

# RAPPORT 2020

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

DÉCEMBRE 2020



**Agir  
avec vous !**





## **Georges Méric**

Président du Conseil départemental  
de la Haute-Garonne.

**L**e Département de la Haute-Garonne promeut l'égalité entre les femmes et les hommes, droit fondamental marqueur du bien-être de notre démocratie.

Ce rapport 2020 expose les actions engagées par le Conseil départemental en son sein et sur les territoires haut-garonnais, suivies par Christine Stébenet, conseillère départementale déléguée à l'égalité femmes-hommes. Elles s'inscrivent dans une démarche globale et intégrée qui est déclinée dans les politiques départementales, qu'elles soient sociales, d'insertion, de solidarité, d'éducation, de jeunesse, de culture, de sport, de ressources humaines.

Malgré la crise sanitaire, et le confinement qui a contraint d'annuler la riche programmation des événements autour de l'égalité entre les femmes et les hommes en mars, le Conseil départemental a poursuivi tout au long de l'année son travail d'information et de mobilisation auprès du grand public, en partenariat avec le tissu associatif porteur de projets innovants.

L'institution départementale a un rôle à jouer pour faire reculer toutes les entraves faites aux libertés physique, morale et intellectuelle des femmes et pour faire avancer l'égalité.

# 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 contenus 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 2021. Il fait l'objet d'une délibération.

Produit pour la cinquième année consécutive, ce rapport est le fruit des contributions émanant de l'ensemble des sept Directions Générales Déléguées de la collectivité et de la Direction Générale des Services.

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. 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 dans une démarche transversale et concrète en faveur de l'égalité et s'est dotée en 2017 des ressources humaines nécessaires au suivi de sa mise en œuvre.

Si l'année 2018 constituait une année pivot : celle de l'ambition en action, les membres de l'Assemblée départementale ont adopté en session le 25 juin 2019 un plan d'actions 2019-2021, pour favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ce plan, articulé autour de 20 fiches et de 55 actions concrètes, élaboré de façon participative avec l'aide d'une centaine de contributeurs et contributrices, a pour but la mise en place, de façon transversale, d'actions pour l'égalité femmes-hommes conformément aux orientations de l'Assemblée départementale. Il agit sur quatre axes principaux : les jeunesses et l'éducation, les solidarités, la diffusion de la culture de l'égalité mais aussi les actions internes au sein du Conseil départemental.

Si l'année 2020 a bien évidemment été rythmée par l'épidémie de la Covid-19, elle reste, malgré la situation sanitaire, riche en actions pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Entre adaptation aux nouveaux enjeux apportés par l'état d'urgence sanitaire et continuité de la mise en place du plan d'action, le Conseil départemental poursuit son engagement pour l'égalité.

---

# 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 sont ancrées dans des rapports de domination intériorisés, souvent de manière inconsciente. Le langage constitue un des leviers pour faire bouger ces rapports déséquilibrés.

Or, 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 notre langue est si intériorisée qu'on ne remarque plus que le féminin y est souvent placé 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<sup>1</sup> et conformément à l'action dédiée inscrite au plan d'action 2019-2021 du Conseil départemental pour l'égalité réelle entre les Haut-Garonnais et les Haut-Garonnaises.

<sup>1</sup> Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Gaëlle Abily, rapporteure, Danielle Bousquet, présidente, Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe, novembre 2015.

# SOMMAIRE

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

<b>1</b> ÉTAT DES LIEUX SOCIO-ÉCONOMIQUE DÉPARTEMENTAL	6
Population haut-garonnaise	6
Ménages et familles	8
Garde d'enfants et scolarisation	9
Études supérieures et diplômes	10
Activité et inactivité	11
Conditions de travail	15
Mobilités	16
Tâches domestiques	17
Précarité	18
Santé	19
Violences	21
Pratiques sportives	23
Le saviez-vous ? L'espace public représente un enjeu pour l'égalité femmes-hommes	24
Pratiques numériques	24
Pratiques associatives	25
Présence des femmes dans les médias audiovisuels	26
Vie politique	27
LE DÉPARTEMENT EN UN COUP D'ŒIL	28

<b>2</b> L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	30
Solidarités	30
Enfance et famille	36
Jeunesses	38
Éducation	40
Développement des territoires et agro-écologie	42
Sport et culture	43
Numérique	45

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

<b>1</b> ORGANISATION DE L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE	46
<b>2</b> MOBILISATIONS POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	47
Cadre général pour l'égalité	47
Commande publique et soutien aux associations	48
Communication interne et institutionnelle	49
Documentation	49
EN UN COUP D'ŒIL : ÉTAT D'AVANCEMENT DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA HAUTE-GARONNE 2019-2021	50
<b>3</b> DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ	53
Données relatives à l'égalité professionnelle	53
Plan d'action 2018-2021	73

<b>GLOSSAIRE</b>	<b>89</b>
<b>POSTFACE</b>	<b>90</b>

# 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 dans le rapport 2017 sur la situation du Conseil départemental en matière d'égalité femmes-hommes.

Depuis lors et annuellement, les données collectées sont actualisées au regard des derniers éléments notamment statistiques qui sont, à notre connaissance, disponibles.

Lorsque cela est possible, ces données sont liées aux politiques départementales afin d'envisager des orientations de nature à les améliorer.

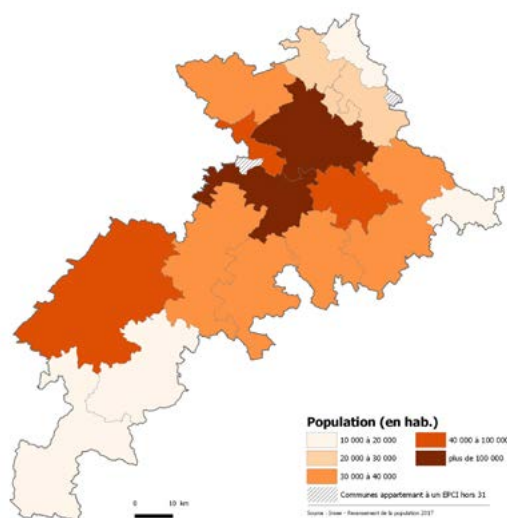
Cette analyse du territoire haut-garonnais a également pour but de mettre en exergue les évolutions notables qui ont lieu dans le département au fil des années.

### POPULATION HAUT-GARONNAISE

#### Des inégalités de répartition de population au sein du territoire haut-garonnais

L'échelle de l'Établissement 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.

#### POPULATION DE LA HAUTE-GARONNE (EN HABITANT.E.S)



Source : INSEE, 2017

La population haut-garonnaise est fortement concentrée autour de la Métropole toulousaine. C'est effectivement le cas pour 57 % des habitantes et habitants du département.

#### Un département qui attire : +6,5 % de population entre 2012 et 2017

#### ÉVOLUTION DE LA POPULATION

	Population en 2012	Population en 2017	Évolution
<b>Haute-Garonne</b>	1 279 349	1 362 672	6,5 %
<b>Occitanie</b>	5 626 858	5 845 102	3,9 %
<b>France Métropolitaine</b>	63 375 971	64 639 133	2,0 %

Source : INSEE-RP2011, 2017

La croissance de la population continue d'être importante en Haute-Garonne : +6,5 % entre 2012 et 2017, soit environ 3 fois plus que la moyenne nationale (+2,0 %). Cette tendance est toutefois en léger recul : entre 2011 et 2016, elle était de 7 % et de 7,4% entre 2010 et 2015.

POPULATION PAR ETABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE (EPCI), RÉPARTITION PAR SEXE



EPCI	2017	Femmes (%)	Hommes (%)
CA du SICOVAL	78 348	51,5%	48,5%
CA Le Muretain Agglo	120 348	50,7%	49,3%
CC Cagire Garonne Salat	17 734	51,5%	48,5%
CC Coeur de Garonne	34 767	50,9%	49,1%
CC Cœur et Coteaux du Comminges	44 188	52,0%	48,0%
CC de la Gascogne Toulousaine	5 935	49,1%	50,9%
CC de la Save au Touch	40 624	50,9%	49,1%
CC de Lauragais Revel Sorezois	13 405	51,9%	48,1%
CC de Tarn Agout	664	50,4%	49,6%
CC des Coteaux Bellevue	20 106	50,8%	49,2%
CC des Coteaux du Girou	21 171	50,2%	49,8%
CC des Hauts-Tolosans	33 582	50,0%	50,0%
CC des Terres du Lauragais	39 639	50,3%	49,7%
CC du Bassin Auterivain Haut-Garonnais	31 768	50,8%	49,2%
CC du Frontonnais	26 335	50,4%	49,6%
CC du Volvestre	30 023	51,3%	48,7%
CC Pyrénées Haut Garonnaises	15 530	51,4%	48,6%
CC Val'Aïgo	17 373	50,5%	49,5%
Métropole Toulouse Métropole	771 132	51,6%	48,4%
<b>Haute-Garonne</b>	<b>1 362 672</b>	<b>51,3%</b>	<b>48,7%</b>
Occitanie	5 845 102	51,7%	48,3%
France Métropolitaine	64 639 133	51,6%	48,4%

Source INSEE-RP2017

Le territoire haut-garonnais compte 18 EPCI auxquels s'ajoutent les 3 dont les territoires s'étendent sur les départements limitrophes du Gers et du Tarn, soit un total de 21 EPCI. La population haut-garonnaise s'élève à 1 362 672 habitant.e.s en 2017 (INSEE) soit une augmentation d'un peu plus de 1 % depuis 2016.

### Une majorité de Haut-Garonnaises

COMPARAISON DE LA PART DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE



Part des Femmes (%)	Territoire	Part des Hommes (%)
48,7%	Haute-Garonne	51,3%
48,3%	Occitanie	51,7%
48,4%	France Métropolitaine	51,6%

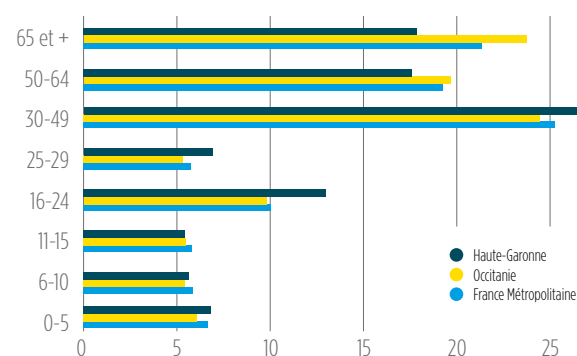
Source : INSEE-RP2017

La Haute-Garonne est composée de 51,3 % de femmes, soit légèrement moins que la moyenne nationale (51,6 %). ce chiffre n'a pas subi d'évolution depuis 2017

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

Parmi les femmes en Haute-Garonne, les 16-49 ans sont plus nombreuses qu'en Occitanie ou dans le reste du territoire métropolitain. Les 16-24 ans, par exemple, représentent 12,86 % des Haut-Garonnaises contre 9,96 % sur le reste du territoire national, soit près de 3 % de plus.

POPULATION PAR TRANCHE D'ÂGE



Source : INSEE-RP2017

## MÉNAGES ET FAMILLES

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

#### TAUX DE NATALITÉ ET NOMBRE D'ENFANTS PAR FEMME

	Taux de natalité (pour 1 000 habitants)	Nombre moyen d'enfants par femme	Âge moyen à l'accouchement
<b>Haute-Garonne</b>	1,14	1,63	31,7
<b>Occitanie</b>	0,98	1,72	30,7
<b>France Métropolitaine</b>	1,1	1,84	30,8

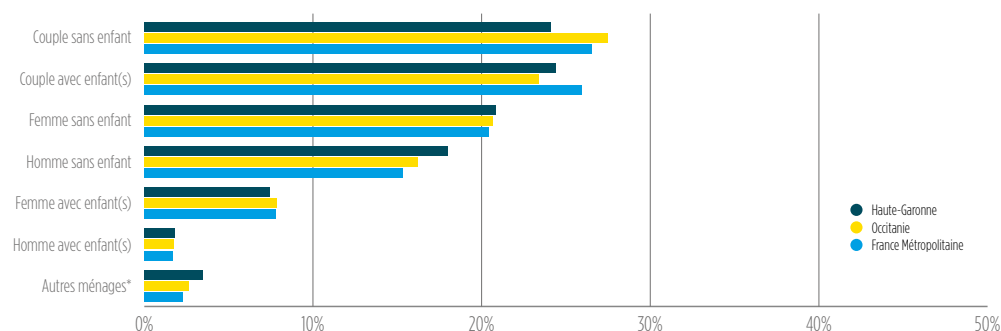
Source : INSEE, Etat civil, 2019

En Haute-Garonne, les femmes ont moins d'enfants et en ont plus tard qu'ailleurs en France (âge moyen à l'accouchement : 31,7 ans contre 30,8 ans en France). D'après une analyse de l'INSEE, cela s'expliquerait 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 (21,69 % contre 16,21 %, voir « études supérieures et diplômées » p 10).

### Les Haut-Garonnaises sont presque 4,5 fois plus nombreuses que les Haut-Garonnais à élever seules leurs enfants

#### SITUATIONS FAMILIALES EN FONCTION DES TERRITOIRES



Source : INSEE-RP2017

\* : Dans « autres ménages » sont inclus, au sens du recensement, les ménages composés de deux familles, de plusieurs personnes isolées qui ne constituent pas une famille, ou de personnes isolées et de famille(s).

L'INSEE définit le ménage dans le recensement de la population comme l'ensemble des occupants et occupantes d'une même résidence principale. En Haute-Garonne, les couples sont moins nombreux qu'en France. On y compte plus d'hommes sans enfant que dans le reste du territoire régional et national mais on dénombre par ailleurs presque

4,5 fois plus de femmes que d'hommes seuls avec enfants. Cette dynamique relevée en Haute-Garonne l'est également, d'une manière plus appuyée encore, en Occitanie et en France Métropolitaine.

## FOCUS CRISE SANITAIRE

### DES MÈRES SEULES AVEC ENFANTS DISCRIMINÉES DURANT LE CONFINEMENT

Des situations de mères seules avec enfants s'étant vu refuser l'accès à des magasins d'alimentation en raison de la présence de leurs enfants ont été relevées. Face à la multiplication du phénomène, une boîte mail pour signaler ces abus a été créée. Plus de 1 100 mails de signalement ont ainsi été envoyés durant le confinement (*Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, 2020*).



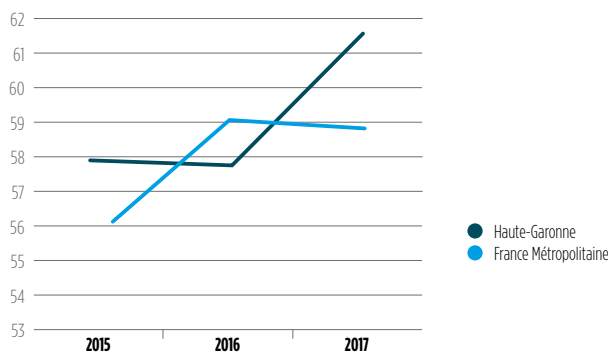
## GARDE D'ENFANTS ET SCOLARISATION

Aujourd'hui encore largement à la charge des mères, 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 majoritairement sur les mères, plus le taux de natalité est faible.

Le Conseil départemental accompagne la création des places d'accueil des enfants de moins de 3 ans, permettant notamment aux femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle

### Une augmentation de 3,8% des capacités d'accueil des moins de 3 ans en Haute-Garonne entre 2016 et 2017

TAUX DE CAPACITÉ DE GARDE DES ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS EN HAUTE-GARONNE ET EN FRANCE MÉTROPOLITAINE 2015-2017



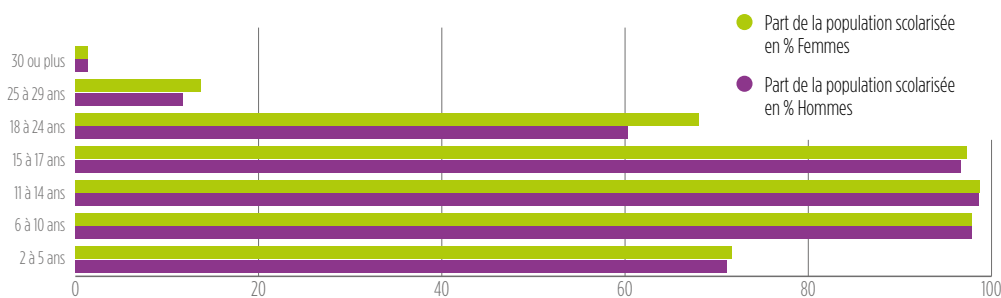
Source : Observatoire National de la Petite Enfance, 2018

Les capacités d'accueil correspondent à l'ensemble des places d'accueil pour 100 enfants de moins de 3 ans dans ce que l'on appelle les modes d'accueil « formels » (les écoles préélémentaires mais aussi les assistances

maternelles, le salariat à domicile, les établissements d'accueil des jeunes enfants : collectifs, familiaux et parentaux, micro-crèches...). Il s'agit d'une capacité et non d'un nombre d'enfants effectivement gardés.

### Les Haut-Garonnaises davantage scolarisées que les Haut-Garonnais après 18 ans

COMPARAISON DE LA SCOLARISATION DES HAUT-GARONNAIS ET DES HAUT-GARONNAISES PAR TRANCHES D'ÂGE



Source : INSEE-RP2017

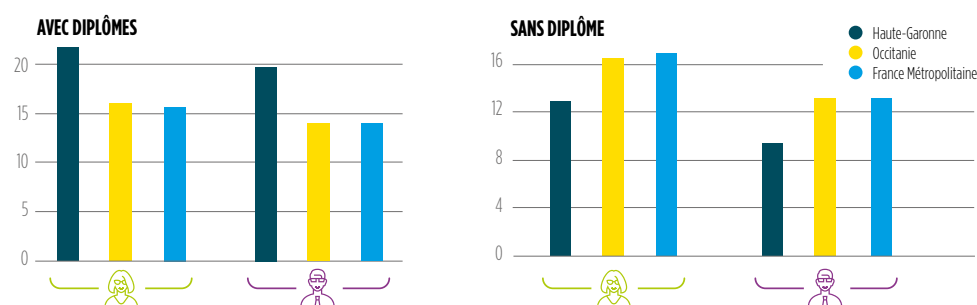
On observe une quasi égalité entre les femmes et les hommes et les filles et les garçons dans la répartition des effectifs scolarisés : 51 % de garçons et 49 % de filles environ en Haute-Garonne. A partir de 18 ans, les femmes sont toutefois plus nombreuses que les hommes à poursuivre leur scolarisation. Elles sont, par exemple, 68,3 % à poursuivre leurs études entre 18 et 24 ans contre

60,8 % des hommes. Cela correspond à une tendance générale en France dans l'enseignement supérieur. Pour exemple en 2018-2019, 55 % des personnes inscrites dans l'enseignement supérieur étaient des femmes (Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, janvier 2020).

## ÉTUDES SUPÉRIEURES ET DIPLÔMES

### Les Haut-Garonnaises sont plus diplômées de l'enseignement supérieur que la moyenne nationale

#### TAUX DE FEMMES ET D'HOMMES AVEC ET SANS DIPLÔMES



Source : INSEE-RP2017

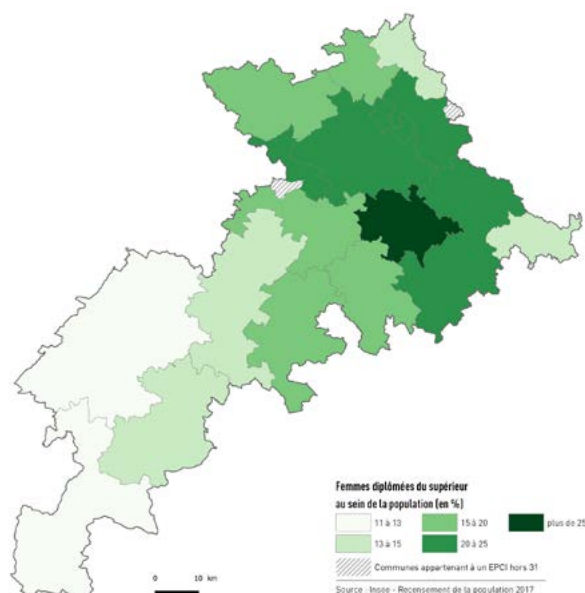
L'ensemble de la population haut-garonnaise est plus diplômée de l'enseignement supérieur que la moyenne nationale (+6 points pour les hommes et +5,5 points pour les femmes). Au sein de la population haut-garonnaise, les femmes diplômées sont mieux représentées que les hommes (21,69 % des femmes contre 20,17 % des hommes). Les femmes sont plus nombreuses parmi les personnes diplômées de l'enseignement supérieur jusqu'au bac+4.

En revanche, les Haut-Garonnais sont 19,5% à avoir un bac +5 ou plus contre 14,4 % des Haut-Garonnaises. C'est

effectivement à partir de ce niveau d'étude que l'on retrouve moins de femmes dans l'enseignement supérieur.

Dans le même temps en Haute-Garonne, parmi les personnes sans diplôme, les femmes sont 11,88 % contre 8,81 % d'hommes. On relève une légère diminution de ces chiffres par rapport à l'année précédente, respectivement alors : 12,40% et 9,24%.

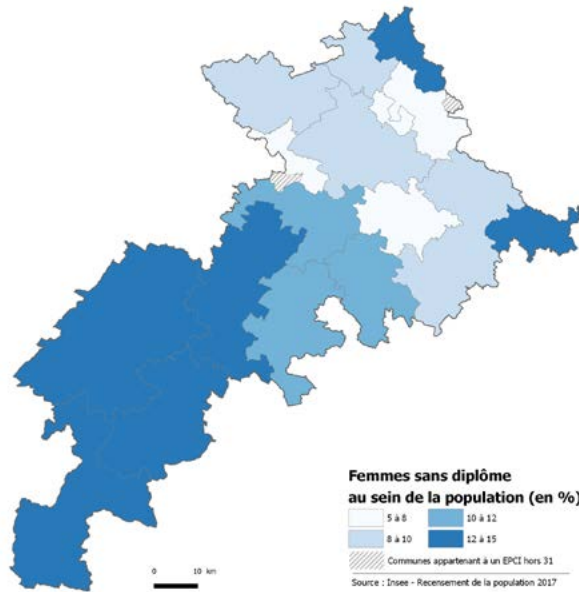
#### FEMMES DIPLÔMÉES DU SUPÉRIEUR AU SEIN DE LA POPULATION, RÉPARTITION PAR EPCI



Source : INSEE, 2017

Les femmes diplômées sont plus nombreuses au sein de la communauté d'agglomération du SICOVAL.

## FEMMES SANS DIPLÔME AU SEIN DE LA POPULATION, RÉPARTITION PAR EPCI



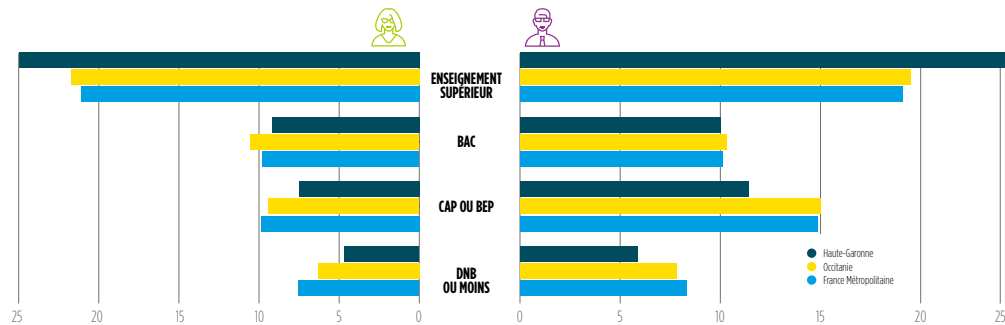
Source : INSEE, 2017

Les femmes non diplômées se trouvent en plus grande proportion dans la Communauté de Communes de

Lauragais Revel Sorezois et également au sud du territoire.

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

### TYPES DE DIPLÔMES OBTENUS PAR LES FEMMES ET LES HOMMES



Source : INSEE-RP2017

Le type de diplôme obtenu montre que les femmes, comme les hommes, ont des diplômes plus élevés en Haute-Garonne qu'en Occitanie ou France métropolitaine.

L'analyse de la répartition de l'emploi par niveau de diplôme permettrait 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 globalement, plus le niveau de diplôme est élevé, plus leurs titulaires sont en emploi.

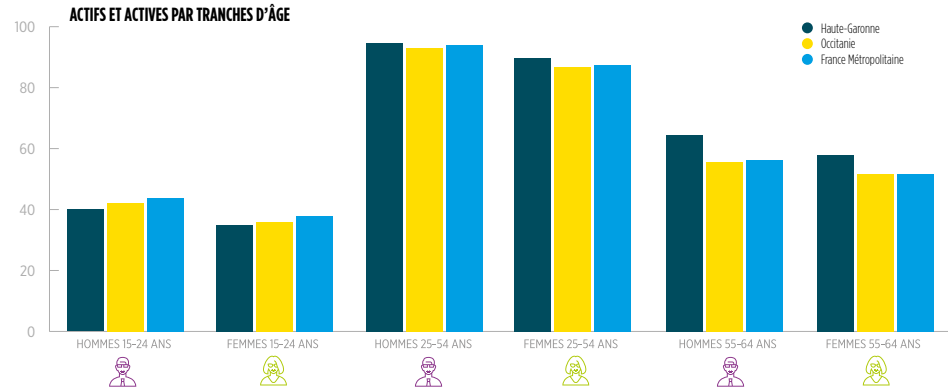
## ACTIVITÉ ET INACTIVITÉ

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 quant à lui, 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...).

## Davantage d'actifs que d'actives parmi celles et ceux qui sont en âge de travailler

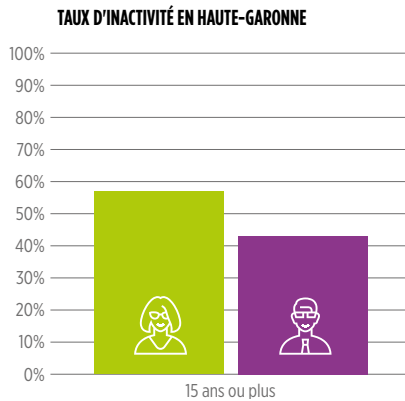


Taux d'activité en 2017 (INSEE)

Le département de la Haute-Garonne compte plus d'actifs et d'actives que la moyenne nationale sur la tranche des 25-64 ans. Quelle que soit la tranche d'âge observée, on relève plus

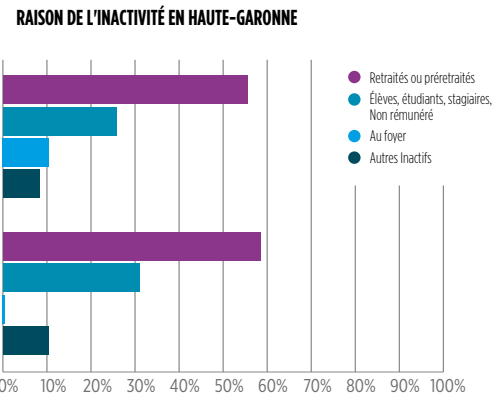
d'actifs que d'actives en Haute-Garonne. Les 15-24 ans sont moins actifs et actives que la moyenne nationale, ce qui peut s'expliquer par leur poursuite d'études supérieures.

## 21 fois plus de femmes que d'hommes au foyer parmi les inactifs et les inactives



Source : INSEE-RP2017

En Haute-Garonne, près de 57 % des femmes sont inactives contre 43 % des hommes. Chez les femmes comme chez les hommes, les raisons premières d'inactivité sont la retraite et les études (58,40 % des inactifs et 55,65 % des inactives sont à la retraite). En revanche, les femmes au foyer sont près de 21 fois plus nombreuses que les hommes (ceux-ci

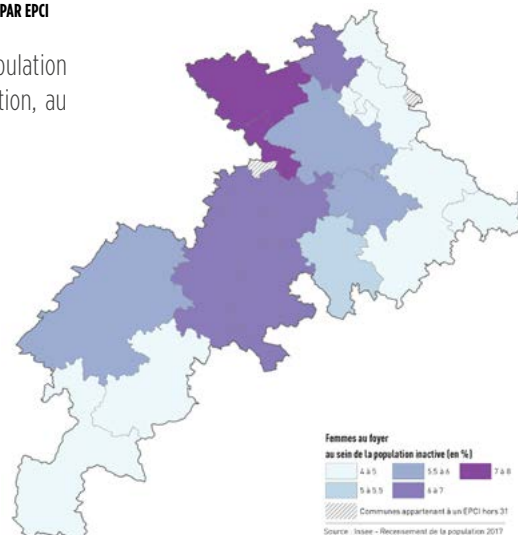


sont moins de 0,5 % à être au foyer en Haute-Garonne). La charge du foyer et des enfants est cependant encore aujourd'hui principalement l'apanage des femmes (voir « charge domestique » page 17).

## FEMMES AU FOYER AU SEIN DE LA POPULATION INACTIVE, PAR EPCI

Les femmes au foyer parmi la population inactives sont, en plus forte proportion, au nord-ouest du département.

Source : INSEE-2017



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

### TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES



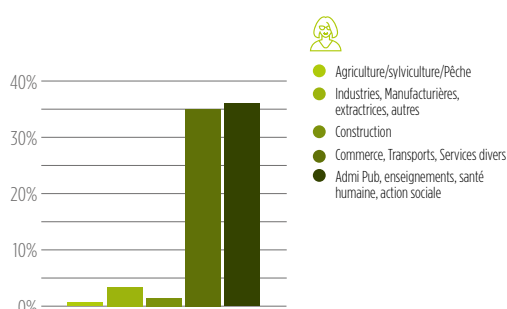
	Taux emploi	Taux d'emploi
<b>Haute-Garonne</b>	88,63%	94,36%
<b>Occitanie</b>	83,05%	84,22%
<b>France Métropolitaine</b>	85,01%	85,56%

Source : INSEE-RP2017 (exploitation principale)

En Haute-Garonne, le taux d'emploi est supérieur à la moyenne nationale et à l'avantage des hommes (près de 6 points supérieur à celui des femmes). Bien que les femmes soient plus nombreuses, les emplois haut-garonnais sont majoritairement pourvus par des hommes. Au niveau national, l'écart entre le taux d'emploi des femmes et des hommes n'est pas aussi important que dans le département puisqu'il diffère d'environ 0,5 points.

## Une occupation genrée des métiers

### TYPE D'EMPLOI OCCUPÉ PAR DES FEMMES EN HAUTE-GARONNE



Source : INSEE-RP2017

Les Haut-Garonnaises travaillent majoritairement dans le commerce, les transports et les emplois de service (46,47 %). Viennent ensuite les secteurs de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale puisqu'elles sont 44,22 % à travailler dans ces domaines. Elles sont en revanche très peu présentes dans les secteurs où sont traditionnellement plus présents les hommes comme l'agriculture, l'industrie et la construction. Les femmes sont par exemple moins de 0,6 % dans le domaine de l'agriculture sur le territoire haut-garonnais. En France elles sont, de manière générale, présentes dans un nombre plus restreint de catégories socioprofessionnelles que les hommes. Selon l'enquête sur l'emploi réalisée par l'INSEE pour l'année 2019<sup>2</sup>, les femmes exercent plus souvent des emplois non qualifiés (50,0 % contre 34,1 % des hommes) notamment chez les ouvrier.ière.s et employé.e.s.

## FOCUS CRISE SANITAIRE DES PROFESSIONNELLES D'AVANTAGE EXPOSÉES










Les femmes occupent en grande majorité des emplois très exposés au virus. Selon les chiffres de l'INSEE en 2018, les femmes sont en France :

- 87 % parmi les infirmier.e.s,
- 91 % parmi les aides soignant.e.s,
- 97 % parmi les aides à domicile / auxiliaires de vie,
- 90 % parmi les hôte.sse.s de caisse,
- 78 % parmi les personnels d'entretien.

A l'échelle mondiale elles représentent 70 % du personnel de santé (OMS, 2019).

## En Haute-Garonne comme ailleurs, les femmes sont davantage touchées par le chômage

### INSCRIPTIONS À PÔLE EMPLOI EN HAUTE-GARONNE



		 Moins de 25 ans	 De 25 à 49 ans	 50 ans ou plus	 Total	 Moins de 25 ans	 De 25 à 49 ans	 50 ans ou plus	 Total	 Total
Haute-Garonne	A	6 440	27 650	9 790	43 880	5 910	28 290	9 270	43 470	87 360
	B	870	4 860	1 650	7 380	960	6 410	2 600	9 970	17 350
	C	1 150	8 950	2 810	12 910	1 400	11 730	4 540	17 670	30 580
	D	550	1 760	400	2 710	720	2 460	420	3 600	6 310
	E	260	4 030	1 100	5 390	190	2 630	660	3 480	8 870
	<b>Total</b>	<b>9 270</b>	<b>47 250</b>	<b>15 750</b>	<b>72 270</b>	<b>9 170</b>	<b>51 530</b>	<b>17 490</b>	<b>78 190</b>	<b>150 470</b>
Occitanie	A	27 630	113 840	52 570	194 040	25 300	112 680	51 590	189 570	383 600
	B	3 850	19 140	7 550	30 540	4 380	25 360	13 170	42 910	73 440
	C	6 060	39 070	14 020	59 150	6 750	46 520	19 810	73 080	132 240
	D	2 760	6 920	1 760	11 440	4 000	9 590	2 010	15 600	27 030
	E	1 240	16 140	4 590	21 970	900	10 220	3 310	14 430	36 390
	<b>Total</b>	<b>41 540</b>	<b>195 100</b>	<b>80 490</b>	<b>317 130</b>	<b>41 330</b>	<b>204 360</b>	<b>89 880</b>	<b>335 570</b>	<b>652 700</b>
France Métropolitaine	A	272 670	1 142 560	506 260	1 921 490	247 950	1 109 200	473 260	1 830 410	3 751 900
	B	38 510	177 470	64 920	280 900	43 940	233 260	119 230	396 430	677 330
	C	65 580	378 060	123 450	567 090	69 850	440 730	183 260	693 840	1 260 910
	D	24 730	70 070	18 500	113 300	40 690	93 790	21 310	155 790	269 090
	E	11 100	144 790	39 440	195 330	8 650	91 380	28 050	128 080	323 420
	<b>Total</b>	<b>412 580</b>	<b>1 912 950</b>	<b>752 580</b>	<b>3 078 110</b>	<b>411 080</b>	<b>1 968 350</b>	<b>825 110</b>	<b>3 204 540</b>	<b>6 282 640</b>

Source : Pôle Emploi, STMT, juin 2020

Pôle Emploi définit les différentes catégories<sup>4</sup> selon le nombre d'heures de travail effectué dans le mois ainsi que le statut des personnes inscrites, qui indique s'il y a obligation de s'inscrire dans des actes positifs de recherche d'emploi ou non. Ainsi, les catégories A, B et C présentées ici correspondent-elles aux personnes inscrites et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Sur l'ensemble des personnes inscrites à Pôle Emploi, les femmes sont plus nombreuses que les hommes, en Haute-Garonne (52 %). C'est le cas également en Occitanie et en France (51 %). A partir de 25 ans, les femmes sont effectivement plus touchées par le chômage que les hommes.

### Evolution des inscriptions à Pôle Emploi entre mai 2019 et juin 2020

		Catégorie	Ensemble		
Haute-Garonne	A		+17%	+15%	+19%
	B		-8%	-9%	-6%
	C		-16%	-14%	-18%
	D		-13%	-11%	-15%
	E		-12%	-21%	-6%
	<b>Total</b>		<b>+4%</b>	<b>+2%</b>	<b>+6%</b>
Occitanie	A		+12%	+12%	+12%
	B		-7%	-8%	-5%
	C		-13%	-12%	-13%
	D		-18%	-17%	-19%
	E		-13%	-21%	-7%
	<b>Total</b>		<b>+1%</b>	<b>+1%</b>	<b>+3%</b>
France Métropolitaine	A		+14%	+14%	+15%
	B		-7%	-8%	-4%
	C		-17%	-16%	-18%
	D		-15%	-14%	-16%
	E		-10%	-17%	-4%
	<b>Total</b>		<b>+2%</b>	<b>+1%</b>	<b>+4%</b>

Source Pôle Emploi, STMT, mai 2019 - juin 2020

<sup>3</sup> Précision Pôle Emploi : Les données présentées sont arrondies à la dizaine. Pour cette raison, la somme des valeurs d'une ligne (ou d'une colonne) peut légèrement différer du total affiché

<sup>4</sup> Les demandeurs et demandeuses 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 (demandeurs et demandeuses d'emploi en formation, en maladie, etc.) ; E = Personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Entre mai 2019 et juin 2020 (période incluant la situation d'état d'urgence sanitaire et de confinement), le nombre de personnes inscrites à Pôle Emploi a augmenté de 4% en Haute-Garonne.

L'observation de cette évolution par catégorie montre que l'augmentation des personnes inscrites à Pôle Emploi concerne exclusivement la catégorie A sur l'ensemble du

territoire métropolitain, en Occitanie comme en Haute-Garonne.

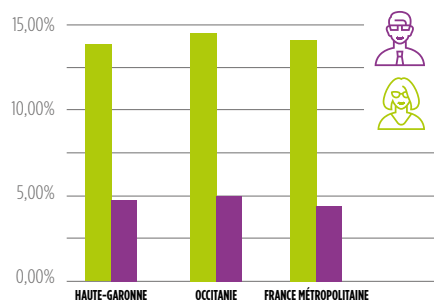
En Haute-Garonne, les nouvelles inscriptions de catégorie A sont plus nombreuses parmi les hommes (+19% contre, +15% chez les femmes).

## CONDITIONS DE TRAVAIL

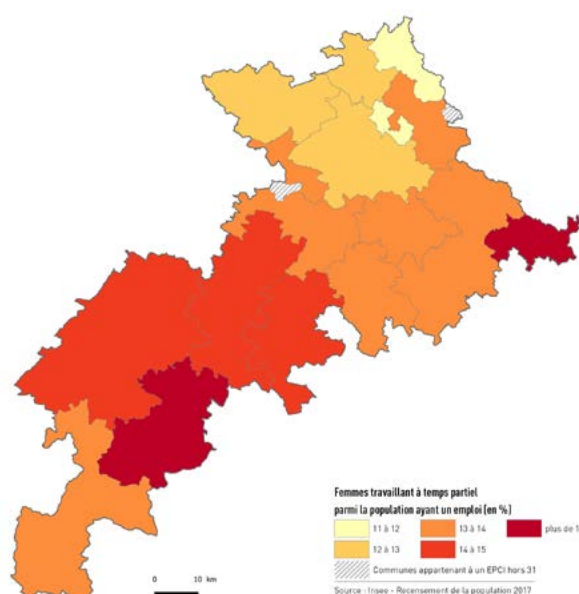
Le taux d'emploi des femmes en Haute-Garonne (voir « Activité et inactivité » page 11), aussi élevé soit-il, ne renseigne pas sur les situations particulières et sources d'inégalité que l'emploi des femmes peut recouvrir.

### Les femmes travaillent trois fois plus à temps partiel que les hommes

#### FEMMES ET HOMMES À TEMPS PARTIEL



Source : INSEE-RP2017



Source : INSEE, RP 2017

Le travail à temps partiel est une solution d'aménagement du temps de travail permettant aux salarié.e.s 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 comme en France, 3 fois plus de contrats à temps partiels sont signés par des femmes.

En 2018, deux fois plus de femmes que d'hommes considéraient leur temps partiel comme « subi » (source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés 2019). Les femmes seraient effectivement plus nombreuses à connaître des situations de sous-emploi. Selon l'INSEE en 2019, 7,8 % des femmes actives sont en sous-emploi contre 3,1 % des hommes.

Le sous-emploi concerne les personnes en temps partiel qui souhaiteraient travailler à un volume horaire plus important ou les personnes en chômage partiel.

## Près de 15 % de différence de salaire entre les femmes et les hommes

SALAIRE NET HORAIRE MOYEN (SNHM) DES FEMMES ET DES HOMMES

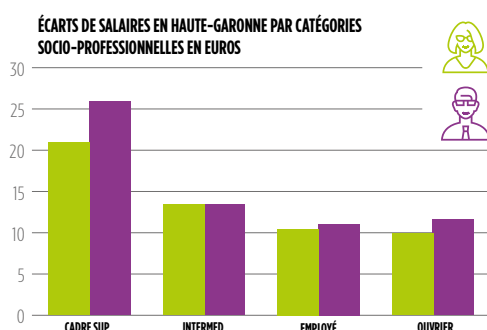
TERRITOIRE	SNHM (€)	SNHM (€)	Différence %
Haute-Garonne	13,68 €	16,03 €	14,67 %
Occitanie	13,22 €	15,52 €	14,82 %
France Métropolitaine	14,17 €	16,56 €	14,44 %

Source : Insee, Dads, Fichier Salariés au lieu de résidence 2016

Le salaire net horaire moyen (SNHM) des hommes est supérieur à celui des femmes : les femmes sont payées

près de 15 % moins que les hommes en moyenne, quel que soit l'échelon territorial.

## Un écart de salaire plus important chez les cadres



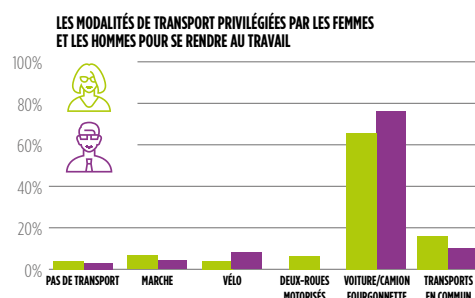
Source : Insee, DADS, fichier salariés au lieu de résidence 2016

Dans toutes les catégories socio-professionnelles les femmes gagnent moins que les hommes. Il est à noter que l'écart est plus important chez les cadres : près de 3,5 € d'écart (SNHM). Cette différence est de près d'1,5 € pour les ouvriers et les ouvrières. Ces dynamiques sont de même ampleur en France métropolitaine.

Les différences de salaires se répercutent également sur l'allocation assurance chômage ou encore le montant de la retraite. Fin 2016, les femmes à la retraite touchaient en moyenne 1 099 euros bruts contre 1 908 euros pour les hommes, soit un écart de 42% (DREES, 2017).

## MOBILITÉS

### Une part encore importante de la voiture pour les déplacements du quotidien



Source : INSEE-RP2017

En Haute-Garonne, même si la voiture reste le moyen de locomotion le plus utilisé par les deux sexes pour se rendre sur leur lieu de travail (75 % pour les hommes et 65 % pour les femmes), les femmes prennent davantage les transports en commun (+ 5 % par rapport aux hommes). Les hommes, en revanche, utilisent 4 fois plus les deux-roues motorisés et 1,5 fois plus le vélo.

Une récente enquête réalisée par Yves Raibaud<sup>5</sup> dans la Métropole bordelaise montre que la proportion de femmes pratiquant le vélo reste plus faible (38 %) que celle des hommes. Elles sont encore plus minoritaires lorsque la pratique est de nuit (22%). Pour expliquer cet écart, l'enquête met en évidence des différences de pratiques, par exemple, les femmes transportent plus de choses (porte-bébé, bagage, courses...).

Par ailleurs, les répondantes disent privilégier les pistes en site propre et éclairées ainsi que les garages à vélo et expliquent ressentir de l'insécurité à vélo, notamment la nuit, évoquant des incidents (remarques sexistes, moqueries...).

5 « Femmes et hommes sont-ils égaux à vélo ? », Yves Raibaud, CNRS le journal, mai 2020.



## Les hommes davantage auteurs présumés d'accidents mortels

En France en 2017, 82 % des auteurs présumés d'accident mortels étaient des hommes. Ils représentaient aussi 77,4 % des morts sur la route. Ils étaient davantage impliqués dans des accidents résultant de prises de risques (vitesse excessive, non-respect du code de la route) alors que les femmes davantage dans des accidents liés à la fatigue.

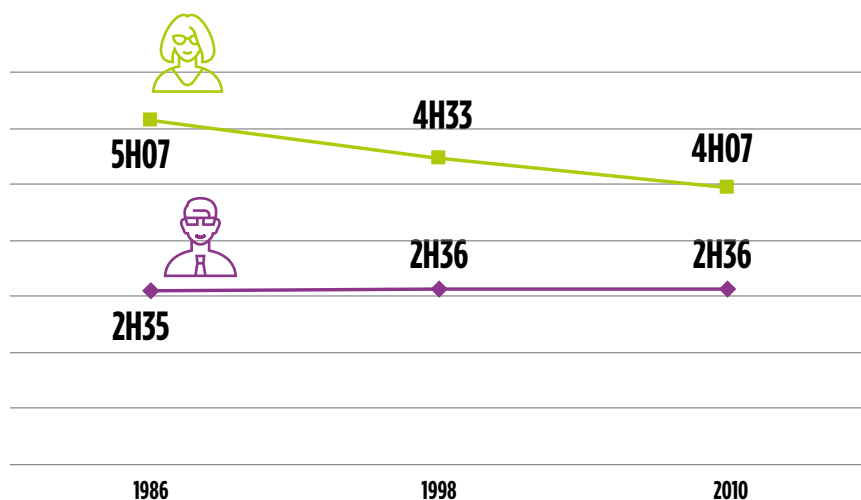
Ce sont principalement des hommes entre 20 et 24 ans qui sont morts sur la route en 2017. La majorité des femmes décédées sur la route avaient quant à elles entre 75 et 84 ans.

Source : Ministère de l'intérieur, délégation à la sécurité routière 2018

## TÂCHES DOMESTIQUES

### Les tâches domestiques sont encore massivement assumées par les Françaises.

TEMPS CONSACRÉ AUX TÂCHES DOMESTIQUES



Source : enquête Emploi du temps, Insee 1986, 1998, 2010<sup>6</sup>

Le temps consacré aux tâches domestiques diminue cependant au fil des années pour les femmes, passant de 5h07 en 1986 à 4h07 en 2010. Cette baisse peut s'expliquer par la démocratisation et l'évolution des appareils ménagers ainsi que l'augmentation de la consommation de produits transformés et de services de livraison de repas. Celui des hommes stagne autour de 2h36, soit près de 1h30 de différence avec les femmes en 2010.

La dernière enquête concernant les tâches domestiques réalisée à grande échelle date de 2016. Elle a été réalisée en Europe par l'EIGE, European Institute for Gender Equality<sup>7</sup>.

80 % des femmes interrogées indiquaient consacrer au moins une heure par jour à la cuisine ou au ménage contre seulement 36 % des hommes<sup>8</sup>. 46 % des femmes, contre 29 % des hommes consacraient au moins une heure chaque jour à leurs enfants ou à un proche dépendant. Cette enquête montre que ce sont les femmes qui réalisent en majorité les tâches routinières nécessitant d'être réalisées chaque jour et plusieurs fois par jour (faire les repas, le ménage, s'occuper des enfants...).

## FOCUS CRISE SANITAIRE

### L'ÉPUISEMENT DES FEMMES PENDANT LA CRISE SANITAIRE

Selon l'enquête du 9 juillet 2020 sur l'accroissement des inégalités femmes-hommes pendant le confinement, l'INED (Institut National d'Études Démographiques) relève que 48% des femmes interrogées ont été confinées avec un ou plusieurs enfants contre seulement 37 % des hommes. Une enquête en ligne réalisée les 8 et 9 avril 2020 par Harris Interactive sur "l'impact du confinement sur les inégalités femmes-hommes" montre que dans 63% des familles, ce sont les femmes qui se sont chargées seules de tous les repas et collations. 58% des femmes en couple ont eu le sentiment d'effectuer la majorité des tâches domestiques durant la période de confinement, contre 33% des hommes. En avril 2020, une enquête de la Dares (Direction de l'animation et de la recherche des études et des statistiques/ ministère du travail) sur "l'activité et les conditions d'emploi et de la main d'œuvre pendant la crise sanitaire covid 19" nous indique que 43 % des femmes et 26% des hommes ont passé plus de 4 heures supplémentaires par jour à s'occuper de leurs enfants.

<sup>6</sup> Il s'agit, à ce jour, de l'enquête la plus récente réalisée sur les tâches domestiques en France. Les enquêtes « emploi du temps » de l'INSEE suivent environ 12 000 ménages sur une période d'un an. Les enquêtés.e.s notent le temps consacré en minutes à chaque tâche domestique, à plusieurs périodes de l'année (6 vagues sur l'année). Ces ménages sont également interrogés à plusieurs reprises sur leur emploi du temps, le couple etc. Les enquêtes « emploi du temps » sont coûteuses en temps, en effectifs et demandent une forte mobilisation des enquêtés.e.s. Elles sont de ce fait réalisées une fois par décennie.

<sup>7</sup> Contrairement aux enquêtes « emploi du temps » de l'INSEE, celle-ci se base sur les dires des enquêtés.e.s

<sup>8</sup> « Le partage des tâches domestiques et familiales ne progresse pas » Observatoire des inégalités, 2020

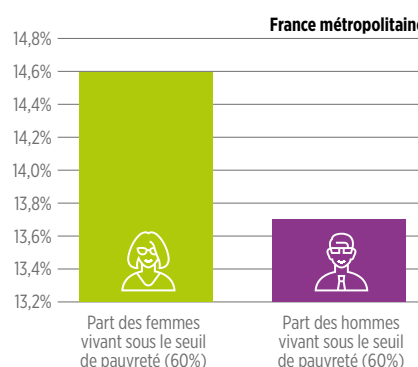
## PRÉCARITÉ

### Les Françaises, plus touchées par la pauvreté que les Français

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 a un revenu supérieur et l'autre moitié un revenu inférieur).

En 2017, le seuil de pauvreté s'établissait à 867 € (50 % du revenu médian) ou à 1 041 € mensuels (60 % du revenu médian).

ÉVOLUTION DU TAUX DE PAUVRETÉ AU SEUIL DE 60% DES FEMMES ET DES HOMMES



Source : CCMSA ; Cnaf ; Cnav ; DGFIP ; Insee, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2017

Selon cette enquête, les femmes étaient 14,5% à vivre sous le seuil de pauvreté contre 13,7 % des hommes.

### FOCUS CRISE SANITAIRE LE NIVEAU DE VIE DES FEMMES IMPACTÉ PAR LE CONFINEMENT

En mai 2020, une enquête de l'INED nommée "confinement, Conditions de vie et Inégalités - COCOVI", nous indique que le confinement a causé une baisse de niveau de vie chez 31 % de Françaises et Français. Cette baisse concerne 41 % des femmes de plus de 65 ans.

Fin avril, les femmes étaient 55% à avoir continué de travailler contre 61 % des hommes.

70% des arrêts pour garde d'enfants concernaient des femmes (Dares, avril 2020).

### Les mères isolées et leurs enfants particulièrement exposés à la précarité

#### FEMMES À LA TÊTE DE FAMILLES MONOPARENTALES EN FRANCE



## 8,5 monoparents sur 10 sont des femmes

Source : Laboratoire de l'égalité, 2020

En France, 85 % des familles monoparentales sont gérées par des femmes, dont un tiers travaillent à temps partiel et 40 % n'ont pas d'activité professionnelle (Laboratoire de l'égalité, 2020). En Occitanie, selon une enquête de l'INSEE publiée en 2019, 8 monoparents sur 10 sont des femmes<sup>9</sup>. Comme en France, la pauvreté y est plus présente chez les monoparents et notamment chez les mères isolées. Celles-ci sont près de deux fois plus au chômage que les pères isolés ou les personnes en couple avec enfants. Elles sont également deux fois plus en emploi précaire que les pères isolés. La moitié des familles monoparentales de la région Occitanie vit avec des revenus inférieurs au SMIC.

Selon le dernier état des lieux de la pauvreté en France réalisé par OXFAM (janvier 2020), un quart des mères isolées qui travaillent sont considérées travailleuses pauvres.

Selon ARIPA, un organisme créé en 2017 pour récupérer les pensions alimentaires impayées, une pension alimentaire sur 3 n'est pas versée au parent qui a la garde de l'enfant.

En 2018 en France, 23 % des enfants élevés par un seul parent vivaient dans un logement surpeuplé<sup>10</sup>. C'était le cas de 10 % des enfants vivant dans des familles dites « traditionnelle » et de 16 % des enfants vivant dans des familles recomposées (INSEE, 2020).

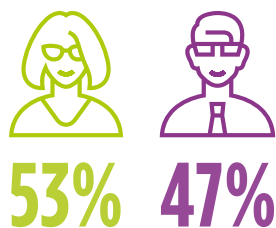
<sup>9</sup> « Approche de la précarité en Occitanie », Insee, novembre 2019

<sup>10</sup> Selon l'INSEE, l'occupation standard d'un logement est définie par : une pièce de séjour (ou une cuisine de plus de 12m) pour le ménage ; une pièce pour la ou les personnes de référence de la famille et pour chaque personne supplémentaire de plus de 19 ans vivant dans le logement. Pour les personnes de moins de 19 ans, on compte une pièce pour deux enfants s'ils sont de même sexe ou ont moins de 7 ans, sinon, une pièce par enfant.

## Les allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA) sont davantage des femmes

### • Les foyers allocataires

#### DEMANDES DE RSA EN HAUTE-GARONNE



Source : Direction de la Coordination et du Développement Social du Conseil départemental de la Haute-Garonne (Cd31), 2019.

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

### • Les personnes isolées

#### ALLOCATAIRES DU RSA EN HAUTE-GARONNE



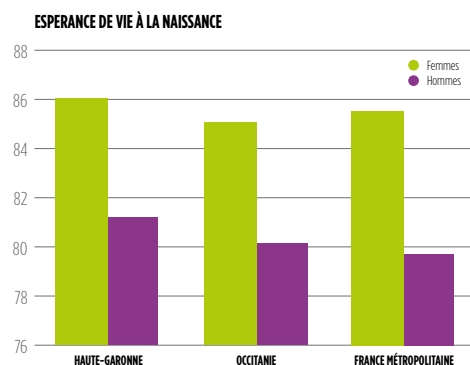
Isolé-e-s	54%	46%
Isolé-e-s avec enfant-s	92%	8%

Source : Direction de la Coordination et du Développement Social du Cd31, 2019

Les femmes représentent en Haute-Garonne 92 % des allocataires du RSA isolé-e-s avec enfant-s.

## SANTÉ

### les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes mais en moins bonne santé



Source : INSEE, Espérance de vie en 2019

Les femmes ont, comme c'est le cas depuis plusieurs décennies, une espérance de vie supérieure aux hommes. Cet écart reste stable depuis 2015 et tourne autour de 6 années. Alors que l'espérance de vie des femmes en France et en Haute Garonne est sensiblement la même, celle des hommes est supérieure en Haute-Garonne (1,8 ans).

La Haute-Garonne était en 2018 le 5<sup>e</sup> département où les hommes avaient l'espérance de vie la plus importante.

#### ESPÉRANCE DE VIE (EV) ET ESPÉRANCE DE VIE SANS INVALIDITÉ (EVS) EN FRANCE

Femmes			Hommes		
EV*	EVS*	% EV* NON LIMITÉE	EV*	EVS*	% EV* NON LIMITÉE
85,3	64,5	75,6	79,4	63,4	79,8

Source : Insee, État civil, Estimations de population 2018 (données provisoires)

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

Cependant l'espérance de vie sans incapacité, qui reflète les années de vie passées en bonne santé, était de 63,4 ans pour les hommes et 64,5 ans pour les femmes en 2018. Proportionnellement à leur espérance de vie, les femmes passent donc plus de temps en mauvaise santé que les hommes.

## FOCUS CRISE SANITAIRE

### LE VIRUS TOUCHE-T-IL DE MANIÈRE ÉGALE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

La Covid-19 semble toucher de manière égale les femmes et les hommes, cependant plusieurs pays ont constaté que les hommes meurent davantage du virus dans des proportions qui diffèrent selon les pays et les régions. Selon un point épidémiologique du 3 septembre dans le bulletin de Santé Publique France, 54 % des personnes décédées en France en raison de la Covid-19 sont des hommes.

Cela est-il dû à une différence biologique ou est-ce le fruit de différences sociales entre les femmes et les hommes ? L'état des recherches actuelles sur la Covid-19 ne nous permet pas de le dire.

### Suivi gynécologique et obstétrique

En moyenne une femme consulte plusieurs fois par an généralistes, gynécologues, sages-femmes et/ou obstétriciens dans le cadre d'un suivi gynécologique. Aujourd'hui la santé gynécologique des femmes est devenue un enjeu de société, notamment marqué par des inégalités territoriales.

La désertification médicale touche particulièrement les maternités : 502 étaient dénombrées en France par la Drees

en 2017 alors qu'elles étaient 1 379 en 1975 et 814 en 2016.

Selon Emmanuel Vigneron, géographe de la santé, le nombre de femmes en âge de procréer se trouvant à plus de 45 min d'une maternité a plus que doublé en un peu plus de 20 ans, passant de 290 000 à 716 000. Aujourd'hui 99% des accouchements ont lieu en hôpital ou en maternité. (DRESS, 2017).

### Interruptions Volontaires de Grossesses (IVG)

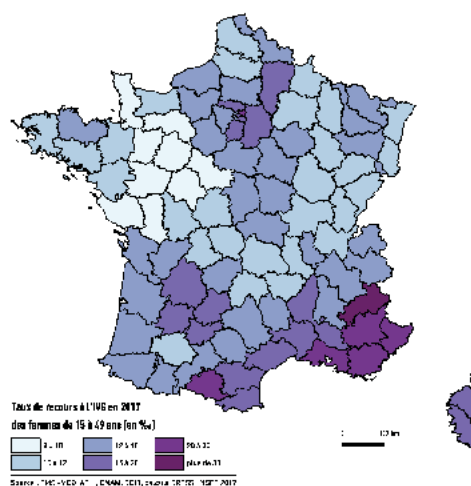
Après une période de stabilité au début des années 2000, le nombre d'IVG a augmenté en France en 2013 pour diminuer depuis.

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, était de 14,8. Il était identique à celui de la moyenne nationale. Une femme sur trois a recours à au moins une IVG dans sa vie. En 2018, sur les 224 338 IVG réalisées en France, 69% étaient médicamenteuses.<sup>11</sup>

Entre 2007 et 2017, 8% des centres proposant l'IVG ont fermé. Ces fermetures ont eu des conséquences directes sur la surcharge de demandes auprès des autres établissements.

TAUX DE RECOURS À L'IVG DES FEMMES DE 15 À 49 ANS



## FOCUS CRISE SANITAIRE

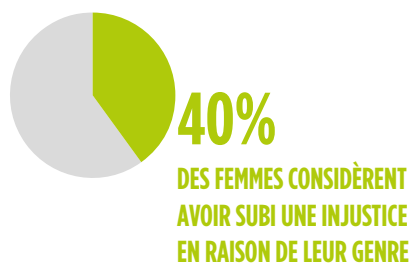
### IVG

Sur l'ensemble de la France, le Planning Familial a constaté une augmentation de 330% des appels concernant des difficultés exprimées par rapport à l'accès à l'IVG et une augmentation de 184 % des appels concernant une IVG en dehors des délais légaux. Un allongement de 2 semaines des délais pour réaliser une IVG médicamenteuse a été mis en place pendant le confinement.

<sup>11</sup> Enquête réalisée par Fédération Ile-de-France du Planning Familial sur l'ensemble de la France, novembre 2019

## VIOLENCES

### Des violences sexistes « ordinaires »



Source : Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, 2019

Le terme de « violences sexistes ordinaires », désigne des violences courantes, récurrentes et banalisées qui touchent les femmes de tous milieux et dans toutes les sphères de notre société : espace public, transports, lieu de travail, domicile... Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes a publié en janvier 2019 un « Premier état des lieux du sexisme en France »<sup>12</sup>. Les chiffres regroupés ici sont une perspective non exhaustive des inégalités et discriminations qui touchent les femmes en France.

#### • Dans l'espace public

En 2017, 1,2 million de femmes ont subi une injure sexiste au cours de l'année, soit près d'une femme sur 20. Pour 66 % d'entre elles, ces injures ont eu lieu dans l'espace public.

Selon une enquête du Haut Conseil à l'Égalité menée en 2016, 100 % des utilisatrices de transport en commun ont été victimes au moins une fois dans leur vie de harcèlement sexiste ou d'agression sexuelle dans les transports en commun. 83 % d'entre elles ont reçu des sifflements ou des commentaires sur leur tenue, leur physique ou leur comportement. 87 % des utilisatrices des transports en commun ont subi une présence envahissante, oppressante ou des regards insistants.

#### • Au travail

L'Institut Français d'Opinion Publique (IFOP) a publié en octobre 2019 « Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail », une enquête réalisée en France, en Italie, en Angleterre, en Espagne et en Allemagne<sup>13</sup>. 60 % des Européennes rapportent avoir déjà été victimes d'au moins une forme de violence sexiste ou sexuelle au cours de leur carrière. En France, cette proportion est de 55 %.

L'enquête expose plusieurs variables qui montrent que certaines catégories de population sont davantage exposées (l'âge, le lieu de travail, l'orientation sexuelle...).

L'enquête révèle également que 11 % des femmes ont eu au cours de leur carrière un rapport sexuel « forcé » ou « non désiré » avec quelqu'un de leur milieu professionnel. Ce chiffre s'élève à 33 % pour les femmes soumises à un règlement vestimentaire leur imposant une tenue de travail proche du corps.

Dans 9 % des cas, l'auteur est un supérieur hiérarchique. La majorité de ces violences sont exercées par des collègues ou encore des personnes extérieures à l'entreprise (clients, prestataires, fournisseurs...).

L'enquête révèle également que les jeunes femmes de moins de 25 ans sont trois fois plus nombreuses que les seniors à avoir osé en parler à un supérieur ou un représentant syndical.

#### • Sur internet

La loi de 2016 pour une République numérique met en évidence le délit (déjà existant) qui condamne « la captation, l'enregistrement, ou la diffusion de parole ou d'image à caractère sexuel » d'une personne contre son accord (plus communément appelé « Revenge porn »). Elle souligne en effet la nouvelle dimension que celui-ci prend avec la démocratisation des réseaux sociaux. Les plaintes ont dès lors connu une hausse de 900% entre 2016 et 2017. 82% des femmes entre 15 et 19 ans affirment qu'elles s'autocensurent lorsqu'elles publient en ligne par crainte d'être victimes de harcèlement.

Source : L'état des lieux du sexisme en France », Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, janvier 2019

<sup>12</sup> Selon le Haut Conseil à l'Égalité, le sexisme est une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, est un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques...) aux plus graves (viols, meurtres...). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modification des comportements).

<sup>13</sup> Enquête réalisée pour la fondation Jean Jaurès et la fondation européenne d'étude progressiste.

## Les femmes sont massivement les victimes des violences sexuelles

PERSONNES AYANT SUBI UN VIOL OU UNE TENTATIVE DE VIOL



**96%** des personnes ayant subi un viol ou tentative de viol sont des femmes

Source : Enquête Virage, Institut National d'Etudes Démographiques, 2015.

Le dernier état des lieux à grande échelle des violences sexuelles en France est l'enquête Virage, elle date de 2015. Aucune enquête d'aussi grande envergure n'a été, à notre connaissance, réalisée depuis. Cette enquête montrait que 96% des personnes ayant subi un viol ou une tentative de viol sont des femmes.

Elles sont victimes de 75 % des autres agressions sexuelles. Dans plus de 80 % des cas de viol, la victime connaît son agresseur (famille, ami, voisin, collègue).

Le phénomène médiatique autour de l'affaire Weinstein fin 2017 et début 2018 a eu pour conséquence, outre la libération de la parole, une augmentation de 12 % des plaintes entre 2017 et 2018. (Base victime 2018, SSMSI).

## Les violences au sein du couple

HAUSSE DES VIOLENCES CONJUGALES EN HAUTE GARONNE PENDANT LE CONFINEMENT



**+26%** de violences conjugales en Haute-Garonne pendant le confinement

Source : Association France Victimes 31, 2020

La Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) a réalisé un rapport bilan<sup>14</sup> sur les conséquences du confinement sur les violences faites aux femmes. Ce rapport réunit les chiffres de toutes les plateformes de conseil, d'écoute et d'orientation disponibles en France pour les personnes victimes de violences intrafamiliales.

- La **Fédération Nationale Solidarité Femmes** qui gère le **numéro 3919** a reçu trois fois plus d'appels pendant les mois de confinement. Par ailleurs en avril 2020, elle enregistrait davantage d'appels de témoins (famille, voisinage, collègues...)
- Les tchats concernant des violences intra familiales sur la **Plateforme de signalement des violences sexuelles et sexistes** ont été multipliés par 17.
- Le **numéro 114**, qui est à l'origine un numéro d'urgence pour les personnes sourdes et malentendantes, a ajouté

dès le 1<sup>er</sup> avril un dispositif sur les questions de violences intrafamiliales. Dès lors, le numéro a été sollicité 3 fois plus. 2000 dossiers concernant des violences intrafamiliales ont été enregistrés entre le 1<sup>er</sup> avril et le 3<sup>1</sup> mai<sup>15</sup>.

- Le **Collectif Féministe contre le Viol (CFCV)** a reçu 522 appels pendant le confinement à propos de violences sexuelles au sein du couple. Une majorité traite de violences récentes. Dans un certain nombre de cas, le confinement a fait ressurgir des angoisses à propos d'une agression plus ancienne.
- Le **119**, numéro dédié à la prévention et à la protection de l'enfance a connu quant à lui une augmentation de 35 % de ses appels.

En 2019, les féminicides au sein du couple (ou perpétrés par un ex-conjoint) ont augmenté de 21 % (Ministère de l'intérieur, 2020). On en a dénombré 146 ce qui équivaut à un décès tous les deux jours.

Le numéro anonyme 3919, géré par la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF), qui permet d'assurer une écoute bienveillante par des écoutantes professionnelles, a comptabilisé 96 000 appels contre plus de 66 000 en 2018. Cette augmentation peut s'expliquer par la forte médiatisation des violences faites aux femmes et des féminicides durant l'année, à la faveur notamment du Grenelle sur les violences conjugales.

### PERSPECTIVE :

Mettre en œuvre les orientations stratégiques de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, adoptées par l'Assemblée départementale le 28 janvier 2020.

<sup>14</sup> « Les violences conjugales durant le confinement : évaluations, suivi et propositions » MIPROF, Juillet 2020.

<sup>15</sup> Selon l'association « Femmes pour le dire, Femmes pour Agir », 34 % des femmes en situation de handicap ont subi des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire contre 19 % des femmes valides.

## FOCUS CRISE SANITAIRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES EN HAUTE-GARONNE

En Haute-Garonne, l'association "France Victimes 31" a constaté une augmentation de 26 % des violences conjugales pendant l'ensemble de la période de confinement. Ce chiffre se rapproche des 25 % d'augmentation constatés au niveau national.

Ces cas de violence ne sont pas tous nouveaux mais ont pu être exacerbés durant le confinement du fait de l'enfermement avec passage de la violence psychologique à la violence physique par exemple.

## PRATIQUES SPORTIVES

### Une minorité de détentrices de licences sportives, des pratiques encore genrées

PART DES FEMMES PARMIS LES LICENCIÉ.E.S DE SPORT SUR L'ENSEMBLE DES FÉDÉRATIONS SPORTIVES FRANÇAISES



	Nb de Licences	
<b>Fédérations unisport olympiques</b>	8 719 478	30,20 %
<b>Fédérations unisport non olympiques</b>	2 116 549	30,70 %
<b>Fédérations multisports</b>	5 266 930	52,30 %
<b>Ensemble des fédérations sportives</b>	16 102 957	37,50 %

Source : Institut National des Jeunesses et de l'Éducation Populaire, 2017

Pour l'ensemble des fédérations, les femmes sont minoritaires car détentrices de 37,5% des licences sportives. Ce sont cependant dans les fédérations multisports qu'elles sont les plus présentes.



La pratique de certains sports reste encore majoritairement masculine comme le rugby ou le football (respectivement 5,3 et 6,7 % de licenciées). Les femmes pratiquent effectivement beaucoup moins de sports collectifs.

En revanche, certains sports restent majoritairement pratiqués par des femmes comme la gymnastique (80,6 %),

la danse (86 %) ou les sports de glace (86 %). Les sports qui apparaissent comme les plus mixtes sont la natation (54 % de femmes) et l'athlétisme (46 % de femmes).

Selon l'INJEP, la pratique du sport est davantage axée sur la compétition pour les hommes. La participation à un tournoi avec classement concerne 38 % des hommes de moins de 40 ans et seulement 18 % des femmes de la même tranche d'âge.

PART DE FEMMES ET D'HOMMES LICENCIÉ.E.S DE SPORT

	Nb de Licences		
<b>Haute-Garonne</b>	339 570	37 %	63 %
<b>Occitanie</b>	1 391 114	37 %	63 %
<b>France Métropolitaine</b>	15 167 998	38 %	62 %

Source : INJEP-MEOS / Recensement des licences sportives 2017

RÉPARTITION DES LICENCES EN HAUTE-GARONNE

		
<b>Dans les comités départementaux</b>	37 %	63 %
<b>Dans les écoles de sport</b>	32 %	68 %

Source : Direction des Interventions Culturelles, Sportives et Associatives du CDSI, 2019

En Haute-Garonne la part de femmes licenciées de sport dans les comités départementaux est globalement la même que dans l'ensemble du territoire national à hauteur de 37%. La part des licenciées haut-garonnaises dans les comités départementaux a légèrement augmenté entre

2018 et 2019, passant de 34 à 37%. En revanche la part des femmes parmi les personnes licenciées d'écoles de sport demeure stable (32%).

## LE SAVIEZ-VOUS ?

### L'espace public représente un enjeu pour l'égalité femmes-hommes

Des géographes, des sociologues et des urbanistes mettent en évidence depuis plusieurs années le fait que **les femmes et les hommes n'utilisent pas et ne perçoivent pas l'espace public de la même manière.**

Ces différences sont notamment le fruit de l'éducation différenciée des filles et des garçons qui a pour conséquence une plus importante appropriation du dehors par les hommes et a contrario un investissement plus important du dedans, de la sphère domestique par les femmes.

Quelques illustrations :

- 26 % des femmes renoncent parfois à sortir seule de chez elles par peur pour leur sécurité contre 6 % des hommes (enquête CVS, ONDRP 2017)
- Il y a deux fois plus de toilettes disponibles pour les hommes que pour les femmes dans l'espace public et dans les établissements scolaires (« Femmes et espace public », Centre Hubertine Auclert)
- Les femmes réalisent 75% des accompagnements d'enfants et de personnes âgées ce qui correspond à 1/3 de leurs déplacements, or nombre de lieux publics sont inaccessibles ou difficiles d'accès avec des poussettes ou pour les personnes à mobilité réduite. (« Guide Genre et espace public », ville de Paris)
- 95 % des usagers et usagères de city stade sont des hommes (« Femmes et espaces publics », Centre Hubertine Auclert)

Pour aller plus loin :

« Femmes et Espaces publics : pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la rue, les transports et les espaces loisirs », Centre Hubertine Auclert, 2018.

## PRATIQUES NUMÉRIQUES

### Des inégalités dans les usages et dans l'exposition aux risques

#### HARCÈLEMENT EN LIGNE EN FRANCE



Source : Unicef, 2018

**1,5 fois plus de risques de subir du harcèlement en ligne pour les filles entre 6 et 18 ans**

Aujourd'hui dans le monde il y a 12 % de plus d'hommes que de femmes présents sur Internet (UNICEF, 2018). Les femmes sont globalement moins équipées. Les femmes âgées notamment peuvent être frappées par la « fracture numérique » que l'on peut qualifier comme l'exclusion ou des difficultés rencontrées avec les usages du numérique. Pourtant aujourd'hui les espaces numériques sont des espaces de loisir, d'accès à la culture, aux savoirs, aux démarches administratives...

Etre une femme ou une fille sur internet représente un risque accru d'exposition au cybersexisme. Le cybersexisme désigne les violences qui se déploient en ligne visant les femmes.

Elles peuvent prendre plusieurs formes : harcèlement, humiliation, insultes, rumeurs ou encore consister en la diffusion d'images, notamment à caractère sexuel, sans le consentement de la personne. Les filles entre 6 et 18 ans ont une fois et demie plus de risques d'être touchées par le harcèlement en ligne (Unicef, 2018).

En 2016, selon une enquête réalisée par le Centre Hubertine Auclert<sup>16</sup> sur des élèves de 12 à 15 ans dans des établissements d'Ile de France : 20 % des filles avaient reçu des remarques en ligne sur leur physique contre 13 % des garçons. Les personnes victimes de rumeurs en ligne étaient deux fois plus souvent des filles. Celles-ci étaient également plus nombreuses à voir leurs photos modifiées et repostées dans le but d'être moquées. 1 fille sur 6 avait reçu un « sexto » alors qu'elle n'en avait pas envie, c'était le cas d'un garçon sur 10.

41 % des filles et femmes entre 15 et 29 ans affirment qu'elle s'autocensurent en ligne par crainte d'être victimes de harcèlement.

<sup>16</sup> « Cybersexisme chez les adolescentes (12-15 ans) : étude sociologique dans les établissements franciliens de la 5<sup>e</sup> à la seconde » Centre Hubertine Auclert, 2016



## PRATIQUES ASSOCIATIVES EN HAUTE-GARONNE

### Des différences de profils et de formes d'engagement chez les femmes et les hommes responsables et bénévoles associatifs

Cette année, le Conseil départemental a lancé deux enquêtes intitulées *Être bénévole, c'est...* et *Sondage auprès des bénévoles des associations de Haute-Garonne*, cela afin de pour mieux connaître les responsables et bénévoles associatifs sur le territoire haut-garonnais. Les réponses ainsi obtenues, analysées au prisme du genre, ont révélé des différences de profil et de formes d'engagement chez les femmes et les hommes.

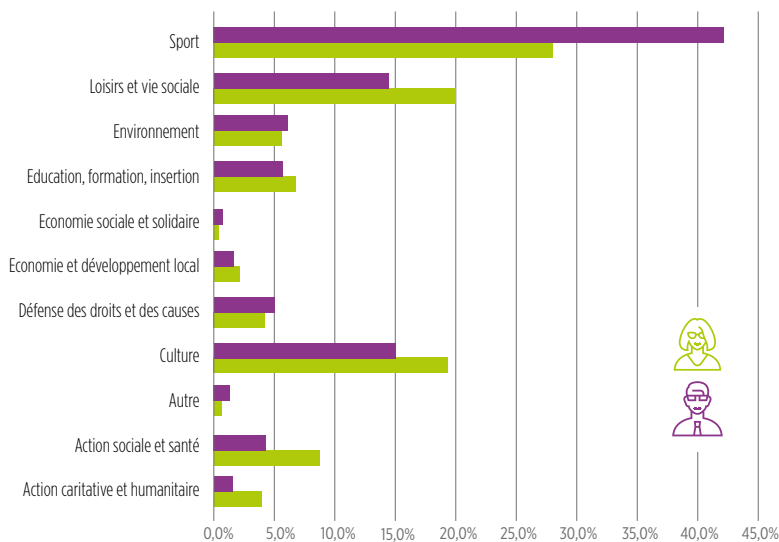
La majorité des femmes responsables d'association (45,2%) a entre 45 et 60 ans alors que les hommes ont en grande partie plus de 60 ans (68 %). De ce fait ils sont plus représentés parmi les personnes retraitées. On retrouve en revanche davantage de femmes employées ou exerçant une profession intermédiaire.

La présence des femmes est plus récente dans l'association puisqu'elles sont 44,4% à exercer leurs fonctions depuis moins de 5 ans alors que les hommes sont en majorité dans la structure depuis plus de 10 ans.

On retrouve davantage d'hommes dans les fonctions de présidence d'association alors que les répondantes sont plus nombreuses à y être secrétaires ou trésorières.

Cette enquête a également mis en lumière les différences au niveau des structures associatives dont les femmes et les hommes sont responsables. Les hommes sont très présents dans les associations sportives (4,9 %) et les femmes davantage dans les loisirs, la vie sociale, la culture, l'action sociale et la santé.

#### RESPONSABLES ASSOCIATIFS : CHAMPS D'INTERVENTION DE L'ASSOCIATION, RÉPARTITION PAR SEXE



Source : Direction des Interventions Culturelles, Sportives et Associatives du CD31, 2020

Les femmes sont également plus nombreuses à être responsables de plus petites structures, avec des budgets moins conséquents et des organisations plus souvent collégiales. 14,5 % des hommes responsables associatifs n'ont aucune femme avec eux dans l'équipe dirigeante, c'est le cas de 3 % des femmes.

L'enquête à destination des bénévoles met également en évidence des différences genrées dans la nature de l'engagement. Les femmes évoquent davantage le fait de prendre soin des autres de manière désintéressée. Les hommes quant à eux mettent davantage en avant leur rôle dans la vie locale et le fait de mettre leur savoir et leurs compétences au service des autres.

## PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES MÉDIAS AUDIOVISUELS

### La représentation des femmes dans les médias participe à la reproduction des stéréotypes de genre

EXPERTES INTERROGÉES DANS LES MÉDIAS AUDIOVISUELS EN FRANCE

20%

Pendant le confinement

Source : Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), 2020

38%

Le reste de l'année

Source : Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), 2020

Le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) réalise chaque année un dossier sur la représentation des femmes à l'antenne<sup>17</sup>. Pour l'année 2019, 42 % des personnes passant à l'antenne (télévision et radio confondues) étaient des femmes. Cependant en calculant leur temps de parole, cette proportion tombait à 36 %. Leur représentation reste également très stéréotypée. Les femmes ne sont que 12 % dans les programmes de sport ; 36 % parmi les invitées politiques à la télévision et 27 % à la radio. Une forte augmentation de la présence à l'antenne des femmes aux heures de grande écoute (21h-23h) est cependant constatée puisqu'elle est passée de 29 % à 45 % en un an.

Le CSA a également publié une étude sur la représentation des femmes dans les vidéos les plus vues de Youtube en 2018. Youtube est la plateforme la plus consultée des 14-25 ans et la deuxième plus consultée tous âges confondus. Sur les 200 vidéos les plus vues, les femmes représentaient 40 % des protagonistes mais seulement 27 % ayant les rôles principaux.

Dans la catégorie des vidéos humoristiques, aucune femme n'occupe le rôle principal.

Dans 31 % de ces contenus sont présentes des scènes de violences physiques et/ou verbales. Dans plus de 80 % des cas ce sont les hommes qui en sont les auteurs. La majorité des vidéos mettant en scène des violences, de la nudité ou des contenus dégradants pour les femmes sont des vidéoclips<sup>18</sup>.

## FOCUS CRISE SANITAIRE

### LES FEMMES ABSENTES DES MEDIAS DURANT LA CRISE DE LA COVID

Le CSA a constaté une baisse de la représentation des femmes dans les médias durant le confinement. Seulement 20 % des expert.e.s interrogé.e.s étaient des femmes contre 38 % pour l'ensemble de l'année 2019. Parmi les médecins sollicités, elles n'étaient que 27 % alors qu'elles représentent 52 % des médecins hospitaliers et 46 % des généralistes et des spécialistes.

Le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes (HCE) dénonce quant à lui le langage guerrier utilisé par les personnalités politiques et les médias : « *Nous étions dans le care ; on nous a mis la guerre. Nous étions dans la solidarité, le soin d'autrui souvent aux dépens du sien propre et on nous a mis de la querelle, pas toujours, pas partout mais beaucoup, trop souvent* ».

<sup>17</sup> « La représentation des femmes à la télévision et à la radio », CSA, mars 2020

<sup>18</sup> « Représentation des femmes dans les vidéos les plus vues de Youtube », CSA, décembre 2018

## VIE POLITIQUE

### Les élections municipales 2020, reflet de la place des femmes en politique

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a réalisé une note à l'issue du premier tour des élections municipales de 2020 afin de mettre en évidence les disparités femmes-hommes toujours présentes en politique<sup>19</sup>.

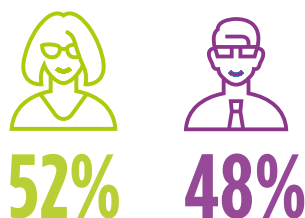
Lors du premier tour, seulement 19 % des maires élu.e.s étaient des femmes. Plus la commune est petite, plus la représentation des femmes est élevée.

Elles sont effectivement seulement 12 % à avoir été élues maires dans les communes de plus de 30 000 habitant.e.s.

Lors de cette élection, les hommes représentaient 77 % des têtes de liste. Les femmes têtes de liste ont moins de chance que les hommes d'être élues : 33% des listes menées par une femme ont remporté l'élection avec plus de 50% des suffrages contre 44 % des listes menées par des hommes.

### La situation haut-garonnaise

#### 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 sont loin d'être majoritaires dans les instances élues.

Aucune instance, que ce soit en Haute-Garonne ou sur le reste du territoire national, 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 21%. Les Conseils départementaux sont composés d'autant d'hommes que de femmes du fait de l'obligation de présenter des binômes paritaires à ces élections<sup>20</sup>. 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.

#### LES ÉLU.E-S

COMMUNES	Nombre de villes dirigées par des	
		
<b>TERRITOIRE</b>		
<b>Haute-Garonne</b>	20,3 %	79,7 %
<b>France</b>	19,4 %	80,66 %

Source : Ministère de l'Intérieur et Conseil départemental de la Haute-Garonne, 2020

EPCI	Nombre d'EPCI dirigés par des	
		
<b>TERRITOIRE</b>		
<b>Haute-Garonne</b>	11 %	89 %
<b>France</b>	8,3 %	91,7 %



Source : Conseil départemental de la Haute-Garonne, 2020

#### CONSEILS DÉPARTEMENTAUX

		
<b>FRANCE</b>		
<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

		
<b>FRANCE</b>		
<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

19 « Parité dans les exécutifs locaux : une occasion manquée ? » juin 2020, HCE

20 Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral

# EN UN COUP D'ŒIL LE DÉPARTEMENT

## LES ESSENTIELS

> DAVANTAGE DE HAUT-GARONNAISES



51,3 %



48,7 %

> DES HAUT-GARONNAISES JEUNES

12,86 %  
des haut-garonnaises  
ont entre 16 et 24 ans

+ 3% par rapport au territoire national

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

	Nombre moyen d'enfants par femme	Âge moyen à l'accouchement
Haute-Garonne	1,63	31,7
France métropolitaine	1,87	30,8

> ELLES SONT 4,5 FOIS PLUS NOMBREUSES À ÉLEVER SEULES LEURS ENFANTS



7,5 %



1,8 %

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

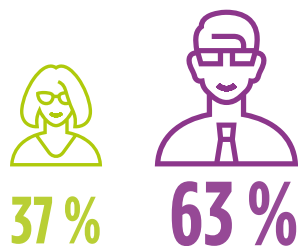


21,7 %

MOYENNE NATIONALE

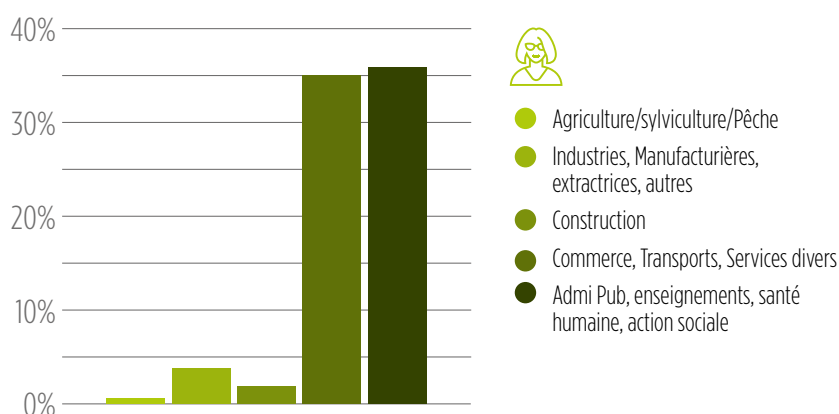
16,21 %

> UNE MINORITÉ DE DÉTENTRICES DE LICENCES SPORTIVES  
DANS LES COMITÉS DÉPARTEMENTAUX

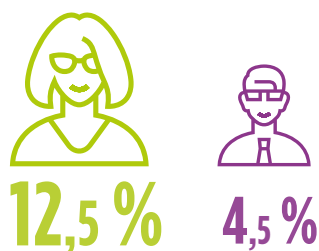


> **21** FOIS PLUS DE FEMMES QUE D'HOMMES AU FOYER  
PARMI LES INACTIFS ET LES INACTIVES

> UNE OCCUPATION GENRÉE DES MÉTIERS



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



> UN ÉCART DE SALAIRE DE PRÈS DE **15%** ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES, UN ÉCART PLUS IMPORTANT CHEZ LES CADRES

> UNE AUGMENTATION DE **26%** DES VIOLENCES CONJUGALES PENDANT  
L'ENSEMBLE DE LA PÉRIODE DE CONFINEMENT EN HAUTE GARONNE

**146**  
féminicides  
en France  
en 2019

**8,5**  
monoparents  
sur 10 sont  
des femmes

**19 %**  
de femmes  
Maires  
en France

**1h31**  
de tâches  
domestiques en plus  
par jour assurées  
par les femmes



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

Le Département se mobilise pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes, dans chacune des politiques publiques qu'il met en œuvre, y compris de façon volontariste.

### SOLIDARITÉS

**30**  
MAISONS  
DES SOLIDARITÉS  
DANS TOUT  
LE DÉPARTEMENT

L'action sociale est au cœur de l'activité du Conseil départemental. Il anime un vaste réseau qui couvre la totalité du territoire. Chacune des 30 Maisons des Solidarités assure la mise en place de l'ensemble des compétences sociales du département. Cette année, le Conseil départemental a réorganisé son action pour renforcer et faciliter l'accès aux services sociaux sur le territoire haut-garonnais : c'est la territorialisation de l'action sociale. Plus de 1200 professionnel.le.s de l'action sociale et médico-sociale répondent aux besoins, en proximité, des Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises, notamment les personnes en situation de précarité, en matière d'enfance, famille, les personnes âgées et celles en situation de handicap.

En Haute-Garonne, un peu plus de 14,9 % des femmes en ménage seul vivent avec un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté (CCMSA\*, CNAF\*, CNAV\*, DGFiP\*, INSEE\*, 2015). 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.

Ce sont elles qui, massivement, sont les victimes de violences.

#### Action sociale

A travers l'action sociale, dont il est chef de file, le Conseil départemental porte une attention particulière aux questions liées au genre.

Afin de mieux connaître les publics, le recueil de données genrées est expérimenté dans les Maisons et les Directions Territoriales Des Solidarités.

La sensibilisation des équipes médico-sociales est également un levier mobilisé.

#### Lutte contre les violences faites aux femmes

Le Conseil départemental est fortement engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes, et aux réponses à apporter aux besoins que ce phénomène suscite, tant chez les victimes que chez les professionnel.le.s.

RECONDUIT EN 2021

\* cf. Glossaire p. 89

Après l'adoption d'un plan d'action pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en 2019, le Département entend franchir un cap supplémentaire et s'est ainsi doté d'un Plan de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes dont les orientations stratégiques ont été adoptées lors de la session du 28 janvier 2020. Il s'agit de consolider, de mieux structurer et de rendre plus lisibles les actions relevant de ses compétences et qui sont déjà en œuvre. Le Département prend l'engagement de renforcer ses interventions aux côtés de ses partenaires, qu'il s'agisse de l'Etat, de la Justice et des associations spécialisées.

Cinq axes d'action structurent les orientations stratégiques données à ce Plan :

**Axe 1. Accentuer le soutien financier aux partenaires associatifs ainsi que leur accompagnement pour une meilleure coordination et un maillage plus opérant sur les territoires, notamment vis-à-vis des intervenant.e.s sociales-aux de Police et de Gendarmerie**

Dans le champ de la justice tout d'abord, avec son soutien au Conseil Départemental d'Accès aux Droits avec la mise à disposition d'emplois aidés auprès des Maisons de la Justice et du Droit.

Le Département, en augmentant son soutien à l'association France Victimes (la fédération nationale des associations d'aide aux victimes en France) participe au financement des intervenant.e.s sociales-aux en gendarmerie et police. Spécialisé.e.s dans l'accompagnement des victimes, ces intervenant.e.s sont une interface précieuse entre les professionnel.le.s de la justice et celles et ceux de l'accompagnement social et médico-social. Le Plan de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes prévoit la création d'un poste supplémentaire d'intervenant.e social.e en gendarmerie.

A l'initiative du Tribunal de Grande Instance, le Conseil départemental a signé la convention formalisant sa participation au dispositif Téléprotection Grave Danger mis en place en Haute-Garonne depuis 2014. Ce dispositif permet aux femmes victimes de violences d'avoir accès à un téléphone portable disposant d'une touche préenregistrée qui permet de les géolocaliser et leur apporter de l'aide en situation d'urgence.

Pour l'accompagnement global et l'accès aux droits des victimes tout au long de leur parcours de sortie des violences, le Département apporte son soutien aux structures associatives spécialisées, et dont l'efficacité est largement reconnue, avec un budget global de 236 900 € dans le cadre du Programme Départemental d'Insertion (voir « Insertion vers l'emploi »).

Le Département est également impliqué dans des réseaux institutionnels tels que la commission départementale de lutte contre la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle dans laquelle il collabore avec divers acteurs et actrices (associations, collectivités, Police, Gendarmerie...). Il participe en outre aux réunions d'information et d'analyse des pratiques institutionnelles dans le cadre du plan national « violence et santé ». Il a également élaboré un protocole de coopération relatif à l'hébergement d'urgence des femmes victimes de violences conjugales avec le SICIVAL.

Le Plan de prévention et de lutte contre les violences s'engage à renforcer ces liens et notamment développer des actions spécifiques d'information et de prévention, telles que celles déployées par le Centre Départemental de Planification et d'Education Familiale et par le Planning familial 31 notamment auprès des collégien.ne.s dans le cadre du Parcours Laique et Citoyen (Voir « Education »).

Il prévoit en outre la création de nouveaux espaces dédiés de dialogue et de concertation avec les différents partenaires, afin de renforcer l'interconnaissance essentielle au travail en réseau dans l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes.

**Axe 2. Accentuer la professionnalisation des missions départementales d'accueil, d'orientation et d'accompagnement**

Conjointement avec l'Etat, le Département a participé à l'élaboration d'outils et de supports à destination des professionnel.le.s pour développer la prévention, le repérage et la coordination des acteurs et actrices. Avec le Plan Violences, il s'engage à étayer les pratiques des professionnel.le.s dans la qualité de l'accueil et l'accompagnement et à renforcer les espaces pluridisciplinaires et partenariaux d'échanges autour des situations individuelles. Il développera plus largement des actions de sensibilisation et des outils de repérage et d'évaluation pour une approche préventive, afin de mieux repérer par exemple le phénomène d'emprise.

**Axe 3. Créer des lieux d'accueil dédiés pour la mise à l'abri pour les publics dont le Département a la charge**

Le Département contribue à la mise à l'abri des femmes enceintes et des mères isolées avec enfants de moins de 3 ans, qui peuvent également être victimes de violences, dans le cadre de la politique de protection de l'enfance. Près de 30 % des femmes mises à l'abri ou accueillies dans ce cadre ont en effet été victimes de violence, ce qui a pu entraîner des problématiques éducatives et des difficultés de relations mères-enfants.

**28.01.20**  
**ADOPTION**  
**DES ORIENTATION**  
**DE PRÉVENTION**  
**ET DE LUTTE CONTRE**  
**LES VIOLENCES**  
**FAITES AUX FEMMES**

Certaines d'entre elles sont accueillies en centre maternel. Au titre de l'Aide Sociale à l'Enfance, il apporte son soutien aux espaces d'accueil et de rencontre qui facilitent les passages de bras ainsi que les relais entre parents dans le cadre de séparations conflictuelles.

Avec le Plan violences, le Département crée un Centre Départemental d'Accueil Mères Enfants en réhabilitant des locaux à Toulouse. Au total, 26 studios seront aménagés pour favoriser l'accueil de ces familles. Cette structure sera gérée par une association aux termes d'un appel à projet lancé par le Département.

#### **Axe 4. Consolider la protection et la prise en charge des enfants témoins et co-victimes dans le cadre de notre politique de protection de l'enfance et de soutien à la parentalité**

A travers cet axe, le Plan Violences met l'accent sur les modalités de prise en charge des enfants, y compris dans les lieux d'hébergement temporaires des femmes victimes de violence, en mettant à disposition et/ou en finançant auprès des structures d'hébergement relevant de la compétence de l'Etat des personnels dédiés ainsi que du matériel et équipements destinés aux activités des jeunes enfants.

Il ambitionne de consolider, par la formation, la professionnalisation des acteurs et actrices de terrain pour le repérage et l'évaluation des impacts de la violence sur les liens d'attachement et sur la parentalité. Il confie à l'observatoire départemental de la protection de l'Enfance, piloté par le Conseil départemental de la Haute-Garonne, une mission de veille sur ces mesures.

#### **Axe 5. Enfin, soutenir les acteurs engagés et actrices engagées dans la prise en charge et l'accompagnement social et médico-social nécessaire des auteurs de violences pour éviter les risques de récidive**

Suite au Grenelle des violences, le Département se joint à la démarche nationale développant la prise en charge des auteurs de violences. Il s'agit de proposer un accompagnement médico-socio-psychologique au sein de centres spécialisés, en plus de la prise en charge juridique et pénale.

#### **PERSPECTIVE :**

Mettre en œuvre ces orientations stratégiques du Plan dédié à la prévention et à la lutte contre les violences faites aux femmes adoptées en début d'année 2020.





## Insertion vers l'emploi Revenu de solidarité active (RSA) et accompagnement professionnel

Chaque foyer allocataire du RSA dépose une demande qui peut provenir indifféremment d'une femme ou d'un homme. Dans les foyers recevant le RSA, il apparaît que les responsables des dossiers sont à 53 % des femmes et 47 % des hommes.

Ces chiffres sont identiques à ceux de l'année dernière.

En Haute-Garonne, 36 325 personnes bénéficient du RSA en 2019. Parmi elles, 31 899 allocataires du RSA sont en situation d'isolement (54 % de femmes et 46 % d'hommes), dont

11 188 ont des enfants à charge (92 % sont des femmes). C'est légèrement moins que l'année dernière (94 %). Sur les 20 711 allocataires du RSA isolé.e.s sans enfants, 66 % sont des hommes.

Différents types d'accompagnement sont proposés aux allocataires parmi lesquels le dispositif Actipro qui a permis d'accompagner 6631 personnes à la réalisation de leur projet d'insertion professionnelle, 57 % d'hommes et 43 % de femmes, soit la même proportion que l'an dernier. On relève d'importantes différences d'un territoire à l'autre. Pour le début de l'année 2020, 3686 personnes ont déjà été accompagnées dont 43 % de femmes.

Concernant l'accès à l'emploi par le Dispositif Diplômés RSA, pour l'année 2019, 402 personnes ont été accompagnées dont 55 % d'hommes et 45 % de femmes. S'agissant d'un public jeunes diplômés RSA, la répartition est proche de celle que l'on retrouve au Pôle emploi. Les sorties dynamiques 2019 représentent 75 % dont 65% de sorties emploi (45% CDI, 10% CDD, 5% emplois aidés), 5 % de formations qualifiantes et 5 % de création d'activité.

Au 1<sup>er</sup> semestre 2020, ce sont 250 orientations et 175 allocataires du RSA diplômés qui ont été intégrés, avec des contacts à distance (visioconférence, contacts téléphoniques) dès le confinement et jusqu'à mi-juillet.

Cette offre d'accompagnement (Actipro, Dispositif Diplômés) 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 ou 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.

**92%**  
**DES ALLOCATAIRES  
DU RSA EN SITUATION  
D'ISOLEMENT AVEC  
ENFANTS À CHARGE  
SONT DES FEMMES**

Quant aux demandes d'aides financières individuelles (CORAFIN), sur les 4 353 demandes de personnes isolées sans enfant, 52 % émanaient de femmes et 48 % d'hommes. Sur les 9 730 demandes de personnes isolées avec enfant-s, 93 % émanaient de femmes et 7 % d'hommes.

### PERSPECTIVES :

- Analyser plus finement avec les prestataires les disparités femmes-hommes que l'on peut retrouver sur les territoires dans le cadre du dispositif Actipro RSA,
  - S'assurer que les prestataires adaptent leurs modalités d'accueil et d'accompagnement pour favoriser une réelle égalité d'accès aux parcours vers l'emploi
  - Identifier la part des femmes dans chacune des différentes typologies de sorties du Dispositif Diplômés et Actipro RSA
  - Dès septembre 2020, reprise des articulations avec la CAF pour la concrétisation du protocole Crèches AVIP pour les allocataires RSA suivis par un-e référent-e Actipro RSA ou du Dispositif Diplômés, en particulier pour les femmes isolées avec enfant-s
- Le processus était en cours en mars 2020 mais a été interrompu par la COVID.



## PDI 10% D'AUGMENTATION DES SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS SPÉCIALISÉES DANS L'ACCÈS AUX DROITS DES FEMMES ET L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES ENTRE 2018 ET 2020

### Actions du Programme Départemental d'Insertion (PDI)

Elaboré en 2016, le Programme Départemental d'Insertion (PDI) propose une offre d'insertion sociale et professionnelle diversifiée pour tous les publics en difficulté, en complément des actions offertes par Pôle Emploi et l'accompagnement réalisé au sein des Maisons Des Solidarités. Les prestations d'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi sont cofinancés par le Fonds Social Européen et la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. 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 associatifs du PDI. Ainsi, dans le cahier des charges des marchés d'insertion professionnelle 2018-2021 destinés aux allocataires du RSA Actipro RSA et pour le Dispositif Diplômés, ainsi que pour les prestations de diagnostic d'activité de travailleur.euse.s indépendant.e.s RSA, une clause d'égalité femmes-hommes a été ajoutée. Tous les cahiers des charges des prestataires incluent cette clause et les statistiques font apparaître systématiquement le rapport femmes-hommes dans les répartitions des publics RSA. De plus depuis 2017, toutes les conventions passées avec les associations du PDI engagent ces dernières à partager un « pack des valeurs » en termes d'égalité femmes-hommes.

#### PERSPECTIVES :

- Mettre plus en avant la notion d'égalité femmes-hommes dans les relations avec les associations du PDI qui reçoivent des publics en situation de fragilité socio-économique.
- Recenser les actions déjà mises en œuvre en faveur de l'égalité femmes-hommes dans ces associations.
- Le cas échéant, accompagner des structures pour mettre en place des actions en ce sens.

Dans le cadre du PDI, des subventions sont attribuées aux 150 associations proposant accueil et activités destinées à développer la citoyenneté, le lien social, l'insertion sociale ou professionnelle. Certaines associations sont également expérimentées et spécialisées dans l'accès aux droits des femmes et dans l'accompagnement de femmes victimes de violences.

Dans ce contexte, des subventions ont été accordées aux associations :

- **Olympe de Gougues :**  
8 000 € en 2018, 2019 et 2020 et pour l'atelier d'insertion restauration 39 200 € en 2018, 49 000 € en 2019 et 2020
- **Association Pour l'Initiative Autonome des Femmes (APIAF) :**  
66 000 € en 2018, 2019 et 2020 ainsi que 15 000 € exceptionnellement en 2018 (subvention non renouvelable)
- **Du Côté des Femmes :**  
18 000 € en 2018, 2019 et 2020
- **Femmes de Papier :**  
4 500 € en 2018 et 2019, 6 000 € en 2020
- **Parle avec elles :**  
4 500 € en 2018 et 6 000 € en 2019 et 2020
- **Camion Douche pour les femmes SDF :**  
8 000 € en 2019 (aide à l'aménagement du véhicule)
- **Grisélidis :**  
25 000 € en 2018, 2019 et 2020
- **CIDFF 31\* :**  
44 900 € en 2018 et 52 900 € \*\* en 2019 et 2020  
(\*pour l'ouverture de 2 permanences par mois au Centre Administratif du Conseil départemental à St Gaudens)
- **Association Vivre Autrement ses Conflits (AVAC) :**  
4 500 € en 2018 et 2019 et 6 000 € en 2020

#### Total des subventions 2018 :

214 600 € fonctionnement  
+ 15 000 € aides exceptionnelles  
= 229 600 €

#### Total des subventions 2019 :

228 900 € fonctionnement  
+ 8 000 € aides exceptionnelles  
= 236 900 €

#### Total des subventions 2020 :

236 900 € fonctionnement

soit une augmentation de près de 10,3 %  
des subventions de fonctionnement de 2018 à 2020.



\* cf. Glossaire p. 89

## 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.

A travers le dispositif CRÉADE 31, le Département vient en aide aux demandeurs et demandeuses d'emploi, aux allocataires du RSA et aux personnes en situation de handicap pour la création d'une activité. En 2019, 18 dirigeant.e.s d'entreprise ont été accompagn.e.s dans le cadre du dispositif dont 8 femmes (soit 44,4 %).

En 2018, elles et ils étaient 38 dirigeant.e.s d'entreprise dont 18 femmes (soit 47,4 %).

En 2017, elles et ils étaient 30 dont 11 femmes (36,7 %).

Pour l'année 2020 en cours, dans le contexte sanitaire particulier que nous traversons, ce sont 9 personnes (sur 6 mois d'activité) dont 3 femmes (33,3 %) qui ont bénéficié du dispositif CréADE 31.

## 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 2019, l'Allocation Personnalisée d'Autonomie a été octroyée à 30 129 bénéficiaires dont 8 368 hommes (27,59 %) et 21 961 femmes (72,31 %). Cet écart s'explique en partie par une espérance de vie différente entre les femmes (85,6 ans) et les hommes (79,7 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 octroyées en 2019 à 8 425 bénéficiaires dont 4 257 hommes (50,53 %) et 4 168 femmes (49,47 %).

Au 31 décembre 2019, 118 381 personnes étaient bénéficiaires d'au minimum un droit relevant de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - CDAPH, dont 58 120 femmes (49,10 %), 60 241 hommes (50,90 %) et 20 personnes transgenres en attente d'opération (0,02 %), selon la répartition par âge suivante :

Âge	Sexe féminin	Sexe masculin	Personnes transgenres en attente d'opération
0/6 ans	596	1 332	0
7/12 ans	2 178	4 829	1
13/17 ans	1 475	3 513	4
18/20 ans	692	1 270	4
21/59 ans	32 219	31 199	9
60/75 ans	12 137	11 381	1
+ de 75 ans	8 783	6 697	0
Âge inconnu	40	20	1

Il est intéressant de noter que c'est à partir de 47 ans que l'on observe la bascule avec un rattrapage important des femmes vers les hommes (soit une détérioration de leur situation de santé).

## Sensibilisation du grand public

Par ailleurs, afin de sensibiliser le grand public, deux événements ont eu lieu à la fin de l'année 2019, visant à explorer les thématiques du handicap et du vieillissement au prisme du genre :

- une soirée d'échanges le 06/12/2019 autour de la question du handicap, notamment éclairée par l'intervention du collectif Zef sur la thématique des sexualités et du handicap ;
- une projection débat le 19/12/2019 du film « Un jour, tu vieilliras... », produit par le CCAS d'Orléans, écrit et réalisé par Edouard Carrion, suivi d'échanges avec le réalisateur sur la thématique du regard sur le vieillissement et notamment de la place des femmes dans la société d'hier et d'aujourd'hui.

**72%**  
DES BÉNÉFICIAIRES  
DE L'APA  
SONT DES FEMMES



## ENFANCE ET FAMILLE

Le Conseil départemental pilote l'action sociale, et dans ce cadre, la politique en faveur de l'enfance et de la protection de l'enfance.

### Aide Sociale à l'Enfance (ASE)

Pilote de la Protection de l'enfance, le Conseil départemental met en œuvre diverses actions dans le cadre de cette politique à des fins de prévention, de repérage des situations de danger ou de risque de danger et de protection.

Cette année, en Haute-Garonne :

- 3 300 enfants ont été accueillis par l'ASE dont 1 089 filles et 2 211 garçons (soit 2/3 de garçons).
- 1 358 jeunes ont bénéficié d'une Aide Educative à Domicile (AED) : 566 filles et 846 garçons (soit 59,9 % de garçons).
- 2 693 enfants ont fait l'objet d'une évaluation dans le cadre d'une information préoccupante. Il s'agit d'une information transmise à la cellule départementale (CRIP) pour alerter le Président du Conseil départemental sur la situation d'un-e mineur-e, bénéficiant ou non d'un accompagnement, pouvant laisser craindre que sa sécurité ou sa moralité sont en danger ou en risque de l'être ou que les conditions de son éducation ou de son développement physique, affectif, intellectuel et social

sont gravement compromises ou en risque de l'être. Ces évaluations concernent 1 320 filles et 1 362 garçons (soit 50,6% de garçons, 11 enfants de sexe inconnu au moment de l'évaluation).

L'aide aux jeunes majeur.e.s concernant les moins de 21 ans en difficulté a bénéficié à 887 jeunes : (APJM : 661 / AED : 226) : 197 filles et 690 garçons (soit plus de 3/4 de garçons).

### PERSPECTIVES :

- Lutter contre les stéréotypes de sexe dans l'accueil des mineur-e-s et jeunes majeur-e-s accueilli-e-s par l'ASE.
- Sensibiliser les professionnel-le-s, les établissements et les assistent-e-s familiales-aux.

Concernant l'accompagnement des femmes enceintes ou des mères isolées avec enfants de moins de 3 ans, le Conseil départemental a engagé un partenariat avec le Centre Communal d'Action Sociale - CCAS de Toulouse pour la mise à l'abri de ce public depuis juillet 2017.

Dans sa volonté de diversifier les modes d'accueil, le Conseil départemental a mis en place deux nouveaux dispositifs en 2018 : COLIBRI et INTERLUDE, par le biais de conventions passées avec les associations Le Touril et Soliha.

**3 300**  
**ENFANTS ACCUEILLIS**  
**PAR L'AIDE SOCIALE**  
**À L'ENFANCE**  
**CETTE ANNÉE,**  
**2/3 SONT DES**  
**GARÇONS**



## 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 aux jeunes. 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.

Pour l'année 2019, sur les 6 969 consultations, 4 230 ont concerné des femmes ayant bénéficié d'au moins une consultation par un médecin ou une sage-femme. Parmi elles, 457 étaient mineures. 506 entretiens de conseil conjugal ou de planification ont été dénombrés.

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

En 2019, 238 séances d'actions collectives dont 212 en milieu scolaire ont eu lieu, les autres se sont déroulées dans divers lieux de vie de jeunes et d'adultes.

Les équipes participent également au programme de prévention, de sensibilisation et d'autonomisation « Questions d'Ados » de la Maison Départementale des Adolescents (MDA) qui porte sur la vie affective et sexuelle mais aussi sur l'estime de soi.

### Crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP)

Les crèches à vocation d'insertion professionnelle réservent des places d'accueil aux jeunes enfants (de 0 à 3 ans) de parents inscrits dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle (recherche d'emploi ou formation).

Elles leur permettent de bénéficier d'un accompagnement individualisé social et professionnel en vue de leur intégration durable sur le marché du travail.

Le développement de ces structures, dans le cadre de l'offre d'accueil départementale des jeunes enfants, constitue un véritable atout pour l'insertion professionnelle des familles et en particulier des mères et des familles monoparentales. Elles favorisent donc l'égalité des sexes en termes d'accès ou de retour à l'emploi.

Toutes ces actions ont été reconduites pour un budget total de 4,9 millions d'euros.

L'ensemble de ces dispositifs a permis d'accompagner 468 personnes (mères isolées et enfants) en 2019.

### PERSPECTIVES :

- Mettre en place une réflexion sur de nouvelles modalités d'hébergement
- Ouverture en 2021 du Centre départemental d'accueil mère-enfants, en réponse à des situations d'isolement et de vulnérabilité, de violences conjugales, pour 26 logements dans le cadre des orientations stratégiques de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.

### Protection Maternelle et Infantile (PMI)

La PMI contribue globalement à l'égalité femmes-hommes, dans l'ensemble de ses missions, par ses actions de prévention et de sensibilisation, y compris vis-à-vis des futurs parents, parents et enfants de moins de six ans.

**27**  
**ANTENNES LOCALES  
DU CENTRE  
DE PLANIFICATION  
ET D'ÉDUCATION  
FAMILIALE**

## JEUNESSES

Les jeunes de 11 ans à 29 ans représentent plus du quart de la population haut-garonnaise (25,8%, INSEE 2017). Transmettre la culture de l'égalité aux jeunes est un enjeu fondamental et un moyen de construire l'égalité à venir.

Conscient de ces défis, le Département a intégré la dimension égalité femmes-hommes dans l'ambition et le plan départemental pour et avec les jeunes 2019-2021 adoptés en 2019 et dans les réflexions et échanges engagés au préalable : les jeunes ont en effet été intégrés aux processus de concertation jusqu'à l'approbation par l'Assemblée départementale de ces textes fondateurs.

Cette démarche, soucieuse de la représentation équilibrée des filles et des garçons, a abouti à la remise du trophée de participation de la Gazette et prix ANACEJ des jeunes citoyens 2020 catégorie Démarche de participation innovante.

Le Groupe Miroir Jeunes, espace réflexif de concertation ainsi mobilisé, continue de réunir mensuellement des jeunes volontaires entre 11 et 29 ans. Il est composé de 27 filles et 25 garçons pour un budget d'environ 110 € par séance.

RECONDUIT EN 2021

Parmi les innovations opérationnelles par et pour les jeunes Haut-Garonnais-e-s, le dispositif « Initi'active jeunes », vise à apporter une aide aux jeunes Haut-Garonnais-e-s pour leurs projets, non seulement financière mais également en les accompagnant et en mobilisant toutes les ressources nécessaires.

Entre février 2020 (date d'entrée en vigueur du dispositif) et septembre 2020 :

**17 projets présentés au total...**

**... par 26 jeunes : 15 filles (58%) et 11 garçons (42%)**

**4 projets financés...**

**dont 2 pour la promotion de l'égalité femmes-hommes**

**... présentés oralement devant le Comité de suivi par 7 jeunes dont 4 jeunes femmes (57%)**

**Moyens mobilisés**

**3 000 € ainsi consacrés aux 2 projets visant la lutte contre les stéréotypes de genre et la valorisation de la place des femmes dans l'Histoire, soit 40% de l'aide du Département pour l'ensemble des projets Initi'active.**

**+ l'aide en nature du Conseil départemental (reprographie)**

**2 filles et 3 garçons spécifiquement porteuses et porteurs de projets visant l'égalité des sexes**



En juin 2020, ces travaux de concertation ont également vu naître le site Go31.fr, outil numérique visant à faciliter l'accès à l'information des jeunes, à leur donner un espace d'expression et de valorisation de leurs engagements et projets. Une attention particulière a été portée à la mise en lumière de ressources et d'informations liées à l'égalité des sexes et notamment à la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles. Cet outil numérique mobilise une communication ne véhiculant pas de stéréotypes de sexes. Les premiers éléments statistiques (30/09/2020) font état d'une fréquentation de 1200 utilisateurs et utilisatrices qui se sont connecté-e-s pour 2000 sessions, 12 000 pages ont été vues (6 pages par session), les 3 pages les plus vues 1. Initi'active jeunes, 2. Je cherche un stage, un emploi, 3. Je cherche une aide. Le budget consacré à cet outil intégrant pleinement l'égalité des sexes est de 34 000 € en 2020.

#### PERSPECTIVES :

- Améliorer la représentativité du Groupe Miroir Jeunes en proposant à des jeunes plus éloignés du droit commun ou ayant des besoins spécifiques de le rejoindre, en veillant à la place que prendront les filles dans cet espace.
- Valoriser, essaimer les projets « Initi'active jeunes » sur le thème de l'égalité des sexes.
- Poursuivre le relai d'informations, de messages de prévention et d'événements organisés sur la thématique de l'égalité des sexes sur « Go31 ».

Par ailleurs, le Département s'attache à soutenir ou développer des actions porteuses d'égalité filles-garçons et de mixité. Il soutient notamment les initiatives associatives mises en œuvre :

- facilitant la promotion et l'exercice de la citoyenneté des publics jeunes ;
- reconnaissant les jeunes dans leur diversité ;
- porteuses d'égalité et de justice sociale, permettant de cultiver l'autonomie intellectuelle et sociale des individus ;
- favorisant la mixité sexuelle, concourant à un égal accès à l'offre culturelle, artistique, sportive et socio-éducative de droit commun pour les publics les plus éloignés de ces pratiques.

C'est notamment le cas :

- des dispositifs départementaux Temps Libre Prévention Jeunes et Ville Vie Vacances pour lesquels des données genrées sont demandées aux porteurs et porteuses de projet ;

- des actions collectives élaborées et mises en œuvre par les référent-e-s Jeunesse de la prévention spécialisée et par le service prévention jeunesse, comme Neurons en mouvement, co-construit avec l'association Les chemins buissonniers. Cette action a pour but de valoriser la réflexion de collégiens et collégiennes sur l'égalité filles-garçons à partir d'un support radio. On peut également citer Rencontres entre jeunes et pompiers, les Mercredis culturels, Découverte des métiers de l'aéronautique, l'Essai au féminin, ou les Mercredis scientifiques, Education à la vie affective et sexuelle et égalité filles/garçons au sein des collèges du département ;
- des mesures d'accompagnement d'insertion sociale et professionnelle à destination des jeunes entre 16 et 25 ans favorisant notamment la mixité et l'égalité femmes-hommes comme l'action mobilité pour l'autodétermination de jeunes filles issues des gens du voyage ou la découverte des métiers verts ;
- des actions collectives mises en œuvre par la MDA\* avec l'appui des partenaires comme des actions collectives à destination des adolescent-e-s sur les thèmes Vie affective et sexualité (aborder le rapport au corps, le lien entre l'attitude et l'image que l'on veut donner de soi), le harcèlement scolaire (prévenir les différentes formes de violence et inscrire les jeunes dans une démarche active de prévention et de lutte contre le harcèlement), l'image de soi (développer la confiance en soi en comprenant et en déconstruisant les stéréotypes) ;
- Des ateliers Un temps pour la confiance sont également mis en place pour les adolescent-e-s, permettant de réfléchir et de restaurer l'estime de soi, de mieux se connaître et d'accompagner les changements propres à l'adolescence ;
- Des actions soutenant la parentalité permettant de déconstruire des préjugés sur le rôle assigné aux femmes et aux hommes.

Plus globalement, le soutien aux associations qui œuvrent dans le champ de l'éducation populaire, de l'animation socio-éducative (dans les quartiers urbains notamment) et du soutien de la parentalité, concourt à l'émancipation des jeunes et donc des filles. Il participe quotidiennement au changement sociétal pour accomplir l'égalité réelle entre les filles et les garçons.

Le Conseil départemental travaille à la mise en place des moyens de cette égalité tant dans le soutien au fonctionnement des structures, lors d'actions spécifiques dans l'accès à l'éducation, à la culture et aux loisirs, que dans ses actions de prévention.



\* cf. Glossaire p. 89



## ÉDUCATION

**51**  
**ACTIONS DU PLC**  
**2019-2020 EN LIEN**  
**AVEC LA THÉMATIQUE**  
**DE L'ÉGALITÉ**  
**FILLES-GARÇONS**

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. Le département s'investit pour fournir aux collégiens et collégiennes les clés pour comprendre les enjeux autour de l'égalité.

Dans le Département, les filles représentent 48,87 % des collégien.ne.s. En sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), elles ne représentent que 39,48 % des effectifs. Ces chiffres demeurent dans des proportions tout à fait similaires à ceux de l'année dernière. Ils peuvent s'expliquer par la reproduction des stéréotypes de genre dans les champs professionnels proposés en SEGPA qui apparaissent comme plutôt « masculins » (habitat-bâtiment, mécanique...), bien que ceux proposés

ces dernières années semblent plus attractifs pour les filles (vente, horticulture, hygiène...) et que des ateliers qui attiraient majoritairement les garçons aient été supprimés comme la métallerie ou les gros œuvres.

RECONDUIT EN 2021

Le Département intervient dans les collèges via l'offre contenue dans le Parcours Laïque et Citoyen au Collège (PLC). Dans ce cadre, une quarantaine d'associations propose des interventions sur le thème de l'égalité filles-garçons et la lutte contre les stéréotypes de genre aux collégien.ne.s du Département.

Lors de l'année scolaire 2019-2020, 20 actions étaient en lien direct avec la thématique de l'égalité filles-garçons et 31 en lien partiel.



Pour financer ces actions, le Département a consacré un budget de 900 000 € sur l'année scolaire 2019-2020, dont 63 305 € en lien direct avec la thématique, et 145 572 € en lien partiel.

Bien que toutes les actions n'aient pas pu aboutir en raison du confinement et des mesures sanitaires post Covid, elles rencontrent néanmoins chaque année un succès qui ne se dément pas. Elles donnent régulièrement lieu à des événements au sein des établissements scolaires ou sur d'autres sites pour mettre en valeur les productions des collégien.ne.s sur les questions d'égalité : expositions, spectacles, etc.

Par ailleurs, une subvention annuelle de 25 000 € est 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 comme le futsal, la gymnastique, le basket...

En réponse à la demande de collégien-ne.s du Collège Henri Guillaumet de Blagnac, une démarche exploratoire a été menée cette année sur la thématique de la précarité menstruelle au sein du collège. Dans un cadre participatif, impliquant notamment un groupe mixte de 25 élèves, les conditions de distribution de protections hygiéniques au sein de l'établissement ont été travaillées. La démarche, qui n'a pu aboutir en raison du confinement, a néanmoins mis en lumière 2 axes essentiels : la nécessité de sensibiliser la communauté éducative à la question des menstruations et l'attention particulière à porter à l'état des toilettes.

Enfin cette année a vu la naissance d'une nouvelle page consacrée à l'égalité entre les filles et des garçons sur l'espace numérique de travail ecollège31.

Des informations et ressources thématiques ont ainsi été mises en ligne et adaptées aux élèves, à leurs familles et aux équipes pédagogiques.



### **ZOOM SUR : UN AMÉNAGEMENT DE L'ESPACE PLUS ÉGALITAIRE DANS LES COLLÈGES**

En adoptant en juin 2019, le plan d'actions pour l'égalité « réelle » entre les femmes et les hommes, le Département a souhaité favoriser la prise en compte de l'égalité filles-garçons dans les constructions ou les réhabilitations à venir des collèges du département.

Une utilisation inégale de l'espace entre les filles et les garçons dans les établissements scolaires est effectivement constatée : terrains de sport imposants et presque exclusivement utilisés par des garçons, parties « repos » minoritaires et majoritairement utilisées par des filles notamment.

Le programme de construction des collèges a intégré cet objectif d'égalité filles - garçons pour les cours de récréation des futurs collèges. Dans les années à venir, 18 nouveaux collèges seront construits et 4 établissements bénéficieront d'extensions. La cour, les vestiaires, les toilettes, l'entrée des établissements ou encore les espaces de circulation pourraient être pensés pour une utilisation de l'espace plus égalitaire.

D'ores-et-déjà, la cour du collège d'Escalquens, qui sera ouvert en janvier 2021, laissera beaucoup plus d'espace aux zones « calmes » qui seront pourvues de mobilier propice aux échanges.

## DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES ET AGRO-ÉCOLOGIE

Une attention aux inégalités entre les femmes et les hommes est portée dans des démarches engagées pour répondre aux besoins des territoires dans le cadre des politiques territoriales départementales proposées et de l'ingénierie déployée.

Afin de mieux appréhender les inégalités femmes-hommes dans les territoires, le Conseil départemental travaille par exemple la mise en place de données statistiques genrées afin de les rendre disponibles auprès des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale de plus de 20 000 habitant.e.s à travers le portail Géoclip, un outil permettant de cartographier les données statistiques locales et dresser des portraits de territoires sous forme d'observatoire.

### PERSPECTIVE :

Le plan d'action du Conseil départemental pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a notamment pour objectif de pérenniser l'intégration de la dimension égalité entre les femmes et les hommes dans le développement des territoires.

En matière d'agro-écologie, les conseillères et conseillers agro-environnement de la Direction de l'Agro-Ecologie

accompagnent les agriculteurs et les agricultrices sur toutes les questions ou projets relevant de leur exploitation agricole. Cette année encore, sur les 5 317 personnes avec qui le service a été en contact, 1 200 sont des agricultrices cheffes d'exploitation, soit 22,6%. La proportion passe à 24,5% de femmes si l'on ajoute les 102 conjointes ou associées dans l'exploitation.

De plus, le Conseil départemental a apporté cette année une aide de fonctionnement de 28 000 € au Service de Remplacement 31, association permettant le remplacement d'un agriculteur ou d'une agricultrice sur son exploitation en cas de difficulté, de congés et notamment en cas de congé maternité. Soit une hausse de près de 22% par rapport à la subvention attribuée l'année dernière.

En 2019, 13 614 journées de remplacement ont ainsi été supportées (2 fois plus que l'an passé). En 2018, 1 126 journées visaient spécifiquement les congés maternité-paternité et au total, 54 % des journées de remplacement avaient été soutenues pour des motifs familiaux.

### PERSPECTIVE :

En 2020, 15 000 journées de remplacement sont prévues.



## SPORT ET CULTURE

Le sport et la culture sont des vecteurs importants de diffusion d'une culture de l'égalité pour tous et toutes. Le Conseil départemental soutient les acteurs et les actrices dans ce domaine. 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 en la matière, tout comme la représentation des femmes et des hommes dans ces champs.

### Sport

Qu'elle soit développée en loisirs ou à haut niveau, le Conseil départemental veille à promouvoir la pratique sportive féminine.

Le Département accompagne ainsi les associations afin de diversifier l'offre sportive pour tous et toutes en ayant notamment pour but de favoriser l'égalité d'accès aux équipements sportifs des femmes quelle que soit la discipline et sur tous les territoires.

Chaque année, il attribue suivant des critères sportifs et sociaux une bourse aux jeunes espoirs sportifs pour leur permettre de pratiquer leur sport, notamment en parallèle de leurs études. Cette année, 17 garçons et 18 filles âgé-e-s de 13 à 25 ans, licencié-e-s en Haute-Garonne dans une discipline individuelle, ont ainsi été soutenu-e-s.

Depuis quatre ans, le Conseil départemental finance notamment la «Toulouse ladies cup», championnat de football féminin. Depuis 2019, il soutient le « collectif des Sportives » ayant pour but d'instaurer une relation privilégiée entre les sportives de haut-niveau et les acteurs et actrices professionnel.le.s du secteur toulousain afin de structurer une économie autour du sport féminin.

En Janvier 2020 il a organisé la 2<sup>e</sup> édition du Trophée des Championnes avec la présence de 45 sportives haut-garonnaises de haut-niveau afin de promouvoir leurs performances.



### Arts vivants et visuels

Conscient de l'importance des arts dans la transmission d'une culture de l'égalité, le Conseil départemental met en œuvre sa politique culturelle avec un regard bienveillant porté sur des projets d'artistes femmes afin de leur donner une meilleure visibilité dans toutes les disciplines. Il organise plusieurs manifestations dans l'année dont les sujets touchent à l'égalité entre les femmes et les hommes et porte une attention particulière dans la programmation de compagnies exclusivement féminines ou d'artistes femmes porteuses de projets.

**Artistes au programme** (sept. 2019 – sept. 2020)

	FEMMES	HOMMES
Espace Roguet 2019-2020	130	93
Festival Jazz sur son 31	27	166
Festival 31 notes d'été 2.0 (2020)	82	77
Education artistique et culturelle	22	20
Arts visuels	10	6

Au total 43% de femmes et 57% d'hommes programmé-e-s sur la période, soit une augmentation de 11 points cette année de la représentativité des femmes artistes (qui était de 32% l'an passé).

### PERSPECTIVES :

Parce que l'égalité se travaille au quotidien, le Conseil départemental mettra à l'honneur pour la saison 2020-2021 la création féminine sur l'ensemble de ses programmations et en fera sa thématique principale notamment sur le festival 31 notes d'été ou la saison Espace Roguet. Un focus interviendra pendant le mois de mars 2021 à l'Espace Roguet : une semaine de conférences, ateliers, rencontres, spectacles ouverts aux habitantes et habitants du quartier ou au-delà, en lien avec des associations féministes et des artistes femmes.

De plus, des collaborations ont été mises en place avec des associations qui ont pour objectif de mettre en évidence les femmes artistes. Les associations La Petite et Mouvement h/f Midi-Pyrénées ont par exemple collaboré cette année pour la 6<sup>e</sup> édition des « Journées du matrimoine » à Toulouse. Ces journées ont pour but chaque année à la fin du mois de septembre, en parallèle des journées du patrimoine, de donner de la visibilité à des femmes scientifiques, des comédiennes, militantes, artistes...

**45**  
**SPORTIVES**  
**HAUT-GARONNAISES**  
**DE HAUT-NIVEAU**  
**MISES À L'HONNEUR**  
**LORS DE LA 2<sup>E</sup> ÉDITION**  
**DU TROPHÉE**  
**DES CHAMPIONNES**

Par ailleurs, le Conseil départemental est amené à soutenir des manifestations culturelles dont l'objectif est de mettre en lumière la créativité féminine tout en réaffirmant la place des femmes dans l'espace public. Ainsi en 2019, le département a soutenu l'association LES FEMMES D'AB pour le « Projet Place aux Créatrices » et l'association ART MANIAK pour le projet « Visibles ».

### **Médiathèque départementale**

La Médiathèque met en œuvre la politique du Conseil départemental en matière de développement de la lecture publique et facilite le prêt de l'ensemble de ses supports de diffusion (documents imprimés, sonores, vidéo, numériques...), aux communes du département de moins de 20 000 habitant.e.s. Elle participe de ce fait à la diffusion d'une culture de l'égalité.

Elle valorise des fonds citoyens thématiques (« kits ») favorisant les échanges et les débats au sein des Bibliothèques Municipales. Cette année, des fonds sur le féminisme et les violences faites aux femmes ont été mis en avant.

Elle propose également le prêt d'expositions qui abordent notamment la question de l'égalité femmes hommes en valorisant des écrivaines.

Chaque mois de mars, la Médiathèque met en avant les droits des femmes à travers une valorisation de fonds documentaires sur cette thématique.

Enfin, elle coordonne une action d'Education Artistique et Culturelle à destination des classes de collège dont la thématique est « Paroles au féminin ». Ce projet permet d'aborder les questions de genre et de se questionner sur la place des femmes aujourd'hui.

### **Les équipements culturels du département ouverts au public**

Le Département met à la disposition des Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises plusieurs espaces culturels historiques :

- **Le musée de l'aurignacien**  
à Aurignac
- **Le musée archéologique départemental**  
à Saint-Bertrand-de-Comminges
- **Le musée départemental de la résistance et de la déportation**  
à Toulouse
- **Les archives départementales**  
à Toulouse et Saint Gaudens

Dans le cadre des spécificités qui sont les leurs, ces lieux mettent en avant les femmes connues ou moins connues, actrices du quotidien en Haute-Garonne, participant ainsi tout à la fois à la restauration du rôle des femmes dans l'histoire et à leur visibilité.



## 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. 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.

## NUMÉRIQUE

Parce que le numérique est venu bouleverser notre façon de vivre et a accéléré la manière de « consommer » les services public ou privés, le Département s'est engagé à :

- Faire de l'accès internet à Très Haut Débit pour tous et toutes et partout un axe majeur de sa politique,
- Développer une véritable Stratégie de Développement des Usages et des Services Numériques (SDUSN) pour faciliter l'émergence de nouveaux usages et leurs maîtrises, au service des Haut-Garonnais et des Haut-Garonnaises.



Au mois de mars 2020, les Chemins de la République ont proposé la 2<sup>e</sup> édition des « Rencontres pour l'égalité », semaine de conférence débat sur les discriminations, durant laquelle une journée a été consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes. Au programme cette année : la conférence de la neurobiologiste Catherine Vidal « Le cerveau a-t-il un sexe ? ».

La crise sanitaire liée à la Covid-19 de 2020 a joué un rôle d'accélérateur de transformation digitale pour certains usages dans la société et a confirmé les éléments du diagnostic réalisé en 2019 dans le cadre d'élaboration de la SDUSN. Par exemple, cette crise a encore plus mis en exergue :

- Les exclusions liées à l'accès aux infrastructures et usages numériques, la fracture numérique venant parfois s'ajouter à la fracture économique ou sociale. Ainsi, une partie des élèves et étudiant-e-s ont été tenus à l'écart des salles de classe ;
- Les questions cruciales liées à l'acculturation numérique, à la protection des données pour les citoyennes et citoyens, à la souveraineté numérique ainsi qu'à la résilience digitale de la France et de ses territoires ;
- Les avantages mais aussi les risques liés au télétravail sur la charge mentale ou sur des risques psychosociaux liés aux conditions de vie différentes pendant le confinement en particulier pour les femmes (garde d'enfants, appartement réduit, espace inadapté, droit à la déconnexion, débit internet...).

Le numérique est ainsi apparu durant cette crise comme étant un outil permettant de faciliter la vie de tous les jours atténuant les contraintes liées au confinement. Cependant, il a pu aussi être un facteur supplémentaire d'exclusion, se rajoutant bien souvent à la fracture économique ou sociale.

Le Département est déjà très engagé pour que le Digital soit aussi un moyen de favoriser l'égalité femmes – hommes, et que la place des femmes soit renforcée, notamment dans les formations et les métiers du numérique. Ces enjeux fondamentaux sont bien pris en compte dans le cadre de la Stratégie globale de Développement des Usages et Services Numériques du (SDUSN) votée lors de l'assemblée départementale du 20 octobre 2020.



# 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 : le Président, membre de droit, ainsi que 15 femmes et 16 hommes dont 7 Vice-Présidentes et 8 Vices-Présidents (le Code Général des Collectivités Territoriales fixe à 15 le nombre maximum de Vice-Présidents ou Vice-Présidentes), 1 secrétaire femme et 2 secrétaires hommes ainsi que 16 autres membres (8 femmes et 8 hommes).

On compte également 4 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 MOBILISATIONS POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

### CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ

#### Définition des orientations stratégiques du Conseil départemental

Alors que l'année 2019 a vu naître un plan d'action pour l'égalité réelle entre les Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises pour la période 2019-2021, l'année 2020 s'est caractérisée par sa mise en œuvre.

Ce plan, fruit du travail d'une centaine de contributeurs et contributrices, à travers 7 ateliers de coproduction internes et la tenue d'un groupe de discussion externe, articulé autour de 20 fiches actions, nouvelles ou à pérenniser, se décline en 4 axes : les jeunesses et l'éducation, les solidarités, la diffusion de la culture de l'égalité et les actions internes à développer par le Conseil départemental. Il comprend 55 actions concrètes pilotées par 13 directions et 13 élus. Le tableau de suivi p.50 fait état de son avancement.

#### RECONDUIT EN 2021

Cette année, la collectivité s'est par exemple engagée dans une communication ne véhiculant pas de stéréotypes de sexe, tant écrite, orale qu'évènementielle. Des formations pour le personnel sont venues étayer ce nouvel engagement. D'autres formations, nouvelles également, sont désormais proposées à l'administration pour mieux intégrer l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques, projets et missions.

#### PERSPECTIVE :

Poursuivre la mise en place du plan d'actions 2019-2021 pour l'égalité réelle femmes-hommes.

#### Mission Démocratie Participative Égalité Femmes-Hommes (DPEFH)

Créée en 2017, la Mission DPEFH a pour objectif d'impulser et de mettre en œuvre les politiques du Département en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ; tant en accompagnant les directions de la collectivité qu'en pilotant des actions et des chantiers transversaux et spécifiques.

#### Journée internationale pour les droits des femmes : « L'égalité femmes-hommes c'est + qu'un jour »

A l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, le Conseil départemental a proposé, pour la troisième année consécutive, une programmation destinée à diffuser la culture de l'égalité en Haute-Garonne. Les événements « L'égalité femmes-hommes c'est + qu'un jour » mettent en avant, à travers différents médias, les rapports sociaux de sexe et les créations artistiques féminines.

La programmation devait donner lieu, tout au long du mois de mars 2020, à 10 représentations dans 5 communes du département. Certaines ont été annulées avec la mise en place du confinement : c'est le cas du spectacle de hip-hop au féminin « Dance truck » de l'association L danse et de la pièce de théâtre « Contes à rebours », réécriture anti-sexiste de contes de fées par Typhaine D, qui devaient chacun donner lieu à 2 représentations.

Cependant 6 événements ont pu se tenir :

*Le 1<sup>er</sup> mars :*

La restitution d'atelier participatif de danse et musique avec la compagnie **La Baraque**

*Le 05 mars :*

La conférence de la neurobiologiste **Catherine Vidal** « Le cerveau a-t-il un sexe ? » dans le cadre des Rencontre pour l'égalité.

*Le 06 mars :*

La pièce de théâtre « Job une épopée ouvrière » par la compagnie **Une petite Lueur**

*Le 07 mars :*

L'exposition commentée « Et l'enfance ? » de la photographe **Danièle Boucon** sur la construction identitaire des femmes et les stéréotypes

*Le 08 mars :*

Le spectacle « Contes de la nuit des temps » au Musée de l'aurignacien par la compagnie

**Contes à cheminer** dont l'héroïne est une femme préhistorique

Le spectacle jeune public « Abuela » de la compagnie **Et Moi**

L'ensemble de ces événements a attiré près de 500 personnes.



Le Conseil départemental a également co-financé et accueilli à l'hôtel du Département le **premier colloque national sur l'égalité professionnelle au sein des Service Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS)** les 12 et 13 mars. Ces journées ont connu un vif succès, accueillant des sapeurs-pompier et pompières de toute la France.



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

RECONDUIT EN 2021

Le Conseil départemental est vigilant au soutien intégré de structures et projets associatifs favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des politiques qu'il porte. Depuis 2019, il soutient financièrement des associations haut-garonnaises « Cœur d'action égalité Femmes-Hommes » à travers des conventions pluriannuelles (trois ans).

Dans le cadre du fonds exceptionnel de soutien qu'il a mis en place en mars 2020 pour accompagner au plus près les acteurs et actrices du monde associatif face à la crise sanitaire, le conseil départemental a soutenu 4 associations œuvrant spécifiquement pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Parce que l'échange de pratiques est aussi un moyen de diffuser la culture de l'égalité, il a engagé un travail administratif avec les collectivités de plus de 20 000 habitantes et habitants autour de l'élaboration de leurs rapports sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Il participe à des réseaux locaux, nationaux et européens en lien avec la thématique, notamment « L'égalité sur son 31 », réseau départemental des référentes et référents égalité femmes-hommes des services de l'État en Haute-Garonne, élargi en 2019 aux collectivités locales et autres administrations.

## COMMANDE PUBLIQUE ET SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS

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, depuis 2017, la Direction de la Commande Publique a identifié les projets de marchés porteurs potentiels de la clause dans son plan d'actions 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 total en 2019, le taux de bénéficiaires femmes s'élève à 23% des bénéficiaires (18% en 2018) soit 24 femmes.

Ces bénéficiaires femmes ont effectué 24% des heures d'insertion réalisées en 2019 au titre des marchés en cours d'exécution.

En majorité, il s'agit de demandeuses d'emploi longue durée et de travailleuses handicapées.

Parmi les contrats proposés à ces bénéficiaires : 7 CDI et 6 CDD. Pour plus de la moitié des contrats, il s'agit donc de contrats pérennes.

En 2019, le taux de marchés clausés en travaux a fortement augmenté (80% contre 51% en 2018). La raison en est l'objet des marchés de la programmation 2019 qui, selon les années, laisse moins d'opportunité pour intégrer une clause d'insertion dans les autres types de marchés.

### PERSPECTIVE :

L'objectif de mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans la commande publique fait partie du plan d'actions du Conseil départemental pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, lors de sa session du 29 janvier 2020, le Conseil départemental a validé le lancement de la démarche de son ambition départementale au service de la Vie Associative « Réussir Ensemble - Associations-nous ». Il a lancé une grande consultation citoyenne auprès des Haut-Garonnaises et Haut-Garonnais, bénévoles, responsables associatifs ou toute autre personne souhaitant donner son avis sur l'engagement bénévole auprès d'associations haut-garonnaises. L'analyse différenciée des profils des répondants et répondantes a permis d'examiner les caractéristiques et motivations des femmes et des hommes responsables et bénévoles au sein d'associations.

### PERSPECTIVE :

Affiner progressivement les priorités et modalités d'actions pour accompagner la dimension genrée de la réussite associative.



## COMMUNICATION INTERNE ET INSTITUTIONNELLE

---

Dans la mise en œuvre de leurs actions, les services en charge de la communication sont attentifs à la représentativité des femmes et à la lutte contre les stéréotypes de genres dans les outils créés et les événements organisés, tant en direction du personnel qu'en direction du grand public.

Ils apportent leur soutien aux actions mises en œuvre par l'institution départementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (production de documents et de supports de communication, diffusion des informations...).

Ils mettent en œuvre les principes de l'écriture inclusive.

Leur action s'inscrit dans la démarche globale du Conseil départemental en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Une refonte de la signalétique au sein du Conseil départemental est également prévue dont le cahier des charges prévoit la mise en place d'éléments non genrés.

### PERSPECTIVES :

Poursuite du déploiement d'une communication sans stéréotypes de sexe et mise en place d'une signalétique non genrée.

## DOCUMENTATION

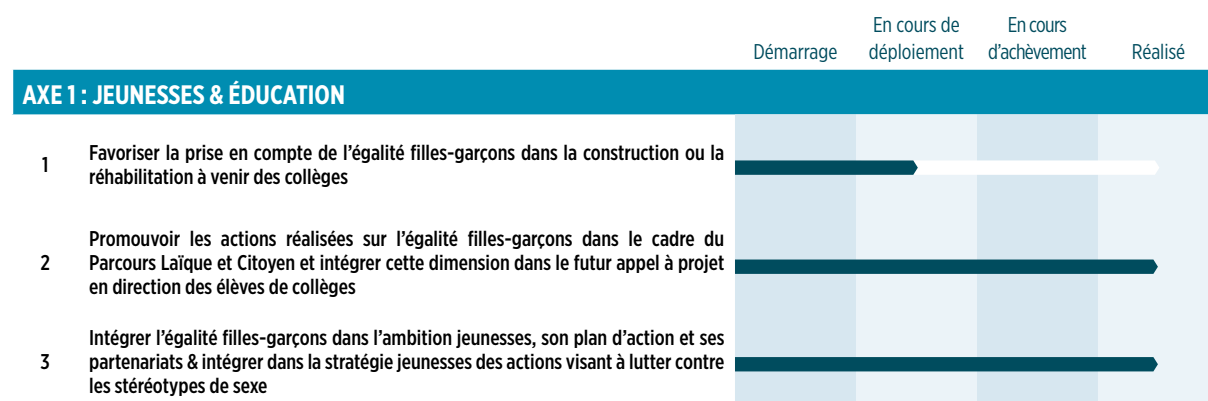
---

Le Centre de documentation du Conseil départemental met à disposition du personnel du Département différentes sources d'informations actualisées couvrant les différents domaines d'intervention du Conseil départemental. Sur place ou en ligne, le Centre de documentation a développé depuis plusieurs années son offre spécialisée sur les questions d'égalité femmes-hommes, l'a rendue plus visible et accessible. Cette offre est actualisée de manière régulière. Cette année encore, de nouvelles acquisitions ont ainsi enrichi la collection d'ouvrages et de DVD spécialisés. Une compilation d'information sur l'égalité femmes-hommes sous forme de zoom numériques et de flux continu d'information est régulièrement mise à jour. Des dossiers documentaires thématiques sont également disponibles.

Le Centre de documentation a participé en mars à « L'égalité femmes-hommes, c'est + qu'un jour » pour diffuser en interne la question de l'égalité des sexes en faisant découvrir des autrices, des sélections de romans notamment des romans graphiques, films ou BD ainsi que des ouvrages professionnels traitant de l'égalité des sexes. Il a proposé le visionnage à la demande de films et courts métrages dans sa salle audiovisuelle.

# EN UN COUP D'ŒIL

## ETAT D'AVANCEMENT DU PLAN D'ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA HAUTE-GARONNE 2019-2021



## AXE 2 : SOLIDARITÉS

	Démarrage	En cours de déploiement	En cours d'achèvement	Réalisé
4	Poursuivre des actions engagées en faveur de l'accès aux droits et à la santé et celles en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes			
5	Assurer une prise en compte de l'égalité dans les politiques d'accompagnement à la parentalité			
6	Mieux prendre en compte l'égalité filles-garçons dans les politiques d'accueil des jeunes enfants par la lutte contre les stéréotypes			
7	Outiller les professionnel.le.s de l'accompagnement socio-éducatif pour une meilleure prise en compte de l'égalité filles-garçons dans leurs pratiques professionnelles			
8	Mieux prendre en compte l'égalité filles-garçons dans les politiques d'accueil des mineurs ou jeunes majeurs accueillis par l'Aide Sociale à l'Enfance par la lutte contre les stéréotypes			
9	Agir sur les représentations sociales liées au vieillissement avec un prisme égalité femmes-hommes			
10	Agir sur les représentations sociales concernant la situation de handicap au prisme de l'égalité femmes-hommes			
11	Mettre en place les outils nécessaires à une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'insertion par l'emploi et la création d'entreprise et diminuer les écarts entre la part de femmes allocataires du RSA et la part de femmes accompagnées dans le cadre des dispositifs RSA par l'insertion professionnelle			

## AXE 3 : DIFFUSION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITE

	Démarrage	En cours de déploiement	En cours d'achèvement	Réalisé
12	Sensibiliser, inciter les entreprises prestataires à mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes			
13	Pérenniser l'intégration de la dimension « égalité entre les femmes et les hommes » dans le développement des territoires			
14	Sensibiliser et inciter les associations à mieux prendre en compte les questions d'égalité femmes-hommes dans leurs projets et actions			
15	Diffuser la culture de l'égalité femmes-hommes à travers les associations spécialisées			
16	Mettre en place un échange de pratiques au plan départemental autour de la production des rapports sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes			

## AXE 4 : LE CONSEIL DEPARTEMENTAL EXEMPLAIRE

	Démarrage	En cours de déploiement	En cours d'achèvement	Réalisé
17	Accompagner et outiller les directions pour l'intégration de la thématique « égalité femmes-hommes » dans les politiques publiques départementales			
18	Définir les règles internes au Conseil départemental sur l'écriture et la communication inclusives et rendre visible, y compris à travers nos communications, de façon systémique, notre ambition en matière d'égalité femmes-hommes			
19	Organiser ou cofinancer des événements qui ne véhiculent pas de stéréotypes de sexe			
20	Développer des outils d'information sur le thème de l'égalité femmes-hommes dans nos supports numériques internes			

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

#### **DONNÉES RELATIVES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

---

RAPPORT  
SUR L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
entre les Femmes  
et les Hommes

Édition

2 ♀ 20

CE DOCUMENT A ÉTÉ RÉALISÉ À PARTIR DES DONNÉES 2019



**Édition :**  
Septembre 2020

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

**Conception graphique :**  
Ressources Humaines  
DFMCT :  
Service Communication interne

**Impression :**  
Imprimerie du Conseil départemental  
de la Haute-Garonne.  
Imprimé en 10 exemplaires





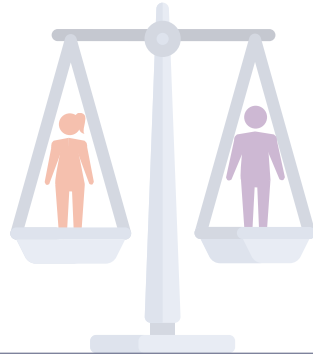
## CADRE LÉGISLATIF

**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 2019*



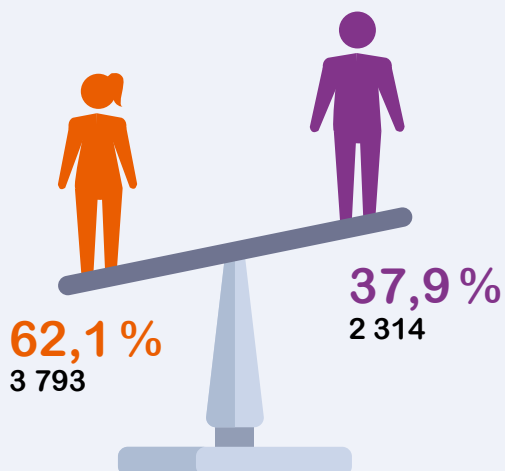
## SOMMAIRE

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
TÉLÉTRAVAIL .....	17
COMPTE ÉPARGNE TEMPS .....	17
DON DE JOURS DE REPOS .....	17
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES .....	18
PRESTATIONS SOCIALES .....	20
PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES .....	20
PLAN D' ACTIONS 2018 - 2021	
Égalité professionnelle femmes - hommes .....	21

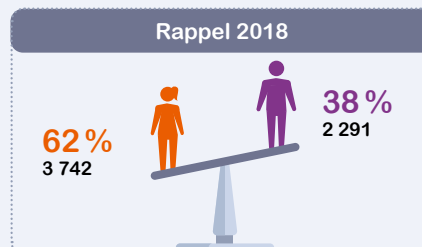


## CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

### 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.



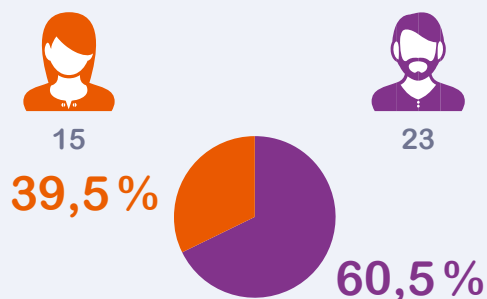
### Effectif permanent selon le statut

2019	Femmes		Hommes		% de	% de	% de	% de
	Icone	Icone	Icone	Icone	Icone	Icone	en 2018	en 2018
Titulaires	5 518	3 393	2 125		61,5 %	38,5 %	61,9 %	38,1 %
Contractuel-le-s	589	400	189		67,9 %	32,1 %	63,3 %	36,7 %
- Dont contractuel.le.s remplaçant-e-s					68,8 %	31,2 %	63 %	37 %

La part des femmes parmi les agent-e-s contractuel-le-s est plus élevée que pour les titulaires.

Cela s'explique notamment par le fait que la moitié des remplacements ont lieu dans le secteur de la solidarité, très féminisé.

### Les apprenti-e-s

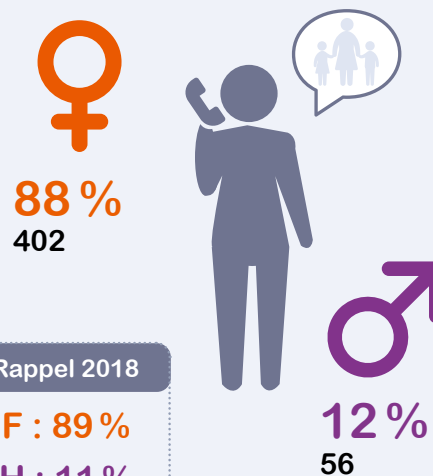


Rappel 2018

F : 32,4 %  
H : 67,6 %

La part des femmes apprenties progresse régulièrement. Elles ne représentaient que 15,8 % des apprenti-e-s en 2016.







### Les assistant-e-s familiaux-ales



Rappel 2018

F : 89 %  
H : 11 %

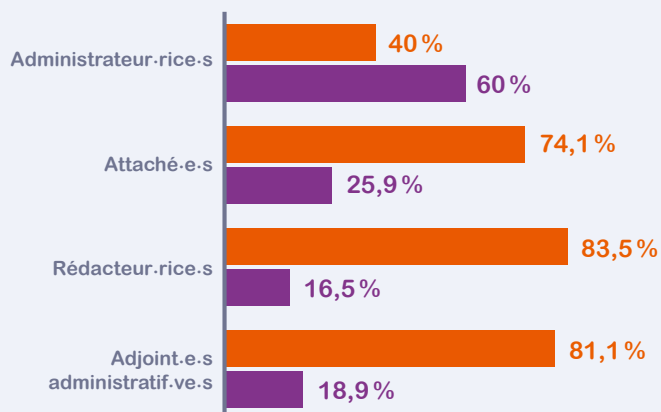
## Les filières

		% de 	% de 	% de  dans la FPT	% de  en 2018	% de  en 2018
Administrative	1 969	80 %	20 %	82 %	80,4 %	19,6 %
Technique	2 964	38,9 %	61,1 %	41 %	39,2 %	60,8 %
Culturelle	117	61,5 %	38,5 %	63 %	60,2 %	39,8 %
Médico-sociale	367	97,5 %	2,5 %	95 %	97,2 %	2,8 %
Sociale	686	91,7 %	8,3 %	96 %	91,3 %	8,7 %

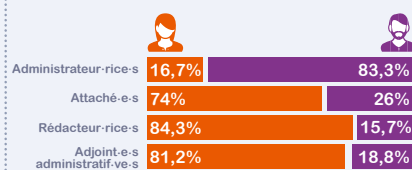
La répartition par filière reste relativement stable : les filières administrative, sociale et médico-sociale sont fortement féminisées contrairement à la filière technique majoritairement masculine.

## Zoom sur les filières administrative et technique

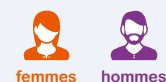
### Filière administrative



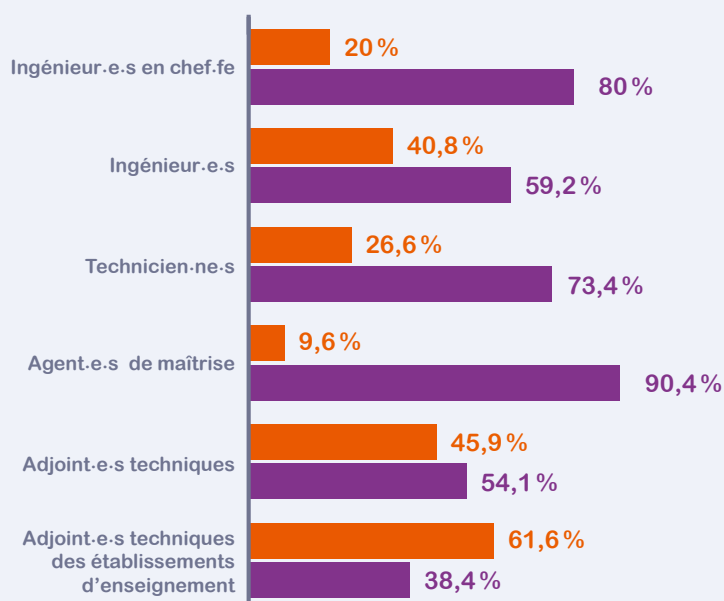
#### Rappel 2018



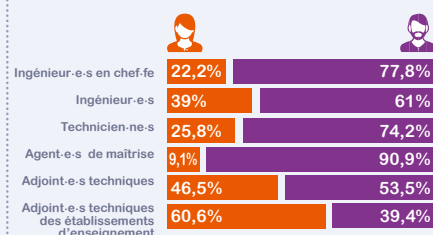
Nette progression de la part des administratrices. Répartition stable dans les autres cadres d'emplois.



### Filière technique









#### Rappel 2018



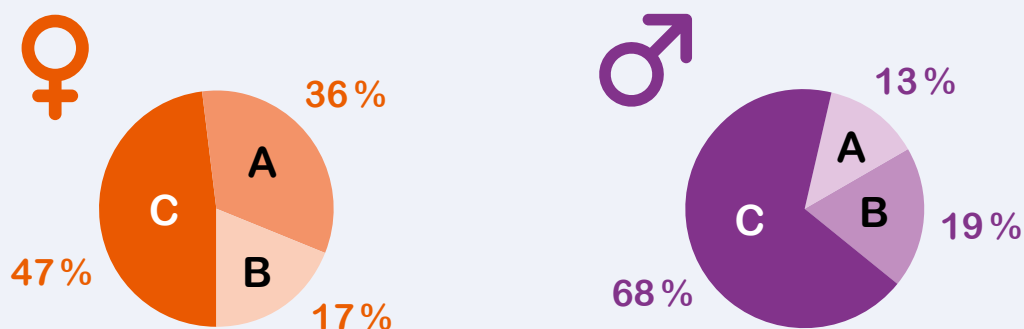
Depuis 2016, la part des femmes progresse dans la plupart des cadres d'emplois. Par exemple, la part des ingénieures a progressé de 7,5 % (33,3 % d'ingénieures en 2016).

## Les catégories

		% de 	% de 	% de  dans la FPT	% de  en 2018	% de  en 2018
Catégorie A	1 642	81,9 %	18,1 %	Données 2019 non disponibles	75,3 %	24,7 %
Catégorie B	1 089	59,7 %	40,3 %		71,6 %	28,4 %
Catégorie C	3 376	53,3 %	46,7 %		53,3 %	46,7 %



Le reclassement en catégorie A des assistant-e-s socio-éducatif-ive-s a pour conséquence :

- Un accroissement du taux de féminisation en catégorie A, déjà très féminisée. En 2019, 81,9% des agent-e-s de catégorie A sont des femmes.
- Un rééquilibrage de la répartition femmes / hommes en catégorie B.



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	48 ans et 5 mois	48 ans et 1 mois
Contractuel-le-s	37 ans et 3 mois	41 ans et 9 mois
Assistant-e-s familiaux-ales	55 ans et 6 mois	54 ans et 1 mois

L'âge moyen constaté dans la collectivité est conforme à la moyenne d'âge dans la FPT.

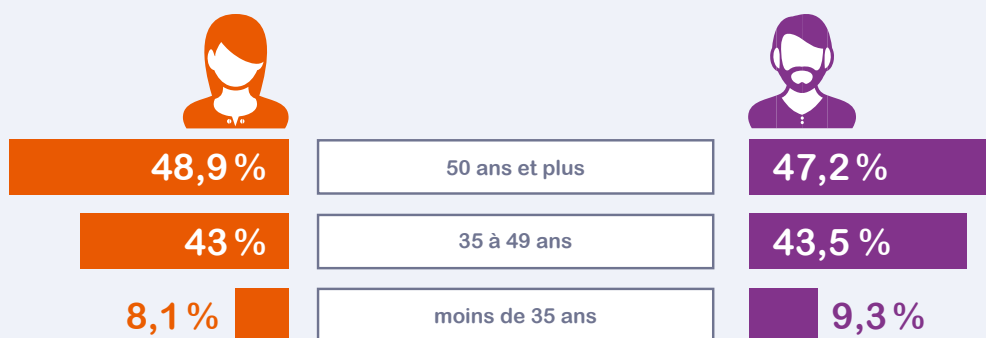
### Rappel 2018

Titulaires :  
F : 48 ans  
H : 47 ans et 10 mois

Contractuel-le-s :  
F : 38 ans et 1 mois  
H : 40 ans et 1 mois

Assistant-e-s familiaux-ales :  
F : 54 ans et 11 mois  
H : 53 ans et 8 mois

## Pyramide des âges des titulaires



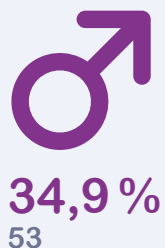
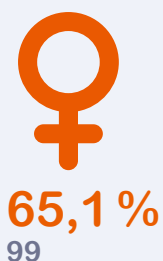
Globalement, la structure par tranche d'âge des femmes est identique à celle des hommes. La proportion de femmes et d'hommes de 50 ans et plus continue de progresser : + 1,7 % pour les femmes et + 1,4 % pour les hommes par rapport à 2018.

### Rappel 2018

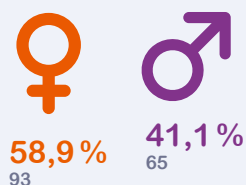


## RETRAITE

### Départs à la retraite



### Rappel 2018



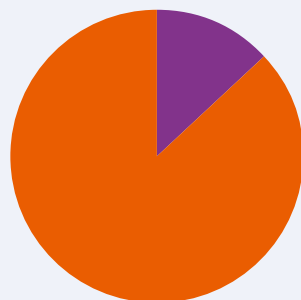
### Âge moyen de l'entrée en paiement de la pension

	Femmes	Hommes
Catégorie sédentaire	62 ans et 5 mois	62 ans et 5 mois
Catégorie active		61 ans et 8 mois

## TEMPS PARTIEL

Globalement, **785** agent-e-s travaillent à temps partiel

**691**  
Soit 18,2 %  
des femmes  
travaillent  
à temps partiel.



**94**  
Soit 4,1 %  
des hommes travaillent  
à temps partiel.

### Rappel 2018

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

### Rappel 2018

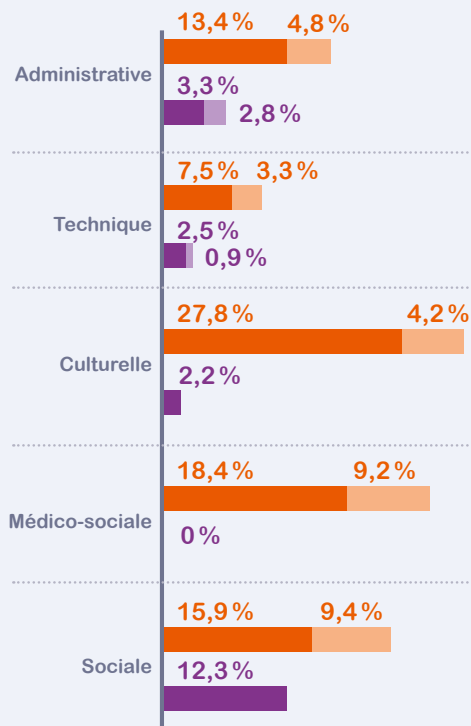
734 femmes,  
19,6 % de l'effectif féminin

**88 %**

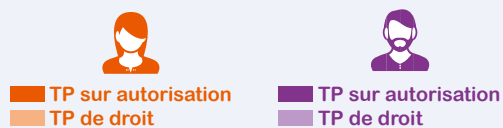
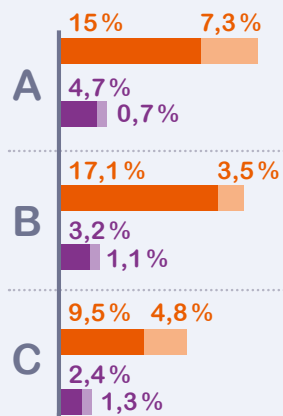
des agent-e-s  
à temps partiel  
sont des  
femmes

## Part des femmes et des hommes à temps partiel

### Par filière








### Par catégorie



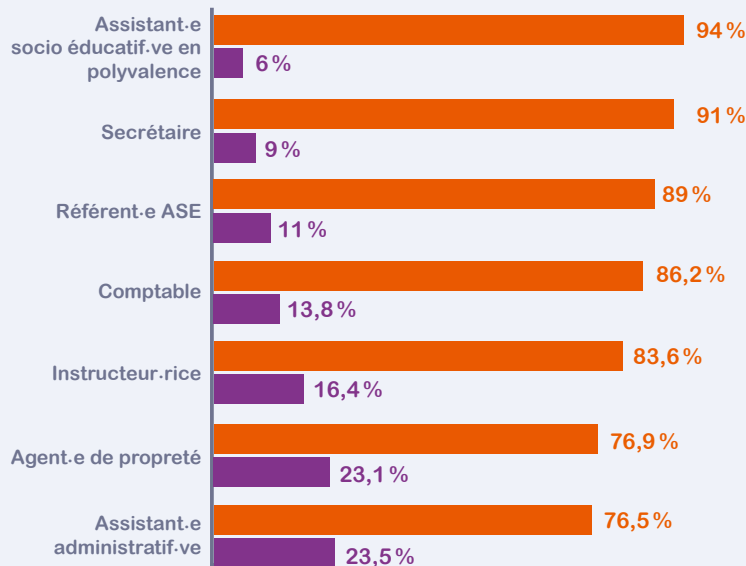
## PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA COLLECTIVITÉ

### Les secteurs d'activité



		% de 	% de 	% de  en 2018	% de  en 2018
Voirie	682	12 %	88 %	12,2 %	87,8 %
Solidarité	1 902	87,7 %	12,3 %	88 %	12 %
Collèges	1 174	59,1 %	40,9 %	59,7 %	40,3 %

### Les métiers

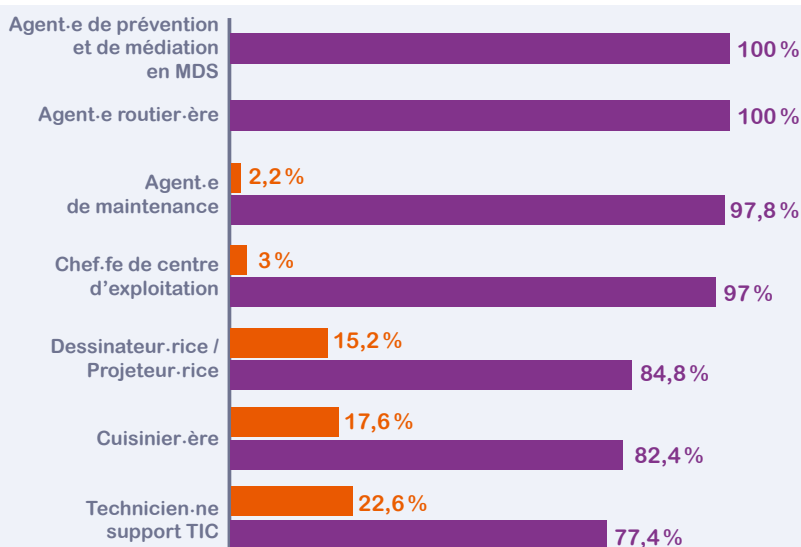
#### 1 - Quelques métiers à forte proportion féminine





#### Rappel 2018

% de 	% de 
94,4 %	5,6 %
94,2 %	5,8 %
88,7 %	11,3 %
83,8 %	16,2 %
82,1 %	17,9 %
76,8 %	23,2 %
75,9 %	24,1 %

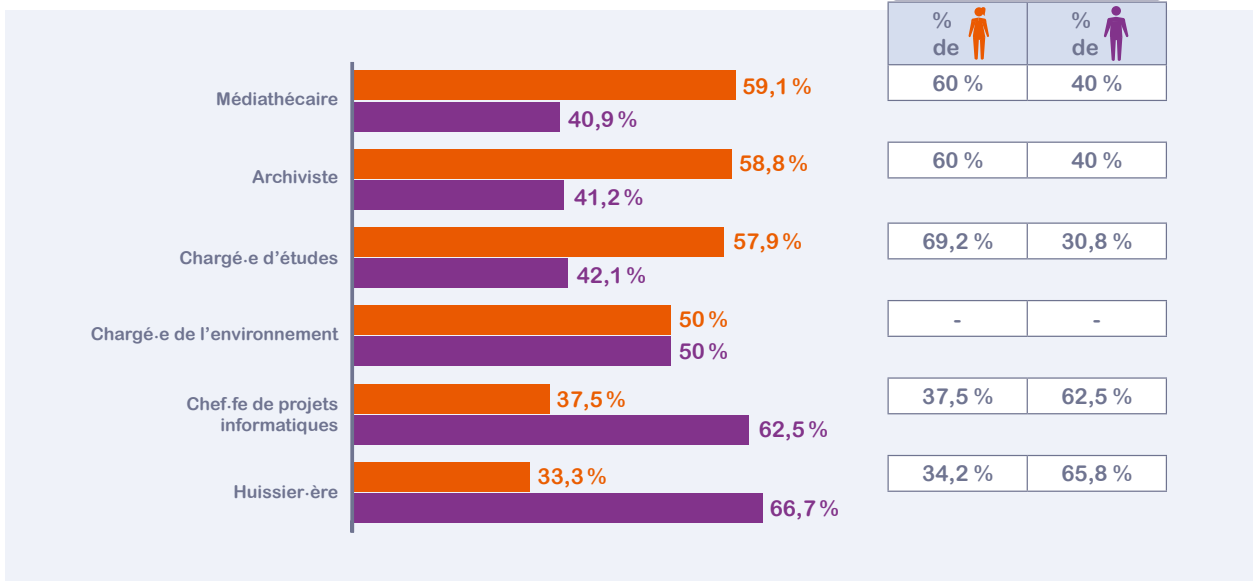
#### 2 - Quelques métiers à forte proportion masculine



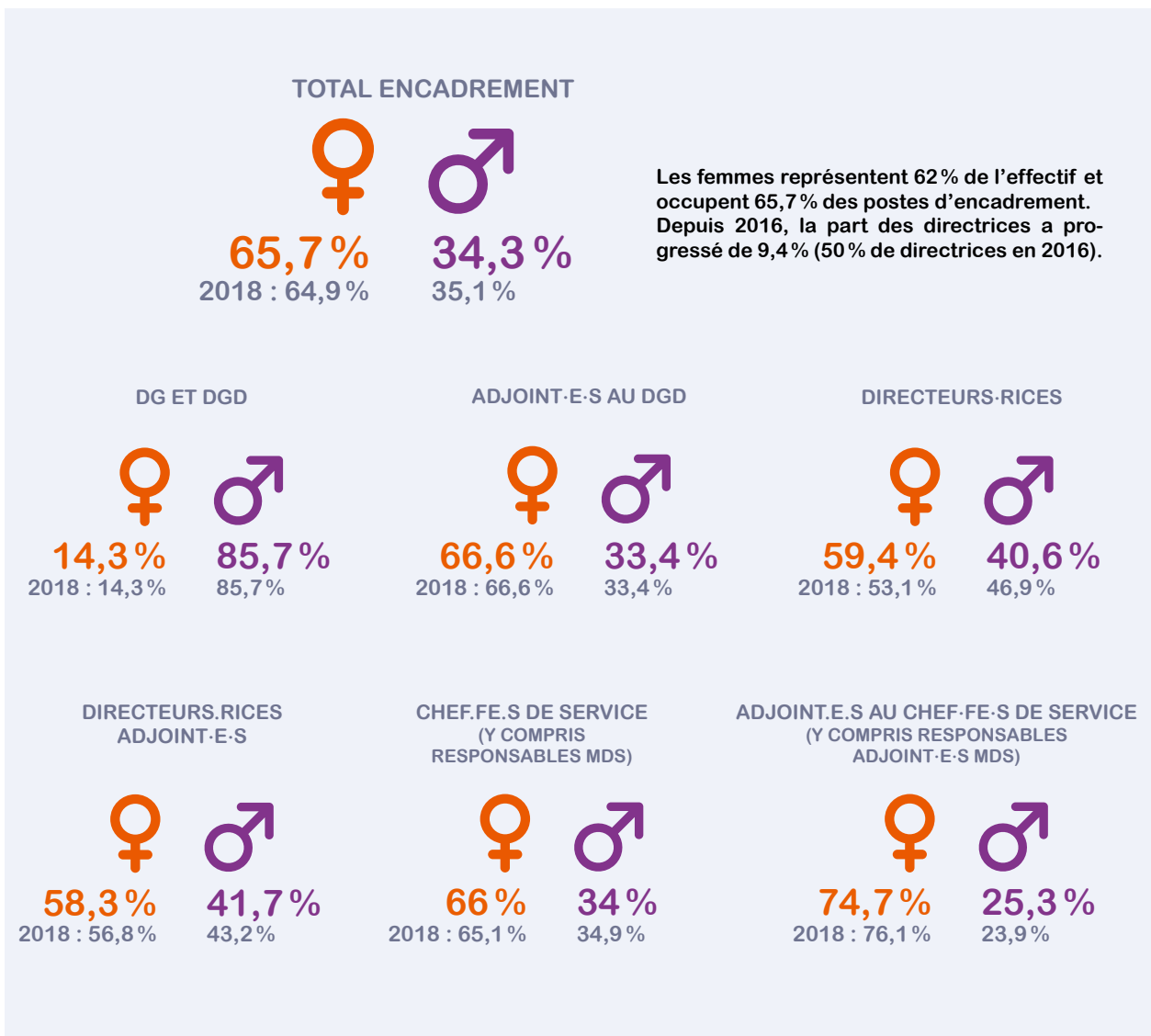
#### Rappel 2018

% de 	% de 
0 %	100 %
0,4 %	99,6 %
0,7 %	99,3 %
3,1 %	96,9 %
19,4 %	80,6 %
18,8 %	81,2 %
22,6 %	77,4 %

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








### 4 - Les métiers d'encadrement








## RECRUTEMENTS ET MOBILITÉ

### Recrutements externes de titulaires

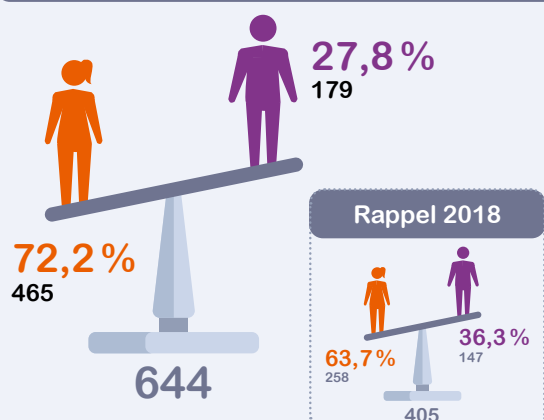
Agent-e-s arrivé-e-s en 2019 et présent-e-s au 31 décembre 2019

Par catégorie		% de 	% de 	% de 	% de 
				en 2018	en 2018
Catégorie A	39	69,2 %	30,8 %	88,2 %	11,8 %
Catégorie B	19	63,2 %	36,8 %	76 %	24 %
Catégorie C	38	15,8 %	84,2 %	25 %	75 %
Total	96	46,9 %	53,1 %	68,4 %	31,6 %

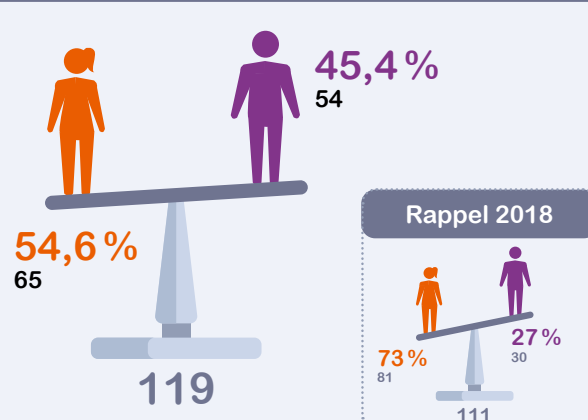
En 2019, la part des recrutements d'hommes a progressé (+ 21,5%). La moitié des recrutements externes se concentre dans la filière technique.

Par filière		% de 	% de 	% de 	% de 
				en 2018	en 2018
Administrative	38	78,9 %	21,1 %	91,3 %	8,7 %
Médico-sociale	4	100 %	0 %	100 %	0 %
Sociale	5	80 %	20 %	100 %	0 %
Technique	47	12,8 %	87,2 %	23,3 %	76,7 %
Culturelle	2	50 %	50 %	100 %	0 %
Total	96	46,9 %	53,1 %	68,4 %	31,6 %

### Mobilité interne de titulaires



### Contractuel-le-s nommé-e-s stagiaires















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

Agent-e-s arrivé-e-s en 2019 et présent-e-s au 31 décembre 2019

### Par catégorie

		% de 	% de 	% de  en 2018	% de  en 2018
Catégorie A	97	90,7 %	9,3 %	75,7 %	24,3 %
Catégorie B	18	50 %	50 %	76,8 %	23,2 %
Catégorie C	129	62 %	38 %	64 %	36 %
Total	244	72,5 %	27,5 %	69 %	31 %

### Par filière

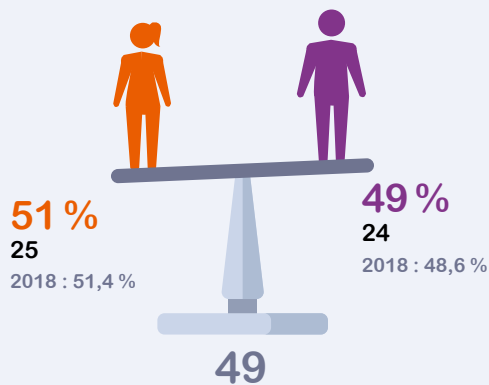
		% de 	% de 	% de  en 2018	% de  en 2018
Administrative	91	76,9 %	23,1 %	75,7 %	24,3 %
Médico-sociale	18	100 %	0 %	94,7 %	5,3 %
Sociale	62	96,8 %	3,2 %	88,6 %	11,4 %
Médico-technique	1	100 %	0 %	100 %	0 %
Technique	71	38 %	62 %	53,4 %	46,6 %
Culturelle	1	100 %	0 %	50 %	50 %
Total	244	72,5 %	27,5 %	69 %	31 %

**En 2019, 58% des recrutements externes de contractuel-le-s sur emploi permanent ont eu lieu dans le secteur de la solidarité, très féminisé.**

## PROMOTIONS

### Promotion interne\*

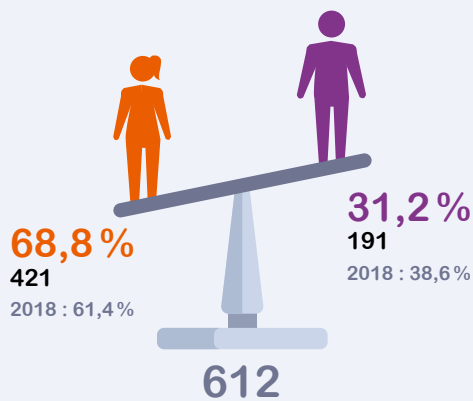
\*Agent-e-s inscrit-e-s sur liste d'aptitude



En 2019, autant de femmes que d'hommes ont été inscrit-e-s sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne.

<b>Administrative</b>		
Catégorie A	9	1
Catégorie B	9	2
	85,7 %	14,3 %
<b>Technique</b>		
Catégorie A	1	2
Catégorie B	1	8
Catégorie C	3	11
	19,2 %	80,8 %
<b>Sociale</b>		
Catégorie A	2	
	100 %	






### Avancement de grade



En 2019, les femmes ont proportionnellement plus bénéficié d'un avancement de grade que les hommes (68,8% de femmes contre 31,2% d'hommes).

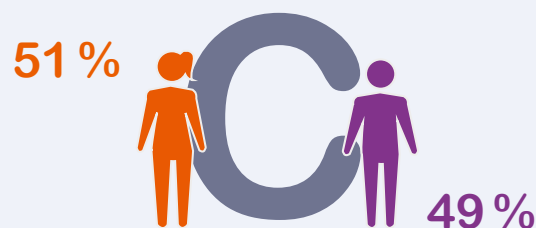
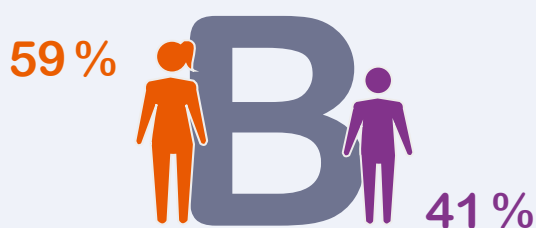
<b>Administrative</b>		
Catégorie A	15	8
Catégorie B	65	14
Catégorie C	83	17
	80,7 %	19,3 %
<b>Culturelle</b>		
Catégorie A	1	1
Catégorie B	2	1
Catégorie C	4	1
	70 %	30 %
<b>Médico-sociale</b>		
Catégorie A	32	1
Catégorie B		
Catégorie C	2	
	97,1 %	2,9 %
<b>Sociale</b>		
Catégorie A	112	13
Catégorie B		
Catégorie C		
	89,6 %	10,4 %
<b>Technique</b>		
Catégorie A	2	2
Catégorie B	1	
Catégorie C	102	133
	43,8 %	56,2 %

## FORMATION

		% de 	% de 	% de  en 2018	% de  en 2018
Nombre de jours de formation suivis	24 482	66,7 %	33,3 %	65 %	35 %
Nombre d'agent-e-s ayant participé à au moins une action de formation	4 473	61,8 %	38,2 %	62,5 %	37,5 %
Nombre d'agent-e-s ayant bénéficié d'un congé formation	10	100 %	0 %	89 %	11 %

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

	♀	♂	2018 ♀	2018 ♂
Maladie ordinaire	17,1	11,9	17,9	13,2
CLM (Congés longue maladie) CLD (Congés longue durée)	11,8	7,6	10,8	6,5
Accidents du travail imputables au service	2,6	3,6	3	4
Accidents du travail imputables au trajet	0,1	0,1	0,2	0,2
Maladies professionnelles	1,1	1,2	1,3	1,1

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

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

	♀	♂	% de en 2018 ♀	% de en 2018 ♂
Maladie ordinaire	3 200	68,2 %	31,8 %	66,8 %
CLM, CLD	236	71,6 %	28,4 %	74 %
Accidents du travail imputables au service	287	55,4 %	44,6 %	51,7 %
Accidents du travail imputables au trajet	22	63,6 %	36,4 %	67,9 %
Maladies professionnelles	43	60,5 %	39,5 %	67,5 %
Autres (événements familiaux...)	3 667	71,9 %	28,1 %	65,9 %
- Dont gardes d'enfant	1 591	72 %	28 %	72,8 %

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 2019, **39 agent.e.s** ont pris **427 jours** dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

## Les congés parentaux



**92 %**  
des agent.e.s en congé parental sont des femmes.

## TÉLÉTRAVAIL





**194**  
**70,5 %**



**81**  
**29,5 %**



## COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Depuis la création du dispositif	% de 	% de 
CET ouverts	63,5 %	36,5 %
Jours accumulés	63,8 %	36,2 %
Jours utilisés	58,6 %	41,4 %

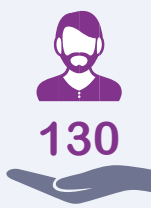
## DON DE JOURS DE REPOS

Nombre de jours donnés en 2019



**130**

**50 %**



**130**

**50 %**

Nombre de jours utilisés en 2019



**196**

**55,2 %**





**159**

**44,8 %**

## RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES

### Dans la Fonction Publique Territoriale

Pour un équivalent temps plein

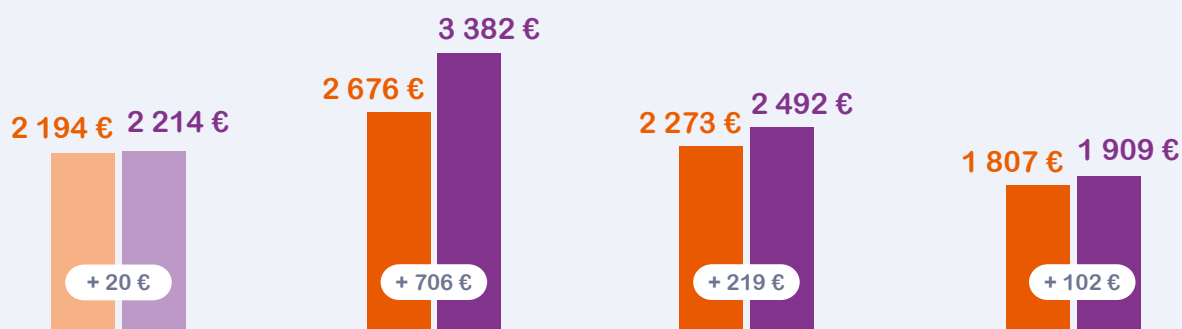
			Écart en €
Ensemble de la Fonction Publique Territoriale	1 826	2 008	182
Catégorie A	3 084	3 562	478
Catégorie B	2 206	2 328	122
Catégorie C	1 601	1 781	180

Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - DGAFP - Édition 2018 (sur la base des données 2016).

### Au Conseil départemental de la Haute-Garonne

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

écart en € F/H



Écart de 2018 : 31 €

Écart de 2018 : 585 €

Écart de 2018 : 203 €

Écart de 2018 : 131 €

Ensemble  
des agent.e.s

A

B

C

Effectif



3 793



2 314

Effectif



1 345



297

Effectif



650



439

Effectif



1 798



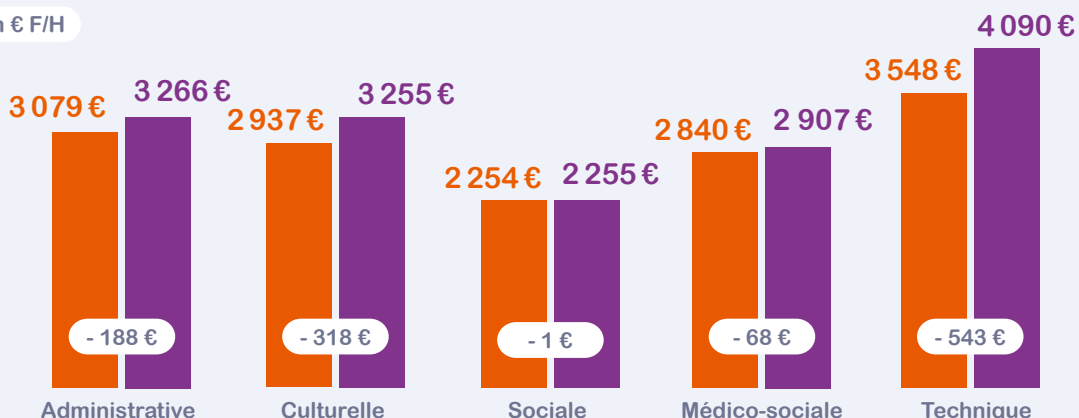
1 578

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de catégorie A s'est accru en raison notamment du reclassement des assistant.e.s socio-éducatif.ive.s en catégorie A.

## 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 est à nuancer dans les filières culturelle et médico-sociale où le nombre d'hommes de catégorie A est très faible (respectivement 7 et 10 agent-e-s).

Concernant les filières administrative et technique, les écarts s'expliquent notamment par la structure de l'effectif rémunéré. Dans ces 2 filières, Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes sur les cadres d'emplois supérieurs. Dans la filière technique, 19% des hommes sont sur le cadre d'emplois des ingénieurs en chef, contre 9% des femmes. Dans la filière administrative, 6% des hommes sont sur le cadre d'emplois des administrateurs, contre 1,5% des femmes.

D'autres éléments contribuent à accentuer l'écart dans la filière technique : les hommes sont plus âgés (3 ans en moyenne de plus que les femmes), ont plus d'ancienneté (+ 2 ans ½) et près de 20% d'entre eux perçoivent une prime informatique (contre 11% des femmes)

# A

écart en € F/H



L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est à nuancer dans la filière culturelle où le nombre d'hommes de catégorie B est faible (14 agent-e-s).

# B

écart en € F/H



L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de la filière technique s'explique par plusieurs éléments. 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.

# C

## PRESTATIONS SOCIALES

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

#### Au titre de la prévoyance

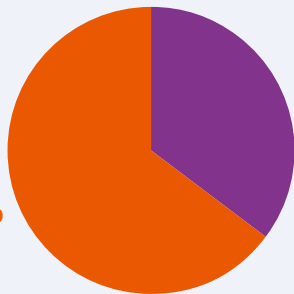


1 104



553

66,6 %



33,4 %

RAPPEL 2018

F : 66,4 % - H : 33,6 %

#### Au titre de la santé

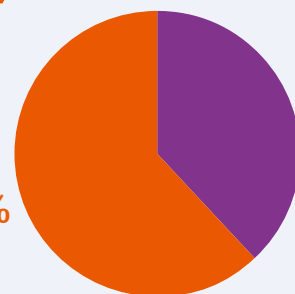


1 478



847

63,6 %



36,4 %

RAPPEL 2018

F : 63,8 % - H : 36,2 %

## PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Suite à la circulaire du 9 mars 2018, les employeurs publics sont tenus de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes et du harcèlement.

Dans ce cadre, une cellule d'écoute a été mise en place afin de recevoir les plaintes des agent.e-s relevant de discriminations, de harcèlements sexuel ou moral.

#### Signalements recensés en 2019 :

- pas d'acte de violence sexuelle
- 7 signalements pour harcèlement moral (concernant 4 femmes et 3 hommes)
- 2 signalements pour harcèlement sexuel (concernant 2 femmes)
- 2 signalements pour agissements sexistes (concernant 1 femme et 1 homme)





# PLAN D' ACTIONS 2018 - 2021

---

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
FEMMES - HOMMES

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

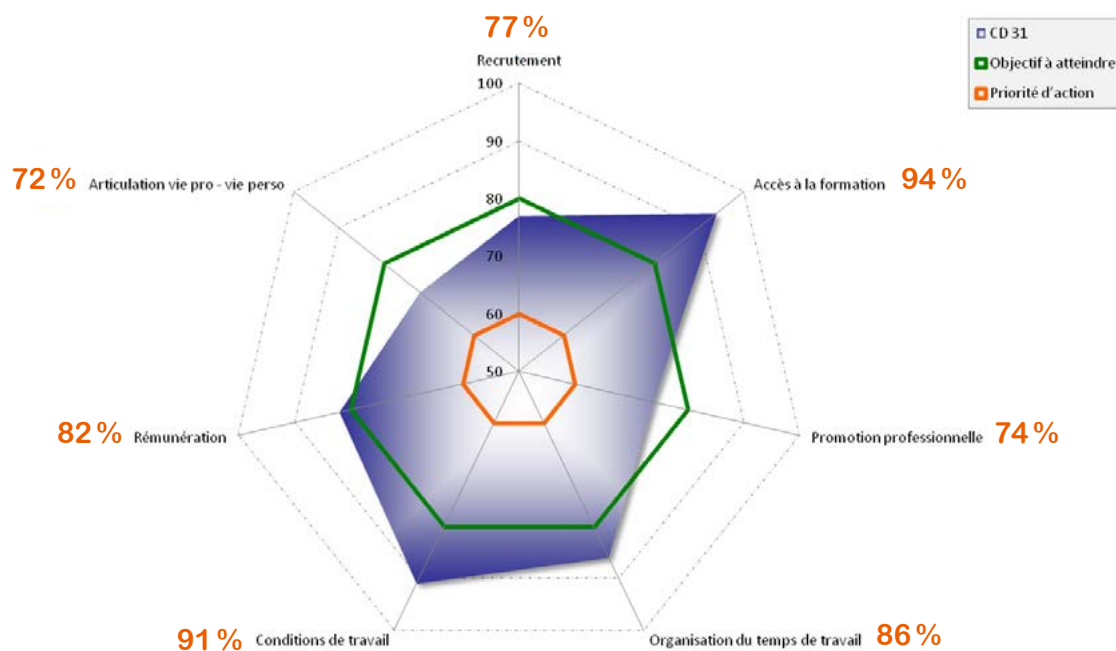
Dans le cadre d'une démarche d'écoute et de progrès, la Direction Générale et les élu.e.s du Conseil Départemental ont lancé une enquête, fin 2017, visant à dresser un état des lieux sur la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes et d'identifier des axes d'amélioration.

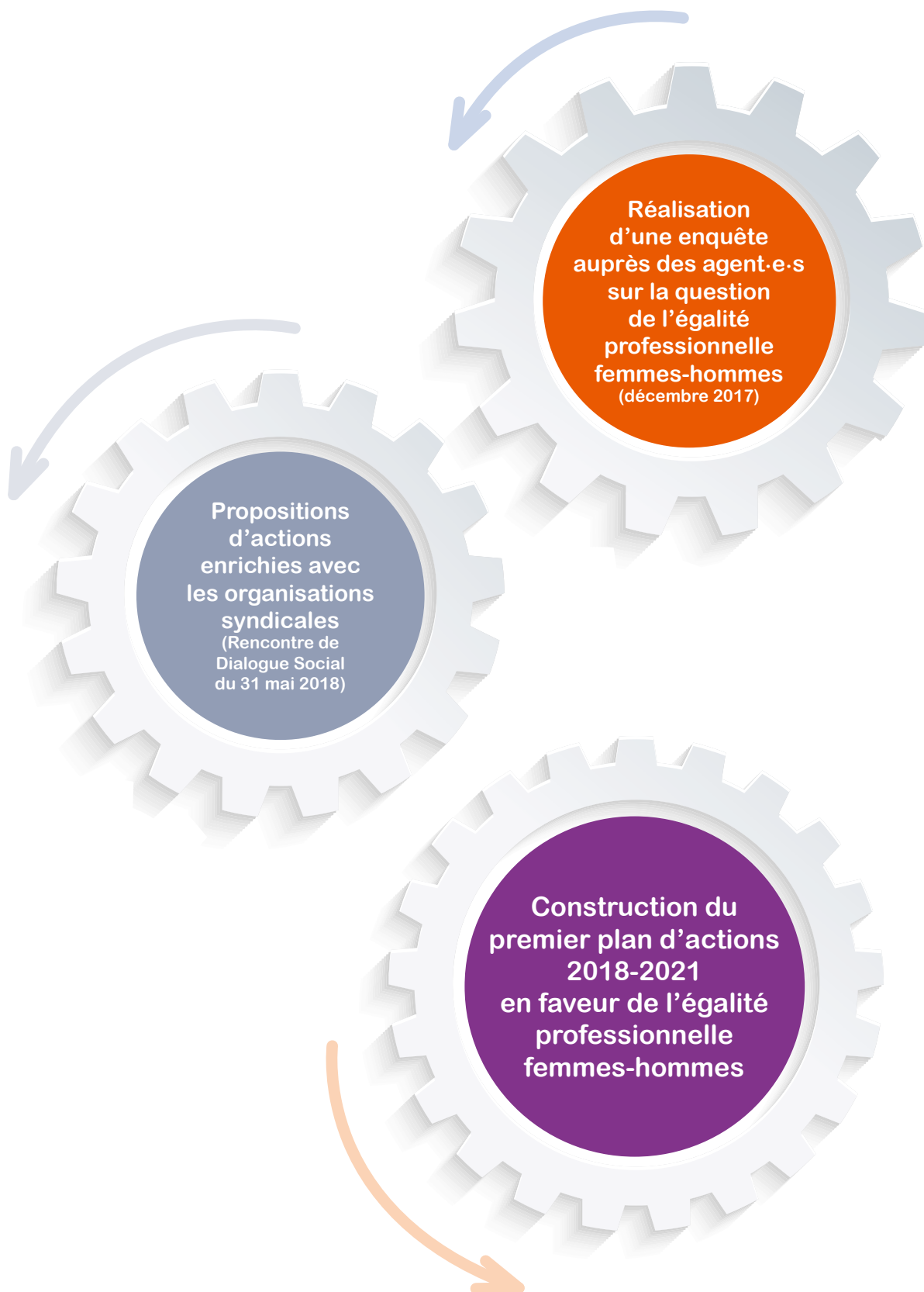
**LES THÉMATIQUES ABORDÉES :** recrutement, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle...

### Résultats extraits de l'enquête

**Pensez-vous qu'au Conseil départemental, femmes et hommes sont à égalité en matière de :**

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





	RÉALISÉ
RECRUTEMENT	<p>Rédiger et diffuser un guide de bonnes pratiques du recrutement pour minimiser les risques de discrimination.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ce guide intitulé « Recruter sans discriminer » a été diffusé aux encadrant.e-s en juillet 2019 et publié dans Noova.</i></li> <li>• <i>Les encadrant.e-s sont sensibilisé.e-s sur cette thématique préalablement à la conduite des entretiens.</i></li> </ul>
	<p>Former les chargé.e-s de recrutement à la non discrimination.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>La majorité des chargé.e-s de recrutement a suivi les formations proposées en intra sur cette thématique.</i></li> </ul>
FORMATION	<p>Modifier le règlement formation pour faciliter l'accès à la formation des agent.e-s à temps partiel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Le nouveau règlement formation a été validé en CT, le 14 janvier 2019. Il intègre notamment la loi de 2016 présentant le Compte Personnel d'Activité (CPA). Le Règlement Formation s'applique à l'ensemble des agent.e-s de la collectivité sans discrimination au regard de la quotité de leur temps de travail.</i></li> </ul>
	<p>Relocaliser certaines formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Programmation en fonction de la disponibilité des salles du Cd31 et du bassin d'emploi des agents concernés.</i></li> </ul>
	<p>Organisation de formations collectives relatives à cette thématique. (Cf. rubrique recrutement et lutte contre les stéréotypes sexuels).</p> <p>Suivi des demandes individuelles en lien avec cette thématique.</p>
	<p>Publication de données genrées dans le bilan formation.</p>



EN COURS	À RÉALISER
<p>Suivi attentif de l'offre de formation dématérialisée, notamment du CNFPT.</p>	
<p>Poursuite de l'organisation de formations collectives et du suivi des demandes individuelles en lien avec cette thématique.</p>	



	RÉALISÉ
PROMOTION	<p>Communiquer des éléments genrés concernant les promotions et avancements de grade.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Éléments intégrés au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</i></li> <li>• <i>Statistiques genrées publiées dans Noova.</i></li> </ul>
RÉMUNÉRATION	
TEMPS DE TRAVAIL	



EN COURS	À RÉALISER
<p>Diffuser dans l'intranet RH, les fiches « Avancements de grade » et « Promotions ».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Fiches réalisées.</i> <i>Diffusion prévue en 2021 dans Noova.</i></li> </ul>	
<p>Accompagner les femmes qui le souhaitent vers les filières mieux rémunérées et les postes à responsabilité (mixité des métiers, communication, formation...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Démarche GPEEC en cours (identification des emplois)</i></li> <li>• <i>Accompagnement mobilité</i></li> <li>• <i>Parcours de formation</i></li> </ul>	<p>Réduire les écarts de rémunération et notamment de régime indemnitaire entre les filières.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <i>À examiner dans le cadre de l'étude sur la mise en place du RIFSEEP.</i></li> </ul>
<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Règlement temps partiel en cours de modification</i></li> <li>• <i>Formulaires de demande en cours de modification</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <i>Accompagnement des agent-e-s avant et après un congé parental et disponibilité pour élever un enfant (décret n° 2020-529 du 5 mai 2020).</i></li> <li>▶ <i>Communiquer sur ces dispositifs et leurs impacts.</i></li> </ul>
	<p><i>Éviter les réunions tardives : Définir, formaliser et faire connaître une doctrine du Cd31 concernant les horaires de réunion.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Diffuser une note du DGS à l'ensemble des agent-e-s, des chef-fe-s de services et directeur-ric-e-s.</i></li> <li>- <i>Relayer via la Communication interne.</i></li> </ul>

## RÉALISÉ

### ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Mettre en place le télétravail.

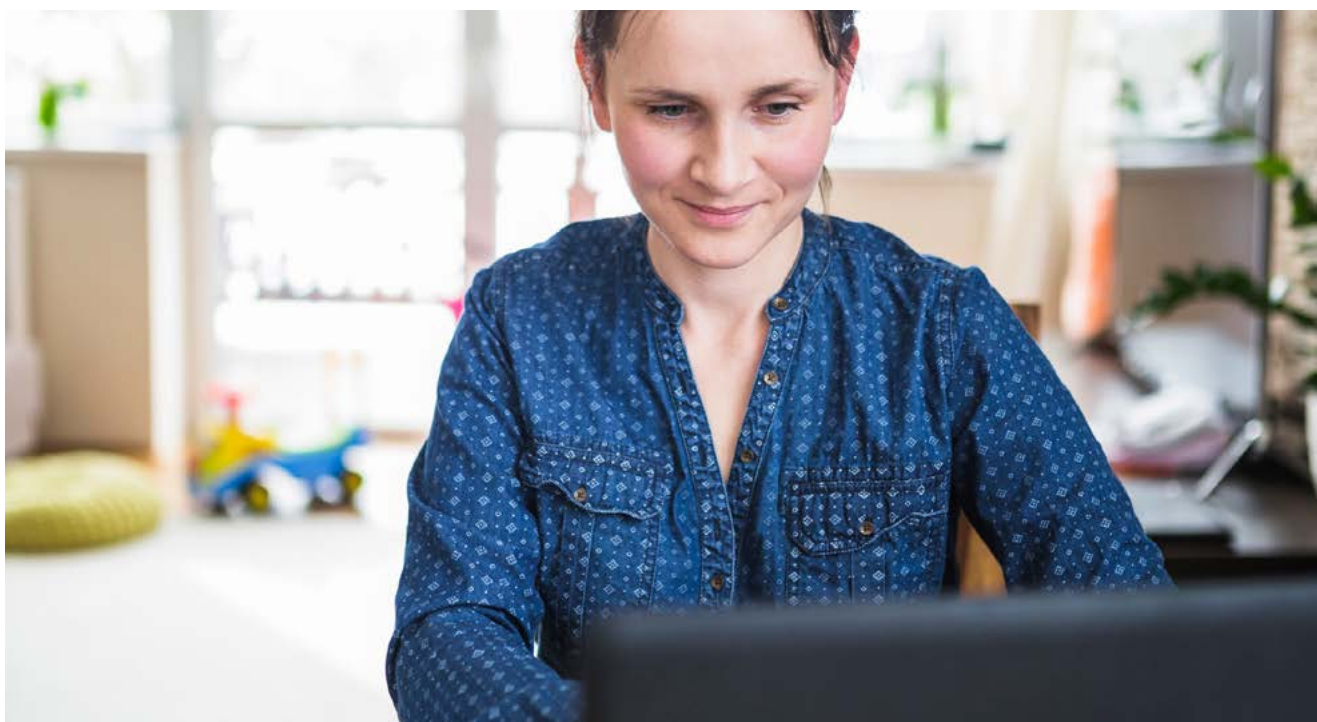
- *Dispositif effectif depuis le 3 juin 2019.*
- *Évaluation du dispositif (2<sup>e</sup> semestre 2019), qui a conduit à une adaptation du règlement.*

Assouplir l'organisation du temps de travail.

- *Horaires décalés mis en place progressivement à compter de juin 2017.*
- *Expérimentation de la badgeuse sur 4 directions pilotes (RH et DSIN), avant extension progressive du dispositif.*

Accompagner, si besoin, 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 RH concernés.*





EN COURS	À RÉALISER
	<p>A la suite du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le télétravail dans la Fonction Publique, et du retour d'expérience du télétravail lors de la pandémie de Covid-19, de nouveaux ajustements seront réalisés au cours du dernier trimestre 2020, pour une application en 2021.</p>
<p>Création d'une conciergerie pour les agent-e-s.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Les premiers groupes de travail ont eu lieu au printemps 2019. Le cahier des charges a été finalisé début 2020 et la procédure de marché lancée. Les aléas de l'état d'urgence sanitaire et consécutivement son impact institutionnel conduisent à réorienter le projet.</i></li> </ul>	

## RÉALISÉ

### CONDITIONS DE TRAVAIL

Préciser les conditions d'accès à la crèche du Cd31, notamment pour les agent.e-s à temps partiel.

- *Le règlement de fonctionnement de la crèche précise les conditions d'admission.*
- *Communication dans le Fil Info RH de juillet 2019.*



EN COURS	À RÉALISER
<p>Examiner la possibilité de remplacer davantage les congés maternité.</p>	<p>Proposer aux managers de réaliser un entretien de reprise après les congés de maternité ou parentaux.</p>
<p>Réaliser un état des lieux des manques concernant l'aménagement des locaux (douches, vestiaires, WC) afin de permettre l'accueil d'agent.e-s ou d'usagers de sexe masculin ou féminin.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Situations examinées lors des visites de locaux dans le cadre de la réalisation du Document Unique, lors des visites périodiques du CHSCT et lors des visites du service Prévention des Risques Professionnels dans les différents bâtiments de la collectivité.</i></li> <li>• <i>Rappel régulier des obligations réglementaires en la matière lors d'examen des plans et Avant Projet Sommaire.</i></li> </ul>	
<p>Minimiser l'exposition des agent.e-s aux produits ayant un impact négatif sur la fertilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Recensement des produits CMR (Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques) au rythme du Document Unique et de l'évaluation du risque chimique dans les services les plus exposés :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>En cours pour imprimerie, laboratoire EVA, service entretien avec prise en compte dans les marchés de fournitures de produits,</i></li> <li>- <i>A venir pour laboratoire des routes, crèche.</i></li> </ul> </li> <li>• <i>Remplacer ces produits quand cela est possible.</i></li> </ul>	<p>Sensibiliser les agent.e-s susceptibles d'être exposés à l'action des produits CMR dans le cadre d'une sensibilisation aux produits chimiques.</p>
<p>Poursuivre les rencontres de dialogue social, afin de faire vivre un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p>	

## LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXUELS

### RÉALISÉ

Développer les actions de sensibilisation sur l'égalité femmes / hommes en direction :

#### DES AGENT·E·S

- « *Théâtre forum* » organisé en mars 2018
- *Création d'une rubrique dédiée à l'égalité femmes-hommes dans Noova (janvier 2020)*
- *Publication du Rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

#### DES MANAGERS

- *Mise en place d'une formation « Le management a-t-il un genre ? » Sessions de formation organisées au premier semestre 2018*

Deux actions de formation réalisées fin 2019 / début 2020 :

- *Comment mieux prendre en compte l'égalité femmes / hommes dans nos écrits, nos événements et nos communications (1 session de 2 jours – 16 participant·e·s).*
- *Comment intégrer l'égalité femmes / hommes dans nos politiques publiques et projets (1 session de 2 jours – 18 participant·e·s).*

Mettre en œuvre, progressivement, une communication sans stéréotype de genre.

- *Principe d'égalité femmes / hommes posé dans :*
  - *le guide « Recruter sans discriminer »,*
  - *le guide pratique de la fiche de poste.*
- *Veiller à une communication égalitaire dans tous les supports aussi bien au niveau de l'écriture que des visuels : guides, Reflets 31, Noova, Fil Info RH, ...*

EN COURS	À RÉALISER
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposition photos sur la mixité des métiers « changeons de regard » : présentation des métiers dits féminins par des hommes et des métiers dits masculins par des femmes pour valoriser la mixité des métiers.</li> <li>• Réalisation d'une bande dessinée humoristique ou décalée sur l'égalité professionnelle.</li> <li>• Valorisation de la mixité professionnelle à travers des portraits métiers dans Noova et Reflets 31.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Rédiger de façon égalitaire :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les intitulés de poste dans les fiches de poste et les offres d'emploi,</li> <li>- le répertoire des emplois.</li> </ul> </li> </ul>	



## LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES

### RÉALISÉ

Afficher la réglementation en matière de discrimination et sur le harcèlement :

*Réglementation disponible sur les panneaux d'affichage et l'intranet.*

*Actualisation en 2018 suite à l'évolution réglementaire. (Loi n°2018-703 du 3 août 2018, renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes).*

Mise en place d'une cellule d'écoute et d'un dispositif de signalement :

- *Ouverture d'une boîte mail dédiée : [stop.harcelement@cd31.fr](mailto:stop.harcelement@cd31.fr)*
- *Parution d'un article dans « Reflets 31 » n°21 de mars / avril 2019, pour faire connaître le dispositif.*

Mettre en place une campagne de communication et de sensibilisation.

*Diffusion d'une campagne d'affichage en trois temps sur la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences, réalisée en novembre 2019 sur l'ensemble des sites du Cd31 et relayée sur Noova.*

Recenser les procédures disciplinaires, notamment celles engagées suite à des agressions sexuelles ou sexistes.

*Recensement des sanctions disciplinaires intégré dans le bilan social depuis 2017.*



EN COURS	À RÉALISER
	<p>Concevoir un outil permettant aux encadrants d'aborder avec leurs équipes les questions relatives aux discriminations et au harcèlement.</p> <p>» <i>Réflexion à conduire de manière pluri-disciplinaire (services RH-DAJAD).</i></p>
<p><i>Élaboration d'une fiche pratique à destination des agent-e-s (description du dispositif, contact ...)</i></p>	
	<p>Réaliser un questionnaire auprès de l'ensemble du personnel pour évaluer la campagne d'affichage et recenser les attentes en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences.</p> <p>» Questionnaire web sur Noova</p> <p>Compléter la campagne de communication précédente à partir des retours du questionnaire et de la cellule d'écoute.</p>
	<p>Inclure dans le Rapport Annuel sur la Santé Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) les nouveaux indicateurs du bilan social (victimes d'actes de violence physique, de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes).</p>



**RH MOYENS : RECRUTEMENTS, EMPLOIS, BUDGET**  
Service Organigrammes et prospective RH  
Édition Septembre 2020



# GLOSSAIRE

<b>ACTP</b>	Allocation Compensatrice Pour Tierce Personne	<b>DGFIP</b>	Direction Générale des Finances Publiques
<b>AED</b>	Assistant d'Education	<b>EIGE</b>	Institut Européen pour l'Egalité entre les hommes et les femmes
<b>ANACEJ</b>	Association Nationale des Conseils d'Enfants et de Jeunes	<b>EPCI</b>	Etablissement Public de Coopération Intercommunale
<b>APIAF</b>	Association Pour l'Initiative Autonomes des Femmes	<b>EV</b>	Espérance de Vie
<b>APJM</b>	Accueil Provisoire pour Jeune Majeur	<b>EVSI</b>	Espérance de vie sans Invalidité
<b>ARIPA</b>	Agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires	<b>FNSF</b>	Fédération Nationale Solidarité Femmes
<b>ASE</b>	Aide Sociale à l'Enfance	<b>FPT</b>	Fonction Publique Territoriale
<b>AVAC</b>	Association Vivre Autrement ses Conflits	<b>HEC</b>	Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes
<b>AVIP</b>	Crèches à Vocation d'insertion Professionnelle	<b>IFOP</b>	Institut Français d'Opinion Publique
<b>CA</b>	Communauté d'agglomérations	<b>INED</b>	Institut National d'Etudes Démographiques
<b>CAF</b>	Caisse d'Allocations Familiales	<b>INJEP</b>	Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire
<b>CC</b>	Communauté de Communes	<b>INSEE</b>	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
<b>CCAS</b>	Centre Communal d'Actions Sociales	<b>IVG</b>	Interruption Volontaire de Grossesse
<b>CCMSA</b>	Caisse Centrale de Mutualité Agricole	<b>MDA</b>	Maison des Adolescents
<b>CDAPH</b>	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées	<b>MDPEFH</b>	Mission Démocratie Participative / Egalité Femmes-Hommes
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée	<b>MDPH</b>	Maison Départementale des Personnes Handicapées
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée	<b>MIPROF</b>	Mission Interministérielle pour la Protection des Femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres Humains
<b>CDPEF</b>	Centre Départemental de Planification et d'Education Familiale	<b>OMS</b>	Organisation Mondiale de Santé
<b>CFCV</b>	Collectif Féministe Contre le Viol	<b>PCH</b>	Prestation de Compensation du Handicap
<b>CHSCT</b>	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail	<b>PDI</b>	Programme Départemental d'Insertion
<b>CIDFF</b>	Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles	<b>PMI</b>	Protection Maternelle et Infantile
<b>CLD</b>	Congés Longue Durée	<b>PLC</b>	Parcours Laïque et Citoyen
<b>CLM</b>	Congés Longue Maladie	<b>RSA</b>	Revenu de Solidarité Active
<b>CMR</b>	Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques	<b>SDF</b>	Sans Domicile Fixe
<b>CNAF</b>	Caisse Nationale des Allocations Familiales	<b>SDIS</b>	Service Départemental d'Incendie et de Secours
<b>CNAV</b>	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	<b>SDUNS</b>	Stratégie de Développement des Usages et des Services Numériques
<b>CNFPT</b>	Centre National	<b>SEGPA</b>	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
<b>CORAFIN</b>	Commission de Coordination des Aides Financières	<b>SMIC</b>	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
<b>CP</b>	Commission Permanente	<b>SNHM</b>	Salaire Net Horaire Moyen
<b>CPA</b>	Compte Personnel d'Activité	<b>SSMSI</b>	Service Statistique Ministériel de la Sécurité Intérieure
<b>CRIP</b>	Cellule de Recueil des Informations préoccupantes	<b>UNICEF</b>	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
<b>CSA</b>	Conseil Supérieur de l'Audiovisuel	<b>UNSS</b>	Union Nationale du Sport Scolaire
<b>DREES</b>	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques		

# POSTFACE

## SOURCES

---

Les chiffres traités dans le cadre de ce diagnostic sont principalement issus du recensement de la population 2017 de l'INSEE. Il est donc ici nécessaire de rappeler que l'INSEE procède par estimation : les habitantes et habitants ne sont pas compté-e-s dans leur entièreté mais un échantillon suffisamment important est prélevé puis ramené à l'ensemble du territoire. 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 habitantes et habitants selon leurs lieux de résidence.

Cela explique par exemple que le pourcentage d'emploi de certaines communes peut être de plus de 100% lorsqu'il y a plus de personnes en emploi sur le territoire de la commune que de résidentes et 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. 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. 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. 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.

## CHOIX DE PRÉSENTATION DES DONNÉES 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 et actrices. 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'EPCL a été choisie pour des soucis de praticité, de données disponibles et de politiques publiques pouvant être menées par ces EPCL. Ces échelons paraissent adaptés 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.



