



Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

2024



Sommaire

Egalité Femmes - Hommes affirmée dans les textes	3
De l'égalité théorique à l'égalité réelle	3

Politique de Ressources Humaines à la Communauté de Communes Quercy Vert-Aveyron

A. Les chiffres clés	
1. Les effectifs Globaux	4
1.1 La pyramide des âges.....	5
2. Le taux de féminisation	6
2.1 Répartition des femmes et des hommes par statuts.....	7
2.2 Répartition des femmes et des hommes par services	7
2.3 Répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique	8
2.4 Répartition des femmes et des hommes par filières	9
2.5 Répartition des femmes et des hommes par temps de travail	10
3. Maladies-accidents de travail-congés maternité et paternité	10
4. Avancement de grade-Promotion interne	11
5. Moyenne de la rémunération brute chargée mensuelle	12

L'égalité ente les femmes et les hommes dans les politiques menées par la CCQVA : points d'étapes et axes de réflexion

1. Bilan des actions menées	14
1.1 politique des ressources humaines	14
2. Axes de réflexion pour renforcer l'égalité.....	15
2.1 Promotion et mixité professionnelle	15
2.2 Accès aux postes de direction pour les femmes.....	16
2.3 Renforcement du suivi et de l'évaluation	16

Conclusion

Egalité Femmes/Hommes affirmée dans les textes

- Le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 énonce que : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme » (article 3) ;
- Selon l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 : « ... la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » (modification constitutionnelle de 1999) ;
- La loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et plus particulièrement l'article L. 3221-2 du Code du travail énonce que « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».
- La loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dite « loi Roudy », a pour objectif de lutter contre la discrimination envers les femmes sur l'accès à l'emploi et le salaire d'un travail identique.
- La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « loi Genisson », encourage la mise en œuvre de mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi.
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vient renforcer la loi Génisson en imposant des négociations et des mesures de suppression des écarts de rémunération.

De l'égalité théorique à l'égalité réelle

- La loi du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » instaure une obligation de négociation entre la collectivité territoriale et les organisations syndicales afin de « promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité » sur la base du rapport statistique des inégalités femmes-hommes. La collectivité territoriale doit arrêter un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique.
- Le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en date du 8 mars 2013 et la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole ont pour objectif de rendre effective l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique.
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes rend obligatoire pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions (préalablement au vote du budget) la rédaction d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales. La loi dispose également que les primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des collectivités territoriales soient pourvues (les primo-nominations) par au moins 40 % de femmes à partir de 2017.
- La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique s'articule autour de trois axes : la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, notamment en déployant, à partir de 2018, un plan ambitieux de formation initiale et continue ; le traitement des situations de violences sexuelles et sexistes avec la mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail ; la sanction des auteurs de violences sexuelles et sexistes.
- La circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise les missions des référentes et référents Égalité : informer, mener des actions de sensibilisation, participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle.
- Loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Cette loi vise à accélérer la féminisation de la haute fonction publique. Elle porte à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Politique de Ressources Humaines à la CCQVA

A. Les chiffres clés

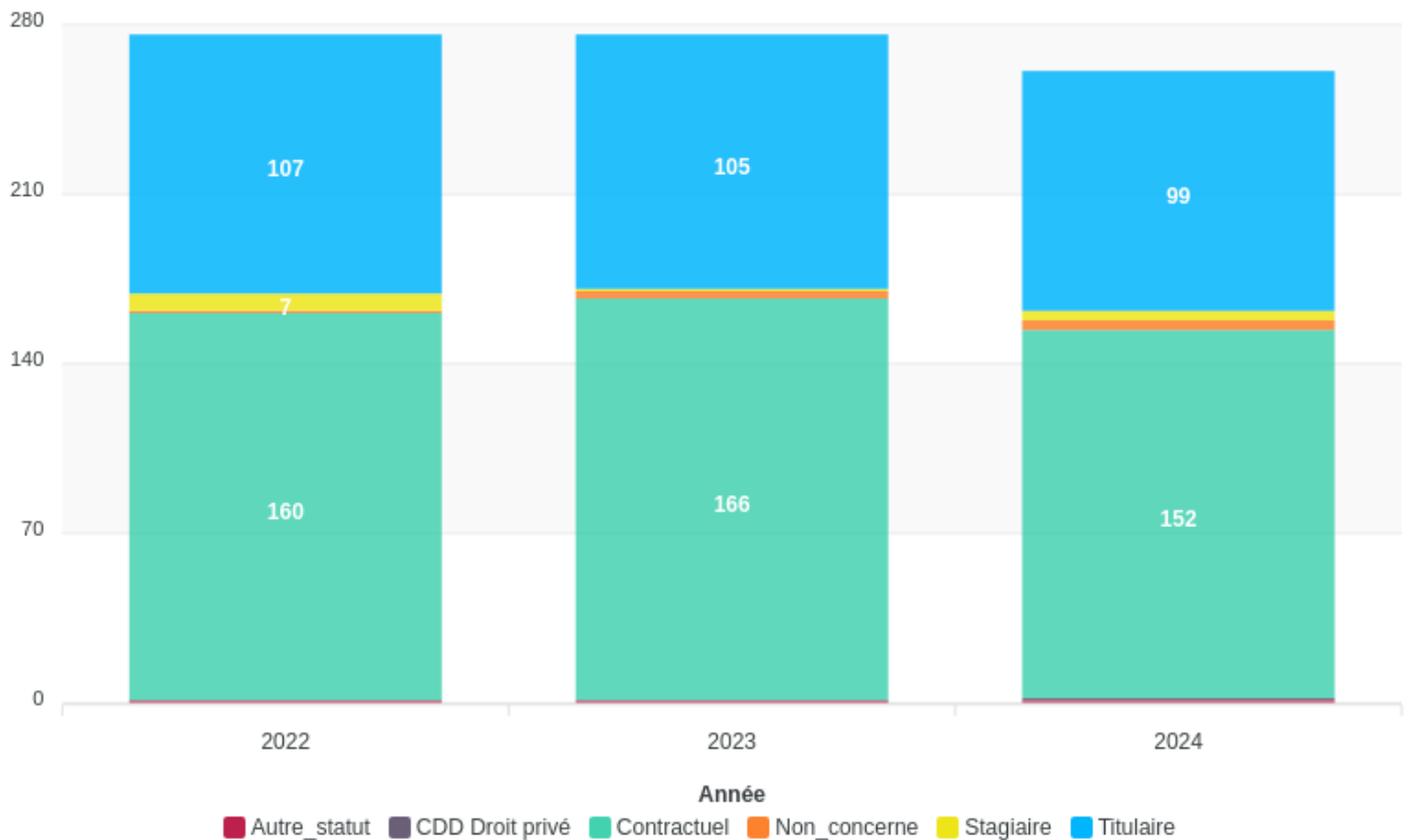
Les éléments chiffrés figurant dans les tableaux et graphiques ci-dessous concernent la situation de la CCQVA au 31 décembre 2024.

1. Les effectifs Globaux

Budget général+assainissement+SAEP :

— Nombre d'agents par statut au 31/12

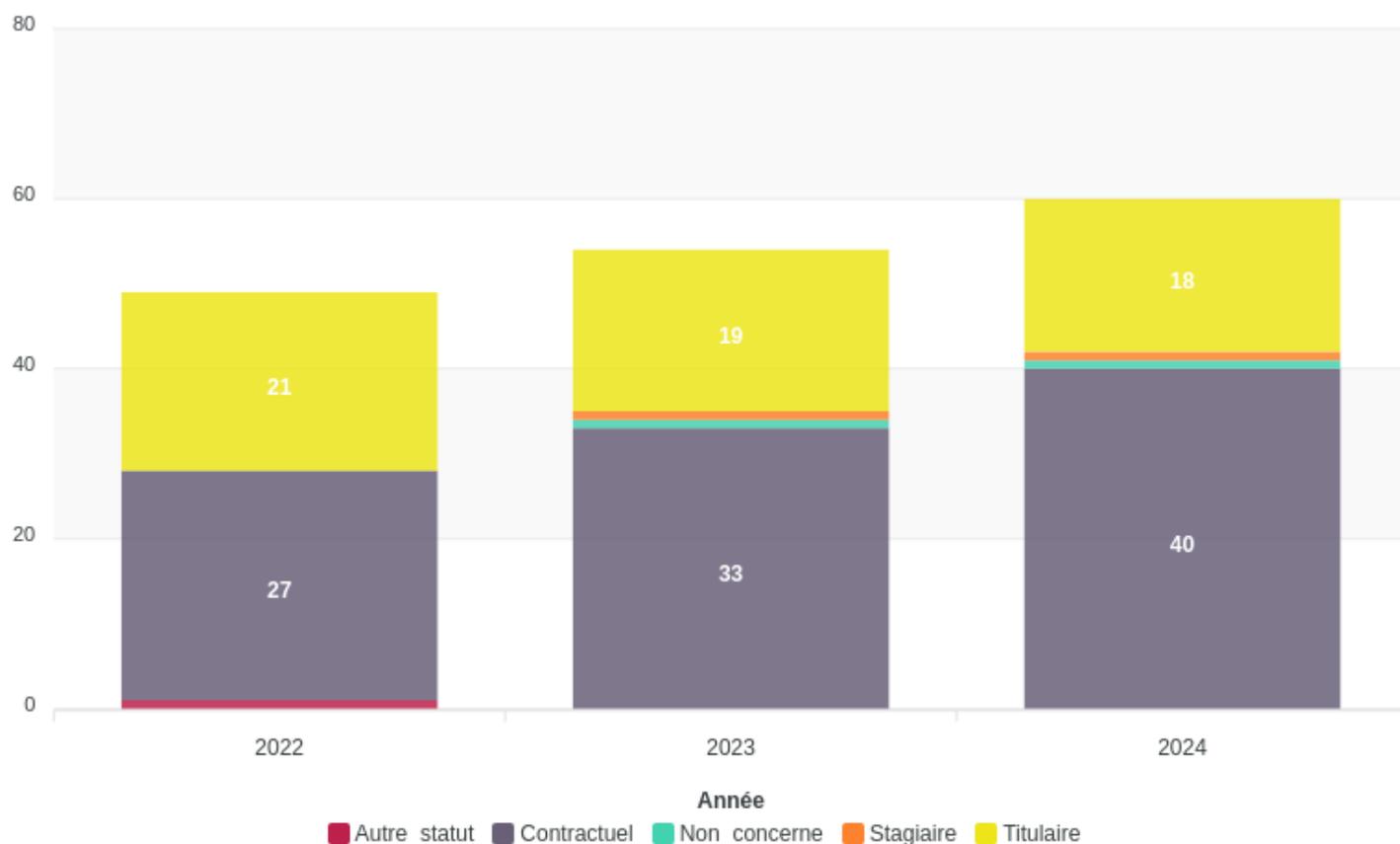
	2022	2023	2024	Variation	% / an
Autre_statut	1	1	1	-	-
CDD Droit privé	0	0	1	+1	-
Contractuel	160	166	152	-8	-2,53 %
Non_concerne	1	3	4	+3	100,00 %
Stagiaire	7	1	4	-3	-24,41 %
Titulaire	107	105	99	-8	-3,81 %
Total	276	275	260	-16	-2,94 %



Budget SAMAD :

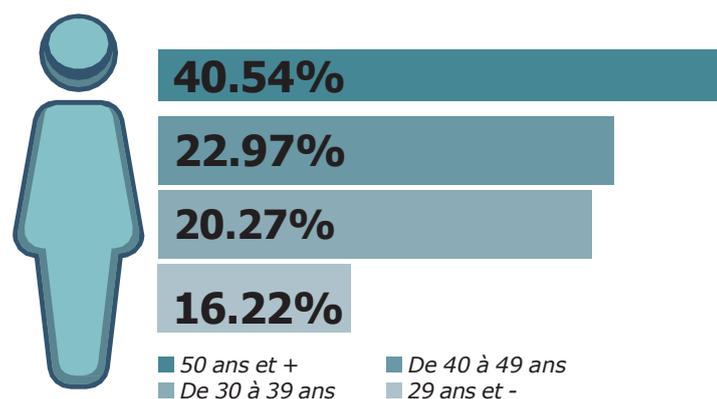
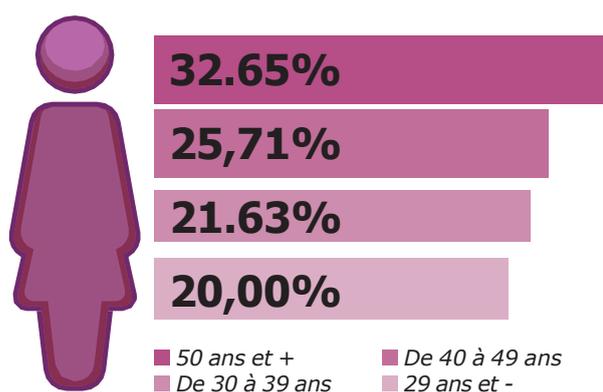
Nombre d'agents par statut au 31/12

	2022	2023	2024	Variation	% / an
Autre_statut	1	0	0	-1	-100,00 %
Contractuel	27	33	40	+13	21,72 %
Non_concerne	0	1	1	+1	-
Stagiaire	0	1	1	+1	-
Titulaire	21	19	18	-3	-7,42 %
Total	48	54	59	+11	10,87 %



1.1 La pyramide des âges

A la CCQVA, l'âge moyen des femmes 42.18 ans est inférieur aux moyennes nationales dans la Fonction Publique Territoriale contrairement à celui des hommes 44,47 ans qui est plus élevé.



**Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale l'âge moyen est de :
44 ans pour les femmes et 43 ans pour les hommes**

2. Analyse comparative de la répartition des âges entre hommes et femmes à la CCQVA :

Le taux de féminisation à la CCQVA (emplois permanents et non permanents) est au-dessus de celui observé dans la Fonction Publique Territoriale, avec respectivement 76.70 % de femmes contre 61 % au niveau national

▪ Une forte présence féminine liée à la nature des services

La pyramide des âges met en évidence une majorité féminine à toutes les tranches d'âge. Cette spécificité s'explique notamment par la structure des services de la Communauté de Communes du Quercy Vert-Aveyron (CCQVA), où les effectifs sont majoritairement composés d'agents travaillant dans les secteurs de l'enfance jeunesse et de la petite enfance.

Ces domaines sont traditionnellement très féminisés, ce qui influence directement la répartition des effectifs.

Tranche d'âge	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes
29 ans et moins	12	16,22%	49	20,00%
30 à 39 ans	15	20,27%	53	21,63%
40 à 49 ans	17	22,97%	63	25,71%
50 ans et plus	30	40,54%	80	32,65%
TOTAL	74	100%	245	100%

→ 29 ans et moins : un recrutement majoritairement féminin dans les services enfance jeunesse et petite enfance

- **Les femmes (49) sont largement plus nombreuses que les hommes (12).**
- Elles représentent **20% de leur catégorie contre 16,22% chez les hommes.**

💡 Le secteur de la petite enfance et de l'animation attire historiquement plus de femmes. La politique de recrutement de la CCQVA, fortement axée sur ces services, favorise mécaniquement une embauche féminine.

→ 30 à 39 ans : la féminisation se stabilise mais reste dominante

- **53 femmes contre 15 hommes**, avec des proportions similaires à la tranche précédente.

💡 Ces agentes ont intégré la structure dans les années précédentes et continuent d'évoluer dans ces services.

→ 40 à 49 ans : la continuité d'un secteur à prédominance féminine

- **63 femmes contre 17 hommes.**
- Le pourcentage féminin continue de croître, confirmant une stabilisation des carrières.

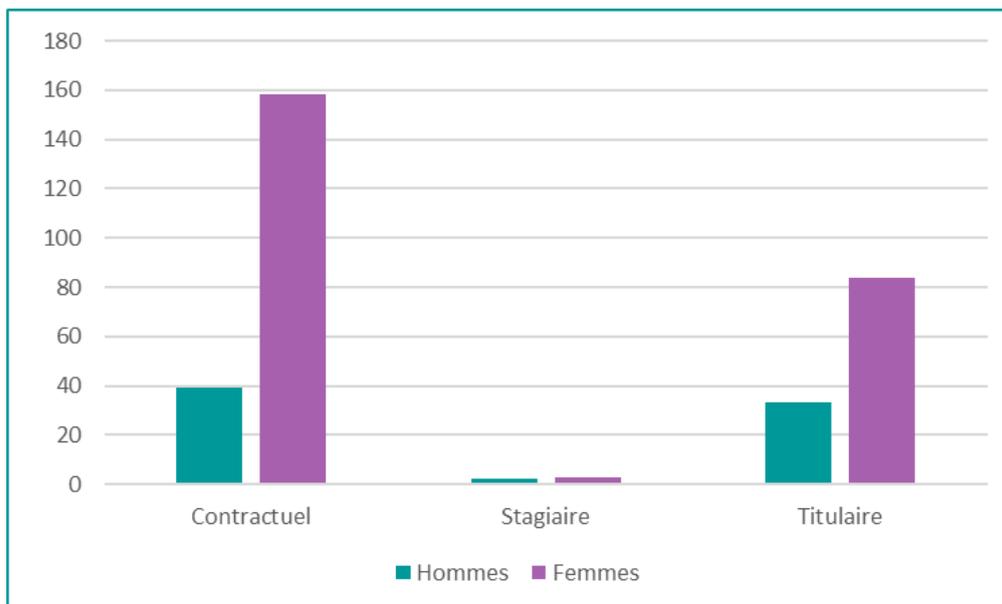
💡 **Dans cette tranche d'âge** les carrières sont souvent **stables**, avec moins de mobilité vers d'autres secteurs. La proportion de femmes restant élevée s'explique par un **faible turn-over dans les services enfance/junesse.**

→ 50 ans et plus : un enjeu de renouvellement des effectifs

- **80 femmes contre 30 hommes.**
- C'est la tranche d'âge où l'écart homme-femme se réduit légèrement, mais les femmes restent largement majoritaires.

💡 Cette catégorie regroupe les premières générations d'agentes recrutées sur ces services. **Une vague importante de départs à la retraite est à prévoir dans les prochaines années**, nécessitant une anticipation des remplacements.

2.1 Répartition des femmes et des hommes par statuts :



• Statut	• Total	• Hommes		• Femmes	
Titulaires	118	34	28,20%%	84	71,80%
Stagiaires	4	1	25,00%	3	75,00%
Contractuels	197	39	19,79%	158	80,21%

2.2 Répartition des femmes et des hommes par services :

• Service	• Total	• Hommes		• Femmes	
Administration generale	14	4	28,57%	10	71,43%
Animation	119	20	16,81%	96	80,67%
Assainissement	2	2	100,00%	0	0,00%
Atelier	6	3	50,00%	3	50,00%
Collecte	24	23	95,83%	1	4,17%
Dvp eco	1	1	100,00%	0	0,00%
Ecole de musique	13	10	76,92%	3	23,08%
Entretien locaux	7	1	14,29%	6	85,71%
Eref	2	0	0,00%	2	100,00%
Esp.verts	2	2	100,00%	0	0,00%
Faucardage	2	2	100,00%	0	0,00%
Médiathèque/Ludo	12	3	25,00%	12	100,00%
Msap	3	1	33,33%	2	66,67%
Petite enfance	37	0	0,00%	37	100,00%
Portage repas	3	0	0,00%	3	100,00%
SAEP	5	1	20,00%	4	80,00%
SAMAD	59	0	0,00%	59	100,00%
Sentiers	1	1	100,00%	0	0,00%
SIG	1	0	0,00%	1	100,00%
Tourisme	4	0	0,00%	4	100,00%
Urbanisme	2	0	0,00%	2	100,00%
Total	319	74		245	

Excepté pour le service collecte (95.83 % d'hommes), les autres filières connaissent une proportion d'hommes assez faible par rapport à celle des femmes.

Dans la filière technique, la représentation masculine est largement majoritaire en raison des métiers exercés, traditionnellement occupés par des hommes, comme la collecte des ordures ménagères et la conduite de camions.

Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale :

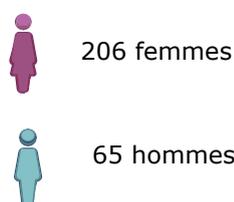
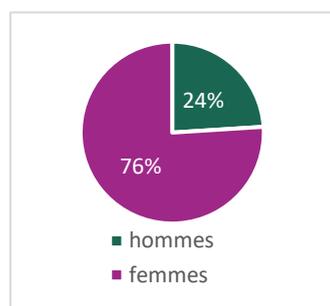
- Taux de féminisation : 61 %
- Communes : 60,8 %
- EPCI : 53,1 %

Au niveau national, dans les filières :

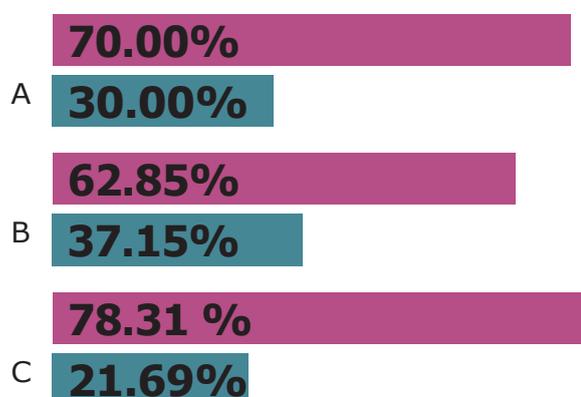
- Administrative : 82 % de femmes / 18 % d'hommes
- Technique : 41 % de femmes / 59 % d'hommes
- Animation : 71 % de femmes / 29 % d'homme

2.3 Répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique :

Titulaires et contractuels
sur emploi permanent (271 agents)



Répartition femmes/hommes
par catégorie



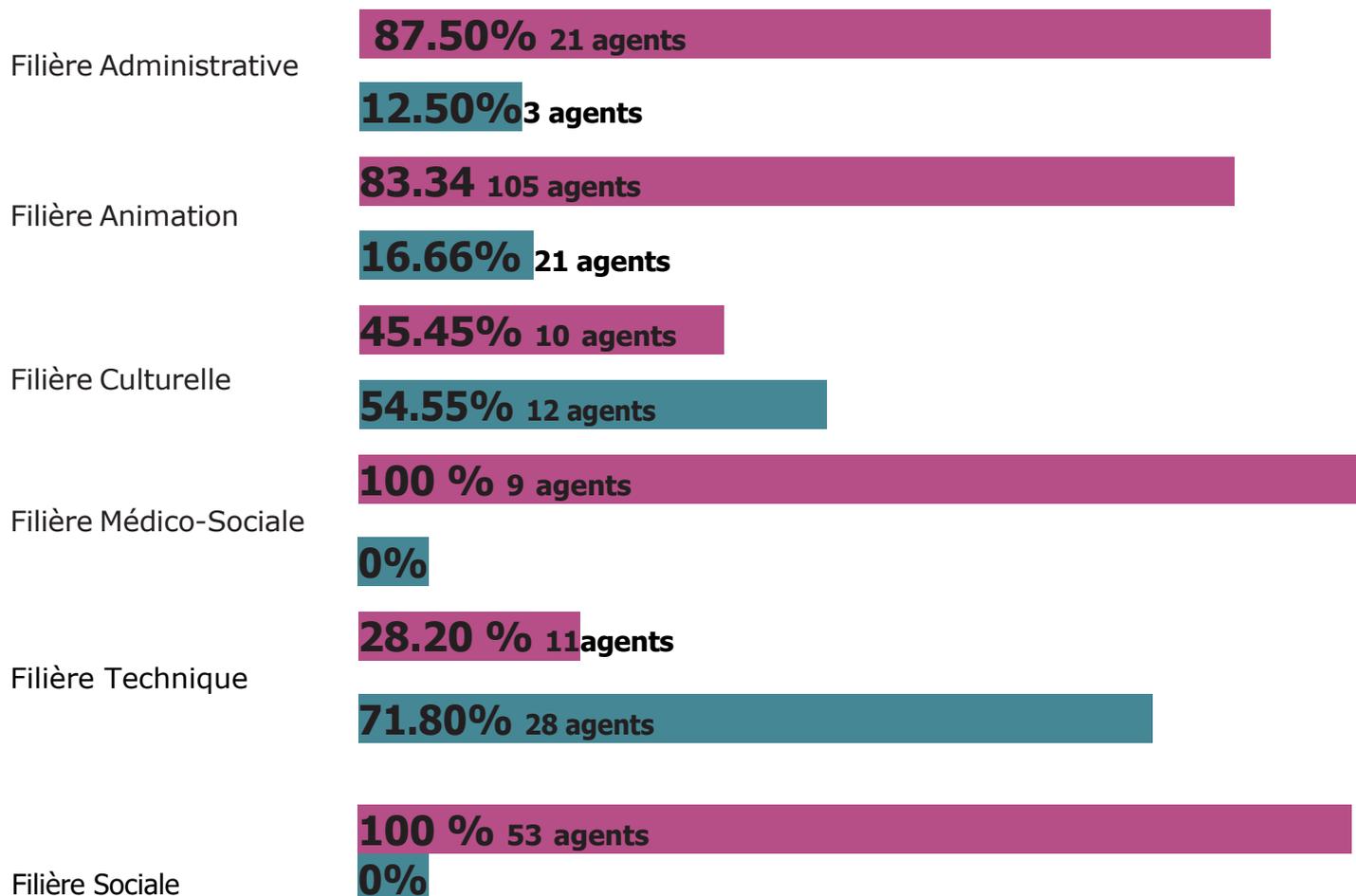
Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale :

Cat A : 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Cat B : 52 % de femmes / 48 % d'hommes

Cat C : 64 % de femmes / 36 % d'hommes

2.4 Répartition des femmes et des hommes par filière :



La collectivité compte **319 agents**, dont **74 hommes (23,2%)** et **245 femmes (76,8%)**, révélant une nette prédominance féminine.

Répartition par secteur

- **Secteurs majoritairement féminins** : Petite enfance, aide à domicile (SAMAD), portage de repas, médiathèque, entretien locaux, et tourisme.
- **Secteurs majoritairement masculins** : Collecte des déchets, espaces verts, assainissement, faucardage, et école de musique.
- **Secteurs mixtes** : Atelier (50/50), administration générale (28,6% hommes), MSAP (33,3% hommes).

Conclusion : l'analyse met en évidence une **forte segmentation des métiers par genre**, avec une sur-représentation des femmes dans les métiers du social et des hommes dans les métiers techniques. Cette situation, bien que courante dans les collectivités, pourrait être interrogée afin de **favoriser davantage la mixité** et d'**attirer des talents diversifiés** dans tous les secteurs. Une réflexion sur les **conditions de travail, la mobilité interne et le recrutement** pourrait permettre de réduire ces écarts et d'améliorer l'équilibre global des effectifs.

2.5 Répartition des femmes et des hommes par temps de travail :

Les demandes à temps partiel au sein de l'établissement sont peu nombreuses.

Au 31 décembre 2024, Il y a **11 agents à temps partiel** sur un total de **319 agents**, soit **3,45 %** de l'effectif.

Les femmes représentent 90,9 % des agents à temps partiel.

3 Maladies – accidents de travail – congés maternité et paternité

Agents ayant été absents au moins 1 jour en 2024 selon effectif global (245 femmes et 74 hommes) (fonctionnaires, contractuels sur emploi permanent et non permanent).

Maternité / paternité

2.5%	(6 agents)
1.35%	(1 agents)

Maladie

87.75%	(215 agents)
52.70%	(39 agents)

Longue maladie, longue durée

1.22 %	(3 agents)
1.35%	(1 agents)

Accident du travail / de trajet

5.71%	(14 agents)
5.41%	(4 agents)

Analyse détaillée des Accidents de Travail (AT) et de la Maladie Ordinaire (MO)

➤ Accidents de Travail (AT) :

- Nombre total : 18 cas
- Répartition :
 - Femmes : 14 cas (77,78%)
 - Hommes : 4 cas (22,22%)
- Taux d'accident par agent :
 - Femmes : 5.71% des femmes ont eu un accident de travail.
 - Hommes : 5.41% des hommes ont eu un accident de travail.

Les femmes sont plus touchées par les accidents du travail en volume, mais en proportion de leur effectif, leur taux d'AT (5,71%) reste proche de celui des hommes (5,41%). Cela suggère que le risque est similaire pour les deux genres, et que la différence de volume s'explique simplement par leur plus grand nombre.

➤ Maladie Ordinaire (MO) :

- Nombre total : 254 cas
- Répartition :
 - Femmes : 215 cas (84,65%)
 - Hommes : 39 cas (15,35%)
- Taux de maladie ordinaire par agent :
 - Femmes : 87.76% des femmes ont eu un arrêt maladie ordinaire.
 - Hommes : 52.70% des hommes ont eu un arrêt maladie ordinaire.

Les femmes ont un taux d'arrêt pour maladie ordinaire de 87,76%, contre 52,70% pour les hommes.

Cela signifie que les femmes ont presque 1,7 fois plus de chances d'être arrêtées pour maladie ordinaire que les hommes. Cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- Une exposition plus forte à des postes propices aux maladies (ex. : contacts avec le public, conditions de travail).
- Une charge mentale et physique supplémentaire qui peut influencer la santé.

4 Avancement de grade-Promotion interne

• Avancements de grades

	Femmes		Hommes	
	Effectif	Nombre d'avancements	Effectif	Nombre d'avancements
Catégorie A	6	0	2	0
Catégorie B	5	0	12	0
Catégorie C	48	3	26	0
TOTAL	59	3	84	0

Les avancements de grades ont concerné majoritairement les hommes (81,48 %).

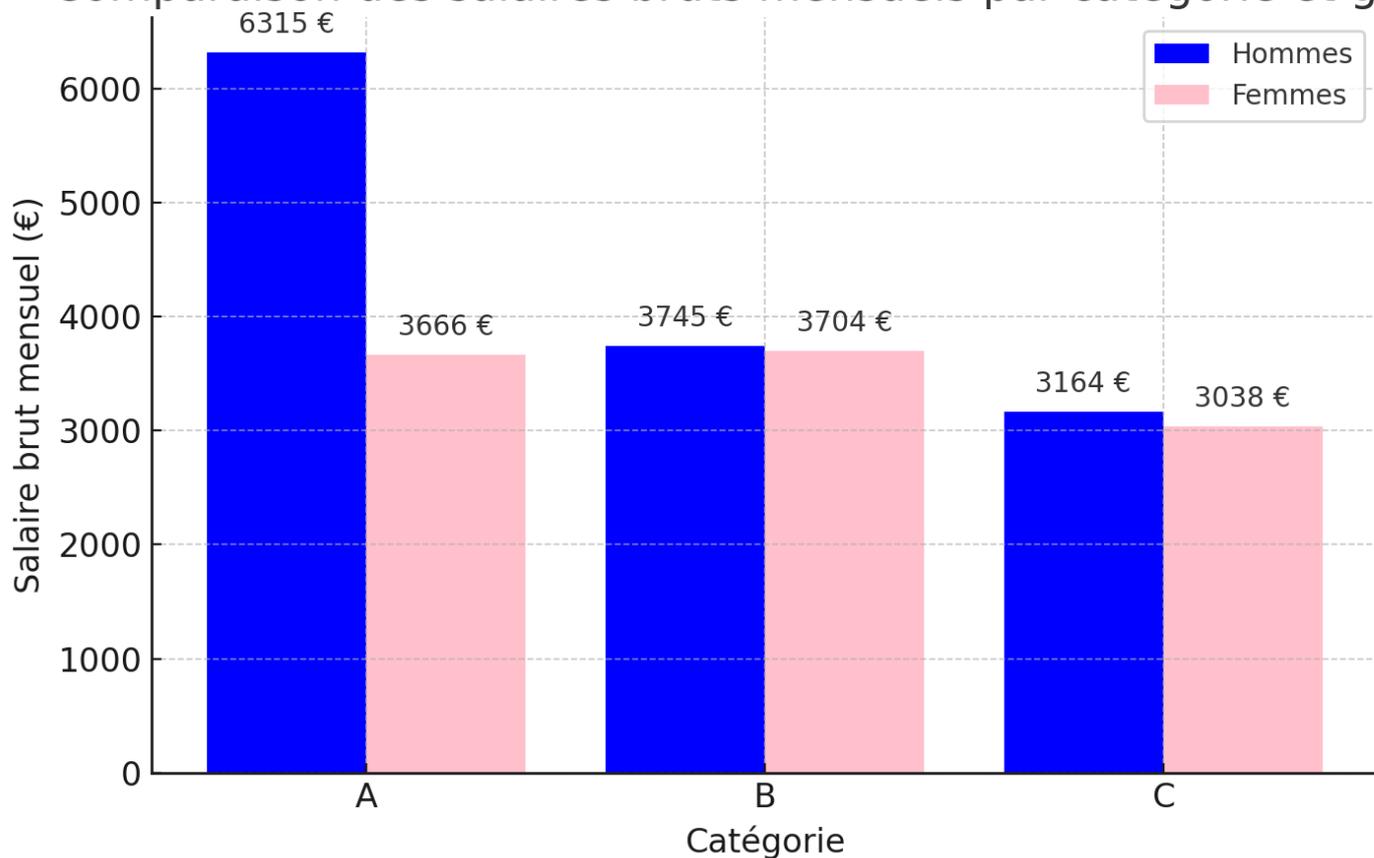
Cependant, avec 18,52 % des avancements, la proportion de femmes promues est supérieure à la part des femmes dans la collectivité (13,70 % de femmes).

• Promotion interne (0 dossier accepté par le CDG sur 5 demandes)

	Femmes		Hommes	
	Nb de dossiers présentés	Nombre de promotions	Nb de dossiers présentés	Nombre de promotions
Cat. A	1	0		
Cat. B	1	0	0	0
Cat. C			0	0
TOTAL	0	0	0	0

5 Moyenne de la rémunération brute chargée mensuelle par catégorie hiérarchique

Comparaison des salaires bruts mensuels par catégorie et genre



Écarts de rémunération entre hommes et femmes :

L'étude des salaires bruts mensuels par catégorie met en évidence une évolution positive vers l'égalité salariale, mais aussi des écarts persistants, notamment en **catégorie A**.

1. Une quasi-parité salariale en catégories B et C

- En **catégorie B**, l'écart entre hommes (**3 745 €**) et femmes (**3 704 €**) est **minime (1%)**, ce qui montre une égalisation des salaires.
- En **catégorie C**, la différence est légèrement plus marquée (**3 164 € pour les hommes contre 3 038 € pour les femmes, soit 4% d'écart**), mais reste limitée.

👉 **Ces évolutions sont encourageantes et suggèrent une diminution des inégalités salariales dans ces catégories.**

2. Un écart plus marqué en catégorie A, lié aux différences de fonctions

- En **catégorie A**, l'écart de rémunération est plus significatif (6 315 € pour les hommes contre 3 666 € pour les femmes, soit une différence de 42%).
- Cet écart semble davantage lié à une répartition différenciée des postes entre hommes et femmes qu'à une inégalité de traitement à poste équivalent :
 - Les femmes sont majoritairement sur des postes d'éducatrices, qui ont une grille salariale plus basse.
 - Les hommes occupent potentiellement plus de postes à responsabilités (cadres administratifs, ingénieurs, directeurs de service), souvent mieux rémunérés.
- Cette différence illustre des trajectoires professionnelles distinctes, qui influencent la rémunération moyenne observée.

👉 La question posée ici est celle de l'accès aux postes les mieux rémunérés et de l'évolution des carrières.

3. Pistes d'amélioration

Pour réduire ces écarts, plusieurs leviers peuvent être envisagés :

- Favoriser une plus grande diversité des métiers, en incitant à une meilleure répartition des femmes et des hommes dans toutes les fonctions.
- Faciliter l'évolution professionnelle, en renforçant l'accès aux formations, à l'accompagnement et aux dispositifs de promotion interne.
- Valoriser les métiers éducatifs, si leur niveau de rémunération est inférieur à d'autres postes de la même catégorie.

Conclusion

Les écarts de rémunération ont tendance à se réduire dans les catégories B et C, ce qui témoigne d'un alignement progressif des salaires. En revanche, en catégorie A, la différence s'explique en grande partie par une répartition distincte des métiers et des niveaux de responsabilité.

👉 **Au-delà de la rémunération, la réflexion doit porter sur l'évolution des carrières et l'accès aux postes à plus fortes responsabilités.**

L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques menées par la CCQVA :

Points d'étapes et axes de Réflexion

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un socle fondamental des politiques publiques de la CCQVA. Conformément à l'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants sont tenues de soumettre chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité, en amont des débats budgétaires. Ce rapport vise à évaluer les actions entreprises et à tracer des orientations pour promouvoir l'égalité sur le territoire.

1. Bilan des actions menées

1.1. Politique de ressources humaines

Recrutement et accès aux postes

La CCQVA s'engage résolument à garantir un accès équitable à l'emploi public pour toutes et tous. Des mesures ont été instaurées pour assurer la transparence et l'équité lors des recrutements, telles que :

Diversification des candidatures : Encouragement des candidatures féminines dans des secteurs traditionnellement masculins et vice versa.

Parité dans les jurys de recrutement : Constitution de jurys paritaires pour atténuer les biais de genre.

Cependant, malgré ces efforts louables, une sous-représentation des femmes persiste dans les postes de direction de catégorie A, appelant à une attention soutenue.

Formation et évolution de carrière

La CCQVA a développé un ensemble de programmes de formation continue visant à favoriser l'évolution professionnelle des femmes au sein de la collectivité. Ces initiatives comprennent des formations en intra, telles que « Entretien professionnel : un acte de management », qui visent à renforcer les compétences managériales des agentes et à les préparer aux défis du leadership. Ces sessions sont conçues pour fournir des outils pratiques et des méthodes de gestion adaptées aux enjeux contemporains du travail en collectivité.

En parallèle, des **plans de formation ciblés** ont été établis, proposant des sessions dédiées au développement de compétences spécifiques, telles que la gestion d'équipe, la communication assertive et la gestion du temps. Ces formations permettent aux agentes de développer un éventail de compétences essentielles à leur progression professionnelle.

Ces initiatives visent non seulement à réduire les écarts de carrière, mais également à promouvoir une représentation équilibrée aux postes à responsabilités, en offrant à chaque agente les moyens de se projeter dans des fonctions d'encadrement et de direction.

Rémunération

analyse des écarts de rémunération. Les résultats révèlent :

Catégories B et C : Une quasi-parité salariale a été atteinte.

Catégorie A : Des disparités demeurent, souvent liées à la concentration des femmes dans des postes moins rémunérateurs, tels que les fonctions éducatives.

Des actions sont en cours pour revaloriser ces postes et encourager la mobilité vers des fonctions mieux rémunérées.

Conciliation vie professionnelle - vie personnelle

La CCQVA a mis en place des mesures pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, incluant :

Aménagement du planning de travail sur 4,5 jours : Mercredi après-midi de repos.

Télétravail : Possibilité d'exercer ses missions à distance une journée par semaine (si fonction éligible).

Rendez-vous d'information : À chaque annonce de grossesse, des dispositifs de soutien sont présentés, y compris des autorisations spéciales d'absence.

Rédaction non stéréotypée des annonces de recrutement : Les intitulés des postes sont systématiquement neutralisés et les photographies choisies pour déconstruire les stéréotypes de genre.

Convaincue que la mixité dans les services est bénéfique pour l'activité et favorise le respect mutuel entre les agents, la Communauté de Communes œuvre quotidiennement à cette fin.

2. Axes de réflexion pour renforcer l'égalité

2.1. Promotion de la mixité professionnelle

Pour contrer la segmentation genrée des métiers, il est essentiel de :

Sensibiliser dès le recrutement : Informer sur les opportunités dans les secteurs où un genre est sous-représenté.

Encourager la mobilité interne : Faciliter les transitions professionnelles vers des métiers moins traditionnels pour chaque genre.

Valoriser les rôles modèles : Mettre en avant des parcours inspirants de femmes et d'hommes ayant réussi dans des secteurs atypiques pour leur genre.

2.2. Accès aux postes de direction pour les femmes

Pour briser le plafond de verre, la CCQVA envisage :

Transparence des promotions : Clarification des critères d'avancement pour garantir l'équité.

Soutien au retour de congé parental : Accompagnement des agentes reprenant le travail après un congé pour faciliter leur réintégration et progression de carrière.

2.3. Renforcement du suivi et de l'évaluation

Pour mesurer l'efficacité des politiques mises en place, il est proposé de :

Mettre en place des indicateurs précis : Suivi régulier des écarts de rémunération, des taux de promotion et de la répartition par genre dans les différents services.

Publier un rapport annuel : Communiquer de manière transparente sur les avancées et les points à améliorer en matière d'égalité.

Conclusion

La CCQVA a engagé des actions significatives pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Les progrès réalisés, notamment en termes de parité salariale dans les catégories B et C, sont encourageants. Cependant, des défis demeurent, notamment concernant l'accès des femmes aux postes de direction en catégorie A et la mixité dans certains métiers.

Il est crucial de poursuivre ces efforts avec détermination pour établir une culture organisationnelle véritablement inclusive, où chacun·e peut bénéficier des mêmes opportunités de développement professionnel.

Cette analyse repose sur les directives légales et les meilleures pratiques recommandées pour les collectivités territoriales en matière d'égalité femmes-hommes. La CCQVA, qui intervient dans de nombreux secteurs tels que l'insertion, l'emploi, l'environnement, et le développement économique, s'emploie activement à promouvoir cette égalité familiale et professionnelle en offrant un large éventail de solutions de garde aux familles, notamment à travers ses structures d'accueil pour les jeunes enfants. En renforçant ses dispositifs, la CCQVA aspire à mieux accompagner les familles, tout en favorisant une articulation harmonieuse entre les temps de vie familiale et professionnelle.

