

Journée internationale des droits des femmes : des engagements institutionnels forts en matière d'égalité professionnelle au CHU de Toulouse

Dans le cadre de son Plan Égalité 2023-2025, le CHU de Toulouse a déployé des dispositifs innovants, parmi lesquels le collège Vigilance dédié à la prévention, au recueil et au traitement des situations d'agissements sexistes, de violences ou de harcèlement, ainsi qu'un réseau d'ambassadeurs mobilisés sur le terrain

La responsabilité n'a pas de genre

En 2025, le CHU de Toulouse obtient un score de 81/100 à l'index d'égalité professionnelle ; le minimum attendu étant de 75. Ce résultat traduit l'engagement continu pour prévenir les situations discriminantes, notamment en matière de rémunération.

Les chiffres relatifs aux fonctions d'encadrement et de management témoignent d'une dynamique engagée en faveur d'un accès équitable aux responsabilités. Ils traduisent une volonté claire : garantir à chacune et chacun les mêmes opportunités d'évolution, de décision et de leadership.

Parce que les métiers hospitaliers sont portés par des talents pluriels, la gouvernance et le management doivent refléter cette diversité. Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, accompagner les parcours professionnels et lever les freins participent pleinement à la qualité de vie au travail.

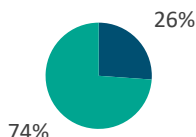
Au CHU, exercer des responsabilités relève des compétences, de l'engagement et de l'expertise, pas du genre.

Le point en CHIFFRES :

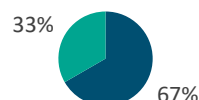
Répartition F/H
des chef.fes et chef.fes
adjoint.es de pôles



Répartition F/H
des effectifs concernant les
chef.fes de services



Répartition F/H des
PCME et VPCME



■ Nombre de femmes ■ Nombre d'hommes

■ Nombre de femmes ■ Nombre d'hommes

■ Part de femmes ■ Part d'hommes

Un dispositif qui permet de libérer la parole

Depuis janvier 2025, dans le cadre du Plan Égalité, le CHU a notamment déployé Vigilance, un collège dédié à la prévention, au recueil et au traitement des situations d'agissements sexistes, de violences verbales ou physiques, ainsi que de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Une nouvelle référente égalité

Avec le lancement prochain du Plan Egalité 2026-2028, une nouvelle Référente Egalité a été nommée. Il s'agit du **Dr Aude Lagarrigue, responsable de l'Unité hospitalière sécurisée interrégionale** et cheffe adjointe du pôle santé publique et médecine sociale.



Ecoutez le Dr Aude Lagarrigue [ici](#)

Accessible à l'ensemble des professionnels, ce dispositif garantit un signalement simple, confidentiel et sécurisé. Il permet aux victimes ou aux témoins d'être orientés vers les services compétents : médecine du travail, ressources humaines, services juridiques, médiation, accompagnement psychologique et social.

Les membres du collège se réunissent tous les 15 jours, assurant une analyse rigoureuse des situations pouvant conduire à des mesures de protection immédiates, des enquêtes administratives ou des sanctions adaptées.

Depuis sa mise en place en janvier 2025, le collège Vigilance a reçu 103 signalements, dont 74 ont été traités et 29 sont en cours de traitement. Parmi les victimes présumées, 85 % sont des femmes. Ce constat rappelle combien les droits des femmes au travail constitue un enjeu majeur d'égalité professionnelle. En contribuant à libérer la parole, à sécuriser les signalements et à garantir un traitement structuré des situations, le dispositif Vigilance participe concrètement à soutenir les droits des femmes.

Sur le terrain : des ambassadrices et ambassadeurs pour accompagner le dispositif

Les actions portées dans le cadre du Plan Egalité sont aujourd'hui renforcées par l'intervention et la présence d'ambassadrices et ambassadeurs Égalité/ Vigilance parmi les professionnels. Cette action en cours de test sur certains pôles pourra être déployée à l'échelle du CHU.

Leur rôle : renforcer la prévention des discriminations, des stéréotypes de genre et des violences sexistes et sexuelles. Au plus près des équipes, ces professionnels du CHU, spécifiquement formés, vont constituer un relais essentiel des engagements institutionnels : ils contribuent à diffuser une culture d'égalité et de respect, à mobiliser les professionnels, et à soutenir les managers dans la mise en œuvre du Plan Égalité.

Leur présence sur le terrain fait d'eux un levier stratégique pour repérer les situations à risque, accompagner les professionnels et impulser une dynamique collective en faveur d'un environnement de travail sûr et inclusif.

3 questions à Camille Tomas, cadre de santé, rééducatrice et ambassadrice Égalité/Vigilance, qui intervient en binôme avec Amélie Prabonne, cadre de santé

Quel est votre rôle d'ambassadrice Égalité/Vigilance au sein du CHU ?

En tant que cadre de santé des rééducateurs, je fais partie des quatre ambassadrices du pôle Santé Publique et Médecine Sociale (SPMS). Au total, nous sommes douze ambassadrices et ambassadeurs réparti.es sur plusieurs pôles. Ce maillage transversal permet d'ancrer concrètement la démarche Égalité / Vigilance dans les réalités de terrain et de créer un réseau de relais identifiés, formés et engagés.

Au sein du pôle SPMS, nous travaillons en binôme avec ma collègue Amélie Prabonne cadre de santé des rééducateurs et en complémentarité avec des professionnelles issus de métiers différents, Néréa Jimenez Nolla masseur-kinésithérapeute et Nathalie Noble encadrante médico-administrative. Cette diversité de regards est une véritable richesse : elle nous permet d'aborder l'égalité professionnelle sous des angles variés et d'en faire un sujet partagé par toutes et tous.

Concrètement, notre rôle est d'être un relais de proximité pour les équipes : informer sur les dispositifs existants, rendre visibles les actions portées par la Commission Égalité, organiser des temps d'échange dans les équipes et être un point d'écoute pour orienter si besoin.

Nous contribuons ainsi à faire vivre l'égalité professionnelle au quotidien, au plus près des équipes.

Qu'est-ce qui vous a motivée à vous engager dans ce dispositif ?

Mon engagement dans ce dispositif est né à la fois de ma conviction personnelle et de mon expérience professionnelle. Au cours de ma carrière, j'ai été témoin de propos et de situations qui allaient à l'encontre du principe d'égalité. Même lorsqu'ils semblent isolés ou banalisés, ces faits ont un impact réel sur les personnes et sur la qualité du collectif de travail.

Cela m'a conforté dans l'idée que nous devons agir de manière structurée et collective. Le dispositif Ambassadrices et Ambassadeurs Egalité Vigilance représente pour moi une opportunité concrète de créer un réseau de relais identifiés, formés et soutenus par l'institution. Je suis convaincue que ce maillage est essentiel pour faire évoluer les pratiques, prévenir les inégalités et faire vivre nos valeurs de respect et d'inclusion au quotidien.

Quel message aimeriez-vous transmettre aux professionnel.les concernant le respect et l'égalité au travail ?

L'égalité professionnelle ne se décrète pas : elle se construit chaque jour, dans nos comportements, nos décisions et notre manière de travailler ensemble. Chacun et chacune d'entre nous à un rôle à jouer.

Oser questionner certaines habitudes, soutenir un.e collègue, signaler une situation inadaptée, s'informer sur les dispositifs existants : ce sont autant d'actions concrètes qui contribuent à un environnement de travail plus juste et plus serein. Ensemble, nous pouvons faire en sorte que le respect et l'égalité soient pleinement portés par toutes et tous au sein du CHU.

Journée dédiée à la santé des femmes : informer à chaque étape de la vie !

Programme complet à retrouver ci-dessous : urlr.me/nmHCd6

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le mardi 10 mars 2026, de 10 h à 15 h 30, l'Hôpital Paule de Viguier, sur le site de Purpan, ouvre à nouveau ses portes pour une journée entièrement dédiée à la santé des femmes, de l'adolescence à la ménopause, du désir d'enfant à l'accouchement, de la prévention à la prise en charge spécialisée.

CONTACT PRESSE

Mathilde Ratineaud,
ratineaud.m@chu-toulouse.fr
06 09 64 27 52