

# Enquête

## « égalité femmes-hommes »

Perceptions et vécus des agents de la Métropole de Lyon



**GRAND LYON**  
la métropole

Cette publication est cofinancée par le  
fonds social européen dans le cadre du PON  
« Emploi et inclusion en Métropole » 2014-2020



***Ce document présente les principaux résultats de l'enquête diffusée auprès des agents de la Métropole de Lyon du 19 septembre au 14 novembre 2019, mise en ligne sur Comète et complétée par la diffusion de questionnaires papier pour les agents de terrain.***

***2021 questionnaires ont ainsi pu être collectés et traités par Nova7, représentant 24% du total des 8349 agents permanents travaillant à la Métropole.***

***Les données brutes ont été fait l'objet d'un redressement statistique sur les critères de sexe (H, F) et de catégorie des répondants (A, B, C).***

***Commanditaire : Mission diversité***

***Coordination : Nicolas Leprêtre (DPDP) et Emmanuelle Willmann (mission diversité)***

***Conception graphique et réalisation de l'enquête : Nova7 ©Icons8***

# Les agents de la Métropole sont très sensibles au sujet de l'égalité femmes-hommes

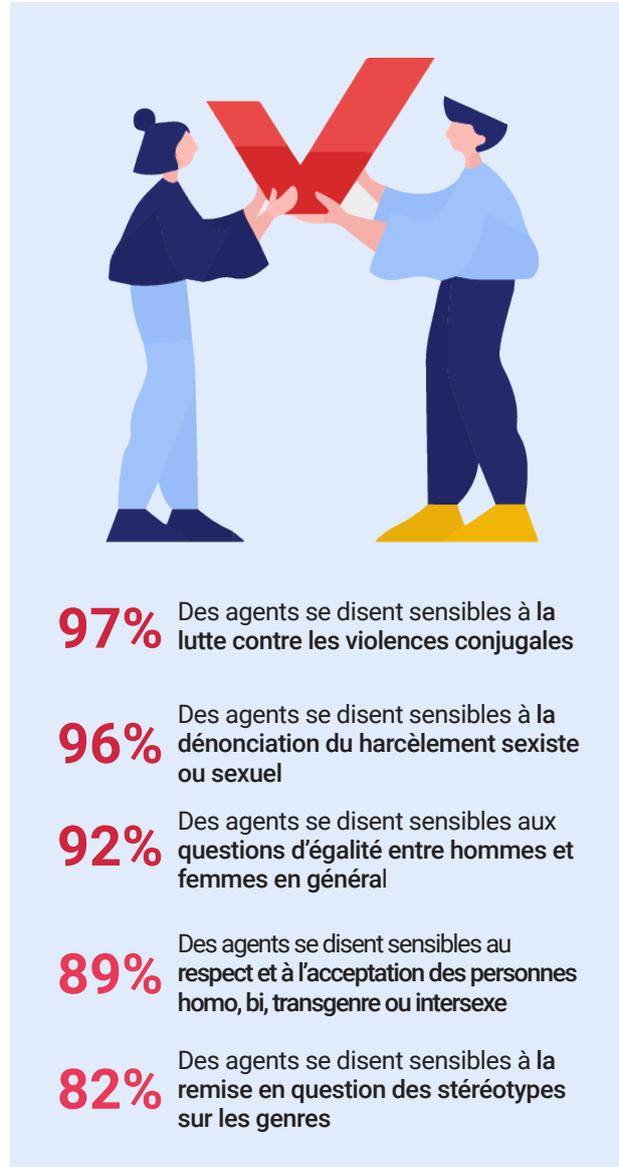
## Une forte sensibilité sur tous les sujets mentionnés

Les répondants à l'enquête **expriment globalement une forte sensibilité aux questions générales d'égalité entre les femmes et les hommes**, en premier lieu sur les questions des violences conjugales ou de harcèlement sexiste ou sexuel.

Globalement, sur ces questions, les femmes, les agents de plus de 50 ans et ceux travaillant dans la filière administrative ou médico-sociale se montrent plus sensibles que la moyenne des répondants, tandis que les hommes, les agents âgés de 35 à 49 ans et ceux travaillant dans la filière technique le sont moins.

## L'égalité entre les femmes et les hommes : un sujet d'actualité

Interrogés plus précisément sur l'existence de différentes formes d'inégalité (à la Métropole comme ailleurs), les agents sont loin de minimiser les difficultés dont sont en particulier victimes les femmes :



« Il y a des situations d'inégalité ou de discrimination bien plus importants que celles qui concernent les femmes »



58% pas d'accord 48% d'accord

« Les situations d'inégalité entre hommes et femmes au travail sont de plus en plus rares »



69% pas d'accord 31% d'accord

« les femmes et les hommes n'ont naturellement pas les mêmes compétences, il serait normal de ne pas leur confier les mêmes rôles ou les mêmes responsabilités »



90% pas d'accord 10% d'accord

# Une mixité attendue dans les collectifs de travail

## La mixité est plébiscitée et n'est pas une source de problème

Les agents qui préfèrent travailler avec des personnes du même sexe sont très minoritaires (7%). Dans la filière médico-sociale, où travaillent 91% de femmes, le résultat est encore plus faible (2%).

**Les relations entre les hommes et les femmes ne sont pas vues comme conflictuelles** : 14% des agents pensent que les relations « ne sont pas toujours faciles » (86% pensent le contraire).

## Pas de différences « naturelles » de compétence

L'opinion selon laquelle les hommes et les femmes auraient naturellement des compétences différentes, et qu'il serait normal de leur confier des rôles et des responsabilités différents, est rejetée par 90% des agents.

À l'inverse, **une majorité des agents est convaincue que leur travail « pourrait être fait exactement de la même manière par quelqu'un d'un autre sexe »** (93% d'accord).



## Un sentiment d'inégalité liée au sexe qui perdure

**19%** des agents (29% des femmes et 10% des hommes) pensent être payés différemment de l'autre sexe, à responsabilités équivalentes

**20%** des agents (25% des femmes et 15% des hommes) estiment avoir été, au moins une fois dans leur carrière à la Métropole, moins bien traité que leurs collègues de l'autre sexe, à responsabilités équivalentes

**10%** des agents (14% des femmes et 6% des hommes) ont le sentiment d'avoir été freinés dans la progression de leur carrière en raison de leur sexe

# La vie familiale pénalise davantage les femmes dans leur parcours professionnel

## La vie familiale reste un frein pour la carrière professionnelle des femmes

Si 27% des hommes disent avoir du mal à concilier leurs vies professionnelle et familiale, la proportion est de 49% pour les femmes.

Les perceptions quant à la répartition des tâches domestiques et parentales montrent que les femmes et les hommes ne vivent pas tout à fait la même réalité : **70% des hommes sont convaincus que les tâches**

sont réparties de manière équilibrée, alors que ce n'est le cas que pour 56% des femmes. 42% d'entre elles ont le sentiment d'assurer l'essentiel du travail, alors que ce n'est le cas que pour 7% des hommes.

En outre, la question de la charge des enfants semble être un motif important d'inégalité. Parmi les hommes et les femmes concernés, le sentiment d'être pénalisé n'est pas du tout le même.



## à la Métropole comme ailleurs, pensez-vous que vous avez été pénalisé(e) dans votre carrière professionnelle car vous avez eu besoin... (% d'accord)

D'adapter vos horaires de travail pour élever vos enfants ou vous occuper des tâches domestiques

7% des hommes

36% des femmes

De travailler à temps partiel pour élever vos enfants ou vous occuper des tâches domestiques

4% des hommes

36% des femmes

De prendre un congé parental

3% des hommes

20% des femmes

De prendre des congés de maternité/paternité pour la naissance d'un enfant

4% des hommes

26% des femmes

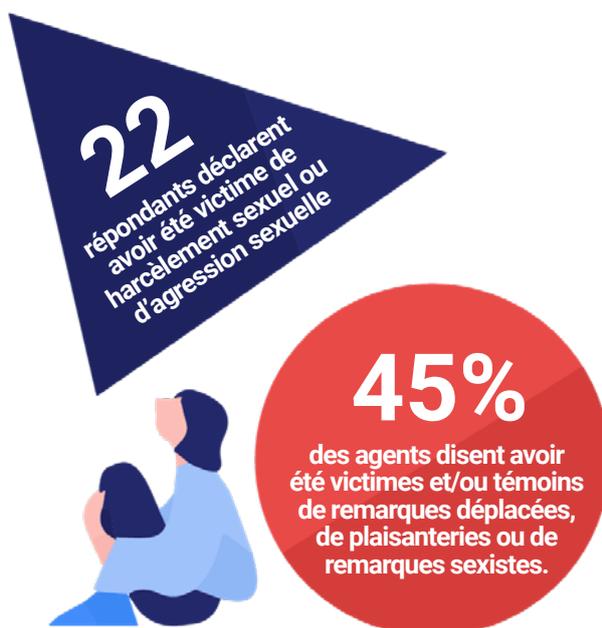
# Drague, sexisme et harcèlement

## Le sexisme ordinaire, une pratique répandue

La Métropole n'est pas épargnée par les situations de harcèlement sexuel au travail. La loi distingue sur ce sujet les outrages sexistes (contravention) du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles (délits) et du viol (crime).

Lorsque les agents sont invités à expliquer les situations qu'ils ont vécues, **on constate que 45% déclarent avoir été victimes et/ou témoins de « remarques déplacées, de plaisanteries ou de remarques sexistes sur des habits ou sur l'apparence physique » à la Métropole.**

Les témoins sont plus répandus (38% des agents) que les victimes (15% des agents), qui ciblent majoritairement les femmes (22%) mais aussi 9% des hommes. L'écart entre femmes et hommes est encore plus net lorsqu'il s'agit de « tentatives de dragues lourdes » : 25% des agents en moyenne déclarent avoir été témoins et/ou victimes, mais les victimes concernent davantage les femmes (19% des agentes) que les hommes (3% des agents).



### DÉFINITION

Constitue un **outrage sexiste** « le fait (...) d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Il s'agit de la traduction en droit du concept de « **sexisme ordinaire** ». Le **harcèlement sexuel** est caractérisé par le fait de commettre des outrages sexistes de manière répétée.

## Harcèlement sexuel : des cas rares mais préoccupants

Les cas de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle sont très complexes à identifier, souvent parce que les victimes ne souhaitent pas révéler ces situations. Dans le cadre de notre questionnaire, **1% des répondants disent avoir déjà été victime de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle à la Métropole de Lyon.** Rapporté à l'ensemble des agents, on peut donc estimer que cette forme de harcèlement particulièrement grave a déjà affecté entre 70 et 100 personnes (très majoritairement des femmes), et sans doute plus si l'on prend en compte le phénomène d'autocensure.

Dans ce type de situation, lorsque les agents en parlent à quelqu'un de la Métropole, les collègues (65%) et le/la responsable hiérarchique (52%) sont leurs interlocuteurs privilégiés, devant les représentants du personnel (10%) et les acteurs des ressources humaines (8%). Dans près d'un tiers des cas, les victimes ont eu gain de cause, mais un quart d'entre elles pensent avoir été pénalisées. **À noter que 20% de celles et ceux qui n'en ont pas parlé ne savent pas à qui parler.**



### **Que faire en cas d'agissements sexistes, harcèlement sexuel, agressions sexuelles ou viol au sein de la collectivité ?**

- Saisine de son manager
- Saisine de son SRH
- Demande de protection fonctionnelle : [protectionfonctionnelle@grandlyon.com](mailto:protectionfonctionnelle@grandlyon.com)
- Saisine de la Mission Diversité : [missiondiversite@grandlyon.com](mailto:missiondiversite@grandlyon.com)
- Saisine du médecin de prévention : [medecineprevention@grandlyon.com](mailto:medecineprevention@grandlyon.com)

### **Un numéro vert 0 805 230 808**

En plus de ces dispositifs internes de recours, un numéro vert d'écoute anonyme et gratuit a été mis en place en 2019. Ce numéro est anonyme et gratuit, accessible 7J7 et 24H/24. Un cabinet de psychologues professionnels, mandaté par la Métropole, répond aux agents pour toute situation de difficulté professionnelle, épuisement professionnel, souffrance au travail, mais aussi agissements sexistes, homophobes ou harcèlement sexuel.

Les victimes peuvent aussi déposer plainte dans un commissariat de police. Un dépôt de plainte et les procédures internes sont à la fois complémentaires et indépendantes.

## **À la Métropole, des progrès sont à effectuer, mais la mise en place de mesures contraignantes divise**

### **La situation est perçue comme moins problématique qu'ailleurs**

S'il y a un consensus entre agents sur le fait qu'il y ait moins d'inégalités femmes-hommes à la Métropole qu'ailleurs (68% d'accord, même si c'est un peu moins vrai pour les femmes que pour les hommes), l'image de la Métropole divise davantage sur d'autres sujets. Ainsi :

**62%** pensent que la Métropole de Lyon se préoccupe vraiment des problèmes de harcèlement sexuel, mais en regardant de plus près on constate une différence entre d'un côté les femmes, les 18-34 ans et la filière administrative (50% chacun) et de l'autre côté les hommes (68%), la filière technique (67%) et les 50 ans et plus (70%).

**60%** considèrent qu'il y a encore beaucoup à faire sur les questions d'égalité entre hommes et femmes, un chiffre plus élevé chez les femmes (70%) que chez les hommes (50%) et les 18-34 ans (55%).

**79% des agents pensent que leur Direction prend bien en compte l'égalité femmes-hommes dans ses politiques publiques**

## Lutter contre les inégalités : l'usage de la contrainte et l'écriture inclusive divisent

Les répondants ont pu donner leur opinion sur la priorité de plusieurs actions qui visent à lutter contre les inégalités entre femmes et hommes.

Il en ressort que des mesures incitatives comme la mise en place d'un numéro vert anonyme ou le fait de favoriser la prise de temps partiel chez les hommes, l'emportent très largement.

**Les mesures contraignantes divisent davantage** : 57% trouvent prioritaire d'imposer des quotas à tous les niveaux de la hiérarchie, et 55% jugent prioritaire d'obliger les hommes à prendre leurs congés de paternité.

Ces mesures (quota et congés paternité) sont généralement plus soutenues par les femmes, les 18-34 ans, et la filière administrative que par les hommes et la filière technique.

**L'usage de l'écriture inclusive dans les communications officielles obtient le moins bon soutien** : elle n'est prioritaire que pour 36% des agents, sans différence de genre ou de filière. Les 18-34 ans sont légèrement plus favorables (42%) sans en faire majoritairement une priorité.

À noter que le numéro vert, plébiscité par les répondants, est d'ores et déjà en place à la Métropole depuis le printemps 2019 (voir p.7)

## Voici des mesures prises par certains employeurs pour lutter contre les inégalités entre hommes et femmes. Les jugez-vous prioritaires ?

