



# Enquête sur les violences sexistes à la Région Occitanie

## Encore trop de cas préoccupants...



Le 14 juin 2022

Le 8 mars dernier, à l'occasion de la journée des droits des femmes, la CGT Région Occitanie a lancé une enquête sur les violences sexistes dans notre collectivité. Nous expliquons alors cette enquête de la façon suivante : à l'heure de #MeToo, « le bilan social 2020 fait apparaître... une absence totale de problème : 1 cas d'harcèlement sexuel en 1 an, 0 cas d'agissement sexiste. Sur plus de 8000 agents, c'est merveilleux ! (page 105 du Rapport Social Unique). Tant mieux si c'est la réalité. Mais, à la CGT-Région, nous vous proposons de nous aider à vérifier cela, en remplissant ce questionnaire... ».

L'enquête, désormais close, a recueilli **179 participations**. C'est peu. Nous n'en tirerons donc pas de conclusions générales sauf à noter deux enseignements importants :

- Il ne s'agit pas d'un sujet mobilisateur à la Région, preuve sans doute que **la situation n'est pas ressentie comme alarmante dans ce domaine**. Encore fallait-il le vérifier et nous sommes les premier.e.s à nous en réjouir !
- Quelques dizaines d'agents se sont cependant saisi.e.s de cette occasion pour dire leur insatisfaction, voire pour témoigner de situations inacceptables. A l'échelle des 8 000 agents, c'est peu, mais **chaque cas est un cas de trop**. Ces quelques cas nous invitent tous et toutes, administrations, syndicats, agents, à **maintenir notre vigilance et à poursuivre le combat vers une véritable égalité femme-homme**.

## 1) Qui a répondu à l'enquête ? un tiers d'ARL, deux-tiers d'ASG

L'enquête a recueilli 179 participations.

### Profils :

- 70 % de femmes et 30 % d'hommes<sup>1</sup> : bravos aux hommes qui se sont sentis concernés par ce sujet qui doit effectivement tous nous mobiliser !
- 58 % travaillent dans les services généraux à Toulouse ou Montpellier / 7 % hors de deux métropoles / 35 % dans un lycée.
- 47 % des participants ont plus de 50 ans / 49 % entre 30 et 50 ans / 4 % ont moins de 30 ans

## 2) Un bon niveau de conscience des enjeux

Plusieurs questions permettaient de mesurer le niveau d'information des agents.

Première bonne nouvelle : **la quasi-totalité des participants (171) savent que le harcèlement est puni par la Loi**.

Plus préoccupant : **43 répondants pensent que des métiers sont « plus réservés aux hommes qu'aux femmes ou vice-versa »**. Et 65 agents ont « le sentiment que les métiers de la collectivité sont genrés ».

**Pour les ASG** (27), « les métiers à haute responsabilité sont plus accessibles aux hommes, ou aux femmes sans jeunes enfants à charge », selon un commentaire qui revient à plusieurs reprises.

La dernière réorganisation est vécue comme ayant aggravé cette situation : « ma direction (directeur et directeur délégué) est tenue par des hommes et encore plus avec la présente réorganisation » ; « toute la hiérarchie de ma DGD est masculine... » ; « juste le constat des nouvelles réorg qui ont surtout remercié des directrices ».

Les « Transports » sont ressentis par un agent comme un bastion masculin, tandis que d'autres constatent que les assistantes et les gestionnaires sont très majoritairement des femmes...

**Côté ARL** (16 pensent que les métiers sont genrés), les postes de responsables sont ressentis comme très souvent réservés aux hommes, comme les métiers techniques, les jardins, les équipes mobiles, et ceux qui imposent de porter de lourdes charges. Inversement, la lingerie, l'entretien général restent des métiers confiés aux femmes.

<sup>1</sup> : les pourcentages ont été arrondis pour une meilleure lisibilité

### 3) Les tâches sont encore inégalement partagées

58 agents (dont 28 ARL) estiment que, « à qualification égale », il n'y a pas « égalité de traitement dans la répartition des tâches » à la Région.

Et 33 donnent des exemples de tâches qu'ils (en fait elles !) se « sentent obligées de réaliser », « plus que leur collègues de l'autre sexe » dont les sanitaires des dortoirs : « certains hommes refusent de nettoyer les wc », témoigne une de nos collègues. Au XXI<sup>e</sup> siècle...

Une autre raconte que, sur son poste d'accueil, on lui « demandera systématiquement tout ce que l'agent d'accueil (homme) ne souhaite pas effectuer ».

Pour les ASG, **c'est...faire le café et laver les tasses des responsables !** C'est aussi se justifier, prouver que l'on a pensé à tout : « en tant qu'ingénieure, je n'ai pas à réaliser certaines tâches plus que des hommes ; mais, oui, je dois faire mieux qu'eux. Les femmes n'ont pas le droit à l'erreur pour rester crédibles ».

### 4) La carrière : une inégalité ressentie... pour les autres ?

53 répondants pensent que la progression de carrière n'est pas « semblable » pour les femmes et les hommes à la Région. Pour autant, elles sont **31 à affirmer qu'il y a eu des freins liés à leur sexe à l'avancée de leur propre carrière professionnelle.**

Le ressenti semble donc plus important que la réalité, mais ces 31 cas sont préoccupants en soi. Que disent-elles ? Qu'un enfant en bas âge a pénalisé un avancement ; que le « temps partiel et les horaires en décalé (...) mettent en difficultés pour concilier vie professionnelle et vie familiale » : « c'est presque dans l'inconscient collectif et encore plus dans celui des femmes managers ou membres de jury de recrutement surtout très jeunes qui ne connaissent pas ou jamais la situation ».

### 5) Des comportements inacceptables existent à la Région

On l'a dit : la très grande majorité des participants (75 %) ne ressent heureusement pas de climat de harcèlement ou de violence sexistes. Pour autant, nous ne pouvons pas nous satisfaire de retrouver **46 répondants qui disent en avoir été « témoin », voire « victime ».** On est loin du cas unique recensé par le « bilan social 2020 »...

La deuxième partie du questionnaire, fondé sur le « **Violentomètre** » de la CGT, permet de se faire une idée concrète des situations vécues par les participant.e.s :

- Il s'agit d'abord et avant tout de **violence verbale**, fondées sur ces « blagues » lourdes et usantes répétées contre « les blondes » ou l'orientation sexuelle présumée de tel ou telle (30 répondants) ou sur les supposées « promotions canapé » (29).  
12 femmes, surtout dans les ASG, notent qu'on leur « coupe systématiquement la parole », 11 des questions insistantes sur leur vie privée et 9 dénoncent des conversations à caractère sexuel, en leur présence, sans leur accord.
- **Les cas relevés en matière de harcèlement sont heureusement moins nombreux.** 7 femmes souffrent des regards insistants sur leur poitrine ou leurs fesses, 2 disent avoir reçu de leurs collègues des sms sexuels sans leur accord.
- **Des passages à l'acte sont notés par 3 femmes** : baiser forcé par surprise ou mains « baladeuses ». A noter que les items interrogeant sur des chantages sexuels ou des viols sont heureusement restés inutilisés par les répondantes.

Face à ces cas, peu mais encore trop nombreux, nous ne pouvons que rappeler l'avertissement que nous avons inséré dans notre enquête : Toutes ces situations méritent d'être dénoncées et signalées, à un collègue de confiance, à la cellule de signalement : <http://intranet-occitanie.laregion.fr/accueil/espace-rh/dispositif-de-signalement.html> ou encore au syndicat de votre choix.

**Ne restez pas seul.e face à ces comportements inacceptables dont vous seriez victime... et dont vous n'êtes jamais responsable.**

## 6) Les 10 propositions de la CGT pour agir contre les violences sexuelles et sexistes et contre les discriminations à la Région Occitanie

1. **Accéder et mobiliser aux personnes ressources de la Collectivité** (représentants du personnel, médecine du travail, assistantes sociales ou encore les référents égalité femmes/hommes ou inclusion (ils ne sont pas encore mis en place) : la CGT demande qu'une communication par la Région soit faite auprès des agent.e.s pour qu'ils puissent avoir connaissance des interlocuteurs/rices à privilégier.
2. **Organiser des temps d'échange lors, par exemple, de journées symboliques (8 mars / 25 novembre) permettant la libération de la parole des femmes** sur le sujet des violences sexistes au travail mais également sur l'organisation du temps de travail (lors des grossesses, demande de temps partiel ...)
3. **Communiquer sur les droits des femmes** (par exemple sur le droit à l'heure femme enceinte, sur le temps de partiel de droits jusqu'aux 3 ans de l'enfant) sans culpabiliser (privilégier les réunions avant 17h...)
4. **Organiser un temps de sensibilisation auprès de tous les agents** (faire prendre conscience que des comportements qui peuvent paraître anodins ne le sont pas et qu'ils sont mêmes punis par la loi)
5. Mettre en place un programme de formation pour l'égalité : soutenir la prise de confiance des femmes et plan annuel de participation type « femmes et hommes au travail : situations vécues »
6. **Promouvoir la mixité dans les métiers techniques : campagne spécifique dans les lycées : « Vis ma vie d'agent technique »**, des femmes à des postes d'ouvriers qualifiés, techniciens et ingénieurs. Agir sur les stéréotypes, revaloriser les métiers à prédominance féminine et reconnaître les qualifications. Agir sur les procédures de recrutement et l'évolution des carrières : l'évaluation des compétences est-elle réellement déconnectée du genre ? Faut-il expérimenter le CV anonyme et sans photo ?
7. **Lutter contre les temps partiels non choisis et la précarité subie**, réduire le temps de travail, aligner le congé paternité sur la durée du congé maternité post naissance et le rendre obligatoire, garantir à chaque enfant un mode de garde.
8. **Renforcer les possibilités d'action de groupe pour les organisations syndicales**. Plus de personnalités féminines dans l'espace public et donner des noms de personnalités féminines aux lycées d'Occitanie.
9. **Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail**. Mettre en place une évaluation sexuée des risques professionnels et reconnaître la pénibilité du travail des femmes. Permettre une véritable articulation vie privée et vie professionnelle.
10. **Permettre une meilleure implication des femmes au sein des Instances Représentatives du Personnel**

Le Syndicat CGT Région Occitanie

**Je veux choisir mon avenir. C'est décidé, je me syndique. Je rejoins la CGT !**

Nom.....Prénom.....

Adresse.....

Courriel.....Téléphone.....

**Bulletin à remettre au Syndicat CGT du Conseil Régional Occitanie :**

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9  
Bâtiment Sud – Bureau A123. - 05 61 33 57 68 – 06 75 51 87 04

Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER - 06 08 10 24 83

Site internet CGT Conseil Régional : [www.cqt-region-occitanie.com](http://www.cqt-region-occitanie.com) / Courriel : [syndicat-cqt@laregion.fr](mailto:syndicat-cqt@laregion.fr)