Observatoire des violences envers les femmes
Martinique

Enquête sur les violences sexistes et sexuelles au travail à la Martinique

Rapport 2022-2023

Roger CANTACUZENE
Chargé de recherches OVIFEM

ALEFPA
ASSOCIATION LAÏQUE POUR L'ÉDUCATION, LA FORMATION, LA PRÉVENTION ET L'AUTONOMIE

Sommaire

Introduction 2

Chapitre 1 : Présentation générale 4

§1/ - Méthodologie et terrain d'enquête 4

§2/ - Des résultats globaux faiblement impactés par les différences entre les cinq entreprises 9

Chapitre 2 – Indicateurs généraux de violence au travail : femmes et hommes concernés à des degrés divers 17

§1/ Catégorisation des faits repérés 17

§2/ - Focus sur les victimes « femmes » émargeant aux indicateurs généraux 22

§3/ - Focus sur les victimes « hommes » : concernés uniquement par les indicateurs généraux, mais pour des faits parfois graves 24

Chapitre 3 – Les femmes, victimes exclusives des violences sexistes et sexuelles repérées 25

§1/ - Les femmes, unique cible des violences sexuelles… 26

§2/ - …mais aussi des agissements rattachés à du sexisme 28

§3/ - Le halo des VSST concerne donc spécifiquement les femmes 30

Chapitre 4 - Auteurs et contexte des situations rapportées 31

§1/ Les auteurs des faits évoqués : quasi-exclusivement des hommes, collègues ou clients 31

§2/ - Contexte immédiat et soutien porté aux victimes 32

§3/ - Un contexte professionnel global rarement mis en exergue 32

Chapitre 5 - Evènements consécutifs aux faits subis 33

§1/ - Réactions et ressenti émotionnel des personnes concernées par des VSST 33

§2/ - A qui en parler ? : Verbalisation des situations et démarches entreprises 35

2.1 Des faits fréquemment relatés en privé 35

2.2 Les démarches réalisées 36

Conclusion : Sensibiliser et prévenir au sein du monde professionnel 38

Introduction

Du fait de besoins repérés en matière de prévention des agissements sexistes et des violences pouvant y être associées, l'*Observatoire territorial des Violences envers les femme*s de Martinique (OVIFEM) avait conduit en 2019 une enquête destinée à mieux repérer ces situations. Cette opération novatrice mêlant recherche et prévention, premier exercice du genre en la matière, avait permis d'intervenir auprès de 6 organismes privés ou publics, de former une dizaine de référent.e.s de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, et fait l'objet d'un rapport restitutif publié en 2020[1].

En raison de la situation de crise sanitaire, l'enquête n'avait pu être réitérée en 2020 et 2021.

L'année 2022 voit donc se renouveler l'exercice, auprès cette fois-ci de 5 entreprises privées.

Les objectifs premiers qui avaient permis à l'ALEFPA-Martinique, structure porteuse de l'Observatoire des violences envers les femmes, d'inscrire ces actions dans le cadre d'un appel à projet du Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (« *prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail* »), demeurent. Ayant pour vocation de faire émerger des actions nouvelles, ils ont été identifiés lors du « Tour de France de l'égalité » à travers de priorités telles que :

- « **Prévenir les actes de violences sexistes et sexuelles au travail,** toucher un maximum d'entreprises et de milieux professionnels pour faire changer les comportements, en s'adressant prioritairement aux « acteurs-clés » de l'entreprise : employeurs, RH, personnel de l'encadrement, syndicats, salariés et salariées, public en insertion professionnelle ;
- **Faire connaître aux personnes victimes leurs droits** afin qu'elles puissent les revendiquer, les faire respecter ;
- Organiser à l'échelle des territoires une réponse appropriée afin que les **personnes victimes soient entendues et accompagnées dans leurs démarches**, dans un cadre permettant l'implication de tous les acteurs engagés contre les violences sexistes et sexuelles au travail ».

[1] Cantacuzène R., Thirot M., *Enquête sur les violences sexistes et sexuelles au travail à la Martinique, Rapport 2020*, OVIFEM, mars 2020, disponible sur le site www.ovifem.alefpa.asso.fr.

L'enquête VSST-Martinique 2022 s'inscrit donc dans cette perspective visant *in fine* un mieux-être dans les relations en milieu de travail.

Remarque méthodologique :

Dans le cadre de ce rapport restitutif, la notion de victimation rapportée à la présente enquête est utilisée de manière large, et prend en compte tous les indicateurs de repérage de situations de violence. Néanmoins les situations évoquées sont à replacer dans leur contexte, le prisme d'appréhension de celui-ci étant limité par les contraintes inhérentes au questionnaire (durée limitée accordée aux réponses et caractère circonscrit du nombre de questions).

De ce fait, nous recourrons par ailleurs principalement au vocable « concerné.e » pour désigner toute personne ayant renseigné au moins un indicateur de repérage pour une situation vécue à titre personnel dans son milieu de travail.

Chapitre 1 : Présentation générale

§1/ - Méthodologie et terrain d'enquête

Dès 2019, l'optique recherchée était de favoriser la mise en place, de manière concertée avec les entreprises acceptant de prendre part au projet, de formes de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail. La réalisation de l'enquête fait donc l'objet d'un processus interactif de réflexion permettant d'en définir les contours et de les modifier en cas de besoin, afin de tenir compte des réalités du terrain. Elle a notamment incité l'équipe à une **approche pragmatique de la notion de sexisme**, afin qu'elle soit la plus opérationnelle que possible, tout en l'intégrant dans le cadre heuristique du « continuum des violences », lequel conduit à prendre en compte toutes les dimensions d'expression de violence, des plus graves aux plus anodines.

La méthodologie choisie repose sur la **passation d'un questionnaire anonyme** devant être transmis au personnel, afin de mesurer l'ampleur des diverses formes de violence sexiste ou sexuelle au sein de l'entreprise, l'optique étant une analyse puis une restitution des données recueillies.

1.1 – Le questionnaire

Le questionnaire a été conçu en prenant en compte les enseignements et la méthodologie des grandes enquêtes de victimation, dont notamment l'enquête nationale sur les violences faites aux femmes (ENVEF) réalisé en France en 2000 et en Martinique en 2008.

Ce choix a conduit à éviter la terminologie « violence », « agression », « victime » « etc., pour privilégier le recensement de situations et de faits décrits en tant que tels, lesquels pourraient ensuite, en phase d'analyse, être catégorisés au sein d'une nomenclature de faits de violence.

Ainsi, plutôt que de demander « avez-vous été victime d'une agression sexuelle ? » ; ou « avez-vous été victime de viol ? », deux des questions pour les situations concernées ont été : « est-ce que quelqu'un qui est ou a été en contact avec vous dans l'entreprise a eu des attitudes sexuelles que vous ne désiriez pas, a exhibé ses organes sexuels, a contre votre gré touché vos parties intimes (sexe,

seins, fesses) ou vous a coincé(e) pour vous embrasser ? » ; « est-ce que quelqu'un qui est ou a été en contact avec vous dans l'entreprise vous a forcé(e) à avoir un rapport sexuel (avec pénétration) avec lui (elle) ou avec une autre personne ? ».

Toutefois, contrairement aux premières enquêtes de victimation ayant un public cible spécifiquement féminin, il s'est agi de toucher toutes les personnes en situation de travail dans l'entreprise, quel que soit leur sexe. De ce fait, le libellé des questions se présente sous une forme aussi inclusive que possible[2], afin de « dé-genrer » leur formulation.

Dans l'enquête VSST-Martinique de 2019, un peu moins de deux cent cinquante (241) questions fermées, à réponse unique, avaient été formulées. La mouture 2022 a été revue, afin de diminuer le temps que doivent y être consacrer les répondant.e.s.

La nouvelle version repose donc sur 138 questions, regroupées autour de plusieurs parties relevant :

- la biographie du/ de la répondant.e. (âge, sexe, situation matrimoniale, ressources) ;
- les caractéristiques de l'entreprise et la place de l'enquêté.e au sein de celle-ci (taille de l'entreprise, secteur géographique, secteur d'activité, répartition genrée du cadre de travail, type de contrat de l'employé.e) ;
- les contraintes dans la relation sphère de vie personnelle/ sphère de vie professionnelle (distance domicile/lieu de travail, moyen de locomotion, solutions de gardes d'enfant en cas d'imprévus au travail) ;
- les situations subies par le ou la répondant.e (situations pouvant en phase de dépouillement et d'analyse être catégorisées en types de violences) ;
- les situations subies par un ou une collègue du ou de la répondante;
- les caractéristiques du ou des auteurs des actes (âge, sexe, positionnement hiérarchique, influence de substances psychotropes, influence du magico-religieux…) ;
- le contexte de la vie de l'entreprise au moment de la survenue des situations concernées (promotion, entretien d'évaluation, bilan de fin d'année, surcharge de travail, plan de licenciement, …) ;

[2] Par exemple « vous a insulté(e) », « vous a forcé(e) à… », « êtes-vous intervenu(e) » etc. Cependant le choix de parenthèses plutôt que de point ou de tirets résulte d'une volonté de conserver la forme la plus facilement appréhendée par tous et toutes, dans un contexte ou le degré de maîtrise de la lecture des un(e)s et des autres n'est pas connu par les administrateurs/trices du questionnaire.

- les réactions (immédiates puis différées) du ou de la répondant.e et des éventuels témoins ;
- les répercussions des situations sur le ou la répondant.e ;
- le lien que fait le ou la répondant.e avec certaines caractéristiques qui lui sont propres (origine ou celle de ses ancêtres, couleur de peau, origine sociale, préjugés sur sa sexualité) ;
- le degré d'information du ou de la répondant.e sur l'existence de dispositifs d'aide et de soutien, et son souhait de bénéficier de séances d'information.

Les questions portant plus spécifiquement sur les situations permettent de disposer d'**indicateurs de repérage des violences en milieu de travail** :

- **indicateurs généraux de repérage de violences en tout genre** d'une part (afin de disposer d'une vision globale du continuum des violences);
- de manière plus ciblée, **indicateurs spécifiques de repérage des violences sexistes et sexuelles.**

Ces indicateurs de repérage doivent permettre de déceler des situations difficiles pour les personnes qui en sont la cible, et potentiellement répréhensibles et susceptibles de sanctions pénales et/ou disciplinaires.

Tableau - Listes des items (indicateurs de repérage généraux et spécifiques)

Question : Depuis que vous êtes dans l'entreprise, est-ce que quelqu'un (qui est ou a été en contact avec vous dans l'entreprise) :

	jamais	Une fois	Plusieurs fois
vous a envoyé des lettres ou mails ou messages (SMS, whatsapp, facebook, ...) malveillants ou méchants			
vous a envoyé des lettres ou mails ou messages obscènes, pornographiques ou à contenu sexuel non désirés			
Vous a envoyé des menaces de mort par lettre ou mails ou messages (téléphones, SMS, WhatsApp, Facebook, ...)			
vous a fait subir des brimades, moqueries, remarques blessantes par rapport à votre travail			
A critiqué injustement votre travail, vous a dénigré gravement			
A volontairement détruit un objet qui vous appartenait, votre travail ou votre outil de travail			

A eu à votre égard des propos insistants (« drague » désagréable de manière répétée) ou des avances sexuelles qui vous ont gêné(e) ou choqué(e)			
A eu des attitudes sexuelles que vous ne désiriez pas, a exhibé ses organes sexuels, a contre votre gré touché vos parties intimes (sexe, seins, fesses) ou vous a coincé(e) pour vous embrasser			
A essayé d'avoir un rapport sexuel (avec pénétration) avec vous par la force, sans réussir			
vous a forcé(e) à avoir un rapport sexuel (avec pénétration) avec lui (elle) ou avec une autre personne			
Vous a insulté(e)			
vous a menacé(e) de vous nuire dans votre travail			
vous a menacé(e) de vous nuire dans votre vie personnelle ou celle de votre entourage			
Vous a menacé de mort en parole			
A lancé un objet contre vous, vous a giflé(e), frappé(e) ou brutalisé(e) poussé(-e), (brûlé(-e)			
Vous a menacé(e) ou frappé(e) avec une arme ou un objet dangereux, a tenté de vous tuer			
Vous a suivi(e) sur votre lieu de travail			
Vous a suivi(e) en dehors de votre lieu de travail			

1.2 – Un terrain d'enquête anonymisé

Dès les premières investigations de 2019, le choix a été fait d'avoir recours à une double forme d'anonymat :

- l'anonymat des personnes répondant au questionnaire
- l'anonymisation des entreprises participant à l'enquête.

Il nous parait cependant important d'indiquer que les entreprises ayant toutefois fait partie du terrain d'enquête pourront être sollicitées, et demeureront libres d'y adhérer ou non, pour des opérations de communication visant à promouvoir la prévention des VSST à l'échelle du territoire.

Pour l'enquête 2022, 5 entités économiques ont eu à adresser le questionnaire à leur personnel. Ces entreprises relèvent du domaine de la vente de produits et de services, et occupent un positionnement de poids dans leur segment de marché. Toutefois chacune d'entre-elles reposent sur des établissements répartis sur plusieurs points du territoire, avec des équipes de travail souvent inférieures à 20 personnes.

Le choix a été fait de ne pas détailler les profils biographiques et statuts au sein des entreprises des personnes ayant répondu, permettant ainsi de focaliser sur les situations elles-mêmes.

Au regard des informations transmises, les questionnaires ont été transmis à un effectif global de 336 personnes (la répartition par sexe n'a pas été précisée).

104 réponses ont été obtenues, soit un taux de retour de 31%, avec cependant des variations d'une entreprise à une autre (de 14,1% pour une entité de 113 salariés, à 83,7% pour une autre d'une quarantaine d'employés).

1.3 Un positionnement méthodologique différent de celui des enquêtes de victimation

Afin de re-situer la portée des enquêtes en entreprise, et d'avoir conscience tant de leur utilité que des limites qui leur sont inhérentes, il convient de les contextualiser par rapport aux enquêtes de victimation (ENVEFF, VIRAGE…). La présente enquête s'appuie, en effet, sur les enseignements apportés par ces grandes enquêtes quantitatives (analyse genrée, multiplicité des variables d'appréhension des situations susceptibles de constituer des violences…). En revanche, elle s'en différencie par le fait qu'elle ne se déroule pas en population générale, mais au contraire en terrain situé, sur des effectifs plus réduits et spécifiques à chaque entreprise. Elle est donc, dans une certaine mesure, tributaire des rapports relationnels au sein de chacune des entités constituant ce terrain d'investigation.

Cependant le grand apport de cette démarche et son utilité résident dans la capacité à créer et impulser, au sein des entreprises, tant dans leurs instances dirigeantes qu'au niveau du personnel, une démarche d'interrogation et de sensibilisation sur une thématique encore faiblement traitée et sous-évaluée, en s'appuyant sur des données issues des réalités de l'entreprise concernée. A cette fin, chacune des entreprises participant à l'enquête a fait l'objet d'une monographie spécifique (non publiée dans le présent rapport) permettant aux instances dirigeantes d'orienter une politique de prévention en son sein.

§2/ - Des résultats globaux faiblement impactés par les différences entre les cinq entreprises

Si les informations recueillies au sein des 5 entreprises font apparaître des nuances entre-elles, les résultats globaux et l'analyse qui en découlent en sont cependant peu impactés.

2.1. Présentation échantillon total

Au total, 104 questionnaires ont été remplis. Une majorité de l'échantillon est de sexe masculin, puisque 55% des répondant.e.s sont des hommes (57), 45% des femmes (47). La majorité des répondant.e.s (55,8% du total, et 68% des femmes) indique évoluer dans un environnement professionnel plutôt masculinisé.

Une importante proportion (33,7%) estime travailler dans une entreprise dont l'effectif est compris entre 50 et 199 salarié.e.s, mais pour 26% cet effectif est de 20 à 49 salariés, et 18,6% indique (mais sans doute de manière excessive) plus de 200. La diversité des réponses correspond à la vision qu'en ont chacun.e des répondant.e.s, ainsi qu'à leur statut : tous et toutes ne font pas nécessairement de distinction entre « entreprise », « établissement », « lieu de travail » etc…

Les femmes représentent moins de la moitié de l'échantillon global, mais elles sont cependant en légère surreprésentation dans la tranche d'âge 31-50 ans, sur des postes d'employée et de cadre moyen, avec une ancienneté dans l'entreprise et dans le poste allant de 1 à 5 ans.

Tableau 2.1 – *taille estimée de l'entreprise*

	Effectifs	% Obs.
- de 5 salariés	6	5,8%
5-9 salariés	5	4,8%
10-19 salariés	12	11,5%
20-49 salariés	27	26%
50-199 salariés	35	33,7%
+ de 200 salariés	19	18,3%
Total	**104**	**100%**

Tableau 2-2 : *Présentation caractéristiques de l'échantillon et part des femmes.*

Caractéristiques		Échantillon Total (n=104)	Échantillon Femmes (n=47)	Part des Femmes dans le total (%)
	-18	1	0	0%
Age	18-30	25	9	36%
	31-40	33	18	54,5%
	41-50	30	14	46,7%
	51-60	14	5	35,7%
	+ 60	1	1	100%
Sit. Matri.	Célibataire	50	24	48%
	marié-e	36	13	36,1%
	divorcé-e	9	6	66,7%
	séparé-e	6	3	50%
Enfants mineurs	oui	51	19	37,3%
Emploi occupé	Ouvrier-ère	1	0	0%
	employé-e	74	37	50%
	cadre moyen-	16	7	43,8%
	cadre supérieur-	6	1	16,7%
	dirigeant-e directeur-trice	7	2	28,6%
Salaire mensuel (euros)	- de 750	3	0	0%
	750-1200	7	6	85,7%
	1200-2000	44	21	47,7%
	2000-3000	24	13	54,2%
	+ de 3000	26	7	26,9%
	- de 3 mois	3	2	66,7%

Ancienneté dans l'entreprise	3-6 mois	10	1	10%
	6-12 mois	11	5	45,5%
	1-5 ans	41	26	63,4%
	5-10 ans	13	5	38,5%
	+ de 10 ans	23	8	34,8%
Ancienneté dans le poste	- de 3 mois	8	5	62,5%
	3-6 mois	10	1	10%
	6-12 mois	12	5	41,7%
	1-5 ans	43	27	62,8%
	5-10 ans	15	4	26,7%
	+ de 10 ans	16	5	31,3%
Type emploi	CDI- titulaire	76	36	47,4%
	CDD	15	6	40%
	Autre	6	2	33,3
	NR	7	3	42,9

2.2. Echantillon global / échantillons spécifiques : des nuances entre entreprises impactant faiblement les tendances lourdes de l'enquête

2.2.1 – Variabilité du nombre de destinataires et des taux de retour

Les résultats provenant des entreprises sont nuancés de l'une à l'autre.

Ainsi, s'agissant du taux de retour de questionnaires renseignés, celui-ci apparaît comme correct, et représente environ un tiers du nombre des personnes destinataires (104 répondant.e.s pour 336 destinataires, soit un taux global de 31%). Ce taux global recouvre cependant des réalités différenciées.

D'une part, les effectifs des destinataires du questionnaire sont variables d'une entreprise à l'autre : trois entreprises en comporte environ une quarantaine, les deux autres un peu plus d'une centaine.

D'autre part, les taux de retour également diffèrent : il y a ainsi un important écart entre l'entreprise 1 (taux de retour : 83,70%) et l'entreprise 4 (14,10%). D'une manière générale, il apparait que le personnel des entreprises aux effectifs plus limités (entreprise 1, entreprise 2) a été plus mobilisé, entrainant ainsi des taux de retour plus importants comparativement aux entreprises à effectifs plus importants (entreprises 4 et 5). Il n'est cependant pas certain que le facteur numérique soit l'élément déterminant, d'autres conditions ayant pu également avoir une influence (nombre de personnes ayant « subi » ou été témoins de situations, nombre de personnes déjà sensibilisées, niveau de communication en interne autour de l'enquête etc…).

Tableau : taux de retour des questionnaires

	Ent1	Ent2	Ent3	Ent4	Ent5	TOTAL
Destinat	37	40	36	113	110	336
Répt.e.s	31	21	12	16	24	104
Taux	83,70%	52,50%	33,33%	14,10%	21,80%	31%

2.2.2 – Une sur-victimation des femmes nuancée par les réalités spécifiques des entreprises

a) *Une prédominance masculine de l'univers professionnel investigué*

Au regard des informations transmises lors de la réalisation de l'enquête, il est apparu que les entreprises investiguées comportaient des effectifs de personnel à prédominance masculine, sans qu'il ait cependant été indiqué de manière précise la répartition quantitative par sexe des destinataires.

La prédominance masculine est cependant manifeste au sein de l'échantillon des répondant.e.s et à travers les renseignements apportés sur la composition genrée de leur environnement professionnel.

Le groupe global des répondant.e.s de cette enquête est, en effet, composé majoritairement d'hommes (55%). Cette proportion est cependant à nuancer dans la prise en compte des échantillons spécifiques par entreprise. Pour 3 d'entre-eux, elle oscille entre 52% et 62,5%, tandis que dans le cas de 2 entreprises la répartition genrée est strictement égalitaire.

Graphique : répartition par sexe des répondant.e.s

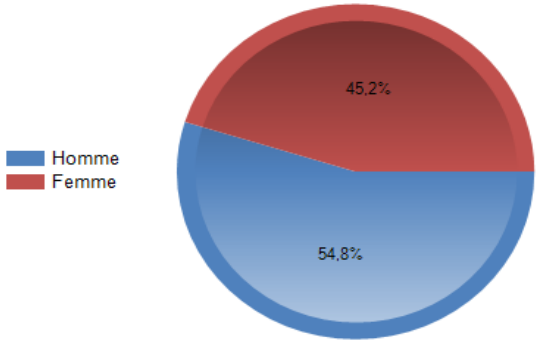


Tableau : répartition par sexe des répondant.e.s des 5 entreprises

	Ent1	Ent2	Ent3	Ent4	Ent5	TOTAL
Répondant.e.s	31	21	12	16	24	104
Dont F	15	8	6	6	12	47
Dont H	16	13	6	10	12	57
Part de F	*48%*	*38%*	*50%*	*37,50%*	*50%*	*45%*
Part d'H	*52%*	*62%*	*50%*	*62,50%*	*50%*	*55%*

Par ailleurs, une très grande majorité des répondant.e.s, (dans des proportions allant de 62% à 87,5% selon les entreprises) font état d'un entourage professionnel est à dominante masculine.

Ainsi, d'une manière globale, **l'univers professionnel de toutes ces entreprises est prioritairement masculin.**

Tableau : répartition par sexe de l'entourage professionnel des répondant.e.s

	Ent1	Ent2	Ent3	Ent4	Ent5	TOTAL
autant de F que d'H	2 (6,5%)	3 (14%)	2 (17%)	2 (12,5%)	5 (21%)	14 (13,5%)
plus de femmes	9 (29%)	0 (0%)	2 (17%)	0 (0%)	4 (17%)	15 (14%)
plus d'hommes	20 (64,5%)	18 (86%)	8 (76%)	14 (87,5%)	15 (62%)	67 (72,5%)

b) *Mais une prédominance féminine de la victimation*

La répartition genrée des personnes concernées par au moins un indicateur de repérage de violence est, *a contrario*, **à prédominance féminine** pour l'échantillon total.

D**es nuances apparaissent, certes, selon les entreprises** : ainsi, dans deux de celles-ci les femmes sont soit absentes en matière de victimation (entreprise 3), soit très faiblement présentes et de manière moindre que les hommes (entreprise 4). Il s'agit cependant aussi des 2 entreprises pour lesquelles tant le nombre de répondant.e.s (respectivement 12 et 16) que celui des concerné.e.s (1 et 3) sont les plus bas.

Tableau : répartition par sexe des « concerné.e.s »

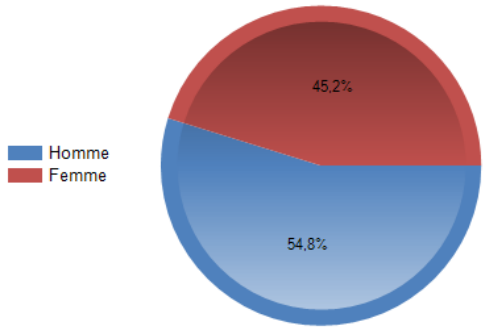
	Ent1	Ent2	Ent3	Ent4	Ent5	TOTAL
concerné.e.s	7	5	1	3	5	21
dont F	5	3	0	1	5	14
dont H	2	2	1	2	0	7
part F	*71%*	*60%*	*0%*	*33,3%*	*100%*	*66,7%*

Sur les 104 répondant.e.s, 21 ont ont fait remonter au moins une situation subie à titre personnel, ce qui correspond à 20,19% du groupe global (1 personne sur 5).

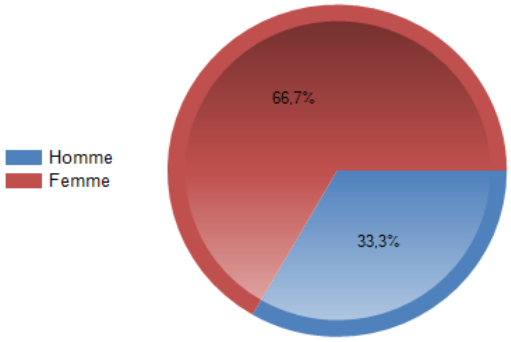
Dans ce groupe dit de « concerné.e.s » (personnes remplissant au moins un indicateur de repérage), la prédominance d'une victimation féminine est cependant nette : elles sont 67% à en déclarer (14 femmes, 7 hommes), alors qu'elles sont moins nombreuses dans le total des répondant.e.s (45%). Le taux de personnes concernées chez les femmes équivaut à près d' 1 femme sur 3 de

l'échantillon (soit 29,7%, niveau entrant en résonance avec le taux de victimation féminine de l'enquête VIRAGE-Martinique : 27%)[3].

Répartition sexuée des répondant.e.s



Répartition sexuée des concerné.e.s



Si, comme cela a été signalé antérieurement, l'univers professionnel du groupe global des répondant.e.s est fortement masculinisé, cette caractéristique est encore plus fortement présente dans les réponses des personnes émargeant à au moins un indicateur de repérage de violence : pour 18 personnes, soit 86% (contre 72% dans le groupe général), les effectifs du lieu de travail sont composés soit de plus d'hommes que de femmes (66,7% - 14 personnes), soit quasi-exclusivement d'hommes (19% - 4 personnes). Seules 3 personnes sur les 21 (14,3%) travaillent avec plus de femmes que d'hommes. Aucune n'indique « presqu'uniquement des femmes » (2,9% en groupe général) ou « à peu près autant d'hommes que de femmes » (13,5% en groupe général).

Tableau 2-2 : *Dominante sexuée dans l'entreprise*

Sur votre lieu de travail diriez-vous qu'il y a :	**Groupe total Répondant.e.s**	**% Obs.**	**Groupe Des concerné.e.s**	**% Obs.**
presque uniquement des femmes	3	2,9%	0	0%
presque uniquement des hommes	17	16,3%	4	19%
à peu près autant d'hommes que de femmes	14	13,5%	0	0%
Plus d'hommes que de femmes	58	**55,8%**	14	**66,7%**
Plus de femmes que d'hommes	12	11,5%	3	14,3%
Total	**104**	**100%**	**21**	**100%**

[3] Néanmoins les conditions de réalisation de l'enquête VSST, différentes de celles de VIRAGE, n'autorisent qu'une comparaison approximative.

Au total, 55 situations ont été relevées, dont 69% (38) concernent des femmes. Toutes sont intégrées au tableau de relevé, même celles qui ne seraient pas nécessairement classifiées comme des violences sur le plan pénal (par exemple insultes non réitérées), mais qui constituent néanmoins un indicateur au regard du continuum des violences.

Tableau 2.3 –*Relevé des indicateurs renseignés*

Indicateurs de repérage	F	H	total
message malveillant 1 fois	1	0	1
message malveillant plusieurs fois	2	1	3
message obscène 1 fois	0	0	0
message obscène plusieurs fois	2	0	2
brimade 1 fois	5	1	6
brimade plusieurs fois	4	1	5
dénigrement/critique injuste 1 fois	2	4	6
dénigrement/critque injuste plusieurs fois	7	1	8
destruction 1 fois	1	0	1
avance désagréable 1 fois	4	0	4
avance désagréable plus fois	4	0	4
attitude sexuelle non désirée 1 fois	1	0	1
Tentative de viol 1 fois	1	0	1
insulte 1 fois	2	0	2
insulte plusieurs fois	0	1	1
menace nuire travail 1 fois	1	1	2
menace nuire travail plus fois	0	2	2
menace nuire vie personnelle 1 fois	0	1	1
menace mort (verbale) 1 fois	0	1	1
brutalisation physique 1 fois	1	2	3
menace avec objet 1 fois	0	1	1
TOTAL	38	17	55

En rouge : indicateurs VSST

Chapitre 2 – Indicateurs généraux de violence au travail : femmes et hommes concernés à des degrés divers

§1/ Catégorisation des faits repérés

Les violences verbales, psychologiques ou physiques font partie des indicateurs généraux de violence qui ne relèvent pas systématiquement des violences sexistes et sexuelles, mais qui permettent de resituer ces dernières, le cas échéant, dans un contexte. Les principaux indicateurs relevés à travers les réponses apportées évoquent plus particulièrement des formes de harcèlement au travail, et de manière rare des violences physiques.

1.1. La récurrence des indicateurs de harcèlement au travail

Les faits les plus fréquemment déclarés font partie d'un faisceau d'indicateurs renvoyant aux situations de harcèlement au travail. Arrivent en tout premier lieu des « brimades » et des « critiques injustes » du travail du ou de la répondant.e. Un indicateur supplémentaire porte sur les messages à contenu malveillant reçus. D'autres actes sont parfois évoqués (insultes, menaces de nuire au travail ou dans la vie personnelle).

1.1.1 Une situation fréquemment relevée : les brimades et critiques perçues comme injustifiées

Toute situation dans laquelle est exercée une brimade ou une critique ne relève pas automatiquement du harcèlement au travail. Néanmoins, qu'elles apparaissent à de multiples reprises dans la sphère de travail d'un individu n'est pas anodin. Elles font ainsi partie d'un faisceau d'indices pouvant permettre de déceler une telle situation, ce qui est nécessaire si l'on veut améliorer l'atmosphère de travail, faciliter la prise en charge d'une éventuelle victime et prévenir la survenue ultérieure de tels faits.

Les personnes ayant subi des « brimades, moqueries, remarques blessantes par rapport à leur travail, et/ou des « critiques injustifiées de (leur) travail » sont au nombre de 16.

- 6 (5 femmes, 1 homme) ont subi des brimades une fois et 6 (4 hommes, 2 femmes) ont reçu des critiques injustifiées une fois
- 5 (4 femmes, 1 homme) ont subi des brimades et 8 (7 femmes, 1 homme) des critiques injustifiées plusieurs fois. Ces actes susceptibles de relever du harcèlement au travail concernent, de manière extrêmement majoritaire, des femmes, alors même qu'elles sont numériquement sous-représentées dans l'échantillon.

En s'intéressant au cumul de situations on s'aperçoit que les situations les plus préoccupantes concernent les 5 personnes ayant déclaré des brimades plusieurs fois, qui toutes déclarent aussi des critiques injustifiée multiples. S'y ajoutent 2 personnes ayant subi une fois chacune une brimade ou moquerie, mais plusieurs fois des critiques, et 2 personnes signalant à la fois une critique et une brimade.

1.1.2 L'indicateur supplémentaire des messages à contenu malveillant

Au sein du groupe général des 16 personnes ayant connu brimade(s) et/ou critique(s), 3 personnes (1 homme, 2 femmes) ont reçu des messages à contenu malveillant plusieurs fois, et 1 femme en a reçu 1 fois.

2 femmes relevant du groupe de 5 personnes les plus concernées par le cumul brimade/critique ont également émargé à la catégorie des messages malveillants reçus plusieurs fois. L'une de ces femmes ne signale pas d'autres faits, l'autre est concernée par ailleurs par un cumul de situations parfois très graves (harcèlement sexuel, tentative de viol, évoqués plus loin dans la partie spécifique sur les VSST). Toutes deux interprètent ces actes avec des marqueurs relevant du sexisme (appartenance de sexe ; préjugé sur sa sexualité).

1 femme cumule des critiques reçues plusieurs fois, une brimade (1 fois) et un message malveillant reçu une fois. Elle n'indique pas avoir fait de démarches à ce propos, dans l'entreprise ou hors celle-ci.

1 homme cumule des messages malveillants reçus plusieurs fois et une critique reçue une fois. Aucune indication n'est apportée sur les circonstances, l'auteur, et les suites données.

1.1.3 Autres catégories de faits pouvant relever du harcèlement au travail

a) La destruction d'un objet appartenant à la victime, ou de son outil de travail

Seule 1 femme répond à cette catégorie. Elle la cumule en outre à un fait de critique (1 fois) et à des indicateurs de violence sexiste ou sexuelle (propositions insistantes ; attitude à connotation sexuelle déplacée).

b) Les insultes

3 personnes ont subi des *insultes au travail* :

- plusieurs fois pour un homme, qui voit se cumuler à cette situation des faits tels que les menaces de nuisance au travail (plusieurs fois) ou dans la vie personnelle (1 fois) – il est d'ailleurs l'unique personne répondant à cette catégorie-, mais qui a aussi connu des menaces de mort verbales (1 fois), violence physique (1 fois), menace avec arme ou objet dangereux (1 fois) ; l'auteur de ces faits étant un client, le répondant concerné a eu recours à la police, mais n'a pas porté plainte, bien qu'il indique en avoir eu envie. L'auteur n'a pas été sanctionné, et le répondant signale une absence de conséquences physiques ou psychiques dans sa vie personnelle et professionnelle.

- 1 fois pour une femme, qui relève du groupe des 5 personnes ayant déclaré des brimades et critiques multiples, et qui a par ailleurs été victime d'une forme de violence physique (jet d'objet ou brutalisation) et d'une forme de violence sexiste ou sexuelle (avance/harcèlement sexuel), mais qui n'a pas porté plainte (et n'en a pas eu envie) et qui n'indique pas avoir entamé d'autre démarche.
- 1 fois pour une femme cumulant une insulte (1 fois), 1 brimade (1 fois) et des critiques (plusieurs fois), et qui perçoit certaines de ces situations

comme relevant du sexisme ; ces actes qui relèvent de plusieurs types d'auteur (collègue, client) n'ont pas fait l'objet de plainte et les auteurs n'ont pas été sanctionnés, mais certaines situations ont été remontées à l'inspection du travail, qui a « très bien » reçu la salariée concernée.

c) ***Les menaces de nuisance***

Les menaces de nuire dans le travail proférées une fois ont concerné 1 homme et 1 femme.

Pour l'homme aucun autre fait de ce type ou d'une autre catégorie n'est signalée, mais il estime qu'il y a des conséquences sur son travail.

La femme, en revanche, a également fait l'objet de propositions sexuelles insistantes (1 fois), mais sans conséquences.

Ni l'un ni l'autre n'a porté plainte, ni eu envie de le faire.

Les menaces multiples de nuisances au travail ont été adressées à 2 hommes.

Les caractéristiques liées à l'un des deux ont été évoquée précédemment (cumul d'actes, dont l'auteur est un client, et pour lequel il a eu recours à la police, sans pour autant porter plainte bien qu'il ait eu envie de le faire - *voir précédemment, paragraphe sur les insultes*).

Le second voit ces menaces de nuisances se cumuler avec des brimades subies plusieurs fois, situations dont il a parlé à plusieurs personnes (conjointe, autre membre de la famille, ami(e), collègue, employeur supérieur. Il a été « très bien » reçu par ce dernier, mais il n'a ni porté plainte, ni eu envie de le faire.

Les menaces de nuire dans la vie personnelle :

Une seule personne, un homme, a émargé à cette catégorie de fait, qui s'est produit une fois, qui se cumule avec d'autres (*voir précédemment, paragraphe sur les insultes*). Aucune personne n'a reçu plusieurs fois de telles menaces.

Les menaces de mort verbales :

Comme précédemment, seul un homme, a émargé à cette catégorie de fait, qui s'est produit une fois, qui se cumule avec d'autres (*voir précédemment, paragraphe sur les insultes*). Personne n'a reçu plusieurs fois de telles menaces.

1.2 - Les violences physiques

Elles sont de deux ordres : les brutalisations telles que lancer un objet, gifler, pousser, frapper, brûler, et les menaces extrêmes (menaces avec arme ou objet dangereux, tentative de meurtre).

1.2.1 Les brutalisations (lancer un objet, gifler, pousser, frapper, brûler…)

Faits réalisés une fois

3 personnes se signalent victimes de l'un de ces actes réalisés une fois (2 hommes et 1 femme).

Les caractéristiques de l'un des hommes qui relèvent d'un cumul de fait ont déjà été abordées antérieurement (voir précédemment, paragraphe sur les insultes).

Il en va de même pour la femme, qui relève du groupe des 5 personnes ayant déclaré des brimades et critiques multiples (voir précédemment, paragraphe sur les insultes)

L'autre homme qui a subi l'une des formes de brutalisation (1 fois) voit cela cumulé à d'autres faits exercés chacun une fois (brimade, critique). Il est l'un des seuls à replacer ces actes dans un contexte spécifique (bilan de fin d'année), et à indiquer que l'auteur, un collègue, était sous une emprise quelconque (en l'occurrence, de l'alcool). Il s'est confié à plusieurs personnes (ami(e), collègue, employeur, psychologue, médecin de famille), a effectué des démarches dans l'entreprise (employeur), mais aussi hors de celle-ci : police, association. Il a porté plainte, et l'auteur des violences a été sanctionné.

Il évoque des conséquences sur sa vie professionnelle et personnelle.

Faits réalisés plusieurs fois : aucune personne n'a été victime à plusieurs reprises.

1.2.2 Les menaces avec arme ou objet dangereux / les tentatives de meurtre

Faits réalisés une fois : 1 homme a été victime de brutalités aggravées. N'ayant pas porté plainte, il est assez probable qu'il s'agisse de menaces avec objet

dangereux, plutôt que de tentative d'homicide. Son cas, relevant d'un cumul de nombreux faits, a été évoqué plus haut (*voir précédemment, paragraphe sur les insultes*).

Faits réalisés plusieurs fois : Aucune violence réitérée de ce type n'est à déplorer.

§2/ - Focus sur les victimes « femmes » émargeant aux indicateurs généraux

14 femmes sont concernées par au moins un indicateur de repérage, toutes situations confondues.

Au total, 38 situations sont signalées par ces 14 femmes, dont **26 au titre des indicateurs généraux** (les 12 autres relevant des indicateurs spécifiques de VSST).

Sur les 14 femmes, 3 ont recours à un seul indicateur (2 en repérage général, 1 en repérage de VSST), pour une catégorie de fait non réitéré : violence verbale ou psychologique (brimade/ moquerie) pour 2 femmes, agissement sexiste (avance désagréable) pour 1 femme. En l'absence d'autres indicateurs mobilisés, ces faits non réitérés peuvent être considérés *a priori* comme des signaux faibles, tout en incitant à de la vigilance.

Pour les 11 autres, un cumul d'indicateurs apparait, rendant utile l'approche en terme de continuum de violences.

Nous ferons ici le point sur les indicateurs généraux, les indicateurs spécifiques de violences sexistes et sexuelles étant abordées dans le chapitre suivant.

2.1 Les situations les plus fréquentes : violences verbales et psychologiques

Les faits les plus fréquemment déclarés ont trait à des violences verbales et psychologiques : elles concernent 24 des 26 situations repérées à travers les indicateurs généraux.

Parmi ces indicateurs de violences verbales et psychologiques, se retrouvent-:

- Le *dénigrement grave et les critiques injustes de son travail*, subies plusieurs fois par 7 femmes et une fois par 2 femmes ;

- Les *brimades et moqueries au travail*, subies plusieurs fois par 4 femmes, et une fois par 3 femmes (nombre qui s'élève à 5 si l'on prend en compte les 2 autres femmes pour qui cette situation non réitérée ne se cumule pas avec d'autres faits) ;
- Les *insultes*, reçues 1 fois par 2 femmes
- La *destruction de son objet de travail* subie 1 fois par 1 femme
- La réception d'un *message à caractère malveillant*, réalisé 1 fois à l'encontre d'une femme

En excluant les 2 femmes positionnées en situations de signal faible (brimade/moquerie non réitérée et absence de cumul avec d'autres faits), 8 concerné.e.s sur 14 remplissent de manière cumulative, et au moins 2 fois, ces indicateurs, et 1 femme fait appel à un indicateur unique, mais pour des faits réalisés plusieurs fois.

9 femmes sur les 14 concernées (64% des femmes concernées et 19% des femmes répondantes) relèvent donc de signaux d'alarme forts, en étant positionnées comme victimes d'une pluralité de ces situations.

En résumé :

- **1 femme sur 5 ayant participé au questionnaire est donc victime d'une pluralité de situation de violences psychologiques et verbales,**
- **Plus de la moitié (64%) du total des femmes victimes – toutes formes de violence confondues - a subi *a minima* un cumul de situations de violences psychologiques et verbales.**

Cette présence significative des indicateurs de violences psychologiques et verbales multiples permet d'alerter sur la propension au harcèlement au travail qui pèse plus particulièrement sur les femmes.

2.2 Menaces et brutalisations physiques sont peu présentes

Au sein de ce groupe, les faits se rapportant soit à des menaces, soit à des violences physiques sont rares (mais pas inexistantes) : 2 femmes sont concernées, l'une par une menace de nuire à son travail (1 fois), l'autre par une

forme de brutalisation. Chacune de ces deux situations se cumule à d'autres faits (violences verbales et psychologiques, pour la femme concernée par une brutalisation physique, VSST pour celle concernée par la menace de nuisance au travail).

§3/ - Focus sur les victimes « hommes » : concernés uniquement par les indicateurs généraux, mais pour des faits parfois graves

Tandis qu'ils n'émargent qu'aux seuls indicateurs généraux, les hommes sont, par ailleurs, moins nombreux que les femmes à y recourir.

7 hommes du groupe de répondant.e.s sont concernés par au moins un indicateur de repérage, et 17 faits sont relevés.

3 de ces hommes remplissent un indicateur unique, pour des faits qui se sont produits une seule fois (dénigrement/critique : 2 hommes ; menaces de nuire au travail : 1 homme). Les 4 autres sont en situation de cumul d'indicateurs (de 2 à 6 catégories).

les indicateurs les plus fréquents : les violences verbales et psychologiques

Les situations les plus fréquentes concernent du *dénigrement grave de son travail/des critique injustes*, subies plusieurs fois par 1 homme, 1 seule fois par 4 autres. Pour 2 de ces derniers c'est le seul fait, mais pour les 3 autres il y a cumul d'indicateurs.

menaces et violences physiques plus fortement présentes que pour les femmes

Des menaces de nuire au travail ont été proférées à plusieurs reprises à l'encontre de 2 hommes. Ces 2 concernés sont en situation de cumul d'indicateurs (3 pour l'un, 6 pour l'autre), cumul impliquant d'autres menaces pour l'un d'eux : menace de mort (1 fois) ; menace avec un objet (1 fois).

Les situations les plus graves prennent la forme de brutalisations physiques, pour lesquelles 2 hommes sont concernés (1 fois).

Les signaux d'alerte les plus forts, chez les hommes, se rattachent donc aux situations de cumuls d'indicateurs généraux, sans corrélation établie avec une approche en termes de sexisme : 3 hommes cumulent 2 à 3 indicateurs. L'un

d'eux fait état de 2 indicateurs de violence verbale et psychologique, non réitérée. Le deuxième signale 3 indicateurs, pour lesquels chacune des situations n'a pas été réitérée, cependant à 2 indicateurs de violence psychologique s'adjoint un fait de brutalisation physique. Le 3e homme en revanche cumule 3 indicateurs (2 de violence verbale et psychologique, 1 de menace de nuire au travail), pour des catégories d'actes réalisés plusieurs fois. Enfin, un 4e homme voit un cumul plus important (6 indicateurs), comprenant 2 catégories d'actes survenus plusieurs fois (insultes, menaces de nuire au travail), d'autres survenus une seule fois (menace de nuire dans la vie personnelle) et parfois graves (menace de mort, menace avec objet, brutalisation physique).

En résumé :

- **Sur 7 hommes concernés par les indicateurs généraux de violence, 3 le sont pour un signal faible (fait évocateur de violence psychologique et verbale, mais non réitéré, et ne se cumulant avec aucun autre indicateur, donc peu susceptible de constituer du harcèlement au travail).**
- **En revanche 4 hommes sur 57 répondants cumulent plusieurs indicateurs généraux de violence. Ils représentent 7 % de l'échantillon masculin de l'enquête.**

Chapitre 3 – Les femmes, victimes exclusives des violences sexistes et sexuelles repérées

De manière plus limitée que l'ensemble des violences exercées dans la sphère professionnelle, le volet des violences sexistes et sexuelles proprement dites recouvre :

- les agissements à connotation sexuelle pénalement répréhensibles
- ceux des actes exercés à l'encontre d'une victime du fait de son sexe. Dans le cadre de la présente enquête, sont également pris en compte ceux motivés par un préjugé sur la sexualité de la personne victime ;

Dans le cadre du repérage réalisé par l'enquête, sont ainsi pris en compte tous les agissements perçus par la victime comme étant motivés par son appartenance de genre ou sa sexualité (agissements sexistes) et tous les actes

constituant (ou susceptibles de déboucher sur) des violences sexuelles, même s'ils ne sont pas identifiés par le.la répondant.e comme relevant du sexisme.

§1/ - Les femmes, unique cible des violences sexuelles…

Un certain nombre de questions de l'enquête permettent de repérer les violences sexuelles (agressions sexuelles etc…), mais aussi, plus largement, des actes réalisés une fois, qui seraient susceptibles de constituer du harcèlement sexuel au cas où ils seraient réitérés (répétition), voire d'en relever s'ils étaient suffisamment graves par leur intensité. Repérer ces derniers ne conduit pas systématiquement à en déduire l'existence de harcèlement sexuel, mais sont utiles au plan de la prévention.

8 femmes sont concernées par les indicateurs spécifiques de VSST centrés sur ces violences sexuelles. 5 de ces femmes ont recours à un seul de ces indicateurs, cependant pour 4 d'entre-elles il cumule avec au moins un indicateur général. Les 3 autres femmes remplissent plusieurs indicateurs de VSST, en sus d'au moins un indicateur général.

Ainsi donc, c'est au total 7 de ces femmes concernées par les VSST qui relèvent également d'un continuum de violences.

1.1 Une propension non négligeable à la victimation en matière de harcèlement sexuel

La question du harcèlement sexuel au travail est particulièrement présente à travers les indicateurs mobilisés par les répondantes concernées.

1) *Les propos insistants (« drague » désagréable de manière répétée) ou les avances sexuelles ayant gêné ou choqué*

La catégorie de faits la plus fréquemment relevée a trait à des « *propos insistants (« drague » désagréable de manière répétée) ou des avances sexuelles* » ayant gêné ou choqué la concernée. **Cet indicateur est en effet mobilisé par les 8 femmes**, qui évoquent des faits survenus *1 fois* pour 4 femmes, *plusieurs fois* pour les 4 autres.

2) *Les messages à contenu obscène ou pornographique non désirés*

Des messages à contenu obscène ou pornographique non désirés ont été **reçus par 2 femmes**, et cela à plusieurs reprises. Ces faits réitérés viennent se cumuler, dans les 2 cas, à l'indicateur *propos insistants/avances sexuelles* subis plusieurs fois.

Cette propension à la victimation en matière de harcèlement sexuel au travail interpelle, et suggère d'accorder une place prioritaire à la sensibilisation et à la prévention en la matière.

1.2 Les autres violences sexuelles

Deux autres situations de violence sexuelle apparaissent dans les réponses au questionnaire.

L'une, particulièrement grave, concerne une ***tentative de viol*** subie une fois par une concernée. Cet indicateur est mobilisé de manière cumulative avec ceux de 2 autres VSST (propos insistants/avances sexuelles plusieurs fois, réception de messages à contenu obscène ou pornographique plusieurs fois), en sus de 3 indicateurs généraux (réception de messages malveillants plusieurs fois, brimades/moqueries plusieurs fois, dénigrement grave/critique injustifiée du travail plusieurs fois). Ce cas de figure illustre de manière extrêmement forte la présence d'un continuum de violences.

L'autre situation résulte d'une attitude à caractère sexuel non désirée susceptible de constituer une agression sexuelle (*A eu des attitudes sexuelles que vous ne désiriez pas, a exhibé ses organes sexuels, a contre votre gré touché vos parties intimes (sexe, seins, fesses) ou vous a coincé(e) pour vous embrasser*) dont a fait l'objet une concernée. Le fait concerné est survenu une fois, et cet indicateur opère de manière cumulative avec un autre indicateur de VSST (propos insistants/avances sexuelles, plusieurs fois) et 2 indicateurs généraux (dénigrement grave/critique injuste une fois ; destruction d'un objet de travail une fois).

§2/ - …mais aussi des agissements rattachés à du sexisme

Seules des femmes indiquent un lien de causalité entre des situations qu'elles évoquent à travers les indicateurs, qu'ils soient généraux ou spécifiques, et une approche sexiste à leur égard.

Ainsi, elles sont au nombre de 6 (12,8% des femmes) à faire un lien entre des agissements auxquels elles ont été confrontées et une cause sexiste (leur sexe, ou un préjugé sur leur sexualité). 3 de ces femmes ont été victimes de comportements relevant des violences sexuelles (harcèlement sexuel, agression sexuelle). Les 3 autres font état, au titre des indicateurs généraux de repérage, d'autres formes de situations subies (non sexuelles), mais qu'elles rattachent néanmoins à un contexte de sexisme.

2.1. Les faits opérés en raison du sexe de la répondante

5 femmes pensent que les actes (ou au moins l'un de ceux-ci) qu'elles ont subis sont à rattacher à leur appartenance de genre (« en raison de votre sexe »).

Parmi elles, 2 femmes ont été confrontées à des attitudes de harcèlement sexuel et/ou à un comportement à connotation sexuelle pénalement répréhensible. Les 3 autres évoquent des situations pouvant relever du harcèlement au travail. Pour 2 de ces dernières, le contexte d'une promotion est indiqué (auquel se surajoute pour l'une celui d'entretiens d'évaluation).

3 des 5 femmes ont entamé une démarche au sein de la sphère professionnelle, auprès du supérieur hiérarchique (2) ou de l'inspection du travail (1). Un auteur a été sanctionné. Aucune plainte n'a été déposée au civil ou au pénal.

Tableau 4-1 *Faits subis « en raison de votre sexe »*

Sexe répondant.e	Faits subis 1 fois	Faits subis plusieurs fois	Conséquences personnelles ou professionnelles	Démarche	plainte	Sanction auteur
F	-Critiques -Attitude (à caractère sexuel)déplacée	-avances (harcèlement sexuel)	non	NS	non	non
F	-Avances (harcèlement sexuel)	-critiques	non	-Supérieur hiérarchiqu	non	non

				e (très bien reçue)		
F		-brimades -critiques -messages malveillants	oui	-Supérieur hiérarchique (bien reçue)	non	oui (collègue ; client)
F		-brimades -critiques	oui	NS	non	Non (auteur non indiqué)
F	-insultes -brimade	-critiques	oui	-inspection du travail (très bien reçue)	non	Non (collègue ; client)

En rouge : répondant.e. ayant rempli des indicateurs de violences sexuelles ;
En bleu : répondant.e n'ayant pas rempli d'indicateur de violences sexuelles
NS : Non signalé

2.2 Les faits opérés en raison d'un préjugé sur la sexualité de la répondante

1 femme relie au moins l'un des faits (mais fort probablement une pluralité de ceux-ci) à un préjugé sur sa sexualité. Sa situation relève d'un cumul de violences, dont certaines ont été évoquées précédemment, hors agissements sexistes ou sexuels. Cependant les plus graves relèvent des violences sexuelles (harcèlement sexuel, tentative de viol).

Tableau 4-2 : *Faits subis en raison d'un « préjugé sur votre sexualité »*

Sexe répondant.e	Faits subis 1 fois	Faits subis plusieurs fois	Conséquences personnelles ou professionnelles	Démarche	plainte	Sanction auteur
F		-messages malveillants -messages obscènes -critiques -avances -tentative de viol	oui	-employeur supérieur (très bien reçue)	Non (mais envie : oui)	Oui (supérieur hiérarchique)

En rouge : répondant.e. ayant rempli des indicateurs de violences sexuelles

§3/ - Le halo des VSST concerne donc spécifiquement les femmes

Lorsque l'on recense d'une part toutes le situations recueillies à travers les indicateurs spécifiques de VSST, d'autre part celles relevant des indicateurs généraux, mais qui sont évoquées par au moins un.e répondant.e ayant également évoqué du sexisme, il en ressort un tableau extrêmement polarisé en fonction du genre : seules les femmes sont concernées par ce halo de violences sexistes et sexuelles.

Les diverses catégories de faits concernent massivement les femmes : 35 situations rapportées par une femme, 8 par un homme.

Lorsque certains faits apparaissent aussi bien pour des hommes que pour des femmes, seules des femmes rapportent également la perception d'une situation de sexisme. Les faits corrélés sont notamment ceux de brimades et de dénigrement ou critiques injustes.

Sur les 35 situations vécues par des femmes, 20 sont rapportées par des femmes rattachant les situations subies à du sexisme (*a contrario*, aucune sur les 8 relevées par des hommes).

S'agissant des violences sexuelles relevées (qui, rappelons-le, ne concernent que des femmes), elles sont au nombre de 12, mais pour la moitié d'entre-elles (6), les femmes concernées n'ont pas établi de corrélation avec l'exercice du sexisme.

Tableau 4-3 : *Halo des VSST relevées*

interprétation "en raison de mon sexe" ou "préjugé sur ma sexualité" / faits déclarés					
	F Général	H général	F sexisme	H sexisme	VSS non perçue
message malveillant plusieurs fois	2	1	2	0	
message obscène 1 fois	0	0	0	0	
message obscène plusieurs fois	2	0	1	0	1
brimade 1 fois	5	1	1	0	
brimade plus fois	4	1	3	0	
dénigrement/critique injuste 1 fois	2	4	1	0	
dénigrement/critique injuste plusieurs fois	7	1	5	0	

destruction travail 1 fois	1	0	1	0	
avance désagréable 1 fois	4	0	1	0	3
avance désagréable plusieurs fois	4	0	2	0	2
attitude sexuelle non désirée 1 fois	1	0	1	0	
tentative viol 1 fois	1	0	1	0	
insulte 1 fois	2	0	1	0	
TOTAL	35	8	20	0	6

En rouge : agissements à caractère sexuel et violences sexuelles ;
En noir : autres formes de violences au travail ayant eu pour au moins un.e répondant.e une connotation sexiste

Chapitre 4 - Auteurs et contexte des situations rapportées

§1/ Les auteurs des faits évoqués : quasi-exclusivement des hommes, collègues ou clients

Les informations sur les auteurs des faits sont renseignées par 18 concerné.e.s. Dans la totalité des cas, les réponses renvoient à une personne connue de l'enquêté.e.
Il s'agit quasi-exclusivement d'un (12 réponses, 71%) ou de plusieurs hommes[4] (4 réponses, 23%). Seule une répondante indique une femme comme auteur. Personne n'évoque « plusieurs femmes » ni « des hommes et des femmes ».
Ces auteurs sont cités **14 fois comme étant des collègues** dont un supérieur hiérarchique (3 fois), et, plus exceptionnellement, une personne placée sous sa responsabilité (1 fois). Une répondante évoque par ailleurs « le patron » (mais, s'agissant des démarches effectuées, elle signale le recours à « l'employeur supérieur »), ce qui permet de supposer qu'il s'agit donc là aussi d'un supérieur hiérarchique.

L'auteur est désigné **5 fois comme un client**.

[4] Sans que l'on soit en mesure de déterminer de manière précise si la pluralité d'auteurs renvoie à des situations différentes dans lesquelles chacun des auteurs a agi seul.

Ces auteurs évoqués sont généralement plus âgés (12 réponses, 67%), parfois du même âge (4 réponses, 22%), rarement plus jeunes (2 réponses, 11%).

Seul un répondant fait état de l'emprise de l'alcool sur l'auteur au moment des faits (parmi lesquels figure une brutalisation physique), sinon pour la plupart des concerné.e.s, l'auteur des actes n'était pas sous l'emprise d'une substance quelconque.

§2/ - Contexte immédiat et soutien porté aux victimes

Au moment des faits, les concerné.e.s étaient généralement seul.e.s en présence de l'auteur (76% des réponses).

Sans doute de ce fait, il est rare qu'il y ait eu intervention, à ce moment, d'une tierce personne (pas d'intervention : 12 personnes). Ainsi, seulement 4 répondant.e.s. (1 homme, 3 femmes) ont reçu du soutien, dans au moins une situation où les auteurs des faits mentionnés sont des clients (2 répondant.e.s), un supérieur hiérarchique (2 répondant.e.s), un personne placée sous sa responsabilité (une répondante).

Dans la mesure où ces répondant.e.s évoquent chacun.e une pluralité de situations, il n'est guère possible de cibler laquelle a fait l'objet de l'intervention de la personne tierce : tou.te.s sont concerné.e.s par des violences psychologiques et verbales, auxquelles s'ajoutent pour certain.e.s des violences physiques (1 homme) ou des agissements sexistes et sexuels (2 femmes).

§3/ - Un contexte professionnel global rarement mis en exergue

Des éléments de contexte professionnel peu mobilisés

Les évènements propres à la temporalité de la vie de l'entreprise ne sont guère mis en exergue par les personnes concernées par les indicateurs de repérage.

Ces évènements (du type « entretien d'évaluation », « promotion », « plan de licenciement », « surcharge de travail »,...) sont en effet rarement évoqués en lien avec les situations vécues. Ils le sont dans le cas de 3 concerné.e.s (2 femmes, 1 homme), pour lesquel.le.s il s'agit d'une promotion et d'un entretien d'évaluation (1 femme), d'une promotion (1 femme), d'un bilan de fin d'année (1

homme). Pour ces 3 concerné.e.s les indicateurs renvoient aux violences psychologiques et verbales (brimades, critiques injustifiées). Le bilan de fin d'année est visé dans le seul cas où un auteur était sous l'emprise d'alcool.

L'une des 2 femmes évoque cependant un indicateur de VSST (avances/drague désagréable) réalisée une fois et non réitérée. Au-delà de ce cas, qui constitue bien entendu un signal d'alerte pour l'entreprise concernée, il ne peut être établi, pour cet échantillon d'enquêté.e.s, de corrélation forte entre la temporalité de la vie de l'entreprise et des indicateurs spécifiques de VSST.

Chapitre 5 - Evènements consécutifs aux faits subis

§1/ - Réactions et ressenti émotionnel des personnes concernées par des VSST

1.1 Les conséquences ressenties sur leur vie

Certaines répondantes (1, 3, 4 et 8) sont plus fortement visibilisées par les indicateurs de repérage. La répondante 4 apparait particulièrement touchée par le cumul et l'intensité des indicateurs de violence sexuelle et des autres formes de violences au travail. Elle est aussi la seule à indiquer des conséquences graves sur sa vie personnelle et professionnelle (4 autres femmes répondent par la négative et 3 ne remplissent pas de réponse).

Tableau 4-6 : *Cumul des indicateurs (Violences sexuelles/autres violences)*

	Ir VS	Ir AV	Conséquences (vie perso/vie prof)
F1	2+	2	non
F2	1-	1	non
F3	2+	0	non
F4	3+	3	oui
F5	1-	-	-
F6	1-	-	-
F7	1-	3	-
F8	1+	2	non

- *En rouge : Indicateurs de repérage des violences sexuelles (Ir VS)*
- *En noir : Indicateurs de repérage des autres formes de violences (Ir AV)*
- *+ : indicateur fort*
- *- : indicateur faible*

1.2 Les réactions immédiates et les démarches ultérieures des répondant.e.s

Tandis que 2 femmes ont tenté de dissuader l'auteur des faits et de discuter, 2 autres ont eu recours à une stratégie plus agressive (insulter, menacer).

La répondante la plus touchée par les indicateurs a dû réagir par la fuite. Elle est la seule (sans doute du fait de l'intensité de certains actes) à avoir eu envie de porter plainte. Elle est aussi la seule qui indique que l'auteur a été sanctionné, fort probablement au sein de l'entreprise.

Seules 2 femmes indiquent avoir informé leur supérieur hiérarchique, et précisent qu'elles ont été très bien reçues.

Tableau 4-7 : *réactions et démarches des répondant.e.s*

	Réaction immédiate	démarches	sanction	plainte	Envie plainte
F1	Discuter / dissuader	-	non	non	non
F2	Discuter / dissuader	supérieur hiérarchique	non	non	non
F3	Insulter / menacer	-	non	non	non
F4	Fuir	supérieur hiérarchique	**oui**	non	**oui**
F5	-	-	-	non	-
F6	Insulter / menacer	-	non	non	non
F7	-	-	-	non	-
F8	-	-	non	non	non

1.3 L'impact émotionnel des situations subies

Au sein du groupe renseignant des indicateurs de VSST, les personnes informant de leur ressenti suite aux actes concernés évoquent prioritairement du mal-être (3 réponses), de l'incompréhension (2 réponses) et de la colère (2 personnes). Ces 3 perceptions sont également prédominantes dans le groupe général, où elles sont partagées, à valeur égale, par 9 personnes sur 15 qui y apportent une réponse.

Tableau 4-8 : *ressenti des répondant.e.s*

	Culpabilité	incompréhension	impuissance	colère	Mal-être	Manque confiance	isolement
F1	non	oui	oui	oui	oui	non	oui
F2	non	non	non	non	oui	non	non
F3	-	-	-	-	-	-	-
F4	oui	oui	-	-	oui	oui	-
F5	-	-	-	-	-	-	-
F6	non	non	non	non	non	non	non
F7	-	-	-	-	-	-	-
F8	-	-	-	oui	-	-	-

§2/ - A qui en parler ? : Verbalisation des situations et démarches entreprises

Si une grande partie des personnes concernées se sont confiées sur les situations subies, elles l'ont fréquemment fait en privé, mais nettement moins dans le cadre de procédures institutionnalisées.

2.1 Des faits fréquemment relatés en privé

15 personnes (10 femmes, 5 hommes) ont relaté les faits subis à une tierce personne. Lorsqu'elles se confient sur la ou les situations vécues, les personnes

concernées le font volontiers au sein de leur entourage professionnel : 11 en ont parlé à un.e ou des collègues. Cependant seulement 5 personnes en font état à l'employeur.e supérieur.e, tandis qu'aucune n'a fait appel à un.e représentant.e syndical.e.

Le réseau affectif personnel est également sollicité, principalement familial - le.la conjoint.e (6) ou un autre membre de la famille (4) – et amical (6).

De manière plus exceptionnelle, ont pu être sollicités le médecin de famille (2) ou 1 psychologue (1), mais étonnamment, pas la médecine du travail.

2.2 Les démarches réalisées

Des démarches, uniques ou diversifiée s, ont été effectuées par 8 personnes qui estiment avoir été « très bien » ou « bien » reçues :

- 7 auprès d'un supérieur hiérarchique (6 *très bien*, 1 *bien*),
- 2 à la police (*très bien*),
- 1 à l'inspection du travail (*très bien*),
- 1 à une association (*très bien*).

Les 7 personnes ayant effectué une démarche intra-entreprise auprès d'un supérieur hiérarchique en semblent généralement satisfaites, puisqu'elles estiment avoir eu une écoute bienveillante. **Cependant ces recours ont été effectués uniquement dans 2 des 5 entreprises** (3 en Entreprise 1 et 4 en Entreprise 2), ce qui incite à s'interroger sur d'éventuels freins pouvant affecter la capacité des employés des 3 autres entreprises à réagir via des procédures internes. 5 femmes et 2 hommes ont procédé à cette démarche. Les faits les plus fréquemment évoqués relèvent des violences verbales et psychologiques (dénigrement et critiques injustes, brimade et moqueries, insultes, réception de messages malveillants le sont 14 fois), auxquelles s'ajoutent une menace de nuire au travail (indiqué 1 fois). Mais sont également présents des agissements de l'ordre du harcèlement sexuel ou de l'agression sexuelle (cités 4 fois) et les brutalités physiques (signalées 1 fois).

Les recours externes proviennent également, pour l'essentiel, de personnes de ces deux entreprises ayant effectué des démarches en interne, mais qui se sont aussi adressées à la police et à une association (1 personne en Entreprise 2), ou uniquement à la police (1 personne en Entreprise 1). Il est à noter que ces 2

recours à la police émanent de 2 hommes ayant fait l'objet chacun de brutalités physiques (de la part d'un client pour l'un, d'un collègue pour l'autre).

Une unique personne s'est rapprochée de l'inspection du travail, sans indiquer une quelconque forme d'autre démarche en interne ou en externe (Entreprise 5). Il s'agit en l'occurrence d'une femme ayant subi des brimades, critiques et insultes – ce qui peut laisser supposer une situation de harcèlement au travail - réalisés par un collègue.

En résumé : si les personnes concernées par les indicateurs de repérage des violences verbalisent fréquemment ces situations en privé auprès de leur entourage professionnel ou personnel (15 concerné.e.s sur 21 en font état), elles sont nettement moins fréquentes à avoir recours à des démarches « officielles » dans l'entreprise ou hors celle-ci (8 concerné.e.s).

Conclusion : Sensibiliser et prévenir au sein du monde professionnel

La quasi-totalité du groupe exposé aux VSST (7 femmes sur les 8, soit 88% du groupe) souhaiterait qu'il y ait une séance d'information sur ces sujets dans leur entreprise (et seule celle qui semble la plus impactée par les conséquences n'y répond pas favorablement, sans doute par souci de ne pas réactiver d'émotions douloureuses). 14 personnes sur 18 (78%) y sont également favorables dans le groupe « toutes violences ».

Dans le groupe total des 104 répondant.e.s, une majorité plus faible, de l'ordre de 52,9% souhaite une telle intervention. Une telle diminution de la proportion des personnes favorables à une séance d'information lorsqu'elles n'ont pas été confrontées elles-mêmes à de telles difficultés interpelle. Elle conduit à attirer encore plus l'attention sur la nécessité d'assurer à la fois de la sensibilisation et de la prévention, de manière adaptée, au sein de la sphère professionnelle.

Par ailleurs, seules les situations les plus extrêmes sont remontées par les victimes en direction de leur hiérarchie. De ce fait, celle-ci peut avoir une vision sous-estimant la présence de VSST au sein de l'entreprise, qui peut conduire à minimiser l'utilité des efforts de prévention. La sensibilisation des équipes dirigeantes et des cadres est donc aussi une nécessité.

En termes de préconisations, il apparait utile de mettre en place des actions prenant des formes diversifiées :

- Opérations de sensibilisation large à destination du personnel (affichage interne, ateliers à vocation informative…),
- Formation de cadres en matière de VSST,
- Mise en place de référent.e.s de prévention des VSST.

TABLE DES MATIERES

Introduction **2**

Chapitre 1 : Présentation générale **4**

§1/ - Méthodologie et terrain d'enquête 4

1.1 – Le questionnaire 4

1.2 – Un terrain d'enquête anonymisé 7

1.3 Un positionnement méthodologique différent de celui des enquêtes de victimation 8

§2/ - Des résultats globaux faiblement impactés par les différences entre les cinq entreprises 9

2.1. Présentation échantillon total 9

2.2. Echantillon global / échantillons spécifiques : des nuances entre entreprises impactant faiblement les tendances lourdes de l'enquête 11

2.2.1 – Variabilité du nombre de destinataires et des taux de retour 11

2.2.2 – Une sur-victimation des femmes nuancée par les réalités spécifiques des entreprises 12

a) Une prédominance masculine de l'univers professionnel investigué 12

b) Mais une prédominance féminine de la victimation 14

Chapitre 2 – Indicateurs généraux de violence au travail : femmes et hommes concernés à des degrés divers **17**

§1/ Catégorisation des faits repérés 17

1.1. La récurrence des indicateurs de harcèlement au travail 17

1.1.1 Une situation fréquemment relevée : les brimades et critiques perçues comme injustifiées . 17

1.1.2 L'indicateur supplémentaire des messages à contenu malveillant 18

1.1.3 Autres catégories de faits pouvant relever du harcèlement au travail 19

1.2 - Les violences physiques 21

1.2.1 Les brutalisations (lancer un objet, gifler, pousser, frapper, brûler...) 21

1.2.2 Les menaces avec arme ou objet dangereux / les tentatives de meurtre 21

§2/ - Focus sur les victimes « femmes » émargeant aux indicateurs généraux 22

2.1 Les situations les plus fréquentes : violences verbales et psychologiques 22

2.2 Menaces et brutalisations physiques sont peu présentes 23

§3/ - Focus sur les victimes « hommes » : concernés uniquement par les indicateurs généraux, mais pour des faits parfois graves 24

Chapitre 3 – Les femmes, victimes exclusives des violences sexistes et sexuelles repérées **25**

§1/ - Les femmes, unique cible des violences sexuelles… 26

1.1 Une propension non négligeable à la victimation en matière de harcèlement sexuel 26

1.2 Les autres violences sexuelles 27

§2/ - …mais aussi des agissements rattachés à du sexisme 28

2.1. Les faits opérés en raison du sexe de la répondante 28

2.2 Les faits opérés en raison d'un préjugé sur la sexualité de la répondante 29
§3/ - Le halo des VSST concerne donc spécifiquement les femmes 30
Chapitre 4 - Auteurs et contexte des situations rapportées **31**
§1/ Les auteurs des faits évoqués : quasi-exclusivement des hommes, collègues ou clients 31
§2/ - Contexte immédiat et soutien porté aux victimes.....32
§3/ - Un contexte professionnel global rarement mis en exergue 32
Chapitre 5 - Evènements consécutifs aux faits subis **33**
§1/ - Réactions et ressenti émotionnel des personnes concernées par des VSST 33
1.1 Les conséquences ressenties sur leur vie 33
1.2 Les réactions immédiates et les démarches ultérieures des répondant.e.s 34
1.3 L'impact émotionnel des situations subies 35
§2/ - A qui en parler ? : Verbalisation des situations et démarches entreprises 35
2.1 Des faits fréquemment relatés en privé 35
2.2 Les démarches réalisées.....36
Conclusion : Sensibiliser et prévenir au sein du monde professionnel **38**

OBSERVATOIRE DES VIOLENCES ENVERS LES FEMMES MARTINIQUE

31 rue Perrinon, 97200, Fort-de-France

www.ovifem.alefpa.asso.fr