

# RAPPORT 2018

## SUR LA SITUATION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

DÉCEMBRE 2018



**Agir  
pour vous !**



## **Georges Méric**

Président du Conseil départemental  
de la Haute-Garonne.

**L'**égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental et son effectivité, un véritable défi qu'il nous faut relever, ensemble, tous et toutes dans nos actions au quotidien.

Nous le savons, en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, la parole est essentielle, utile et parfois même décisive. Mais aussi puissante qu'elle puisse être, cette parole ne se suffit pas à elle seule. Contre les violences envers les femmes, pour que les femmes disposent effectivement de la liberté de disposer de leur corps, pour une égalité réelle, en plus des mots, il faut des actes.

Le Conseil départemental de la Haute-Garonne a donc décidé d'agir et de s'engager concrètement pour faire évoluer ses pratiques et ses politiques publiques. La dynamique est enclenchée avec les partenaires institutionnels et associatifs sur le territoire pour travailler à plus de prévention et d'actions concrètes.

L'égalité effective entre les femmes et les hommes, c'est aussi et avant tout avec chaque citoyen et chaque citoyenne que nous devons la construire. Replacer l'humain au centre des projets, animer le vivre-ensemble dans le respect des valeurs humanistes et républicaines, repenser l'action publique et la moderniser dans un cadre de pensée réaliste et porteur d'innovation, mettre en œuvre sur nos territoires les bonnes pratiques qui répondent aux besoins des Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises, tel sont les objectifs d'un Département pilote des solidarités humaines et territoriales.



## **Christine Stébenet**

Conseillère départementale déléguée  
à l'égalité femmes-hommes

**L**e Département a un rôle central pour réduire les inégalités. C'est en pleine conscience de la tâche qui nous incombe que ce rapport a été réalisé. Il est reflet de l'action de notre collectivité en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Au Conseil départemental de la Haute-Garonne, il s'agit bien plus que d'une obligation légale : l'égalité est une de nos priorités.

Partout dans le monde, les attaques contre l'égalité sont nombreuses, des différences de salaires aux violences sexistes et sexuelles, des propos sexistes aux intolérables attaques contre la liberté des femmes à disposer de leur corps. Plus que jamais, la priorité donnée à la recherche de l'égalité doit être affirmée, et nous le faisons avec notre ambition pour l'égalité réelle entre les femmes et des hommes et nous le réaffirmons au quotidien, par les actions des services du Département, sur tout le territoire départemental et au sein de l'institution.

Au département, cette priorité est l'affaire de tous et toutes. Nous avons fait le choix d'intégrer cet objectif dans l'ensemble des services et des politiques publiques.

C'est bien l'ensemble du Conseil départemental qui aujourd'hui agit pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Déterminé à préparer dès aujourd'hui la société de demain, le Département de la Haute-Garonne prend sa part de responsabilité par ses actions en faveur de l'égalité qui sont dirigées vers chaque citoyen et citoyenne, quel que soit leur âge, vers chaque famille, chaque collègue

# INTRODUCTION

---

Comme le prévoit la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Président du Conseil départemental présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du département, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Il recense les ressources mobilisées à cet effet.

Les modalités et contenu du rapport sont précisés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Ainsi, il présente les politiques publiques menées par le département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il peut également comporter une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le département.

Il appréhende également la collectivité en tant qu'employeuse en faisant état de sa politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au prisme de plusieurs indicateurs : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération et articulation entre vie professionnelle et personnelle.

La présente édition du rapport sur la situation du Conseil départemental est présentée préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2019. Il fait l'objet d'une délibération.

Il constitue le fruit des contributions émanant de l'ensemble des Directions Générales Déléguées de la collectivité. Produit pour la 3ème année consécutive, son format a été révisé cette année : tant sur la

forme que sur le fond, avec l'objectif de le rendre davantage cohérent, lisible et pertinent.

Au-delà d'une obligation réglementaire, ce rapport constitue une réelle opportunité pour le Conseil départemental de valoriser, porter à connaissance son action et dégager des marges de progression pour davantage d'égalité entre les Haut-Garonnais et les Haut-Garonnaises.

Rappelons que l'intégration d'une politique dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes au Conseil départemental est à la fois récente et ambitieuse.

En créant en 2015 une délégation chargée de l'égalité femmes-hommes, le Département a voulu affirmer et ancrer son engagement politique en la matière.

Ensuite en signant, le 8 mars 2016, la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la collectivité s'est engagée, à travers 30 articles et 6 principes fondamentaux, dans une démarche transversale et concrète en faveur de l'égalité.

Enfin en créant en 2017 un poste de cheffe de projet égalité femmes-hommes, il s'est doté d'un levier pour assurer le suivi technique et administratif de la thématique.

Si la période 2015-2017 a été celle de l'installation de la nouvelle politique égalité femmes-hommes au Département, gageons que les trois prochaines années seront encore plus celles de l'intégration de cette thématique au sein des politiques conduites par le département.

L'année 2018, présentée ci-après, constitue ainsi, entre ces deux temps forts, une année pivot : celle de l'ambition en action.

---

## AVANT-PROPOS

### Les mots au service de l'égalité femmes-hommes

Résultat de constructions sociales qui se fondent sur de nombreux stéréotypes, les inégalités entre les femmes et les hommes ont ceci d'insidieux qu'elles sont ancrées dans les esprits et dans des rapports de domination intériorisés, souvent de manière inconsciente. Or le langage constitue un levier solide pour faire progresser les mentalités.

Et si le langage reflète de façon certaine la société et sa façon de penser le monde, force est de constater que la hiérarchisation des sexes dans le langage est si intériorisée qu'on ne remarque plus que le féminin est toujours au second plan.

L'écriture dite « inclusive » se veut une réponse à ce déséquilibre et une manière de respecter l'égalité entre les sexes par le recours à des règles grammaticales plus neutres. C'est pourquoi ce rapport y aura recours, s'inspirant notamment des préconisations formulées dans le guide pratique « Pour une communication publique sans stéréotype de sexe » édité par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

# SOMMAIRE

## LE TERRITOIRE HAUT-GARONNAIS AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

### 1 ÉTAT DES LIEUX SOCIO-ÉCONOMIQUE DÉPARTEMENTAL

Population haut-garonnaise

Ménages et familles

Garde d'enfants et scolarisation

Études supérieures et diplômes

Activité et inactivité

Conditions de travail

Mobilités

Tâches domestiques

Précarité

Santé

Violences

Pratiques sportives et culturelles

Vie politique

Zoom sur l'IVG

### 2 L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Solidarité

Enfance et famille

Jeunesses

Éducation

Développement des territoires et agro-écologie

Sport et culture

## L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### 1 ORGANISATION DE L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE

### 2 MOBILISATIONS POUR L'ÉGALITÉ

Cadre général pour l'égalité

Commande publique

Communication

Documentation

### 3 DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

## POSTFACE

## ANNEXE

### L'AMBITION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

6

6

6

8

8

10

11

13

14

15

15

16

17

18

19

20

24

24

28

29

30

31

31

33

33

34

34

35

36

36

37

38

39

39

# LE TERRITOIRE HAUT-GARONNAIS AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

## 1 ÉTAT DES LIEUX SOCIO-ÉCONOMIQUE DÉPARTEMENTAL

Répondant à une volonté politique du Conseil départemental de s'engager pleinement dans la lutte contre les inégalités, l'analyse du territoire haut-garonnais au prisme du genre a été réalisée pour la première fois l'année dernière (rapport 2017 sur la situation du Conseil départemental en matière d'égalité femmes-hommes).

Cette année les données ainsi collectées ont été actualisées au regard des derniers éléments notamment statistiques à notre connaissance disponibles. Lorsque cela s'est avéré possible, elles ont été liées aux politiques départementales afin d'envisager des orientations de nature à les améliorer.

### POPULATION HAUT-GARONNAISE

#### La population de Haute-Garonne concentrée autour de la métropole toulousaine

L'échelle de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI), plus grande que l'échelle communale tout en détaillant suffisamment le département, a été choisie pour présenter les échantillons de zonage de ce diagnostic territorial dans un souci de lisibilité des données.

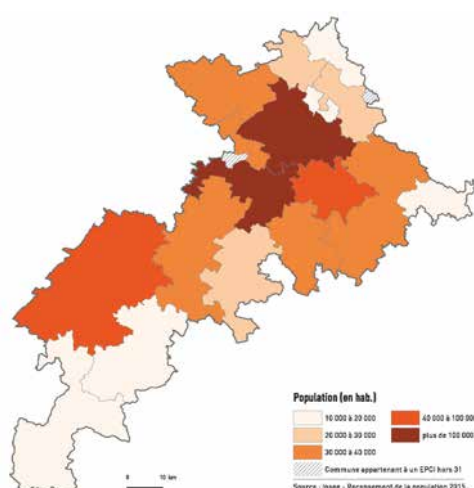
#### La population n'est pas également répartie sur le territoire haut-garonnais

Elle est fortement concentrée autour de la métropole toulousaine : plus de la moitié de la population haut-garonnaise se situe dans les communes de Toulouse Métropole.

#### Le département attire : +7,4% entre 2010 et 2015

|                              | Population en 2010 | Population en 2015 | Évolution |
|------------------------------|--------------------|--------------------|-----------|
| <b>Haute-Garonne</b>         | 1 243 641          | 1 335 103          | +7,4%     |
| <b>Occitanie</b>             | 5 518 106          | 5 774 185          | +4,6%     |
| <b>France Métropolitaine</b> | 62 765 235         | 64 300 821         | +2,4%     |

Source : INSEE-RP2015



La croissance de la population s'accélère en Haute-Garonne : +7,4% entre 2010 et 2015, soit 3 fois plus que la moyenne nationale (2,4%). Cette tendance semble s'amplifier : entre 2008 et 2013, elle était de 6,7%.

| EPCI                                                                | 2015      |  |  |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| CA du SICOVAL                                                       | 75 439    | 51,4%                                                                             | 48,6%                                                                               |
| CA Le Muretain Agglo                                                | 118 490   | 50,6%                                                                             | 49,4%                                                                               |
| CC Cagire Garonne Salat                                             | 17 764    | 51,3%                                                                             | 48,7%                                                                               |
| CC Coeur de Garonne                                                 | 34 402    | 50,7%                                                                             | 49,3%                                                                               |
| CC coeur et coteaux du Comminges                                    | 44 116    | 51,9%                                                                             | 48,1%                                                                               |
| CC de la Gascogne Toulousaine                                       | 5 546     | 49,1%                                                                             | 50,9%                                                                               |
| CC de la Save au Touch                                              | 39 112    | 51,1%                                                                             | 48,9%                                                                               |
| CC de Lauragais Revel Sorezois                                      | 13 354    | 51,9%                                                                             | 48,1%                                                                               |
| CC de Tarn Agout                                                    | 3 295     | 50,0%                                                                             | 50,0%                                                                               |
| CC des Coteaux Bellevue                                             | 19 797    | 50,6%                                                                             | 49,4%                                                                               |
| CC des Coteaux du Girou                                             | 20 894    | 50,1%                                                                             | 49,9%                                                                               |
| CC des Terres du Lauragais                                          | 38 545    | 50,2%                                                                             | 49,8%                                                                               |
| CC du Frontonnais                                                   | 25 509    | 50,4%                                                                             | 49,6%                                                                               |
| CC du Volvestre                                                     | 29 571    | 51,2%                                                                             | 48,8%                                                                               |
| CC du Bassin Auterivain Haut-Garonnais<br>(ex « CC Lèze Ariège)     | 30 862    | 50,7%                                                                             | 49,3%                                                                               |
| CC Pyrénées Haut Garonnaises                                        | 15 588    | 51,2%                                                                             | 48,8%                                                                               |
| CC des Hauts-Tolosans<br>(ex CC Save Garonne et Coteaux de Cadours) | 32 591    | 50,2%                                                                             | 49,8%                                                                               |
| CC Val'Aïgo                                                         | 14 346    | 50,9%                                                                             | 49,1%                                                                               |
| Toulouse Métropole                                                  | 755 882   | 51,5%                                                                             | 48,5%                                                                               |
| Haute-Garonne                                                       | 1 335 103 | 51,2%                                                                             | 48,8%                                                                               |

Source INSEE-RP2015

### La population haut-garonnaise augmente

Le territoire haut-garonnais compte 16 EPCI auxquels s'ajoutent les 3 dont les territoires s'étendent sur les départements limitrophes du Gers et du Tarn, soit un total de 19 EPCI. La population haut-garonnaise s'élève à 1 335 103 en 2015 (INSEE).

### Une majorité de haut-garonnaises

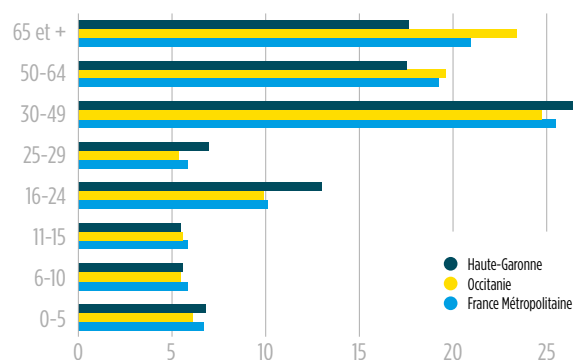
|                                                                                     |                              |                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                              |  |
| 48.8 %                                                                              | <b>Haute-Garonne</b>         | 51.2 %                                                                              |
| 48.3 %                                                                              | <b>Occitanie</b>             | 51.7 %                                                                              |
| 48.4 %                                                                              | <b>France Métropolitaine</b> | 51.6 %                                                                              |

Source : INSEE-RP2015

La Haute-Garonne est composée de 51,2% de femmes, soit moins que la moyenne nationale (51,6%) malgré une légère hausse par rapport à 2013 (+0,03).

### Les 16-49 ans, plus nombreuses en Haute-Garonne

Parmi les femmes en Haute-Garonne, il y en a plus de 16 à 49 ans qu'en Occitanie ou dans le reste du territoire national. Par exemple, les 16-24 ans sont 13% en Haute-Garonne contre 10% sur le reste du territoire, soit 3% de plus que la moyenne nationale.



Source : INSEE-RP2015

## MÉNAGES ET FAMILLES

### Les Haut-Garonnaises font moins d'enfants et plus tard que la moyenne nationale

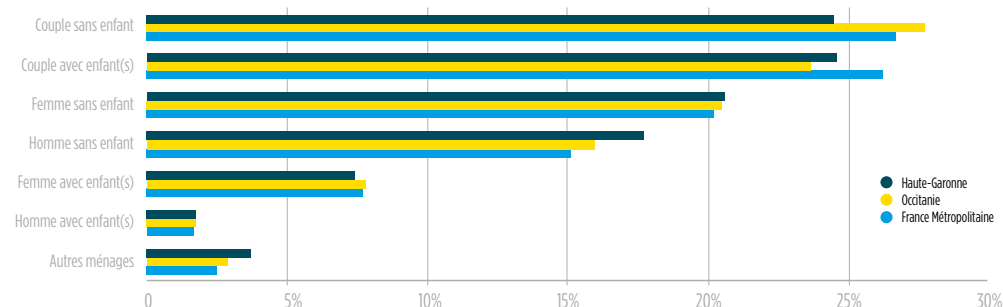
|                              | Taux de natalité | Nombre moyen d'enfants par femme | Age moyen à l'accouchement |
|------------------------------|------------------|----------------------------------|----------------------------|
| <b>Haute-Garonne</b>         | 1,16             | 1,62                             | 31,4                       |
| <b>Occitanie</b>             | 1                | 1,73                             | 30,8                       |
| <b>France Métropolitaine</b> | 1,12             | 1,85                             | 30,8                       |

Source : INSEE 2017

Le taux de natalité correspond au nombre de naissance pour 1000 personnes. Il reste, comme les années précédentes, légèrement supérieur en Haute-Garonne que dans le reste du territoire, contrairement au nombre d'enfants par femme.

En Haute-Garonne, les femmes font moins d'enfant et plus tard qu'ailleurs en France. D'après une analyse de l'INSEE, cela s'explique par le fait que les plus diplômées constituent un ménage plus tardivement, la Haute-Garonne se distinguant en effet par sa population féminine plus diplômée que la moyenne nationale.

### Les femmes sont 4 fois plus nombreuses que les hommes à élever seules leurs enfants



Source : INSEE-RP2015

L'INSEE définit le ménage dans le recensement de la population comme l'ensemble des occupant-e-s d'une même résidence principale. En Haute-Garonne, les couples sont moins nombreux que dans le reste du territoire. On y compte plus d'hommes sans enfant même si, comme

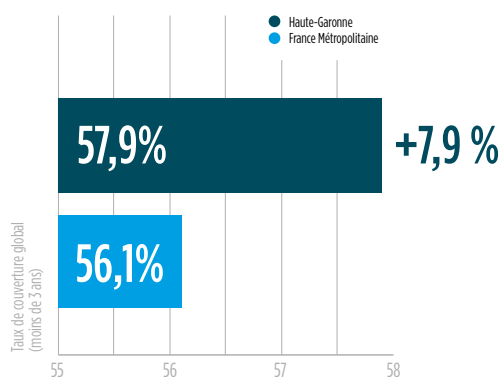
dans le reste du territoire, on dénombre par ailleurs 4 fois plus de femmes que d'hommes avec enfants. Les tendances observées les années précédentes à ce sujet restent inchangées.

## GARDE D'ENFANTS ET SCOLARISATION

Aujourd'hui encore largement à la charge de la mère, la prise en charge de la petite-enfance constitue un enjeu démographique et d'égalité : plus l'organisation sociale des tâches parentales repose sur les familles, et donc bien souvent sur les femmes, plus le taux de natalité est faible.

C'est pourquoi, le Conseil départemental accompagne la création des places d'accueil des enfants de moins de 3 ans pour permettre aux femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle.

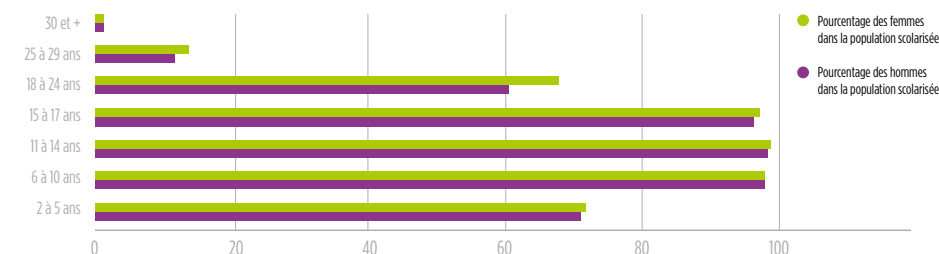
## En 2015, une augmentation de 7,9% des capacités d'accueil des moins de 3 ans en Haute-Garonne par rapport à 2014



Source : Observatoire National de la Protection de l'enfance (ONPE)

Les capacités d'accueil correspondent à l'ensemble des places d'accueil pour 100 enfants de moins de 3 ans dans ce qu'on appelle les modes d'accueil « formels » (les écoles maternelles mais aussi les assistances maternelles, le salariat à domicile, les Établissements d'Accueil des Jeunes Enfants : collectif, familial et parental, micro-crèches...). Il s'agit toutefois d'une capacité et non d'un nombre d'enfants effectivement gardés. La capacité d'accueil des enfants de moins de 3 ans est en hausse importante sur le département entre 2014 et 2015, faisant passer la Haute-Garonne au dessus de la moyenne nationale.

## Les Haut-Garonnaises davantage scolarisées après 18 ans



Source : INSEE-RP2015

On observe une quasi égalité dans la répartition des effectifs scolarisés. Dans les collèges haut-garonnais par exemple, la parité est presque respectée (51% de garçons contre

49% de filles). A partir de 18 ans toutefois, les femmes sont plus nombreuses à poursuivre leur scolarisation que les hommes.

## ZOOM SUR LE HARCÈLEMENT, LES VIOLENCES SCOLAIRES ET LES BAGARRES DANS LES COLLÈGES DE L'ACADÉMIE DE TOULOUSE

### > 11,4% des élèves de collège déclarent avoir été victimes de harcèlement avéré au sein de leur établissement, quel que soit leur sexe

La proportion d'élèves en ayant harcelé d'autres à l'école est identique chez les filles et les garçons, mais chez les garçons elle augmente entre la 6e et la 3e.

### > Les coups sont les violences subies les plus fréquentes (15,8%), les garçons en sont le plus souvent victimes.

Ce type de violence diminue entre la 6e et la 3e. Les garçons sont deux fois plus concernés par les bagarres que les filles (45,6% contre 16,4%).

### > La crainte de subir des violences est nettement plus importante chez les filles, quel que soit le type de violence

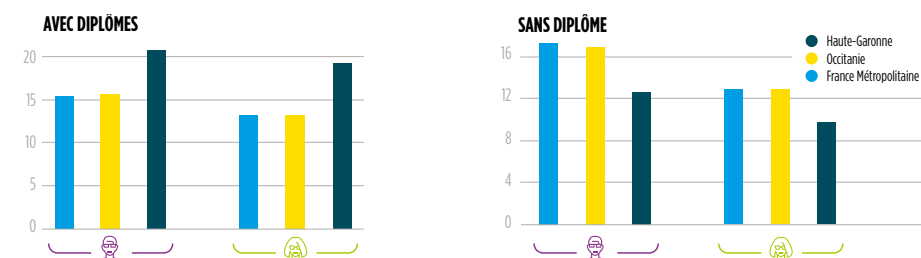
### > Ces observations sont globalement comparables au reste de la France

Source : Rapport sur la santé des collégiens en Midi-Pyrénées – 2014 « Harcèlement, violences scolaires, bagarres », données régionales de l'enquête internationale Health Behaviour in School-aged Children (HBSC).

Nota bene : Le harcèlement et les violences sexuelles ne sont manifestement pas incluses dans cette étude.

## ÉTUDES SUPÉRIEURES ET DIPLÔMES

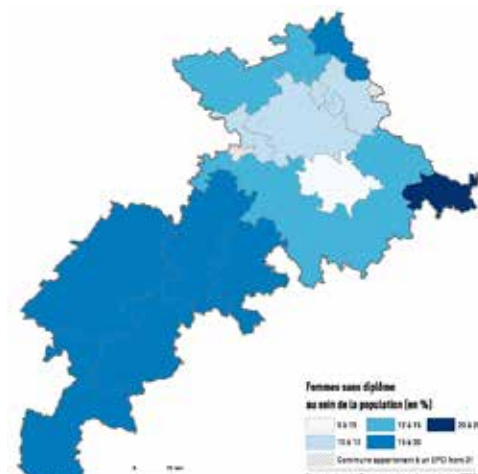
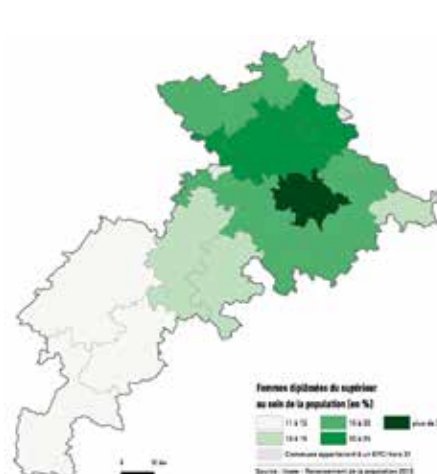
### Les haut-garonnaises sont plus diplômées de l'Enseignement Supérieur que la moyenne nationale



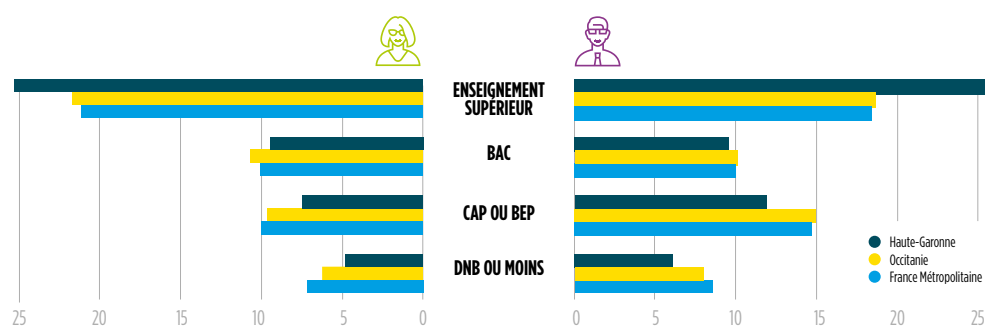
Source : INSEE-RP2015

Bien que les femmes le soient moins que les hommes, l'ensemble de la population haut-garonnaise est plus diplômée de l'enseignement supérieur que la moyenne

nationale. A l'inverse, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à ne pas avoir de diplôme sur tout le territoire et notamment en Haute-Garonne.



### Le diplôme, une clé pour l'emploi en Haute-Garonne



Source : INSEE-RP2015

L'analyse de la répartition de l'emploi par niveau de diplôme permet de mettre en évidence la corrélation entre le niveau de diplôme élevé et l'emploi. Les femmes et les hommes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur sont majoritairement en emploi et plus le niveau de diplôme est élevé, plus les titulaires sont en emploi à l'exception des hommes titulaires

d'un CAP/BEP qui sont plus en emploi que les hommes titulaires d'un baccalauréat. La part des personnes diplômées de l'enseignement supérieur en emploi en Haute-Garonne est largement au dessus de la moyenne nationale (+4% pour les femmes, +7% pour les hommes).

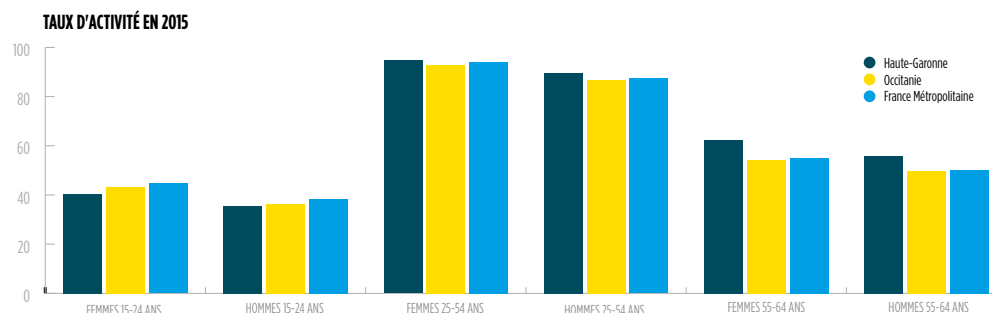
## ACTIVITÉ ET INACTIVITÉ

Le taux d'emploi met en évidence les femmes et les hommes au sein de la population active occupant un emploi.

Le taux d'activité est le rapport entre l'ensemble de la population active (en emploi ou en recherche d'emploi) et la population en âge de travailler. Il permet également de mesurer l'inactivité de la population, c'est-à-dire celles et ceux qui ne sont pas en situation d'emploi ou de recherche d'emploi (à la retraite, en étude, au foyer...).

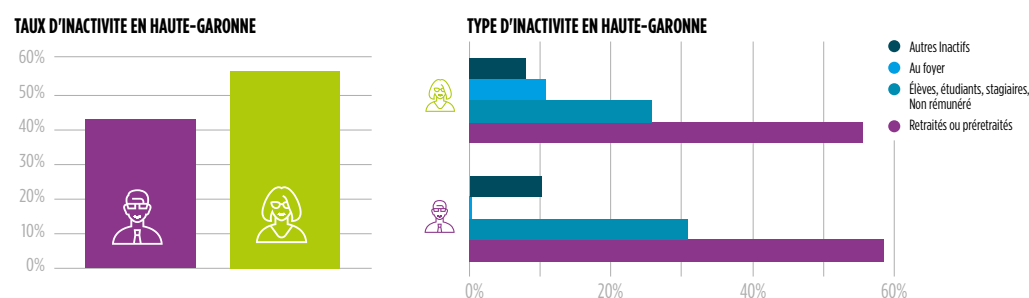
**Il y a plus d'hommes actifs que de femmes actives parmi celles et ceux qui sont en âge de travailler.**

Le département compte plus d'actifs et d'actives que la moyenne nationale, à l'exception des hommes et des femmes de 15 à 25 ans, du fait du nombre important de personnes étudiant notamment.



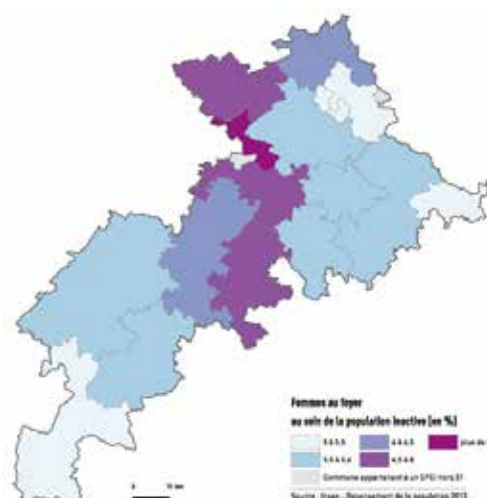
Source : INSEE-RP2015

### Parmi les inactifs et les inactives, 22 fois plus de femmes que d'hommes au foyer



Source : INSEE-RP2015

En Haute-Garonne, près de 57% des femmes sont inactives contre 43% des hommes. Chez les femmes comme chez les hommes, les causes principales d'inactivité sont principalement la retraite et les études (58,5% des hommes et 55,5% des femmes sont à la retraite). En revanche, les femmes au foyer sont près de 22 fois plus nombreuses que les hommes. Près de 11% des femmes sont au foyer alors que les hommes au foyer ne dépassent pas les 0,5%.



## Le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes en Haute-Garonne



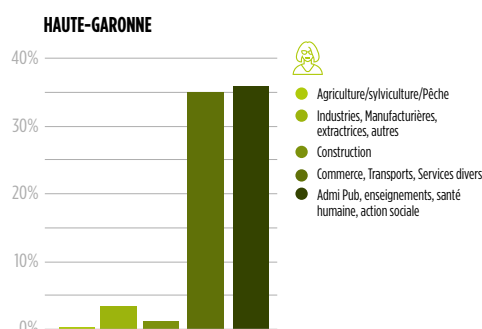
|                              | Taux emploi | Taux d'emploi |
|------------------------------|-------------|---------------|
| <b>Haute-Garonne</b>         | 88,3%       | 93,4%         |
| <b>Occitanie</b>             | 82,8%       | 83,9%         |
| <b>France Métropolitaine</b> | 84,8%       | 85,2%         |

Source : INSEE-RP2015 (exploitation principale)

En Haute-Garonne, le taux d'emploi est supérieur à la moyenne nationale, et à l'avantage des hommes. Bien que les femmes soient plus nombreuses, les emplois haut-garonnais sont majoritairement pourvus par des hommes.

Le pourcentage des emplois occupés par des femmes est plus bas en Haute-Garonne que dans le reste du territoire.

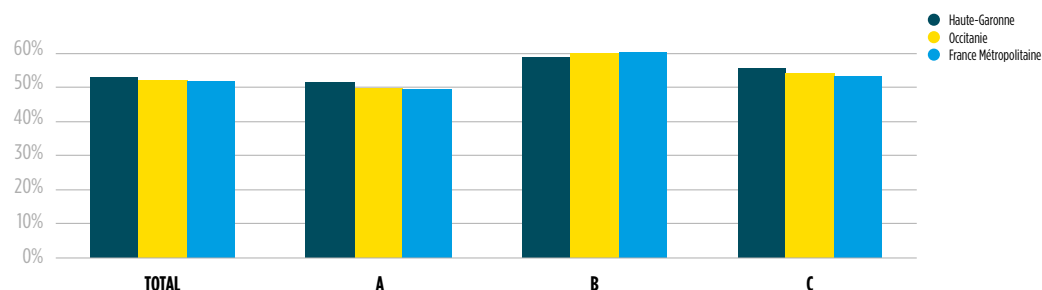
## Une occupation des métiers encore stéréotypée



Source : INSEE-RP2015

Les Haut-Garonnaises travaillent majoritairement dans l'administration publique, l'enseignement, la santé, l'action sociale. Très peu dans les domaines traditionnellement réservés aux hommes comme l'agriculture, l'industrie, la construction.

## En Haute-Garonne comme ailleurs, les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes



Source : Pôle emploi 2018

Pôle Emploi définit les différentes catégories<sup>2</sup> selon le nombre d'heures de travail effectué dans le mois ainsi que du statut des personnes inscrites qui indique s'il y a obligation de faire des actes positifs de recherche d'emploi ou non. Ainsi, les catégories A, B et C choisies ici correspondent-elles aux personnes inscrites et tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi. Les personnes inscrites dans les catégories D et E ne sont pas tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en formation, en contrat CSP, maladie, contrat aidé, création d'entreprise...).

Sur l'ensemble des personnes inscrites à Pôle Emploi, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (51,3% en moyenne). En Haute-Garonne, elles sont majoritaires sur l'ensemble des catégories A, B et C (entre 51% et 59%) mais sont moins nombreuses sur la catégorie E qui regroupe les personnes inscrites qui ne sont pas tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi et qui sont en emploi comme les contrats aidés ou en création d'entreprise.

<sup>2</sup> Les demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle emploi selon 5 catégories : A, B, C, D et E. La répartition permet d'établir une classification selon la disponibilité et d'adapter les offres d'emploi proposées par Pôle emploi. Cette classification se compose de 5 catégories : A = Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier) ; B = Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi ; C = Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi ; D = Personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur d'emploi en formation, en maladie, etc.) ; E = Personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

## Plus de 4 entreprises individuelles sur 10 sont montées par des femmes en Haute-Garonne

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| Haute-Garonne         | 43%   |
| Occitanie (MP)        | 41,1% |
| Occitanie (LR)        | 37,4% |
| France Métropolitaine | 38%   |

Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene) 2014

C'est plus que la moyenne nationale qui est de 38% des entreprises individuelles créées par des femmes.

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Le taux d'emploi des femmes en Haute-Garonne (voir « Activité et inactivité »), aussi élevé soit-il, ne renseigne pas sur les situations particulières et sources d'inégalité que l'emploi des femmes peut recouvrir.

### 3 fois plus de contrats à temps partiels pour les femmes

#### TEMPS PARTIELS

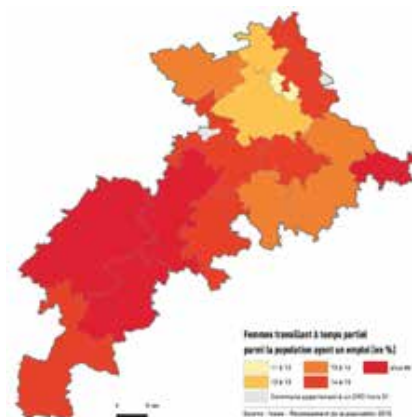
13,11%



4,44%



Source : INSEE-RP2015



Le travail à temps partiel est une solution d'aménagement du temps de travail permettant de dégager du temps pour d'autres activités (personnelles ou professionnelles) et aux entreprises d'ajuster le volume horaire dédié à un poste aux besoins de la fonction. Choisi ou subi, le travail

à temps partiel participe aux inégalités entre les femmes et les hommes : en Haute-Garonne, 3 fois plus de contrats à temps partiels sont signés par des femmes que par des hommes.

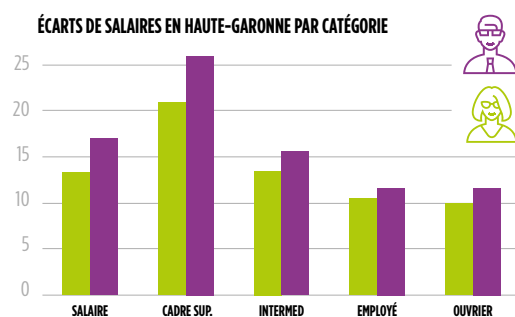
### Près d'un quart de salaire en moins pour les femmes

| TERRITOIRE            | SNHM (€) | SNHM (€) | Différence % |
|-----------------------|----------|----------|--------------|
| Haute-Garonne         | 13,30 €  | 17€      | 21,76 %      |
| Occitanie             | 12 €     | 14,7€    | 18,37 %      |
| France Métropolitaine | 13€      | 15,7€    | 17,20 %      |

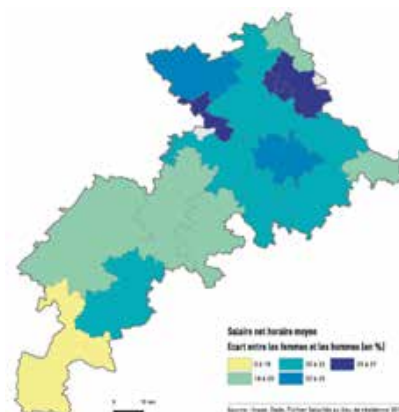
Source : Insee, Dads, Fichier Salariés au lieu de résidence 2015

Le salaire net horaire moyen (SNHM) des hommes est supérieur à celui des femmes. L'écart est d'ailleurs plus important en Haute-Garonne que dans le reste du territoire.

## Un écart de salaire plus important chez les cadres



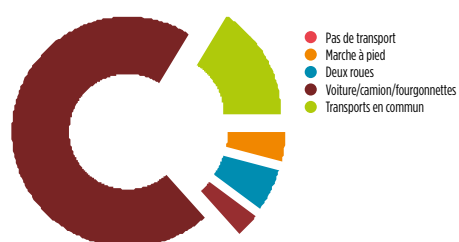
Source INSEE-RP2015



L'écart de salaire est plus important chez les cadres (20%) que chez les personnes employées (5%).

## MOBILITÉS

### TRANSPORTS DES FEMMES POUR ALLER SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL EN HAUTE-GARONNE



Source INSEE-RP2015

En Haute-Garonne, même si la voiture reste le moyen de locomotion le plus utilisé pour se rendre sur son lieu de travail, les femmes ont tendance à prendre davantage les transports en commun que les hommes. En Haute-Garonne, les transports en commun sont moins utilisés que la moyenne nationale.

## TITULAIRES DE PERMIS

| 2016                            | France Métropolitaine |         |         |                    |                    |
|---------------------------------|-----------------------|---------|---------|--------------------|--------------------|
| Catégorie                       | Hommes                | Femmes  | Total   | % de femmes (2016) | % de femmes (2011) |
| <b>Voitures de tourisme (B)</b> | 437 725               | 410 119 | 847 844 | 48%                | 48%                |
| <b>Poids lourds (C + EC)</b>    | 34 336                | 2 017   | 36 353  | 6%                 | 4%                 |
| <b>Transports en commun (D)</b> | 4 866                 | 734     | 5 600   | 13%                | 13%                |
| <b>Motocyclettes (A)</b>        | 95 594                | 17 667  | 113 261 | 16%                | 13%                |
| <b>Vélocitateurs (A1)</b>       | 5 697                 | 468     | 6 165   | 8%                 | 7%                 |

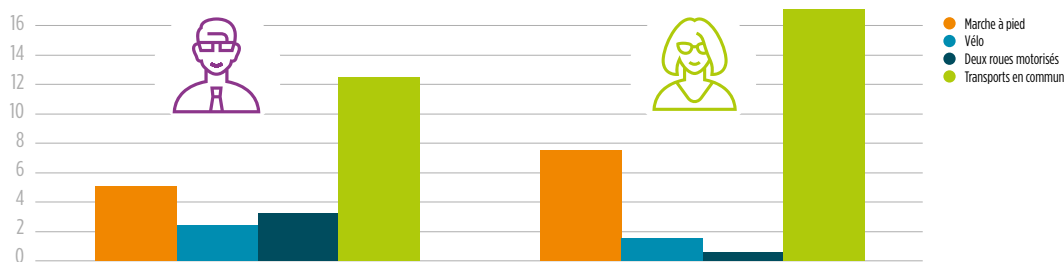
Source : Ministère de l'Intérieur - Délégation à la sécurité routière 2016

En France, les femmes sont moins nombreuses (48,37%) à avoir passé le permis de conduire en 2016. Elles le sont encore moins lorsqu'il s'agit des permis motos (15,60%) ou encore poids lourds (5,55%) bien qu'elles soient de plus en plus nombreuses. En 2011, elles n'étaient que 13% à passer le permis moto, 4% à passer le permis poids-lourds.

En France, les hommes utilisent plus fréquemment que les

femmes les transports individuels, dont le vélo. Ainsi, 2,4 % des hommes se rendent au travail à bicyclette contre 1,5 % des femmes. Les femmes recourent davantage aux transports en commun (17,1 % contre 12,5 % pour les hommes) ou à la marche (7,5 % contre 5,1 %).

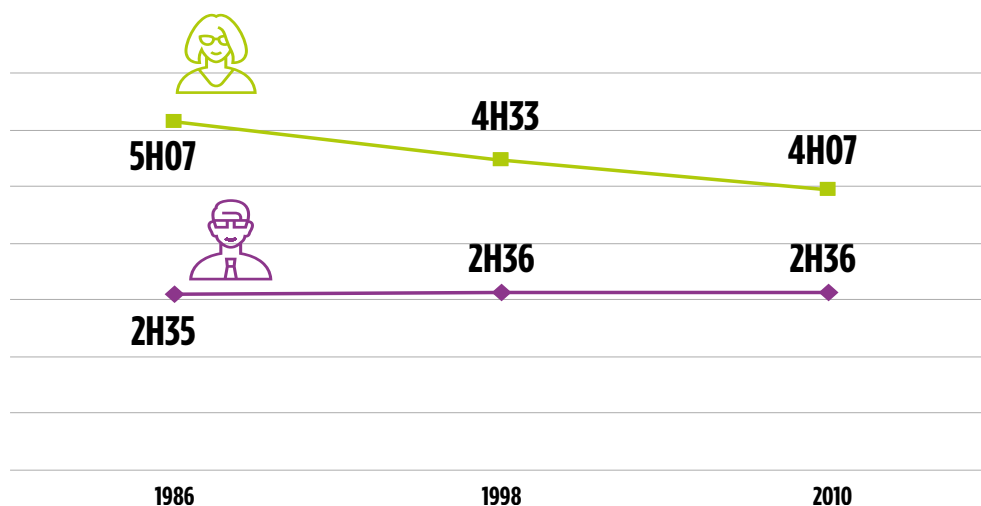
## MODALITÉS DE TRANSPORTS PRIVILÉGIÉES PAR LES FEMMES ET LES HOMMES



Source INSEE-RP2015

## TÂCHES DOMESTIQUES

Les tâches domestiques sont encore massivement assumées par les françaises.

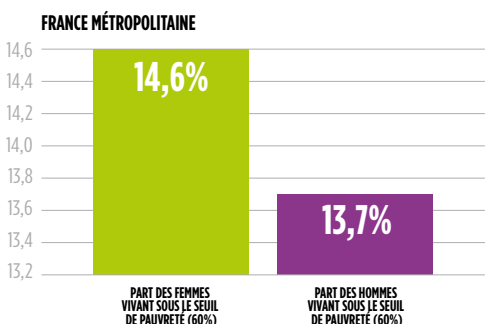


Source : enquête Emploi du temps, Insee 1986, 1998, 2010

Le temps consacré aux tâches domestiques diminue cependant au fil des années pour les femmes, passant de 5h07 en 1986 à 4h07 en 2010. Celui des hommes stagne autour de 2h36, soit près de 1h30 de différence avec les femmes en 2010.

## PRÉCARITÉ

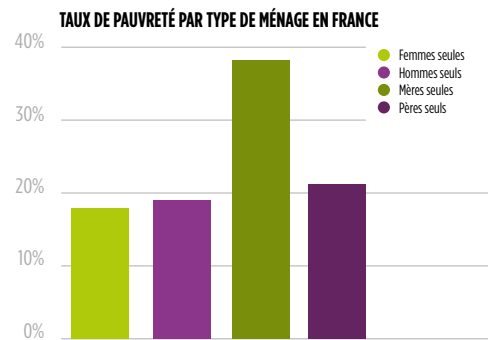
Les françaises, plus touchées par la pauvreté que les français



Source : CCMSA ; Cnaf ; Cnav ; DGFiP ; Insee, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2015

Selon l'observatoire des inégalités, le seuil de pauvreté correspond à un niveau de revenu inférieur à 50 ou 60% du revenu médian selon la définition de la pauvreté utilisée (le revenu médian est tel que la moitié de la population française ait un revenu supérieur et l'autre moitié un revenu inférieur). En 2014, le seuil de pauvreté s'établissait à 840€ (50% du revenu médian) ou à 1 008 euros mensuels (60% du revenu médian). En 2015, les françaises représentaient 14,6% des personnes en dessous du seuil de pauvreté, les français 13,7%.

## Les personnes sous le seuil de pauvreté



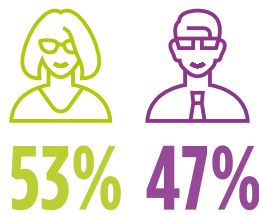
## Taux de la population en ménage seul en deca du seuil de pauvreté

|                       | Femmes seules | Hommes seuls |
|-----------------------|---------------|--------------|
| Haute-Garonne         | 14,9%         | 17,5%        |
| Midi-Pyrénées         | 18%           | 19,9%        |
| France Métropolitaine | 16,4%         | 17,5%        |

Source CCMSA ; Cnaf ; Cnav ; DGFIP ; Insee, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2015

La majorité des ménages observés sous le seuil de pauvreté sont composés de personnes seules ou de familles monoparentales. En 2015 comme les années précédentes, les femmes élevant seules leurs enfants représentaient la majorité des ménages sous le seuil de pauvreté. La part de femmes seules en dessous du seuil de pauvreté est à peu près équivalente à celle des hommes seuls, bien qu'elle soit plus importante en Haute-Garonne que dans le reste du territoire.

## Dans les foyers allocataires, les responsables des demandes de Revenu de Solidarité Active (RSA) sont davantage des femmes\*



Source : Direction de la Coordination et du Développement Social du Conseil départemental de la Haute-Garonne (Cd31)

\* Chaque foyer allocataire du RSA émet une demande qui peut provenir indifféremment d'une femme ou d'un homme

## Plus de 9 allocataires du RSA isolés avec enfants sur 10 sont des femmes

| Allocataires du RSA en Haute-Garonne | Hommes | Femmes |
|--------------------------------------|--------|--------|
| Isolés                               | 47%    | 53%    |
| Isolés avec enfants                  | 6%     | 94%    |

## SANTÉ

### Les femmes vivent en moyenne plus longtemps mais en moins bonne santé

| Année | HOMMES |       |                 | FEMMES |      |                 |
|-------|--------|-------|-----------------|--------|------|-----------------|
|       | EV*    | EVSI* | %EV NON LIMITÉE | EV     | EVSI | %EV NON LIMITÉE |
| 2016  | 79,3   | 62,7  | 79,1            | 85,4   | 64,1 | 75,1            |

Source : Insee, État civil, Estimations de population 2017

\*Espérance de Vie (EV) / Espérance de Vie sans Invalidité (EVSI)

En France, en 2016, l'espérance de vie à la naissance chez les femmes était de 85,4 ans et de 79,3 ans chez les hommes. L'espérance de vie sans incapacité, qui reflète les années de vie passées en bonne santé, est de 62,7 ans pour les

hommes et 64,1 ans pour les femmes, soit un écart plus réduit que l'espérance de vie. Proportionnellement à leur espérance de vie, les femmes passent donc plus de temps en mauvaise santé que les hommes.

## Les principales causes de décès en Haute-Garonne

|                                                                          |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Autres cardiopathies</b>                                              | 9,90%                                                                              | 6,75%                                                                               |
| <b>Autres maladies du système nerveux et des organes du sens</b>         | 8,63%                                                                              | 5,34%                                                                               |
| <b>Tumeur maligne du larynx de la trachée des bronches et du poulmon</b> | 3,38%                                                                              | 8,53%                                                                               |
| <b>Autres maladie de l'appareil circulatoire</b>                         | 6,08%                                                                              | 4,06%                                                                               |
| <b>Autres tumeurs malignes</b>                                           | 4,43%                                                                              | 5,57%                                                                               |
| <b>Cardiopathies ischémiques</b>                                         | 3,96%                                                                              | 5,72%                                                                               |

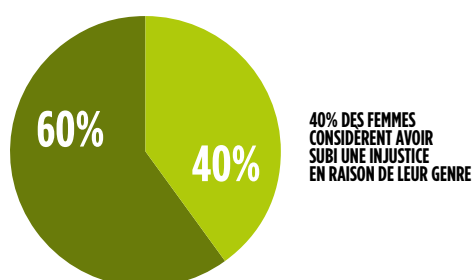
Source : Inserm - CépiDc (Centre d'épidémiologie sur les causes médicales de décès), 2015

Les progrès faits depuis 25 ans dans la prévention et la prise en charge de la maladie coronaire ont permis de diminuer de moitié la mortalité cardiovasculaire en France. Cette réduction de mortalité cardiovasculaire est cependant plus importante chez les hommes, les maladies

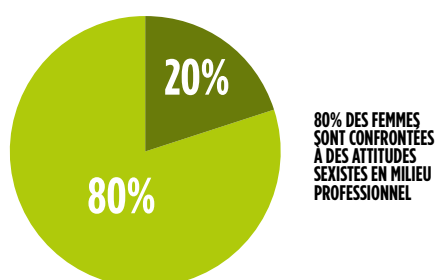
cardiovasculaires restant la première cause de mortalité des femmes. On relève même une augmentation du nombre d'infarctus chez les femmes jeunes, liée aux modifications comportementales chez les femmes (tabac, sédentarité, stress professionnel, alimentation déséquilibrée).

## VIOLENCES

La violence de genre est définie comme une violence, physique ou morale, s'exerçant sur une personne en raison de son genre ou de son identité de genre. Les chiffres regroupés ici sont une perspective non exhaustive de ce type de violence mais permet d'avoir un aperçu des conséquences des inégalités ou de la discrimination de genre en France.



Selon une étude du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), « Perceptions de l'égalité entre les femmes et les hommes en France : regard croisé » réalisée en septembre 2016, 40% des femmes ont subi une injustice en fonction de leur genre. Plus encore, dans la sphère professionnelle,



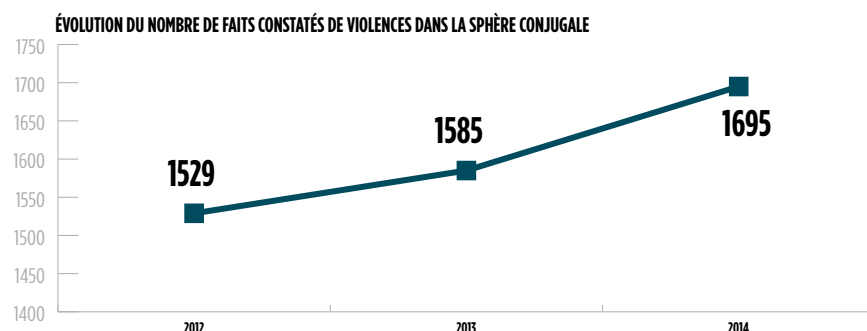
80% des femmes seraient régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes selon une étude du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) de 2013 « Relations au travail entre les femmes et les hommes ».

## Victimes de violences en France au cours de l'année 2015

|                                      |  |  |  |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Décès de violences conjugales</b> | 115                                                                                 | 21                                                                                  | 85 %                                                                                |
| <b>Viols et/ou tentatives</b>        | 62 000                                                                              | 2 700                                                                               | 96 %                                                                                |
| <b>Agressions sexuelles</b>          | 553 000                                                                             | 185 000                                                                             | 75 %                                                                                |

Les chiffres concernant les violences sexuelles correspondent aux plaintes ou mains courantes déposées et sont issues de l'enquête virage 2015 de l'Institut national d'études démographiques (INED) réalisée sur la population de 20 à 69 ans. On peut observer que les femmes représentent 85% des victimes de violences conjugales, 96% des personnes ayant subi un viol ou une tentative de viol, et 75% des autres agressions sexuelles.

## En Haute-Garonne, près de 1700 faits de violences conjugales enregistrés par la Police et la Gendarmerie en 2014



Source : Gendarmerie et Police Haute-Garonne pour « violences faites aux femmes au sein du couple en Midi-Pyrénées – Etat des lieux septembre 2015 » de l'Observatoire Régional de la Santé Midi-Pyrénées (ORSMP)

Dans les deux tiers des cas, ces faits de violences sont exercés par le conjoint ou le concubin. Mais dans un tiers des cas, il peut s'agir aussi des ex-conjoints ou ex-concubins.

### En Haute-Garonne, 218 femmes ont fait appel au service « 3919 Violences femmes info » en 2013

Ce numéro anonyme, géré par la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF), permet d'assurer une écoute bienveillante par des écoutantes professionnelles. Le nombre de femmes y ayant recours est stable par rapport aux années précédentes : en 2012, elles étaient 216.

### Près de 4000 femmes victimes de violences conjugales ont été accueillies dans 12 structures du département en 2014

Ces structures sont des associations\* sollicitées par l'ORSMP dans le cadre de leurs fonctions d'accueil, d'écoute, d'information, d'accompagnement et d'orientation des femmes victimes de violence conjugale. Il peut s'agir d'accueils de jour spécialisés, comme de structures assurant des permanences d'accueil physiques et/ou téléphoniques pour des femmes victimes de violence conjugale.

\* La liste de ces structures d'accueil se retrouve dans le rapport "Violences faites aux femmes au sein du couple en Midi-Pyrénées" de l'Observatoire Régional de la Santé Midi-Pyrénées.

## PRATIQUES SPORTIVES ET CULTURELLES

### Une minorité de détentrices de licences sportives

|                              | Nb de Licences |  |  |
|------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Haute-Garonne</b>         | 339 417        | 36%                                                                                 | 64%                                                                                 |
| <b>Occitanie</b>             | 1 408 028      | 36%                                                                                 | 64%                                                                                 |
| <b>France Métropolitaine</b> | 15 530 780     | 38%                                                                                 | 62%                                                                                 |

| Répartition des licences en Haute-Garonne dans... | Total  | %F   | %H   |
|---------------------------------------------------|--------|------|------|
| <b>...les comités départementaux</b>              | 214710 | 32,4 | 67,6 |
| <b>...les écoles de sport</b>                     | 63918  | 32,2 | 67,8 |

Source : Direction du Rayonnement Culturel et Sportif du Cd31.

Information concernant les données : Bien qu'il s'agisse de la même année étudiée (2015), les chiffres diffèrent du précédent rapport car ils sont issus du Ministère de l'Éducation nationale (INJEP - Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire).

Les stéréotypes genrés dans les clubs de sport se maintiennent : les hommes détiennent plus de 67% des licences mais 10 fois plus de femmes que d'hommes sont licenciées de gymnastique (près de 20 000 femmes contre 2 000 hommes). Les sports comme la natation, l'athlétisme apparaissent comme plus mixtes (en natation, les femmes représentent 52% des licenciées, 47% en athlétisme).

Pourtant, en France, la différence entre la part des femmes et celle des hommes qui exercent ou ont exercé une activité physique « libre » au cours de l'année est bien moins importante, reflétant ainsi la tendance à exercer une activité sportive non encadrée pour les femmes.

#### Part de femmes et hommes ayant exercé au moins une activité sportive au cours de l'année 2015 en France



#### Part de femmes et hommes ayant exercé une activité sportive régulière au moins une fois par semaine en France



Source : Insee, enquête SRCV, 2015

#### En 2016, les femmes interrogées avaient légèrement plus fréquenté les bibliothèques que les hommes

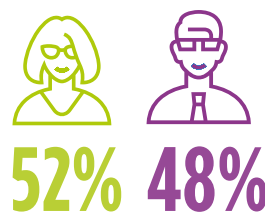
| France Métropolitaine |  |  | Total |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 15-24 ans             | 53%                                                                               | 54%                                                                               | 53%   |
| 25-34 ans             | 35%                                                                               | 39%                                                                               | 37%   |
| 35-49 ans             | 44%                                                                               | 47%                                                                               | 46%   |
| 50-59 ans             | 37%                                                                               | 39%                                                                               | 37%   |
| 60-64 ans             | 37%                                                                               | 38%                                                                               | 37%   |
| 65-69 ans             | 38%                                                                               | 38%                                                                               | 38%   |
| 70 ans et plus        | 24%                                                                               | 24%                                                                               | 24%   |
| Total                 | 39%                                                                               | 40%                                                                               | 40%   |

Source : Ministère de la Culture - Publics et usages des bibliothèques municipales en 2016

Bien que la différence soit légère, les françaises interrogées en 2016 avaient légèrement plus fréquenté les bibliothèques que les hommes. La différence la plus notable se situe dans la frange des 25-34 ans (+4% des femmes interrogées avaient fréquenté les bibliothèques au cours des 12 derniers mois).

## VIE POLITIQUE

#### L'électorat haut-garonnais



Source : INSEE, fichier électoral 2016-2017

L'électorat, tout comme la composition de la population, est majoritairement composé de femmes (52%). Pourtant, les femmes ne sont pas majoritaires dans les instances élues.

#### Les élu-e-s

##### COMMUNES

| TERRITOIRE    |  |  |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Haute-Garonne | 18,5%                                                                                 | 81,4%                                                                                 |
| France        | 16%                                                                                   | 84%                                                                                   |

Source : Préfecture de la Haute-Garonne (février 2018) et Haut-Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes 2015

##### EPCI

| TERRITOIRE    |  |  |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Haute-Garonne | 6%                                                                                    | 94%                                                                                   |
| France        | 7%                                                                                    | 83%                                                                                   |

Source : Préfecture de la Haute-Garonne (mars 2017) et Haut-Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes 2015

## CONSEILS DÉPARTEMENTAUX

| TERRITOIRE                         |  |  |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Présidences</b>                 | 9,9%                                                                              | 90,10%                                                                            |
| <b>Conseillères et conseillers</b> | 50%                                                                               | 50%                                                                               |

Source : Ministère de l'Intérieur 2017 après les élections de mars 2015

## CONSEILS RÉGIONAUX

| TERRITOIRE                         |  |  |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Présidences</b>                 | 17,60%                                                                              | 82,40%                                                                              |
| <b>Conseillères et conseillers</b> | 47,80%                                                                              | 52,20%                                                                              |

Source : Ministère de l'Intérieur 2017 après les élections de décembre 2015

Aucune instance, que ce soit en Haute-Garonne ou sur le reste du territoire, n'est composée majoritairement de femmes. Pour certaines, comme celles des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale ou des Communes, le nombre de femmes ne dépasse pas les 20%. Les Conseils départementaux sont composés d'autant d'hommes que de femmes. Cela s'explique par l'obligation de présenter des binômes paritaires à ces élections. Dans les conseils

régionaux, on approche la parité avec 48% de femmes conseillères régionales. Cependant, lorsqu'il s'agit de présidences (quels que soient les conseils), le nombre de femmes baisse ; l'accès au poste de maire ou de présidente est même particulièrement difficile.

En Haute-Garonne, le nombre de femmes maires a augmenté passant de 16 à 18,5% entre 2016 et 2018. Le département se situe au dessus de la moyenne nationale (16%).

## ZOOM SUR LES INTERRUPTIONS VOLONTAIRES DE GROSSESSE (IVG)

Le 17 janvier 1975, l'Interruption Volontaire de Grossesse était dépénalisée. Depuis, l'avortement est devenu un droit fondamental pour toutes les femmes. Pourtant, les récentes attaques à l'encontre de l'Interruption Volontaire de Grossesse, en France, en Europe et dans le monde, montrent que l'accès libre, gratuit à l'information et à l'IVG, s'il ne fait pas l'objet d'une attention particulière, est en danger. Pour le Conseil départemental, la liberté de toutes les femmes à pouvoir disposer de leur corps demeure incontournable.

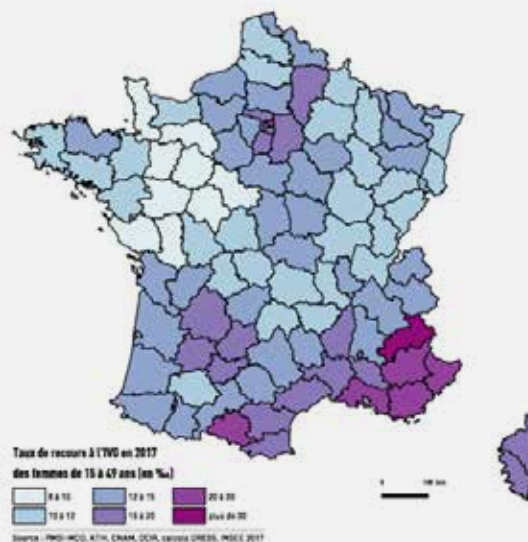
### Historique

- 28 décembre 1967 : la loi Neuwirth, relative à la régulation des naissances, a légalisé la contraception.
- 17 janvier 1975 : la loi Veil dépénalise l'IVG (définitive avec la loi du 31 décembre 1979)
- 1<sup>er</sup> janvier 1983 : la loi Roudy permet le remboursement des IVG par la Sécurité sociale
- 4 juillet 2001 : la loi permet la pratique de l'IVG médicamenteuse hors établissements de santé
- 25 mars 2013 : Les IVG sont prises en charge à 100% par la sécurité sociale
- 26 janvier 2016 : la loi permet aux sages-femmes de réaliser les IVG médicamenteuses et supprimer le délai de réflexion d'une semaine entre la consultation d'information et celle du recueil du consentement.

### Données

Après une période de stabilité au début des années 2000, le nombre d'IVG a augmenté en France en 2013 pour diminuer depuis.

Le nombre d'IVG continue de diminuer en milieu hospitalier en raison d'un report vers les IVG médicamenteuses réalisées en cabinet libéral et dans les centres de planification et d'éducation familiale, où elles sont autorisées depuis 2004.



En 2017, en Haute-Garonne, le taux de recours à l'IVG, qui représente le nombre d'IVG pratiqué pour 1000 femmes de 15 à 49 ans, est de 14,8. Il se situe au dessus de la moyenne métropolitaine (14,4), et dans la moyenne nationale (14,8).

Les femmes ont majoritairement recours à l'IVG dans les établissements hospitaliers (1634 IVG médicamenteuses, 1530 IVG instrumentales). 1805 IVG ont été pratiquées hors établissements hospitaliers. La majorité d'entre elles l'ont été en cabinet libéral (1662). On dénombre 143 IVG pratiquées dans les centres de santé et centre de planification et d'éducation familiale en 2017.

| Zone géographique      | IVG en établissements hospitaliers |                        |                      | IVG hors établissements hospitaliers |          | TOTAL IVG | taux de recours (pour 1000 femmes de 15 à 49 ans)** |
|------------------------|------------------------------------|------------------------|----------------------|--------------------------------------|----------|-----------|-----------------------------------------------------|
|                        | méthode instrumentale              | méthode médicamenteuse | méthode non précisée | cabinet libéral                      | centres* |           |                                                     |
| <b>Haute-Garonne</b>   | 1530                               | 1634                   | 14                   | 1662                                 | 143      | 4983      | 14,8                                                |
| <b>Total métropole</b> | 65485                              | 92369                  | 1540                 | 39060                                | 4465     | 202919    | 14,4                                                |
| <b>France entière</b>  | 68706                              | 98027                  | 1632                 | 43579                                | 4498     | 216442    | 14,8                                                |
| <b>Occitanie</b>       | 5894                               | 9938                   | 48                   | 3711                                 | 226      | 19817     | 16,1                                                |

\*IVG réalisées en centre de santé, centre de planification et d'éducation familiale

\*\*calculé en rapportant des IVG de 15 à 49 ans (yc âge inconnu) aux femmes domiciliées âgées de 15 à 49 ans

**4983**  
IVG ONT ÉTÉ  
PRATIQUÉES  
EN 2017  
EN HAUTE-  
GARONNE.

### Le centre départemental de planification et d'éducation familiale (CDPEF) du Conseil départemental de la Haute-Garonne

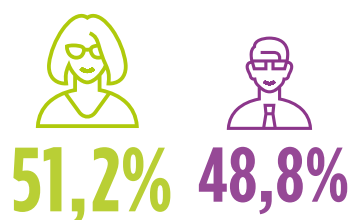
Lieu d'accueil, d'information et de consultations, le Centre départemental de planification et d'éducation familiale (CDPEF) et ses 27 antennes de proximité sont ouverts aux adultes et adolescents. Des médecins et des sages-femmes accompagnent les publics dans leurs relations affectives et sexuelles.

Le CDPEF réalise les IVG médicamenteuses depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et fait partie de l'offre de soins sur le territoire..

## ÉTAT DES LIEUX DÉPARTEMENTAL

### LES ESSENTIELS

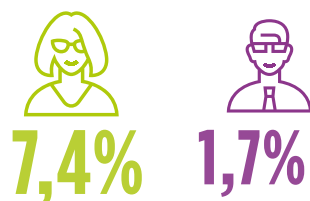
#### > DAVANTAGE DE HAUT-GARONNAISES



#### > LES HAUT-GARONNAISES FONT MOINS D'ENFANTS, ET PLUS TARD QUE LA MOYENNE NATIONALE

|                       | Nombre moyen d'enfants par femme | Âge moyen à l'accouchement |
|-----------------------|----------------------------------|----------------------------|
| Haute-Garonne         | 1,62                             | 31,4                       |
| France Métropolitaine | 1,85                             | 30,8                       |

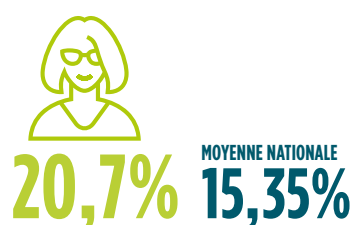
#### > ELLES SONT 4 FOIS PLUS NOMBREUSES QUE LES HOMMES À ÉLEVER SEULES LEURS ENFANTS



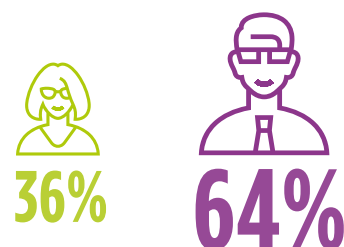
#### > EN 2015, UNE AUGMENTATION DE 7,9% DES CAPACITÉS D'ACCUEIL DES MOINS DE 3 ANS EN HAUTE-GARONNE PAR RAPPORT À 2014

|                       | Taux de couverture global (moins de 3 ans) |
|-----------------------|--------------------------------------------|
| Haute-Garonne         | 57,9% (+7,9%)                              |
| France Métropolitaine | 56,1%                                      |

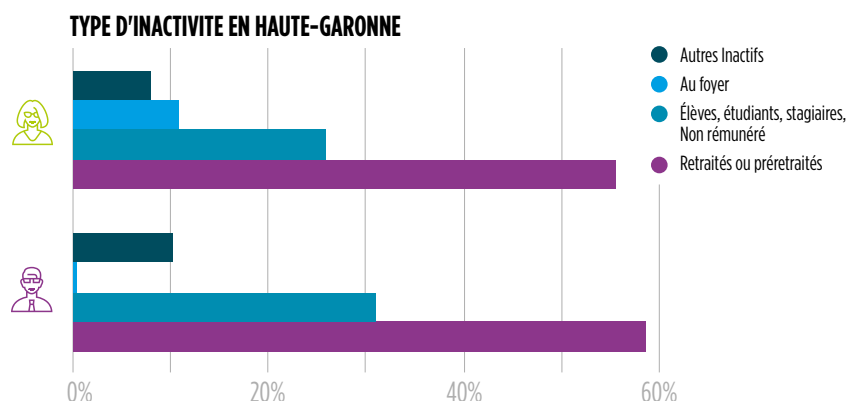
#### > LES HAUT-GARONNAISES SONT PLUS DIPLÔMÉES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR QUE LA MOYENNE NATIONALE



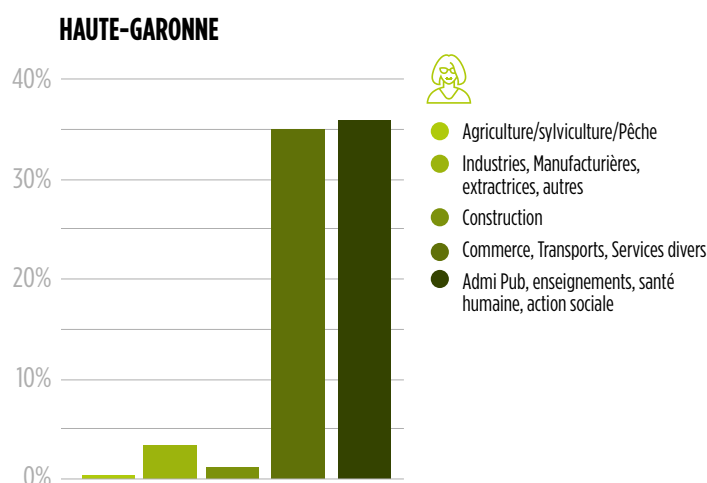
#### > UNE MINORITÉ DE DÉTENTRICES DE LICENCES SPORTIVES.



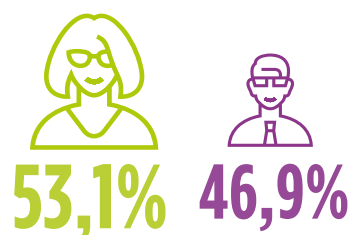
> 22 FOIS PLUS DE FEMMES QUE D'HOMMES AU FOYER.



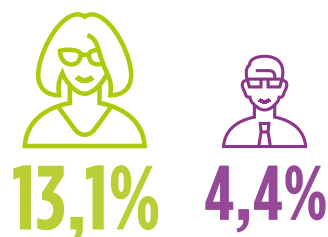
> UNE OCCUPATION DES MÉTIERS ENCORE STÉRÉOTYPÉE.



> EN HAUTE-GARONNE COMME AILLEURS, LES FEMMES SONT PLUS TOUCHÉES PAR LE CHÔMAGE QUE LES HOMMES



> 3 FOIS PLUS DE CONTRATS À TEMPS PARTIELS POUR LES FEMMES



Près d'un quart  
de salaire en  
moins pour  
les femmes  
**21,76%**  
de différence

En Haute-Garonne,  
en 2014, près de  
**1700**  
faits de  
violences  
conjugales  
enregistrés  
par la Police et la  
Gendarmerie et près de  
4000 femmes victimes  
de violences conjugales  
ont été accueillies dans 12  
structures du département.



## 2 L'ACTION DU DÉPARTEMENT POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le Département se mobilise en transversalité pour l'égalité que ce soit en matière de solidarités tant humaines que territoriales, en matière d'éducation et à travers ses actions culturelles et sportives.

### 23 MAISONS DES SOLIDARITÉS IMPLANTÉES SUR TOUT LE TERRITOIRE

#### SOLIDARITÉ

Les politiques de solidarité constituent un levier de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Le département, en tant que chef de file en matière d'action sociale et médico-sociale, agit directement et quotidiennement pour améliorer les conditions de vie des Haut-garonnais et Haut-Garonnaises, notamment via les actions polyvalentes de proximité des 23 Maisons des Solidarités implantées sur tout le territoire, les actions en direction des personnes âgées, en situation de handicap ou précaires.

En Haute-Garonne, 14,6% des femmes vivent avec un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté. Plus touchées par la précarité, quand elles sont parents isolés, elles sont les premières allocataires du RSA. Lorsqu'il s'agit de dépendance des personnes âgées, elles sont doublement concernées : majoritairement dépendantes, elles sont également principales pourvoyeuses d'aide.

Elles sont également les premières concernées par les violences.

#### Action sociale

D'une manière générale, le Département a porté une attention particulière aux questions liées au genre. Il a notamment veillé à ne pas reproduire de stéréotypes sexistes dans ses communications : attention portée aux termes employés dans les supports (affiches, plaquettes...) et recours à l'écriture inclusive notamment. Concernant la production de données statistiques genrées, des disparités existent selon les dispositifs.

#### PERSPECTIVES :

La collecte de données statistiques genrées, notamment relative à l'accueil en MDS, sera introduite dans les logiciels existant.

#### Formation des équipes médico-sociales

Une journée d'information sur le thème des violences faites aux femmes à destination des équipes médico-sociales des Maisons Des Solidarités (MDS) s'est déroulée le 14 no-

vembre 2017. Elle avait pour objectif d'améliorer la prise en charge et l'accompagnement des victimes en favorisant la dynamique d'action partenariale, et en maintenant et renforçant la technicité des personnels médico-sociaux en MDS, notamment avec l'intervention du Dr Muriel Salmona.

#### **PERSPECTIVES :**

L'organisation d'une nouvelle journée de formation est prévue.

#### **Actions partenariales**

Aux côtés de ses partenaires (préfecture, ville, Caisse d'Allocations Familiales (CAF), Pole Emploi...), le Conseil Départemental est engagé contre les violences faites aux femmes, pour l'égalité des femmes et des hommes dans les quartiers prioritaires de la ville de Toulouse et dans la Commission de parcours de sortie de prostitution depuis décembre 2017.

La loi du 4 août 2014 a consacré, dans son article 10, la généralisation de la téléprotection pour les personnes en danger victimes de violences au sein du couple et l'étend aux victimes de viol.

Le dispositif de Téléprotection Grave Danger (TGD) repose sur la mise à disposition d'un téléphone portable disposant d'une touche préprogrammée et dédiée, permettant au bénéficiaire de joindre, en cas de danger, la plateforme du prestataire Mondial Assurance, accessible 7j/7, 24h sur 24.

A l'initiative du Tribunal de Grande Instance (TGI) de Toulouse, volontaire pour expérimenter ce dispositif sur son territoire; le Conseil départemental a signé le 25/11/2015 (décision de la Commission Permanente du 22/10/2015) la convention formalisant sa participation autour de 3 objectifs :

- participer à la gouvernance du dispositif (membre du Comité de pilotage)
- mobiliser ses personnels sociaux pour fournir les signalements à France Victimes 31 (anciennement Service d'Aide aux Victimes d'Information et de Médiation (SAVIM)) et participer à la transmission d'information entre les différents acteurs institutionnels ou associatifs afin de faciliter l'identification des victimes de violences exposées à une situation de grave danger
- mettre en place des actions d'information et de formation des personnels sur les violences commises au sein du couple et les violences sexuelles, sur le dispositif et l'ordonnance de protection (obligation de moyens).

Par ailleurs le 31/08/2016, à l'initiative du TGI de Saint-Gaudens, le Conseil départemental a également signé la

convention de TGD sur ce ressort entre divers partenaires, dont notamment l'association de contrôle judiciaire socio-éducatif (ACJSE) et l'association "Femmes de papier".

La signature de ces deux conventions permet ainsi de couvrir l'ensemble des territoires haut-garonnais.

Pour la prise en charge des femmes enceintes et mères isolées avec enfants de moins de 3 ans et notamment victimes de violence, le Conseil départemental et Centre Communal d'Action Sociale de la ville de Toulouse ont établi un partenariat permettant leur mise à l'abri. Celui-ci s'est notamment traduit, pour le Conseil départemental, par le vote d'une enveloppe de près d'un million d'euros en septembre 2018.

Dans le cadre du contrat de ville (Toulouse Métropole- Ville de Toulouse, bailleurs sociaux, Etat), à travers le projet « Animons Bellefont' », il s'implique pour améliorer la place des femmes et des filles dans l'espace public et soutient des associations.

#### **PERSPECTIVES :**

Pour 2019, un nouvel axe portant sur le volet culturel et ludique sera mis en place et la présence des femmes et des jeunes filles sera mieux évaluée.

#### **Insertion vers l'emploi**

##### **Revenu de solidarité active (RSA)**

Chaque foyer allocataire du RSA a un demandeur qui peut être indifféremment femme ou homme. Dans les foyers recevant le RSA, il apparaît que les responsables des dossiers sont à 53% des femmes et 47% des hommes.

En Haute-Garonne, 28101 allocataires du RSA sont en situation d'isolement (53% de femmes et 47% d'hommes), parmi ceux-là, 9368 ont des enfants à charge, dont 94% de femmes.

Sur les 18733 allocataires du RSA isolés sans enfants, 67% sont des hommes. Concernant les actions d'insertion à destination des allocataires, 7052 personnes ont été accompagnées en 2017 dans le cadre du Dispositif Territorial d'insertion : 58% d'hommes et 42% de femmes, et 794 personnes l'ont été dans le cadre du Dispositif d'Accès à l'Emploi : 61% d'hommes et 39% de femmes.

Pour 2018, au mois de juillet, 3340 personnes ont été accompagnées dans le cadre du Dispositif ActiPro, parmi lesquelles 57% d'hommes et 43% de femmes.

Pour ce qui est du Dispositif Diplômé, pour l'année 2017, 536 personnes ont été accompagnées, 52% d'hommes et 48% de femmes. Pour 2018, au mois de juillet, 156 nouvelles personnes ont bénéficié d'un accompagnement, 56% d'hommes et 44% de femmes.

**PRÈS D'1 M€ POUR LA MISE À L'ABRI DES FEMMES ENCEINTES ET MÈRES ISOLÉES AVEC ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS, NOTAMMENT VICTIMES DE VIOLENCES.**

**EN HAUTE-GARONNE, 94% DES ALLOCATAIRES DU RSA EN SITUATION D'ISOLEMENT ET AYANT DES ENFANTS À CHARGE SONT DES FEMMES**

**328 100 €**  
DE SUBVENTIONS  
AUX ASSOCIATIONS  
PROMOUVANT  
L'ÉGALITÉ FEMMES-  
HOMMES EN 2017

Cette offre d'accompagnement se décline sur l'ensemble du territoire départemental avec de nombreux points d'accès, insérés dans le réseau partenarial. Elle s'adresse à des personnes qui expriment le désir d'une insertion professionnelle malgré des freins identifiés pouvant être liés à une ancienneté d'inactivité professionnelle, un faible niveau de qualification, l'absence d'un projet professionnel validé. Elle permet, depuis l'accueil et l'information de la personne, jusqu'à son accès à l'emploi, d'assurer la continuité d'un accompagnement, en articulation avec les partenaires associatifs ou institutionnels à même d'intervenir afin de consolider son parcours.

### Programme Départemental d'Insertion (PDI)

Depuis 2016, partant du constat que l'emploi est un facteur déterminant d'insertion, le Programme Départemental de l'Insertion – PDI – fruit d'une volonté politique de dynamisation de la gouvernance des outils d'insertion au service des bénéficiaires, a été mis en place. Le Département déploie cette politique sur le terrain avec une approche plus personnalisée et une coordination plus étroite entre les acteurs et actrices de l'insertion.

Dans ce cadre, la notion d'égalité entre les femmes et les hommes a été introduite dans les relations avec les prestataires et les partenaires du PDI. Ainsi, en appui avec

la direction de la Commande Publique, une clause d'égalité femme-homme a été ajoutée depuis 2017 dans les appels à projet et cahiers des charges du PDI et, avec l'appui de la Direction des Affaires Juridiques, dans les conventions types de partenariat : Convention Territoriale Globale (articulation avec la CAF) et conventions passées avec Toulouse Métropole. Toujours dans le cadre du PDI, des subventions sont attribuées aux associations proposant un service d'offre d'insertion sociale et professionnelle.

Dans ce contexte, en 2017, au titre de l'accès aux droits et de la citoyenneté : 152 000 € ont été attribués au Conseil Départemental d'Accès au Droit (CDAD), 61 200 € à l'Association Pour l'Initiative Autonome des Femmes (APIAF), 44 900 € au Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF), 24 000 € à Griselidis, 18 000 € à Du côté des femmes, 7 000 € à Olympe de Gouges, 4 000 € à Femmes de papier et 2 000 € à Parle avec elles. En matière de lien social, 5 000 € ont été attribués à Femmes du monde et 10 000 € pour cette même association au titre de la mobilité. Soit un total de 328 100 €.

### PERSPECTIVES :

Selon les actions développées par ces associations, une possible évolution des aides attribuées en 2018 est prévisible.



## Accompagnement au retour à l'emploi

Les inégalités femmes-hommes sont particulièrement persistantes dans le domaine de l'emploi, alors même que la vie professionnelle constitue un facteur d'autonomie et d'indépendance. En Haute-Garonne, près de 57 % des femmes sont inactives.

### RECONDUIT EN 2019

Le Département a identifié dans certaines de ses missions des opportunités de vigilance quant aux conditions des femmes et de l'emploi au travers des pépinières d'entreprises ou le prêt à l'honneur CREADE (30 dirigeantes d'entreprise ont été accompagnées dans le cadre du dispositif), l'accompagnement à la reprise d'activité pour les demandeurs et demandeuses d'emploi et les allocataires du RSA ainsi que l'insertion des lauréates et lauréats de l'institut de l'engagement (12 filles et 3 garçons ont été parrainés).

### PERSPECTIVES :

Pour permettre au Département d'aller plus avant dans ses engagements, il participera à l'expérimentation nationale permettant aux demandeuses d'emploi d'assurer des services utiles à la population et d'être employées par des structures d'Economie Sociale et Solidaire

## Personnes âgées et personnes en situation de handicap

Le Département assure une mission de coordination, permettant notamment d'harmoniser sur le territoire les réponses apportées à la population âgée et en situation de handicap et de développer les réseaux de partenaires. Il assume également la charge d'aides sociales individuelles dispensées tant à domicile qu'en structure d'accueil.

Concernant l'autonomie des personnes âgées et en situation de handicap, le Conseil départemental assure un rôle de planification à travers les schémas départementaux, de programmation des établissements et services sociaux et médico-sociaux, de détermination des budgets et des tarifs « hébergement » et « dépendance » et de mise en œuvre d'un dialogue de gestion avec les établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Le Conseil départemental a la responsabilité administrative et financière de la Maison Départementale des Personnes Handicapées – (MDPH). Depuis sa création en 2006, ce groupement d'intérêt public est un « guichet unique » associant le Conseil Départemental, l'Etat, les associations et les organismes de protection sociale.

### Personnes âgées

Au titre de l'année 2017, l'Allocation Personnalisée d'Autonomie a été reversée à 29 243 bénéficiaires dont 7 801 hommes (26,68%) et 21 442 femmes (73,32%). Cette différence s'explique en partie par une espérance de vie différente entre les femmes (85,3 ans) et les hommes (79,5 ans\*) mais aussi par un niveau de revenu des femmes inférieur à celui des hommes tout au long de la vie.

### Personnes en situation de handicap

La Prestation de Compensation du Handicap (PCH) et l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP) ont été reversées à 8 123 bénéficiaires dont 4 178 hommes (51,43%) et 3 945 femmes (48,75%). Au 31 décembre 2017, 108 420 personnes sont bénéficiaires de droits relevant de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - CDAPH, dont 52 977 femmes (48,86%), 55 428 hommes (51,12%) et 15 personnes transgenres en attente d'opération (0,01%), selon la répartition par âge suivante\*\* :

| Âge         | Filles | Garçons | Personnes transgenres en attente d'opération |
|-------------|--------|---------|----------------------------------------------|
| 0/6 ans     | 503    | 1057    | 0                                            |
| 7/12 ans    | 1619   | 3725    | 0                                            |
| 13/17 ans   | 1228   | 2915    | 7                                            |
| 18/20 ans   | 610    | 1099    | 8                                            |
| 21/59 ans   | 31409  | 31542   | 0                                            |
| 60/75 ans   | 10138  | 9643    | 0                                            |
| + de 75 ans | 7370   | 5547    | 0                                            |

\* Moyenne nationale en 2017 selon l'INSEE

\*\* Un travail va être entrepris pour vérifier l'hypothèse d'un sous-diagnostic des filles.

**73,32%**  
DES BÉNÉFICIAIRES  
DE L'APA SONT  
DES FEMMES

**48,75%**  
DES BÉNÉFICIAIRES DE  
LA PCH ET DE L'ACTP  
SONT DES FEMMES



**PRÈS DE 52% DES  
INFORMATIONS  
PRÉOCCUPANTES ET  
PRÈS DE  
68%  
DES PLACEMENTS  
ONT CONCERNÉ DES  
GARÇONS EN 2018.**

Il est intéressant de noter que c'est à partir de 40 ans que l'on observe la bascule avec un rattrapage important des femmes vers les hommes (soit une détérioration de leur situation de santé).

Par ailleurs, concernant les instances de la MDPH, une analyse genrée de leur composition a été effectuée par les services. Ces analyses concernent les personnes représentant les associations et les membres du Conseil départemental ; les représentations de l'Etat et des services du Département étant variables. La Commission exécutive (COMEX) est composée de 5 titulaires provenant des associations dont 3

hommes et 2 femmes et 5 personnes suppléantes (4 femmes et 1 homme). La parité est respectée chez les membres du Conseil départemental (3 femmes et 3 hommes titulaires, 3 suppléantes et 3 suppléants). A cette liste paritaire s'ajoute le président du Conseil départemental.

Au sein de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), on compte 13 femmes et 10 hommes titulaires, 34 femmes et 19 hommes pour suppléer. En ce qui concerne le Fonds départemental de Compensation, il est constitué de 3 femmes et de 2 hommes (président et vice-président).

## ENFANCE ET FAMILLE

Le Conseil départemental pilote de nombreuses actions en faveur de la famille et de l'enfance. Responsable de la protection de l'enfance, il porte dans ce cadre une attention particulière aux femmes enceintes ou aux mères isolées avec enfants de moins de 3 ans. Avec son Centre Départemental de Planification et d'Education Familiale, il accueille, informe et accompagne les publics dans leurs relations affectives et sexuelles, particulièrement les femmes.

### Aide Sociale à l'Enfance

A travers sa politique d'Aide Sociale à l'Enfance, le Conseil départemental assume sa responsabilité en matière de protection de l'enfance. Cette année, en Haute-Garonne, 2604 enfants ont été placés, 840 filles et 1764 garçons (soit près de 68%). 1411 jeunes ont bénéficié d'une Aide Educative à Domicile (AED), 592 filles et 819 garçons.

4193 enfants ont fait l'objet d'une Information Préoccupante, 2013 filles et 2180 garçons (soit près de 52%). L'aide aux jeunes majeurs a concerné 478 personnes, 106 filles et 372 garçons.

Concernant l'accompagnement des femmes enceintes ou des mères isolées avec enfants de moins de 3 ans, le Conseil départemental a mis en place 2 dispositifs en 2018 : COLIBRI et INTERLUDE et a conventionné avec le Centre Communal d'Action Sociale - CCAS de Toulouse pour la mise à l'abri de ce public.

Au total, ces leviers ont permis l'hébergement de 545 personnes dont 332 enfants pour un budget total de 1 390 000€. Le projet COLIBRI a permis l'hébergement de 15 mères et de 23 enfants. Depuis avril 2018, l'ensemble du dispositif est financé par le Conseil départemental. Le dispositif INTERLUDE a permis l'hébergement de 23 femmes et 44 enfants.



La convention entre le Département et le CCAS de Toulouse a bénéficié à 175 ménages, soit 440 personnes dont 265 enfants. Sur l'ensemble de ces ménages, 60 étaient concernés par des violences conjugales.

Le Conseil départemental a également mis en place, en 2018, à partir du Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille (CDEF), un accompagnement des femmes enceintes et mères isolées avec enfants de moins de 3 ans, à partir de studios en autonomie afin de préparer leur sortie de l'aide sociale à l'enfance. Ce nouveau dispositif permet de maintenir un accompagnement socio-éducatif dans le cadre d'un parcours diversifié d'accès au logement, de maintenir le lien entre enfants et parents. Ces studios sont, en effet, également ouverts aux pères isolés avec enfants de moins de 3 ans et aux futurs parents ou couples parentaux avec enfants de moins de 3 ans. L'accompagnement social et éducatif mis en œuvre par les équipes du département et nos partenaires comprend une aide pour les démarches administratives et à la scolarité afin de favoriser l'accès à l'autonomie.

#### **Centre Départemental de Planification et d'Éducation Familiale – CDPEF**

Lieu d'accueil, d'information et de consultations, le Centre départemental de planification et d'éducation familiale

(CDPEF) et ses 27 antennes de proximité sont ouverts aux adultes et adolescents. Des médecins et des sages-femmes accompagnent les publics dans leurs relations affectives et sexuelles.

Outre des consultations médicales, le CDPEF met en place différentes actions d'information, d'orientation ou de suivi dans le domaine de la vie sexuelle, affective et de couple.

Au cours de l'année, sur les 7939 consultations, 5315 ont concerné des femmes. Parmi elles, 733 étaient mineures.

Les équipes du CDPEF réalisent également des actions de prévention collectives ou individuelles dans les établissements scolaires, dans des structures spécialisées et auprès de groupes d'adultes.

354 séances d'éducation à la sexualité ont été réalisées sur les classes de 3<sup>ème</sup> de 31 collèges du département (1 intervenant par demi classe filles et garçons confondus).

16 interventions ont eu lieu dans des structures avec des groupes souvent séparés (maison accueillant des femmes seules ou avec enfants, foyer de jeunes travailleurs, ...).

2 actions se sont déroulées dans les lieux de vie des jeunes, en soirée, filles et garçons ensemble (Résidence Habitat Jeunes et Foyer Epide).

#### **CDPEF : 27 ANTENNES DE PROXIMITÉ**

## **JEUNESSES**

Les jeunes de 11 ans à 29 ans représentent plus du quart (26,2%) de la population haut-garonnaise. Transmettre la culture de l'égalité aux jeunes est un moyen de construire l'égalité à venir. Conscient de ces enjeux, le Département a intégré la dimension égalité femmes-hommes dans la réflexion qu'il a engagée sur l'élaboration d'une nouvelle politique jeunesse. En vue de son édification, près de 2000 jeunes, dont 1075 répondant-e-s à un questionnaire, parmi lesquels 552 filles, ont été mobilisés. Une analyse des réponses obtenues à ce questionnaire a été réalisée au prisme du genre, mettant en lumière la reproduction d'un certain nombre de stéréotypes notamment en matière de pratiques sportives, culturelles ou de loisirs et concernant les projets professionnels.

#### **PERSPECTIVES :**

Face à ce constat, un volet visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes, notamment en renforçant une action éducative et de prévention mais aussi de participation citoyenne des jeunes en s'appuyant sur leurs initiatives, leurs engagements et plus largement leurs projets collectifs sera étudié.

Par ailleurs, dans le cadre d'actions portées par la collectivité en direction de jeunes, une attention particulière a été portée à la mixité entre les filles et les garçons dans des projets autour de la découverte des métiers ou des cultures.

De plus, des actions spécifiques visant à lutter contre les stéréotypes de genre ou à accompagner l'émancipation de jeunes filles ont été menées.

A titre d'exemple, le parcours « découverte des métiers de l'aéronautique » a été mis en place pour favoriser l'estime de soi, notamment chez les jeunes filles. De même, lors de rencontres entre jeunes et pompiers, l'égalité filles-garçons a été travaillée à partir de mises en situation faisant appel à la solidarité.

Ces actions ont notamment permis à des jeunes filles de découvrir des métiers vers lesquels elles n'osent pas toujours s'orienter.



## ÉDUCATION

**EN HAUTE-GARONNE,  
LES FILLES  
REPRÉSENTENT  
48,65% DES  
COLLÉGIEN-NE-S.**

**87 600€  
DÉDIÉS DANS LE  
CADRE DU PLC À  
L'ÉGALITÉ FEMMES-  
HOMMES ET LA  
LUTTE CONTRE  
LES STÉRÉOTYPES  
DE GENRE**

C'est à l'école, et dès le plus jeune âge, que s'apprend l'égalité pour que progressivement les stéréotypes s'estompent et que se construisent d'autres modèles plus égalitaires.

En sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), les filles ne représentent que 38,61% des effectifs. Cela peut en partie s'expliquer par la reproduction des stéréotypes de genre dans les champs professionnels proposés qui apparaissent comme plutôt « masculin » (Habitat-bâtiment, mécanique...), bien que les champs proposés ces dernières années semblent plus attractifs pour les filles (vente, horticulture, hygiène...) et que des ateliers qui attireraient majoritairement les garçons aient été supprimés comme la métallerie ou les gros œuvres.

Le principe de parité a notamment été appliqué pour l'élection du Conseil départemental des Collégiens qui dispose d'un budget de 20 000€ par an et de 10 animateurs et animatrices. Au cours du mandat 2016-2018, les 36 collégiennes et 34 collégiens ont travaillé dans 5 commissions thématiques : Culture, Solidarité, Citoyen de la République, Architecture, Développement.

### PERSPECTIVES :

La clôture du mandat 2016-2018 constitue l'opportunité de rechercher une nouvelle formule qui puisse bénéficier à un plus grand nombre de collégiennes et collégiens, dans le cadre du processus de concertation citoyenne développé par la collectivité, notamment via la stratégie jeunesse.

Par ailleurs, le Département intervient dans les collèges via l'offre contenue dans le Parcours Laïque et Citoyen (PLC). Dans ce cadre, une trentaine d'associations propose

des interventions sur le thème de l'égalité filles-garçons et la lutte contre les stéréotypes de genre. Un budget de 900 000€ sur l'année scolaire 2017-2018, dont 87 600€ estimé est alloué à ces thématiques (33 300€ en lien direct avec l'égalité, 54 300€ en lien partiel).

Une subvention annuelle est également accordée pour le fonctionnement de l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) dont un des buts est de favoriser la participation des filles dans les associations sportives des collèges. Le Conseil départemental finance également une partie des déplacements d'associations sportives des collèges lors de leur participation à des championnats de France. A ce titre, des équipes féminines sont souvent récompensées dans des disciplines (futsal, gymnastique, basket...).

### ZOOM SUR... LA DÉNOMINATION DES COLLÈGES

Le code de l'éducation prévoit que « la dénomination ou le changement de dénomination des établissements publics locaux d'enseignement est de la compétence de la collectivité territoriale de rattachement », soit le département pour les collèges.

La Haute-Garonne compte 96 collèges. Près de 70% d'entre eux portent des noms masculins. 67 portent des noms d'hommes, 14 des noms de femmes et 1 porte le nom d'un couple (Pierre et Marie Curie). Pourtant, sur les 12 derniers collèges baptisés, 8 portent le nom de femmes, témoignant ainsi d'une volonté manifeste de la part du Conseil Départemental d'améliorer la représentation des femmes.

## DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES ET AGRO-ÉCOLOGIE

Bien que les politiques territoriales départementales proposées et l'ingénierie déployée soient pensées pour répondre aux besoins du territoire de manière globale, une attention aux inégalités a été portée par l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans ses documents cadres. Ainsi, une analyse du marché a été effectuée sous ce prisme pour les Dess(e)ins de la Haute-Garonne : démarche prospective en concertation avec les acteurs et actrices du territoire (collectivités, associations, etc.) et les personnes vivant en Haute-Garonne ayant pour objectif d'identifier les enjeux du Département de demain. La parité a également été demandée dans les différentes expositions organisées par la Direction pour le Développement Équilibré des Territoires.

Par ailleurs, les conseillères et conseillers agro-environnement de la Direction de l'Agro-Écologie accompagnent

les agriculteurs et les agricultrices sur toutes les questions ou projets relevant de leur exploitation agricole. Sur les 5 317 personnes avec qui le service a été en contact, 1 200 sont des agricultrices cheffes d'exploitation et 102 sont conjointes ou associées dans l'exploitation, soit 24,5% (22,6% pour les cheffes d'exploitation).

En Haute-Garonne, les femmes représentent 29% des agriculteurs et agricultrices (cheffes d'exploitation et associées).

De plus, le Conseil départemental a apporté une aide de fonctionnement de 23 000€ au Service de Remplacement 31, association permettant le remplacement d'un agriculteur ou d'une agricultrice sur son exploitation en cas de difficulté, de congé et notamment en cas de congé maternité. En 2017, 836 journées de remplacement pour congés maternité ont été réalisées.

**EN 2017, 836 JOURNÉES DE REMPLACEMENT POUR CONGÉS MATERNITÉ ONT ÉTÉ RÉALISÉES GRÂCE AU SERVICE DE REMPLACEMENT 31.**

## SPORT ET CULTURE

Le sport et la culture sont des vecteurs importants de diffusion d'une culture de l'égalité pour tous et toutes. La participation des femmes et des hommes à des événements culturels ou sportifs constitue un des indicateurs permettant de faire l'état des lieux de l'égalité dans ces domaines.

### Sport

La journée internationale du sport féminin du 24 janvier 2018 a été l'occasion de lancer la réalisation et à la diffusion de « portraits de sportives ». Une fois par mois, le Conseil départemental diffuse une vidéo présentant une femme et son sport. En septembre 2018, 7 clips ont été diffusés présentant des jeunes femmes pratiquant la natation synchronisée, la pelote basque ou encore le rugby.

A l'initiative du Conseil départemental et en partenariat avec la Dépêche du midi, Le Trophée des sports sera organisé au dernier trimestre 2018 dans le but de valoriser les actions des associations sportives mises en place, notamment les mesures visant à favoriser l'égalité des sexes dans la pratique sportive, à limiter la pratique sportive genrée et les discriminations fondées sur le sexe.

### PERSPECTIVES :

Il est proposé d'intégrer à l'avenir des actions visant à sensibiliser les clubs sportifs à promouvoir le sport pour les femmes par des actions de communication et des journées de découvertes.

### Arts vivants et visuels

Conscient de l'importance des arts dans la transmission d'une culture de l'égalité, le Département organise plusieurs manifestations dans l'année dont les sujets touchent à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, il a participé à la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2018 par le biais des « Itinérances » et, lors de l'organisation du « Printemps du rire », il a proposé le spectacle « Et pendant ce temps, Simone Veille », mettant en scène quatre générations de femmes qui se succèdent, accompagnées par une « Simone » qui veille pour rappeler les dates importantes qui ont jalonné la quête de l'égalité femmes-hommes.

De plus, de nombreuses manifestations ont eu lieu tout au long de l'année, sur les thèmes ayant trait à l'égalité (harcèlement, migration des femmes syriennes, mise en lumière d'artistes femmes, comme la grande chorégraphe Ingeborg Liptay).

Enfin, une attention particulière a été portée à la question de la représentation des femmes dans les événements culturels du département et établi des données permettant de faire l'état de la mixité dans les programmations.

## ARTISTES AU PROGRAMME

| ...du festival 31<br>notes d'été   | ... d'Itinérances          | ...de l'Espace Roguet      | ...du festival<br>Jazz sur son 31 | ...de la fête<br>de la musique |
|------------------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| <b>185 hommes<br/>et 60 femmes</b> | 126 hommes<br>et 93 femmes | 111 hommes et 58<br>femmes | 232 hommes<br>et 39 femmes        | 55 hommes et 35 femmes         |

**Soit au total en moyenne 71% d'hommes et 29% de femmes.**

### Les Chemins de la République

L'objectif des Chemins de la République est double : aller au-devant des citoyennes et citoyens de Haute-Garonne, quel que soit leur âge, leur lieu de résidence ou leur statut social, en leur offrant une palette d'actions innovantes destinées à l'apprentissage, l'appropriation et la promotion des valeurs de la République et la laïcité et mobiliser et fédérer les acteurs et actrices et les initiatives menées sur le territoire pour renforcer la portée de leurs actions.

#### RECONDUIT EN 2019

L'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit pleinement dans les valeurs républicaines et prend place au sein des projets menés par les Chemins de la République dans une démarche intégrée.

Les ateliers AVERROES par exemple comprennent la question de l'émancipation des femmes, les « VUES de mon quartier, parole d'habitant » valorisent les initiatives locales en faveur de l'égalité, les « Colporteurs de la République » ou encore les cycles Ciné Débats interrogent l'évolution de la place des femmes et de l'égalité.

En outre, lors de la soirée « 50 ans de mai 68 », entre autres thèmes, une conférence sur l'histoire du féminisme à Tou-

louse a été organisée, comprenant des montages photo, l'intervention de Gilbert Laval, universitaire historien du mouvement ouvrier et journaliste, ainsi que l'intervention de Michelle Zancarini-Fournel, professeure d'histoire contemporaine à l'Université Lyon 1 sur la place des femmes dans la société avant et après mai 68.

### Médiathèque départementale

La Médiathèque départementale, qui anime le réseau des bibliothèques des villes de moins de 20 000 habitants, participe aussi à la diffusion d'une culture de l'égalité.

Elle valorise les questions liées aux droits des femmes, des enfants ou des LGBT en proposant des expositions dédiées (« Tous mes droits d'enfant ») et en présentant des tables de valorisation de livres, films, documentaires. Ces dernières sont par ailleurs mises en avant chaque 8 mars.

Elle met à disposition des kits sur « les genres », les violences domestiques ou encore la famille (« la famille dans tous ses états »). Elle propose aussi des animations sur les questions de genre comme « Julie qui avait une ombre de garçon » ou « il est des Lou de toutes sortes ».

Elle propose enfin une exposition sur l'écrivaine « Georges Sand, une femme dans son siècle ».





# L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## 1 ORGANISATION DE L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE

L'assemblée départementale est composée des personnes élues - grâce au mode de scrutin binominal mixte - **soit 27 femmes et 27 hommes.**

La commission permanente (CP) est élue au moyen d'une liste alternant femmes et hommes. Elle comprend 15 femmes et 17 hommes dont 7 vice-présidentes et 8 vices présidents, 1 secrétaire femme et 2 secrétaires hommes.

On compte également 3 femmes et 3 hommes avec une délégation.

Concernant les présidences de commission, on retrouve dans l'Assemblée départementale 3 présidentes de commission contre 5 présidents et le rapporteur général du budget est un homme (au précédent mandat, il s'agissait d'une femme).

Les deux groupes politiques sont présidés par une femme pour le groupe d'opposition et par un homme pour le groupe majoritaire.



## 2 UNE MOBILISATION POUR L'ÉGALITÉ

### CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ

#### Définition des orientations stratégiques du Conseil départemental

La Mission démocratie participative égalité femmes-hommes (MDPEFH) a piloté l'établissement de l'ambition partagée du Département en matière d'égalité femmes-hommes. **Son écriture a mobilisé 13 membres du Conseil départemental et 30 de l'administration.**

Intégrée dans un rapport cadre, cette ambition a été présentée à l'Assemblée Départementale qui l'a adoptée à l'unanimité le 27 mars 2018.

Les orientations votées s'inscrivent dans une démarche intégrée de l'égalité et portent notamment sur 2 champs :

- le rôle de pilote de politiques publiques, particulièrement dans les domaines des solidarités et des jeunesses,
- le rôle de diffuseur d'égalité sur le territoire.

En vue de l'établissement d'un plan d'action, ces champs feront l'objet, au dernier trimestre 2018, de 7 ateliers de co-production internes et de focus-groupes externes.

L'année 2018 a également été celle de la formalisation de l'engagement du Département à la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, portée par le Conseil des Communes et Régions d'Europe. Conformément aux engagements pris lors de sa signature en 2016, il convenait en effet, 2 ans après, d'établir la synthèse des actions accomplies, engagées ou programmées en la matière par la collectivité.

#### Mission démocratie participative égalité femmes-hommes

Créée en 2017, la Mission démocratie participative égalité femmes-hommes a poursuivi en 2018 son travail d'impulsion et de mise en œuvre des politiques du Département en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ; tant en accompagnant les directions de la collectivité (projets portés par la Direction Générale Déléguée aux Ressources Humaines, Organisation, Management; la Direction Générale Déléguée aux Solidarités et pilotés à la Direction Générale des Services) qu'en pilotant des actions et des chantiers transversaux et spécifiques ici présentés.

#### Journée internationale pour les droits des femmes

En coordonnant une programmation spécifique et en accompagnant les directions parties prenantes, la mission a participé à la diffusion d'une culture de l'égalité en Haute-Garonne à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes. Par le recours à des supports variés, 5 manifestations ont ainsi été proposées au public haut-garonnais tout au long du mois de mars :

- 7 mars : diffusion du documentaire « Conversations avec Françoise Héritier » suivi d'un temps de débat et d'échanges avec le réalisateur Patric Jean.
- 8 mars : spectacle de Hip-Hop interrogeant la place des

femmes dans l'art urbain et plus largement dans la société française par la compagnie L'Danse et concert « Women Power », né de la rencontre entre la formation de musique militante Zinn Trio et trois toulousaines : Claire Suhubiette, Christelle Boizant et Lou Ferrand-Suhubiette.

- 15 mars : théâtre-forum avec la compagnie NAJE.
- 27 mars : conférence « Femmes des origines » par Claudine Cohen, philosophe et historienne des sciences.
- Du 8 au 11 mars : ateliers ludiques et créatifs au musée forum de l'Aurignacien.

Au total, pas moins de 680 personnes ont participé à ces événements, organisés pour la première fois sous ce format par le département. Le public, d'âge variable selon les propositions, s'est révélé majoritairement féminin (80%).

#### PERSPECTIVES :

Le bilan réalisé conduit à proposer un renouvellement de ce format mensuel et appuyé sur des médias variés en 2019. Il est également prévu de développer la programmation, de la déployer sur l'ensemble du département et de valoriser davantage les projets des directions.

#### Diffusion d'une culture de l'égalité sur le territoire haut-garonnais

Le Département a cette année apporté son appui financier à 3 associations, en direct ou en cofinancement, à hauteur de 5 500, 00€.

En parallèle, un travail d'ingénierie a été mené par la MDPEFH autour de l'intégration de projets associatifs favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité : 18 projets ont ainsi fait l'objet d'un avis technique ou de notes d'opportunité.

La Mission participe au Comité Consultatif Égalité femmes-hommes de la Mairie de Toulouse réunissant partenaires associatifs et institutionnels. Elle travaille en lien avec la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de Haute-Garonne.

#### Communication et veille sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Conformément à sa fonction de valorisation, la mission a participé en 2018 à la rédaction de communications (Haute-Garonne magazine notamment).

Avec l'appui du service documentation, elle assure une veille territoriale, juridique et événementielle sur l'égalité entre les femmes et les hommes qu'elle relaye vers les directions concernées.

#### Audit interne

La direction de l'Audit interne a été intégrée à l'organigramme du Conseil départemental le 1er juin 2017.

Les orientations institutionnelles en faveur de l'égalité femmes hommes ont été assimilées dans le référentiel de contrôle interne des audits.

## COMMANDE PUBLIQUE

Pour permettre aux femmes de bénéficier davantage des dispositifs d'insertion, le Département a élargi le panel des marchés dans lesquels la clause d'insertion sociale est prévue afin de cibler des segments d'activité plus ouverts aux salariées. Pour ce faire, la Direction de la Commande Publique a identifié les projets de marchés porteurs potentiels de la clause dans son plan d'action annuel d'achat et suscité l'adhésion des directions opérationnelles pour intégrer la clause dans les marchés jusqu'ici non ciblés. Elle a également accompagné les entreprises attributaires des marchés dans la compréhension et la prise en charge de la clause.

Au final, en 2017, le taux de bénéficiaires femmes s'élève à 3% et les marchés travaux clausés à 48% (contre 89% en 2016).

Cela s'explique notamment par l'impossibilité d'imposer des profils de bénéficiaires aux entreprises et par les difficultés rencontrées pour prévoir une clause d'insertion sur certains marchés.

#### PERSPECTIVES :

Pour renforcer ces actions, il est prévu une sensibilisation des entreprises attributaires à la démarche globale du Département de promotion de l'égalité femmes-hommes et à son souhait de voir un plus grand nombre de femmes bénéficier des contrats liés à la clause d'insertion. Une cellule d'insertion ad hoc sera également mise en place pour améliorer encore les résultats liés à la clause et garantir un suivi des engagements des entreprises.

## COMMUNICATION

---

Par l'engagement pris le 8 mars 2016 en signant la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, le Conseil départemental s'inscrit dans une volonté de faire évoluer ses pratiques et de contribuer à changer les mentalités sur les stéréotypes attachés aux deux genres.

Une réflexion sur sa communication a été initiée à l'été 2017. Depuis lors, une attention particulière est portée par les

services dédiés à la communication institutionnelle quant à la représentativité des femmes. Une veille est également développée en permanence pour ne pas reproduire les stéréotypes de genre.

Le service est également attentif au développement de l'usage de l'écriture inclusive.

## DOCUMENTATION

---

Le Centre de documentation du Conseil départemental met à disposition du personnel du Département différentes sources d'information actualisées couvrant les différents domaines d'intervention du Conseil départemental.

Sur place ou en ligne, le Centre de documentation a développé son offre spécialisée sur les questions d'égalité femmes-hommes, l'a rendu plus visible et accessible. Cette année, de nouvelles acquisitions ont ainsi enrichi la collection d'ouvrages et de DVD spécialisés (dont le documentaire « Conversations de Françoise Héritier » diffusé à l'occasion des manifestations organisées en mars).

L'ensemble des documents disponibles en prêt et en consultation en salle de lecture a fait l'objet d'une bibliographie dédiée sur l'intranet de la Documentation publiée en mars 2018.

Une compilation d'informations sur l'égalité femmes-hommes a été mise en place sous forme de zooms numériques et de flux continu d'informations régulièrement mis à jour.

Des dossiers documentaires spécifiques (articles de presse...) ont été mis à disposition :

- femmes (généralités)
- égalité en fonction publique
- égalité des femmes dans l'emploi
- parité en politique (femmes élues)
- égalité des sexes (le genre)
- actions du Conseil départemental.

Pour la mission égalité femmes-hommes, une veille documentaire est effectuée pour une information régulière sur l'actualité du sujet.

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes et en cohérence avec l'action départementale, le Centre de documentation a consacré un édito à l'égalité femmes-hommes dans son rappel de l'actualité et des ouvrages spécifiques ont été mis en valeur.

### 3 DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

**Le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présente :**

- les données relatives à l'égalité professionnelle;
- le Plan d'actions 2018-2021.





## CADRE LÉGISLATIF

**Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et plus particulièrement l'**article 51** :

“ **Chaque année est présenté devant les comités techniques un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.** ”

**Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013** relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

*Ce document a été réalisé à partir des données 2017*

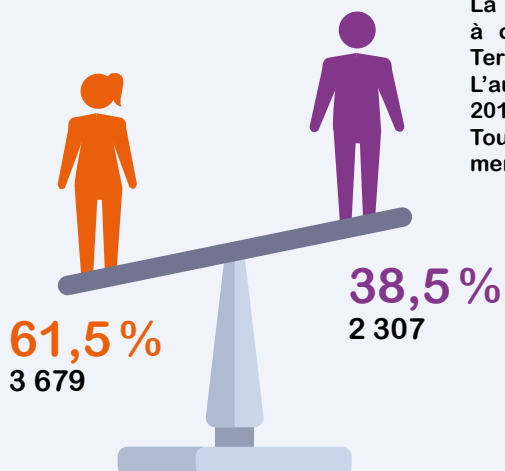


## SOMMAIRE

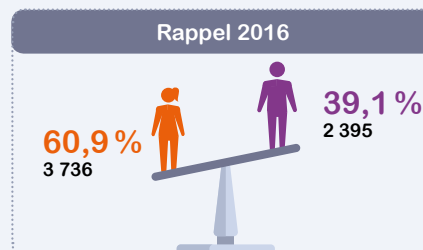
|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI .....             | 5  |
| RETRAITE .....                                 | 8  |
| TEMPS PARTIEL .....                            | 9  |
| PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA COLLECTIVITÉ .....    | 10 |
| RECRUTEMENTS ET MOBILITÉ .....                 | 12 |
| PROMOTIONS .....                               | 14 |
| FORMATION .....                                | 15 |
| ABSENCES .....                                 | 16 |
| COMPTE ÉPARGNE TEMPS .....                     | 17 |
| DON DE JOURS DE REPOS .....                    | 17 |
| RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES ..... | 18 |
| PRESTATIONS SOCIALES .....                     | 20 |
| VIOLENCES AU TRAVAIL .....                     | 20 |
| PLAN D' ACTIONS 2018 - 2021                    |    |
| Égalité professionnelle femmes - hommes .....  | 21 |

## CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

### L'effectif permanent de la collectivité



La répartition femmes/hommes de la collectivité est similaire à celle constatée dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale, à savoir 61 % de femmes et 39 % d'hommes. L'augmentation de la part des femmes (+ 0,6 %) entre 2016 et 2017 s'explique notamment par les transferts de personnel à Toulouse Métropole au 01/01/2017, qui ont concerné majoritairement des hommes.

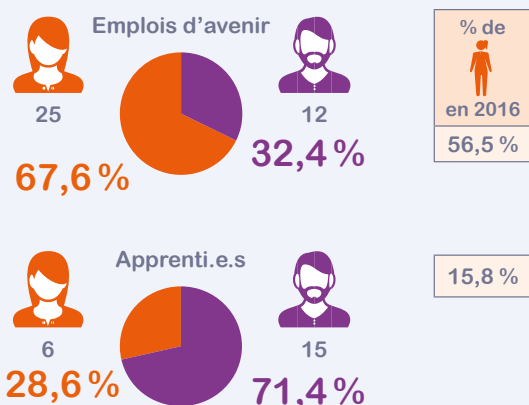


### Effectif permanent selon le statut

| 2017                                   |  |  |  | % de  | % de  | % de  en 2016 | % de  en 2016 |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Titulaires                             | 5 595                                                                             | 3 436                                                                             | 2 159                                                                             | 61,4 %                                                                                 | 38,6 %                                                                                  | 60,7 %                                                                                           | 39,3 %                                                                                           |
| Contractuel.le.s                       | 391                                                                               | 243                                                                               | 148                                                                               | 62,1 %                                                                                 | 37,9 %                                                                                  | 63,6 %                                                                                           | 36,4 %                                                                                           |
| - Dont contractuel.le.s remplaçant.e.s |                                                                                   |                                                                                   |                                                                                   | 61,4 %                                                                                 | 38,6 %                                                                                  | 63,5 %                                                                                           | 36,5 %                                                                                           |

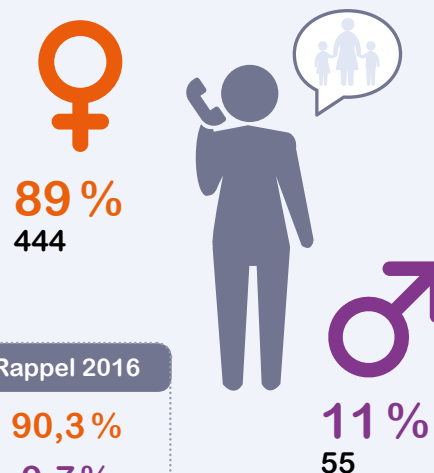
La répartition femmes / hommes par statut est conforme à celle de la collectivité. La part des hommes dans l'effectif contractuel continue de progresser.

### Emplois avenir et apprenti.e.s



La part des femmes apprenties est en progression régulière.

### Les assistant.e.s familiaux.ales



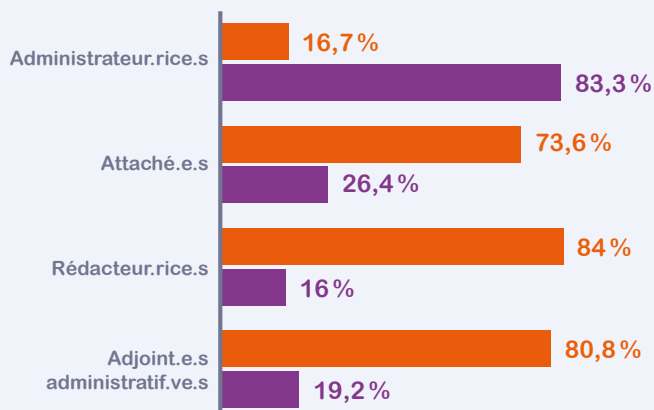
## Les filières

|                |  | % de<br> | % de<br> | % de<br><br>dans la FPT | % de<br><br>en 2016 | % de<br><br>en 2016 |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Administrative | 1 902                                                                             | 80,1 %                                                                                    | 19,9 %                                                                                    | 82 %                                                                                                     | 80,2 %                                                                                                 | 19,8 %                                                                                                 |
| Technique      | 2 953                                                                             | 38,7 %                                                                                    | 61,3 %                                                                                    | 41 %                                                                                                     | 38 %                                                                                                   | 62 %                                                                                                   |
| Culturelle     | 123                                                                               | 58,5 %                                                                                    | 41,5 %                                                                                    | 63 %                                                                                                     | 58 %                                                                                                   | 42 %                                                                                                   |
| Médico-sociale | 355                                                                               | 96,9 %                                                                                    | 3,1 %                                                                                     | 95 %                                                                                                     | 97 %                                                                                                   | 3 %                                                                                                    |
| Sociale        | 648                                                                               | 91,4 %                                                                                    | 8,6 %                                                                                     | 95 %                                                                                                     | 90 %                                                                                                   | 10 %                                                                                                   |

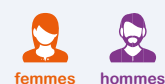
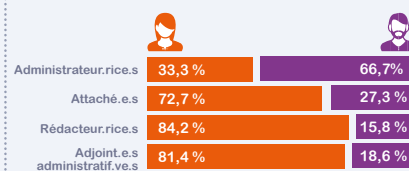
Les filières administrative, sociale et médico-sociale sont fortement féminisées contrairement à la filière technique majoritairement masculine.

## Zoom sur les filières administrative et technique

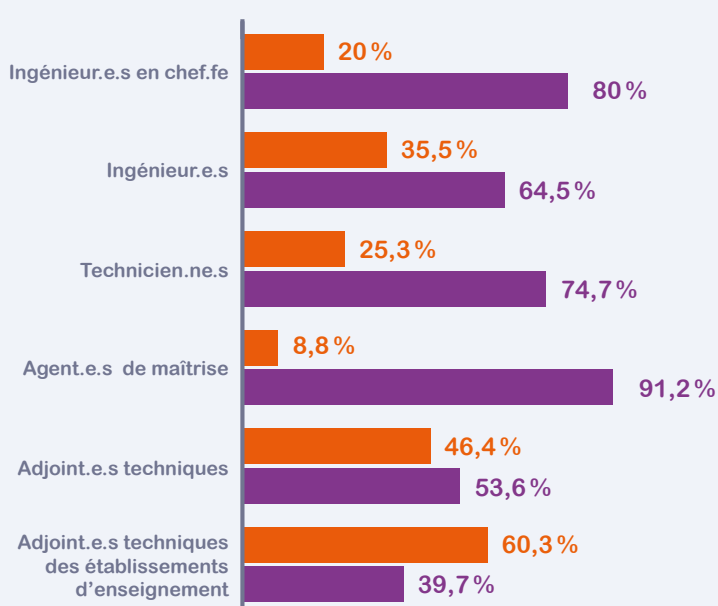
### Filière administrative



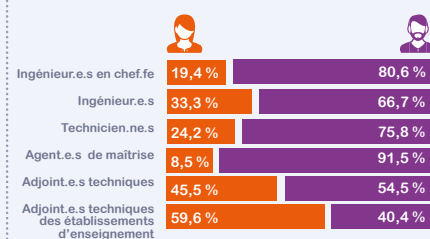
#### Rappel 2016



### Filière technique



#### Rappel 2016

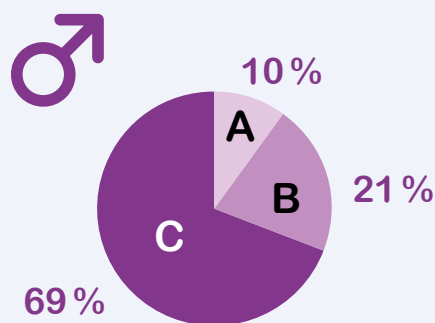
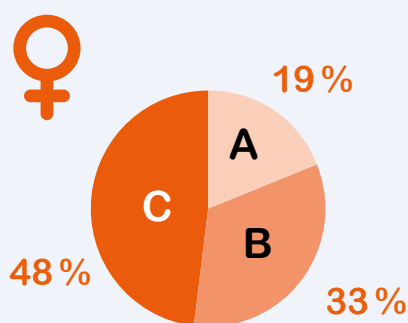


La part des femmes progresse au sein de l'ensemble des cadres d'emplois de la filière technique.

## Les catégories

|             |  | % de<br> | % de<br> | % de<br><br>dans la FPT | % de<br><br>en 2016 | % de<br><br>en 2016 |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Catégorie A | 947                                                                               | 74,3 %                                                                                    | 25,7 %                                                                                    | 62 %                                                                                                     | 73,7 %                                                                                                 | 26,3 %                                                                                                 |
| Catégorie B | 1 681                                                                             | 71,3 %                                                                                    | 28,7 %                                                                                    | 63 %                                                                                                     | 70,7 %                                                                                                 | 29,3 %                                                                                                 |
| Catégorie C | 3 358                                                                             | 52,9 %                                                                                    | 47,1 %                                                                                    | 61 %                                                                                                     | 52,5 %                                                                                                 | 47,5 %                                                                                                 |

Le poids des métiers du social et médico social, très féminisés et essentiellement de catégorie A et B, impacte fortement la répartition par catégorie.



La moitié de l'effectif féminin se concentre en catégorie A et B, contrairement aux hommes, à 69 % sur des emplois de catégorie C.

## L'âge moyen

|                              |  |  |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Titulaires                   | 47 ans et 9 mois                                                                    | 47 ans et 4 mois                                                                    |
| Contractuel.le.s             | 39 ans                                                                              | 40 ans et 10 mois                                                                   |
| Assistant.e.s familiaux.ales | 55 ans                                                                              | 53 ans et 6 mois                                                                    |

Âge moyen des titulaires dans la FPT :

- Femmes : 46 ans et 6 mois
- Hommes : 46 ans et 1 mois

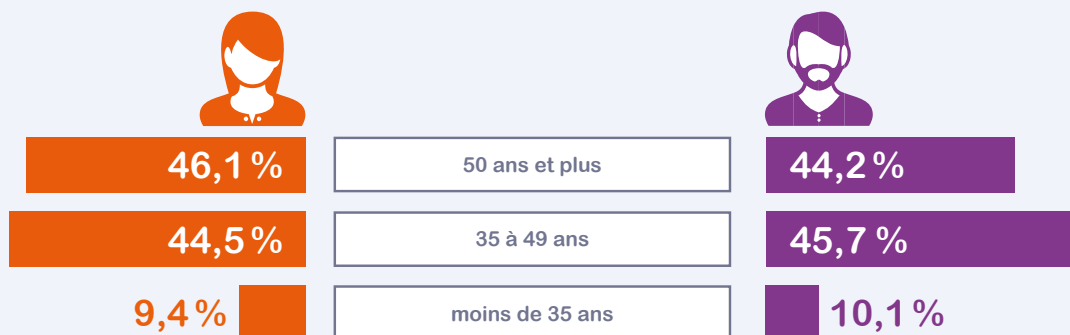
### Rappel 2016

Titulaires :  
F : 47 ans et 5 mois  
H : 47 ans

Contractuel.le.s :  
F : 39 ans et 6 mois  
H : 40 ans et 1 mois

Assistant.e.s familiaux.ales :  
F : 55 ans  
H : 53 ans et 5 mois

## Pyramide des âges des titulaires



Globalement, la structure par tranche d'âge des femmes est identique à celle des hommes. La proportion de femmes et d'hommes de 50 ans et plus continue de progresser.

### Rappel 2016



## RETRAITE

### Départs à la retraite



60,2 %  
97



39,8 %  
64

La répartition par sexe des agent.e.s qui partent à la retraite est conforme à la répartition des effectifs.

### Rappel 2016



58,9 %  
76



41,1 %  
53

### Âge moyen de l'entrée en paiement de la pension

|                      |                  |                   |
|----------------------|------------------|-------------------|
|                      |                  |                   |
| Catégorie sédentaire | 62 ans et 9 mois | 61 ans et 11 mois |
| Catégorie active     |                  | 60 ans et 3 mois  |

## TEMPS PARTIEL

Globalement, **835** agent.e.s travaillent à temps partiel



**728**

Soit 19,8 % de l'effectif féminin travaillent à temps partiel.

Rappel 2016

753 femmes,  
20,2 % de l'effectif féminin

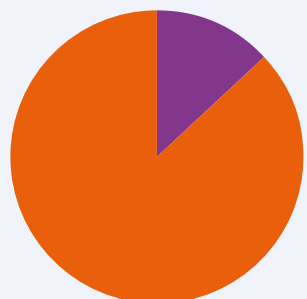


**107**

Soit 4,6 % de l'effectif masculin travaillent à temps partiel.

Rappel 2016

110 hommes,  
4,6 % de l'effectif masculin

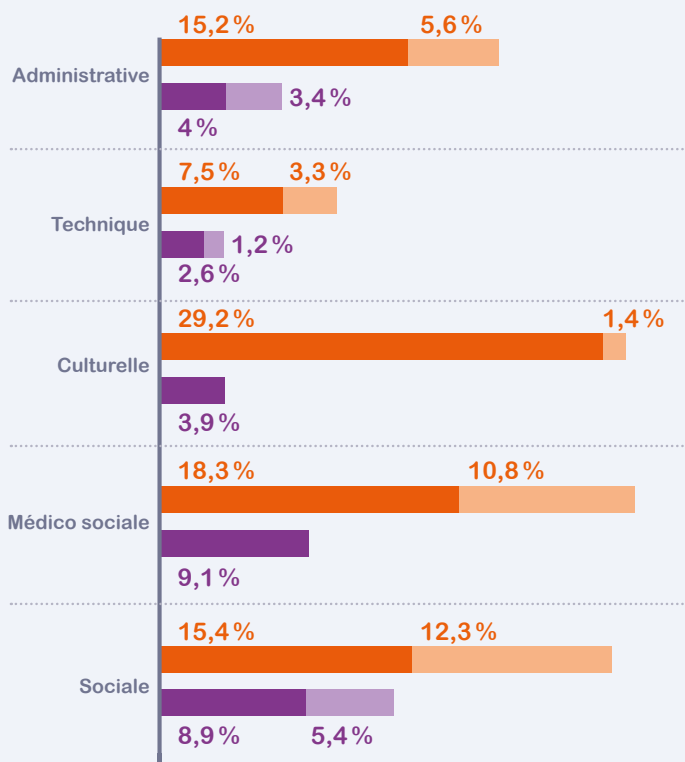


**87 %**

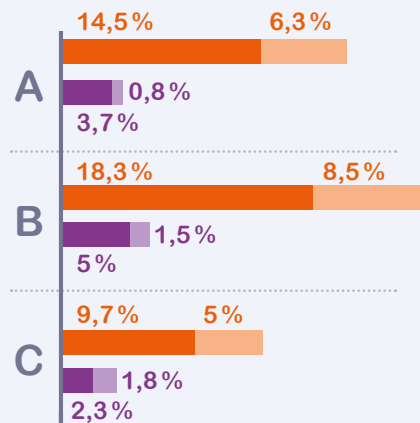
des agent.e.s à temps partiel sont des femmes

### Part des femmes et des hommes à temps partiel

#### Par filière



#### Par catégorie



TP sur autorisation  
TP de droit



TP sur autorisation  
TP de droit

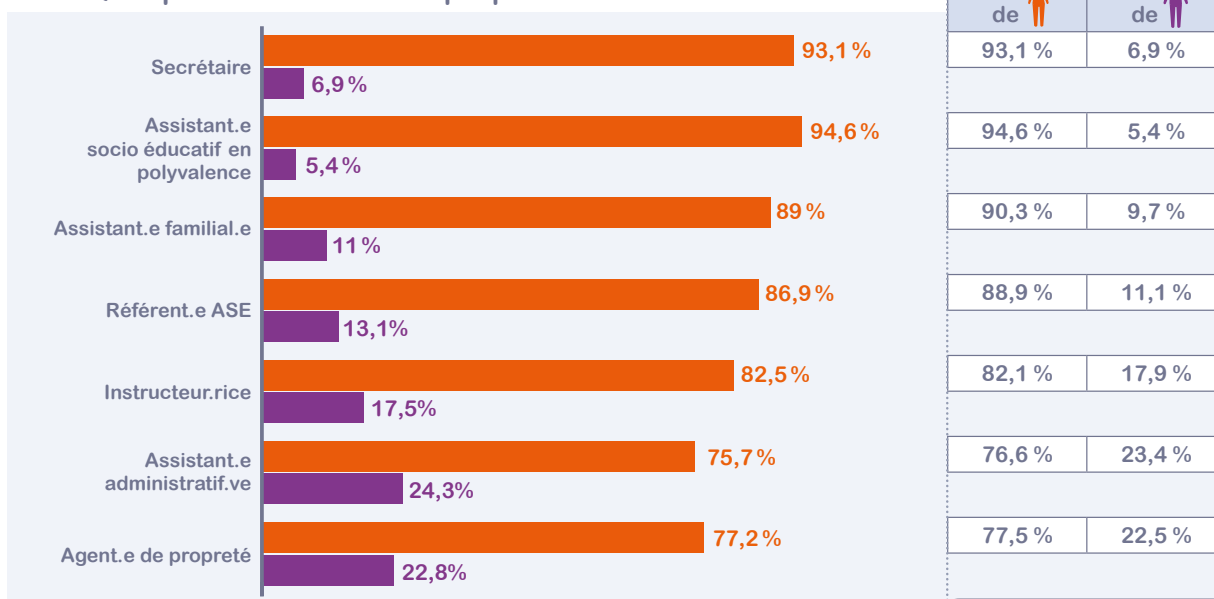
# PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA COLLECTIVITÉ

## Les secteurs d'activité

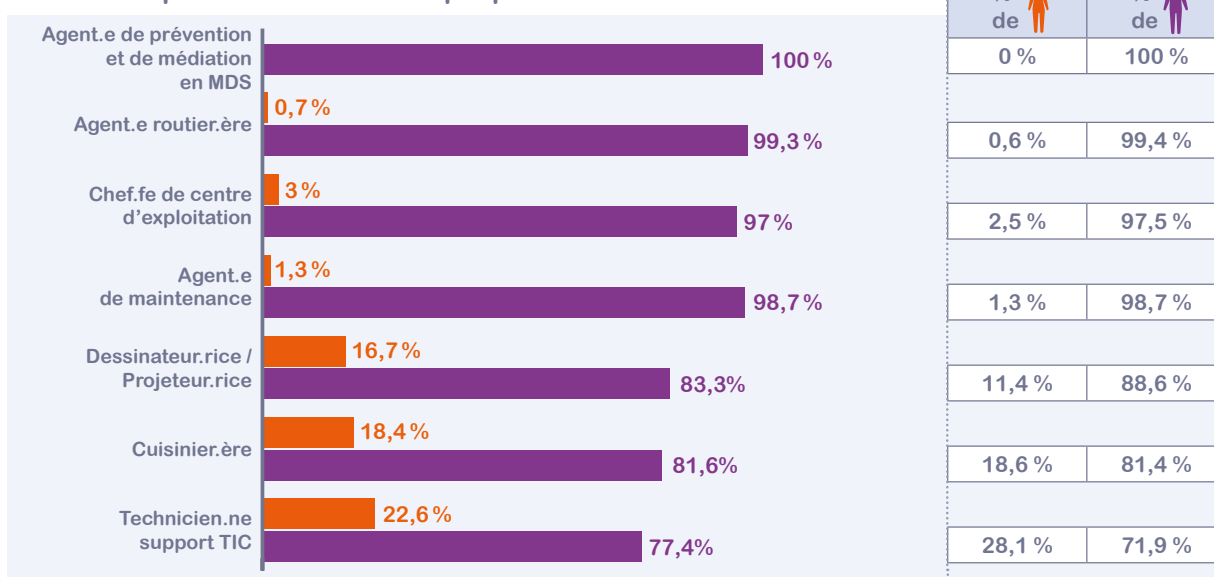
|            |  | % de  | % de  | % de  en 2016 | % de  en 2016 |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Voirie     | 689                                                                               | 12,3 %                                                                                 | 87,7 %                                                                                 | 12 %                                                                                            | 88 %                                                                                             |
| Solidarité | 1 856                                                                             | 87,4 %                                                                                 | 12,6 %                                                                                 | 86,5 %                                                                                          | 13,5 %                                                                                           |
| Collèges   | 1 201                                                                             | 58,2 %                                                                                 | 41,8 %                                                                                 | 57,9 %                                                                                          | 42,1 %                                                                                           |

## Les métiers

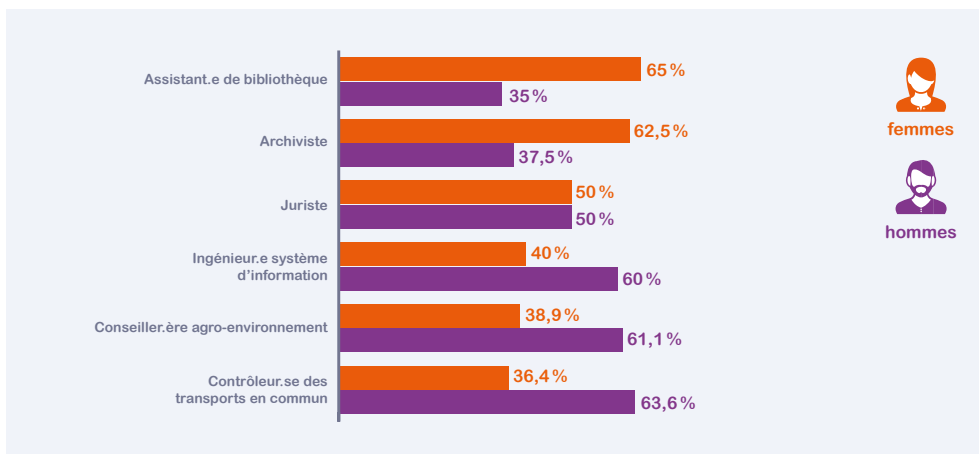
### 1 - Quelques métiers à forte proportion féminine



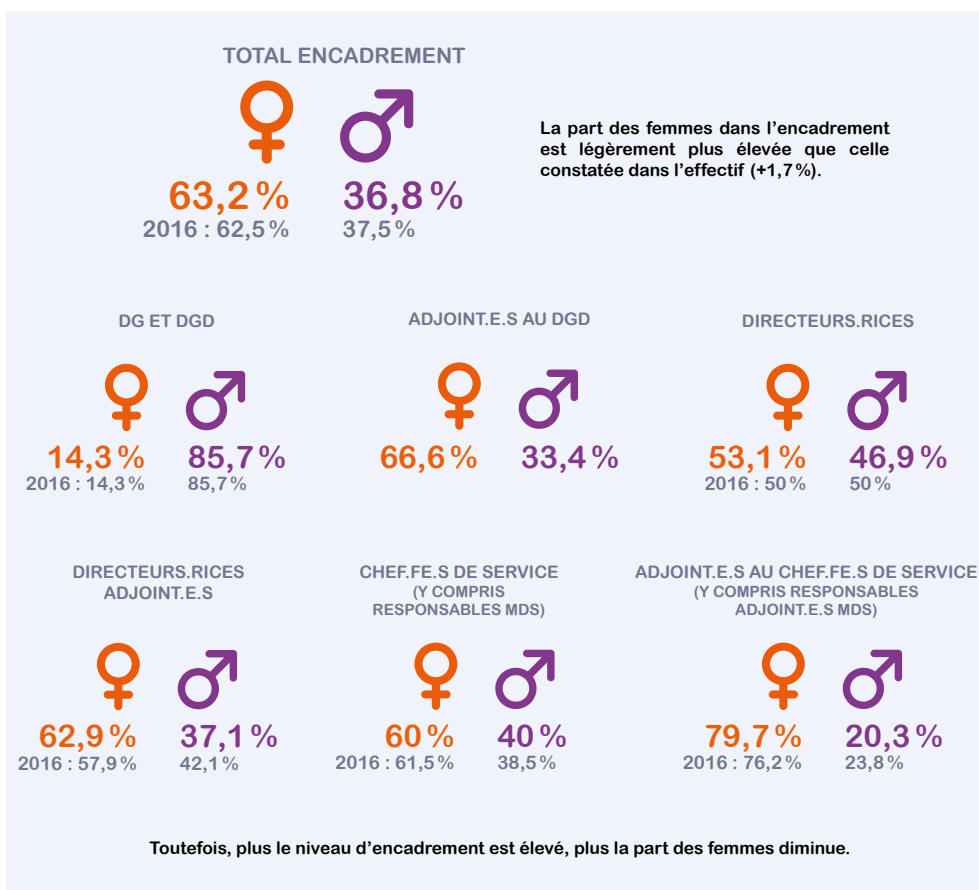
### 2 - Quelques métiers à forte proportion masculine



### 3 - Quelques métiers qui tendent vers la mixité



### 4 - Les métiers d'encadrement



## RECRUTEMENTS ET MOBILITÉ

### Recrutements externes de titulaires

#### Par catégorie

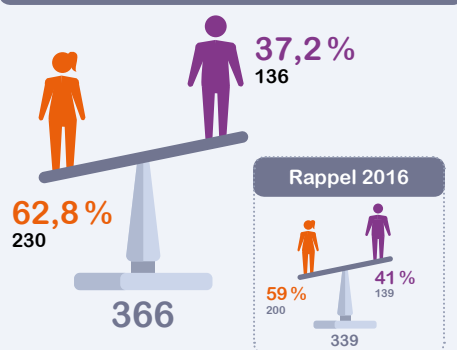
|             |  | % de<br> | % de<br> | % de<br><br>en 2016 | % de<br><br>en 2016 |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Catégorie A | 16                                                                                | 56,3 %                                                                                    | 43,7 %                                                                                    | 66,7 %                                                                                                 | 33,3 %                                                                                                 |
| Catégorie B | 37                                                                                | 83,8 %                                                                                    | 16,2 %                                                                                    | 73,9 %                                                                                                 | 26,1 %                                                                                                 |
| Catégorie C | 20                                                                                | 15 %                                                                                      | 85 %                                                                                      | 15,8 %                                                                                                 | 84,2 %                                                                                                 |
| Total       | 73                                                                                | 58,9 %                                                                                    | 41,1 %                                                                                    | 51,9 %                                                                                                 | 48,1 %                                                                                                 |

Les recrutements en catégorie B concernent majoritairement des femmes alors que les agent.e.s recruté.e.s en catégorie C sont essentiellement des hommes. Les recrutements en catégorie A sont plus équilibrés.

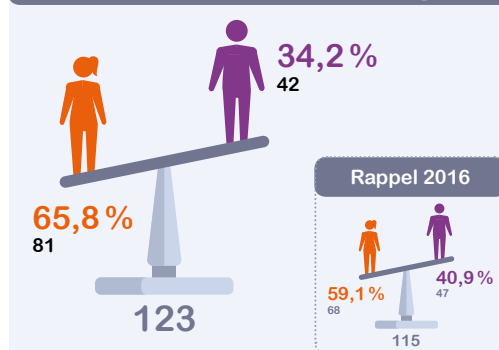
#### Par filière

|                  |  | % de<br> | % de<br> | % de<br><br>en 2016 | % de<br><br>en 2016 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Administrative   | 14                                                                                | 57,1 %                                                                                    | 42,9 %                                                                                    | 62,5 %                                                                                                 | 37,5 %                                                                                                 |
| Médico-sociale   | 3                                                                                 | 100 %                                                                                     | 0 %                                                                                       | 100 %                                                                                                  | 0 %                                                                                                    |
| Sociale          | 28                                                                                | 85,7 %                                                                                    | 14,3 %                                                                                    | 95 %                                                                                                   | 5 %                                                                                                    |
| Médico-technique | 1                                                                                 | 100 %                                                                                     | 0 %                                                                                       | -                                                                                                      | -                                                                                                      |
| Technique        | 25                                                                                | 24 %                                                                                      | 76 %                                                                                      | 0 %                                                                                                    | 100 %                                                                                                  |
| Culturelle       | 2                                                                                 | 50 %                                                                                      | 50 %                                                                                      | -                                                                                                      | -                                                                                                      |
| Total            | 73                                                                                | 58,9 %                                                                                    | 41,1 %                                                                                    | 51,9 %                                                                                                 | 48,1 %                                                                                                 |

### Mobilité interne de titulaires



### Contractuel.le.s nommé.e.s stagiaires



Les chiffres sont proches de la répartition F/H de la collectivité

## Recrutements externes de contractuel.le.s sur emploi permanent

### Par catégorie

|             |  | % de  | % de  | % de  en 2016 | % de  en 2016 |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Catégorie A | 13                                                                                | 69,2 %                                                                                 | 30,8 %                                                                                  | 75 %                                                                                             | 25 %                                                                                             |
| Catégorie B | 49                                                                                | 63,3 %                                                                                 | 36,7 %                                                                                  | 78,6 %                                                                                           | 21,4 %                                                                                           |
| Catégorie C | 120                                                                               | 60,8 %                                                                                 | 39,2 %                                                                                  | 53,7 %                                                                                           | 46,3 %                                                                                           |
| Total       | 182                                                                               | 62,1 %                                                                                 | 37,9 %                                                                                  | 63,5 %                                                                                           | 36,5 %                                                                                           |

Globalement, la répartition par sexe des recrutements externes de contractuel.le.s sur emploi permanent est conforme à celle de l'effectif contractuel.

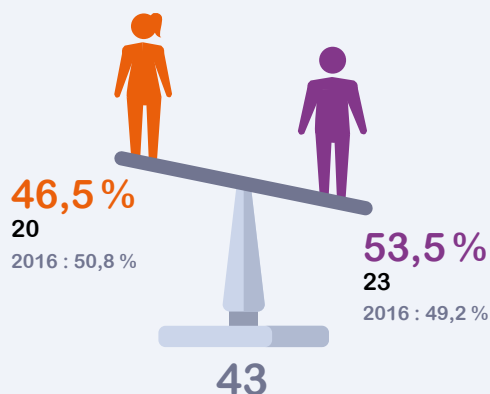
### Par filière

|                  |  | % de  | % de  | % de  en 2016 | % de  en 2016 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Administrative   | 50                                                                                | 68 %                                                                                   | 32 %                                                                                    | 62,1 %                                                                                           | 37,9 %                                                                                           |
| Médico-sociale   | 8                                                                                 | 87,5 %                                                                                 | 12,5 %                                                                                  | 92,3 %                                                                                           | 7,7 %                                                                                            |
| Sociale          | 37                                                                                | 81,1 %                                                                                 | 18,9 %                                                                                  | 92 %                                                                                             | 8 %                                                                                              |
| Médico-technique | 1                                                                                 | 100 %                                                                                  | 0 %                                                                                     | -                                                                                                | -                                                                                                |
| Technique        | 82                                                                                | 47,6 %                                                                                 | 52,4 %                                                                                  | 42,6 %                                                                                           | 57,4 %                                                                                           |
| Culturelle       | 4                                                                                 | 50 %                                                                                   | 50 %                                                                                    | 0 %                                                                                              | 100 %                                                                                            |
| Total            | 182                                                                               | 62,1 %                                                                                 | 37,9 %                                                                                  | 63,5 %                                                                                           | 36,5 %                                                                                           |

## PROMOTIONS

### Promotion interne\*

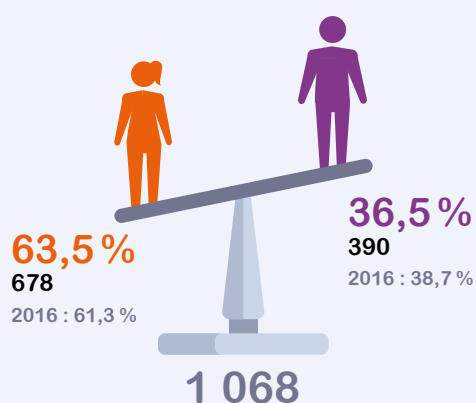
\*Agent.e.s inscrit.e.s sur liste d'aptitude



En 2017, 53,5% des agent.e.s inscrit.e.s sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne sont des hommes (alors qu'ils représentent 38,6% de l'effectif titulaire).

|                       |  |  |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Administrative</b> |                                                                                    |                                                                                     |
| Catégorie A           | 7                                                                                  |                                                                                     |
| Catégorie B           | 8                                                                                  | 2                                                                                   |
|                       | <b>88,2 %</b>                                                                      | <b>11,8 %</b>                                                                       |
| <b>Technique</b>      |                                                                                    |                                                                                     |
| Catégorie A           | 1                                                                                  | 1                                                                                   |
| Catégorie B           |                                                                                    | 7                                                                                   |
| Catégorie C           | 1                                                                                  | 12                                                                                  |
|                       | <b>9,1 %</b>                                                                       | <b>90,9 %</b>                                                                       |
| <b>Culturelle</b>     |                                                                                    |                                                                                     |
| Catégorie A           | 1                                                                                  |                                                                                     |
| Catégorie B           | 1                                                                                  | 1                                                                                   |
|                       | <b>66,6 %</b>                                                                      | <b>33,4 %</b>                                                                       |
| <b>Sociale</b>        |                                                                                    |                                                                                     |
| Catégorie A           | 1                                                                                  |                                                                                     |
|                       | <b>100 %</b>                                                                       |                                                                                     |

### Avancement de grade



La répartition par sexe des avancements de grade est conforme à l'effectif.

|                         |  |  |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Administrative</b>   |                                                                                     |                                                                                      |
| Catégorie A             | 31                                                                                  | 13                                                                                   |
| Catégorie B             | 115                                                                                 | 26                                                                                   |
| Catégorie C             | 191                                                                                 | 33                                                                                   |
|                         | <b>82,4 %</b>                                                                       | <b>17,6 %</b>                                                                        |
| <b>Culturelle</b>       |                                                                                     |                                                                                      |
| Catégorie A             | 3                                                                                   | 1                                                                                    |
| Catégorie B             | 4                                                                                   | 2                                                                                    |
| Catégorie C             | 9                                                                                   | 7                                                                                    |
|                         | <b>61,5 %</b>                                                                       | <b>38,4 %</b>                                                                        |
| <b>Médico-sociale</b>   |                                                                                     |                                                                                      |
| Catégorie A             | 30                                                                                  |                                                                                      |
| Catégorie C             | 8                                                                                   |                                                                                      |
|                         | <b>100 %</b>                                                                        |                                                                                      |
| <b>Sociale</b>          |                                                                                     |                                                                                      |
| Catégorie A             | 1                                                                                   |                                                                                      |
| Catégorie B             | 24                                                                                  |                                                                                      |
| Catégorie C             | 1                                                                                   |                                                                                      |
|                         | <b>100 %</b>                                                                        |                                                                                      |
| <b>Médico-technique</b> |                                                                                     |                                                                                      |
| Catégorie A             | 1                                                                                   |                                                                                      |
|                         | <b>100 %</b>                                                                        |                                                                                      |
| <b>Technique</b>        |                                                                                     |                                                                                      |
| Catégorie A             | 1                                                                                   | 5                                                                                    |
| Catégorie B             | 8                                                                                   | 30                                                                                   |
| Catégorie C             | 251                                                                                 | 273                                                                                  |
|                         | <b>45,8 %</b>                                                                       | <b>54,2 %</b>                                                                        |

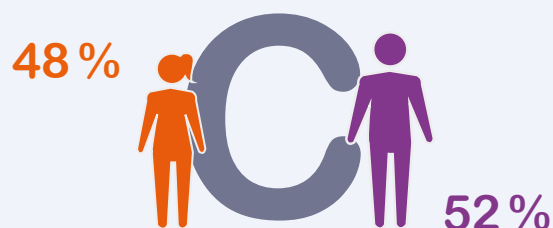
## FORMATION

|                                                                       |  | % de<br>de  | % de<br>de  | % de<br>en 2016<br> | % de<br>en 2016<br> |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de jours de formation suivis                                   | 21 029                                                                            | 66,4 %                                                                                       | 33,6 %                                                                                        | 64 %                                                                                                   | 36 %                                                                                                   |
| Nombre d'agent.e.s ayant participé à au moins une action de formation | 4 755                                                                             | 60,7 %                                                                                       | 39,3 %                                                                                        | 60,8 %                                                                                                 | 39,2 %                                                                                                 |
| Nombre d'agent.e.s ayant bénéficié d'un congé formation               | 10                                                                                | 100 %                                                                                        | 0 %                                                                                           | 90 %                                                                                                   | 10 %                                                                                                   |

La répartition par sexe des agent.e.s ayant participé à au moins une action de formation est conforme à l'effectif.

À noter : 100 % des congés de formation ont été pris par des femmes.

### Répartition des agent.e.s ayant participé à au moins une action de formation



Globalement, la répartition femmes / hommes des agent.e.s ayant participé à au moins une action de formation est conforme à la structure de l'effectif par catégorie.

## ABSENCES

### Exposition aux risques professionnels Accidents\* et maladies professionnelles survenus et reconnus dans l'année

\* y compris ceux qui n'ont pas donné lieu à un arrêt



### Absences au travail - Nombre de jours d'absences moyen par agent / e

|                                                          | Femmes | Hommes | 2016 Femmes | 2016 Hommes |
|----------------------------------------------------------|--------|--------|-------------|-------------|
| Maladie ordinaire                                        | 16,4   | 12,7   | 18,6        | 13,8        |
| CLM (Congés longue maladie)<br>CLD (Congés longue durée) | 11     | 7,3    | 9,8         | 5,9         |
| Accidents du travail imputables au service               | 3      | 3,2    | 2,8         | 2,2         |
| Accidents du travail imputables au trajet                | 0,3    | 0,1    |             |             |
| Maladies professionnelles                                | 1,3    | 1      | 1,3         | 0,9         |

Concernant la maladie ordinaire, les femmes totalisent près de 4 jours d'absence de plus que les hommes.

### Absences au travail - Nombre d'agent.e.s ayant été absent.e.s

|                                            | Nombre d'agents | % de Femmes | % de Hommes | % de Femmes en 2016 | % de Hommes en 2016 |
|--------------------------------------------|-----------------|-------------|-------------|---------------------|---------------------|
| Maladie ordinaire                          | 3 646           | 65,9 %      | 34,1 %      | 65,6 %              | 34,4 %              |
| CLM, CLD                                   | 224             | 72,8 %      | 27,2 %      | 71,4 %              | 28,6 %              |
| Accidents du travail imputables au service | 274             | 56,9 %      | 43,1 %      | 56,8 %              | 43,2 %              |
| Accidents du travail imputables au trajet  | 28              | 67,9 %      | 32,1 %      | 65,4 %              | 34,6 %              |
| Maladies professionnelles                  | 39              | 61,5 %      | 38,5 %      | 68,2 %              | 31,8 %              |
| Autres (événements familiaux...)           | 3 039           | 67,6 %      | 32,4 %      | 69,7 %              | 30,3 %              |
| - Dont gardes d'enfant                     | 1 316           | 73 %        | 27 %        | 72,5 %              | 27,5 %              |

Les CLM / CLD concernent majoritairement les femmes.  
Les gardes d'enfant sont prises principalement par les femmes.

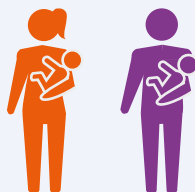
## Les congés paternité et d'accueil de l'enfant



En 2017, **39 agent.e.s** ont pris **429 jours** dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

## Les congés parentaux

**100 %**  
des agent.e.s  
en congé parental  
sont des femmes.

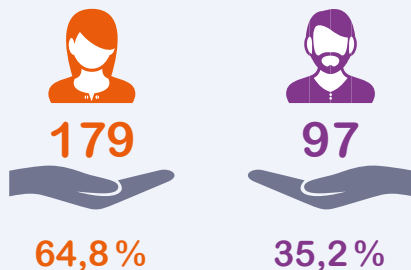


## COMPTE ÉPARGNE TEMPS

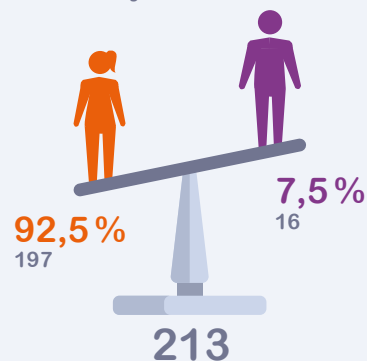
|                           | %<br>de  | %<br>de  |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de CET ouverts     | 63,5 %                                                                                      | 36,5 %                                                                                        |
| Nombre de jours accumulés | 57,6 %                                                                                      | 42,4 %                                                                                        |
| Nombre de jours utilisés  | 61,4 %                                                                                      | 38,6 %                                                                                        |

## DON DE JOURS DE REPOS

Nombre de jours donnés en 2017



Nombre de jours utilisés en 2017



## RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

### Dans la Fonction Publique Territoriale

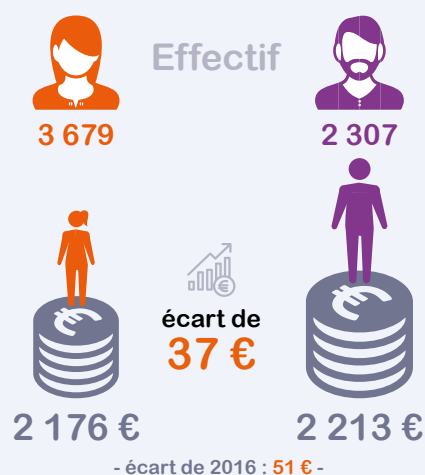
Pour un équivalent temps plein

|                                               |  |  | Écart en € |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Ensemble de la Fonction Publique Territoriale | 1 813                                                                             | 1 998                                                                               | 185        |
| Catégorie A                                   | 3 052                                                                             | 3 556                                                                               | 504        |
| Catégorie B                                   | 2 190                                                                             | 2 312                                                                               | 122        |
| Catégorie C                                   | 1 595                                                                             | 1 773                                                                               | 178        |

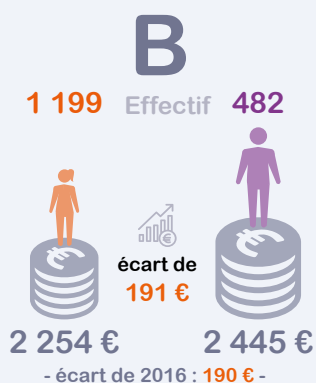
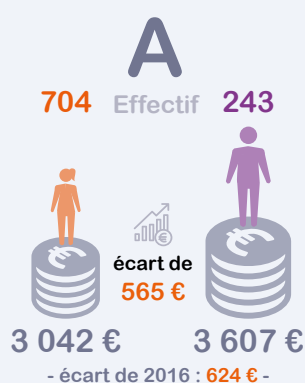
Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - DGAFP - Édition 2017

### Au Conseil départemental de la Haute-Garonne

Pour un équivalent temps plein  
(hors emplois aidés et assistant.e.s familiaux.ales)



L'année 2017 a été marquée par la mise en place du PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations) qui a pu s'accompagner d'une revalorisation indiciaire pour certains grades.

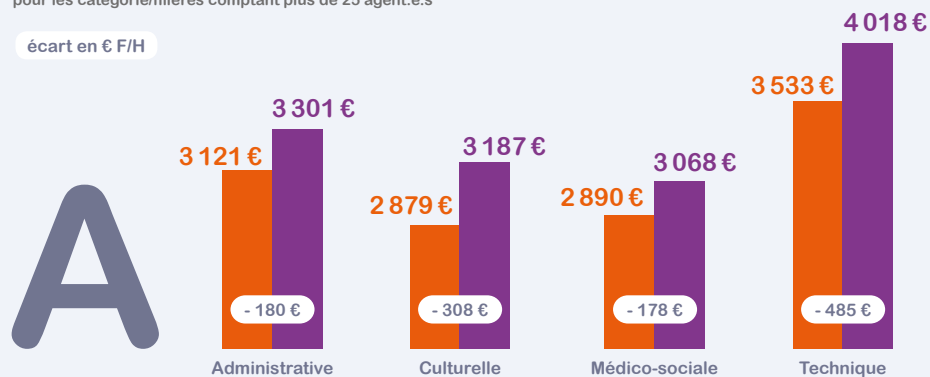


On constate que plus le niveau de rémunération est élevé, plus la différence de rémunération entre les femmes et les hommes est importante.

## Rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie/filière\*

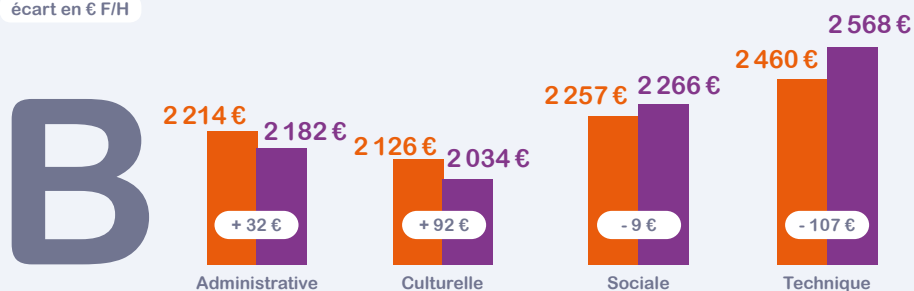
\* pour les catégorie/filières comptant plus de 25 agent.e.s

écart en € F/H



L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas significatif dans les filières culturelle et médico-sociale, le nombre d'hommes de catégorie A étant très faible (respectivement 6 et 12 agents) et pas toujours représentatif des cadres d'emplois (ex : une majorité de médecins parmi les 12 hommes de la filière médico-sociale).

écart en € F/H



L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas significatif dans la filière culturelle, le nombre d'hommes de catégorie B étant faible (13 agents).

écart en € F/H

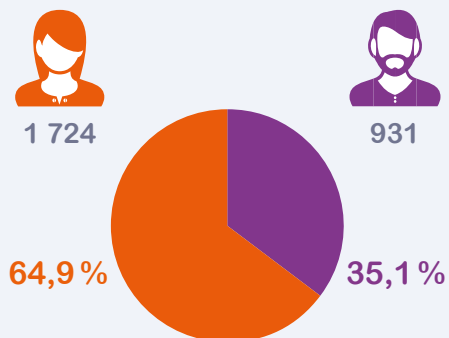


Seule la filière technique présente un écart de rémunération important entre les femmes et les hommes. Plusieurs éléments peuvent expliquer cet écart. Les postes permettant de bénéficier d'indemnités spécifiques (régimes d'astreintes, heures supplémentaires...) sont presque exclusivement occupés par les hommes. Ils occupent également plus de 90 % des postes d'agents de maîtrise.

## PRESTATIONS SOCIALES

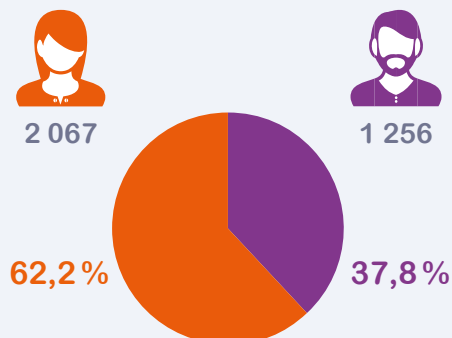
Nombre d'agent.e.s bénéficiaires de la protection sociale complémentaire

Au titre de la prévoyance



RAPPEL 2016  
F : 64,2 % - H : 35,8 %

Au titre de la santé

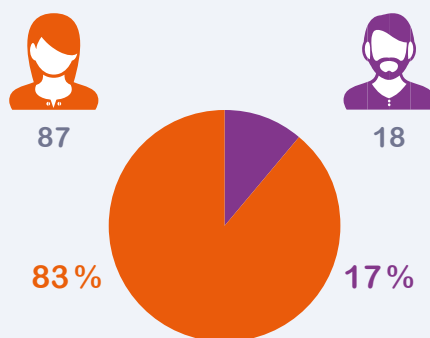


RAPPEL 2016  
F : 61,5 % - H : 38,5 %

## VIOLENCES AU TRAVAIL

Nombre d'agent.e.s victimes de violences de la part d'usagers  
(tous types de violences : physiques, verbales, comportements menaçants,...)

DGD des Solidarités



83 % des agents victimes d'actes de violences à la DGD des Solidarités sont des femmes.

Ce chiffre est cohérent avec la composition de l'effectif de la DGD des Solidarités qui comporte 87 % de femmes.

Direction des Transports

1 femme a été victime d'un acte de violence.



# PLAN D' ACTIONS 2018 - 2021

---

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
FEMMES - HOMMES

## Réalisation d'une enquête auprès des agent.e.s

Dans le cadre d'une démarche d'écoute et de progrès, la Direction Générale et les élu.e.s du Conseil départemental (CD) ont lancé une enquête visant à dresser un état des lieux sur la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes et d'identifier des axes d'amélioration.

**Cette enquête a été réalisée du 4 au 22 décembre 2017**

### LA PARTICIPATION :

1 043 agent.e.s, soit 16 % de l'effectif global.

**LES THÉMATIQUES ABORDÉES :** recrutement, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle...

**LES RÉSULTATS :** Consultables sur Intranet, ils ont été portés à la connaissance :

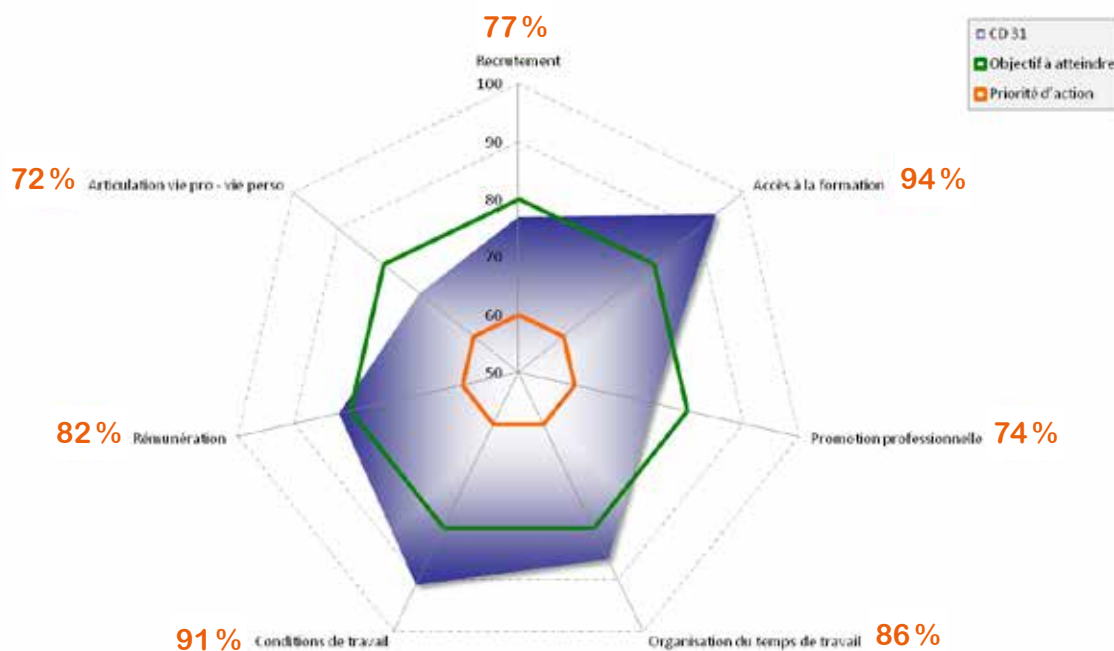
- des directeurs.rices, le 7 mars 2018
- des agent.e.s, dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2018
- des organisations syndicales, le 27 mars 2018

### **Ce qu'il faut retenir de cette enquête :**

- A 81 %, les agent.e.s pensent qu'au CD femmes et hommes sont considérés de la même manière
- 77 % pensent que le CD prend les mesures nécessaires pour éviter toute forme de discrimination
- 70 % estiment que le CD se préoccupe au quotidien de l'égalité professionnelle femmes-hommes
- 75 % pensent que leur responsable se préoccupe de l'égalité professionnelle femmes-hommes
- 67 % pensent que leur responsable est suffisamment formé.e aux questions relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes
- 73 % pensent que femmes et hommes du CD sont respecté.e.s de la même manière par la hiérarchie
- 85 % pensent que les idées et avis des femmes et des hommes sont, dans l'équipe de travail, pris en compte de la même manière
- 43 % pensent que des stéréotypes sont attribués au personnel en fonction du sexe
- 68 % pensent que le CD lutte efficacement contre le harcèlement sexuel et les violences
- 78,5 % n'ont pas le sentiment d'avoir été discriminé.e.s dans le cadre de leur activité professionnelle en raison de leur sexe
- 95 % ne pensent pas avoir été harcelé.e.s sexuellement dans le cadre de leur activité professionnelle
- 78 % estiment que le fait d'être un homme/une femme n'a pas induit de remarques et/ou comportements discriminants dans le cadre de leur activité professionnelle

Pensez-vous qu'au CD femmes et hommes sont à égalité en matière de :

(chiffres indiqués = réponses affirmatives à ...%) :



Les résultats de cette enquête ont permis de formuler des propositions d'actions qui ont ensuite été partagées et enrichies avec les organisations syndicales lors de la Rencontre de Dialogue Social du 31 mai 2018.

Ces échanges ont conduit à la construction de ce premier plan d'actions pour la période 2018-2021, destiné à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité.

## RECRUTEMENT



La Direction de la Logistique développe la mixité au sein de ses équipes, par exemple au service sécurité.

| Actions proposées                                                                                            | État d'avancement de l'action                                                      | Calendrier de réalisation |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Rédiger et diffuser un guide de bonnes pratiques du recrutement pour minimiser les risques de discrimination | - Élaboration d'un guide intitulé « Comment recruter sans discriminer » : En cours | 2018                      |
|                                                                                                              | - Diffusion et sensibilisation : À réaliser                                        | 2019                      |
| Former les chargé.e.s de recrutement à la non discrimination                                                 | À réaliser                                                                         | 2019 et suivantes         |

## FORMATION



Formation « Égali-crèche » afin de sensibiliser le personnel de la crèche et les parents sur les discriminations inconscientes.

| Actions proposées                                                                                                                                                                                                   | État d'avancement de l'action                                                                             | Calendrier de réalisation |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Modifier le règlement formation pour faciliter l'accès à la formation des agent.e.s à temps partiel                                                                                                                 | En cours de réflexion dans le cadre de la refonte du règlement formation et de l'entrée en vigueur du CPF | 2018 / 2019               |
| Relocaliser certaines formations :<br>- en proposant des formations en ligne ou à distance (type FLOT - Formation en Ligne Ouverte à Tous)<br>- en étudiant la possibilité de proposer des formations déconcentrées | En cours avec notamment l'évolution de l'offre CNFPT et réflexion engagée pour les formations internes    | 2018 et suivantes         |

## PROMOTIONS

| Actions proposées                                                                                                                           | État d'avancement de l'action                                                                                                              | Calendrier de réalisation |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Mettre à jour dans l'intranet RH, les fiches « Avancements de grade » et « Promotions »                                                     | En cours d'élaboration                                                                                                                     | 2019                      |
| Communiquer des éléments genrés concernant les promotions et avancements de grade afin de repérer d'éventuels écarts entre femmes et hommes | Réalisé<br>- éléments intégrés au rapport sur l'égalité professionnelle édition 2017<br>- statistiques genrées publiées dans l'intranet RH | 2018                      |

## RÉMUNÉRATION

| Actions proposées                                                                                                                                            | État d'avancement de l'action                                               | Calendrier de réalisation |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Accompagner les femmes qui le souhaitent vers les filières mieux rémunérées et les postes à responsabilité (mixité des métiers, communication, formation...) | Démarche GPEEC en cours<br>Accompagnement mobilité<br>Parcours de formation | 2018...2021               |
| Réduire les écarts de rémunération et notamment de régime indemnitaire entre les filières                                                                    | À examiner lorsque la mise en place du RIFSEEP sera étudiée                 | 2020                      |

## TEMPS DE TRAVAIL

| Actions proposées                                                                                                                                                         | État d'avancement de l'action                                                                                                                                                                                 | Calendrier de réalisation |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Mieux accompagner les agent.e.s sur les dispositifs de temps partiel, congé parental, disponibilité et leurs conséquences sur la carrière, la rémunération et la retraite | Réflexion en cours sur la modification du règlement temps partiel et des formulaires corrélatifs : en cours<br><br>Réflexion sur l'accompagnement des agent.e.s avant et après un congé parental : À réaliser | 2019<br><br>2019          |
| Communiquer sur ces dispositifs et leurs impacts                                                                                                                          | Campagne de communication interne : À réaliser                                                                                                                                                                | 2019                      |

## ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE



Mise en place progressive de la nouvelle Organisation du Temps de Travail à compter de juin 2017.

| Actions proposées                                                                                                                                                                                                                                                                 | État d'avancement de l'action                                                                                                                                      | Calendrier de réalisation |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Mettre en place le télétravail pour permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle                                                                                                                                                               | Élaboration des documents préparatoires (charte, procédure et outils de déploiement) : Réalisé et présentation en RDS les 18-09-18 et 5-10-18                      | 2018                      |
| Assouplir l'organisation du temps de travail :<br>- horaires variables<br>- badgeuse                                                                                                                                                                                              | - Horaires variables mis en place progressivement à compter de juin 2017<br><br>- Expérimentation de la badgeuse en cours sur deux directions pilotes (RH et DSIN) | 2018 et suivantes         |
| Intervenir en tant que de besoin pour accompagner les situations de poursuite d'allaitement maternel après la reprise de travail (appui à la mise en place des conditions matérielles, sanitaires, aide à l'encadrement ...) en lien avec les différents services de RH concernés | Réalisé au besoin                                                                                                                                                  | 2018 et suivantes         |

## CONDITIONS DE TRAVAIL

| Actions proposées                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | État d'avancement de l'action                                            | Calendrier de réalisation |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Examiner la possibilité de remplacer davantage les congés maternité                                                                                                                                                                                                                                                 | Élaborer un diagnostic des remplacements de congé maternité : À réaliser | 2019                      |
| Réaliser un état des lieux des manques concernant l'aménagement des locaux (douches, vestiaires, WC) afin de permettre l'accueil d'agents ou d'usagers de sexe masculin ou féminin.<br>Réaliser une étude de faisabilité des travaux nécessaires                                                                    | À réaliser                                                               | 2019                      |
| Éviter les réunions tardives :<br>Définir, formaliser et faire connaître une doctrine du CD31 concernant les horaires de réunion :<br>- diffuser une note du DGS à l'ensemble des agent.e.s, des chef.fe.s de services et directeur.ice.s<br>- relayer via la Communication interne (Reflets 31 ou fil info RH ...) | À réaliser                                                               | 2019                      |
| Proposer aux managers de réaliser un entretien de reprise après les congés de maternité ou parentaux                                                                                                                                                                                                                | À réaliser                                                               | 2019                      |
| Préciser les conditions d'accès à la crèche du CD31, notamment pour les agent.e.s à temps partiel                                                                                                                                                                                                                   | À réaliser                                                               | 2019                      |
| Minimiser l'exposition des agent.e.s aux produits ayant un impact négatif sur la fertilité :<br>- recenser les produits CMR (PRP /Réseau des assistants de prévention/ Médecine Préventive)<br>- les remplacer<br>- lancer une campagne d'information                                                               | Recensement en cours<br><br>Campagne d'information à réaliser            | 2018 et suivantes         |
| Poursuivre les rencontres de dialogue social, afin d'élaborer et faire vivre un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes                                                                                                                                     | 3 rencontres ont eu lieu en 2018.                                        | 2018...2021               |

## LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXUELS



Direction de l'Agro-écologie :  
Près de 40 % des conseiller.e.s agro-environnement sont des femmes.

### QUELQUES ACTIONS DE SENSIBILISATION DES AGENT.E.S :



- Théâtre Forum - Mars 2018 « Tous et toutes en scène pour l'égalité » avec la compagnie Naje.

- Présentation du documentaire dans le cadre des Chemins de la République.  
Séances pour les agent.e.s également organisées dans la salle vidéo du centre de documentation (DAJAD).



| Actions proposées                                                                                                                                                                                                                                                                                               | État d'avancement de l'action                                                                  | Calendrier de réalisation       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <p>Développer les actions de sensibilisation sur l'égalité femmes / hommes en direction des agent.e.s :</p> <p>- exemple : Représentations du « Théâtre Forum »</p>                                                                                                                                             | <p>Premier « Théâtre forum » organisé en mars 2018</p>                                         | <p>2018 et suivantes</p>        |
| <p>Développer les actions de sensibilisation sur l'égalité femmes / hommes en direction des managers :</p> <p>- mise en place d'une formation « Le management a-t-il un genre ? »</p>                                                                                                                           | <p>Sessions de formation organisées au premier semestre 2018 (34 participants)</p>             | <p>2018 et suivantes</p>        |
| <p>Mettre en œuvre, progressivement, une communication sans stéréotype de genre :</p> <p>- insérer le principe d'égalité femmes / hommes dans le guide pratique de la fiche de poste ainsi que dans le guide « comment recruter sans discriminer »</p> <p>- féminiser et masculiniser les noms des métiers.</p> | <p>- Élaboration en cours</p> <p>- Répertoire métiers mis à jour dans l'intranet : Réalisé</p> | <p>2018 et 2019</p> <p>2018</p> |

## LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES

| Actions proposées                                                                                                                                                                                                                                                                                            | État d'avancement de l'action                                                                                                       | Calendrier de réalisation         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Mettre en place une campagne de communication et de sensibilisation                                                                                                                                                                                                                                          | Préparation fin 2018<br>En cours de préparation pour une offre pluriannuelle régulière et renouvelée                                | 2019 et suivantes                 |
| Mise en place d'une cellule d'écoute et d'un dispositif de signalement :<br>- désignation d'une référente égalité professionnelle femmes - hommes<br>- élaboration d'une fiche pratique à destination des agent.e.s. (description du dispositif, contact...)<br>- faire connaître ce dispositif (Reflets 31) | - Dispositif à construire<br>- Nomination d'une agente référente rattachée à la DGD RH-OM : Réalisé<br>- À réaliser<br>- À réaliser | 2019<br>2018<br>2019 et suivantes |
| Concernant la réglementation en matière de discrimination et sur le harcèlement :<br>- déployer l'affichage (panneaux, intranet)<br>- concevoir un outil permettant aux encadrants d'aborder ces questions avec leurs équipes                                                                                | Réalisé en mars et avril 2018<br>Réflexion à conduire de manière pluridisciplinaire (services RH-DAJAD)                             | 2018<br>2019                      |
| Recenser les procédures disciplinaires, notamment celles engagées suite à des agressions sexuelles ou sexistes                                                                                                                                                                                               | Recensement des sanctions disciplinaires intégré au bilan social 2017 : Réalisé                                                     | 2018                              |

**Édition :**  
Octobre 2018.

**Rédaction :**  
Ressources Humaines  
Direction des Moyens :  
Recrutements, Emplois, budget  
Service Organigrammes et  
Prospective Ressources Humaines.

**Conception graphique :**  
Service Communication interne  
du Conseil départemental  
de la Haute-Garonne.

**Impression :**  
Imprimerie du Conseil départemental  
de la Haute-Garonne.  
Imprimé en 60 exemplaires.





# POSTFACE

## SOURCES

Les chiffres traités dans le cadre de ce diagnostic sont principalement issus du recensement de la population 2013 de l'INSEE. Il est donc ici nécessaire de rappeler que l'INSEE procède par estimation : les habitant.e.s ne sont pas compté.e.s dans leur entièreté mais un échantillon suffisamment important est prélevé puis ramené à l'ensemble du territoire<sup>1</sup>. Par conséquent, les chiffres de population sur une commune peuvent être des chiffres décimaux car extrapolés. D'autre part, la population légale est recensée par rapport à la population municipale, c'est-à-dire les habitant.e.s selon leurs lieux

de résidence. Cela explique par exemple que le pourcentage d'emploi de certaines communes peuvent être de plus de 100% lorsqu'ils y a plus de personnes en emploi sur le territoire de la commune que de résidents, c'est notamment le cas de Toulouse Métropole. Ainsi, ces méthodes statistiques peuvent créer des chiffres semblant contre-intuitifs : pour plus d'informations, nous vous prions de considérer les fiches méthodologiques de l'INSEE<sup>2</sup>. Si l'exploitation principale est différente de ce recensement, la source sera mentionnée directement sur la page des données concernées.

## PRÉCAUTION EN RAISON DE LA MÉTHODE COMPARATIVE

En outre, le choix a été fait de présenter les chiffres d'une manière comparative. La comparaison suppose certaines précautions. Il est important de souligner que les données disponibles ont un zonage variable : certaines données concernent uniquement la France Métropolitaine, d'autres le territoire métropolitain et les DOM-TOM ou encore la France entière. De plus, en application de la loi n°2015-29 relative à la délimitation des régions, la France est passée de 22 à 13 régions. Par conséquent, en fonction de leur ancienneté, certains chiffres ne sont disponibles que pour l'Occitanie et d'autres que pour Midi-Pyrénées. Enfin, certaines données

ne sont disponibles qu'à l'échelle de la France Métropolitaine, de la région, ou du département : il ne serait pas opportun d'extrapoler ces chiffres à une autre échelle, les territoires ayant leurs propres dynamiques et problématiques. A l'opposé, certains échantillonnages ou certains zonages sont complètement manquants, tel le revenu médian pour les communes de moins de 50 ménages et de 100 personnes. Il est nécessaire de prendre en compte ces différences de zonage lors de la comparaison de données ou la réutilisation du contenu de ce diagnostic.

## DISTINCTION ENTRE CORRÉLATION ET CAUSALITÉ

Une interprétation à ne pas faire lors d'analyse de données est de confondre corrélation statistiques, causalité et conséquence. En effet, un lien statistique peut être observé pour les chiffres les plus improbables. Cependant, cela ne signifie pas que ces deux chiffres sont liés, ou encore qu'un

est une cause ou une conséquence du deuxième. De plus, c'est dans cette perspective de comparaison que les cartes ont été construites en indiquant non pas les pourcentages réels mais les différences femmes-hommes.

## CHOIX DE LA PRÉSENTATION DE LA DONNÉE ET BIAIS

Enfin, les choix des chiffres exposés ici et leur construction peuvent relever de biais statistiques et idéologiques. Des données, que ce soit de par la manière dont elle sont construites, constituées, agrégées ou même pensées, comportent des biais : ne pas considérer ces représentations comme une réalité est essentiel. Il serait erroné de ramener à un chiffre un ensemble de situations personnelles, très diverses de par les raisons et interprétations des acteurs. Afin d'illustrer cet exemple, il est fondamental de garder à l'esprit que les indicateurs concernant les violences faites aux femmes ne prennent en compte que les plaintes déposées auprès de

la police ou de la gendarmerie par exemple. Un autre biais possible est la présentation graphique de la donnée. Lors de la réalisation des cartes, l'échelle de l'EPCI a été choisie pour des soucis de praticité, de données disponibles et de politiques publiques pouvant être menées par ces EPCI. En effet, ces échelons sont suffisants pour révéler des disparités au sein des dynamiques intra-départementales.

En conclusion, la société actuelle est difficilement perceptible et compréhensible dans toute sa complexité. L'utilisation de statistiques ne permet d'appréhender cette complexité que par un unique angle, et est intrinsèquement critiquable.

# ANNEXE

## LE DÉPARTEMENT DE LA HAUTE-GARONNE S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. ORIENTATIONS 2018-2021

RAPPORT DU PRÉSIDENT À L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE DU 27 MARS 2018

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes et aux hommes des droits égaux.

La législation a permis des avancées nombreuses et fondamentales pour l'égalité des sexes, parallèlement aux trois grands facteurs d'émancipation féminine que constituent l'entrée massive des femmes dans le monde du travail, l'accès des filles à l'enseignement, notamment supérieur et l'accès à la contraception.

Néanmoins l'égalité de droits demeure encore trop souvent une égalité de papier et appelle une vigilance constante quant à son inscription ou son maintien dans les faits, notamment de la part des institutions publiques.

Cette année nous avons célébré, le 6 février, le 100ème anniversaire du droit de vote des femmes au Royaume-Uni obtenu par les Suffragettes. Les combats menés par ces militantes ont marqué l'histoire et ont inspiré d'autres générations de femmes et d'hommes pour la lutte pour l'égalité.

En Haute-Garonne, où pourtant les femmes représentent 51,2% de la population, les inégalités perdurent dans nombre de domaines.

Si notre territoire est attractif et que la population féminine y est plus diplômée et employée que la moyenne française, les Haut-Garonnaises y constituent néanmoins les ménages les plus précaires. Elles sont davantage au chômage, perçoivent des salaires en moyenne inférieurs à ceux des hommes, assument plus souvent seules la charge d'enfants ; de même qu'elles sont plus nombreuses à percevoir des minima sociaux. À une écrasante majorité, ce sont elles qui subissent des violences.

On le mesure : l'égalité réelle est loin d'être acquise.

Pour le Conseil départemental, ces inégalités ne sont pas normales, elles sont le résultat d'une construction sociale, culturelle et éducative. Elles concernent toute la société. En tant que collectivité, nous avons le devoir d'agir contre ce qui ne doit plus être une fatalité.

Conscient de cette responsabilité, le Conseil départemental souhaite :

- agir pour l'égalité femmes-hommes dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation de ses politiques publiques ;

- s'engager sur le territoire auprès des Haut-Garonnais et des Haut-Garonnaises pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons ;

- prendre ses responsabilités en tant qu'employeur dans le cadre de ses politiques de ressources humaines.

Depuis le début de notre mandat en avril 2015, nous nous sommes engagés dans cette voie en créant une délégation en charge de l'égalité femmes-hommes (16 juin 2015), en signant la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (8 mars 2016) et en recrutant une cheffe de projet sur cette thématique (1er février 2017).

Nous avons posé les jalons de notre démarche.

Plus récemment, en pilotant un état des lieux relatif à la situation haut-garonnaise en matière d'inégalités femmes-hommes (été 2017), nous avons affiné notre connaissance des réalités territoriales. Ce diagnostic nous a permis d'enrichir le volet externe de l'édition 2017 de notre rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, deuxième rapport de ce type produit par la collectivité dans ses dimensions interne et externe.

Des actions de sensibilisation, en mars 2017, et une consultation par questionnaire interne auprès du personnel en décembre 2017, ont permis de recueillir ses observations, avis et propositions en matière d'égalité professionnelle. Cette démarche, très novatrice dans les collectivités territoriales, est un premier levier pour imaginer, avec les partenaires sociaux, des réponses à la hauteur des enjeux.

Ces premiers diagnostics constituent la garantie d'une base empirique et objective pour l'ouverture de nos futurs chantiers, tant en matière de politiques publiques que de ressources humaines.

Nous voulons pour la Haute-Garonne une véritable égalité entre les femmes et hommes parce que :

S'engager pour l'égalité entre les femmes et les hommes c'est faire vivre nos valeurs républicaines :

- valeur de liberté : liberté de faire et d'agir, liberté de disposer de son corps, liberté de grandir et d'être éduquée et éduqué en dehors de toute assignation à un rôle socialement défini ou à des stéréotypes sociaux ;
- valeur d'égalité : égalité de traitement, tant des habitantes,

des habitants que du personnel du Conseil départemental, sans discrimination liée au sexe ;

- valeur de fraternité : fraternité entre les deux pans de l'humanité que constituent les femmes et les hommes.

S'engager contre les inégalités entre les femmes et les hommes, c'est agir dans le sens de la justice et de la cohésion sociale.

C'est une condition indispensable à la vitalité et au bon développement de notre territoire car lorsque les inégalités diminuent, c'est l'ensemble de la société qui progresse.

C'est aussi, à l'heure où nous veillons tout particulièrement aux moyens que nous mobilisons, garantir une meilleure efficience de nos politiques publiques.

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un objectif politique à part entière.

Cet objectif peut requérir la mise en place d'une approche spécifique passant par l'organisation d'actions dédiées et correctives pour tenter d'apporter des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes.

Cependant, nous faisons le choix de mettre en place une démarche intégrée pour nous donner les moyens de garantir une égalité réelle et d'inscrire de manière durable et efficace la question de l'égalité femmes-hommes dans notre action publique.

Cette démarche intégrée, préventive, implique que l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes soit l'affaire de tous et de toutes. Elle suppose l'intégration de cet objectif, de façon transversale et structurelle, dans l'ensemble des politiques de la collectivité.

Transversale puisque tous les domaines d'action sont concernés ; structurelle puisque l'objectif d'égalité femmes-hommes s'inscrit tout au long du processus de définition, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques.

Engager la collectivité vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes nécessitera donc d'intégrer cette thématique de façon systémique dans toutes les politiques du Département, mais aussi :

- de sensibiliser et mobiliser l'ensemble des élues, élus, de l'administration et du personnel à l'égalité entre les femmes et les hommes,
- de produire et d'analyser des données sexuées,
- de communiquer sans stéréotypes de genre (notamment par l'usage d'expressions écrites et orales sexuées positives),
- de nous engager avec les acteurs et les actrices de l'égalité femmes-hommes de notre territoire : d'être en ce

sens, un Département diffuseur d'égalité.

Déjà, dans notre action quotidienne, nous nous sommes engagés pour cette égalité réelle.

En tant qu'employeur, à travers la formation « égali-crèche », nous allons continuer à promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons.

Par la féminisation et la masculinisation des différentes fonctions de la collectivité (métiers, règlement intérieur de l'Assemblée départementale...), nous voulons poursuivre la levée des barrières symboliques imposées par les stéréotypes de genre.

En matière de lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes, nous nous engageons à mieux informer et accompagner les victimes potentielles.

Afin d'améliorer notre action territoriale et d'agir en « diffuseur d'égalité », nous souhaitons développer le déploiement d'outils nous permettant de mieux analyser la situation des femmes et des hommes en Haute-Garonne.

Nous voulons également que l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes soit plus lisible dans nos appels à projet et cahiers des charges et continuer d'associer les partenaires économiques, à travers la charte de la commande publique, à l'intégration du principe d'égalité professionnelle.

À travers des actions spécifiques et des outils de communication, nous sensibiliserons les Haut-Garonnais et les Haut-Garonnaises à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de nos compétences en matière de solidarité, à travers nos équipements et par l'action de nos travailleurs médico-sociaux (Centre Départemental de Planification et d'Éducation Familiale, Maisons Des Solidarités, Maison Des Adolescents...), c'est au quotidien que nous nous engageons et que nous souhaitons poursuivre notre action pour l'égalité.

Nous assurons aux femmes l'accès à la contraception et à l'intervention volontaire de grossesse (IVG), nous accueillons les femmes victimes de violences et leur permettons d'accéder à leurs droits.

Par notre politique volontariste, nous soutenons les associations accueillant et accompagnant des

Haut-Garonnaises victimes de violences et ayant pour vocation la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans nos collèges, à travers l'offre associative du Parcours Laïque et Citoyen notamment, dans une démarche de sensibilisation et d'éducation, nous allons continuer à diffuser auprès des jeunes l'égalité entre les filles et les garçons.

Aujourd'hui, le Conseil départemental veut formaliser son engagement pour l'égalité femmes-hommes à travers son plan d'actions qui détaillera les chantiers à mettre en œuvre. Au-delà des actions, il s'agit d'élaborer la stratégie de la collectivité pour répondre aux enjeux soulevés par les diagnostics réalisés et faire vivre notre ambition et notre pouvoir d'action.

Ces actions déjà mises en œuvre et celles à venir répondent aux objectifs posés par la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Afin de partager notre ambition et ces actions, de les déployer tant en interne qu'en externe et de mobiliser les Haut-garonnais, les Haut-garonnaises et l'administration départementale, nous nous engagerons en 2018 dans une démarche de dialogue citoyen.

Pour que chacun et chacune s'interroge sur ses propres pratiques, pour permettre une montée en compétence collective sur cette thématique et construire ainsi le socle d'une culture commune, nous élaborerons de façon participative notre plan d'actions détaillé 2019-2021.

Nous pensons que la mobilisation de tous et toutes est nécessaire : élus et élus, encadrement et personnel du Conseil départemental. Mais nous avons aussi besoin de nos partenaires, qu'ils soient institutionnels, universitaires ou associatifs et des habitantes et habitants pour que l'égalité entre les femmes et les hommes devienne une réalité, notamment à travers certaines compétences délimitant notre cadre d'action prioritaire : les solidarités, les jeunes, l'égalité professionnelle en interne.

Pour atteindre l'ensemble de ces objectifs, en complément de notre mobilisation, nous mettrons les moyens budgétaires et humains nécessaires à la mise en œuvre de notre ambition.

Ces actions et cette dynamique, ce que nous avons mis en œuvre et ce que nous allons entreprendre, nous permettront de relever collectivement le défi de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

