

Égalité | femmes hommes

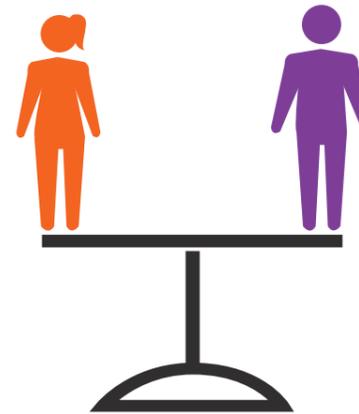


Édition

2017

Rapport de situation sur la politique du Conseil départemental de la Haute-Garonne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.





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. Le projet de rapport de situation sur la politique en faveur de l'égalité femmes-hommes du Conseil départemental de la Haute-Garonne est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2018.

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

Ainsi, il présente les politiques menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il appréhende également la collectivité comme employeur en présentant la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/ vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées et il décrit les orientations pluriannuelles.

La partie de ce rapport relative aux politiques des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle a été présentée au Comité technique du 6 novembre 2017.

SOMMAIRE



Partie 1

Situation de l'égalité femmes-hommes sur le territoire haut-garonnais.....p 5

Partie 2

État des lieux et bilan des actions menées par le Conseil départemental.....p 33

- 1- Politiques des ressources humaines du Conseil départemental en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - 1-1 Etat des lieux
 - 1.2 Les actions mises en œuvre au sein de la collectivité en matière de ressources humaines

- 2- Politiques menées par le Conseil départemental sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
 - 2-1 Zoom sur des dispositifs départementaux
 - 2-2 Zoom sur des actions menées par le Conseil départemental

Partie 3

Orientations pluriannuelles – Propositions d'actionsp 56

- 1- Dans le cadre de la gestion des ressources humaines du Conseil départemental en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- 2- Dans le cadre des politiques publiques menées par le Conseil départemental en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Annexe

Remarques méthodologiques.....p 60

Partie 1

Situation de l'égalité femmes-hommes sur le territoire haut-garonnais

Diagnostic général du territoire

1- Habitant.e.s de Haute-Garonne..... p 11

2- Ménages et cellules familiales en Haute-Garonne..... p 14

3- Scolarisation en Haute-Garonne..... p 16

4- Études supérieures en Haute-Garonne..... p 18

5- Pratiques sportives et culturelles..... p 19

6- Activité et non-activité..... p 20

7- Emploi et CSP..... p 22

8- Chômage..... p 23

9- Articulation des temps de vie..... p 24

10- Conditions de vie..... p 26

11- Précarité..... p 27

12- Santé..... p 28

13- Estimation de la violence de genre..... p 29

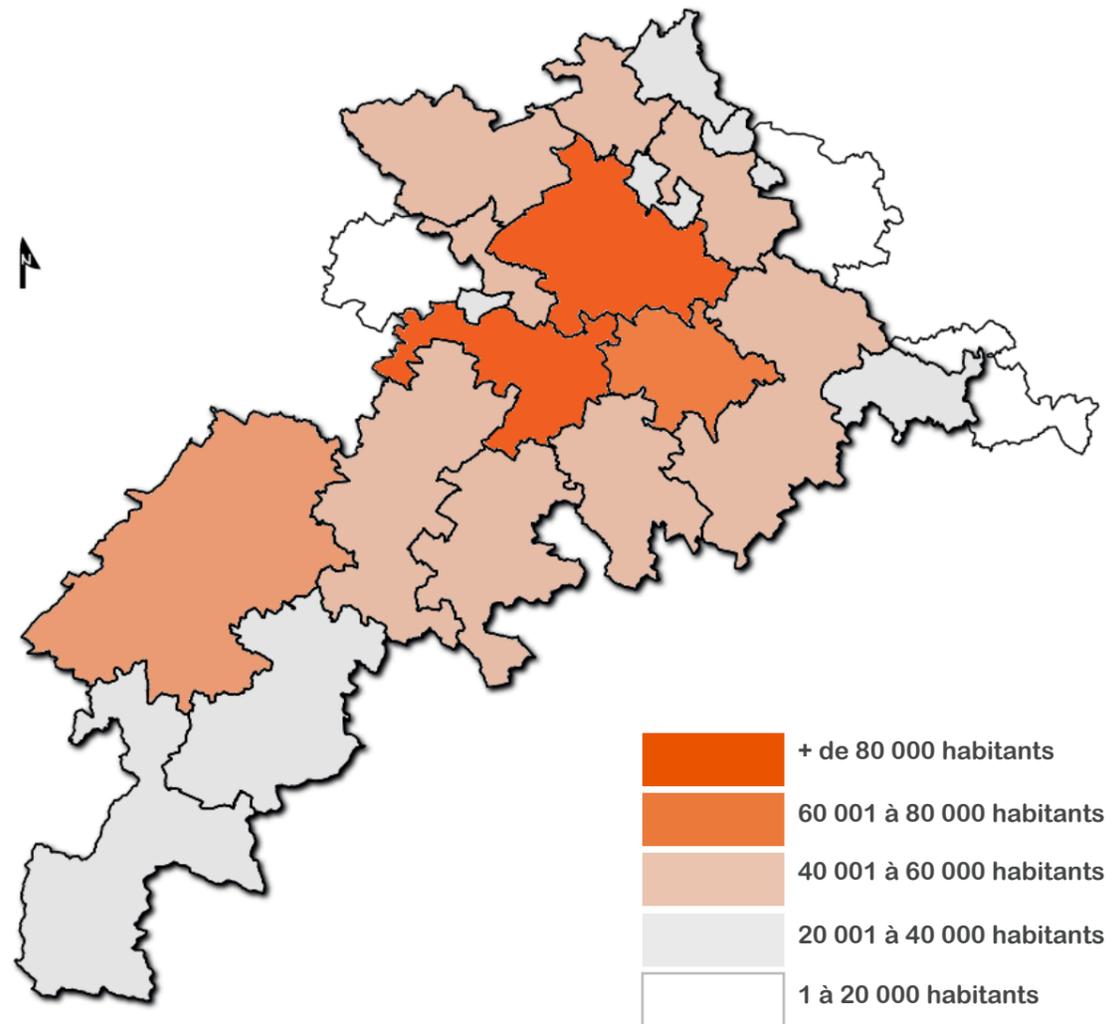
14- Vie Politique..... p 31

AVANT-PROPOS

Mener des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes est un des engagements de l'Assemblée départementale, dont la conseillère départementale de Toulouse 1, Christine Stébenet, est la référente. L'analyse du territoire au prisme du genre est réalisée pour la première fois au Conseil Départemental de Haute-Garonne dans le cadre du rapport égalité femmes-hommes. Cet axe d'étude relève d'une volonté politique de Conseil départemental de s'engager pleinement dans la lutte pour l'égalité femmes-hommes.

Cette démarche volontariste s'est illustrée par la signature le 8 mai 2016 de la Charte européenne de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ainsi que le recrutement en février 2017 d'une cheffe de projet suivant cette thématique. Un premier rapport égalité femmes-hommes avait été réalisé concernant l'année 2016.

Pour 2017, la première partie du rapport est consacrée à un diagnostic genré du territoire.



Carte de la population haut-garonnaise répartie par EPCI

La carte ci-dessus présente les échantillons et le zonage définis pour mener ce diagnostic territorial. 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 une question de lisibilité des données mais aussi de compétences de certaines EPCI par rapport à des domaines de politiques publiques.

EPCI	Population		
CA du SICOVAL	72 662	51,1 %	48,9 %
CA Le Muretain Agglo	115 090	50,5 %	49,5 %
CC Cagire Garonne Salat	17 618	51,3 %	48,7 %
CC Coeur de Garonne	33 848	50,8 %	49,2 %
CC Coeur du coteaux du Comminges	44 135	51,8 %	48,2 %
CC de la Gascogne toulousaine	5 189	49,1 %	50,9 %
CC de la Save au Touch	37 189	51,1 %	48,9 %
CC de Lauragais Revel Sorezois	13 149	51,9 %	48,1 %
CC Tarn Agout	3 147	50 %	50 %
CC des Coteaux Bellevue	18 868	50,8 %	49,2 %
CC des Coteaux du Girou	20 608	50 %	50 %
CC des Terres du Lauragais	37 461	50,3 %	49,7 %
CC du Frontonnais	24 609	50,5 %	49,5 %
CC du Volvestre	28 846	51,1 %	48,9 %
CC Lèze Ariège	29 857	50,6 %	49,4 %
CC Pyrénées Haut-Garonnaises	15 998	51,1 %	48,9 %
CC Save Garonne et Coteaux de Cadours	31 577	49,9 %	50,1 %
CC Val d'Aïgo	13 767	50,8 %	49,2 %
Toulouse Métropole	734 944	51,5 %	48,5 %
Conseil départemental Haute-Garonne	1 298 562	51%	49 %

Une remarque importante est la disparité du territoire de Haute-Garonne, et notamment les écarts de population. Ainsi, Toulouse Métropole représente à elle seule plus de la moitié des habitant.e.s : presque 57% des habitant.e.s résident au sein de cet EPCI, ce qui représente 11 fois plus que la moyenne des EPCI et 53 fois plus que l'EPCI le moins peuplé qui est le Val d'Aigo. La croissance générale de la population est bien plus forte que la moyenne française et régionale, 6,7 % contre 2,5 % de croissance en France.

Il est important de noter que la Haute-Garonne comprend 20 EPCI avec deux types de situations différentes : 17 EPCI entiers, et 3 dont le territoire est distribué entre plusieurs départements. Ces 3 EPCI sont la Gascogne Toulousaine, le Lauragais Revel Sorezois et le Tarn Agout, ce qui explique le faible chiffre d'habitant.es. résidant sur le territoire de Haute-Garonne pour la 1^{ère} et la 3^{ème}. La proportion des femmes varie de 49,1% au minimum à 51,9%, soit en moyenne un pourcentage bien inférieur à la moyenne nationale ou régionale.

Une autre différence est la répartition des âges : la Haute-Garonne se démarque des dynamiques régionales et nationales de par son attractivité pour les femmes de 16 à 49 ans, et son faible taux relatif de vieillissement. Cette

pyramide des âges peut s'expliquer par la forte attractivité économique du bassin toulousain. En effet, la Haute-Garonne connaît un taux d'activité ainsi que d'emploi plus fort que les moyennes nationales et régionales, que ce soit pour la population entière ou juste les femmes.

Cette dynamique explique que le niveau de diplômes moyen soit plus élevé que la moyenne française ainsi que l'âge moyen à l'accouchement. En outre, la faible capacité d'accueil des enfants pourrait également expliquer ce dernier aspect. En effet, la dynamique du bassin toulousain du territoire a également des revers : les femmes seules avec enfants sont plus nombreuses en moyenne au sein de la population comparé à la France ou l'Occitanie.

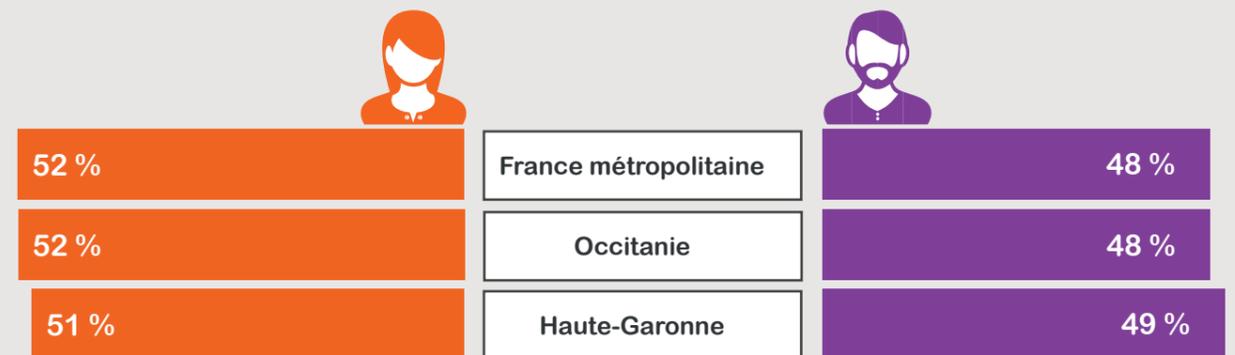
En définitive, le territoire de Haute-Garonne est un territoire attractif, avec une population féminine plus diplômée et employée que la moyenne française, mais est un territoire inégalitaire en termes de répartition de la population, de répartition des richesses sur le territoire ou au sein de la population

1- Habitant.e.s de la Haute-Garonne

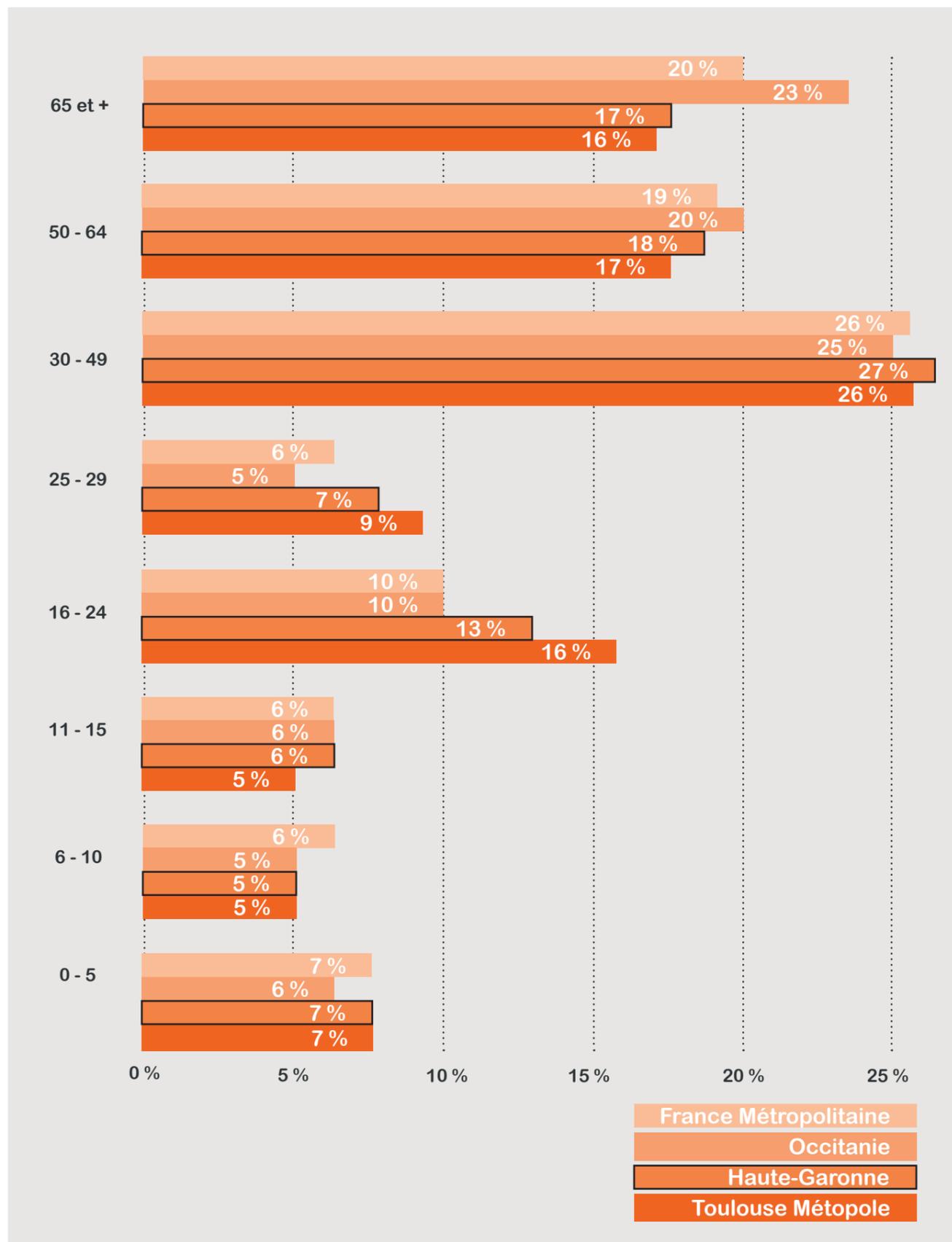
Évolution de la population de 2008 à 2013

	2008	2013	Évolution relative
France Métropolitaine	62 134 866	63 697 865	2,5 %
Occitanie	5 419 946	5 672 654	4,7 %
Haute-Garonne	1 271 344	1 298 562	6,7 %

Répartition par sexe en pourcentage au sein de la population



Pyramide des âges des femmes (en % de la population des femmes)



Les sources sont issues des Recensements de la population de l'INSEE de 2008 et 2013.

D'un point de vue macro, la population de la France métropolitaine est passée de près de 62,1 millions à presque 63,7 millions entre 2008 et 2013, soit une évolution de 2,5 %, et, celle d'Occitanie de 5,4 à environ 5,7 millions, avec une évolution de 4,7% donc plus importante en chiffres relatifs. L'augmentation est cependant beaucoup plus marquée en Haute-Garonne, avec 1 271 344 personnes à 1 298 562, soit une évolution de 6,7 %.

Sur la répartition femmes-hommes, la France Métropolitaine et l'Occitanie connaissent des répartitions à peu près similaires avec 51,6 % de femmes 48,4 % d'hommes pour la France Métropolitaine, 51,7 % et 48,3 % pour l'Occitanie.

Comparativement, la Haute-Garonne a une proportion relative d'hommes plus élevée avec 51,2% de femmes et 48,8% d'hommes. Ces proportions relatives sont restées stables entre 2008 et 2013.

Concernant la répartition par âge des femmes, la Haute-Garonne se démarque des dynamiques régionales et nationales de par son attractivité pour les femmes de 16 à 49 ans, et son faible taux relatif de vieillissement. Ce faible taux pourrait s'expliquer par la forte attractivité du bassin toulousain en termes d'études et d'emploi. La région Occitanie se distingue de la France Métropolitaine et de la Haute-Garonne de par son haut taux relatif de vieillissement ainsi que son faible taux relatif de natalité, ce qui sera visible au sein du taux brut de natalité détaillé à la prochaine page.

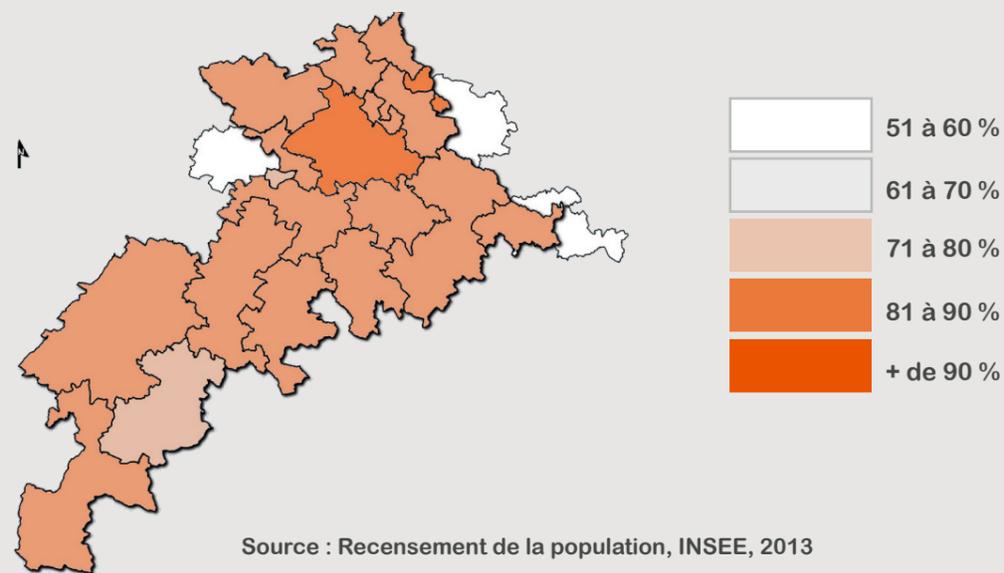
2- Ménages et familles en Haute-Garonne

Natalité en 2015

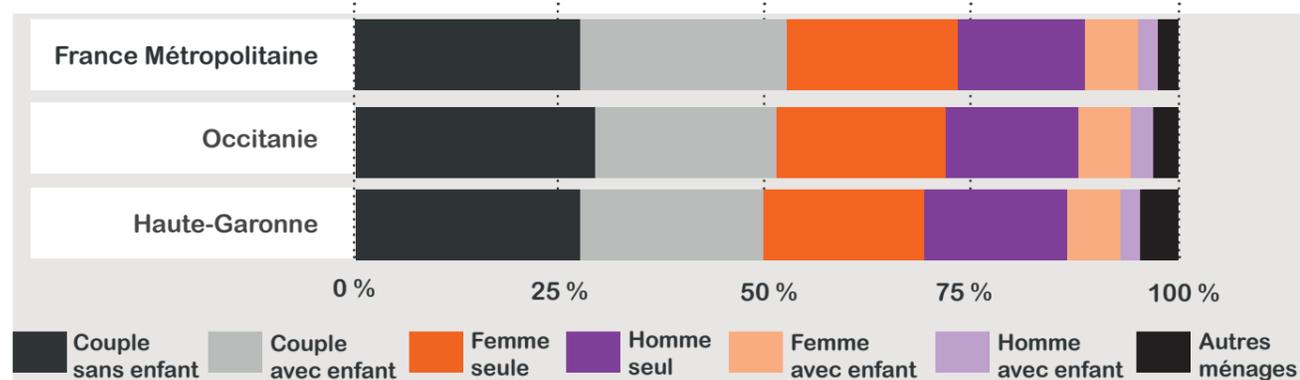
	Taux brut de natalité en %	Nombre moyen d'enfants par femme	Age moyen à l'accouchement
France Métropolitaine	1,18	1,92	30,6
Occitanie	1,06	1,82	30,7
Haute-Garonne	1,22	1,71	31,3

Source : INSEE 2015

Proportion de femmes dans les familles monoparentales



Composition des ménages selon le sexe



Le taux brut de natalité correspond au nombre de naissance pour 100 habitants. L'âge moyen au 1^{er} enfant cesse de reculer depuis l'année 1977 où il était de 26,5 ans, et est maintenant de 30,6 en France. Cette tendance est la même pour les hommes mais avec un âge moyen plus élevé en moyenne de 2 ans. Ainsi, l'INSEE explique ce report de l'âge de l'accouchement en raison de la hausse générale du niveau de qualification en France : les plus diplômées ont des temps de vie plus tardifs car constituent un ménage plus tardivement.

La répartition des ménages de Haute-Garonne est différente de celle de la France sur bien des points. Au sens de l'INSEE, la définition statistique d'un ménage servant au recensement de la population, est l'ensemble des occupants d'une même résidence principale³. Les ménages constitués de personnes seules occupent une proportion plus importante en Haute-Garonne qu'en France Métropolitaine, où les hommes seuls représentent 14,8% contre 17,3% en Haute-Garonne. Le couple est moins représenté : 25% avec enfants et 24,7% sans enfants en Haute-Garonne contre 26,8% en France Métropolitaine. En ne considérant uniquement les familles, les familles monoparentales

occupent également une place plus importante que la moyenne française : respectivement avec 12,5% pour les mères et 3% pour les pères, pour 12,2 et 2,6% en France métropolitaine.

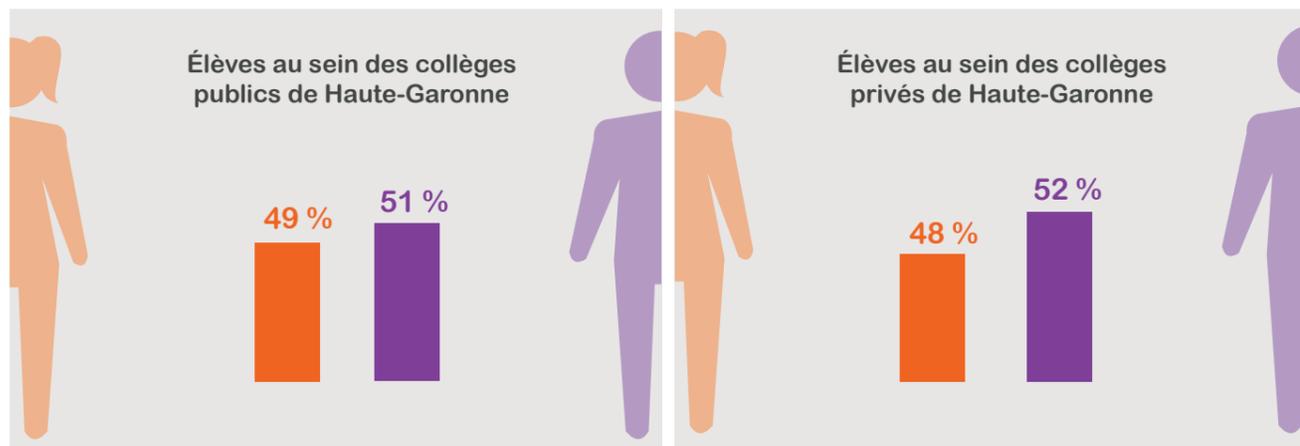
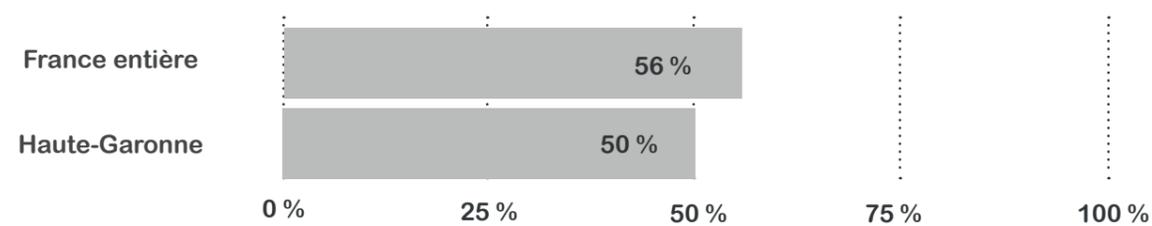
Depuis les années 60, la monoparentalité ne cesse de croître en raison de la hausse des séparations et du rétrécissement de la cellule familiale. La monoparentalité peut révéler en bien des aspects des inégalités femmes-hommes. Selon l'INSEE, uniquement la moitié des femmes seules avec enfants occupent un emploi à temps complet (alors que les revenus de ces ménages reposent sur cette personne), et en général sont moins souvent propriétaires et vivent dans des conditions de logements plus difficiles que les couples avec enfants. 10% des mères de familles monoparentales partagent habituellement leur logement avec un parent. Concernant la Haute-Garonne, la zone la plus inégalitaire est Toulouse Métropole où les femmes représentent 82 % des familles monoparentales. Sur le territoire de l'EPCI de la Gascogne Toulousaine, 61% de femmes sont au sein des familles monoparentales.

³ Ces occupants n'ont pas forcément un lien de parenté ou peuvent vivre seuls. Les personnes résidant en communauté (maisons de retraites ou des résidences étudiantes), habitations mobiles, ou sans-abris, sont considérées comme hors-ménage.

3- Scolarisation

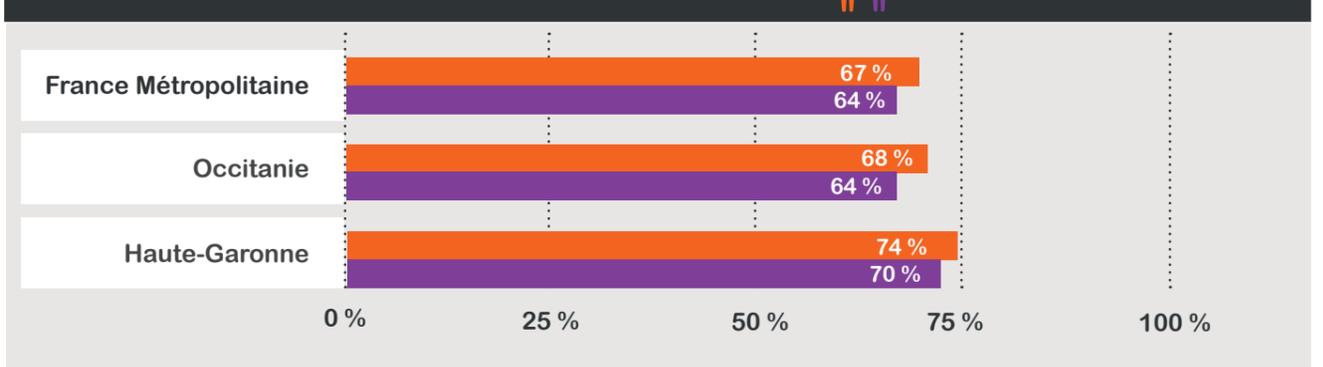
En 2014	Population de 2 à 5 ans	dont scolarisé.e.s	Taux de scolarisation
France Métropolitaine	3 121 679	2 317 793	74,2 %
Occitanie	256 020	190 590	74,4 %
Haute-Garonne	62 330	44 848	72 %

Capacité d'accueil des enfants de moins de 3 ans en % en 2014



En 2014	Population de 15 à 24 ans	dont scolarisé.e.s	Taux de scolarisation
France Métropolitaine	7 578 126	4 954 405	65,4 %
Occitanie	657 725	434 911	66,1 %
Haute-Garonne	185 638	133 233	71,8 %

Taux de scolarisation des 15-24 ans selon le sexe



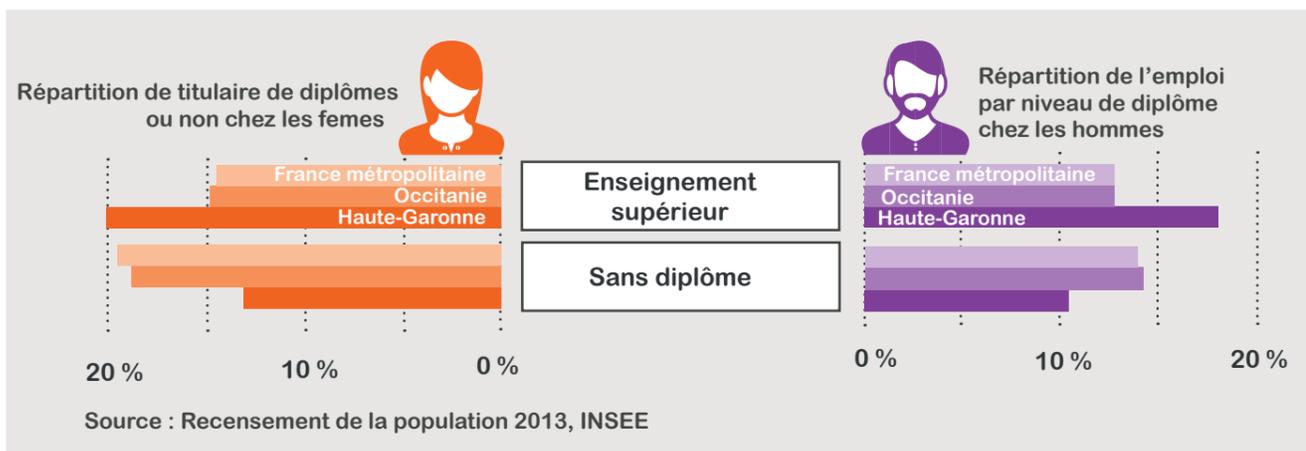
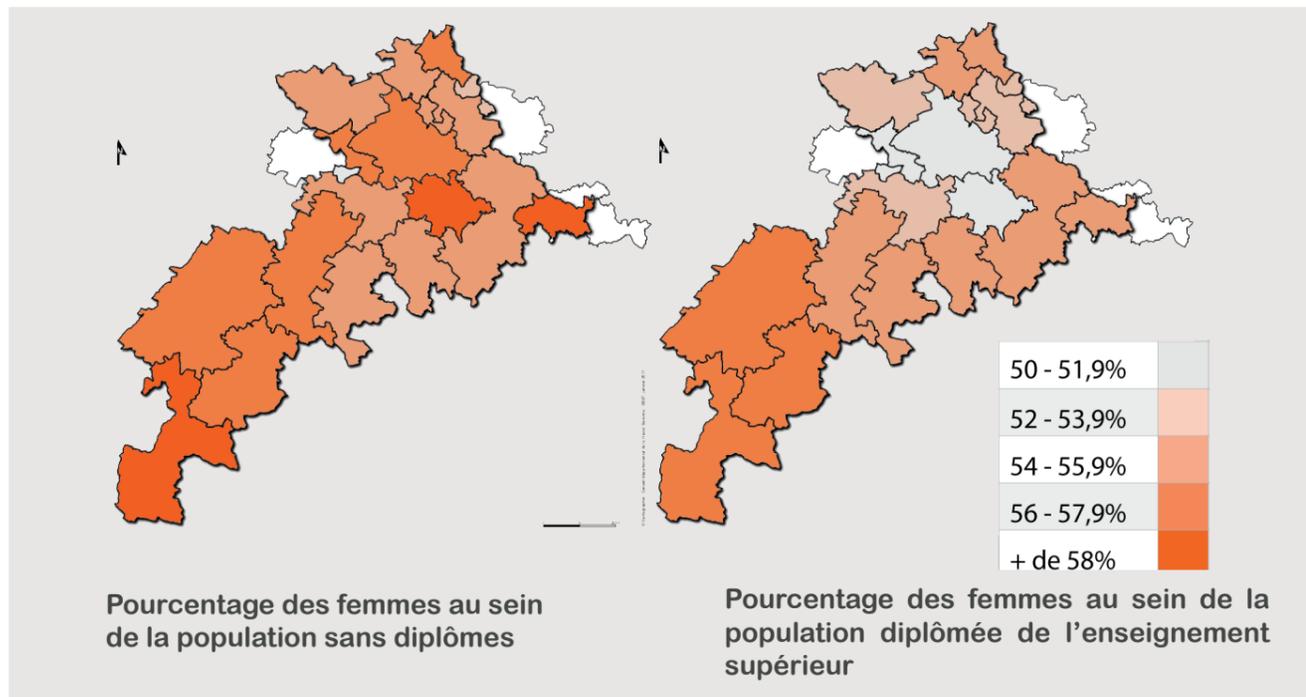
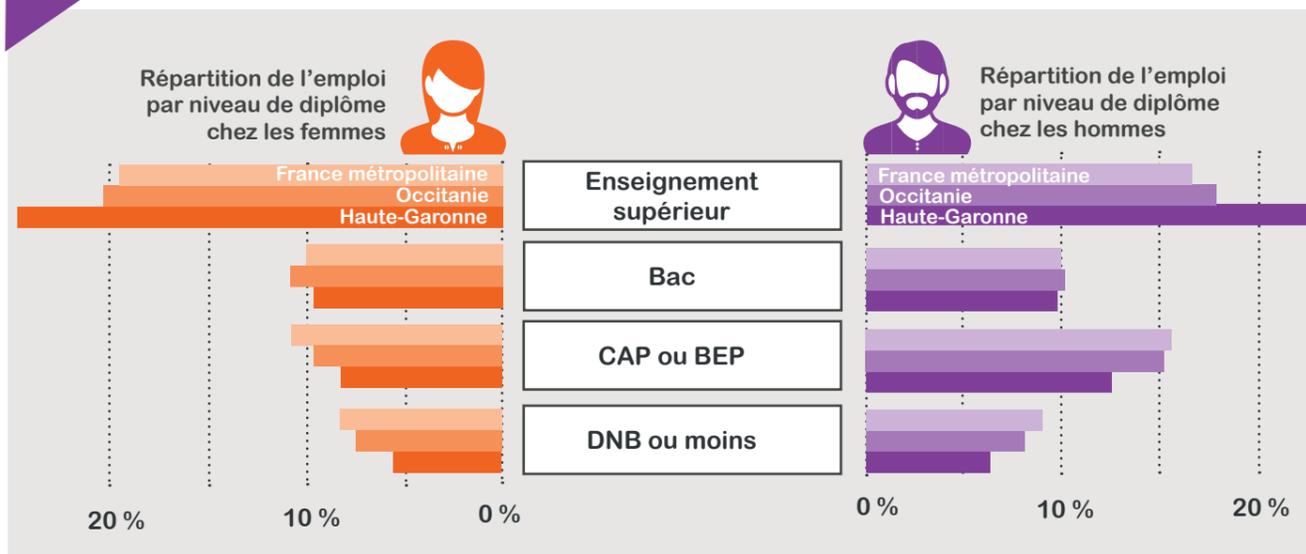
Ces chiffres sont issus du recensement de la population 2013 de l'INSEE, du rapport annuel de l'Observatoire de la petite enfance de 2014, du rectorat de Toulouse.

Ainsi, concernant la population des moins de 5 ans, le taux de scolarisation est plus bas qu'à l'échelle nationale et régionale. Ceci peut s'expliquer en raison de la plus faible capacité théorique d'accueil des enfants de moins de 3 ans en Haute-Garonne, qui est de 49,9 %. Cette capacité d'accueil correspond à l'ensemble des places d'accueil offertes aux enfants du territoire. Elle est calculée en fonction des modes d'accueil «formels» pour 100 enfants de moins de 3 ans. Ces modes d'accueil formels comptent les écoles maternelles, mais aussi les assistant.e.s maternel.le.s, les salarié.e.s à domicile ou les accueils en Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE). Ce taux mesure la capacité, et non un nombre d'enfants effectivement gardés : il peut y avoir des places vacantes ou des enfants en garde partielle peuvent utiliser une seule place. Néanmoins, le nombre de places ne comble pas forcément le besoin car des enfants allant à l'école maternelle peuvent avoir besoin d'une garde complémentaire.

Sur l'ensemble du département de Haute-Garonne, la répartition au sein des collèges est de 49% de filles et 51% de garçons. Ces chiffres sont les mêmes pour les établissements publics pour Toulouse, le département hors Toulouse et les établissements REP+. Ces chiffres montrent une certaine homogénéité en terme de répartition sur le territoire. Cependant, une proportion non similaire est observable dans les établissements privés : ceux-ci ont 48% de filles sur le département et pour Toulouse, seulement 47% de filles.

Cependant, cette différence de représentation des sexes au sein de la scolarisation s'inverse pour la tranche des 15-24 ans. Ainsi, on observe que, peu importe l'échelle, les femmes entre 15 et 24 ans ont un taux de scolarisation plus élevé d'environ 3 à 4 points de pourcentage. En effet, les femmes sont plus nombreuses à être diplômées de l'enseignement supérieur (voir page suivante). Un trait caractéristique de la Haute-Garonne est le haut taux de scolarisation de ces habitant.e.s comparativement à la France Métropolitaine.

4- Études supérieures en Haute-Garonne



5- Pratiques sportives et culturelles

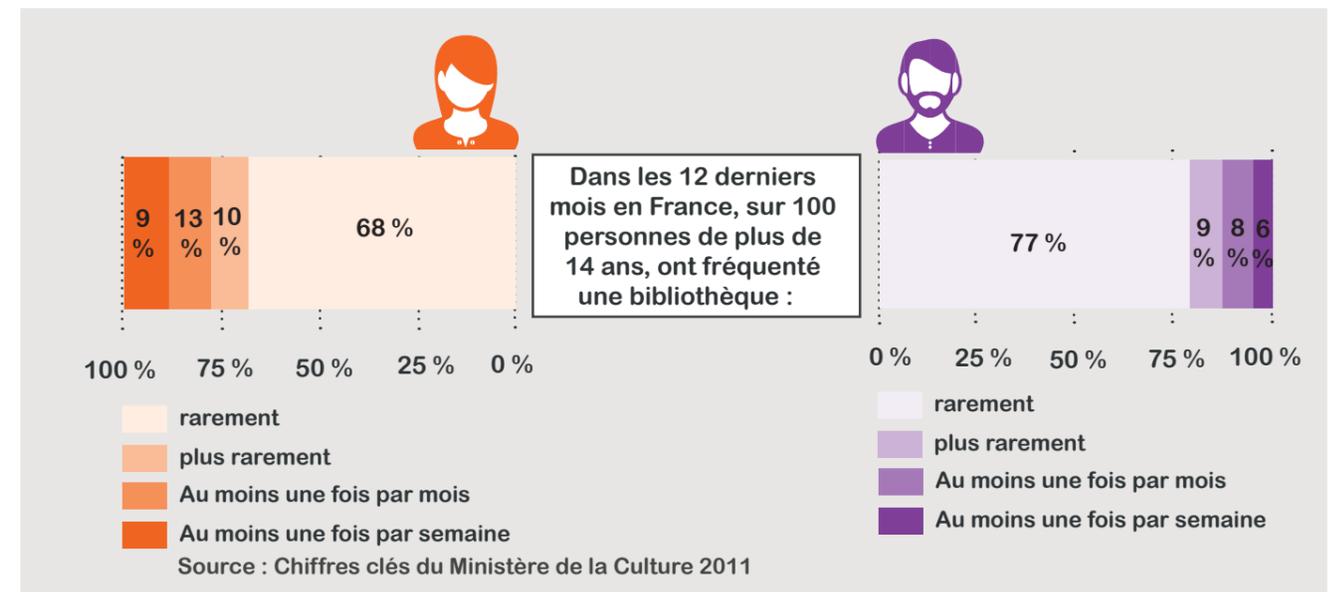
Licences sportives et culturelles

	Total	Homme	Femme	% Homme	% Femme	% sport unique*	% multi-sport*
France Métropolitaine	16 102 957	5 774 910	9 754 799	35,9	60,6	30,3	52,6
Occitanie	1 378 844	493 453	874 613	35,8	63,4	29,6	52,8
Haute-Garonne	333 751	117 098	213 266	35,1	63,9	29,2	52,1

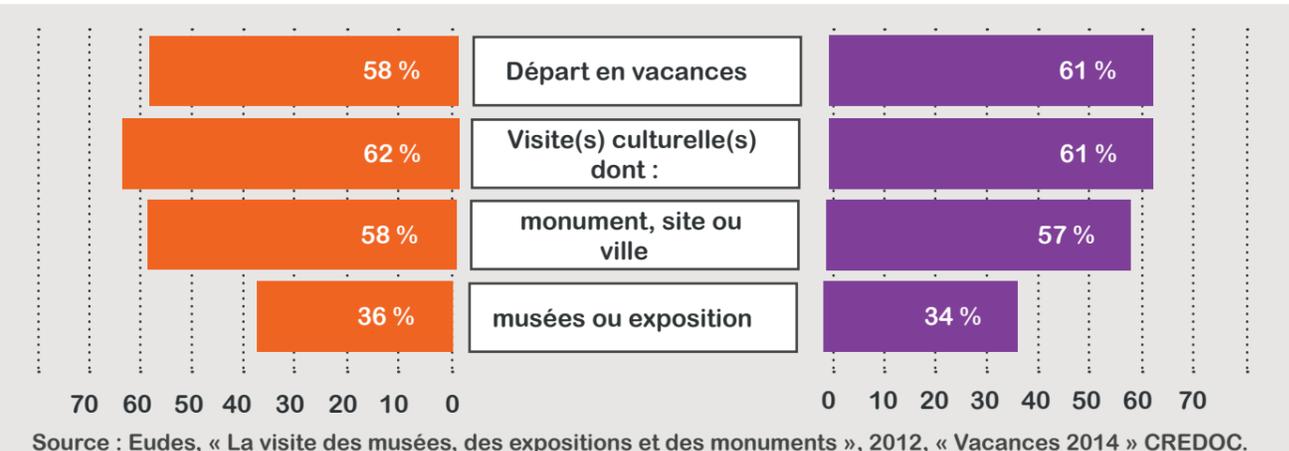
* hors licences non réparties

Toutes formes d'adhésion autre que la licence ou qui ne référencent pas le sexe ou la résidence des participant.e.s apparaissent dans "licences non réparties", laissant ainsi des pourcentages non égaux à 100%.

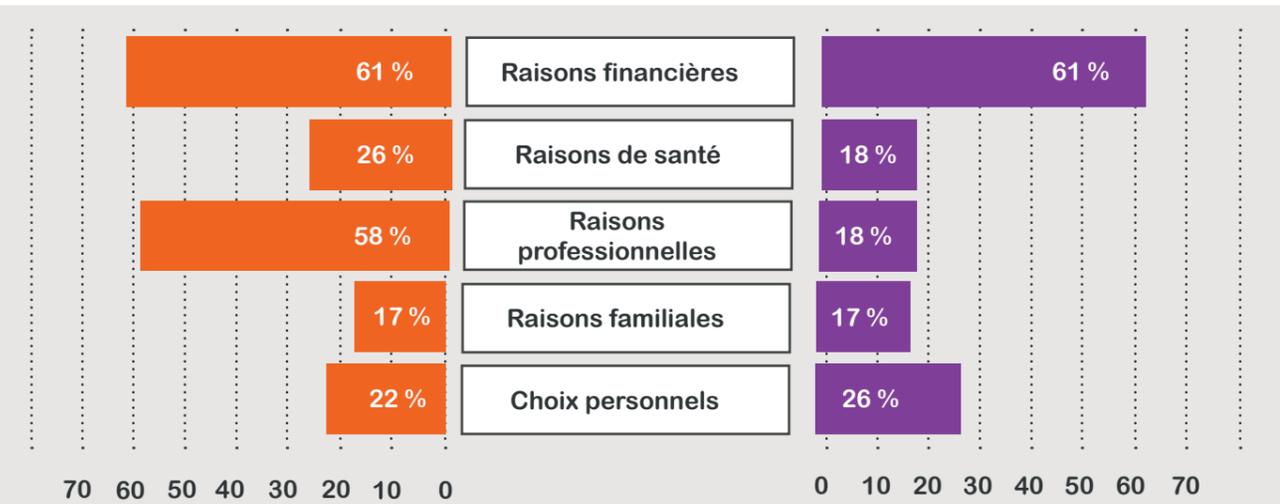
Source : Recensement 2015 des fédérations sportives du Ministère chargé des Sports



Activité des français.e.s au cours des 12 derniers mois (en %)



Raisons de non départ en vacances dans les 6 prochains mois en France (en %)

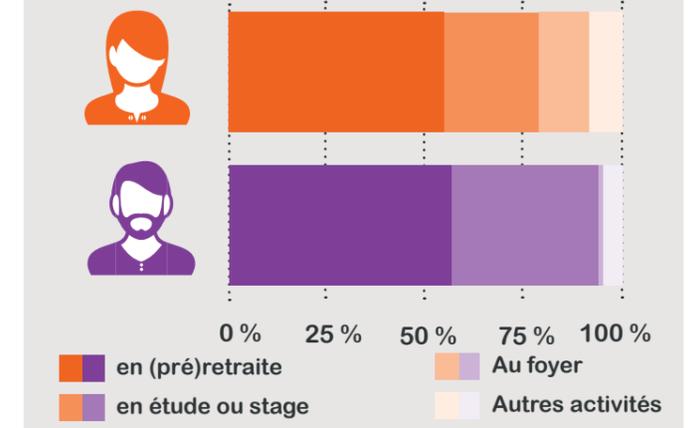


Source : Eudes, « La visite des musées, des expositions et des monuments », 2012, « Vacances 2014 » CREDOC.

Répartition des sexes au sein des inactif.ve.s en Haute-Garonne

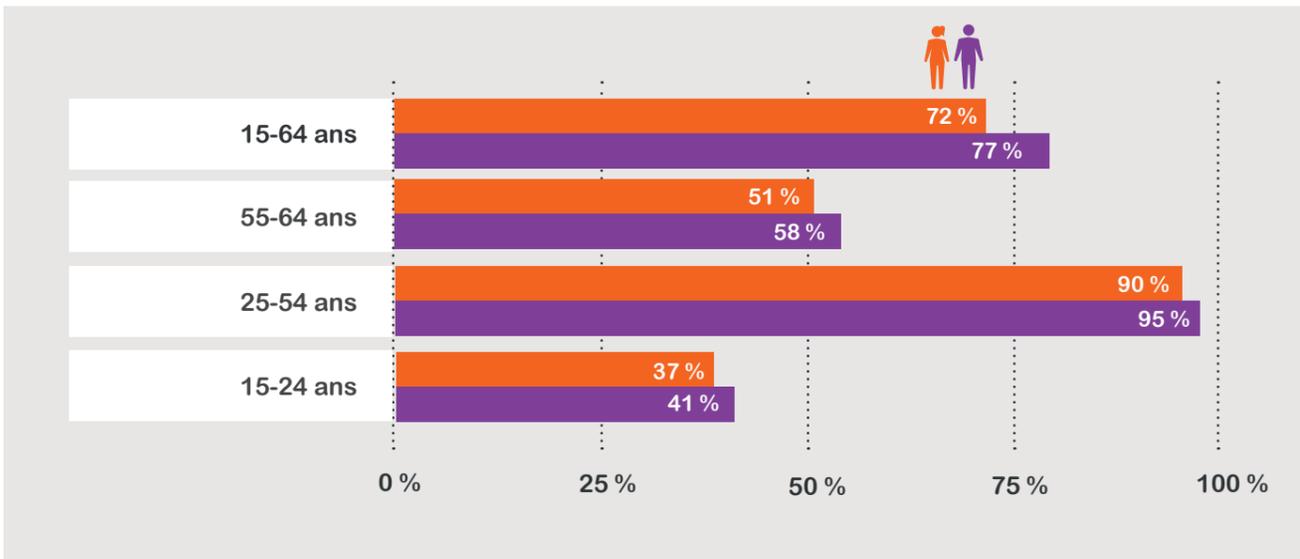


Répartition par statut des inactifs selon les sexes

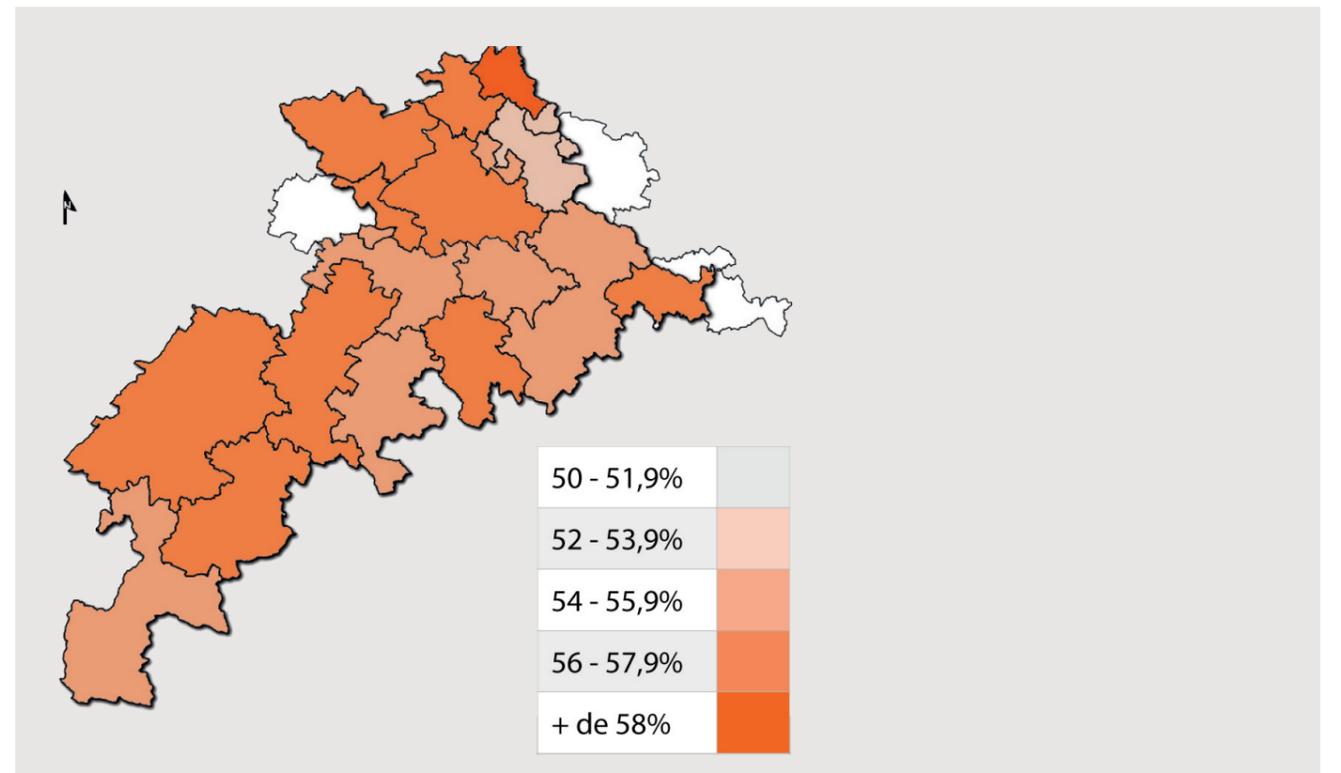


6- Taux d'activité et d'inactivité en Haute-Garonne

Taux d'activité par âge et sexe en Haute-Garonne



Répartition des femmes au sein des inactif.ve.s en Haute-Garonne



L'analyse du taux d'activité d'un territoire est très intéressante afin de connaître les dynamiques de la population d'un territoire, et le taux d'inactivité permet d'identifier beaucoup de thématiques sous-jacentes à l'emploi, l'éducation ou la retraite. L'INSEE définit le taux d'activité comme « le rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population », c'est-à-dire la proportion de personnes en emploi ou en recherche d'emploi au sein de la population considérée

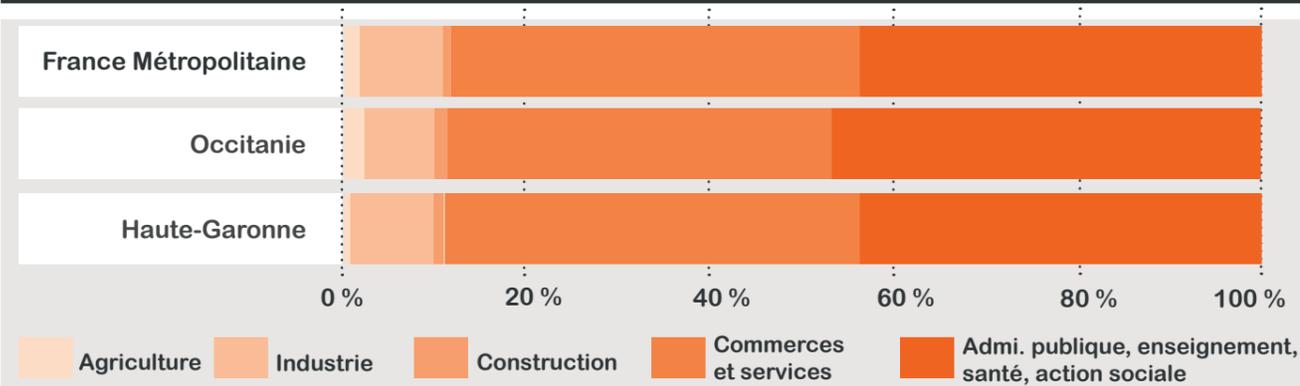
comme en âge de travailler, donc de 15 à 64 ans. Les personnes considérées comme non-actives au sein de la population de 15 à 64 ans peuvent être les bénévoles, les chômeur.se.s de longue durée ou ayant abandonné leurs recherches, les étudiant.e.s, les femmes et hommes au foyer, les personnes en incapacité de travailler, les retraité.e.s... En somme, toute personne ne travaillant pas/plus et/ou ne voulant pas travailler contre une rémunération.

Taux d'activité par âge et sexe en Haute-Garonne

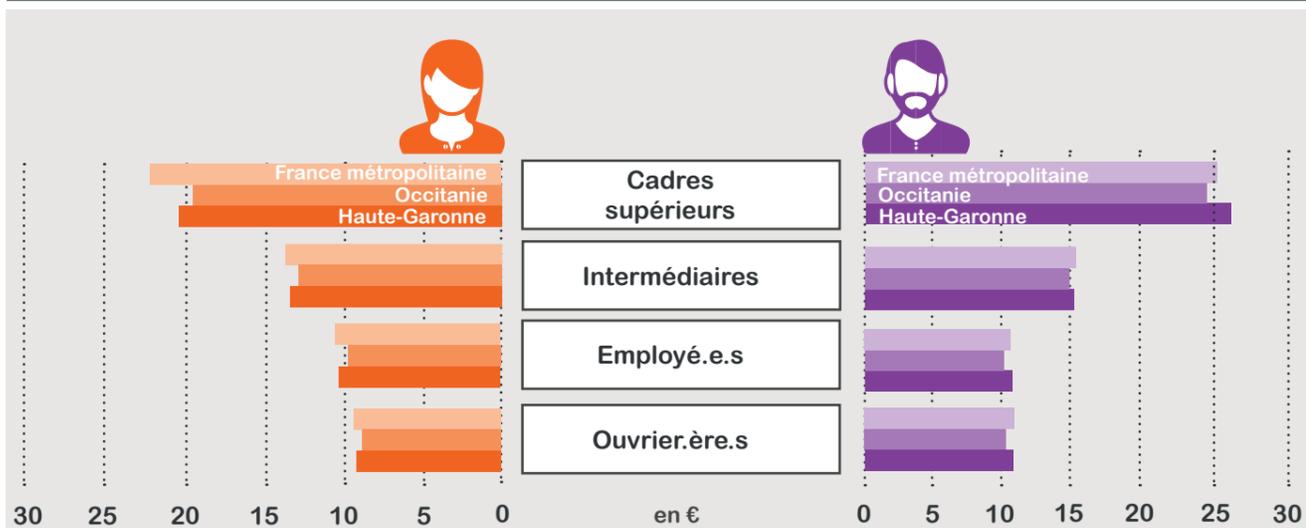
	Emplois	Taux d'emplois 	Taux d'emplois 	% emplois occupés par des femmes 
France Métropolitaine	25 773 946	85,4 %	86 %	48,1 %
Occitanie	2 167 099	83,3 %	84,6 %	48,1 %
Haute-Garonne	589 978	88,8 %	93,9 %	47 %

Source : Recensement 2013, INSEE.

Répartition de l'emploi des femmes par secteur d'activité



Salaire moyen par catégorie socio-professionnelles



Source : Recensement de la population 2013, INSEE

Pourcentage des femmes par catégorie de chômeurs en mars 2017

	Total, et dans catégorie	A	B	C	D	E
France Métropolitaine	50,7 %	47,6 %	59,3 %	53,7 %	56,6 %	48,8 %
Occitanie	51,1 %	48,4 %	66,1 %	54,4 %	55,2 %	48,4 %
Haute-Garonne	52,5 %	50,1 %	71,8 %	56 %	55 %	47,3 %

Source : Pôle Emploi

Pôle Emploi définit les différentes catégories comme ci-dessous :

> **Catégorie A** : demandeur.se.s d'emploi tenu.e.s de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois.

> **Catégorie B** : demandeur.se.s d'emploi tenu.e.s de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois).

> **Catégorie C** : demandeur.se.s d'emploi tenu.e.s de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois).

> **Catégorie D** : demandeur.se.s d'emploi non tenu.e.s de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou formation, en maladie, en contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

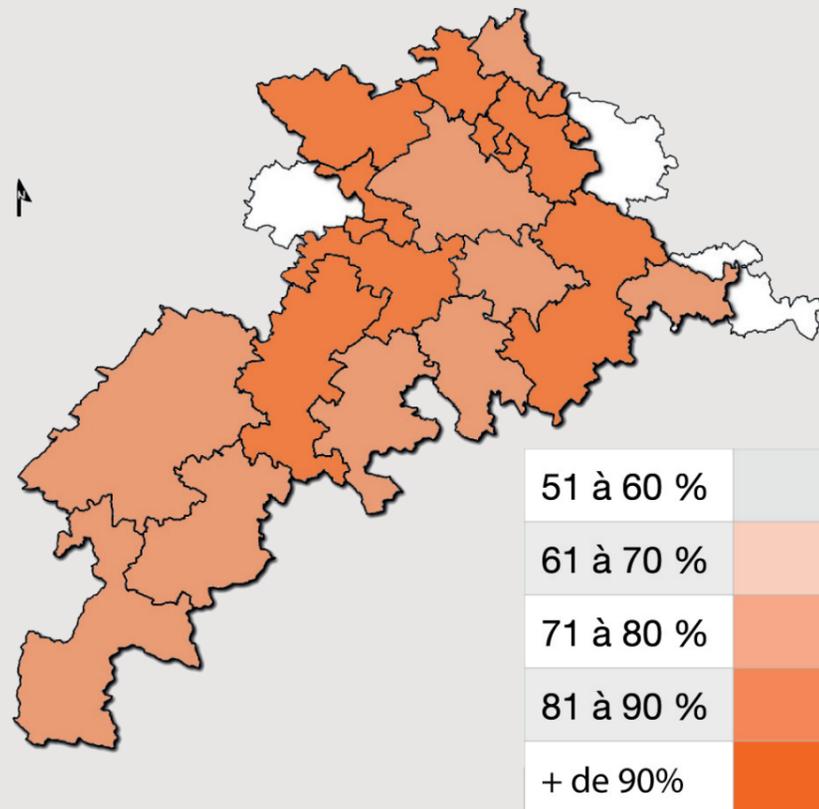
> **Catégorie E** : demandeur.se.s d'emploi non tenu.e.s de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateur.trice.s d'entreprise).

9- Articulation des temps de vie

	Population active ayant un emploi	% des femmes ayant un temps partiel	% des hommes ayant un temps partiel	% des femmes au sein des temps partiels
France Métropolitaine	25 868 474	1,2 %	0,4 %	77 %
Occitanie	2 202 463	3,5 %	1,1 %	76,5 %
Haute-Garonne	571 663	13,4 %	4,3 %	75,7 %

Source : Recensement de la population 2013, INSEE

Proportion des femmes au sein des personnes ayant un temps partiel



Source : Recensement de la population 2013, INSEE

Permis de conduire délivrés en France en 2011

	Femmes	Hommes	Total	% de Femmes
Vélocycles (A1)	314	4 513	4 513	7 %
Motocyclettes (A)	14 781	100 046	100 046	13 %
Voitures de tourisme (B)	356 975	385 392	385 392	48 %
Poids lourds (C+EC)	1 768	38 331	40 099	4 %
Transports en commun (D)	646	4 501	5 147	13 %
Total	374 484	532 783	907 267	41 %

Source : Direction de la sécurité et de la circulation routière, 2011

Un temps partiel est un temps de travail inférieur à la durée légale de travail. Le taux d'emploi à temps partiel est calculé en prenant le nombre d'individus ayant un emploi à taux partiel sur le nombre total d'individu de 15 à 64 ans ayant un travail.

A propos du temps partiel des femmes, les actives à temps partiel ne le sont pas pour les mêmes motifs : premièrement le temps partiel peut être choisi ou subi. Deuxièmement, les raisons de choisir un temps partiel sont nombreuses : garder des enfants, prendre en charge un proche, suivre une formation, sortir du marché du travail, monter une entreprise... Selon l'INSEE, dans plus de la moitié des cas, les temps partiels sont pris pour des raisons familiales. Ce choix de conciliation entre vie familiale et professionnelle est fortement corrélé au niveau de rémunération du conjoint ainsi que du nombre d'enfants à charge. Le temps partiel est

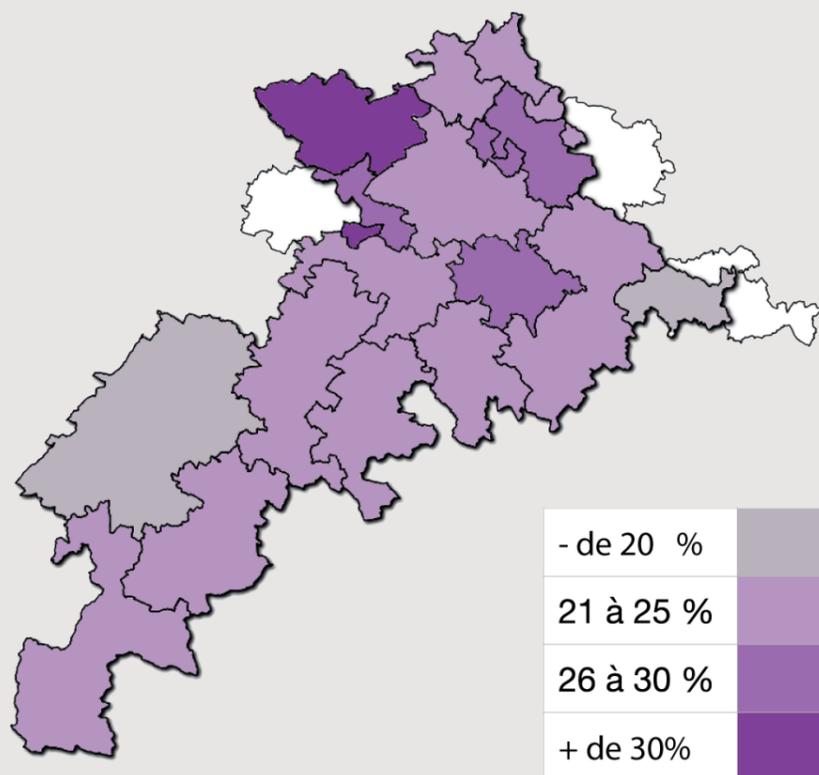
aussi plus fréquent pour les personnes souffrant d'un handicap ou de plus de 55 ans. Le salaire de la personne en temps partiel peut influencer également ce choix : plus le salaire d'une femme est élevé, moins le choix de travailler à temps partiel pour des raisons familiales est probable.

De plus, un rapport du Sénat de 2016 met en lumière les inégalités liées à la mobilité car, en 2007, 76% des femmes avaient le permis contre 91% des hommes en France. En outre, le rapport établi que les difficultés de mobilité touchent majoritairement les femmes et les personnes précaires. Ce besoin est d'autant plus important en raison du rôle qui peut être assigné aux femmes au sein des foyers, notamment des femmes en situation de monoparentalité, âgées, séparées ou veuves. Les femmes représentent en moyenne, en France, deux tiers des usagers de transports en commun.

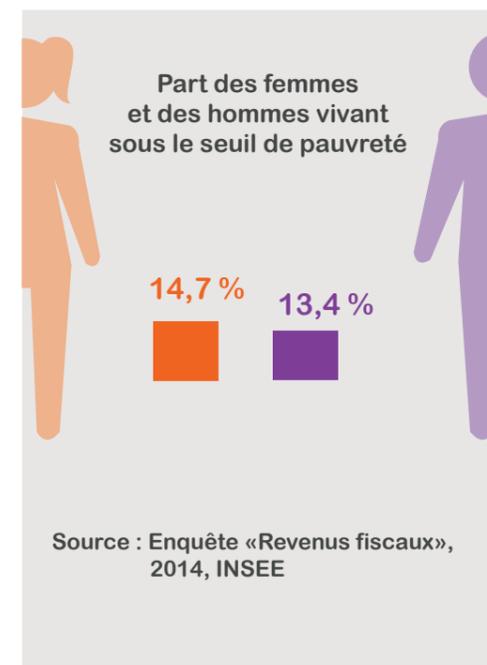
Différence entre le salaire moyen horaire des femmes et des hommes

	Salaire horaire moyen	Salaire horaire moyen 	Salaire horaire moyen 	Différence nette  	Différence relative  
France Métropolitaine	14,30 €	12,70 €	15,40 €	2,70 €	19,1 %
Occitanie	13,30 €	11,70 €	14,40 €	2,70 €	20,6 %
Haute-Garonne	15,10 €	12,90 €	16,50 €	3,60 €	24,1 %

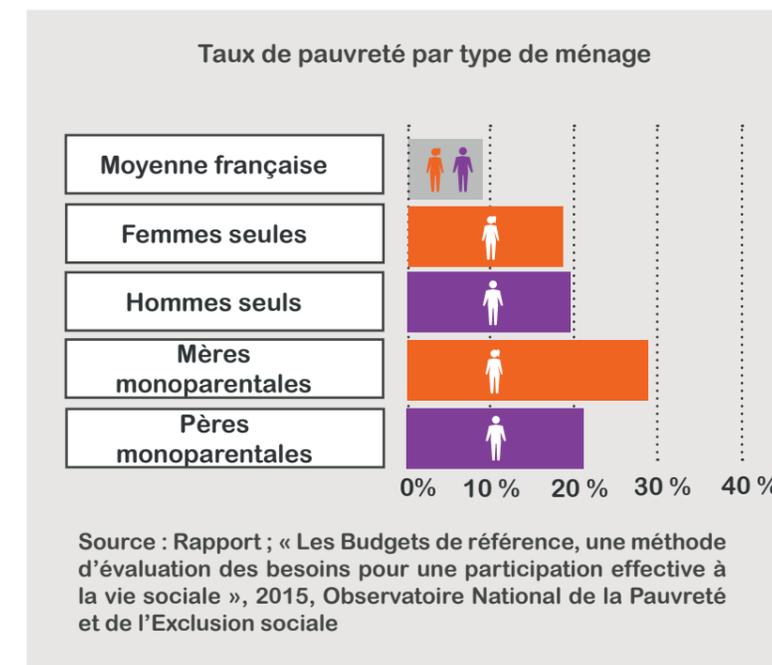
Source : Recensement de la population 2013, INSEE



Source : Recensement de la population 2013, INSEE

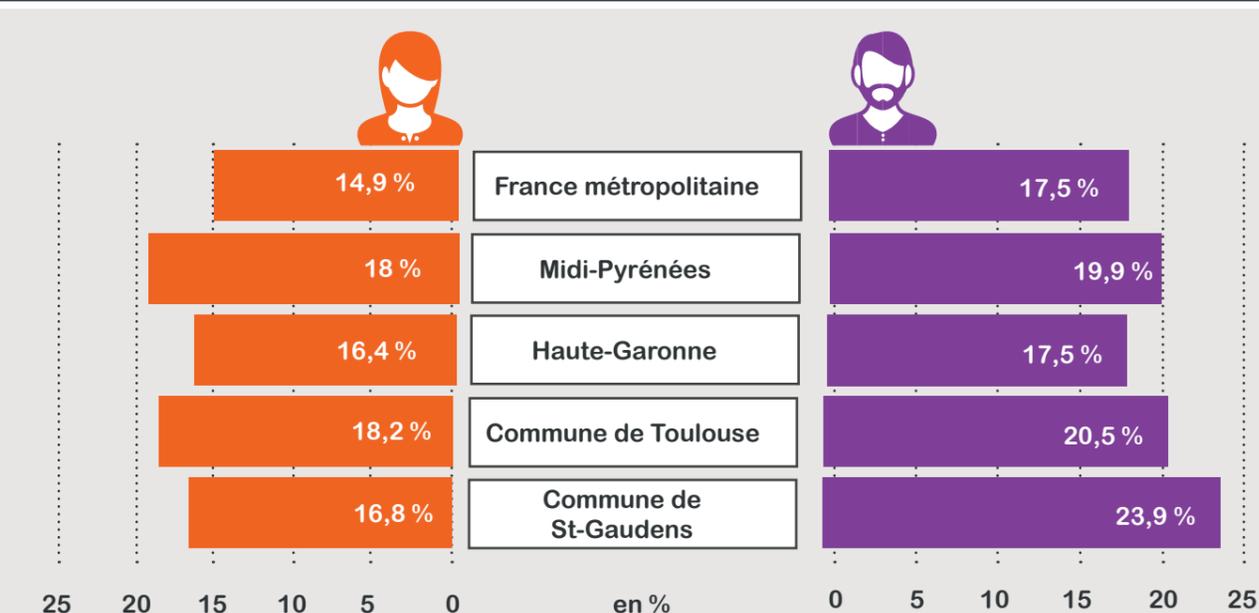


Source : Enquête «Revenus fiscaux», 2014, INSEE



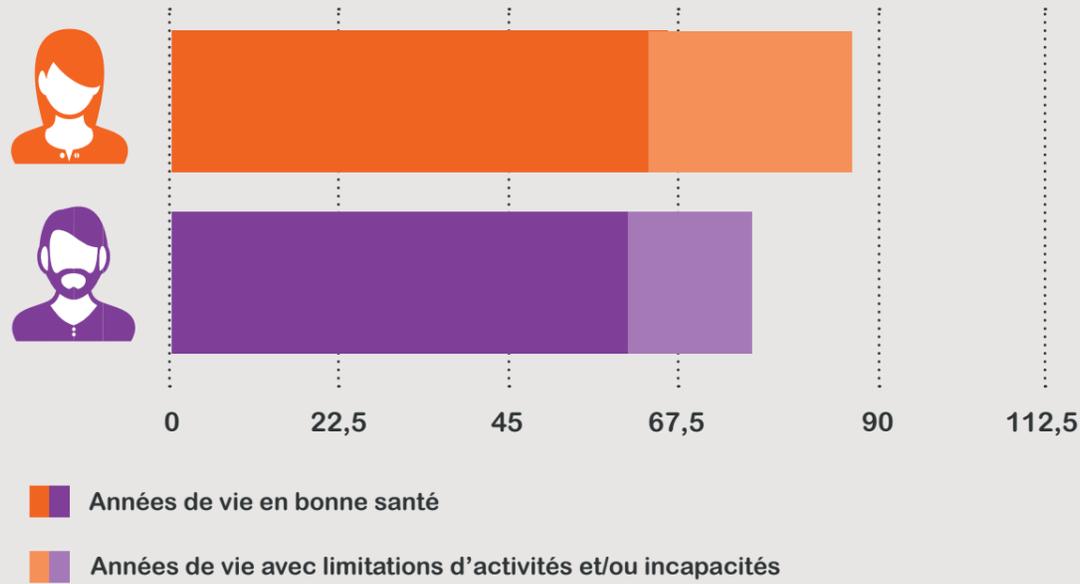
Source : Rapport ; « Les Budgets de référence, une méthode d'évaluation des besoins pour une participation effective à la vie sociale », 2015, Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion sociale

Taux de la population en ménage seul en deçà du seuil de pauvreté



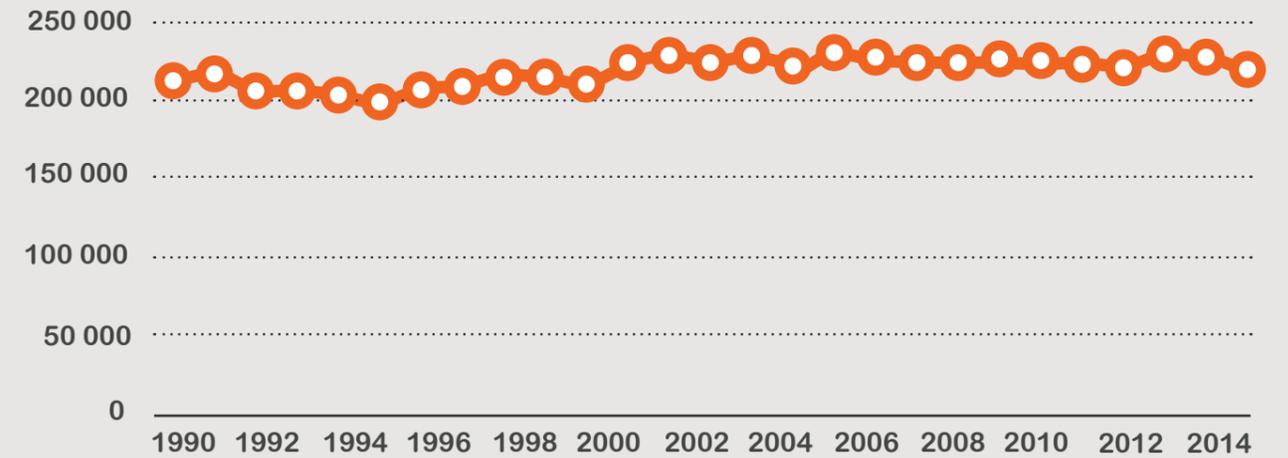
Source : Rapport ; « Les Budgets de référence, une méthode d'évaluation des besoins pour une participation effective à la vie sociale », 2015, Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion sociale

Espérance de vie en bonne santé par sexe



Source : Eurostat, 2014.

Évolution du nombre d'IVG de 1990 à 2015 en France



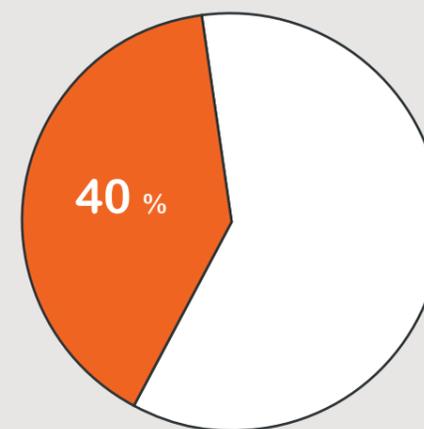
Source : DRESS, CNAM.

Cause de décès les plus courantes en Haute-Garonne en %

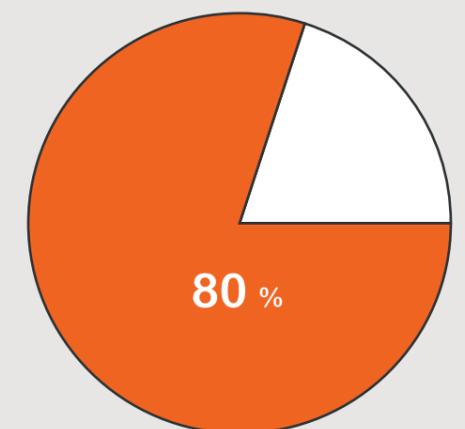
	Homme	Femme	Moyenne
Cardiopathies	9,71 %	6,26 %	8,03 %
Causes externes de blessure	6,03 %	4,74 %	5,40 %
Maladies du système nerveux	8,76 %	5,54 %	7,18 %
Tumeurs malignes	4,27 %	5,10 %	4,68 %
Maladies cérébro vasculaires	6,38 %	4,37 %	5,40 %
Tumeurs malignes du poumon	4,07 %	8,58 %	6,28 %

Source : 2014, Centre d'épidémiologie sr les causes médicales de décès.

13- Estimation de la violence de genre



40 % des femmes considèrent avoir subi une injustice en raison de leur genre.



80 % des femmes sont confrontées à des attitudes sexistes en milieu professionnel.

Source : Etude, « Perceptions de l'égalité entre les femmes et les hommes en France : regard croisé », 2016, CSA. Etude, « Relations au travail entre les femmes et les hommes », 2013, CSEP.

Femmes et hommes victimes de violences sexuelles au cours de leur vie (en %)



Source : Enquête virage, 2015, INED.

Victimes de violences déclarées au cours des 12 derniers mois

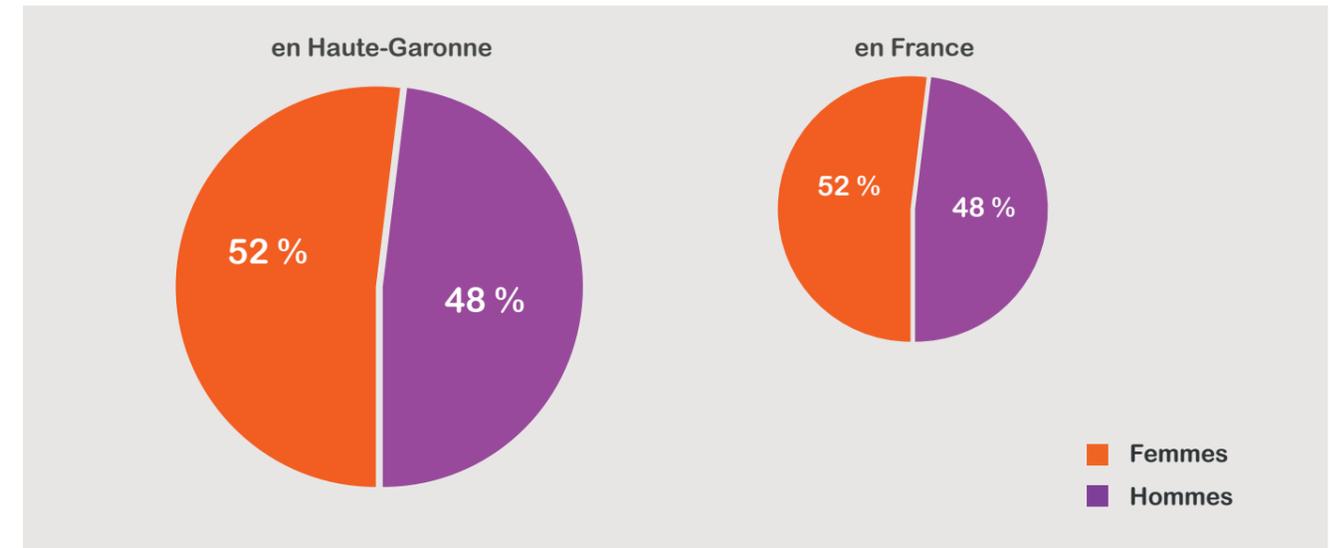
	Femmes	Hommes	% F
Décès de violences conjugales	115	21	85 %
Viols et/ou tentatives	62 000	2 700	96 %
Agressions sexuelles	553 000	185 000	75,7 %

Source : Enquête virage, 2015, INED

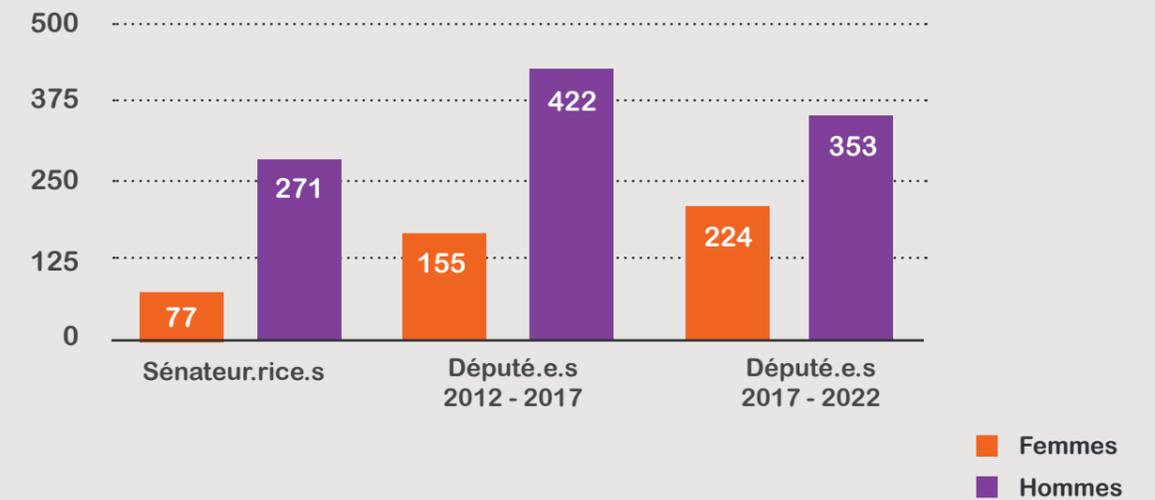
La violence de genre est définie comme une violence physique ou morale, s'exerçant sur une personne en raison de son genre ou de son identité de genre. Les chiffres regroupés ici sont une perspective non exhaustive de ce type de violence mais permettent d'avoir un aperçu des conséquences des inégalités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

14- Vie politique

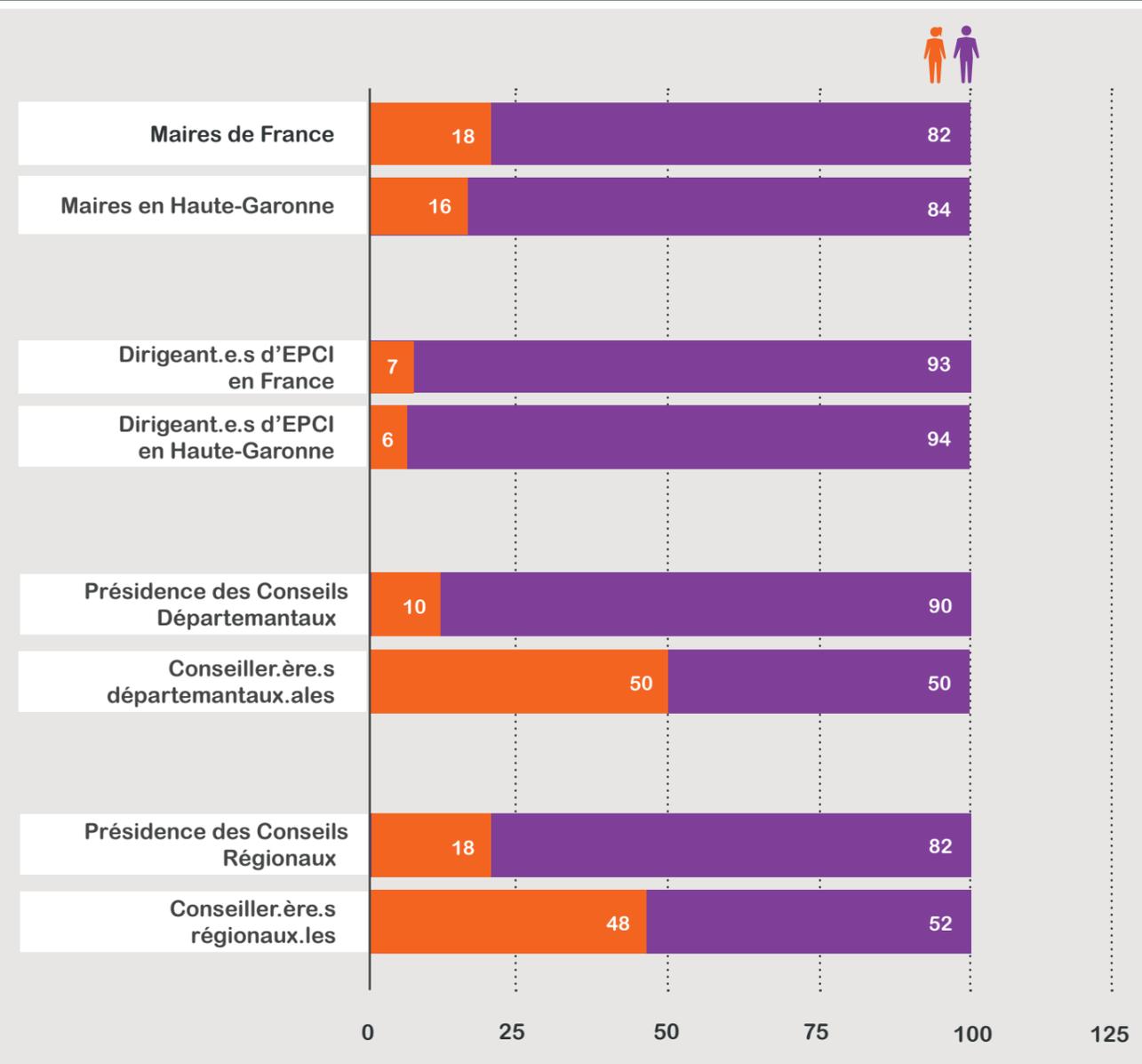
Répartition des électeur.rice.s par sexe



Répartition des sénateur.rice.s et député.e.s



Répartition des dirigeant.e.s et élu.e.s selon le sexe (en %)



Ces chiffres sont issus du rapport du Secrétariat d'État en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, intitulé Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés – Édition 2017.

Outre la représentation numérique, d'autres questions peuvent être soulevées également à propos de la représentation des femmes en termes de porte-feuilles. En effet, par exemple, 100% des postes de conseiller.ère.s régionaux.ales concernant les affaires sociales et la santé sont occupés par des femmes, alors que cette proportion tombe uniquement à 8% concernant les transports et 11% concernant les finances.⁶

⁶ Ibid

Partie 2 État des lieux et bilan des actions menées par le Conseil départemental

1- Politiques des ressources humaines du Conseil départemental en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (source : rapport présenté au Comité Technique du 6 novembre 2017)

1-1 Etat des lieux

1.2 Les actions mises en œuvre au sein de la collectivité en matière de ressources humaines

2- Politiques menées par le Conseil départemental sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

2-1 Zoom sur des dispositifs départementaux

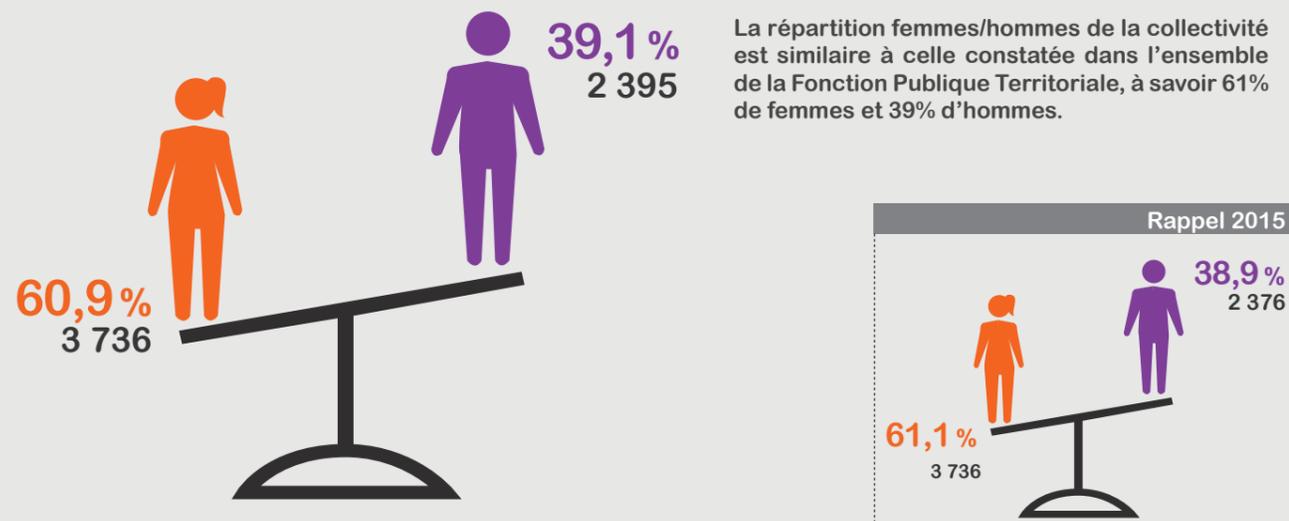
2-2 Zoom sur des actions menées par le Conseil départemental

1- Politiques des ressources humaines du Conseil départemental en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1-1 État des lieux (source rapport présenté au Comité Technique du 6 novembre 2017)

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

L'effectif permanent de la collectivité

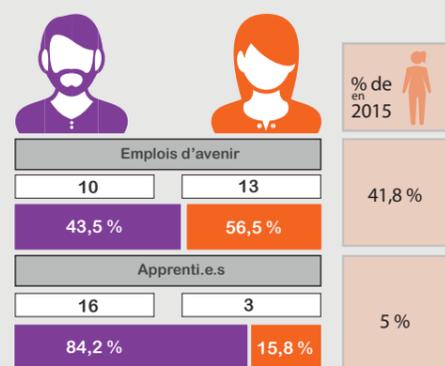


Effectif permanent selon le statut

Statut	Femmes (N)	Femmes (%)	Hommes (N)	Hommes (%)	% de femmes en 2015
Titulaires	5 719	60,7%	3 474	2 245	60,8%
Contractuel.le.s	412	63,6%	262	150	65,5%
Dont contractuel.le.s remplaçant.e.s		63,5%			65,3%
Dont contractuel.le.s CDI		63,5%			65,1%

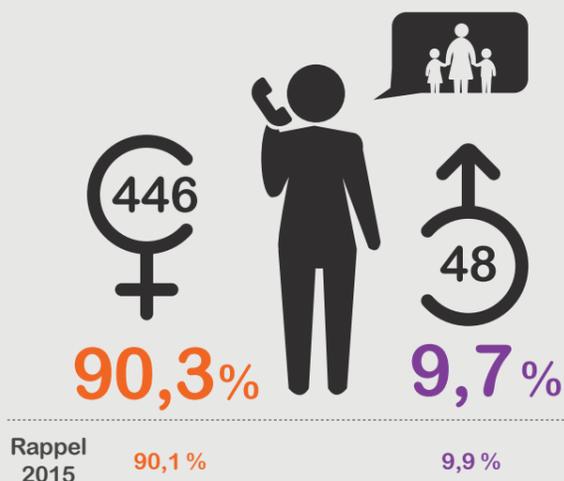
La répartition femmes/hommes des agents titulaires reste stable. La part des hommes dans l'effectif contractuel est en augmentation (+ 1,9 points par rapport à 2015).

Emplois avenir et apprenti.e.s



Par rapport à 2015, on constate une progression de la part des femmes parmi les emplois d'avenir et apprenti.e.s.

Les assistant.e.s familiaux.ales



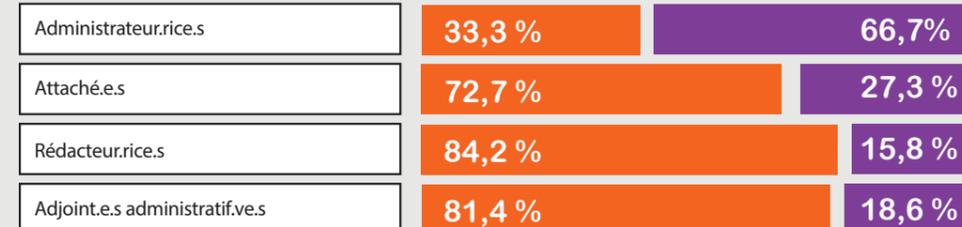
Les filières

Filière	Effectif	% de femmes	% de hommes	% de femme dans la FPT
Administrative	1 950	80,2%	19,8%	82%
Technique	3 036	38%	62%	41%
Culturelle	119	58%	42%	63%
Médico sociale	367	97%	3%	95%
Sociale	657	90%	10%	95%

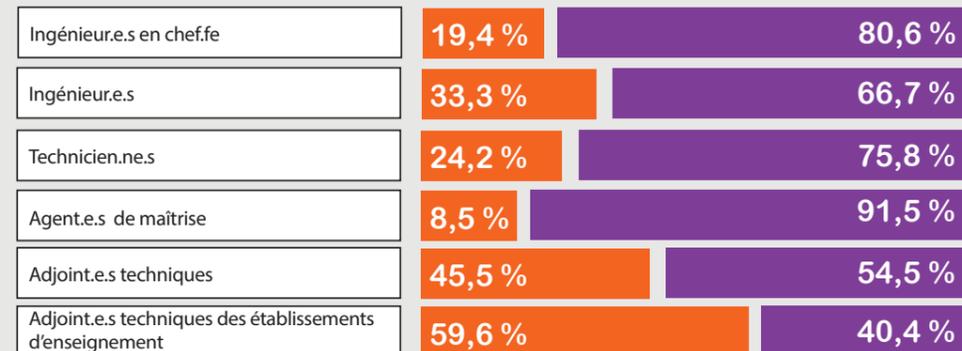
Les filières administrative, sociale et médico-sociale sont fortement féminisées contrairement à la filière technique majoritairement masculine.

Zoom sur les filières administrative et technique

Filière administrative



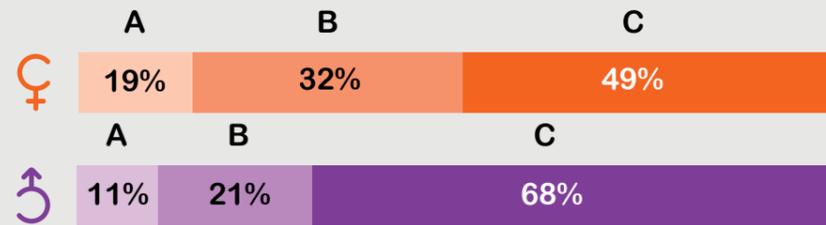
Filière technique



Les catégories

		% de 	% de 	% de femme dans la FPT
Catégorie A	977	73,7 %	26,3 %	61 %
Catégorie B	1 709	70,7 %	29,3 %	63 %
Catégorie C	3 445	52,5 %	47,5 %	61 %

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



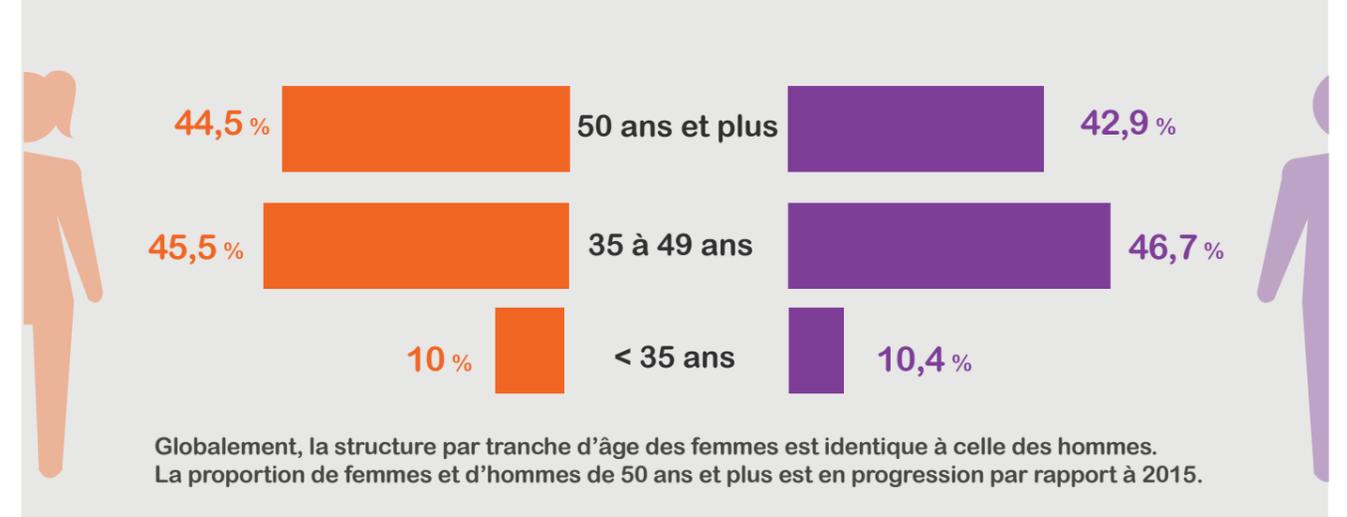
La moitié de l'effectif féminin se concentre en catégorie A et B, contrairement aux hommes, à 68% sur des emplois de catégorie C.

L'âge moyen

		
Titulaires	47 ans et 5 mois	47 ans
Contractuel.les	39 ans et 6 mois	40 ans et 1 mois
Assistant.e.s familiaux.ales	55 ans	53 ans et 5 mois

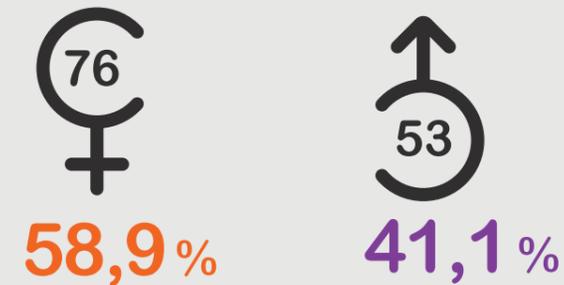
Age moyen des titulaires dans la FPT
Femmes : 46 ans 1 mois
Hommes : 45 ans 8 mois

Pyramide des âges des titulaires



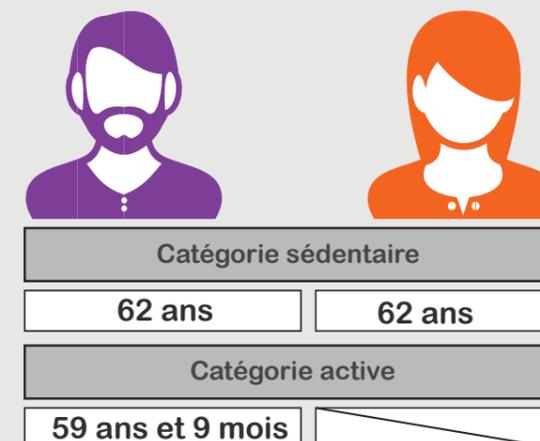
RETRAITE

Départs à la retraite



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

Age moyen de l'entrée en paiement de la pension



TEMPS DE TRAVAIL

Globalement, **863** agent.e.s travaillent à temps partiel.

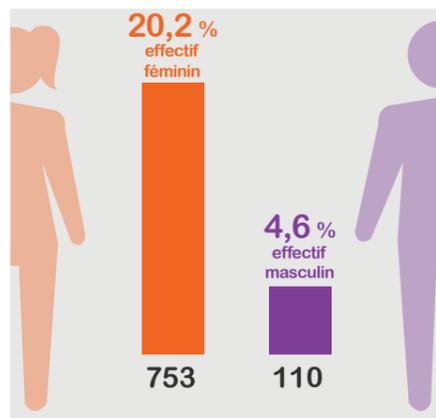
Par rapport à 2015,
+ 96 agent.e.s à temps partiel dont 77 femmes et 19 hommes.



Parmi les femmes à temps partiel,

66 %

sont à temps partiel sur autorisation (63 % en 2015)



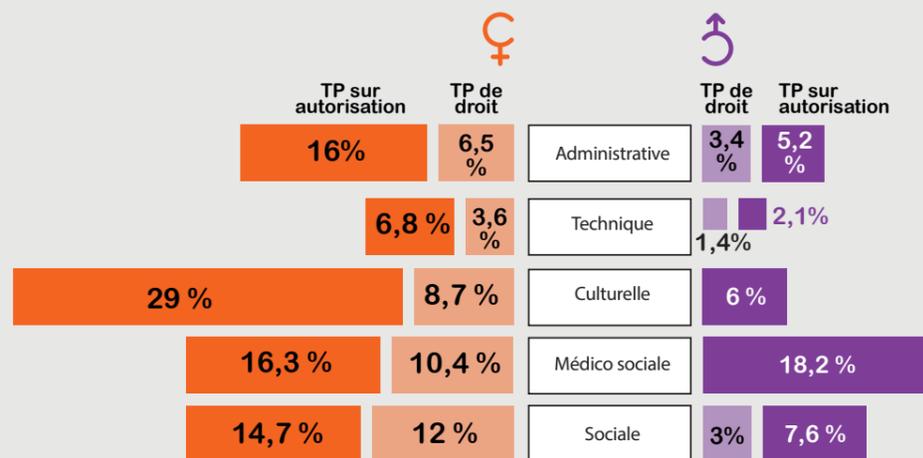
Parmi les hommes à temps partiel,

63 %

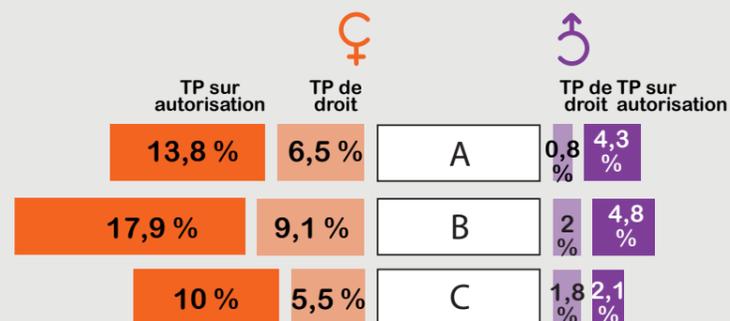
sont à temps partiel sur autorisation (43 % en 2015)

Le temps partiel sur autorisation est en augmentation chez les hommes

Part des femmes et des hommes à temps partiel par filière



Part des femmes et des hommes à temps partiel par catégorie



PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA COLLECTIVITÉ

Les secteurs d'activité

Secteur	Nombre	% de femmes	% de hommes
La voirie	749	12%	88%
La solidarité	1 916	86,5%	13,5%
Les collèges	1 206	57,9%	42,1%

Les métiers

1 - Répartition femmes/hommes au sein des métiers dits «féminins»:

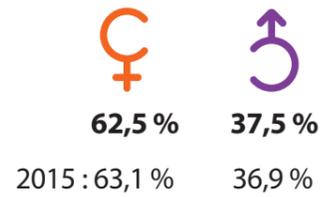
Métier	Femmes (%)	Hommes (%)	Rappel 2015 % de femmes	Rappel 2015 % de hommes
Secrétaire	93,1%	6,9%	95,6%	4,4%
Assistant.e socio éducatif en polyvalence	94,6%	5,4%	93,9%	6,1%
Assistant.e familiale	90,3%	9,7%	90,1%	9,9%
Référent.e ASE	88,9%	11,1%	89,1%	10,9%
Instructeur.rice	82,1%	17,9%	81,4%	18,6%
Assistant.e administratif.ve	76,6%	23,4%	80,2%	19,8%
Agent.e de propreté	77,5%	22,5%	78,2%	21,8%

2 - Répartition femmes/hommes au sein des métiers dits «masculins» :

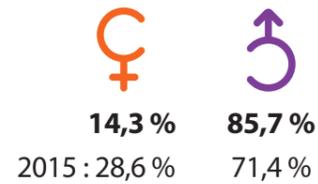
Métier	Femmes (%)	Hommes (%)	Rappel 2015 % de femmes	Rappel 2015 % de hommes
Agent.e routier.ère	0,6%	99,4%	0,3%	99,7%
Chef.fe de centre d'exploitation	2,5%	97,5%	2,4%	97,6%
Agent.e de maintenance	1,3%	98,7%	2%	98%
Dessinateur.rice / Projeteur.rice	11,4%	88,6%	15%	85%
Cuisinier.ère	18,6%	81,4%	18,5%	81,5%
Technicien.ne support TIC	28,1%	71,9%	21,1%	78,9%

3 - Les métiers d'encadrement

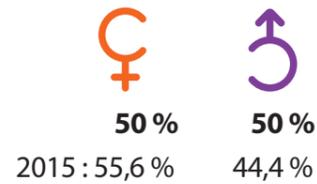
Total Encadrement



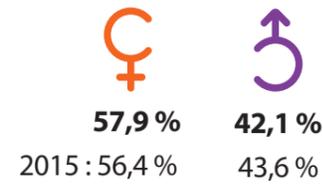
Encadrement supérieur (DG et DGA)



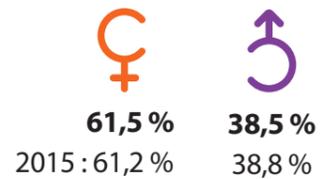
Directeurs.rices



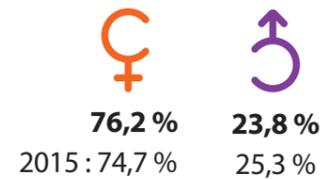
Directeurs.rices adjoint.e.s



Chef.fe.s de service (y compris responsables MDS)



Adjoint.e.s au chef de service (y compris responsables adjoint.e.s MDS)



La part des femmes dans l'encadrement est légèrement plus élevée que celle constatée dans l'effectif (+1,6%). Toutefois, plus le niveau d'encadrement est élevé, plus la part des femmes diminue.

RECRUTEMENTS ET MOBILITÉ

Recrutements externes de titulaires

Par catégorie

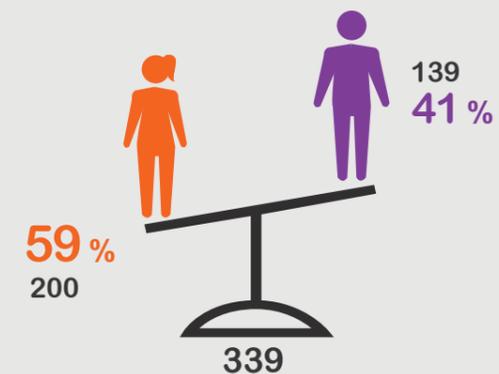
		% de	% de
Catégorie A	12	66,7 %	33,3 %
Catégorie B	23	73,9 %	26,1 %
Catégorie C	19	15,8 %	84,2 %
Total	54	51,9 %	48,1 %

Globalement, les recrutements de 2016 se répartissent équitablement entre les deux sexes. Les femmes sont recrutées majoritairement sur des postes de catégorie A et B. Les hommes sont recrutés essentiellement sur des postes de catégorie C.

Par filière

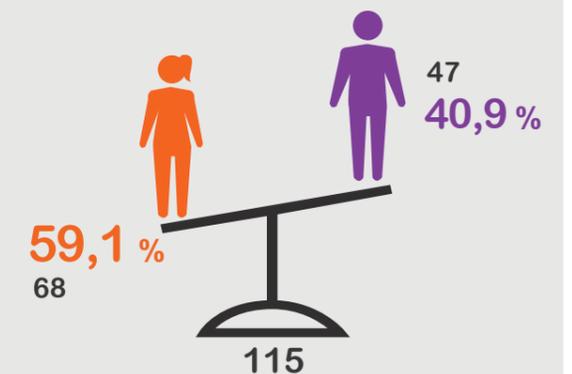
		% de	% de
Administrative	8	62,5 %	37,5 %
Médico-Sociale	4	100 %	0 %
Sociale	20	95 %	5 %
Technique	22	0 %	100 %
Total	54	51,9 %	48,1 %

Mobilité interne de titulaires



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

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 
Catégorie A	20	75 %	25 %
Catégorie B	28	78,6 %	21,4 %
Catégorie C	67	53,7 %	46,3 %
Total	115	63,5 %	36,5 %

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

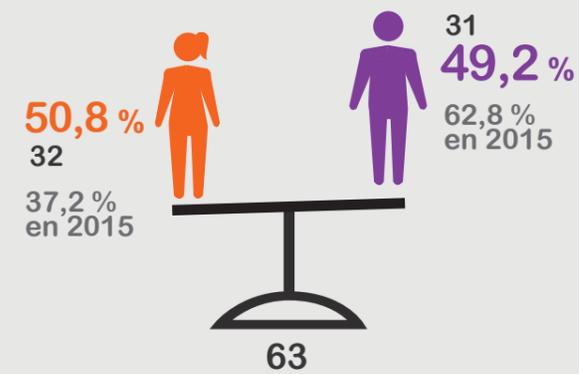
Par filière

		% de 	% de 
Administrative	29	62,1 %	37,9 %
Culturelle	1	0 %	100 %
Médico sociale	13	92,3 %	7,7 %
Sociale	25	92 %	8 %
Technique	47	42,6 %	57,4 %
Total	115	63,5 %	36,5 %

PROMOTIONS

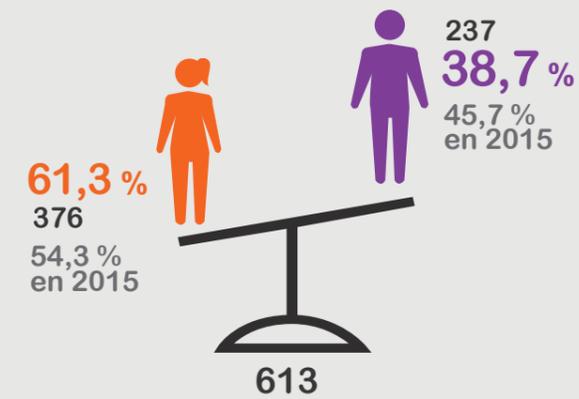
Promotion interne*

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



En 2016, autant de femmes que d'hommes ont été inscrit.e.s sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne.

Avancement de grade



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

		
Administrative		
Cat.A	7	7
Cat.B	9	9
100 %		
Technique		
Cat.A	1	1
Cat.B	5	1
Cat.C	25	14
66 % 34 %		

		
Administrative		
Cat.A	13	29
Cat.B	0	3
Cat.C	37	168
20 % 80 %		
Culture		
Cat.C	7	4
63,6 % 36,4 %		
Médico sociale		
Cat.A	1	39
Cat.C		2
2,4 % 97,6 %		
Sociale		
Cat.A		1
Cat.B	6	28
17,1 % 82,9 %		
Technique		
Cat.A	8	7
Cat.B	48	3
Cat.C	117	92
62,9 % 37,1 %		

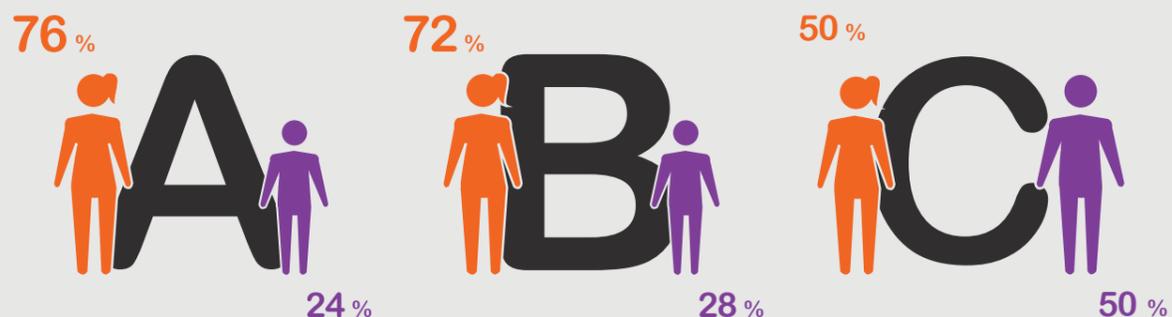
FORMATION

			% de 	% de 
Nombre de jours de formation suivis	24 584		64 %	36 %
Nombre d'agent.e.s ayant participé à au moins une action de formation	4 635		60,8 %	39,2 %
Nombre d'agent.e.s ayant bénéficié d'un congé formation	10		90 %	10 %

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

A noter : 90 % 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 des agent.e.s ayant participé à au moins une action de formation est stable par rapport à 2015.

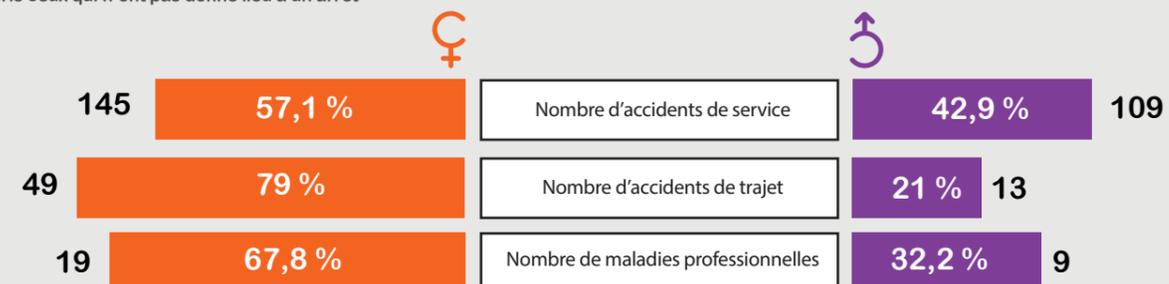
Concernant les agent.e.s de la catégorie A et B, la part des femmes et des hommes ayant participé à au moins une action de formation est conforme à la répartition des effectifs par catégorie.

Au sein de la catégorie C, les femmes sont moins nombreuses à partir en formation que les hommes.

ABSENCES

Exposition aux risques professionnels - Accidents* et maladies professionnelles survenus 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

		
Maladie ordinaire	18,6	13,8
CLM (Congés longue maladie), CLD (Congés longue durée)	9,8	5,9
Accidents du travail (service et trajet)	2,8	2,2
Maladies professionnelles	1,3	0,9

Concernant la maladie ordinaire, les femmes totalisent près de 5 jours d'absence de plus que les hommes.

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

		% de 	% de 
Maladie ordinaire	3 898	65,6 %	34,4 %
CLM, CLD	192	71,4 %	28,6 %
Accidents de service	234	56,8 %	43,2 %
Accidents de trajet	26	65,4 %	34,6 %
Maladies professionnelles	44	68,2 %	31,8 %
Autres (événements familiaux...)	2 519	69,7 %	30,3 %
Dont gardes d'enfant	1 441	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



11 jours consécutifs au plus pour la naissance d'un enfant.



18 jours consécutifs au plus pour une naissance multiple.



En 2016, 44 agent.e.s ont pris 491 jours dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les congés parentaux



89% des agent.e.s en congé parental sont des femmes.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

	% de 	% de 
Nombre de CET ouverts	60,7 %	39,3 %
Nombre de jours accumulés	54,2 %	45,8 %
Nombre de jours utilisés	55,3 %	44,7 %

Proportionnellement, les hommes épargnent plus de jours que les femmes.

DON DE JOURS DE REPOS

Nombre de jours donnés en 2016.

217 

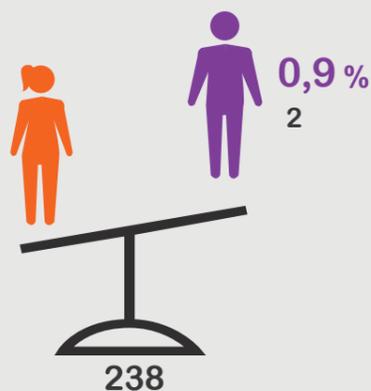
121 

% de 
64,2 %

NB : Le don de jours a été mis en place en cours d'année 2015, suite à la parution du décret du 28/05/2015.

Nombre de jours utilisés en 2016.

99,1 %
236



RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

Dans la Fonction Publique Territoriale

Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - DGAFP - édition 2016

Pour un équivalent temps plein			Ecart en €
Ensemble de la Fonction Publique Territoriale	1 800	1 984	184
Catégorie A	3 039	3 560	521
Catégorie B	2 181	2 303	122
Catégorie C	1 581	1 757	176

Au Conseil départemental de la Haute-Garonne

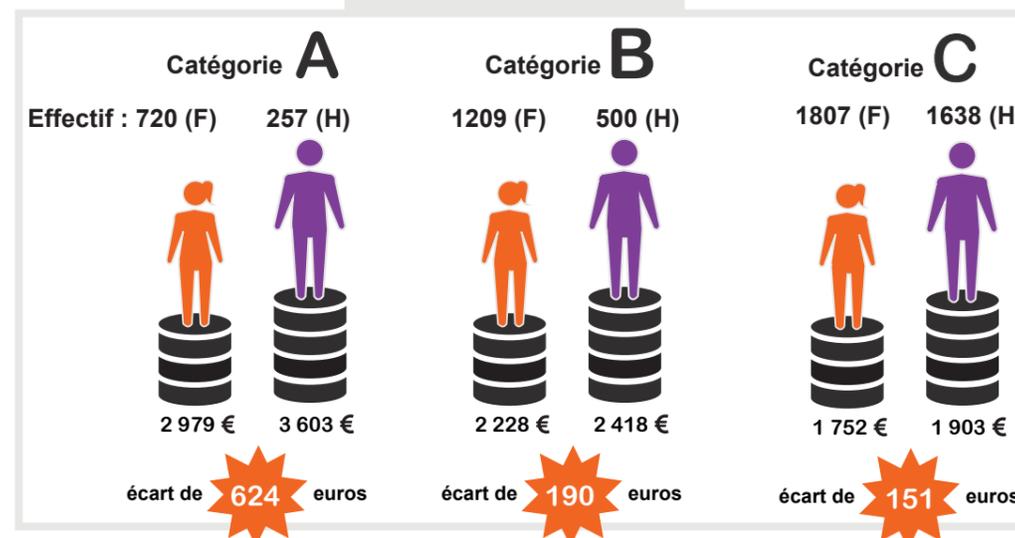
Pour un équivalent temps plein (hors emplois aidés et assistant.e.s familiaux.ales) Effectif : 3736 (F) 2395 (H)



écart de 51 euros

Cette année, la méthode de calcul des rémunérations nettes mensuelles moyennes a été revue et améliorée. Les rémunérations sont désormais calculées en Equivalent Temps Plein.

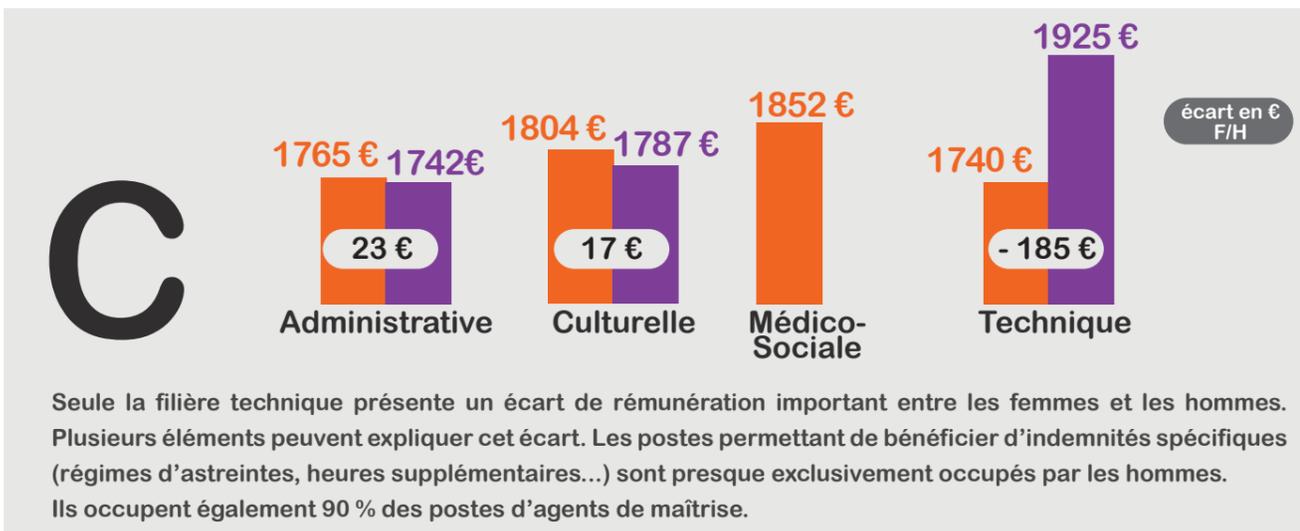
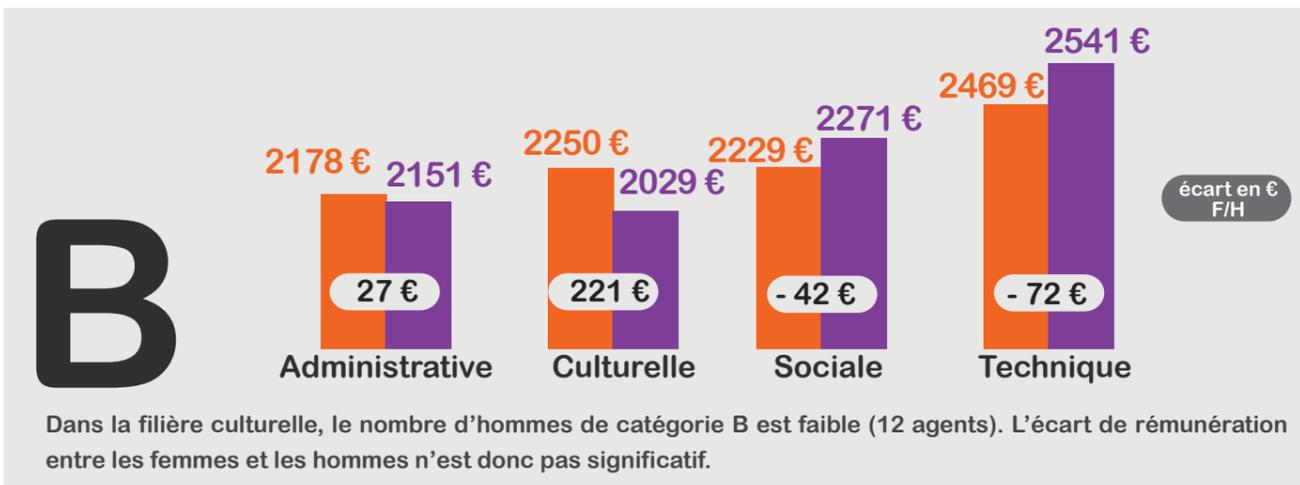
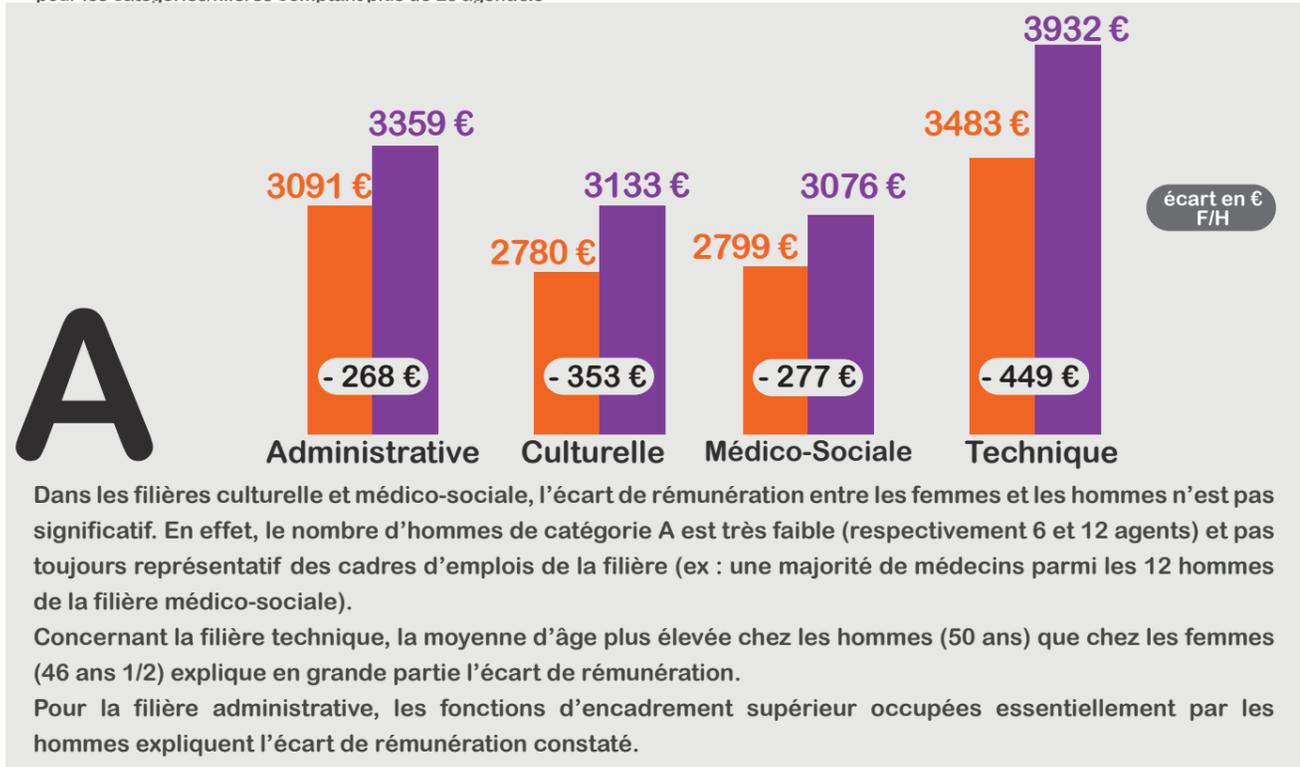
Cette méthode de calcul correspond à celle utilisée dans le rapport annuel de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique). Elle a pour avantage de «neutraliser» l'effet du temps partiel. Les données présentées ici ne sont donc pas comparables avec celles publiées dans l'édition précédente.



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

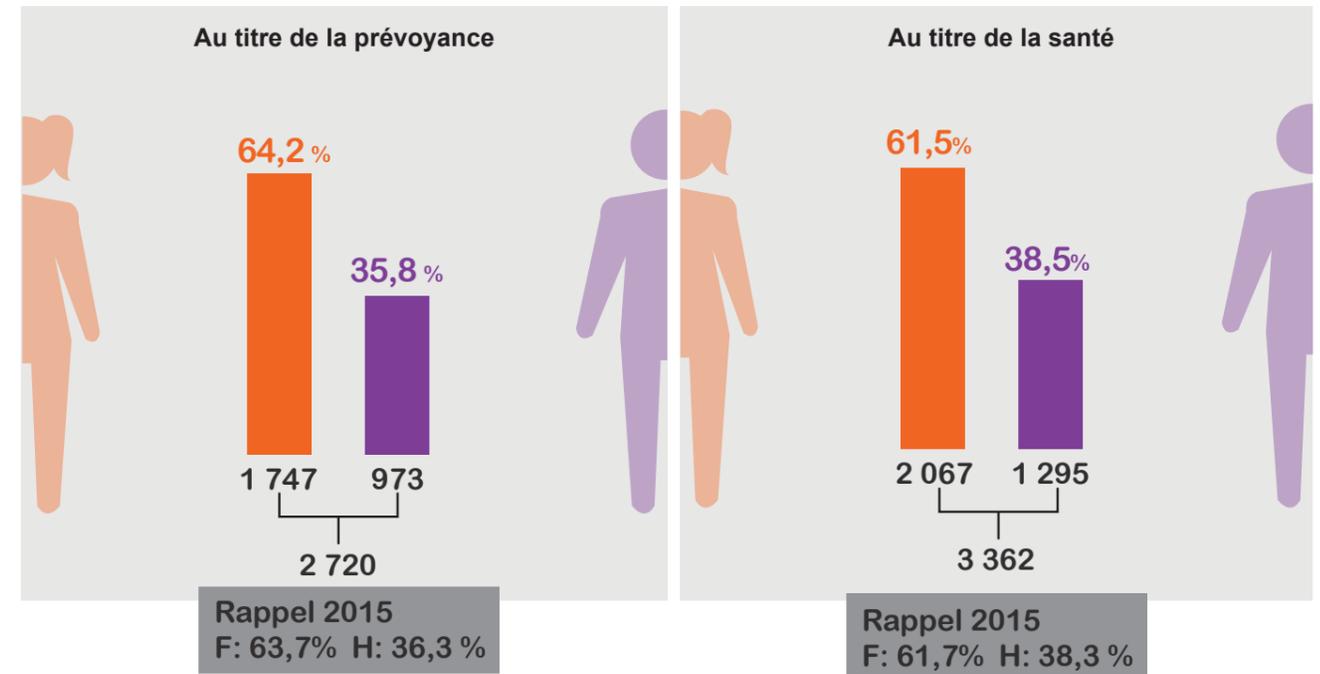
Rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie/filière*

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



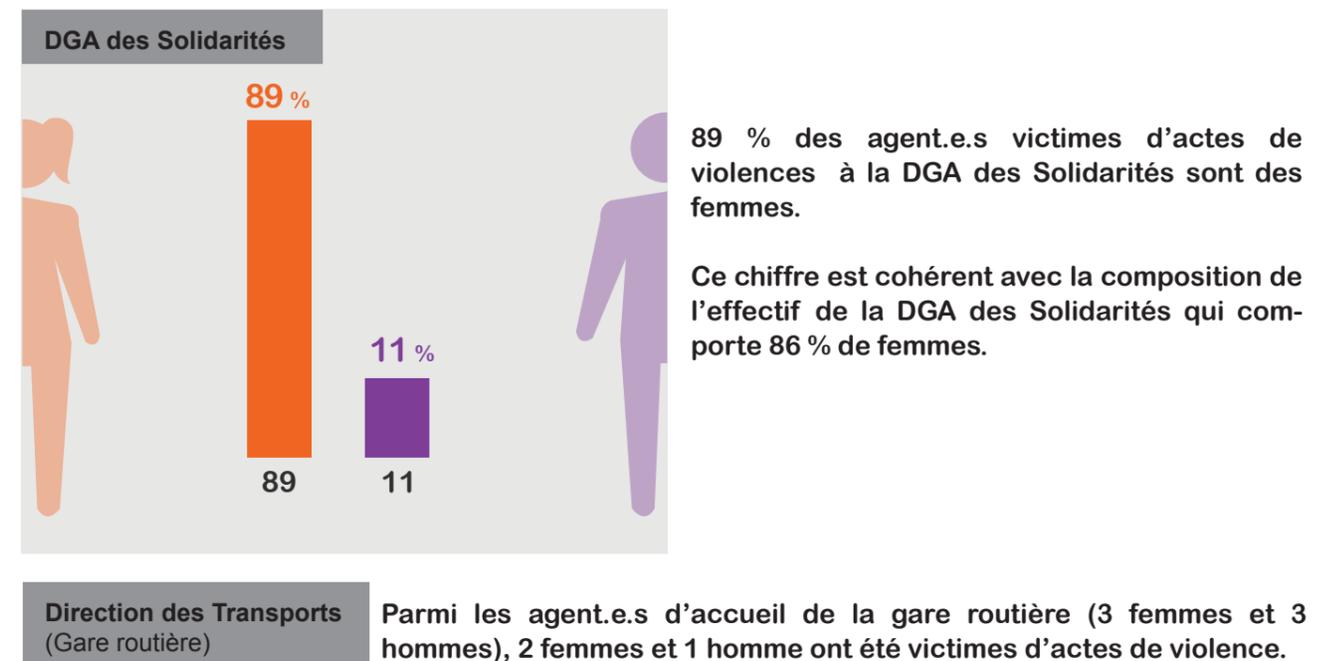
PRESTATIONS SOCIALES

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



VIOLENCES AU TRAVAIL

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



1- Politiques des ressources humaines du Conseil départemental en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1-2 Les actions mises en oeuvre au sein de la collectivité en matière de ressources humaines

- Novembre 2016** Les couples engagés dans un parcours de PMA (Procréation Médicalement Assistée), les agent.e.s du CD31 conjoint.e, concubin.e ou partenaire d'un PACS de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence.
- Février 2017** Recrutement d'une cheffe de projet Egalité femmes-hommes rattachée à la Direction Générale.
- 8 mars 2017** Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, des actions de sensibilisation sur les questions de l'égalité femmes-hommes ont été organisées (café discussion autour de la question « Que faut-il faire pour permettre en 2017, une réelle égalité entre les femmes et les hommes dans notre société ? » et visite guidée de l'exposition « Femmes résistantes »).
- 5 juin 2017** Mise en place progressive d'une nouvelle organisation du temps de travail dont un des objectifs est de favoriser la conciliation des temps de vie professionnel et personnel, concourant ainsi à davantage d'égalité entre les femmes et les hommes.
- 7 juillet 2017** Tenue d'une première rencontre de dialogue social sur l'égalité femmes-hommes dans la collectivité.
- Novembre 2017** Des formations métier à destination des agent.e.s de la DGA des Solidarités, sur le thème des violences faites aux femmes sont régulièrement organisées (en 2016, 18 agent.e.s y ont participé).
- 14 novembre 2017** Organisation d'une journée pour les travailleur.se.s médico-sociaux de la collectivité autour des violences conjugales
- Fin 2017** Élaboration d'un questionnaire à destination des agent.e.s ayant pour objectif de les sensibiliser aux enjeux de l'égalité, de mesurer les différences de perception et d'aider à prioriser les actions futures en terme d'égalité professionnelle femmes-hommes. Ce questionnaire sera diffusé aux agent.e.s d'ici la fin de l'année.
- 2017 - 2018** Formation «Égali crèche» sur l'égalité filles-garçons à l'attention de l'ensemble des agent.e.s de la crèche du Conseil départemental.

2- Politiques menées par le Conseil départemental sur son territoire en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2.1 Zoom sur des dispositifs départementaux

Organisation de l'Assemblée départementale

L'Assemblée départementale est composée -grâce au mode de scrutin choisi par le législateur (scrutin binominal mixte)- à égalité de 27 hommes et 27 femmes.

La Commission permanente (CP) comprend 17 hommes (16 et le Président) et 15 femmes. Cela s'explique aussi par la façon dont est élue la commission permanente (liste alternant les 2 sexes, avec un 1^{er} Vice-Président Homme).

La CP compte 8 Vice-Présidents et 7 Vice-Présidentes, 2 secrétaires Homme, 1 Secrétaire Femme.

Concernant les élu.e.s délégué.e.s (avec un arrêté), on compte -à notre connaissance- 3 Femmes et 3 Hommes.

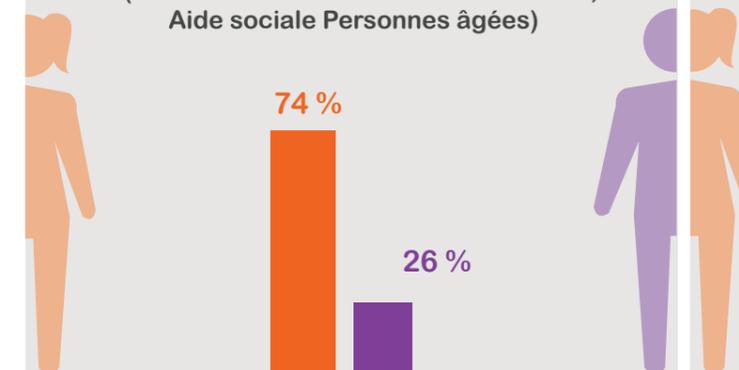
Il existe un déséquilibre au niveau des présidences de commission : 3 Présidentes de Commission contre 5 Présidents de Commission.

Le Rapporteur Général du Budget est un Homme (au précédent mandat, il s'agissait d'une femme).

Concernant la présidence des groupes politiques : 1 homme et 1 femme.

Personnes Agées / Personnes Handicapées

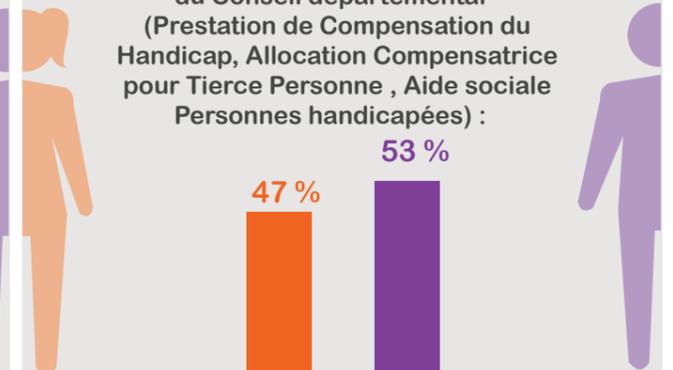
Prestations Personnes Agées (Allocation Personnalisée d'Autonomie, Aide sociale Personnes âgées)



Nombre de bénéficiaires APA : 27 001

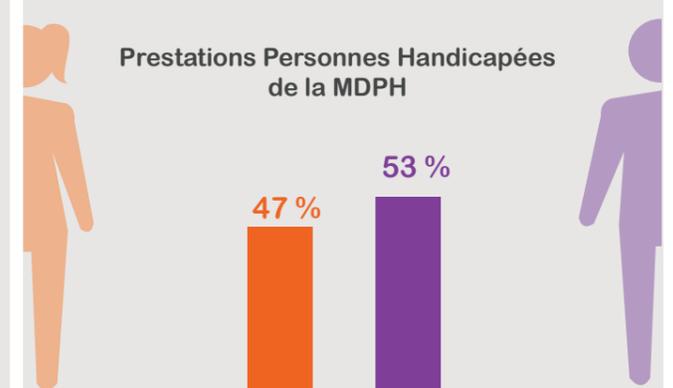
Nombre de bénéficiaires aide sociale personnes âgées : 1 396

Prestations Personnes Handicapées du Conseil départemental (Prestation de Compensation du Handicap, Allocation Compensatrice pour Tierce Personne, Aide sociale Personnes handicapées) :



Nombre de bénéficiaires PCH et ACTP : 7 735

Prestations Personnes Handicapées de la MDPH



Nombre de personnes ayant au moins un droit ouvert au 31 décembre 2016 : 100 420

Enfance et famille

Enfance / Protection Maternelle et Infantile

	Filles	Garçons
Enfants placés (31/12/2016)	852	1 629
Enfants accompagnés dans le cadre d'une Aide Éducative à Domicile (31/12/2016)	611	878
Enfants faisant l'objet d'une Information Préoccupante (2016)	1 764	1 846

Consultations au Centre Départemental de Planification et de l'Éducation Familiale (CDPEF 2016) : 6 103 consultations (répartition femmes-hommes non connue)

Destinataires d'actions collectives du CDPEF : 370 séances (répartition filles-graçons non connue)

Consultations PMI (2016) : 6103

Assistant.e.s maternel.le.s agréé.e.s : 7770 assistantes maternelles et 52 assistants maternels

Prévention et jeunesse

	Filles	Garçons
Jeunes accompagné.e.s par le club de prévention spécialisée de Saint-Gaudens (2016)	57	67
Jeunes accompagné.e.s par les référent.e.s jeunesse (2016)	96	84
Jeunes accueilli.e.s/accompagné.e.s par la Maison des Adolescents (2016)	649	451
Destinataires du dispositif Temps Libre Prévention Jeunes (secteurs associatif)	2 667	3 960
Destinataires du dispositif Ville Vie Vacances (secteur associatif)	607	950

Insertion

Allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA)

Chaque foyer bénéficiaire du RSA a un.e demandeur.se qui peut être indifféremment une femme ou un homme. Dans les foyers bénéficiaires du RSA, il apparaît que les responsables des dossiers sont 53% de femmes et 47 % d'hommes.

Si l'on regarde les personnes isolées avec ou sans enfants bénéficiaires du RSA, il apparaît alors que les responsables des dossiers sont 47% de femmes et 53% d'hommes. Parmi ces personnes isolées, 33% ont des enfants et 94% de ces personnes isolées avec enfants sont des femmes. Les 67% de bénéficiaires du RSA isolés et sans enfant sont composés à 68% d'hommes.

Destinataires d'actions d'insertion (allocataires du RSA)

Pour l'année 2016

			
Accompagné.e.s dans le cadre du Dispositif Territorial d'Insertion	42 %	58 %	4 553
Accompagné.e.s dans le cadre du Dispositif Diplômé	49 %	51 %	228
Accompagné.e.s dans le cadre du Dispositif d'Accès à l'Emploi	38 %	62 %	573

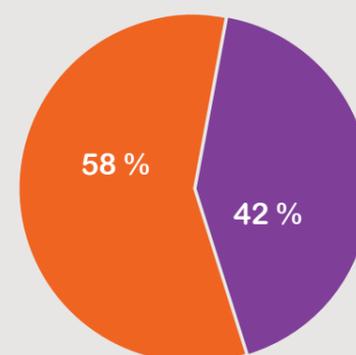


Les dispositifs fonctionnent en flux entrées/sorties permanent, ces données sont celles de 2016.

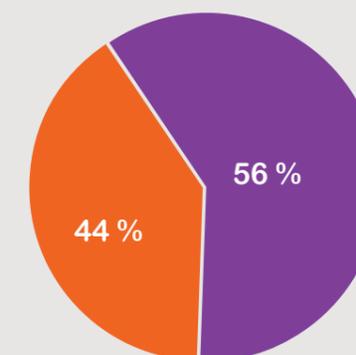
Dispositif Sport

S'agissant des bourses aux jeunes espoirs sportifs, sur 26 jeunes retenus au titre de ce dispositif en 2017, 15 sont des femmes.

S'agissant des écoles de sport, on dénombre 22 330 jeunes femmes pour 50 347 jeunes licenciés.



 Femmes
 Hommes



Accompagnement collectif des agriculteur.rice.s

Sur 5400 agriculteur.rice.s accompagné.e.s par le Cd31, **24,5 %** sont des cheffes d'exploitation, conjointes ou associées d'exploitation.a

2- Politiques menées par le Conseil départemental sur son territoire en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2.1 Zoom sur des actions menées par le Conseil départemental

Pérennisation des consultations gynécologiques par le Centre départemental de planification et d'éducation familiale.

Le Centre de Planification et d'Education Familiale (CDEF) assure des consultations sur 27 antennes réparties sur le territoire de la Haute-Garonne, lieux accessibles à toutes personnes mineures et majeures seules ou accompagnées (7 médecins et 9 sages-femmes conseillères conjugales et familiales).

Ces consultations interviennent sur différents champs : informations, conseils, prescriptions et délivrances de moyens contraceptifs, suivi de la contraception, écoutes et entretiens de conseil conjugal et familial, réalisation des IVG médicamenteuses., éducation à la sexualité et à la vie affective, prévention et dépistage des violences faites aux femmes.

En 2016 :

- 8103 consultations réalisées lors de 1574 séances de consultation.
- 370 séances d'éducation à la sexualité dans les Instituts Thérapeutiques Éducatifs et Pédagogiques (ITEP) / Instituts Médico-Éducatifs (IME) et collèges du département. Thématiques abordées : sexualité, prévention des IST, prévention des grossesses non désirées, rappel à la loi, respect de l'autre, déconstruction de la pornographie, focus sur les dangers des réseaux sociaux, prévention des addictions, prévention des violences faites aux femmes...

Approfondissement de la coopération interprofessionnelle en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes

En partenariat (Préfecture, Ville, CAF, PE, etc.), le Conseil départemental participe à l'action pilotée par la déléguée aux droits des femmes dans les quartiers prioritaires de la ville de Toulouse.

Par ailleurs, le Conseil départemental s'est également engagé dans la création de référentiels pour les professionnel.le.s : démarche partenariale inscrite dans les orientations du plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes et dans celles du plan départemental de prévention de la délinquance de la Haute-Garonne, pour améliorer le repérage, la prise en charge et l'orientation des femmes victimes de violences conjugales.

Il s'agit de référentiels à destination des professionnel.le.s (social, médical..) : une fiche réflexe et une carte conceptuelle. Ces outils ont été diffusés à l'ensemble des professionnel.le.s des Maisons Des Solidarités en novembre 2016 et sont mis à jour annuellement.

Soutien et accompagnement des associations œuvrant dans le champ de la prévention collective sur la vie sexuelle et affective

En complémentarité de l'action du CDPEF, il s'agit d'informer les jeunes, les faire débattre dans l'écoute et le respect, les aider à développer un esprit critique et à s'approprier une image positive de la sexualité ; prévenir des grossesses précoces, des IST, des IVG, du sexisme, de l'homophobie et des abus sexuels.

Soutien des actions de promotion de l'égalité filles/garçons à destination des collégiens dans le cadre du Parcours Laïque et Citoyen (PLC)

La question de l'égalité femmes-hommes est abordée par 13 associations intervenant auprès des collégiens sur demande des établissements concernés dans le cadre du Parcours Laïque et Citoyen (PLC). La sélection des associations et le financement de leurs interventions sont assurés par le Conseil départemental de la Haute-Garonne.

Continuité d'actions en faveur de la mise en place d'espaces de rencontres et d'échanges entre professionnels et bénévoles

Il s'agit notamment de l'objectif poursuivi à travers l'action «Quid Ado» sur le thème «Sexualité à l'adolescence». Ainsi, la Maison départementale des adolescents organise cette action visant à amener des informations thématiques aux professionnel.le.s de l'adolescence dans des domaines spécifiques et leur permettre de découvrir d'autres réalités et positionnements professionnels dans le but de ne pas banaliser certaines conduites adolescentes (jalousie, emprise, absence de respect dans la pratique quotidienne).

Introduction de la notion d'Égalité Femmes/Hommes dans les relations avec les acteurs du Plan Départemental d'Insertion (PDI) :

Il s'agit de la reconnaissance de la notion d'égalité Femme/Homme dans les relations entre le Département et les prestataires du PDI. Cette action a eu notamment pour conséquences l'insertion d'une clause égalité femmes-homme dans les appels à projets, cahiers des charges du PDI et conventions types y afférent.

Soutien au fonctionnement du Service de Remplacement 31, qui permet notamment le remplacement sur l'exploitation pendant les congés maternité des agricultrices

Le Conseil départemental soutient financièrement cette structure depuis 2012 en allouant une subvention de fonctionnement annuelle de 23 000 €.

En 2016, 5 446 journées de remplacement ont été effectuées dont 54 % des remplacements pour des motifs familiaux (congés, congés maternité et paternité).

En 2017, 6 000 journées de remplacement sont prévues dont 1000 jours pour le remplacement de congés maternité.

Développement de l'égalité femmes-hommes dans le fonctionnement de l'Assemblée départementale

- Féminisation des fonctions sur les ordres du jour, délibérations et Procès-verbaux (Rapporteuse, Présidente, Directrice...);
- Désignations dans les organismes extérieurs : même si les désignations ne sont pas soumises à une obligation légale de parité, le travail entrepris avec le Cabinet sur les désignations va dans ce sens.

Réalisation d'un diagnostic des supports de communication interne et externe de la collectivité, au niveau des contenus textuels et graphiques.

Réalisation d'un diagnostic sur la situation locale en matière d'égalité femmes-hommes

Partie 3

Orientations pluriannuelles – Propositions d’actions

1. Dans le cadre de la gestion des ressources humaines du Conseil départemental en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2. Dans le cadre des politiques menées par le Conseil départemental sur son territoire en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes

1- Dans le cadre de la gestion des ressources humaines du Conseil départemental en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Perspectives



Poursuivre la formation « égali-crèche »



Développer les actions de sensibilisation sur l’égalité femmes-hommes en direction des agent.e.s



Mettre en œuvre progressivement une communication sans stéréotype de genre

- Insérer le principe d’égalité femmes-hommes dans le Guide pratique de la fiche de poste
- Féminiser et masculiniser les noms de métiers de la collectivité



Dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les discriminations - qui comprennent notamment les distinctions opérées entre les personnes physiques en raison de leur sexe- la collectivité a programmé pour la fin de l’année, l’affichage au sein de ses bâtiments :

- de la partie du Code pénal (articles 225-1 à 225-4) relative à l’interdiction et aux sanctions liées à toutes les formes de discrimination
- des coordonnées du service d’accueil téléphonique national de prévention et de lutte contre les discriminations



Lancer une réflexion destinée à élaborer un dispositif permettant de recenser les violences faites aux agent.e.s dans la collectivité



Recenser les procédures disciplinaires engagées suite à des agressions sexuelles ou sexistes



Poursuivre les rencontres de dialogue social afin d’aboutir à l’élaboration d’un plan d’action pluriannuel en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source : rapport présenté au comité Technique du 6 novembre 2017.

Perspectives

En 2017, le Département a initié un premier travail de diagnostic sur son territoire et à travers ses dispositifs. Il doit maintenant poursuivre ce travail en recherchant davantage de données genrées pour consolider cette connaissance et mieux dégager les marges de manœuvre nécessaires à la construction d'une stratégie intégrée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire haut-garonnais, et en mobilisant l'ensemble de ses politiques publiques.

Ainsi, il est proposé de mettre en œuvre les actions suivantes :



À visée interne

- Développer la mise en place d'outils permettant d'analyser la situation des femmes et des hommes sur le territoire.
- Sensibiliser le personnel à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Veiller, dans les supports de communication du Département à respecter une représentation équilibrée des femmes et des hommes reposant sur une communication sans stéréotypes.
- Engager un travail de révision du règlement intérieur de l'Assemblée départementale afin de féminiser les différentes fonctions : Vice-Président.e.s, Conseiller.ère départemental.e, Président.e de commission, le.la secrétaire de séance.
- Mieux rendre lisible le thème de l'égalité femmes-hommes dans les appels à projet et cahiers des charges.
- Continuer d'associer les partenaires économiques, à travers la charte de la commande publique, à l'intégration du principe d'égalité professionnelle.

> À visée externe

- Continuer d'assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse.
- Soutenir les associations d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violences.
- Accompagner les associations ayant pour vocation la promotion de l'égalité femmes-hommes.
- Sensibiliser les Hauts-Garonnais.e.s à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Sensibiliser les collégien.ne.s aux métiers genrés.

Remarques méthodologiques préalables

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 intégralité mais un échantillon suffisamment important est prélevé puis ramené à l'ensemble du territoire¹. 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'INSEE². Si l'exploitation principale est différente de ce recensement, la source sera mentionnée directement sur la page des données concernées.

Précautions 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 compa-

raison que les cartes ont été construites en indiquant non pas les pourcentages réels mais les différences femmes-hommes.

¹ Décret n°2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population

² www.insee.fr/fr/information/2553979

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.

