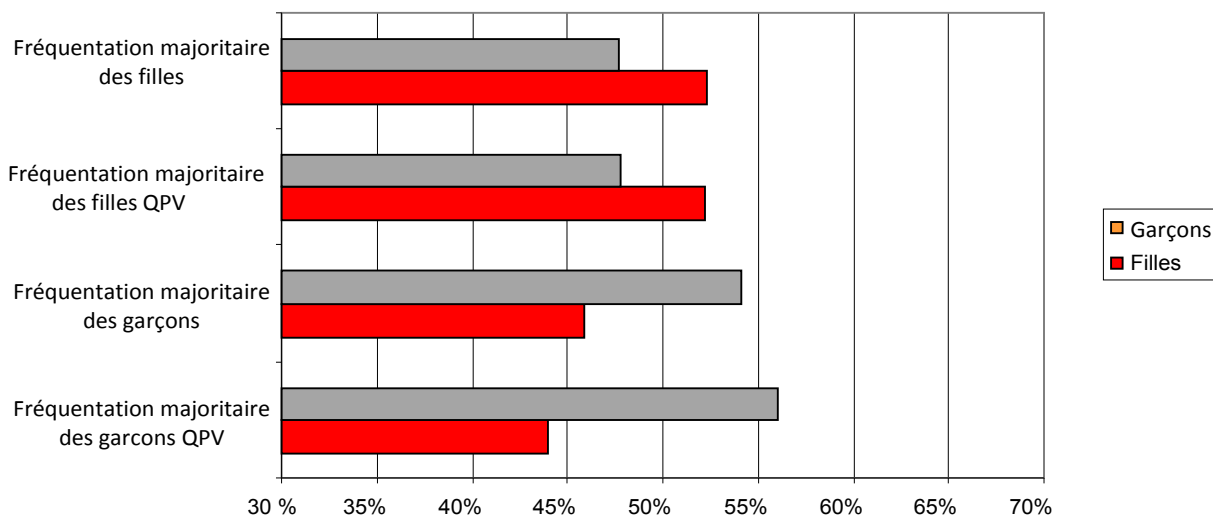
À l'échelle de Toulouse, un seul ADL observe une parité parfaite pour sa fréquentation (ADL Léo Lagrange).

Douze ADL sont majoritairement fréquentés par des filles, avec 4,6 points d'écart de fréquentation filles-garçons, alors que dans les 37 autres ADL, la plus haute fréquentation est en faveur des garçons, avec 8,3 points d'écart de fréquentation filles-garçons.

Nous percevons que lorsque les garçons sont majoritaires dans les structures de loisirs, c'est proportionnellement en bien plus grand nombre que lorsque les filles sont majoritaires.

Une tendance similaire s'observe lorsque l'on fait un focus sur les accueils de loisirs situés en Quartiers Politique de la Ville (QPV). L'écart de fréquentation s'élève à 4,4 points lorsqu'il est en faveur des filles, alors qu'il atteint 12 points lorsqu'il est au crédit des garçons.

# 1 – Un chantier pour promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge



Comme l'année passée, même si la variable géographique augmente le déséquilibre de fréquentation filles-garçons, nous pouvons néanmoins noter une légère augmentation de fréquentation en faveur des filles - de 45% à 46% - pour les ADL situés en QPV, chiffre se rapprochant un peu plus de la parité.

Il est également intéressant de remarquer une légère progression de la part de filles sur les séjours et mini-séjours de vacances. On observe une variation de 46% à 47% pour les séjours, et de 38% à 40% pour les mini-séjours. Cette amélioration est le fruit de la persévérance de la DEL à organiser des inscriptions paritaires pour les séjours et mini-séjours.

Sexe	POURCENTAGE DU NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS		
	ADL maternels	ADL élémentaires	Club ados (11-17 ans)
Féminin	47,5 %	46,9 %	46 %
Masculin	52,4 %	53 %	54 %

Les études montrent, depuis plusieurs années au niveau national, un phénomène très caractéristique de décrochage des filles à l'adolescence. Or, à Toulouse en 2017, dans les structures de loisirs pour lesquelles les parents doivent faire une inscription préalable, la différence de fréquentation des filles qui se creusait nettement entre l'enfance et l'adolescence se réduit.

Ainsi, alors que les filles représentaient 41% des effectifs des ADL sur la tranche d'âge 11-17 ans l'année précédente, elles sont désormais 46% du total.

La démarche d'inscription, qui structure les horaires d'arrivée et de départ, est un facteur déterminant sur la fréquentation des filles.



# 1 – Un chantier pour promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge

## À L'ADOLESCENCE, UNE MIXITÉ PLUS DILUÉE DANS LES STRUCTURES DE LOISIRS SITUÉES EN QUARTIERS DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

En effet, le constat est tout autre au sein des Accueils Jeunes, structures de loisirs pour adolescent-e-s, où l'accueil est libre (seuls les sorties et séjours sont soumis à inscription préalable).

Les moyennes de fréquentation révèlent un constat très défavorable aux filles; la situation géographique des Accueils Jeunes aggrave leur faible fréquentation.

### Fréquentation des structures de loisirs municipales pour adolescent-e-s en fonction des activités proposées et du sexe des individus bénéficiaires :

	Secteur 2		Secteur 3		Secteur 4		Secteur 5		Secteur 6		Total	
	F	G	F	G	F	G	F	G	F	G	F	G
<b>Accueil</b>												
<b>gratuit</b>	33	98	131	275	92	200	51	198	159	370	466	1141
	25%	75%	32%	68%	32%	68%	20%	80%	30%	70%	29%	71%
<b>Sortie</b>												
	47	79	379	732	327	222	105	273	299	804	1157	2110
	37%	63%	34%	66%	60%	40%	28%	72%	27%	73%	35%	65%
<b>Séjour</b>												
	4	13	14	14	4	1	6	11	22	46	50	85
	24%	76%	50%	50%	80%	20%	35%	65%	32%	68%	37%	63%

Secteur 2 : Carrou, Vestrepain.

Secteur 3 : Bourbaki, Chamois, Petite Maison.

Secteur 4 : Amouroux, Hers.

Secteur 5 : Empalot, Rangueil.

Secteur 6 : Bellefontaine, Mirail Université, Pradettes, Reynerie, Saint-Martin.

On constate, en moyenne, une présence moindre de filles au sein des Accueils Jeunes et à l'occasion des sorties et séjours organisés par ces structures. Ce déséquilibre culmine dans le cadre de l'accueil gratuit fourni dans le secteur 5, où seulement 20% de filles se rendent. Pour quatre secteurs sur cinq, les séjours sont les services pour lesquels l'écart de fréquentation en fonction du sexe est le plus réduit. Les plus grands écarts de fréquentation en fonction du sexe entre activités sont observés secteur 4 : le taux de présence féminine entre les temps d'accueil gratuit enregistre une chute de 28 points par rapport aux sorties et de 48 points par rapport aux séjours.

Ce phénomène s'explique par le fait que lorsque la présence des filles est soumise à inscription, elle est alors effective, voire plus légitime que lorsque cette présence est dans un cadre de temps libre.

Trois cas particuliers sont à noter : le public bénéficiaire des sorties et séjours organisés par l'Accueil Jeunes du secteur 4, le seul à ne pas être situé en quartier Politique de la Ville, est majoritairement féminin (à 60% pour les sorties et 80% pour les séjours), tandis que les séjours du secteur 3 sont les seuls services proposés à atteindre une parité nette.

# 1 – Un chantier pour promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge

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

La Direction de la Petite Enfance met au cœur de ses pratiques professionnelles la prise en compte de l'égalité filles-garçons. Une vigilance accrue y est portée, au quotidien, dans les établissements d'accueil des jeunes enfants et porte sur divers points :

- ▶ le choix des coloris,
- ▶ un choix de jouets mixtes,
- ▶ un choix de livres n'exposant pas des clichés sexués,
- ▶ une diversité des propositions pédagogiques sans connotation filles-garçons,
- ▶ un aménagement des espaces de jeux non sexués.

Par ailleurs, la Direction de la Petite Enfance persévère dans son incitation faite aux pères à participer à l'accueil de leur enfant en crèche : présence lors des temps d'adaptation, présence lors des réunions d'information...

## ÉGALISIRS : ÉTUDE SUR LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

La Direction Enfance et Loisirs a participé à 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 égalité femmes-hommes de la mairie.

Pour rappel, en 2015, la DEL a organisé un colloque interprofessionnel sur la notion de genre en sollicitant l'intervention d'Artémisia, un bureau d'études et un organisme local de formation.

Dans le cadre de la Charte qualité des 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 d'évaluation est à saluer car elle a exposé la Direction à se soumettre aux observations et analyses de sociologues, au risque que les

conclusions soient plus ou moins positives.

Dans tous les cas, les conclusions tirées des heures d'observation ont amené la Direction Enfance et Loisirs à faire évoluer ses compétences professionnelles de façon plus égalitaire.

Égalisirs 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 Égalisirs.

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... a été proposée pendant les temps d'accueil de juillet et août. Enfin, en septembre 2018 le bilan et les perspectives ont été dégagées.

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·trice·s 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·trice·s n'agissaient pas assez pour contrer cet état de fait voire, parfois, l'avaient intégré et encourageaient sa perpétuation.



# 1 – Un chantier pour promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge

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 à noter que les enfants ont adhéré aux ateliers relatifs à la question de l'égalité et la mixité des jeux.

## 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.

- **« Sports et Quartiers »**, en collaboration avec la Direction des Sports : interventions boxe, jeux de foot et de rugby avec une approche mixte, pendant les petites vacances scolaires,

- **« Dessine-toi »**, spectacle éducatif sur l'égalité filles-garçons, par la compagnie Comédie Plus, accueilli aux ADL de La Ramée et Patte d'Oie. Ce spectacle, créé en 2017, a obtenu le soutien de la Mission égalité diversités pour la mise en œuvre d'ateliers pédagogiques. Il a également été présenté en avant première à l'Espace diversités laïcité aux écoles élémentaires Michelet et Sainte Famille,

- **« TILC Kids Cup »**, rencontres footballistiques autour des valeurs du sport et de l'égalité filles-garçons, à l'ADL Pech David. Ces ateliers ont précédé le tournoi international de football féminin professionnel : Toulouse International Ladies Cup (TILC) organisé par Sport Incub, du 10 au 12 août 2018, pour la seconde année consécutive, soutenu par la mairie de Toulouse et Tisséo,

- **« Prix littérature jeunesse égalité filles-garçons »**, projet porté en collaboration avec la Direction de la Lecture Publique et des Bibliothèques, la Mission Égalité Diversités et la Mission Cohésion Sociale. En 2017, le Prix est devenu métropolitain. Deux raisons expliquent cette ouverture :

- **le Contrat de ville 2015-2020** qui prône le renforcement de l'égalité femmes-hommes,

- la volonté de la Mission Cohésion Sociale de Toulouse Métropole de promouvoir, dès le plus jeune âge, une éducation respectueuse de l'égalité filles-garçons et de prévenir le sexisme et les violences faites aux femmes.

Pour cette première ouverture, trois communes se sont inscrites aux côtés de dix ADL toulousains.



# 1 – Un chantier pour promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge

## DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR



- ▶ Dans l'édition à venir, les treize ADL engagés dans le projet (soit quatre de plus que l'année dernière) bénéficieront d'un nombre plus important de séances d'animation autour des livres. En effet, alors que le précédent Prix a été remis en décembre en 2017, le prochain le sera en mars 2019.
- ▶ La Direction de l'Éducation envisage d'entamer une réflexion avec la DRH sur un dispositif de garde « d'urgence » ponctuel réservé aux agent-e-s de la collectivité,
- ▶ Utilisation de l'écriture inclusive (accord au féminin et masculin visible) pour les communications externes,
- ▶ Mise en place d'une semaine de l'égalité filles-garçons dans les CLAÉ,
- ▶ Exposition itinérante de réalisations des enfants permettant de sensibiliser les familles. Chaque équipe pourrait avoir l'opportunité d'ajouter des éléments pour étoffer l'exposition lors de sa venue dans le CLAÉ,
- ▶ Diffusion et valorisation des actions réalisées en CLAÉ, sur un panneau d'informations aux usagèr-e-s, dans le bâtiment Envol (nouveau locaux de la Direction de l'Éducation à Borderouge).





## Partie 2 – La mairie et ses partenaires



**2. UN CHANTIER POUR L'ÉGALITÉ  
D'ACCÈS À LA CULTURE, AUX LOISIRS  
ET À LA PRATIQUE SPORTIVE**

## 2 – Un chantier pour l'égalité d'accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive

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

### DES STATISTIQUES DE PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES ENCOURAGEANTES MAIS UNE PARTICIPATION GENRÉE PAR DOMAINE SPORTIF

Les statistiques de participation aux Activités Physiques et Sportives (APS) ont légèrement évolué par rapport à celles observées l'année passée. En effet, alors que la part de femmes participantes atteignait déjà les 70% il y a un an, elle culmine désormais à 84%.

Cette importante participation des femmes aux activités physiques et sportives municipales s'explique par leur forte fréquentation de l'aquagym et de la gymnastique d'entretien.

En effet, si on regarde plus précisément l'offre sportive municipale, elle se concentre sur des sports :

- ▶ pratiqués en mixité le plus souvent : badminton, tennis, natation, escalade, accueillant 55% de femmes,
- ▶ connotés comme « féminins » tels que l'aquagym, la gymnastique d'entretien, la gym seniors, avec près de 95% de pratiquantes (plus 5 points par rapport à 2016).

On observe donc toujours une répartition genrée. Cependant, à Toulouse, le fait que les femmes aient de nombreuses activités sportives contraste avec la faiblesse de la couverture médiatique nationale : moins de 20 % de volume horaire est consacré aux sportives.

En ce qui concerne les plus jeunes, en dessous de 18 ans, les chiffres montrent une relative parité dans les cours payants avec 49,2 % de filles. En y regardant de plus près, alors que les filles de moins de 12 ans sont majoritaires à pratiquer des APS (51,1%), on constate une chute de 6 points de fréquentation, soit 45%, à l'adolescence (12-18 ans).

On notera également la forte baisse de la part de filles (8-16 ans) participant aux écoles de sports terrestres du mercredi après-midi (tennis/badminton, patin à glace, voile, multi-activités). Celle-ci est en effet passée de 58% l'an dernier à 42% cette année. La Direction des Sports, attentive à cette chute de fréquentation, se laisse un temps d'observation de l'évolution sur la durée, pour dégager une explication de ce constat. Par contre, pour l'école de natation, la fréquentation des filles est peu variable puisqu'elle évolue de 53% en 2016 à 54% en 2017.

### LORSQUE L'OFFRE SPORTIVE DE LA DIRECTION DES SPORTS S'ADRESSE SPÉCIFIQUEMENT À LA JEUNESSE ISSUE DES QPV, LA PROPORTION DE GARÇONS EST LARGEMENT MAJORITAIRE

L'offre en centres sportifs pendant les vacances scolaires a fait émerger des tendances différentes. Participent à ces activités des enfants habitants en Quartiers Politique de la Ville (QPV), la Direction des Sports organisant un ramassage en bus.

Comme l'année dernière, de façon constante, tous centres, âge et activité confondus (sports divers proposés de 7 à 17 ans), que ce soit pendant les vacances de printemps ou d'été, la part de garçons était de 64% et 67% respectivement en été et au printemps 2016, et était de 62% et 67% en 2017.

On observera tout de même que si les proportions filles/garçons (en moyenne 35% / 65%) restent les mêmes, le nombre de filles présentes est en augmentation en 2017 de 21% en été (soit un passage de 310 filles à 375) et de 57% au printemps (de 111 à 174).

Cette hausse de fréquentation s'explique par le fait que la Direction des Sports a augmenté sa capacité d'accueil pendant les vacances scolaires.



## 2 – Un chantier pour l'égalité d'accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive

### **POUR LES STAGES SPORTIFS PAYANTS, ACCUEILLANT DES JEUNES DE TOUT TOULOUSE, LE CONSTAT EST BEAUCOUP PLUS NUANCÉ**

Dix points en faveur de la fréquentation des filles (de 6-18 ans) ont été acquis lors des activités sportives payantes proposées pendant les deux semaines de vacances d'hiver 2017 et 2018, atteignant ainsi 56% de participation des filles.

Ce chiffre est toutefois à mettre en relation avec une diminution des effectifs puisque malgré cet inversement de fréquentation, moins de filles ont participé à ces stages que l'année passée (96 en 2017 pour 87 en 2018).

Si on s'intéresse aux différences de fréquentation filles-garçons liées à l'âge, en ce qui concerne les stages payants, les garçons sont généralement plus nombreux sur la catégorie des moins de 12 ans.

En revanche, à l'adolescence, alors que les filles habitantes en QPV sont moins nombreuses, comme constaté ci-dessus, à pratiquer du sport, c'est le contraire qui advient sur les stages payants. En effet, les filles (12-18 ans) y deviennent nettement majoritaires (56% en 2017 et 64% 2018).

**Nous pouvons en conclure que la fréquentation selon le genre est contrastée en fonction du mode d'organisation et du cadre de déroulement des activités elles-mêmes.**

### **DES ACTIVITÉS NON MIXTES POUR IMPULSER DES INITIATIVES SPORTIVES RÉPONDANT AUX ATTENTES DES FEMMES HABITANT EN QPV**

Au regard du constat relatif à l'accès limité au sport pour les femmes habitant en QPV, la Direction des Sports a développé un partenariat avec les centres sociaux de Bellefontaine, Bagatelle et des Izards, ciblant des femmes issues de quartiers prioritaires. En proposant des sessions non mixtes au départ, les centres sociaux ont réussi à fidéliser un public féminin. Ils organisent maintenant ces activités sportives en mixité. Cet objectif de mixité est atteint puisque le centre social Bellefontaine, avec la Direction des Sport, propose du Vélo et de la marche auxquels

participent huit femmes et un homme; le centre social Bagatelle accueille cinq femmes et trois hommes pour pratiquer de la marche et de la gym d'entretien. Enfin, le centre social des Izards voit son groupe de marche composé de six femmes et cinq hommes.



Par ailleurs, il est à souligner que l'impulsion lancée 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, a permis la pérennisation d'actions innovantes. Les structures lauréates de cet appel à projets ont intégré ces offres de loisirs pour les femmes dans leur fonctionnement global. Ainsi, les bénéficiaires ont la possibilité de poursuivre cette pratique physique dans la durée, comme le visait l'appel à projets. Elles sont même rejointes par d'autres.





## 2 – Un chantier pour l'égalité d'accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive

Pour maintenir le dynamisme de cette politique sportive volontariste envers les femmes, la mairie de Toulouse a créé une Journée du sport au féminin. Ce temps dédié est mis en place par la Direction des Sports avec le soutien de la Mission égalité diversités. Tisséo, partenaire de l'évènement, offre le transport aux femmes, participant à la journée.



### Des loisirs qui restent majoritairement genrés

**EN THÉORIE ET RÉGLEMENTAIRE, LES FEMMES PEUVENT PRATIQUER TOUS LES SPORTS. DANS LES FAITS, UNE QUARANTAINE DE DISCIPLINES COMPTE MOINS DE 20% DE FEMMES**

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

En ce qui concerne la prise de licence dans des clubs toulousains subventionnés, si la part de femmes parmi les licencié·e·s est en légère augmentation en dépassant la barre des 33%, elle reste encore inférieure à la moyenne nationale qui s'élevait, en 2015, à 37,5%. Comme l'année dernière, une disparité entre les pratiques sportives des hommes et des femmes est à relever. Des sports comme l'équitation, la natation synchronisée et la gymnastique sont très largement pratiqués par des femmes tandis qu'elles sont presque absentes de la pratique du football (8,7%), du rugby (4,5%) et du hockey sur glace (6%). Il est intéressant de remarquer que des « sports voisins » tels que le rugby à XIII et le hockey sur gazon comptent respectivement 44,4% et 32,6% femmes licenciées.

**Une représentation quasiment égalitaire est à valoriser dans un certain nombre de sport très prisés.**

**Ainsi, les clubs omnisports, qui accueillent 44,6% de femmes, sont ceux qui fournissent le plus de licences. De même, la natation, deuxième sport délivrant le plus de licences, environ 4 000 au niveau local, compte 47,3% de femmes.**

Notons, d'une manière plus générale, que le nombre de licenciées a augmenté de près de 2 000 inscriptions en 2017. Cependant, cette proportion d'augmentation reste plus faible que celle des hommes.

**A l'instar de l'année passée, on note que certains sports de combat, souvent connotés comme masculins, accueillent un nombre de femmes non négligeable. Citons le karaté avec 60 femmes licenciées, soit 49,1% et du taekwondo avec 60 licenciées, soit 40%.**

La mairie de Toulouse poursuit sa politique volontariste de bonification de subventions pour les associations agissant favorablement pour l'accès des femmes au sport.

Le calcul de valorisation s'effectue de la façon suivante :

Classement	Femmes licenciées dans le club subventionné	Bonification de la subvention de base de
1	de 10 % à 30 %	+ 5 %
2	de 30 % à 50 %	+ 10%
3	de 50 % et plus	+ 15%

Cet effort de la mairie de Toulouse s'élève, en 2017, à 116 100 € de bonification sur le seul critère de la part de femmes licenciées.



## 2 – Un chantier pour l'égalité d'accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive

Sur 64 clubs subventionnés par la Direction des Sports, sept clubs accueillent plus de 50 % de femmes et 21 clubs comprennent entre 30 et 50 % de femmes. Alors que ces 28 clubs représentent 44% des clubs subventionnés, ils concentrent 65 % de l'enveloppe totale de subvention qui leur est allouée.

### L'ÂGE ET LA SITUATION DE HANDICAP NE SONT PAS DISCRIMINANTS POUR L'ACCÈS AU SPORT À TOULOUSE

Les activités handisports municipales ont accueilli en 2017 33,7% de femmes sur plus de 1200 inscrit.e.s. Ce pourcentage est légèrement supérieur à la moyenne nationale qui est de 32 %.

Le constat révélé par ces chiffres montre que le sexe et la situation de handicap ne sont pas discriminants à Toulouse pour l'accès au sport, puisque le pourcentage de femmes en handisport est quasi équivalent au pourcentage de femmes licenciées.

On remarque également, a contrario, que chez les seniors, la participation est très majoritairement féminine. En 2017, les 160 seniors ayant pratiqué la gymnastique douce étaient uniquement des femmes. Une relative mixité est à noter avec 7% d'hommes dans ces activités, le plus souvent dans le cadre d'activités de couple.

### L'ÂGE DES ATELIERS DE PRATIQUES ARTISTIQUES PLÉBISCITÉS PAR LES FEMMES

FRÉQUENTATION FÉMININE	2016-2017	2017-2018
DANSES	94%	92 %
ARTS PLASTIQUES	78,2 %	81,1 %
ACTIVITÉS GRATUITES SUR SITE	86,2 %	78,1 %
SPORTS	70 %	71,6 %
SORTIES	74 %	71,4 %
LANGUES	73,3 %	70,6 %
CIRQUE	64,8 %	65,4 %
MULTIMÉDIA	69 %	62,9 %
MUSIQUE	61 %	60,7 %
THÉÂTRE	77,8 %	60,3 %
ACTIVITÉS SCIENTIFIQUES	18,2 %	50 %
STUDIOS DE MUSIQUE	12,5 %	8,3 %

La saison précédente, les ateliers de pratique artistique amateur accueillait majoritairement des femmes sauf pour les activités scientifiques et les studios de répétition. Cette saison encore, la féminisation de ces pratiques reste élevée, avec quelques variantes. **La plus importante est l'investissement des activités scientifiques par les femmes.** Cette activité fortement stéréotypée trouve une partition équilibrée cette saison. L'approche vulgarisée, ludique, récréative et divertissante la rend plus attrayante et déplace les repères poncifs. Il est aussi à relever que la féminisation des studios de répétition s'amenuise encore, au cours de cette saison. Les activités autour des musiques actuelles et des studios de répétition sont de nouveaux repères de

construction masculine. Le rock'n'roll des années 60-70 développait des valeurs et des esthétiques très masculines. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Mais si les esthétiques changent, la mentalité demeure figée dans cette idée de transgression virile, qui n'en est plus une.

Les départements de musiques actuelles dans les conservatoires sont très récents et manquent de structuration. Or, l'enseignement public garantit pour les musiciennes des grilles d'évaluation équitables et des processus de sélection moins arbitraires que dans le privé. Partout où les diplômes sont nécessaires, l'égalité femmes-hommes est plus marquée.

## 2 – Un chantier pour l'égalité d'accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive

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 a lancé l'initiative « Tout·e·s ensemble à l'essai » : cette manifestation a réuni 120 enfants des ADL de 5 à 12 ans regroupés en groupes mixtes, pour participer à des ateliers rugby sur le site E. Wallon. Des joueuses et joueurs du Stade Toulousain ont participé à l'encadrement et l'animation des ateliers. La mixité et le rugby étaient donc à l'honneur.

### PLUS DE TRANSVERSALITÉ À TRAVERS UNE PROGRAMMATION CULTURELLE DIVERSIFIÉE

La Semaine de l'égalité femmes-hommes, initiative municipale inscrite dans le Plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes a connu sa première édition cette année. Elle a offert une programmation d'envergure et thématisée. A l'échelle de la ville, du quartier Arnaud Bernard, à la bibliothèque Saint-Exupéry, en passant par le Monument de la Résistance et de la Déportation, Toulousaines et Toulousains ont pu, gratuitement assister à près d'une trentaine de rendez-vous.

Le territoire Rive Gauche s'est aussi amplement inscrit dans cette semaine. Au sein de ses équipements : Espace Saint Cyprien-Chapeau

Rouge, Salle San Subra, Centre Culturel Desbals, MJC Roguet, MJC Prévert, Foyer d'Éducation Populaire Étienne-Billières, et dans l'espace public : place Émile Bernard Aymable Dupuy, la Direction de l'Animation Socioculturelle s'est investie, au côté de la Mission égalité diversités (service organisateur), dans la co-construction de cette programmation invitant à la réflexion sur l'égal accès des femmes et des hommes à leurs droits et sur la présentation de talents d'artistes femmes. Les associations du territoire Rive Gauche, conventionnées avec la mairie, ont été mobilisées pour contribuer à cette programmation (annexe 5 - Programme de la Semaine de l'égalité femmes-hommes 2018).



### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR



- ▶ La saison prochaine, le Territoire Rive Gauche va rejoindre d'autres territoires d'intervention de la DASC pour une semaine d'initiatives fortes et variées.
- ▶ Dans la continuité de l'initiative « Tout·e·s ensemble à l'essai », des stages sportifs seront organisés: ils constitueront autant d'occasion de mettre la mixité au cœur des activités sportives de loisirs.

## 2 – Un chantier pour l'égalité d'accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive

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

#### **DÉCROCHE LE SON : LE PLATEAU FÉMININ POUR LA JOURNÉE DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE**

Le tremplin « Décroche le son » sélectionne les candidatures des jeunes musicien·ne·s selon la qualité de leurs propositions artistiques. Des jurys désignent ensuite les finalistes et le·a vainqueur·e. À ce jour, aucune approche paritaire n'est à l'œuvre, mais l'équipe organisatrice s'interroge, en commençant par la parité des juré·e·s.

Cette saison, 62,5 % des sélectionné·e·s étaient des groupes masculins (ou des solos), les groupes féminins (essentiellement des solos) représentaient 25 %, et enfin 2,5 % des formations musicales étaient mixtes (non paritaires avec une seule femme).

La sélection des jurys pour participer à la compétition finale, selon des critères essentiellement musicaux, s'est portée sur six groupes exclusivement masculins. La finale au Métronum s'est donc déroulée sans présence féminine sur scène.

**Fortes de ce constat et dans une volonté de valoriser les talents féminins qui n'avaient pas été sélectionnés pour la finale de Décroche le son, la DASC (coordination du tremplin) et la Mission égalité diversités (Conseil Toulouse Diversités), ont composé et présenté un plateau féminin, à l'esthétique musicale cohérente (solo guitare voix), en première partie du groupe Amine Tilioua et son Orchestre (avec Julia Guillotin et Julie Vicente), au Métronum, à l'occasion de la Journée Mondiale de la diversité culturelle, le 21 mai.**

Le partenariat entre les entités municipales a permis de corriger une trajectoire malheureusement reproductrice de stéréotypes, où les femmes sont peu visibles.

#### **ÉPISCÈNE : UN PROGRAMME D'ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES PROFESSIONS CULTURELLES**

Épiscène propose une démarche d'accompagnement à l'égalité professionnelle. Ce projet est cofinancé par le Fonds Social Européen, la DRDFE (Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité) et la Région Occitanie.

Épiscène apporte des réponses concrètes, co-construites et expérimentées aux enjeux de l'égalité femmes-hommes dans les professions culturelles. Le projet s'appuie sur un état des lieux régional précis, des actions de promotion et de sensibilisation et des outils pratiques à la disposition des structures.

Cet état des lieux quantitatif et qualitatif a permis de repérer les freins et les leviers à la mise en œuvre de l'égalité réelle dans les entreprises culturelles régionales et d'envisager des réponses ciblées dans le cadre d'un accompagnement.

L'objectif de cette démarche est d'accompagner les structures culturelles avec des solutions adaptées à leurs besoins et à leurs particularités. Il s'agira d'amener les professionnel·le·s de ces établissements culturels à porter un regard genré sur leurs pratiques.

Le territoire Toulouse-Est de la DASC (Espace Bonnefoy, Centre d'Animation Soupetard, Maison de quartier Amouroux et de l'Hers, Centre d'Animation la Terrasse, et Lido) a été retenu dans le cadre de ce programme. Il participe ainsi à la construction d'une ingénierie d'accompagnement vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la culture.



## 2 – Un chantier pour l'égalité d'accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive

Les étapes d'accompagnement par le bureau d'étude Artemisia sont établies comme suit :

- ▶ réponse à un autodiagnostic permettant de repérer des inégalités de droits et de pratiques entre les hommes et les femmes dans les milieux de l'art et de la culture du territoire,
- ▶ observation sur site par les sociologues d'Artemisia,
- ▶ restitution des résultats de l'observation,
- ▶ élaboration d'un plan d'action en identifiant les bonnes pratiques et co-construction des solutions innovantes,
- ▶ temps de mise en pratique, en expérimentant de nouveaux modes d'organisation du travail
- ▶ évaluation
- ▶ travail hors temps de rencontres pour transmettre et essayer des démarches d'égalité professionnelle

### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR



- ▶ Présentation des conclusions de l'accompagnement du bureau d'études Artemisia au Printemps 2019

### LA CULTURE AU SERVICE DE PRATIQUES PLUS ÉGALITAIRES

(annexe 2 - questionnaire égalité culture ; annexe 3 - fiche projet égalité-culture)

Le Plan d'actions 2016-2020 est le support des engagements de la Direction Générale Culture en matière d'égalité femmes-hommes, répartis en trois axes centraux :

- ▶ affiner la production et l'analyse de données sexuées,
- ▶ intégrer la dimension de l'égalité auprès des opérateurs subventionnés,
- ▶ participer à l'évaluation des politiques publiques en termes d'égalité femmes-hommes dans la culture.

**A l'échelle municipale, les chiffres de fréquentation de l'offre culturelle selon le genre des usager-e-s évolue similairement à la tendance nationale :**

- ▶ 44% de femmes sont inscrites au Conservatoire (68% concernant les fréquentations scolaires, péri et extrascolaires),
- ▶ 52% de femmes visitent les monuments culturels,
- ▶ 60% de femmes entrent dans les bibliothèques et médiathèques (55% pour les 0-17 ans),
- ▶ 65% de femmes sont comptées parmi les visiteurs et les visiteuses des musées.

Concernant les dispositifs spécifiques initiés par la mairie de Toulouse, une part prépondérante de femmes tient un rôle de coordinatrice sur les projets relatifs à l'éducation artistique et culturelle, et les lauréat-e-s de l'appel à projets Culture en quartier Politique de la Ville. Cette proportion semble récente dans le cas des actions internationales.

PART DES FEMMES COORDINATRICES, DANS LES PROJETS LAURÉATS DES DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES MUNICIPAUX	2016	2017	ÉVOLUTION 2016-2017
PASSEPORT POUR L'ART	81%	82%	+1%
APPEL À PROJET CULTURE – POLITIQUE DE LA VILLE	75%	88%	+13%
INSTITUT FRANÇAIS	6%	58%	+ 52%



## 2 – Un chantier pour l'égalité d'accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive

Concernant la part des femmes parmi les candidatures reçues sur les dispositifs spécifiques initiés par la mairie de Toulouse, 76% des responsables de projets et 46% des président.e.s d'association sont des femmes.

PART DES FEMMES DANS LES DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES MUNICIPAUX	PASSEPORT POUR L'ART	APPEL À PROJET CULTURE – POLITIQUE DE LA VILLE	INSTITUT FRANÇAIS
Ayant un responsable de projet femme	82%	88%	58%
Ayant une présidente femme	37%	59%	42%
Ayant un parcours traitant de l'ÉFH	1%	0%	0%

Sur les six Directions municipales que regroupe la Direction Générale de la Culture (Recherche et développement Culture, Lecture Publique, Conservatoire à rayonnement régional, Musées, Monuments Culturels, Musique), seules deux déclarent privilégier à l'heure actuelle une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans leur projet de direction, c'est-à-dire apprécier la mesure dans laquelle les politiques publiques qu'elles mettent en place bénéficient également aux femmes et aux hommes. En effet, les critères de mixité, d'égalité et de parité dans l'élaboration des programmes d'actions sont souvent circonscrits aux enjeux de la cohésion sociale. Ces deux directions, les seules présentes sur les quartiers prioritaires par le biais de leurs équipements, sont également celles qui indiquent prendre en compte la dimension de l'égalité dans le fonctionnement de leurs établissements.

**Parallèlement à ce constat, des engagements sont tout de même pris au sein de la Direction Générale afin :**

- ▶ d'assurer un soutien égalitaire à la création et à la diffusion artistique et culturelle,
- ▶ de permettre une sensibilisation des publics aux enjeux de l'égalité femmes-hommes.

Une politique publique volontariste est initiée en la matière et une vigilance est accordée à la production d'une programmation paritaire.

Certaines directions prennent activement part à des actions répondant aux enjeux de mixité, d'égalité, de parité à l'occasion d'événements nationaux : Journée internationale des droits des femmes, Nuit des Musées, journées du Patrimoine.

**La Charte d'engagement Culture-Politique de la Ville, signée le 18 juillet 2017, favorise également les initiatives sur la thématique de l'égalité telles que les projets « Femmes en scène » du Théâtre Garonne ou « Cirque social » du Lido, à destination des femmes issues de QPV.**

Les quartiers prioritaires sont, en effet, un lieu privilégié par les services pour intervenir sur ces thématiques. En leur sein ou ailleurs dans Toulouse, des leviers d'actions traduisant des initiatives et démarches innovantes sur ces questions peuvent être recensés :

- ▶ Production d'œuvres contemporaines et création de spectacles sur la question des femmes,
- ▶ Evolution des programmations artistiques : plus égalitaire entre femmes et hommes,
- ▶ Organisation d'événements et de projets, avec et pour, des femmes,
- ▶ Actions pédagogiques visant à réduire les inégalités entre les filles et les garçons,
- ▶ Projets menés dans les quartiers prioritaires, auprès des femmes,
- ▶ Appropriation équilibrée des espaces publics,
- ▶ Formation et colloque pour mieux appréhender la construction des inégalités professionnelles.

## 2 – Un chantier pour l'égalité d'accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive

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, comme suit :

SERVICES CULTURELS	1. PROGRAMMATION ARTISTIQUE ET SCIENTIFIQUE	2. PROJETS SPÉCIFIQUES ET ACTIONS PÉDAGOGIQUES	3. AUTRES DÉMARCHES INCITATIVES
Direction de la Lecture Publique et des Bibliothèques	X	X	X
Conservatoire à Rayonnement Régional	X	X	X
Direction des Musées (Augustins, Paul-Dupuy, Saint-Raymond, Matou)	X	X	X
Direction des Monuments Historiques (Ensemble conventuel des Jacobins)			
Direction des Musiques (concerne uniquement le Festival Rio Loco)	X		X

Par ailleurs, la DG Culture s'implique dans une démarche d'auto-analyse de ses pratiques professionnelles et de sa production de politiques publiques : elle a contribué à l'état des lieux sur l'égalité Femme-Homme mené par l'Association des Directeurs de l'Action Culturelle des Grandes Villes et Agglomérations de France (ADAC-GVAF). Elle a également entamé une démarche de mesure de l'implication, en interne, sur le volet égalité en matière d'offre culturelle et enclenché un recensement d'actions culturelles en matière d'égalité femmes-hommes inscrites dans un rattrapage d'inégalités, dans des projets innovants, ou dans les bonnes pratiques d'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes. Cette initiative vise à constituer un catalogue de référence des projets accompagnés et/ou initiés sur les champs culture & égalité à Toulouse.

Ces derniers travaux de diagnostic s'inscrivent dans la durée. Les premières conclusions seront présentées dans le Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes 2019. Pour l'heure, la DG Culture affirme intégrer cette dimension à 71% dans sa politique culturelle, sur sa programmation annuelle et ses actions de médiation et à 85% sur des projets spécifiques.

## 2 – Un chantier pour l'égalité d'accès à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive

### DE NOUVELLES ACTIONS A VENIR



#### Produire des données et des évaluations

- ▶ Perfectionner la production et le traitement des données sexuées sur l'offre culturelle municipale des musées et des monuments culturels en sollicitant l'observatoire des publics,
- ▶ Mobiliser les services de la vie associative pour améliorer le processus d'extraction des données existantes,
- ▶ Créer un observatoire sur la culture au service de l'égalité femmes-hommes pour recenser les bonnes pratiques, les projets et actions innovants en la matière.

#### Engager les membres de la collectivité et leurs partenaires sur l'égalité

- ▶ Sensibiliser les directeur.rice.s et les chargé.e.s de relations avec les publics des services culturels aux enjeux de l'égalité femmes-hommes autour d'une réunion d'information,
- ▶ Intégrer la thématique de l'égalité auprès des opérateurs subventionnés : proposer la création d'une Charte pour l'égalité femme-homme dans la Culture et spécifier un critère d'éligibilité genré sur les dispositifs tels que les appels à projets ou initiatives notamment.

#### Soutenir les initiatives positives

- ▶ Renforcer la communication autour des initiatives culturelles et artistiques intégrant la dimension de l'égalité dans leur démarche,
- ▶ Envisager la création d'une bourse pour permettre le financement d'un projet innovant ou la création d'un prix.

## Partie 2 – La mairie et ses partenaires



### 3. UN CHANTIER POUR UN ACCÈS ÉGALITAIRE À L'EMPLOI



## 3 – Un chantier pour un accès égalitaire à l'emploi

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

#### L'OCCUPATION DU DOMAINE PUBLIC PAR LES COMMERÇANT·E·S

À Toulouse, au XVIIIème siècle, les femmes représentaient environ 40 % du total des commerçant·e·s (enregistré·e·s dans le « Petit Commerce »). Leur présence dans le monde du livre associant production et vente, notamment avec les libraires-imprimeurs était particulièrement bien connue.

La présence féminine est très importante dans les activités commerciales encore aujourd'hui. Cependant, elle se répartit inégalement selon l'importance des affaires et des secteurs.

Les femmes et les hommes vendent des produits différents, et les femmes semblent rencontrer des difficultés financières supérieures à celles des hommes. C'est souvent le cas de celles qui travaillent dans le petit commerce, voire le micro commerce, un secteur d'activités où la présence féminine est écrasante, comme par exemple les boulangères ou les commerces d'habillement.

La Direction des Marchés et des Occupations du Domaine Public a été curieuse de regarder la part d'hommes et de femmes parmi les commerçant·e·s. Le déséquilibre est sans appel puisque, sur les marchés de plein vent, sont présent·e·s 561 hommes pour 225 femmes (soit 29%), réparti·e·s comme suit :

	ALIMENTAIRE	NON ALIMENTAIRE	PRIMEUR	PRODUCTEUR
Femmes	73, soit 33%	80, soit 21%	10, soit 33%	62, soit 40%
Hommes	152, soit 67%	293, soit 79%	20, soit 67%	94, soit 60%

L'activité économique liée aux marchés de plein vent rassemble plus de deux tiers d'hommes. Si cette proportion est quasiment présente pour la plupart des produits de vente, lorsque les produits ne sont pas alimentaires, c'est alors un écart plus important qui est constaté avec presque **80% d'hommes qui occupent ce secteur de vente.**

#### UNE PLACE RÉSERVÉE AUX FEMMES ARTISTES ET TECHNICIENNES EN CONTRAT AVEC LA MAIRIE

La mairie de Toulouse est organisatrice de nombreuses expositions et conférences. La DASC est porteuse d'un grand nombre de ces propositions culturelles. A ce titre, la mairie devient employeuse d'artistes et de technicien·ne·s lorsqu'elle réalise son offre culturelle. Une étude genrée de cette contractualisation révèle la place réservée aux femmes dans la programmation.

Des précautions méthodologiques sont cependant à prendre. Les contrats d'engagement ne représentent pas la totalité de l'offre. Les contrats de cession (achat de spectacles) sont aussi des moyens de programmer. Mais, il n'est pas encore possible, dans ces documents, de révéler quelle est la présence des femmes.

#### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR :

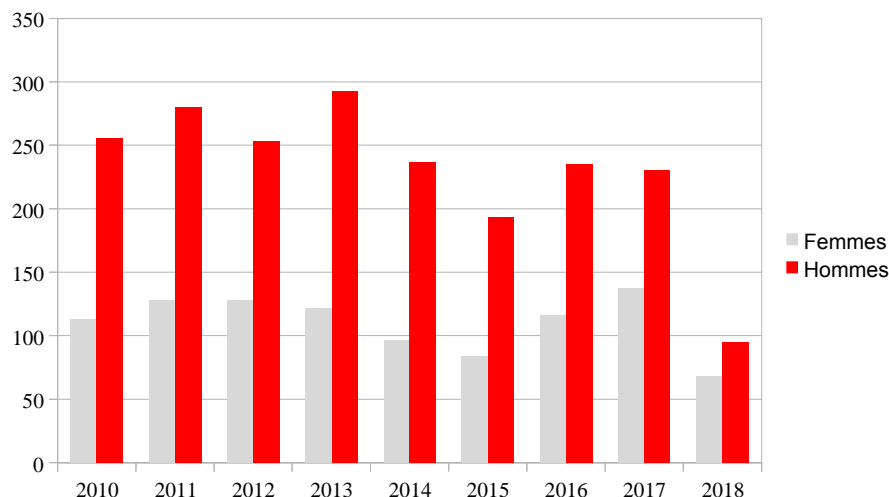


- ▶ Au regard de cette disproportion, un point de vigilance de la Direction des Marchés et des Occupations du Domaine Public sur l'attribution des places de marché.

## 3 – Un chantier pour un accès égalitaire à l'emploi

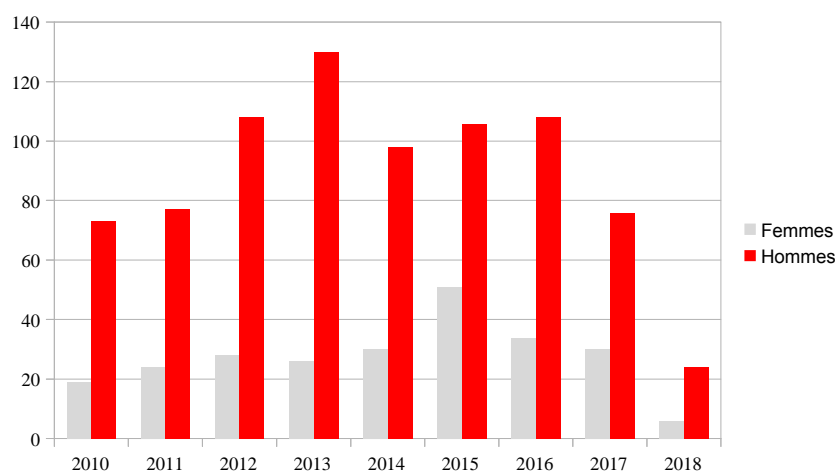
Les contrats d'engagement d'artistes et de techniciens positionnent donc la mairie comme employeuse. Ils s'établissent au nom d'un-e artiste ou d'un-e technicien-ne. L'étude de l'ensemble de ces contrats, depuis 2010, décrit l'emploi de professionnel-le-s. Elle montre l'écart entre le nombre de contrats signés par des femmes et par des hommes. Il est important de signaler que l'année 2018 est en cours. La gestion des contrats est réalisée par année civile.

### Les femmes dans la programmation artistique :



### Les femmes dans la réalisation technique de la programmation artistique :

Tout comme dans la précédente remarque concernant le schéma des contrats artistiques, l'année 2018 est à regarder avec prudence car elle est en cours



Depuis 2010, le rapport se situe en moyenne à 31,85 % de contrats signés par des femmes et 68,15% par des hommes. A partir de 2015, ce rapport se modifie très légèrement en offrant à peine plus de place, aux femmes, dans la programmation. Le projet volontariste « les Elles » porté par le centre d'animation Saint-Simon a certainement influé sur le rapport mais seulement relativement, à l'échelle de la DASC.

## 3 – Un chantier pour un accès égalitaire à l'emploi

Force est de constater que la disparité est encore plus forte dans le domaine technique. Les stéréotypes guident à la fois l'embauche mais aussi l'offre. C'est un rapport, en moyenne de 23,7 % de contrats signés par des femmes pour 76,3 % par des hommes, qui renforce cette présomption.

### UNE POLITIQUE DE MODE DE GARDE DES ENFANTS EN FAVEUR DE L'ACCÈS DES FEMMES À L'EMPLOI

La Direction de la Petite Enfance, par sa Commission d'Admission Unique (CAU), confirme sa politique volontariste en faveur de l'accès à l'emploi ou à la formation pour les femmes. Depuis plusieurs années et grâce à la CAU, la Direction propose des contrats d'accueil temporaires ou d'accueil pour un ou deux jours afin de favoriser le retour à l'emploi et à la formation des mères.

### DES ACTIONS POUR FAVORISER LA MOBILITÉ DES FEMMES DANS LA VILLE

L'implication de la Maire de Toulouse dans la lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun au côté de Tisséo est toujours active.

La conférence de presse à l'occasion du lancement de la deuxième campagne de lutte contre le harcèlement sexiste de Tisséo rappelait l'engagement de la mairie dans cette lutte, en rappelant le cadre du Plan d'actions municipal en faveur de l'égalité femmes-hommes.

(annexe 6 – Invitation Tisséo au lancement campagne de lutte contre le harcèlement sexiste)

Dans sa deuxième campagne de communication, Tisséo-Voyageurs a intentionnellement inversé les rôles de victimes → témoins, pour pousser ces derniers à agir, à réagir en gratifiant une posture en situation de force, et de victimes → agresseurs pour les dissuader à agir, en décrétant une posture de faiblesse.

Les objectifs de cette deuxième campagne étaient de donner aux victimes et aux témoins les clés d'actions et de réactions à adopter, de souligner leur capacité à agir sur l'auteur d'agressions sexistes, de mettre en exergue la solidarité et la dynamique collective entre agents Tisséo, victimes, témoins, et de faire connaître l'engagement et la mobilisation de Tisséo-Voyageurs.

En parallèle, les actions socio-éducatives de la Direction Sureté Sécurité de Tisséo-Voyageurs poursuivent activement leur mission d'information et de sensibilisation auprès des plus jeunes et de tout·e citoyen·ne (École de la 2<sup>ème</sup> chance, collèges, lycées, centres de loisirs, structures sportives...et participation aux Journées internationales pour les droits des femmes et pour l'élimination des violences à l'égard des femmes).



### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR :

► Tendre vers plus de parité pour les contrats d'artiste au de la DASC, en s'inscrivant entre autres, dans la Semaine de l'égalité femmes-hommes, et en s'inscrivant à long terme, dans un élan plus égalitaire.

## 3 – Un chantier pour un accès égalitaire à l'emploi

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

#### PROMOTION DES ACTIONS POUR L'EMPLOI ET L'INSERTION DES FEMMES

Suite à la réussite et au succès de la première édition en 2017, la mairie de Toulouse a de nouveau accueilli ELLE Active en 2018. ELLE, le magazine, impulse à travers son forum la promotion du travail des femmes. Parce que les femmes rencontrent plus d'obstacles dans leur parcours professionnel, ELLE souhaite faire bouger les lignes et évoluer les mentalités.

La première édition de ELLE Active à Toulouse, sous la seule forme de conférence plénière mêlant retours d'expérience et réflexion, a laissé place, en 2018, au Forum de grand envergure, tel que celui mis en place à Paris, à Marseille ou à Lyon.

Le Capitole a accueilli, sur la thématique « Se réinventer au travail » plus de 800 personnes, majoritairement des femmes, le 12 juin dernier.

Sous forme de conférences, de corners, et de témoignages, ELLE Active a encouragé à Toulouse la réflexion sur l'articulation des temps de vie privée et vie professionnelle, l'évolution dans la carrière des femmes en entreprise, l'entrepreneuriat au féminin.



#### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR :

- Accueil de ELLE Active 2019 au Capitole.



## Partie 2 – La mairie et ses partenaires



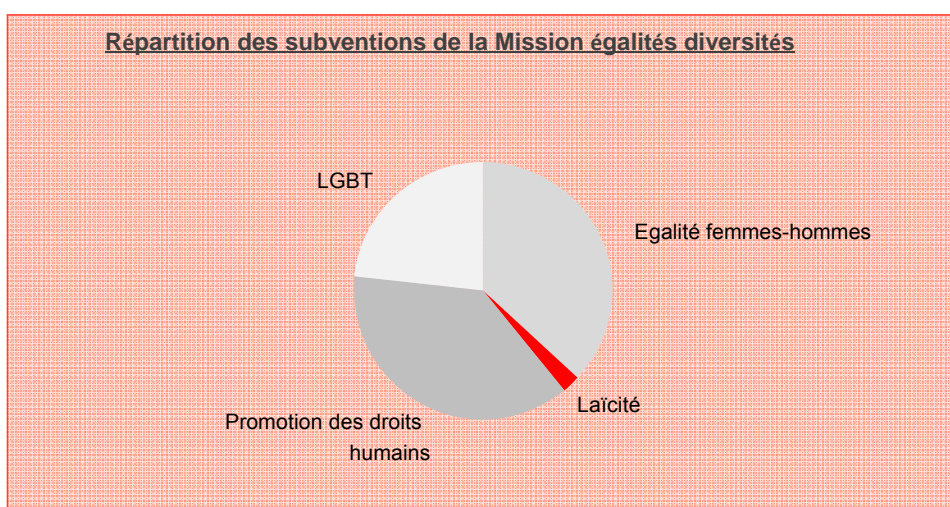
**4. UN CHANTIER POUR GARANTIR  
L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX DROITS ET À  
LA PARTICIPATION CITOYENNE**

## 4 – Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

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

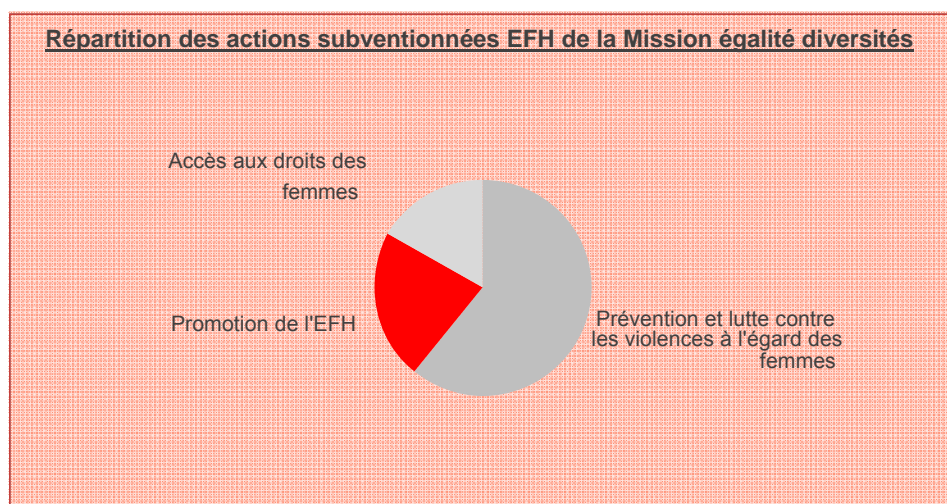
### UN SOUTIEN FINANCIER RÉGULIER APPORTÉ AUX ASSOCIATIONS

La Mission égalité diversités réalise l'instruction et le suivi des dossiers de demande de subvention. De 37% en 2016, la part des subventions de la Mission égalité diversités consacrée à la promotion des droits des femmes, en 2017, reste constante.



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

- ▶ 60,7 % pour la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes
- ▶ 22,4 % vers la promotion de l'égalité femmes-hommes
- ▶ 17 % en faveur de l'accès aux droits des femmes



## 4 – Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

En 2017, la Mission égalité diversité a pris l'initiative d'ajouter une mention aux conventions signées par les associations subventionnées leur réclamant de procéder à une évaluation genrée du public touché par la ou les actions financées.

Même si peu d'associations avaient réalisé une évaluation genrée dans leur bilan d'activités, lorsque celle-ci manquait, il a été légitime rappeler les critères de conventionnement, afin d'obtenir ces données.

**Seuls 37,6% du montant total des subventions allouées ont fait l'objet d'une analyse par le prisme du genre. Ces quelques analyses révèlent que le public bénéficiaire est à 73,2% féminin.**

Cela s'explique par le fait que ce sont les associations dont l'objet social cible les droits des femmes qui ont majoritairement été en capacité de fournir des bilans genrés.

À l'occasion d'un événement public ou d'un projet, alors que recueillir le sexe des participant·e·s est d'une simplicité flagrante (dans la majorité des cas), on ne peut que regretter que les associations soutenues financièrement par la mairie de Toulouse n'y soient pas plus vigilantes et n'y accordent pas plus d'intérêt.

Pour s'améliorer sur ce point et pouvoir quantifier la part de femmes et d'hommes, à Toulouse, qui bénéficient de l'argent public les directions et services de la Direction Générale des Solidarités ont décidé d'uniformiser leurs conventions de subventionnement posant ainsi l'injonction aux opérateurs de fournir une évaluation genrée de l'action soutenue financièrement par la mairie.

Le Contrat de Ville porte également un engagement prioritaire en matière de soutien associatif en faveur de l'égalité femmes-hommes. En 2017, 17 projets, soit un de plus qu'en 2016, ont reçu des subventions au titre de la Politique de la Ville grâce à leur participation au programme d'actions n°14 de ce Contrat, qui vise à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des quartiers prioritaires. Ces subventions, partagées entre douze associations (deux de plus que l'an passé), atteignent un montant total de 132 605 € (soit 5,5 % des subventions « Politique de la Ville » -sur un total à 2 394 140 €- contre 3,3 % l'année passée).

Le quartier de la Reynerie est le territoire qui représente le plus d'actions avec six projets. La variété des territoires couverts est à noter cette année.

## 4 – Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

**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**

Le Service Communal d'Hygiène et Santé (SCHS) au travers de son service Promotion de la Santé est un acteur important de la prévention et de l'éducation en matière de droits à la santé au travers de deux principaux volets.

Le premier est un volet d'appui aux associations œuvrant pour la santé. C'est dans ce cadre que le SCHS a pu recenser les associations bénéficiant des services de la Communauté Municipale de Santé. Au total, 42 associations parmi les 188 ont été subventionnées. Parmi ces associations, les présidences restent majoritairement masculines dans des proportions similaires que les associations soient subventionnées ou non (45% de présidentes pour les associations subventionnées, 47% au total).

Le SCHS organise des expositions autour du thème de la santé et de la culture. **Parmi les 18 expositions, cinq ont porté tout particulièrement sur une thématique tournée vers les femmes** (sur la revalorisation de femmes ayant ou ayant eu un cancer du sein à travers des ateliers artistiques et d'écriture, sur les troubles du comportement alimentaire, sur l'accompagnement des femmes en milieu carcéral atteintes du VIH et sur l'accompagnement d'enfants entre autres des jeunes filles victimes de violences ou de maltraitance familiales). **Par ailleurs, sur les 30 artistes exposé-e-s, 73% étaient des femmes.**

Le deuxième volet concerne la gestion de projet. Alors que leur thématique principale n'est pas axée sur l'égalité femmes-hommes, certains projets y sont sensibles et la prennent en compte dans leur évaluation.



## 4 – Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

Le projet « Faites du Sport » propose un programme d'activités physiques et sportives et d'animation autour de la nutrition (sommeil, importance d'un petit déjeuner et d'une collation équilibrée...) à destination des habitants et des habitantes des quartiers de Reynerie et de Bellefontaine.

A cette occasion, en 2017, 121 Pass'Sport ont été complétés par des enfants/jeunes entre 4-16 ans, avec la répartition suivante :

- ▶ 53.7% de garçons dont une majorité de 7-11 ans (60%),
- ▶ 46,3% de filles dont une majorité de plus de 12 ans (44.6%)

Le rééquilibrage réussi en 2016 (47% de filles contre 33% en 2015) a donc pu être globalement maintenu en 2017.

« Fêtons plus Risquons moins » est un dispositif de prévention et réduction des risques en milieu festifs soutenue par la mairie, l'Agence Régionale de Santé et la Préfecture ayant un copilotage ville-associations intervenantes.

Les deux grandes thématiques sur le dispositif sont la santé sexuelle et les consommations de substances psychoactives. Les thématiques sont fortement sexuées et/ou genrées ainsi que les espaces festifs avec l'observation d'une sur-représentation des hommes et du masculin. Pour répondre à ces enjeux et lutter contre les discriminations-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 2017, il y a eu sur le dispositif 16103 passages, avec 10112 passages d'hommes (62,8%) et 5991 passages de femmes (37,2%), soit une proportion quasiment constante si on la compare avec 2016 (63,5%-36,5%).

Des formations des intervenants et intervenantes du dispositif sont mises en place 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 (la cissexualité est le fait d'être né-e

dans un corps qui correspond à son identité sexuelle d'homme ou de femme) et non hétéro-centré est travaillé.

Est disponible sur les dispositifs de la documentation spécifique en fonction des identités de genre et des orientations sexuelles. Par ailleurs, la dénomination du matériel (préservatifs internes/préservatifs externes) se fait de façon non genrée.

Enfin, les équipes de terrain travaillent sur la sensibilisation du public aux questions de sexisme et de LGBTQIphobies.

Le projet « Ciné Ma Santé » poursuit comme objectif de sensibiliser habitants et des habitantes à une consommation avisée et responsable sur les quartiers Nord, en s'adressant sur deux temps forts à des élèves de deux écoles élémentaires et au grand public.

Ce projet touche environ 82 élèves, avec 44% de garçons et 56% de filles. Sur l'ensemble des deux événements de Ciné Ma Santé, 736 personnes ont été comptabilisées avec 68% de femmes et de jeunes filles et 33 % d'hommes et de jeunes garçons.

On notera par ailleurs que cette volonté de prise en compte de la thématique de l'égalité femmes-hommes dans les projets et/ou dans leur évaluation s'est étendue sur de nouveaux projets.

Dans le cadre du projet « PARI Prévention, Accès aux soins, Réductions des risques, Insertion » inscrit au volet Santé du Contrat de Ville, accompagné par l'Atelier Santé Ville et porté par l'association Clémence Isaure, une CJC, Consultation Jeune Consommateur nommée « Carré VIP » a été mise en place dans des lieux d'accueil de jeunes (14-25 ans) à raison de 3 heures par semaine. Depuis son démarrage en mars 2017, le Carré VIP a accueilli 52 jeunes (au sein de lieux d'accueil de jeunes des Izards, du club de prévention et de l'antenne Nord de la mission locale de Toulouse). En complément, une consultation avancée à destination des parents a été mise en place au sein des locaux du centre social.

## 4 – Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

A partir de ces CJC, le programme TAPAJ (Travail Alternatif Payé À la Journée) a pu être expérimenté avec des jeunes des quartiers Nord. En 2017, 116 heures de chantier ont été effectuées par 16 jeunes, âgés de 16 à 24 ans, habitant des QPV dont 2 jeunes femmes et 14 jeunes hommes.

Dans le cadre des Semaines d'information sur la santé mentale du 10 au 29 mars 2018, une vingtaine d'événements ont été programmés par le collectif de partenaires, lui-même animé par la mairie de Toulouse, sur le thème « santé mentale : parentalité et enfance ».

Conférences, débats, témoignages animés par professionnel·le·s, usager·es·, proches, artistes se répartissent ainsi : 33 % d'hommes (10) et 66 % de femmes (20).

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 concernées par la problématique de santé mentale et le thème annuel. Le public se répartit ainsi sur la base des retours de questionnaires (environ 23% des participants) : 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·ses de projet associatif, la question du sexe et/ou du genre.

### **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·e·s et acteurs·rices locaux·ales pour informer les citoyen·ne·s sur la gouvernance locale des Contrats de Ville et leur suivi dans les Quartiers Politique de la Ville (QPV). Les secondes, assemblées consultatives au nombre de vingt, organisent le dialogue entre élu·e·s, services, associations et citoyen·ne·s, permettent de débattre sur la politique locale et de construire des projets de proximité au bénéfice des habitant·e·s. 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·e·s. 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 proportion de femmes et hommes prenant réellement part à la vie locale.

Les Conseils Citoyens situés en quartiers Politique de la Ville sont essentiellement prisés par des citoyennes à hauteur de 61% de leurs membres, tous secteurs confondus (proportion en augmentation par rapport à 2017), et six Conseils sur neuf comptent plus de femmes que d'hommes. Deux quartiers parviennent à une parité parfaite ou presque en termes de membres (Bréguet-Lécrivain/Maraîchers et Bagatelle-Farouette/Papus-Tabar-Bordelongue, respectivement 50% et 49% de femmes). On constate donc un maintien du biais de genre relatif à l'implication des citoyens dans ces instances.

Les commissions de quartier, quant à elles, sont également sujettes à de telles observations dans le sens contraire. Elles accueillent plus d'hommes que de femmes : si en 2017, onze bureaux sur 19 comptaient au moins deux fois plus d'hommes que de femmes, cette proportion continue de concerner dix bureaux en 2018. 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, contre un seul l'année dernière.

Les Conseils Citoyens, à Toulouse, permettent également d'observer à quel point les femmes sont impliquées dans la vie publique locale. En effet, après le renouvellement de 2017, la part de femmes dans ces instances a encore augmenté. Déjà de 55% auparavant, la proportion de femmes est désormais de 61% avec 152 femmes sur les 251 citoyen·ne·s engagé·e·s dans ces Conseils Citoyens.

## 4 – Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

En revanche, comme l'année passée, et ce malgré leur renouvellement, les Bureaux de Quartiers sont toujours composés d'une large majorité d'hommes. En effet, il y a toujours exactement la même proportion d'hommes (66%) et de femmes (34%) que l'année passée. Ces Bureaux de Quartiers sont les instances de travail des Commissions de Quartiers, organes permettant aux citoyen-ne-s 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-e-s d'associations. 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.

Par ailleurs, une étude a été menée sur la présence de femmes et d'hommes lors des réunions publiques. Cela a été mis en place sur un échantillon de près de 40 réunions organisées dans les secteurs 1 et 4 en 2017. Sur plus de 900 participant-e-s, on remarque une répartition plutôt équilibrée de 52% d'hommes et 48% de femmes. Cela tend à confirmer la volonté d'implication des habitantes dans la vie de leur ville.

### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR :



- ▶ Evolution de l'agenda des rencontres entre habitant-e-s pour permettre de disposer d'éléments plus précis à l'avenir,
- ▶ Réactualisation de la feuille d'émergence transmise en 2017 aux équipes de territoire afin de relever des données genrées.

### UN DISPOSITIF RECUEILLANT LA PAROLE CITOYENNE UTILISÉ ÉGALITAIREMENT

En ce qui concerne le service d'appel Allo Toulouse, qui enregistre des signalements, une constance de la proportion de femmes et d'hommes est à noter. En 2017, les femmes représentaient 52,17% des appels. Deux points sont à relever. D'une part, la proportion genrée des coups de téléphone est quasiment égale à la proportion de femmes et d'hommes dans la population toulousaine, ce qui montre que cet outil est parfaitement adapté pour une utilisation paritaire. Le déséquilibre entre certains quartiers est logique puisque les QPV sont légèrement plus peuplés par des femmes que les autres quartiers, phénomène qui se retrouve sur le dispositif Allo

Toulouse (particulièrement sur les quartiers Soupetard et La Gloire). 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.

D'autre part, on remarque, malgré cette parité, que le motif des appels reste très genré. Ainsi, les hommes appellent majoritairement dès que la problématique touche l'automobile (stationnement à 58,1%, circulation à 54,9%) quand les femmes sont majoritaires dans les appels concernant, les animaux (61%), les parcs et jardins (55,6%), la gestion des déchets (54,9%) et les conflits de voisinage (54%).



## 4 – Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

Ces dispositifs de participation citoyenne démontrent que tant les Toulousaines que les Toulousains sont impliqué·e·s dans la vie de leur ville, certain·e·s d'entre elles et d'entre eux atteignant même une quasi parité. Cela donne à penser que le travail de la mairie en termes d'approche intégrée porte ses fruits. Cette tendance s'explique par la volonté de parité affichée au sein des organes de participation citoyenne tels que le Conseil Municipal des enfants ou Toulouse Diversités et au sein des mairies de quartier (neuf femmes-neuf hommes).

### LA PARTICIPATION CITOYENNE DES FEMMES : UN ENGAGEMENT SUIVI



#### 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.



La valorisation de la participation citoyenne des femmes a été impulsée en 2017, à l'occasion de nombreux rendez-vous. L'appel à projets municipal

en faveur de l'égalité femmes-hommes a été moteur de plusieurs projets visant à accroître la présence des femmes dans les espaces publics et à favoriser l'usage de leurs droits dans la ville.

Le droit à la ville est un droit essentiel pour la citoyenneté et l'égalité : c'est la capacité à participer activement, c'est-à-dire faire valoir son point de vue et ses besoins concernant le cadre urbain, la qualité des transports, la gestion urbaine, et de circuler librement en toute sécurité, partout dans la ville, de jour comme de nuit.

L'appel à projet 2017 visait à :

- ▶ affirmer la légitimité des femmes dans l'espace public, en soutenant des actions favorisant la (ré)appropriation de l'espace public par les femmes,
- ▶ accroître leur présence, leur visibilité (occupation des rues, places, trottoirs, bas d'immeubles, jardins, équipements sportifs en plein air...),
- ▶ atteindre une mixité plus durable dans les espaces publics.

Treize projets ont été reçus.

Après évaluation, quatre projets furent retenus :

- ▶ un projet avec un coût de 5000 €,
- ▶ un projet avec un coût de 6000 €,
- ▶ deux projets avec un coût de 7000 €.

Un projet se déroule dans le quartier d'Empalot, un dans les quartiers de Bagatelle et Faourette, un dans le quartier de Bellefontaine, et un en territoire de veille : Arnaud Bernard.

Ces projets visent à développer des actions, émanant des filles et femmes, pour les mettre en visibilité régulière dans l'espace public. Il s'agit d'affiner le maillage partenarial pour soutenir et renforcer le sentiment de légitimité des femmes à occuper l'espace public, que ce soit au quotidien ou à l'occasion de moments conviviaux ou sportifs.

La valorisation tant de leurs actions, que d'elles mêmes que d'elles-mêmes œuvre à la reconnaissance de leur potentiel et à leur présence affirmée dans l'espace public.



## 4 – Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

Ces projets visent à promouvoir, à long terme, la mixité de genre et les diversités culturelles.

La présence et visibilité des femmes dans les espaces publics passeront aussi par une action de marche sensible théâtralisée, par une réalisation radiophonique, ou encore par une meilleure connaissance des enjeux d'égalité en sensibilisant les enfants aux stéréotypes sexués. En leur permettant de s'en détacher, ils co-construiront une exposition interactive autour de la question du partage de l'espace par tous et toutes. A l'aide de cette exposition diffusée aux habitant·e·s du

quartier, les enfants impliqueront les adultes de leur entourage dans un processus de réflexion sur l'inégale répartition de l'espace.

En 2018, l'appel à projets (en cours) vise, par le biais de parcours de femmes inspirantes, à 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. Les projets attendus devront changer les représentations qui limitent les filles et les femmes à des rôles imposés en raison de leur sexe.

### DE NOUVELLES ACTIONS À VENIR :



- ▶ Évaluation des projets menés en 2018, lauréats de l'appel à projets 2017, sur le thème « Accroître la présence des femmes dans les espaces publics et favoriser l'usage de leurs droits à la ville »,
- ▶ Sélection des projets lauréats de l'appel à projets 2018 sur le thème des « parcours de femmes inspirantes ».

## 4 – Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

### DES ACTIONS SPÉCIFIQUES ENGAGÉES OU ACCOMPAGNÉES PAR LA MAIRIE DE TOULOUSE POUR PROMOUVOIR LA PLACE DES FEMMES DANS TOUS LES ESPACES PUBLICS

Aux côtés des services de l'État, l'équipe municipale du secteur centre ville et la Mission égalité diversités ont proposé plusieurs rendez-vous, place Arnaud-Bernard, autour de la thématique de la laïcité, du vivre ensemble et des violences à l'égard des femmes. À l'aide d'une exposition support, autour d'un thé ou d'un café offert, les citoyennes et citoyens étaient convié·e·s à venir discuter avec les représentant·e·s de l'État et la mairie, ainsi qu'avec les technicien·ne·s sur le thème mis au centre de la place.

Depuis deux ans, Monsieur le Maire de Toulouse rassemble et valorise, à l'occasion d'une soirée, les instances de participation citoyenne (Conseil Citoyens, Commission de Quartier, Conseil Toulouse Fraternité, Conseil Toulouse Diversités, Comité Consultatif Égalité femmes-hommes, Conseil Municipal des Enfants...). Au-delà d'une volonté de remercier l'engagement des citoyennes et citoyens pour leur contribution à l'amélioration de leur ville, c'est aussi un temps pour mettre en lumière les travaux réalisés par ces instances. Le Comité Consultatif Égalité femmes-hommes y est invité à ce titre. Par ailleurs, les actions impulsées par l'appel à projets en faveur de l'ÉFH, dont la finalité repose spécifiquement sur l'implication citoyenne des femmes, habitantes de QPV, sont exemplaires en termes de réalisation et de concrétisation.

### UN EFFORT POUR LA FÉMINISATION DES NOMS DE RUE

En 2017, la mairie de Toulouse a poursuivi son effort de féminisation des noms de lieux publics. En effet, après huit nouvelles voies portant des noms de femmes en 2016, ce sont douze nouveaux noms de femmes qui ont été donnés à des lieux publics en 2017. Cela reste néanmoins en retrait par rapport aux noms d'hommes puisqu'ils sont représentés dans le nom de 19 nouvelles voies, soit 51% (contre 32% pour les femmes, le reste étant constitué de noms neutres). Ce déséquilibre est toutefois majoritairement dû à la présence de nouvelles voies sur Montaudran célébrant les pionnier·e·s de l'aéronautique, soit majoritairement des hommes. Parmi les voies nommées portant des noms de femmes, citons les plus récentes :

- ▶ rue Hubertine Auclert, militante féministe
- ▶ rue Odette Cayla, résistante du réseau Morhange
- ▶ rue Janine Hercule, résistante du réseau Morhange
- ▶ rue Maria Mombiola, résistante
- ▶ place Aline Viadieu, résistante du réseau Morhange
- ▶ Parvis Yves et Marie-Angèle Bettini, résistant·e·s toulousain·e·s
- ▶ Allée Simone Veil, ministre



## 4 – Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

Les actions mentionnées dans la rubrique « à venir » dans le Rapport 2017 ont bien été réalisées

### DES ACTIONS PHARES ET PÉRENNES



- ▶ La stèle rendant hommage aux femmes victimes de violences machistes (concrétisation proposée à la mairie par le Collectif Midi-Pyrénées pour les Droits des Femmes et réalisée par les services techniques municipaux) a été inaugurée par le Maire de Toulouse le 25 novembre 2017, en présence des représentant·e·s de l'État, de la Région et du Département, qui ont souhaité déposer une gerbe, au côté de la mairie de Toulouse. Les partenaires associatifs étaient présents en nombre. Première en France, cette stèle représente un symbole fort de non tolérance des violences à l'égard des femmes. Elle devient pour Toulouse un lieu de souvenir et de rassemblement.
- ▶ Une affiche collective (État, Région, Département, Toulouse Métropole, mairie de Toulouse impulsée par le Comité consultatif égalité femmes-hommes) a rendu visible l'engagement des pouvoirs publics à agir contre les formes de violences à l'égard des femmes, à l'échelle des territoires de chaque partenaire. Conçue pour être pérenne, cette affiche sera régulièrement diffusée dans les réseaux d'affichage (annexe 4).
- ▶ Le Plan d'actions municipal pour l'égalité femmes-hommes proposait la mise en place de points informations femmes dans les maisons de la citoyenneté. Les réflexions concertées avec les membres du comité consultatif égalité femmes-hommes ont permis de réorienter cette action vers la réalisation, plus adaptée et plus facilement diffusable, d'un référentiel des structures œuvrant pour l'égalité femmes-hommes et pour les droits des femmes. Cet outil numérique dans un premier temps, ensuite matérialisé, recense toutes les structures toulousaines : associations, scops, institutions auprès desquelles les femmes peuvent trouver une information concernant leurs droits, une aide, un accompagnement tant pour des démarches administratives ou juridiques, que pour leur santé, pour un hébergement, pour des loisirs, des aides matérielles, ou encore pour leur mobilité ou une recherche d'emploi.



## 4 – Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

### DES ACTIONS PHARES ET PÉRENNES (suite)



- ▶ Comme chaque année et pour la quatrième fois consécutive, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes (25 novembre), la mairie de Toulouse a invité à se mobiliser, dans l'espace public, près d'une soixantaine d'associations et institutions engagées dans la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes.
- ▶ Pour aller au-delà d'un temps d'information et de rassemblement, la mairie renforcée du réseau de partenaires a proposé de nombreux rendez-vous dans la ville. Ainsi du 21 novembre au 15 décembre 2017, expositions, spectacles, parcours au musée, films, débats ont été supports d'échanges, de sensibilisation, de rencontres.
- ▶ La première Semaine de l'égalité femmes-hommes, à l'occasion de la Journée internationale pour les droits des femmes (8 mars), telle que fixée dans les objectifs du Plan d'actions municipal, a été proposée aux Toulousain·e·s du 3 au 11 mars 2018.





## 4 – Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

### UNE PRISE EN COMPTE SPÉCIFIQUE DES FEMMES EN SITUATION DE GRANDE PRÉCARITÉ RÉSIDENIELLE

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.

À Toulouse, en termes d'accès à l'hébergement, on note que 48% de femmes entrent dans le dispositif dédié aux publics issus des bidonvilles et des squats. Parmi elles, 39% ont entre 0 et 17 ans, 16% entre 18 et 25 ans, 38% entre 26 et 55 ans et

7% ont plus de 55 ans. Cette situation de grande difficulté liée au logement, hormis pour les mineurs qui sont dépendants des parents, est subie majoritairement à un âge dit de vie active, alors que chez les hommes, cette grande difficulté d'hébergement est constatée après 55 ans.

Pour ce qui est de l'accès au logement, on note, à Toulouse qu'en 2017, les femmes bénéficient globalement plus que les hommes des dispositifs mis en place par le Domaine logement de la mairie :

	FEMMES	HOMMES
<b>Instal'toit</b> (dispositif toulousain d'aide à l'installation des jeunes)	44	54
<b>Demandeurs-seuses</b> de logement social reçu·e·s en 2017	396	211
Logement passerelle <b>Accidents de la vie</b>	36	26
Logement passerelle <b>Femmes victimes de violences</b>	17	0
<b>Dossier amélioration de l'habitat</b>	57	4
<b>Dossier PAT</b> (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.)	74	65
<b>Demandes traitées</b>	65%	35%

Les femmes sont l'objet de discriminations et d'inégalités de toutes sortes, ce qui contribue à accélérer la féminisation de la pauvreté. Les sociologues des aires urbaines considèrent que le logement, dans ses différentes dimensions : matérielles, symboliques, économiques, expose les femmes au premier plan de la précarité résidentielle. Elles passent en effet davantage de temps dans l'espace domestique où elles et leurs enfants sont les premiers confrontés aux nuisances de l'inconfort, de l'exiguïté et de l'insalubrité. En même temps, en tant que mères, elles jouissent d'une prise en charge institutionnelle qui leur permet d'échapper, un peu plus souvent, à la rue. Le domaine du logement de la mairie de Toulouse

participe à réduire les inégalités d'accès au logement, ayant ainsi sur son territoire un effet contrebalançant la précarité résidentielle subie par les femmes.

Désormais fusionné fonctionnellement avec le volet « Accidents de la vie », le dispositif des logements passerelles « femmes victimes de violences conjugales » représente, en 2017, 17 ménages sur les 94 suivis.

Plus largement, les femmes seules ou avec enfants sont nettement majoritaires dans les demandes faites auprès de ces dispositifs avec plus de 50 dossiers, soit près des deux tiers des requêtes.

## 4 – Un chantier pour garantir l'égalité d'accès aux droits et à la participation citoyenne

### UNE PRÉSENCE DES FEMMES SENIORS DANS L'OFFRE DE SERVICE

Si la protection des droits des personnes âgées fait aujourd'hui l'objet d'une réelle attention, il n'est pas toujours simple de faire valoir ces droits. Les seniors dénoncent fréquemment les difficultés à accomplir des démarches administratives en ligne ou même le fait de ne pas avoir d'accès à Internet.

Jacques Toubon, le défenseur des droits, affirme que « *l'accès aux droits recule en France* ». À l'occasion de la publication de son rapport annuel, il a souligné que les « *services d'accueil et de renseignement* » des services publics « *sont moins bons et renvoient de plus en plus vers des démarches en ligne (...)* ».

À Toulouse, le Domaine Seniors touche 80 % de femmes par le biais du Point Info Seniors qui donne accès à des loisirs à presque 50 000 personnes grâce à la carte Montoulouse seniors. Parmi elles, 59% sont des femmes qui bénéficient entre autres, de la gratuité des piscines, des patinoires, des musées, des conférences et des visites culturelles.



## Conclusion

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

L'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif politique porté par la mairie de Toulouse, qui défend une société toujours plus juste.

Ce but se traduit de manière stratégique et opérationnelle. Agir pour l'égalité femmes-hommes est un travail continu, qui ne doit jamais fléchir car tout ce qui est gagné n'est jamais acquis. La diffusion de la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes semble progresser dans les directions municipales. Elles sont de plus en plus concernées et promptes à évaluer les politiques publiques qu'elles mettent en œuvre en ce sens.

Ce rapport annuel constitue une boussole et 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.

Cette dynamique municipale conduit les services à coordonner leurs actions, à partager leurs expériences, leurs réussites, leurs échecs, afin de tendre vers une égalité réelle, actée et respectée.

Cette démarche résolument participative, innovante et constructive doit s'édifier avec le plus grand nombre d'agent·e·s, femmes et hommes, de la collectivité y compris les directeurs·rices général·e·s et les élu·e·s.

La mairie de Toulouse est au cœur de cette évolution.



**ANNEXE 1- NOTE A. THOMAS**

---

**ANNEXE 2 - QUESTIONNAIRE ÉGALITÉ CULTURE**

---

**ANNEXE 3 – FICHE ÉGALITÉ CULTURE**

---

**ANNEXE 4 – AFFICHE 2017 PRIX LITTÉRATURE JEUNESSE ÉGALITÉ FILLES  
GARÇONS**

---

**ANNEXE 5 - SEMAINE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES - MAIRIE DE TOULOUSE**

---

**ANNEXE 6 – INVITATION TISSÉO**

---



# Annexe 1 – Note A. Thomas (1/2)

Toulouse, le 16 avril 2018

Note à l'attention de :

Mesdames et Messieurs les  
- Directeurs généraux  
- Directrices générales  
- Directeurs et Directrices,

de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole

**Objet :** Réalisation du rapport 2018 sur la situation en matière d'égalité femmes-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 (EPCT) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants sont dans l'obligation de présenter, chaque année, préalablement aux débats sur le projet de budget, un Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. »

Le contenu du rapport, fixé par le décret n° 2015-761 doit comprendre deux parties :

- **le Rapport de Situation Comparée (RSC)** doit faire état de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présenter, à cette fin, 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 vie professionnelle et vie personnelle, à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement.
- **le Rapport sur les Politiques Publiques** fixe les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques mises en œuvre par la collectivité. Il en fait le bilan, présente une évaluation des actions conduites et recense les ressources mobilisées à cet effet.

En 2016, la Direction des Ressources Humaines a présenté un **premier Rapport de Situation Comparée (RSC)** pour la Ville et pour la Métropole. En 2017, le deuxième RSC marquait notre volonté de mener des actions ciblées pour veiller à l'égalité professionnelle au sein des services. Un Plan d'actions pour l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes a ainsi été engagé par la Direction des Ressources Humaines, pour l'année 2018, avec trois priorités :

- renforcer la mixité des filières et des métiers pour augmenter la performance,
- harmoniser et objectiver des parcours professionnels pour garantir l'égalité des chances,
- poursuivre les actions de rééquilibrage des temps de travail pour limiter les temps partiels non choisis et permettre une meilleure conciliation des temps de vie personnelle et vie professionnelle.

## Annexe 1 – Note A. Thomas (2/2)

En 2017, la **Ville de Toulouse** a présenté, pour la première fois, un **Rapport sur les Politiques Publiques** en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il propose une analyse des données sexuées et des services aux publics fournis par les directions municipales mobilisées dans la mise en œuvre du Plan d'actions municipal en faveur de l'égalité femmes-hommes 2016 -2020. C'est dans le cadre de ce dernier que les actions menées par la Mairie de Toulouse sont évaluées par le prisme du genre.

À compter de 2018, les deux collectivités doivent réaliser un **Rapport complet** sur leur situation en matière d'égalité femmes-hommes, à savoir un Rapport de Situation Comparée et un Rapport sur les Politiques Publiques en ce domaine, et le présenter lors de chacun des deux Conseils préalablement à la négociation budgétaire.

Je souhaite que l'ensemble des directions, services et missions de nos deux collectivités prennent la mesure du travail de **bilan et d'évaluation** attendu. Il me semble indispensable qu'en amont, une **approche intégrée de l'égalité femmes-hommes** soit mise en œuvre au sein de chaque entité municipale ou métropolitaine. Les directrices et directeurs doivent s'interroger sur l'**impact** que peuvent avoir leurs objectifs de direction et leurs actions, sur les femmes et sur les hommes. Elles et ils devront alors opérer, si nécessaire, un **rééquilibrage** visant la mise en œuvre de **politiques publiques égalitaires**.

Depuis 2016, des référent-e-s « égalité femmes-hommes » ont été désigné-e-s dans quelques directions municipales. Une formation sur « L'égalité femmes hommes au cœur du fonctionnement et dans toutes les politiques publiques » a été suivie par certain-e-s.

Pour la réalisation de ce rapport, les services métiers référents sont les suivants :

- la Mission Égalité Diversités référente du Rapport sur les Politiques Publiques de la Mairie de Toulouse
- la Mission Cohésion Sociale et la chargée de mission du Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance référentes pour le Rapport sur les Politiques Publiques métropolitaines.
- la Direction des Ressources Humaines qui réalisera le **Rapport de Situation Comparée** ainsi que l'évaluation de son **Plan d'actions pour l'égalité professionnelle** pour la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole

Afin de respecter les exigences légales de présentation des Rapports, vous devez engager d'ores et déjà un **important et minutieux recensement d'information, d'analyse et de bilan rédigé** sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes au sein de votre direction. Quelles que soient vos missions de service public, nous sommes toutes et tous concernés et nous devons toutes et tous y contribuer.

Je vous demande donc, à l'**échelle de votre direction**, d'engager rapidement ces travaux et de les transmettre d'ici le **15 mai 2018**, selon votre rattachement municipal ou métropolitain, au service référent indiqué ci-dessus.

Je vous remercie pour votre contribution. Elle nous est indispensable.



**André THOMAS**

Directeur Général des Services

## Annexe 2 – Questionnaire égalité culture (1/4)



### Plans d'actions pour l'Égalité entre les femmes et les hommes - Evaluation 2017 du volet Culture – Egalité / Toulouse Métropole et Mairie -

Par délibération en date du 18 mars 2016, la collectivité répond au cadre réglementaire de la loi du 4 août 2014, en initiant un plan d'actions 2016-2020 qui se veut à la fois transversal et ambitieux, et fixe les priorités d'actions de la ville. Au conseil municipal d'octobre 2018, madame Julie ESCUDIER, conseillère déléguée en charge des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, présentera une évaluation des politiques publiques en matière d'égalité femmes - hommes pour l'ensemble des services municipaux.

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 2017, 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.**

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

Pour participer à cette démarche, la DG Culture a élaboré un questionnaire à l'attention des directeurs et des directrices, permettant de mesurer l'implication des services en matière d'offre culturelle, sur le volet égalité. Ces réponses constitueront un état des lieux 2017 et un bilan prospectif du volet Culture, en matière d'égalité femme – homme. Il est attendu un retour de ce questionnaire **pour le vendredi 6 juillet 2018** à l'adresse suivante : [egalite.culture@mairie-toulouse.fr](mailto:egalite.culture@mairie-toulouse.fr)

<i>Direction concernée</i>	
<i>Personne répondant aux questions</i>	

Merci pour le temps consacré à remplir ce questionnaire.



## Annexe 2 – Questionnaire égalité culture (2/4)

### LA DIMENSION EGALITE DANS LA POLITIQUE CULTURELLE

\* L'approche intégrée (gender mainstreaming) a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques. En ce sens, le fait d'apprécier l'impact « égalité » d'une politique publique doit devenir un réflexe, un automatisme pour l'ensemble des agent.e.s impliqué.e.s dans sa mise en œuvre et son évaluation.

#### La prise en compte de l'égalité dans le projet de direction

1. Privilégiez-vous une approche intégrée\* de l'égalité dans votre projet de direction ?
  - concernant la mise en œuvre de la politique municipale et/ou métropolitaine  
 Oui       non
  - concernant l'offre culturelle proposée par votre direction  
 Oui       non
2. Seriez-vous intéressé.e.s pour sensibiliser et former vos agent.e.s à la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes au cœur des politiques publiques ?  
 Oui       non

La collectivité entend programmer une formation à 2018/19, indiquer les agent-e-s susceptibles d'y participer :

Nom, Prénom : ..... Fonction : .....

Nom, Prénom : ..... Fonction : .....

#### L'implication de la direction sur les questions d'Égalité

3. Participez-vous à des rencontres professionnelles portant sur les principes d'égalité ?
  - oui, préciser .....
  - non, mais la direction est intéressée pour y participer ;
  - non, pas concerné.e.
4. Candidatez-vous à des labels ou à des prix récompensant des initiatives favorisant l'égalité ?
  - oui, préciser .....
  - non, mais la direction est intéressée pour y participer ;
  - non, pas concerné.e.
5. Programmez-vous une ou des actions répondant aux enjeux de mixité, d'égalité, de parité, lors d'événements nationaux auxquels vous participez ?
  - oui, lequel(s)
    - Journée Internationale des droits des femmes (8 mars) ;
    - Journées du Patrimoine (septembre) ;
    - Nuit des Musées (mai) ;
    - .....
  - non, mais la direction est intéressée pour y participer ;
  - non, pas concerné.e.



## Annexe 2 – Questionnaire égalité culture (3/4)

### Les démarches incitatives et les leviers d'innovation en matière d'égalité

#### 6. Indiquer les mesures prises par votre direction dans son programme d'actions, pour corriger les disparités en matière d'égalité et ainsi participer à une diversité des expressions culturelles ?

(Cocher les actions menées par la direction en 2017)

##### *Programmation artistique, culturelle et scientifique*

- Production d'œuvres contemporaines et création de spectacles sur la question des femmes ;
- Evolution des programmations artistiques : plus égalitaire entre femmes et hommes ;
- Organisation d'événements et de projets, avec et pour, des femmes ;
- autre, préciser .....

##### *Projets spécifiques et actions pédagogiques*

- Actions pédagogiques visant à réduire les inégalités entre les filles et les garçons ;
- Projets menés dans les quartiers prioritaires, auprès des femmes ;
- autre, préciser .....

##### *Autres démarches incitatives*

- Appropriation équilibrée des espaces publics, notamment par la présence des femmes
- Formation et colloque pour mieux appréhender la construction des inégalités professionnelles ;
- autre, préciser .....

#### 7. Favorisez-vous le principe d'égalité dans la conception de vos projets Culture - Politique de la Ville ?

- Oui             non             pas concerné

*Si oui, cocher les quartiers prioritaires touchés en 2017*

- (Tlse 2) Bagatelle - Faourette - Papus - Tabar – Bordelongue- Arènes - Cépière Beauregard
- (Tlse 3) Izards - La Vache - Bourbaki - Negreneys
- (Tlse 4) Soupetard - La Gloire
- (Tlse 5) Empalot - St Exupéry Gonin - Ranguel Maraichers
- (Tlse 6) Mirail - Bellefontaine - Reynerie - Milan - Pradettes
  
- (Blagnac) Barradels
- (Colomiers) Val d'Aran - Fenassiers - Bel Air - Poitou - En Jacca
- (Cugnaux) Vivier Maçon

## LA DIMENSION EGALITE DANS L'OFFRE CULTURELLE

*Dans le cas où vous n'avez aucune donnée sexuée, indiquer un pourcentage permettant d'apprécier les tendances genrées des publics.*

### L'état des lieux de l'offre culturelle en matière d'égalité

#### 8. Quel est le pourcentage de femmes et d'hommes dans la fréquentation des publics de vos structures ?

Fréquentation annuelle : ..... personnes

- Femmes ..... %     hommes ..... %     pas de données sexuées

Culture / Egalité

Evaluation 2017

## Annexe 2 – Questionnaire égalité culture (4/4)

### 9. Détail de la fréquentation annuelle des publics en 2017, par nature de l'offre :

Nature de l'offre	Total de personnes	Femmes	Hommes	Pas de données sexuées
Tout public (fréquentation annuelle – publics captifs)	..... / an	..... %	..... %	
Scolaires (Education Nationale)	..... / an	..... %	..... %	
Péri-scolaire et Extra-scolaire (CLAE, Centre de Loisirs)	..... / an	..... %	..... %	
Groupe ou individuel sur inscription (ateliers, stages, visites guidées...)	..... / an	..... %	..... %	

### 10. Détail de la fréquentation annuelle des publics en 2017, par tranche d'âge :

Tranche d'âge	Total de personnes	Femmes	Hommes	Pas de données sexuées
0 - 11 ans	..... / an	..... %	..... %	
12 - 17 ans	..... / an	..... %	..... %	
18 - 55 ans	..... / an	..... %	..... %	
Plus de 55 ans	..... / an	..... %	..... %	

### 11. Présence des femmes sur les programmations culturelles, artistiques, scientifiques de la direction :

Nature de l'offre	Total de personnes	Femmes	Hommes	Pas de données sexuées
Programmation tout public (Spectacle, conférence, résidence, exposition...)	..... / an	..... %	..... %	
Intervention pédagogique (s de 12 ans)	..... / an	..... %	..... %	
Médiation des publics (s de 12 ans)	..... / an	..... %	..... %	

### Les financements de l'offre culturelle en matière d'égalité

#### 12. Part du financement consacré au volet égalité par votre direction :

Budget annuel de fonctionnement : ..... €

- Part dédiée aux femmes dans la programmation culturelles, artistiques, scientifiques : ..... €
- Part dédiée aux interventions pédagogiques en faveur de l'égalité : ..... €
- Part dédiée à la médiation des publics sur les questions d'égalité : ..... €

## Annexe 3 – Fiche égalité culture (1/4)

### La culture au service de l'égalité entre les femmes et les hommes - Fiche projet -

Cette fiche a pour objet de recenser les actions initiées pour rattraper les inégalités, les projets innovants en faveur de l'égalité, les bonnes pratiques de l'approche intégrée...

La finalité étant de constituer un catalogue de référence sur les champs culture & égalité.


Porteur-euse de projets	
Intitulé du projet	
Année	

Ces réponses participeront à l'établissement d'un état des lieux « culture » en matière d'égalité. Ce questionnaire est à retourner à l'adresse suivante : [egalite.culture@mairie-toulouse.fr](mailto:egalite.culture@mairie-toulouse.fr)

Merci pour le temps consacré à remplir ce questionnaire.


*\* L'approche intégrée (gender mainstreaming) a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques. En ce sens, le fait d'apprécier l'impact « égalité » d'une politique publique doit devenir un réflexe, un automatisme pour l'ensemble des agent.e.s impliqu.e.s dans sa mise en œuvre et son évaluation.*

# Annexe 3 – Fiche égalité culture (2/4)

	<b>FICHE DE RENSEIGNEMENT</b> <b>relative au porteur de projets</b>																								
<b><u>Nom du/de la porteur/euse de projets</u></b> .....																									
<b><u>Identité de la structure</u></b> <input type="checkbox"/> Personne morale, précisez la forme juridique (association, société....) : ..... <input type="checkbox"/> Collectivité territoriale - N° SIRET : ..... - Code APE : .....																									
<b><u>Représentativité de la structure</u></b> <table border="0"> <tr> <td>Président</td> <td>..... femmes</td> <td>..... hommes</td> <td><input type="checkbox"/> pas de données sexuées</td> </tr> <tr> <td>Conseil d'Administration</td> <td>..... femmes</td> <td>..... hommes</td> <td><input type="checkbox"/> pas de données sexuées</td> </tr> <tr> <td>Nombre d'adhérent.e.s</td> <td>..... femmes</td> <td>..... hommes</td> <td><input type="checkbox"/> pas de données sexuées</td> </tr> <tr> <td>Direction</td> <td>..... femmes</td> <td>..... hommes</td> <td><input type="checkbox"/> pas de données sexuées</td> </tr> <tr> <td>Nombre de salarié.e.s</td> <td>..... femmes</td> <td>..... hommes</td> <td><input type="checkbox"/> pas de données sexuées</td> </tr> <tr> <td>Nombre de bénévoles</td> <td>..... femmes</td> <td>..... hommes</td> <td><input type="checkbox"/> pas de données sexuées</td> </tr> </table>		Président	..... femmes	..... hommes	<input type="checkbox"/> pas de données sexuées	Conseil d'Administration	..... femmes	..... hommes	<input type="checkbox"/> pas de données sexuées	Nombre d'adhérent.e.s	..... femmes	..... hommes	<input type="checkbox"/> pas de données sexuées	Direction	..... femmes	..... hommes	<input type="checkbox"/> pas de données sexuées	Nombre de salarié.e.s	..... femmes	..... hommes	<input type="checkbox"/> pas de données sexuées	Nombre de bénévoles	..... femmes	..... hommes	<input type="checkbox"/> pas de données sexuées
Président	..... femmes	..... hommes	<input type="checkbox"/> pas de données sexuées																						
Conseil d'Administration	..... femmes	..... hommes	<input type="checkbox"/> pas de données sexuées																						
Nombre d'adhérent.e.s	..... femmes	..... hommes	<input type="checkbox"/> pas de données sexuées																						
Direction	..... femmes	..... hommes	<input type="checkbox"/> pas de données sexuées																						
Nombre de salarié.e.s	..... femmes	..... hommes	<input type="checkbox"/> pas de données sexuées																						
Nombre de bénévoles	..... femmes	..... hommes	<input type="checkbox"/> pas de données sexuées																						
<b><u>Responsable du projet</u></b> Nom : ..... Qualité : ..... Courriel : ..... Téléphone : .....																									
<b><u>Expertise au sein de la structure</u></b> <input type="checkbox"/> Parité & Représentativité <input type="checkbox"/> Articulation des temps de vie <input type="checkbox"/> Précarité & inégalité <input type="checkbox"/> Stéréotype & Mixité																									
Mentionner les personnes qualifiées sur cette expertise au sein de la structure : Nom : ..... Qualité : ..... Nom : ..... Qualité : ..... Nom : ..... Qualité : ..... Nom : ..... Qualité : .....																									
<b><u>Références professionnelles culture – égalité</u></b> ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....																									



# Annexe 3 – Fiche égalité culture (3/4)

	<b>FICHE DE RENSEIGNEMENT</b> relative au projet « culture – égalité »
<b><u>Intitulé du projet</u></b> .....	
<b><u>Champ artistique, culturel, scientifique</u></b> .....	
<b><u>Descriptif détaillé (1000 signes maximum) :</u></b> ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	
<b><u>Territoires d'intervention</u></b> <input type="checkbox"/> Toulouse Métropole <i>Lesquelle(s).....</i> <input type="checkbox"/> Toulouse Mairie <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 1 : Toulouse Centre</li> <li><input type="radio"/> 2 : Toulouse Rive Gauche</li> <li><input type="radio"/> 3. Toulouse Nord</li> <li><input type="radio"/> 4. Toulouse Est</li> <li><input type="radio"/> 5. Toulouse Sud Est</li> <li><input type="radio"/> 6. Toulouse Ouest</li> </ul> <input type="checkbox"/> Quartiers prioritaires / Politique de la Ville <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> (Blagnac) Barradels</li> <li><input type="radio"/> (Colomiers) Val d'Aran - Fenassiers - Bel Air - Poitou - En Jacca</li> <li><input type="radio"/> (Cugnaux) Vivier Maçon</li> <li><input type="radio"/> (Tlse 2) Bagatelle - Faourette - Papis - Tabar – Bordelongue - Arènes - Cépière Beauregard</li> <li><input type="radio"/> (Tlse 3) Izard - La Vache - Bourbaki – Negreneys</li> <li><input type="radio"/> (Tlse 4) Soupetard - La Gloire</li> <li><input type="radio"/> (Tlse 5) Empalot - St Exupéry Gonin - Ranguel Maraichers</li> <li><input type="radio"/> (Tlse 6) Mirail - Bellefontaine - Reynerie - Milan - Pradettes</li> </ul>	

## Annexe 3 – Fiche égalité culture (4/4)

<b>Période concernée</b> .....	
<b>Publics touchés</b>	
<input type="checkbox"/> Tout public	<input type="checkbox"/> Enfance (0 – 11 ans) <input type="checkbox"/> Jeunesse (12 – 25 ans)
<input type="checkbox"/> Adulte	<input type="checkbox"/> Senior (+ de 65 ans) <input type="checkbox"/> Publics spécifiques, à préciser : .....
Nombre de bénéficiaires .....	
Impact quantitatif sur les publics .....	
.....	
Impact qualitatif sur les publics .....	
.....	
<b>Résultats obtenus contribuant à la prise en compte de la dimension égalité sur le champ de la culture</b>	
<input type="checkbox"/> .....	
<input type="checkbox"/> .....	
<input type="checkbox"/> .....	
<i>Pour une égalité professionnelle femme - homme</i>	
<input type="checkbox"/> garantir la mixité dans l'accès à l'emploi des femmes dans le secteur culturel ;	
<input type="checkbox"/> former et sensibiliser les acteurs culturels pour déconstruire les stéréotypes de genre ;	
<input type="checkbox"/> .....	
<i>Pour une approche intégrée de l'égalité</i>	
<input type="checkbox"/> construire des outils et des référentiels pour une approche intégrée de l'égalité femme – homme ;	
<input type="checkbox"/> contribuer à une meilleure connaissance du contexte professionnel et/ou du territoire d'intervention, sur les problématiques d'égalité ;	
<input type="checkbox"/> participer à la prévention du sexisme et à la sensibilisation des publics ;	
<input type="checkbox"/> accompagner la mixité des publics dans l'accès à l'offre culturelle, artistique et scientifique ;	
<input type="checkbox"/> promouvoir la prise en compte de la dimension égalité auprès de la jeunesse ;	
<input type="checkbox"/> faire de l'éducation artistique et culturelle un levier pour atteindre l'égalité entre les filles et les garçons ;	
<input type="checkbox"/> .....	
<input type="checkbox"/> .....	
<i>Pour une participation citoyenne des femmes</i>	
<input type="checkbox"/> proposer une action collective et transversale de l'égalité, sur un territoire et/ou dans le temps ;	
<input type="checkbox"/> passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait, en favorisant l'intelligence collective ;	
<input type="checkbox"/> prendre en compte l'égalité dans la citoyenneté, en initiant une démarche participative ;	
<input type="checkbox"/> s'assurer de la visibilité des femmes dans l'espace public notamment, et sa représentation dans la société ;	
<input type="checkbox"/> .....	
<input type="checkbox"/> .....	
<b>Financements attribués</b>	
<input type="checkbox"/> Etat, préciser .....	: .....€
<input type="checkbox"/> Région, préciser .....	: .....€
<input type="checkbox"/> Département, préciser .....	: .....€
<input type="checkbox"/> Collectivités territoriales, préciser .....	: .....€
.....	: .....€
<input type="checkbox"/> Autres, préciser .....	: .....€
.....	: .....€

## Annexe 4 – Affiche 2017 Prix littérature jeunesse égalité filles-garçons

# Prix Littérature Jeunesse

## Égalité entre filles et garçons

DÉCERNÉ PAR LES ENFANTS DES ACCUEILS DE LOISIRS MÉTROPOLITAINS

Mercredi 13 décembre  
À PARTIR DE 14H

SÉLECTION 2017

MÉDIATHEQUE JOSE CABANIS : 1 ALLÉE JACQUES CHABAN-DELMAS - 31500 TOULOUSE



toulouse  
métropole

Toulouse en grand !

## Annexe 5 – Semaine de l'Égalité Femmes-Hommes - mairie de Toulouse (1/9)





## Annexe 5 – Semaine de l'Égalité Femmes-Hommes - mairie de Toulouse (2/9)

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines a beau être inscrit dans le préambule de la Constitution de la République, il n'en demeure pas moins que des discriminations perdurent de nos jours.

À Toulouse, fidèles à nos engagements, nous avons mis en place en 2016 un plan égalité femmes-hommes au sein de notre collectivité. Les directions municipales, en lien avec nos partenaires institutionnels et associatifs, mettent en place des actions de proximité pour faciliter l'accès aux droits, à la culture et à la pratique sportive aux citoyennes de notre ville.

Profitez de cette Semaine de l'égalité entre les femmes et les hommes pour vous informer, débattre et agir au quotidien contre les stéréotypes et faire qu'ensemble ces inégalités reculent et disparaissent.

**Jean-Luc Moudenc**  
Maire de Toulouse  
Président de Toulouse Métropole

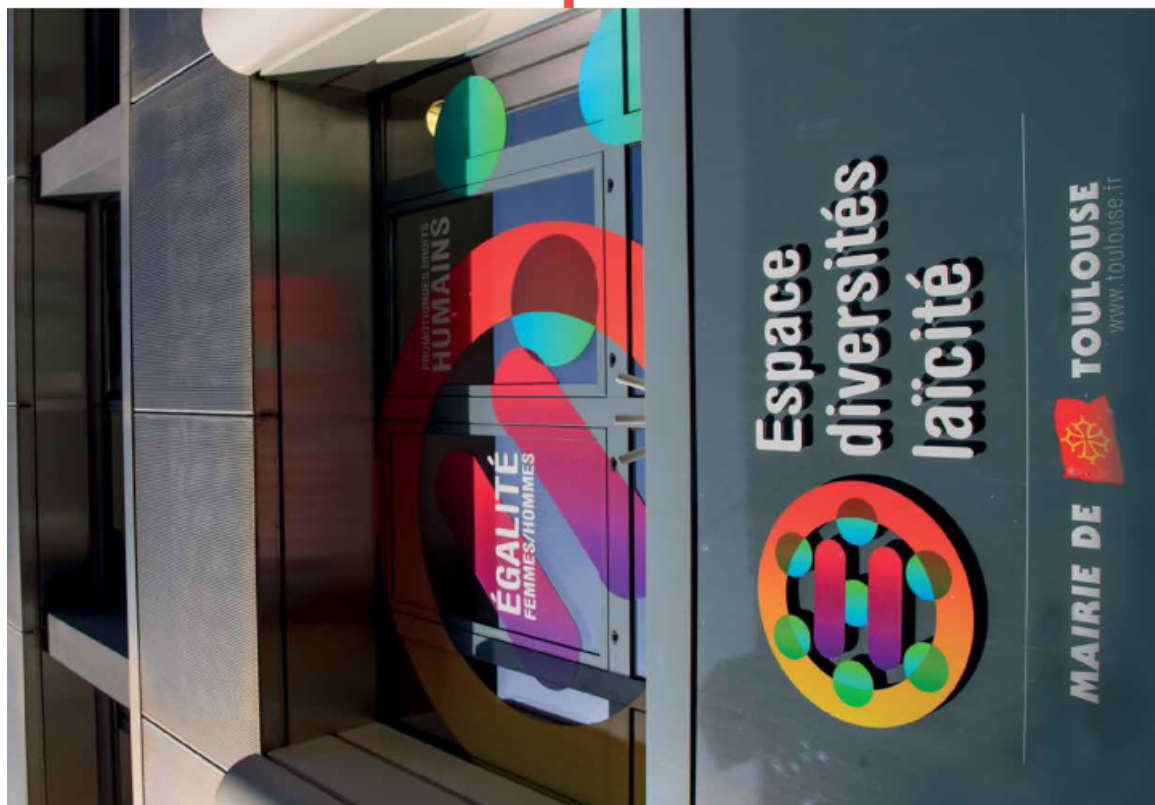
En 2016, la Mairie de Toulouse a adopté un Plan d'actions municipal en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La Semaine de l'égalité femmes-hommes offre désormais aux Toulousaines et aux Toulousains une programmation à l'échelle de la ville.

Cette programmation nous permet d'atteindre, cette année encore, un des objectifs fixés par le Plan d'actions.

Après avoir spécifiquement travaillé sur l'égalité femmes-hommes dans le sport, sur la participation citoyenne des femmes, la Mairie de Toulouse fait un focus en 2018 sur les parcours de femmes inspirantes. Réussir, atteindre son objectif, changer les représentations sexuées... tant de parcours accomplis par des femmes auxquelles nous pouvons toutes nous identifier.

La Semaine vous propose ces premières rencontres, qui précéderont d'autres rendez-vous tout au long de l'année.

**Julie Escudier**  
Conseillère municipale déléguée à  
l'égalité entre les femmes et les hommes



# Annexe 5 – Semaine de l'Égalité Femmes-Hommes - mairie de Toulouse (3/9)

## À l'initiative de la Mairie de Toulouse

### EXPOSITIONS

Samedi 3 mars à 14h30

#### Parcours au musée Les femmes dans l'art

Dans le cadre de la Semaine de l'égalité entre les femmes et les hommes de Toulouse, le musée des Augustins, en partenariat avec le Zonta Club Toulouse isatis, vous propose un parcours dans les collections, avec une guide conférencière, sur le thème « Les femmes dans l'art ».

Musée des Augustins

21, rue de Metz - 31000 Toulouse

Métro ligne A : station Esquirol

Tarif entrée musée : 3 € et 5€

Information et réservation : 05 61 22 21 82

Du 15 février au 9 mars

#### Femmes en Sport À partir de 15 ans

L'objectif de cette exposition, proposée par Sportis, est de questionner le rôle du sport comme levier d'émancipation des femmes et des filles et facteur d'égalité femmes-hommes. Elle regroupe des photographies, des citations, des faits et témoignages qui illustrent les discriminations, petites ou grandes, subies par les femmes et les filles dans le monde.

MJC Prévert

292, route de Seysses - 31100 Toulouse

Entrée libre - Information au 05 61 41 56 30

Du 5 au 9 mars

#### Femmes et sciences

Le CNRS propose de découvrir des portraits de femmes scientifiques de la région Occitanie. Les métiers scientifiques et techniques sont encore trop souvent considérés comme masculins. Cette exposition a pour objectif de donner une image féminine des sciences et techniques.

Foyer d'Éducation Populaire Étienne-Billières

59, rue Vestrepaïn - 31100 Toulouse

Entrée libre - Information au 05 61 76 18 76



© Fotolia / wallo

Jeu 8 mars à 15h

#### Inauguration Baptême du « Parvis des Femmes de la Résistance »

Dévoilement d'une plaque suivi d'un discours de Monsieur Jean-Luc Moudenc, maire de Toulouse, président de Toulouse Métropole. Cocktail offert.

Monument de la Résistance  
et de la Déportation

Allées F. Mistral et S. Ravanet

Programmation co-construite par la Direction de l'Animation Socioculturelle, la Direction de l'Action Territoriale, la Mission égalité diversités et les partenaires du quartier pour soutenir une dynamique en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, à l'échelle des quartiers Bagatelle, Faourette, Arènes, Saint-Cyprien, Bordelongue, Fontaine-Lestang, Cépierre et Beaugard.

## SOMMAIRE

### À l'initiative de la Mairie de Toulouse

Expositions	5
Spectacles	5
Animations et autres	6
	9

### À l'initiative des associations, en collaboration avec la Mairie de Toulouse

Animations	10
Projections et autres	12

### Agenda

14

4

5

# Annexe 5 – Semaine de l'Égalité Femmes-Hommes - mairie de Toulouse (4/9)

## SPECTACLES



Mardi 6 mars à 20h

### L'amour en toutes lettres

*Questions à l'abbé Viollet sur la sexualité (1924-1943). Adaptation théâtrale d'après l'ouvrage de l'historienne Martine Sévegrand. Théâtre de l'Echappée Belle à partir de 16 ans*

Entre 1924 et 1943, des femmes et des hommes, catholiques fervents, ont écrit à l'abbé Viollet, grand spécialiste de la morale conjugale, pour lui livrer leurs questions, leurs difficultés et, finalement, leur vie sexuelle. Soixante-dix ans nous séparent des dernières lettres qui lui ont été adressées. Ce sont celles de nos parents, du moins, celles de nos grands-parents. De toute la France, de tous les milieux sociaux et de tous les âges. Dans une langue très maîtrisée, tout y est abordé ouvertement : le vice solitaire, la fraude, la chasteté du couple, le devoir conjugal, le plaisir de la femme, l'homosexualité. Ce spectacle sera suivi d'un temps d'échange animé par la MIC Roguet et l'association Artémisia sur la question de l'égalité femmes-hommes à tous les âges de la vie.

MIC Roguet-Saint-Cyprien  
9, rue de Gascogne - 31300 Toulouse. Entrée libre dans la limite des places disponibles  
Accueil du public à partir de 19h30 - Information au 05 61 77 26 00

Mercredi 7 mars à 20h30

### Parcours de femme par Noa Drezner (guitare flamenca)

*Témoignage et concert. Tout public*

Noa Drezner est une guitariste flamenca née en Israël. Elle vit deux ans en Inde où elle apprend le Sitar et les rythmes complexes. En 2012, elle participe au documentaire *Tocaoras* qui décrit l'histoire des femmes guitaristes flamenca. C'est une zone où la femme est très contestée. En effet, le jeu de guitare est considéré comme de primauté masculine en raison d'un « besoin de force » pour exercer. Noa Drezner poursuit son chemin en portant son art partout dans le monde et jusqu'à Toulouse.

Espace Saint-Cyprien-Chapeau Rouge  
56, allées Charles de Fitte - 31300 Toulouse.  
Entrée libre dans la limite des places disponibles  
Information et réservation conseillée au 05 61 22 27 77

Jeudi 8 mars à 13h, 15h et 17h

### Décontes du Quotidien et Autres Chroniques Féminines

*Compagnie Les Boudeuses. Tout public*

Qui sont-elles ? Que pensent-elles ? Pensent-elles ? Pénétrez sous les jupons de la femme gouailleuse et venez à la rencontre d'une Cendrillon décapante qui en a plus qu'assez de laisser une chaussure dans chaque escalier où elle passe. Découvrez la femme qui parlait pour que son mari ne l'oublie pas, des princesses chantant le désenchantement, des actrices numérotant leurs regards, questionnant leur rôle et leur place. Qu'elles soient vivantes, mortes, réelles ou personnages, elles témoignent avec un humour décalé de leur passage sur la terre. Spectacle labellisé *Sexisme pas notre genre* par le Ministère aux droits des femmes.

Place Émile-Maie  
Métro ligne A et Tram T1 & T2 : station Arènes  
Gratuit - sur réservation dans la limite des places disponibles uniquement au 05 36 25 25 73

Jeudi 8 mars à 19h30



Jeudi 8 mars à 19h30

### ConSIDérations

*Compagnie Madame Riton.  
À partir de 13 ans*

Dans ConSIDérationS, il y a Elle et il y a Lui. Elle, c'est Dominique, femme parmi toutes les femmes. Lui, c'est Cécil, homme parmi tous les hommes. Tous deux se questionnent sur leur con dition. Et si tout parlait du 'Con' ? (de cunus, la vulve) Est-ce une insulte ou le dôme divin ? Un fossé saccagé ou le calice du désir ? Dominique se con fie, Cécil 'la con pagne'... C'est pas simple, mais c'est pas pire ! Sans con cession ces deux-là vous baladeront avec verve et poésie dans leur univers cocasse.

Place Arnaud-Bernard  
Gratuit - Information au 05 81 91 79 60



# Annexe 5 – Semaine de l'Égalité Femmes-Hommes - mairie de Toulouse (5/9)

Jeudi 8 mars à 20h30

## Le Mariage Forcé de Molière *Compagnie Le Fil qui Chante. Tout public*

Le vieux Sganarelle est décidé à rompre son célibat en épousant la jeune Dorimène. Mais la belle n'est pas si naïve qu'il y paraît... Cette farce de Molière répondant aux codes de la commedia dell'arte, mélange l'exagération d'un art populaire à la finesse du verbe.

Centre culturel Henri-Desbals  
128, rue Henri-Desbals - 31100 Toulouse - Métro ligne A : station Bagatelle  
Gratuit - sur réservation dans la limite des places disponibles uniquement au 05 36 25 25 73

Vendredi 9 mars à 10h15 et 11h15

## Hip Hop au féminin

*Compagnie L'Danse. A partir de 6 ans*

À partir de textes proposés par Véronique Bordes, chercheuse s'intéressant, depuis plus de 20 ans, à la culture Hip Hop, les danseuses et le danseur créent des tableaux engageant le corps comme outil de médiation pour exprimer/interroger, la place des femmes dans la société française au fil de son histoire. Elles et ils questionnent les stéréotypes de genre en proposant au public de s'exprimer sur le genre. Une mise en discussion permettra aux spectateurs d'interroger leurs propres certitudes.

Esplanade Bernard Aymable Dupuy  
entre le centre culturel Henri-Desbals (128, rue Henri-Desbals - 31100 Toulouse) et le marché alimentaire et forain de la Faourette. Métro ligne A : station Bagatelle - Gratuit - Information au 05 36 25 25 73



8

## ANIMATIONS ET AUTRES

Jeudi 8 mars de 14h30 à 17h15

### Bal dansant *Tout public*

Pour marquer l'arrivée du Printemps et la Journée internationale pour les droits des femmes, l'Espace Saint-Cyprien propose un grand bal, animé par l'orchestre « Brigitte Bès ». L'atelier « Corps et Voix » du secteur Amnés fera l'ouverture avec des chants en lien avec cette thématique.

Salle San Subra  
2, rue San Subra (quartier Saint-Cyprien)  
Métro ligne A : station Saint-Cyprien  
Entrée libre - Information au 05 61 22 27 77

Jeudi 8 mars de 17h à 19h

### Rencontre publique autour de l'exposition « Femmes en Sport » *À partir de 15 ans*

Dans le cadre de l'accueil de l'exposition « Femmes en Sport », une rencontre conviviale et un débat seront animés par un représentant de l'association Sports, afin de poursuivre la réflexion autour de la thématique de cette exposition.

MIC Prévert  
292, route de Seysses - 31100 Toulouse  
Entrée libre - Information au 05 61 41 56 30



Du 6 au 10 mars

### Sélection de ressources proposée par la médiathèque Saint-Exupéry

Une table de présentation avec un choix de films, de livres pour adultes et de livres jeunesse en lien avec la thématique de l'égalité femmes-hommes sera mise en place et disponible tout au long de la semaine.

Médiathèque Saint-Exupéry  
37, rue du Lot - 31100 Toulouse  
Information au 05 36 25 20 01

Jeudi 8 mars 2018 à 20h45

### RENCONTRE DEBAT Rapports entre les femmes et les hommes dans l'espace public

Pour prolonger les échanges sur le thème des rapports entre les femmes et les hommes dans l'espace public, suite à la présentation du spectacle ComSIdérations, par la compagnie Madame Riton, rencontre avec l'auteur et les comédiens, puis débat sur la thématique, animé par l'association les femmes d'AB.

Salle Jean Rancy  
10, rue Jean-Rancy - 31000 Toulouse  
Gratuit - Information au 05 81 91 79 60

9



## À l'initiative des associations En collaboration avec la Mairie de Toulouse

### ANIMATIONS

**Mardi 6 mars à 12h45**

#### Toutes à nos terrasses pour un café ou un thé

Proposé par l'association *Lien horizon danse*  
Tout public

Afin de valoriser la place des femmes dans l'espace public et en tous lieux, nous vous invitons donc à partager un thé ou un café autour d'une information sur la Journée internationale pour les droits des femmes, le 8 mars, et une discussion sur les droits des femmes.

Chez Maddour  
61, allée de Bellefontaine (face au commissariat)



**Jeudi 8 mars à 9h**

#### Journée de découverte et d'initiation du vélo à la Ramée

Organisée par l'association *Media Pitchounes et la Direction des Sports de la Mairie de Toulouse*  
Après une matinée consacrée à l'initiation et à l'apprentissage grâce à divers parcours de maniabilité, un moment convivial sera organisé autour d'un repas partagé. Durant l'après-midi, divers ateliers et circuits seront mis en place autour du lac. Départ à 9h, retour à 16h, transport effectué en navette sur inscription. Participation, mise à disposition du matériel (vélos, casques, etc.) et transports gratuits.

Information et inscription au 06 26 21 56 54 (lieu de rendez-vous de départ indiqué lors de l'inscription)

**Jeudi 8 mars de 10h à 12h**

#### Vis ma ville de femmes

Organisé par le centre social  
ASSQOT

Une balade urbaine au travers des quartiers Cépierre et Beauregard vous permettra de découvrir une exposition photographique accompagnée de témoignages d'habitantes.

Rendez-vous pour le départ à 10h  
40, chemin de Beauregard  
31300 Toulouse  
Gratuit - Information  
au 05 61 41 29 90 ou 06 26 98 29 65

**Jeudi 8 mars à 14h**

#### Que veut-on transmettre à nos filles ?

Saynètes suivies d'un débat  
proposées par l'association Bell'Arc  
en Ciel.

Salle des fêtes de la Fourguette  
28, rue de Girouin - 31100 Toulouse  
Entrée libre  
Information au 09 66 82 55 84

**Jeudi 8 mars de 15h à 18h30**

#### Temps d'échange et performances théâtrales

Tout public

Le Centre social Bagatelle-Faourette, la Compagnie Jeux de Mômes et le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) vous invitent à un temps de partage et d'échange sur la thématique des droits des femmes à partir d'une animation ludique « La roue de l'égalité » et d'une présentation de saynètes théâtrales présentées par des jeunes comédiens-ne.s.

Centre social Bagatelle-Faourette  
117, rue Henri-Desbals 31100 Toulouse  
(1<sup>er</sup> étage de l'Espace Enfance et Famille)  
Entrée libre dans la limite des places disponibles  
Information au 05 67 77 44 42.

**Vendredi 9 mars à partir de 9h**

#### Animation & projection Journée conviviale et d'échange

Coordonnée par l'association *Partage Faourette*

Cette journée débutera dès 9h avec un petit-déjeuner équilibré organisé avec la Maison du diabète. La matinée se poursuivra avec une animation autour de l'outil Skype organisée par l'APIAF (Association pour la Promotion des Initiatives Autonomes des Femmes). L'après-midi se déroulera en deux temps, avec tout d'abord à 14h une projection du film-documentaire « Le Corps emmêlé » réalisé par l'Association Fil Rouge suivie d'une discussion avec les femmes participantes, puis un thé dansant interculturel suivi d'un goûter.

Salon de thé La Toiguna  
9, chemin des Martyrs de Bordeaux  
31100 Toulouse  
Entrée libre dans la limite des places disponibles  
Information au 05 34 60 13 16 ou 06 30 63 52 38

# Annexe 5 – Semaine de l'Égalité Femmes-Hommes - mairie de Toulouse (7/9)

## PROJECTIONS ET AUTRES



**Mardi 6 mars à 18h15**  
**La jeune fille et le ballon ovale**  
*Film de Christophe Vindis*  
 Proposé par l'association Terre en Mèlées  
 Tout public

Une jeune fille malgache qui découvre le rugby. Elle va traverser toute l'île pour participer à un tournoi dans la capitale. Un film plein d'émotions.

Espace diversités laïcité  
 38, rue d'Aubuisson - 31000 Toulouse  
 Entrée libre dans la limite des places disponibles  
 Information au 05 81 91 79 60

**Mercredi 7 mars à 18h**  
**Le Corps emmêlé**  
*Film-documentaire animé de Sarah Denard et Catherine Lafont.*  
 Proposé par l'association Fil Rouge  
 Tout public

Quatre femmes, d'origine et de parcours différents, témoignent des moments de vie chaotiques qu'elles ont dû affronter et de la force qu'elles ont trouvée en elles pour se battre, toujours entre résistance et résilience.

Espace diversités laïcité  
 38, rue d'Aubuisson - 31000 Toulouse  
 Entrée libre dans la limite des places disponibles  
 Information au 05 81 91 79 60

**Judi 8 mars à 18h**  
**TABLE RONDE**  
 Table ronde organisée par le CIOFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles), en présence d'un-e délégué-e du Défenseur des Droits, pour les femmes.  
 Tout public

Espace diversités laïcité  
 38, rue d'Aubuisson - 31000 Toulouse  
 Entrée libre dans la limite des places disponibles  
 Information au 05 81 91 79 60

**Samedi 10 et dimanche 11 mars de 11h à 18h**  
**Salon Talents de femmes**  
 Par les Soroptimist Toulouse Fil d'Ariane

Depuis 1921, les membres du Soroptimist International, ONG mondiale, accompagnent des femmes dans leur parcours de vie, les incitent à miser sur leurs talents, et les aident à bâtir des projets à la hauteur de leurs potentiels et de leurs aspirations. Le Salon Talents de femmes présente des créations artistiques et gourmandes, décernera le Prix de l'œuvre désignée par le public et sélectionnera une des exposantes, qui sera présentée au concours national de l'Union Française.

Parc des expositions – Hall 8  
 Allée Fernand Jourdan - 31400 Toulouse  
 Information : talents2femmes@gmail.com - Entrée 2€

**Vendredi 9 mars à 18h15**

### Portraits croisés de quatre femmes d'engagement

Proposé l'association Kirikou événements  
 Rosa Parks, Simone Veil, Malala Yousafzai, Myriam Makeba

Espace diversités laïcité  
 38, rue d'Aubuisson - 31000 Toulouse  
 Entrée libre dans la limite des places disponibles  
 Information au 05 81 91 79 60



**Samedi 10 à 14h30**

### L'une chante l'autre pas

Film d'Agnès Varda, 1976  
 Proposé par les Folies saisons et la Bibliothèque des Pradelles

Deux parcours de femmes, deux prises de conscience, chacune vit son combat dans un éveil social où les luttes féministes prennent formes.

Bibliothèque des Pradelles  
 3, avenue de la Dépêche - 31100 Toulouse  
 Métro ligne A: station Mirail Université  
 Bus n°14 - Gratuit  
 Information au 05 61 22 22 16

**Samedi 10 de 12h à 14h**

### Initiation Vis ma ville de femme

Organisé par l'ASSO07  
 Temps de découverte et d'initiation au Qi Gong avec l'association Thera gym.

Jardin du Pech  
 382, route de Saint-Simon - 31100 Toulouse  
 Gratuit - Information au 05 61 41 29 90  
 ou 06 26 98 29 65

## Pour prolonger

**Du 12 au 23 mars**

### Exposition Le portrait pailleté des culottées

Par l'accueil de loisirs associé à l'école élémentaire Falguière. Tout public  
 En s'appuyant sur la bande dessinée « Les culottées » et à travers l'art et l'humour, les enfants ont abordé l'évolution de la place des femmes dans le monde. Un sujet toujours d'actualité ! « Fille ou Garçon, tu peux être astronaute, détective, journaliste d'investigation, volcanologue, rappeur-euse, sportif-tive de haut niveau, avocate et activiste en faveur des droits des femmes ».

Espace diversités laïcité  
 38, rue d'Aubuisson - 31000 Toulouse



# Annexe 5 – Semaine de l'Égalité Femmes-Hommes - mairie de Toulouse (8/9)

AGENDA			
<b>Samedi 3 mars</b>			
14h-30	tout public	Parcours au musée - Les femmes dans l'art	Exposition p.5
-	À partir de 15 ans	Femmes en Sport	Exposition p.5
<b>Dimanche 4 mars</b>			
<b>Lundi 5 mars</b>			
-	À partir de 15 ans	Femmes en Sport	Exposition p.5
-	À partir de 15 ans	Femmes et sciences	Exposition p.5
<b>Mardi 6 mars</b>			
-	tout public	Sélection de ressources proposée par la médiathèque Saint-Empéry	Autres p.9
-	À partir de 15 ans	Femmes en Sport	Exposition p.5
-	tout public	Femmes et sciences	Exposition p.5
12h-15	tout public	Toutes à nos terrasses pour un café ou un thé	Animation p.10
18h-15	tout public	La jeune fille et le ballon ovale	Projection p.12
20h	À partir de 15 ans	L'amour en toutes lettres	Spectacle p.6
<b>Mercredi 7 mars</b>			
-	À partir de 15 ans	Femmes en Sport	Exposition p.5
-	tout public	Femmes et sciences	Exposition p.5
-	tout public	Sélection de ressources proposée par la médiathèque Saint-Empéry	Autres p.9
18h	tout public	Le Corps emmêlé	Projection p.12
20h-30	tout public	Parcours de femme par Noa Dreznar (guitare flamenco)	Spectacle p.7
<b>Jeudi 8 mars - JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DE LA FEMME</b>			
-	À partir de 15 ans	Femmes en Sport	Exposition p.5
-	tout public	Femmes et sciences	Exposition p.5
9h	tout public	Journée de découverte et d'initiation du vélo à la Damee	Animation p.10
10h > 12h	tout public	Vis ma ville de femmes	Animation p.11
13h, 15h, 17h	tout public	Déontes du Quotidien et Autres Chroniques Féminines	Spectacle p.7
14h	tout public	Que veut-on transmettre à nos filles ?	Animation p.11
14h30 > 17h30	tout public	Bal dansant	Animation p.9
15h	tout public	Inauguration - Baptême du « Parvis des Femmes de la Résistance »	Exposition p.5
15h > 18h30	tout public	Temps d'échange et performances théâtrales	Animation p.11
17h > 19h	À partir de 15 ans	Rencontre publique autour de l'exposition « Femmes en Sport »	Autre p.9
18h	tout public	Table ronde organisée par le CUIFF	Rencontre p.12
19h30	À partir de 13 ans	ConSiderations	Spectacle p.7
20h30	tout public	Le Mariage Forcé de Molière	Spectacle p.8
20h45	tout public	Rapports entre les femmes et les hommes dans l'espace public	Rencontre p.9
<b>Vendredi 9 mars</b>			
-	À partir de 13 ans	Femmes en Sport	Exposition p.5
-	tout public	Femmes et sciences	Exposition p.5
-	tout public	Sélection de ressources proposée par la médiathèque Saint-Empéry	Autres p.9
À partir de 9h	tout public	Animation & projection Journée conviviale et d'échange	Animation p.11
10h15, 11h15	À partir de 6 ans	Hip Hop au Féminin	Spectacle p.8
<b>Samedi 10 mars</b>			
-	tout public	Sélection de ressources proposée par la médiathèque Saint-Empéry	Autres p.9
11h > 18h	tout public	Salon Talents de Femmes	Autres p.12
12h > 14h	tout public	Initiation Vis ma ville de femme	Animation p.13
14h30	tout public	L'une chante l'autre pas	Projection p.13
<b>Dimanche 11 mars</b>			
11h > 18h	tout public	Salon Talents de Femmes	Autres p.12
-	tout public	Le portrait peinté des coléoptères	Exposition p.13


## Annexe 5 – Semaine de l'Égalité Femmes-Hommes - mairie de Toulouse (9/9)

SEMAINE DE L'ÉGALITÉ  
3 > 11 MARS 2018

**FEM HOMMES**  
SPECTACLES • EXPOSITIONS • TÉMOIGNAGES

POUR PLUS D'INFORMATIONS  
**Mission égalité diversités**  
05 81 91 79 60  
[mission.egalite@mairie-toulouse.fr](mailto:mission.egalite@mairie-toulouse.fr)

Programme complet sur  
[toulouse.fr](http://toulouse.fr)  
[nondiscrimination.toulouse.fr](http://nondiscrimination.toulouse.fr)

Mairie de  **TOULOUSE**  
[WWW.TOULOUSE.FR](http://www.toulouse.fr)

**Toulouse en grand !**



## Annexe 6 – Invitation Tisséo

**Jean-Michel LATTES**  
Président de Tisséo-Collectivités  
1<sup>er</sup> adjoint au Maire de Toulouse

**Marc DEL BORRELLO**  
Président de Tisséo-Voyageurs

en présence de

**Julie ESCUDIER**  
Conseillère déléguée de la Ville de Toulouse  
à l'Égalité Femmes/Hommes

ont le plaisir de vous inviter au lancement de la  
**campagne de lutte contre le harcèlement sexiste** (seconde vague)  
menée dans le cadre du plan d'action Égalité femmes/hommes  
piloté par la Ville de Toulouse.

**lundi 5 mars 2018 à 11h15**

*Station de métro Jean Jaurès  
(mezzanine extérieure, proximité agence Tisséo)*



**Mission égalité diversités**

Mairie de Toulouse

[mission.egalite@mairie-toulouse.fr](mailto:mission.egalite@mairie-toulouse.fr)

05 81 91 79 60

