

Enquête sur les **violences** sexistes et sexuelles faites aux **femmes** au **travail en Essonne**



Sommaire

1. Introduction	1	4.9. Des facteurs d'exposition	16
2. Panorama des femmes salariées en Essonne	2	4.10. Répétitions et cumuls	19
3. Méthodologie	3	5. Conclusion	21
4. Résultats de l'enquête	4	6. Annexes	22
4.1. Profil des répondantes	4	6.1. Le questionnaire	22
4.2. Présentation générale des faits déclarés	6	6.2. Caractéristiques des salariées répondantes par question	24
4.3. Le harcèlement sexiste	9	6.3. Redressement des données de l'enquête	26
4.4. Le harcèlement sexuel	10	6.4. Détail du profil des répondantes	27
4.5. Les agressions sexuelles et les viols	10	7. Autres enquêtes statistiques sur le même thème	28
4.6. Les auteurs et les lieux	12	8. Définitions juridiques des violences sexistes et sexuelles	30
4.7. Parler des agressions sexuelles et des viols	13		
4.8. Les conséquences et les poursuites	15		

1. Introduction

La sous-commission de lutte contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes sur les lieux de travail de l'Essonne a souhaité réitérer dans ce département l'enquête effectuée en 2009 en Seine-Saint-Denis.

Réunis en groupe de travail, le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles, la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, la Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité (Direction départementale de la cohésion sociale), la DIRECCTE (Unité régionale et Unité territoriale 91), l'Association pour la santé au travail en Essonne (ASTE) et l'Association des centres interentreprises pour la santé au travail (ACIST), l'Association interentreprises de médecine du travail Efficienc, l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), le Conseil général de l'Essonne, l'Université Paris Dauphine et l'Union départementale CFDT ont produit un questionnaire anonyme à destination des salariées ayant déjà eu une activité professionnelle. Il est inspiré du questionnaire diffusé en Seine-Saint-Denis, lui-même très largement inspiré du questionnaire de l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (ENVEFF)¹.

Le questionnaire a été systématiquement proposé aux salariées en activité professionnelle par les secrétaires médicales ou les médecins, à l'accueil des centres de médecine du travail interprofessionnels lors de la visite médicale périodique. Sont donc a priori exclues les visites d'embauche. Ce mode de collecte présente l'avantage de toucher un public large de salariées, sans a priori. Il ne permet toutefois pas de toucher les salariées travaillant dans de grandes entreprises, qui disposent souvent d'un service autonome de santé au travail. Cela peut introduire un biais dans les résultats de l'enquête : dans certains secteurs d'activité, l'emploi est très concentré dans de grandes entreprises. Il en est de même pour les métiers exercés par les salariées. La fonction publique est trop peu représentée dans l'échantillon de collecte pour que l'on obtienne des résultats statistiquement fiables, notamment parce qu'elle dispose souvent de centres autonomes de médecine du travail.

Au préalable, une information et une sensibilisation des secrétaires et médecins du travail ont été organisées dans les services de santé au travail qui ont mené cette enquête, avec la participation de l'AVFT et de l'UT-DIRECCTE 91. Parallèlement, des plaquettes d'information avec les adresses des institutions et associations concernées par le sujet dans le département ont été mises à disposition dans la salle d'attente de ces services.

Cette enquête s'est déroulée du 15 septembre 2011 au 30 avril 2012.

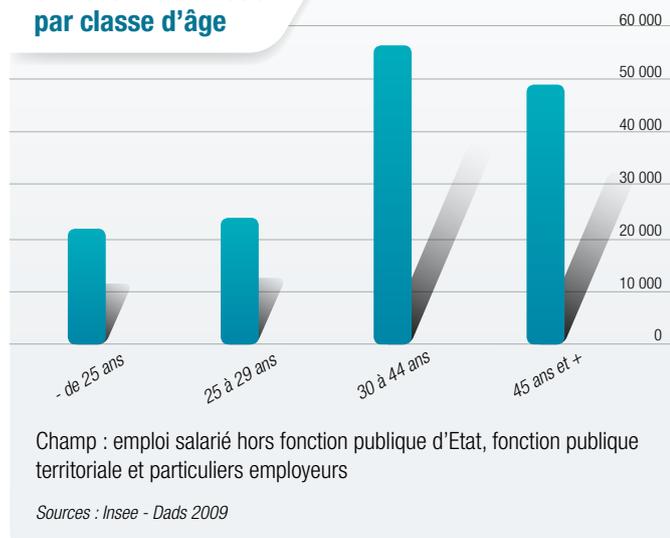
1 360 questionnaires ont été recueillis.

2. Panorama des femmes salariées en Essonne

A la fin de l'année 2009, environ 142 000 femmes occupaient un emploi salarié en Essonne dans le secteur privé (hors particuliers employeurs) et la fonction publique hospitalière ; c'est le champ de l'enquête dont les résultats sont présentés ici. A la même date, les hommes salariés étaient 199 000 dans les établissements du même champ.

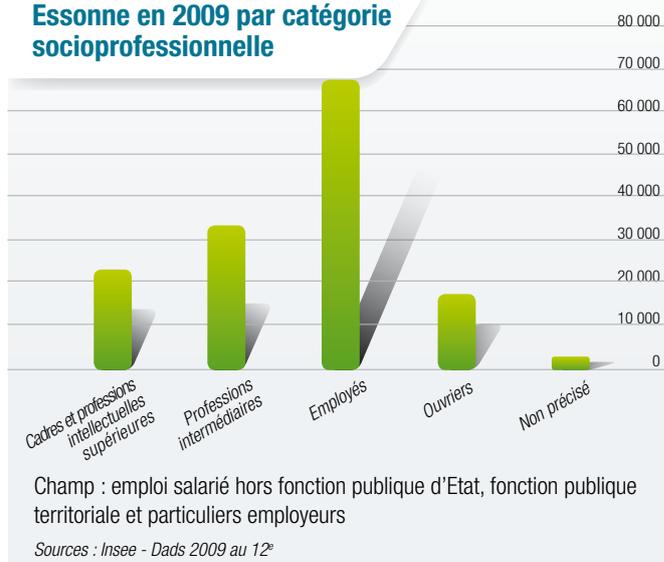
40 % d'entre elles ont entre 30 et 49 ans, soit 57 000 salariées. Les salariées âgées de 45 ans et plus sont également nombreuses : 34,6 %, soit 49 000 femmes. Les jeunes représentent 25,3 % de l'effectif salarié féminin, 12,2 % ont moins de 25 ans, 13,1 % appartiennent à la classe d'âge 25-29 ans, soit respectivement 17 000 et 19 000 salariées. Cette structure est proche de celle observée en Ile-de-France. Il y a toutefois un peu plus de jeunes femmes (moins de 25 ans), un peu moins de femmes de 25 à 29 ans.

Nombre de salariées en Essonne en 2009 par classe d'âge



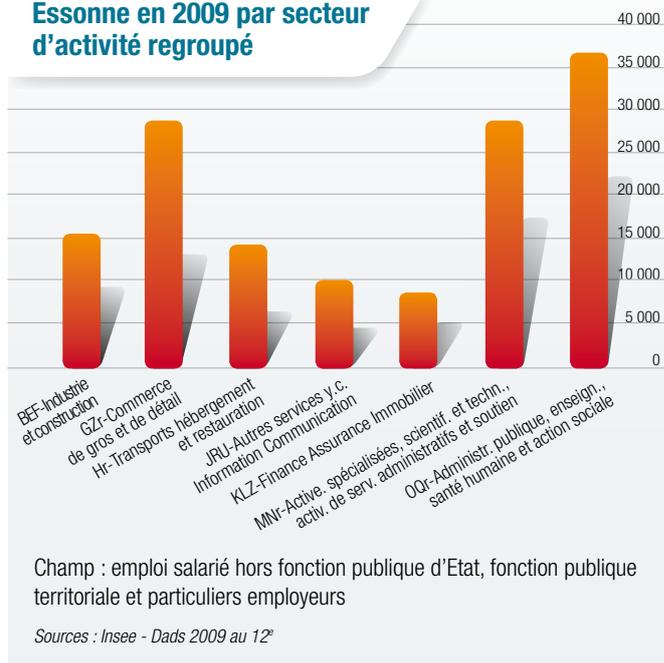
Les salariées en Essonne sont majoritairement des employées : 47 % entrent dans cette catégorie socioprofessionnelle. Les professions intermédiaires forment le deuxième groupe avec 23 % des femmes salariées, 16 % occupent un emploi de cadre ou de profession intellectuelle supérieure. Enfin, 12 % sont ouvrières. Par rapport à l'Île-de-France, on note une surreprésentation des employées et des ouvrières, une sous représentation des cadres. Les professions intermédiaires sont aussi fréquentes en Essonne qu'en Île-de-France.

Nombre de salariées en Essonne en 2009 par catégorie socioprofessionnelle



Le premier secteur d'activité (hors fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière et employeurs particuliers) dans lequel les salariées de l'Essonne sont employées est l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale, avec plus du quart des salariées. Deux autres secteurs viennent ensuite, avec un poids équivalent : les activités spécialisées, scientifiques, techniques et les activités de services administratifs et de soutien (20,6 %), puis le commerce de gros et de détail (20,1 %). L'industrie et la construction représentent 10,7 % des effectifs salariés féminins du département, les transports et l'hébergement 9,8 %, les autres services, y compris l'information et la communication 6,9 % et enfin la banque, l'assurance et l'immobilier 6,0 %.

Nombre de salariées en Essonne en 2009 par secteur d'activité regroupé



La structure de l'emploi salarié féminin est un peu différente en Essonne de celle de la région. On observe dans le département une surreprésentation de l'industrie et de la construction, de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale. Le commerce de gros et de détail emploie également une part plus élevée des salariées en Essonne qu'en Ile-de-France. A l'inverse, la finance, l'assurance et l'immobilier, les autres activités de services (arts, spectacles, information, communication...) ainsi que les activités spécialisées, scientifiques et techniques et les activités de services administratifs et de soutien représentent une proportion plus faible.

3. Méthodologie

Le questionnaire (voir annexe 6.1 p.22) a été conçu par la sous commission départementale « lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail » sur la base du questionnaire ENVEFF adapté au contexte local (contraintes de temps : pendant l'attente de son rendez-vous médical) en lien avec les associations de médecine du travail. Une attention particulière a été portée au questionnaire (déclaration à la CNIL, destination du questionnaire...), et au mode de collecte (urne...) pour favoriser l'anonymat, essentiel, notamment dans les plus petites entreprises.

Il comprend plusieurs modules (données sociodémographiques, faits, conséquences et signalements). Il appréhende les actes et situations de violence (psychologique, verbale, physique et sexuelle) déclarés par les femmes pendant les douze derniers mois dans les relations de travail. L'ordre des modules est dicté par le souci de parler en premier des situations les plus faciles à évoquer pour aller vers les plus occultées. Les secrétaires médicales ont été formées afin de pouvoir répondre simplement aux éventuelles explicitations de certaines questions, notamment en cas de mauvaise maîtrise du français.

Les questions sur les faits se répartissent en trois catégories : les violences à caractère sexiste (questions T1 à T4), les violences à caractère sexuel (T7 à T11), les agressions et viols (T12 à T22). Les questions T5 et T6 sur le voyeurisme et l'exhibitionnisme ont été placées entre les deux premiers blocs dans le questionnaire mais elles seront rattachées au bloc des agressions et viols autant que faire se peut au cours de l'analyse. Pour des commodités de lecture, dans la suite du texte, les faits relevant du premier bloc seront évoqués sous le nom générique de « harcèlement sexiste », ceux relevant du second bloc de « harcèlement sexuel », ceux relevant du troisième d'« agressions et viol ». Un fait correspond au niveau le plus détaillé, c'est à dire à une question. Ces notions s'inspirent des qualifications pénales, sans y correspondre exactement toutefois (cf. ch. 8 La répression des violences faites aux femmes : code pénal, et code du travail, définitions juridiques). Un type ou une catégorie de faits correspond à un bloc.

Sur les trente cinq questions posées, huit sont générales permettent de caractériser les personnes ayant répondu (G1 à G8). Elles portent sur des informations personnelles (âge, mode de vie, enfants, diplômes) et professionnelles (catégorie socioprofessionnelle, horaires atypiques, taille et secteur d'activité de l'entreprise).

Le nombre de réponses obtenu est assez important pour permettre une exploitation de l'enquête avec une fiabilité suffisante. Afin d'obtenir la meilleure représentativité possible de l'enquête pour l'ensemble des femmes salariées travaillant dans l'Essonne, les résultats ont été redressés sur la base des données issues des Déclarations annuelles de données sociales 2009 (DADS). Le biais créé par le décalage entre la date de l'enquête et les données de calage est négligeable, la structure de la population salariée variant très lentement. Les DADS sont exhaustives sur le champ des établissements du secteur privé.

La méthode utilisée pour ce redressement est celle du calage sur marges² qui aboutit à une pondération des réponses à l'enquête en fonction de l'âge, du secteur d'activité de l'entreprise qui emploie la personne au moment de l'enquête et de la catégorie socioprofessionnelle, d'après les DADS 2009. L'âge est réparti en quatre tranches : moins de 25 ans, 25 à moins de 30 ans, 30 à moins de 45 ans et 45 ans ou plus. L'activité de l'employeur est regroupée en sept secteurs, (pour plus de précisions méthodologiques, voir annexe 3).

Des biais induits par les conditions de l'enquête

Outre les difficultés déjà évoquées dans l'exposé du calage sur marges, le choix du recours au questionnaire auto-administré comprend également ses propres limites. Les réponses au questionnaire sont évidemment volontaires et les problèmes de sous déclaration, d'interprétation erronée, de difficultés de remplissage inhérents à ce type d'enquête sont présents ici.

S'y ajoutent l'absence d'échantillonnage au départ, et surtout, l'impossibilité de mesurer le taux de non réponse, dont les refus. Même si les centres de médecine du travail mobilisés ont pu, parfois, noter le nombre de personnes qui ne prenaient pas le questionnaire, il leur était impossible de comptabiliser ceux qui étaient emportés puis non remplis. La tenue du compte exact des questionnaires distribués, qui aurait pu être comparé au nombre de questionnaires envoyés à la saisie, est un travail important qui n'est pas aisé à mettre en place faute de temps, de moyens et selon l'organisation du centre qui est chargé de donner le questionnaire etc...

² Le calage sur marges effectué avec la macro SAS Calmar permet de redresser un échantillon provenant d'une enquête par sondage, par pondération des individus, en utilisant une information auxiliaire disponible sur un certain nombre de variables, appelées variables de calage. Le redressement consiste à remplacer les pondérations initiales (ou « poids de sondage ») par de nouvelles pondérations telles que : pour une variable de calage catégorielle (ou « qualitative »), les effectifs des modalités de la variable estimés dans l'échantillon, après redressement, seront égaux aux effectifs connus sur la population ; pour une variable numérique (ou « quantitative »), le total de la variable estimé dans l'échantillon, après redressement, sera égal au total connu sur la population. Cette méthode de redressement permet de réduire la variance d'échantillonnage et, dans certains cas, de réduire le biais dû à la non réponse totale. Source : www.insee.fr

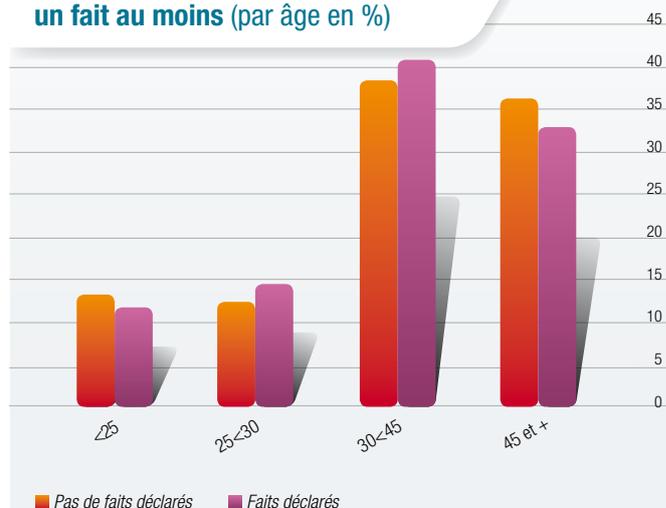
De plus, les services de médecine du travail mobilisés sont des services interentreprises, ce qui exclut les salariés des grandes entreprises. De même, l'enquête concerne exclusivement une population active occupée et ne donne par conséquent aucune information sur des chômeuses, ce qui exclut de fait les situations de violences sexistes et sexuelles à l'origine de la fin de contrat par exemple. Enfin, les premières visites médicales (visites d'embauche) ont été exclues.

Pour les agressions sexuelles et les viols, il n'est pas possible de mesurer la réticence à répondre à travers ce type de questionnaire, même si l'anonymat est garanti. Cela rejoint la difficulté de mesurer les violences faites aux femmes (cf. ch. 7 Les enquêtes existantes). Le petit nombre d'unités statistiques et ce biais non maîtrisé font de ces réponses une indication mais en aucun cas un élément représentatif de la fréquence des agressions sexuelles et viols au travail dans le département.

L'ensemble de ces considérations doit toujours être présent à l'esprit au moment de la lecture des résultats.

la catégorie des agents de maîtrise et cadres, sont plus diplômées, travaillent plus souvent dans des entreprises de plus de 50 salariés, et plus souvent de nuit, un peu plus fréquemment dans les secteurs industrie / construction, transports, administration / santé / social. L'âge, avoir ou non des enfants et travailler seulement en journée ne différencient pas ces deux populations de façon significative. On verra que les différences relevées ne jouent pas sur les mêmes registres selon le type de fait mentionné.

Ventilation des salariées ne déclarant aucun fait et des salariées déclarant un fait au moins (par âge en %)



Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
Lecture : 13 % des femmes ne mentionnant aucun des faits listés dans le questionnaire ont moins de 25 ans, contre 12 % de celles qui déclarent au moins un fait.

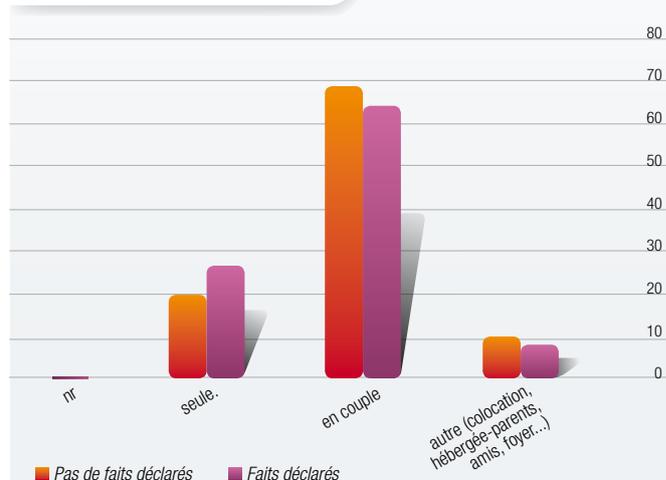
4. Résultats de l'enquête

4.1. Profil des répondantes

1 360 femmes ont répondu à cette enquête. Les redressements effectués suite au dépouillement des questions ont permis de faire émerger quelques caractéristiques générales quant au profil des répondantes. Ces dernières vivent majoritairement en couple ; elles ont des enfants à charge dans 6 cas sur 10 ; la moitié d'entre elles a obtenu un diplôme supérieur au bac ; près de la moitié travaille dans une unité de 50 salariés et plus ; un quart travaille en fin de semaine et 8 % de nuit ou en soirée.

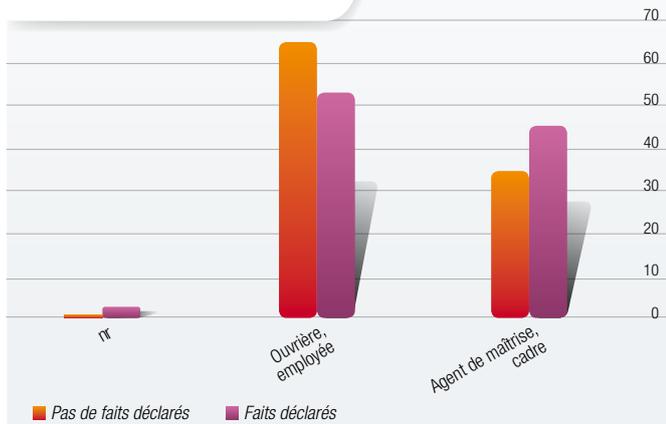
On observe néanmoins quelques différences de profils entre les salariées qui déclarent un fait et celles qui n'en déclarent aucun. Au total 46 % des répondantes signalent au moins un fait parmi ceux listés dans le questionnaire, 54 % n'en ont relevé aucun dans l'année écoulée. Le profil des salariées mentionnant un fait au moins s'écarte sur quelques points de celui des autres salariées : elles vivent plus souvent seules, appartiennent plus fréquemment à

Par mode de (co)habitation (en %)



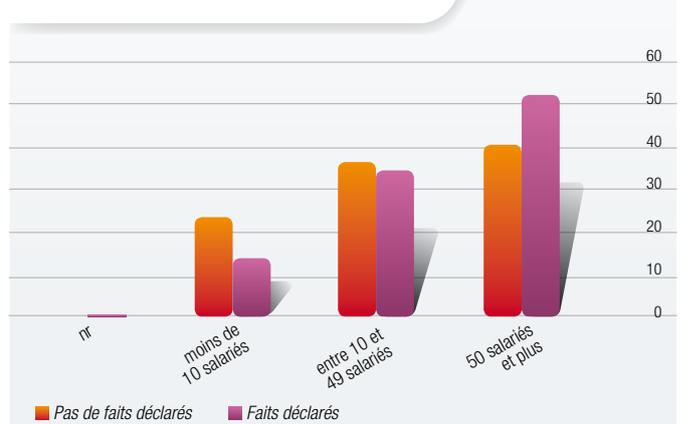
Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
Lecture : 20 % des femmes ne mentionnant aucun des faits listés dans le questionnaire vivent seules, contre 27 % de celles qui déclarent au moins un fait

Par catégorie socioprofessionnelle (en %)



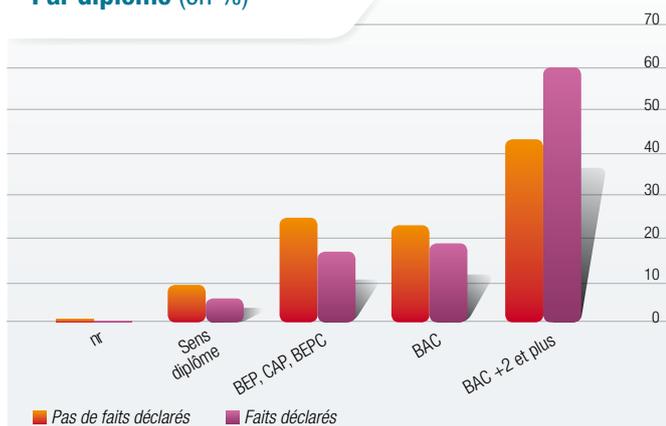
Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
 Lecture : 35 % des femmes ne mentionnant aucun des faits listés dans le questionnaire sont des cadres ou agents de maîtrise, contre 45 % de celles qui déclarent au moins un fait.

Par taille de l'entreprise employeuse au moment de l'enquête (en %)



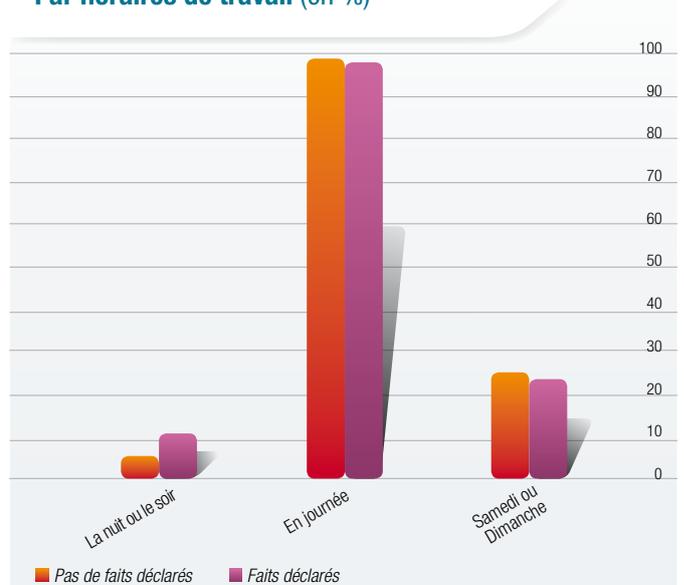
Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
 Lecture : 40 % des femmes ne mentionnant aucun des faits listés dans le questionnaire travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés, contre 52 % de celles qui déclarent au moins un fait.

Par diplôme (en %)



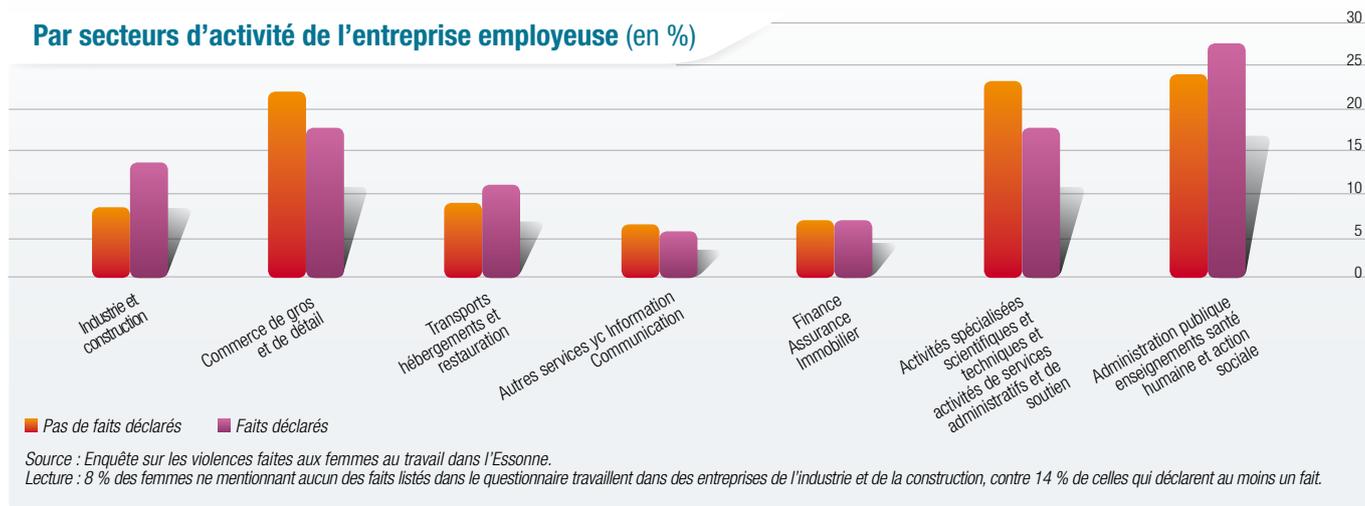
Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
 Lecture : 43 % des femmes ne mentionnant aucun des faits listés dans le questionnaire ont un diplôme supérieur à bac +2, contre 60 % de celles qui déclarent au moins un fait.

Par horaires de travail (en %)



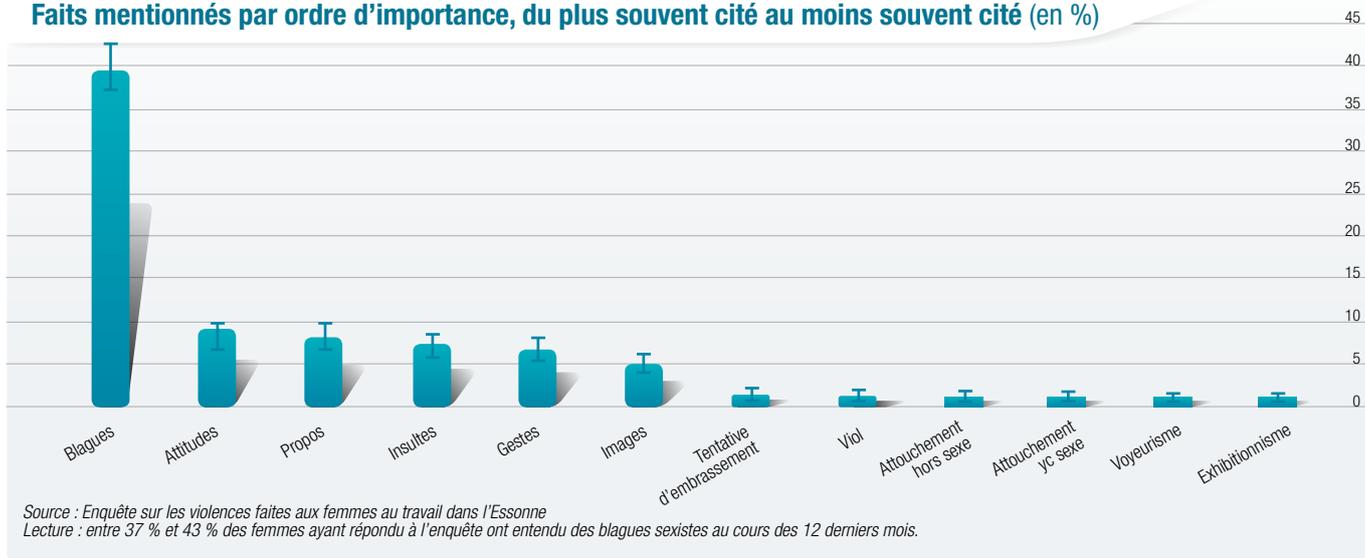
Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
 Lecture : 6 % des femmes ne mentionnant aucun des faits listés dans le questionnaire travaillent de nuit, contre 10 % de celles qui déclarent au moins un fait.
 NB : une salariée peut évidemment travailler en journée et en fin de semaine, en fin de semaine et de nuit etc. Le total est donc supérieur à 100.

Par secteurs d'activité de l'entreprise employeuse (en %)



4.2. Présentation générale des faits déclarés ³

Faits mentionnés par ordre d'importance, du plus souvent cité au moins souvent cité (en %)



- Près de 40 % des salariées répondant à l'enquête déclarent avoir entendu des blagues sexistes sur leur lieu de travail au cours des 12 derniers mois.
- De 5 à 10 % des répondantes déclarent les faits suivants : 9 % déclarent que quelqu'un a eu des attitudes insistantes et gênantes pour elles (regards insistants, jeux de langue, actes sexuels mimés...) et 8 % que quelqu'un leur a imposé verbalement, ou par texto, lettre, courriel... des propos à connotation sexuelle. 7 % déclarent avoir été victimes d'insultes ou d'injures liées au fait d'être une femme, 7 % également que quelqu'un leur a imposé des gestes non désirés (toucher des cheveux, des mollets, du cou, massage des épaules, baisers dans le cou...). Enfin, pour 5 % des salariées répondantes, des images qu'elles estiment dégradantes sont (ou ont été) présentes sur leur lieu de travail.
- Moins de 2 % des salariées sont concernées par les faits suivants : 1 % déclarent que quelqu'un les a embrassées ou a tenté de le faire contre leur gré, 1 % que quelqu'un est parvenu à avoir un rapport sexuel avec elles contre leur gré, 1 % que quelqu'un, dans le cadre de leur travail, a, contre leur gré, touché leurs seins, leurs fesses ou leurs cuisses, 1 % que quelqu'un les a forcées à faire ou subir des attouchements sur le sexe. Enfin, moins de 1 % déclarent avoir eu affaire au voyeurisme ou à l'exhibitionnisme.

Cette hiérarchisation des faits selon le nombre de fois où ils sont cités n'est qu'un aperçu à plat des réponses collectées. Elle ne recoupe pas leur répartition selon les trois catégories développées ci-dessous.

Les déclarations recueillies à l'occasion de cette enquête sont regroupées en trois catégories de faits : (voir le questionnaire en annexe)

- harcèlement sexiste, reprenant les questions sur les blagues sexistes, les insultes et injures sexistes, les images dégradantes (questions T 1 à T 4).
- harcèlement sexuel, reprenant les propos à connotation sexuelle, les attitudes insistantes et gênantes, les gestes non désirés (questions T 7 à T 11).
- agressions sexuelles et viols, reprenant les questions sur le voyeurisme, exhibitionnisme, attouchements, embrassements, attouchements sur le sexe, rapports sexuels non désirés (questions T 5, T 6 et T 12 à T 17).

On constate un enchevêtrement des faits de harcèlements sexiste et sexuel dès lors qu'ils sont classés par ordre de fréquence. Cependant, le harcèlement sexiste est de loin le plus fréquent.

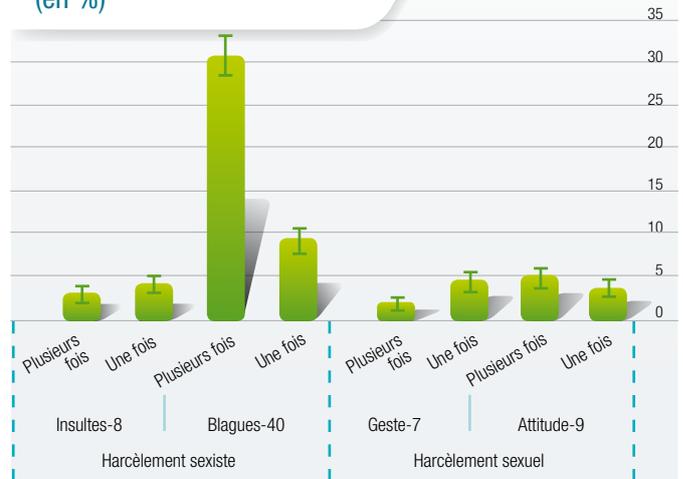
Type de violence	en %
Salariées ayant déclaré au moins un fait relevant de :	
Harcèlement sexiste	43
Harcèlement sexuel	16
Harcèlement	45
Agressions et viols	4

Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
Lecture : 45 % des femmes ayant répondu à l'enquête ont été confrontées à des harcèlements à caractère sexiste ou sexuel, 43 % à du harcèlement sexiste, 16 % à du harcèlement sexuel. Les deux ne peuvent être additionnés, une salariée pouvant être confrontée aux deux types d'atteinte.

Fréquence des faits de harcèlement sexiste et sexuel ⁴

Les faits plus souvent répétés qu'isolés sont, outre les blagues, les attitudes insistantes et gênantes. C'est l'inverse pour les gestes non désirés et les injures.

Fréquence des faits de harcèlement sexiste et sexuel (en %)



Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
Lecture : entre 27 % et 34 % des femmes ayant répondu à l'enquête ont entendu des blagues sexistes à plusieurs reprises au cours des 12 derniers mois*

Il faut cependant user des chiffres avec prudence, l'intervalle de confiance étant souvent très important : c'est la fourchette de valeurs à l'intérieur de laquelle la vraie valeur a 95 % de probabilité de se trouver, et donne une visualisation de l'incertitude de l'estimation. Il est de 11 points pour le harcèlement sexiste, de 9 points pour le harcèlement sexuel et de 3 points pour les agressions sexuelles et viols. Il varie également selon les caractéristiques des salariées : très important pour les personnes sans diplôme, les salariées des plus petites entreprises..., c'est à dire pour les populations les plus réduites. A noter, le fait d'avoir ou non des enfants à charge n'a aucune influence sur les résultats et ne sera pas évoqué dans la suite du document.

⁴ La fréquence n'était pas demandée pour les images et les propos

Intervalle de confiance des questions en fonction des caractéristiques des répondantes (en %)

	Harcèlement sexiste		Harcèlement sexuel		Agressions et viols	
	de	à	de	à	de	à
Age						
<25	29	40	15	24	3	8
25 <30	35	47	17	27	3	9
30 <45	41	49	12	18	2	6
45&+	34	45	11	19	3	8
Mode de (co)habitation						
seule	40	51	16	25	5	10
en couple	37	44	14	19	3	6
autre (colocation, hébergée -parents, amis, foyer)	26	40	12	23	2	8
Catégorie socioprofessionnelle						
Ouvrière, Employée	33	39	15	19	4	7
Agent de Maîtrise, Cadre	47	57	15	23	2	6
Diplôme						
Sans diplôme	23	40	5	18	3	13
BEP, CAP, BEPC	28	38	11	19	4	10
BAC	29	40	14	23	3	8
BAC + 2 et plus	45	53	16	22	2	5
Taille de l'entreprise employeuse						
moins de 10 salariés	22	33	9	17	2	7
entre 10 et 49 salariés	36	45	13	19	2	6
50 salariés et plus	43	51	17	24	4	8
Horaires atypiques						
La nuit ou le soir	43	60	23	38	5	15
Samedi ou Dimanche	32	42	17	25	5	10
En journée	38	43	15	19	4	6
Secteur d'activité						
Industrie et Construction	45	64	14	29	1	9
Commerce de gros et de détail	28	38	14	23	3	8
Transports, hébergement et restauration	39	55	15	28	2	10
Autres services yc Information Communication	31	47	14	27	2	10
Finance Assurance Immobilier	33	53	2	13	0	7
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	31	47	6	16	0	4
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	36	47	13	21	3	8
nr et non classées	18	51	3	28	0	9
Total	35	46	13	22	3	8

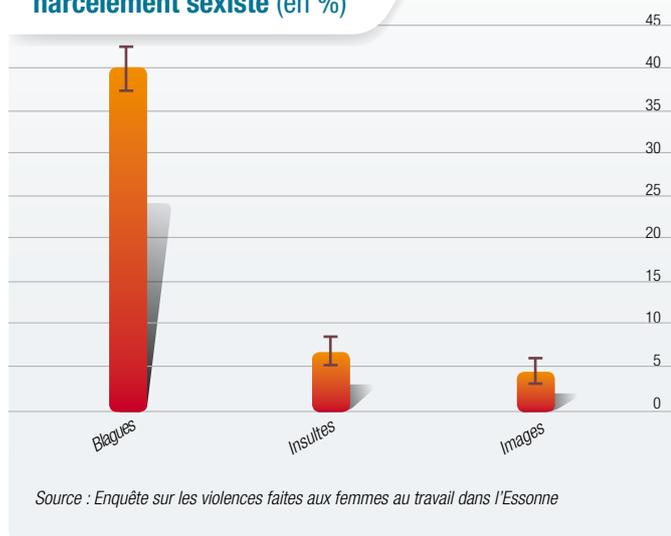
Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne.

Lecture : entre 29 % et 40 % des femmes de moins de 25 ans ayant répondu à l'enquête ont été confrontées à des faits pouvant relever du harcèlement sexiste, entre 3 % et 8 % à des agressions.

4.3. Le harcèlement sexiste

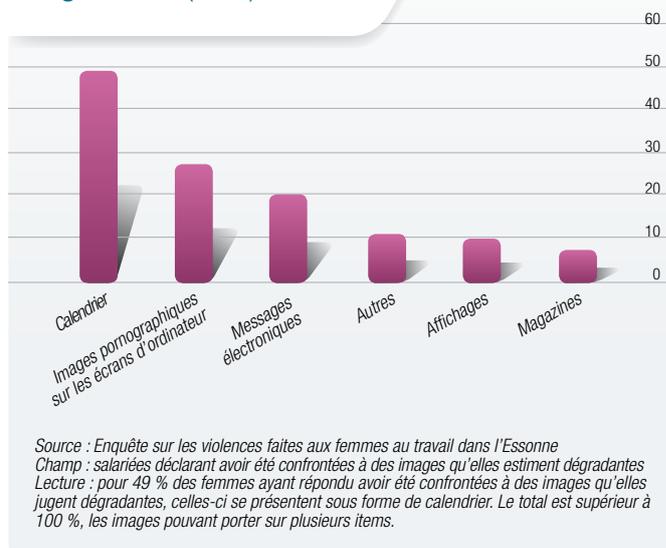
Près de 40 % des répondantes déclarent avoir entendu des blagues sexistes au travail au cours des 12 derniers mois. Il n'y a pas moyen de savoir si toutes ont pu démêler le sexuel du sexiste car la question n'a pas été posée en ces termes (contrairement à ce qui avait été fait dans l'enquête en Seine-Saint-Denis), ni comment la répondante a ressenti ces blagues sexistes. Plus de 30 % des répondantes affirment en avoir entendu plusieurs fois, près de 10 % une seule fois. Ces blagues restent ainsi le premier vecteur des attaques de sexe et de genre. Cependant, il conviendrait de prendre en compte un ensemble d'autres facteurs : l'environnement, le contexte, le statut du locuteur, son âge, son sexe... pour permettre de mesurer l'impact de ces blagues sexistes sur les salariées.

Salariées déclarant des faits pouvant relever du harcèlement sexiste (en %)



Très loin derrière les blagues, 7 à 8 % des répondantes ont été confrontées à des injures directement liées à leur sexe. La présence d'images jugées dégradantes concerne près de 5 % d'entre elles.

Nature des images jugées dégradantes (en %)



Le calendrier reste le principal support de l'imagerie jugée dégradante puisque qu'il est cité par la moitié des enquêtées ayant constaté la présence de ces représentations sur leur lieu de travail. Les nouvelles technologies offrent deux vecteurs supplémentaires au harcèlement sexiste : les images à caractère pornographique installées sur les écrans d'ordinateur (27 %) et les messages électroniques (21 %). Parmi les autres types de support, le téléphone et la carte postale sont cités, mais les précisions sont souvent redondantes avec des modalités déjà mentionnées.

Parmi les salariées confrontées au harcèlement sexiste, les femmes vivant seules, agents de maîtrise ou cadres, diplômées et travaillant dans des entreprises de 50 salariés ou plus sont plus nombreuses que dans la population des répondantes. Ce sont les 30-45 ans qui déclarent le plus souvent ce type de faits. Le secteur d'activité de l'entreprise joue peu, hormis une faible surreprésentation du secteur « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ».

4.4. Le harcèlement sexuel

Les salariées répondant à l'enquête ont également été confrontées à des attitudes qu'elles considèrent gênantes ou insistantes (9 %), à des propos à connotation sexuelle (8 %), à des gestes déplacés (7 %).

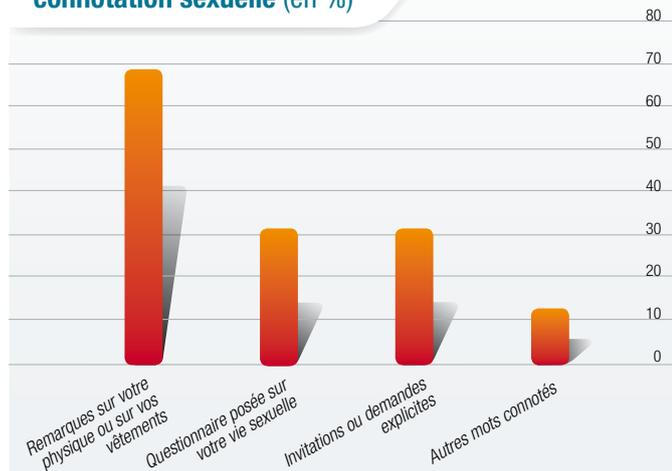
Salariées déclarant des faits pouvant relever du harcèlement sexuel (en %)



Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne

Lorsqu'il y a des propos connotés, 70 % des salariées déclarant y avoir été confrontées mentionnent des remarques sur le physique ou la tenue, 30 % des questions sur leur vie sexuelle, 30 % des demandes sexuelles explicites.

Nature des propos à connotation sexuelle (en %)



Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
 Champ : salariées déclarant avoir été confrontées à des propos à connotation sexuelle
 Lecture : parmi les femmes ayant répondu avoir été confrontées à des propos à caractère sexuel, 70 % ont essuyé des remarques sur leur physique ou leur tenue. Le total est supérieur à 100 %, les propos pouvant porter sur plusieurs items.

Alors que les remarques sur le physique ou la tenue ne s'accompagnent pas d'autres propos dans 55 % des cas, les questions sur la vie sexuelle sont les seuls propos signalés dans 19 % des cas, les demandes explicites dans 34 % des cas. Dans 45 % des cas, les remarques sur le physique ou la tenue s'accompagnent donc d'autres propos relevant du harcèlement sexuel. Le cumul des propos connotés est plus fréquent en cas de questions ou de demandes plus explicites.

Le harcèlement sexuel concerne plus fréquemment les moins de 30 ans, les femmes vivant seules, agents de maîtrise ou cadres, diplômées, dans des entreprises de 50 salariés ou plus, travaillant de nuit ou en fin de semaine. Les secteurs de l'industrie et de la construction, du commerce de gros et de détail, des transports, de l'hébergement et de la restauration et celui de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale y sont plus représentés que dans la population des répondantes.

4.5. Les agressions sexuelles et les viols

Le petit nombre de personnes concernées par les agressions sexuelles et les viols, sur un échantillon déjà réduit, ne permet pas l'utilisation des pondérations issues du calage sur marges pour une analyse statistique détaillée. L'analyse porte donc sur les données non pondérées.

Les agressions sexuelles concernent 67 répondantes sur 1 360 questionnaires, soit 5% : 6 d'entre elles ont également fait face à du harcèlement sexiste, 10 à du harcèlement sexuel, 42 aux deux types de harcèlement et 9 ont été immédiatement confrontées aux agressions (voir § 4.10 Répétitions et cumuls).

Les agressions sexuelles les plus fréquemment mentionnées sont des attouchements de différentes parties du corps, sexe excepté (34) et l'embrassement (ou la tentative) forcé (32). Le voyeurisme et l'exhibitionnisme ont été rencontrés par respectivement 12 et 11 de ces salariées. Les attouchements sur le sexe concernent 6 des répondantes déclarant une agression et le viol 8.

Le viol s'accompagne, dans un cas, de tentative d'embrassement forcé, dans 4 cas de l'une ou de plusieurs des trois autres types d'agression mentionnées dans le questionnaire. Dans 3 des 4 autres cas, des faits de harcèlement sont signalés mais pas d'autres agressions sexuelles. Dans le dernier cas, la salariée a déclaré avoir été violée sans mentionner d'autres faits.

Ce tableau, qui traite toutes les combinaisons d'agressions sexuelles, permet de constater que, dans un tiers des cas, il n'y a pas un seul type d'agression.

Les cumuls de différents types d'agression (en nombre)	Total	dont confrontées à des harcèlements sexiste ou sexuel
Touché vos seins, vos fesses ou vos cuisses...contre votre gré.	17	16
Embrassée (ou tentative) contre votre gré	15	13
Exhibitionniste	6	5
Rapport sexuel avec vous contre votre gré (fellation, pénétration vaginale, anale et/ou pénétration commise avec la main ou des objets)	4	3
Voyeur	3	1
Un type d'agression	45	38
Touché vos seins, vos fesses ou vos cuisses...contre votre gré / Embrassée (ou tentative) contre votre gré	5	4
Voyeur / Touché vos seins, vos fesses ou vos cuisses...contre votre gré.	4	4
Embrassée (ou tentative) contre votre gré / Forcée à faire ou subir des attouchements sur le sexe	2	1
Embrassée (ou tentative) contre votre gré / Rapport sexuel avec vous contre votre gré (fellation, pénétration vaginale, anale et/ou pénétration commise avec la main ou des objets)	1	1
Voyeur / Embrassée (ou tentative) contre votre gré	1	1
Exhibitionniste / Touché vos seins, vos fesses ou vos cuisses...contre votre gré.	1	1
Deux types d'agression	14	12
Touché vos seins, vos fesses ou vos cuisses...contre votre gré / Embrassée (ou tentative) contre votre gré ? / Forcée à faire ou subir des attouchements sur le sexe	2	2
Voyeur / Touché vos seins, vos fesses ou vos cuisses...contre votre gré. Embrassée (ou tentative) contre votre gré	2	2
Exhibitionniste / Touché vos seins, vos fesses ou vos cuisses...contre votre gré. Embrassée (ou tentative) contre votre gré	1	1
Trois types d'agression	5	5
Exhibitionniste / Embrassée (ou tentative) contre votre gré ? / Forcée à faire ou subir des attouchements sur le sexe ? / Rapport sexuel avec vous contre votre gré (fellation, pénétration vaginale, anale et/ou pénétration commise avec la main ou des objets)	1	1
Voyeur / Exhibitionniste / Touché vos seins, vos fesses ou vos cuisses...contre votre gré. Embrassée (ou tentative) contre votre gré ? / Rapport sexuel avec vous contre votre gré (fellation, pénétration vaginale, anale et/ou pénétration commise avec la main ou des objets)	1	1
Voyeur / Exhibitionniste / Touché vos seins, vos fesses ou vos cuisses...contre votre gré / Embrassée (ou tentative) contre votre gré ? / Forcée à faire ou subir des attouchements sur le sexe ? / Rapport sexuel avec vous contre votre gré (fellation, pénétration vaginale, anale et/ou pénétration commise avec la main ou des objets)	1	1
Quatre à six types d'agression	3	3
Total	67	58

Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
Lecture : 22 des 67 femmes ayant répondu avoir subi une agression ont été confrontées à plusieurs formes d'agression.

Parmi ces 67 salariées, 33 travaillent uniquement en journée, 13 travaillent également de nuit et 31 en fin de semaine. Les rapports forcés concernent majoritairement des employées (6), travaillant dans des entreprises ou des établissements de plus de 50 salariés (4) et vivant seules (4). Dans 5 cas, les victimes travaillent de nuit ou en fin de semaine. Ce sont des salariées de moins de 25 ans dans 3 cas, de plus de 45 ans dans 3 cas également.

Les résultats mentionnés n'ont qu'une valeur indicative.

Les femmes qui déclarent des agressions sexuelles sont, dans 6 cas sur 10, en contrat à durée indéterminée au moment des faits et employées dans une entreprise privée.

Type de contrat	en nombre	en %
Non réponse	7	12
CDI	34	59
CDD	6	10
Intérimaire	3	5
Fonctionnaire	2	3
Contrat d'apprentissage, de professionnalisation	1	2
Stagiaire	2	3
Autre (par exemple travail non déclaré)	2	3
Vous ne souhaitez pas répondre	1	2

Type d'entreprise ⁵	en nombre	en %
Non réponse	12	21
Une entreprise privée	35	60
Un employeur public (collectivité territoriale, hôpital public)	4	7
Une association	7	12

Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
 Lecture : 59 % des 58 femmes agressées, soit 34 salariées, étaient en CDI au moment des faits.
 NB : bien que donnés en niveau, les chiffres sont traduits dans ce tableau en pourcentage afin de permettre la confrontation avec les données de l'enquête Emploi.

A titre de référence, la répartition de l'ensemble des salariés dans le département, hors fonction publique, selon l'enquête Emploi de 2009 était la suivante :

Type de contrat selon l'enquête Emploi	en %
CDI	81.2
CDD	5.5
Intérimaires	1.3
Apprentis	1.1
Stagiaires, contrats aidés	1.0
Autre	9.9

Source : Enquête Emploi 2009, Insee, exploitation Direccte SESE

On constate une surreprésentation des contrats précaires, CDD et contrats d'intérim parmi les victimes d'agressions sexuelles. La fragilité de leur statut les expose probablement plus à ce type d'agissement, l'auteur(e) pouvant supposer qu'elles les taïront pour ne pas mettre leur emploi en jeu, voire exercer un chantage à l'emploi contre le silence.

Le secteur d'activité de l'entreprise où se sont déroulées ces agressions est inconnu dans 13 questionnaires, dont 5 refus explicites de répondre. Lorsque l'information est connue, les secteurs les plus fréquemment mentionnés sont la santé et l'action sociale, le commerce et l'hôtellerie-restauration, activités qui incluent des horaires de nuit et de fin de semaine, facteurs d'accroissement des risques comme on l'a vu plus haut. Cependant, ce sont également des secteurs d'activité où les femmes sont plus nombreuses : la structure des agressions par secteur est conforme à la structure par secteur des répondantes. On ne peut donc isoler de façon robuste un effet sectoriel.

4.6. Les auteurs et les lieux

Les salariées sont plus hésitantes à désigner un(e) auteur(e) ou un lieu qu'à citer le fait lui-même.

Les faits de harcèlement sexiste et sexuel ⁶

Les auteurs

Pour les faits de harcèlement, six répondantes sur dix confrontées à des faits de harcèlement ne mentionnent pas l'auteur(e) et près de 4 % signalent explicitement qu'elles ne souhaitent pas répondre. Lorsqu'elles le font, ce sont les collègues (19%) qui viennent au premier rang. Les supérieurs et les usagers (ou les clients) interviennent à part égale (9%). Il ne s'agit presque jamais de subordonnés.

La place tenue par les clients, usagers ou patients parmi les auteurs de harcèlement ou d'agression renvoie au rapport de subordination de l'ensemble des salariés (hommes et femmes) vis à vis de ces derniers : le « client roi » a aussi le pouvoir de faire perdre l'emploi. Elle recoupe les secteurs d'activité les plus fréquemment cités : santé et action sociale, transports, hôtellerie restauration, commerce, tous secteurs où les salariés ont une forte probabilité d'occuper un emploi en relation avec le public.

Les lieux

La réticence est encore plus forte à renseigner le lieu : près de 2/3 des salariées confrontées à des faits de harcèlement n'ont pas répondu à cette question, ce qui n'en permet pas l'analyse. Mais, lorsqu'il est connu, c'est principalement le lieu de travail et plus rarement en mission, les missions étant beaucoup plus rares que le travail à poste fixe. Les femmes qui ont répondu « Ailleurs » citent souvent le trajet domicile-travail ou un lieu public (la rue...) qui ne peut être pris en compte ici. En effet, le champ de l'enquête porte sur les violences au travail, or le lien ne peut être établi avec certitude avec le travail dès lors que les faits surviennent dans la rue, même s'il s'agit du trajet domicile-travail, ou que « Ailleurs » n'est pas précisé. Cependant, il y a une incertitude sur l'interprétation du terme « locaux de travail », particulièrement en cas de sous-traitance. Pour les personnes travaillant dans le nettoyage par exemple, les locaux de travail peuvent être les lieux où elles interviennent et non le siège de l'entreprise qui les emploie.

Les agressions sexuelles et les viols

Pour les agressions sexuelles hors exhibitionnisme et voyeurisme (c'est à dire pour 58 salariées), l'absence de réponse est beaucoup moins fréquente, qu'il s'agisse des auteurs ou des lieux. Le fait de décrire ces situations très graves semble correspondre à une plus forte volonté de dénoncer. Ce sont encore les collègues qui sont au premier rang, supérieurs et usagers intervenant là aussi à part égale, mais dans de plus importantes proportions.

Auteur(s) de l'agression	en nombre
Collègues	25
Supérieur(e)s hiérarchiques (chef de bureau, de service, de rayon, contremaître)	11
Subordonné(e)s, personnes dont le travail est sous votre responsabilité	2
Usager(e)s, client(e)s	13
Vous ne souhaitez pas répondre	4
non réponse	3
Total	58

Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
Lecture : les agressions sexuelles sont perpétrées dans 25 cas sur 58 par des collègues.

Les faits surviennent dans 6 cas sur 10 sur le lieu de travail. Là encore, le fait de se déplacer ne paraît pas un facteur aggravant, sous réserve de la remarque précédente sur la faible fréquence des missions.

Les lieux des agressions sexuelles et des viols ne peuvent être analysés, les raisons sont les mêmes pour le harcèlement, à savoir le champ de l'enquête.

4.7. Parler des agressions sexuelles et des viols ⁷

En parler

Parmi les 58 salariées déclarant des agressions sexuelles, 18 en ont parlé dans et à l'extérieur de l'entreprise. Egalement 18 d'entre elles, soit ne font aucune mention d'une quelconque parole (7), soit précisent « à personne » ou ne souhaitent pas répondre (11). Un nombre équivalent en parle, soit uniquement dans l'entreprise (10), soit uniquement à l'extérieur de l'entreprise (12).

En parler ou non	en nombre
Non réponse dans et hors de l'entreprise	7
A personne et/ou ne souhaite pas répondre ni dans ni en dehors de l'entreprise	11
Uniquement dans l'entreprise	10
Uniquement à l'extérieur de l'entreprise	12
Dans et à l'extérieur de l'entreprise	18

Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
Lecture : 40 des 58 femmes ayant subi une agression en ont parlé dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise.

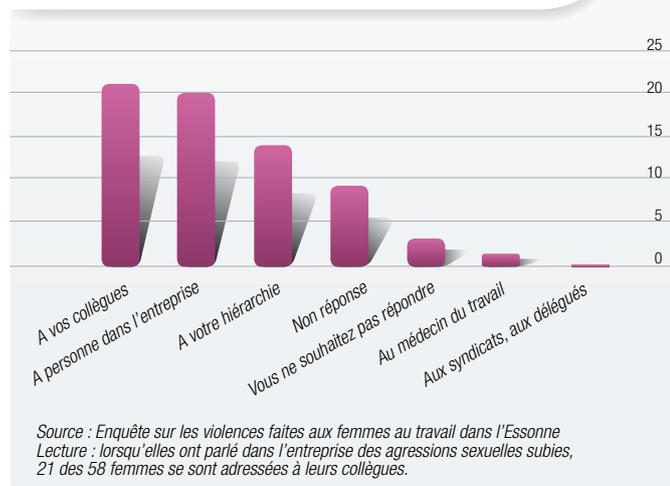
En parler dans l'entreprise

Les répondantes victimes d'agressions sexuelles au travail en parlent au sein de l'entreprise, avant tout à leurs collègues, puis à leur hiérarchie, mais pas aux représentants du personnel. Cette dernière information doit être relativisée car la question de l'existence de ces institutions représentatives n'était pas posée. Il n'est donc pas possible de savoir si elles n'en ont pas parlé faute d'instances ou parce qu'elles ne souhaitaient pas s'adresser à elles. La place du médecin du travail comme interlocuteur est réduite. Un tiers d'entre elles n'en ont parlé à personne sur le lieu de travail.

Il peut sembler paradoxal que les collègues, étant les auteurs d'agression les plus fréquemment cités, soient également ceux à qui l'on en parle. « Les collègues » ne constituent évidemment pas un groupe homogène, le paradoxe n'est donc qu'apparent. Mais il serait intéressant, dans une suite qualitative à cette enquête, de cerner la façon dont de tels faits vivent les salariés.

⁷ Agressions hors exhibitionnisme et voyeurisme, de par la construction du questionnaire (joint en annexe).

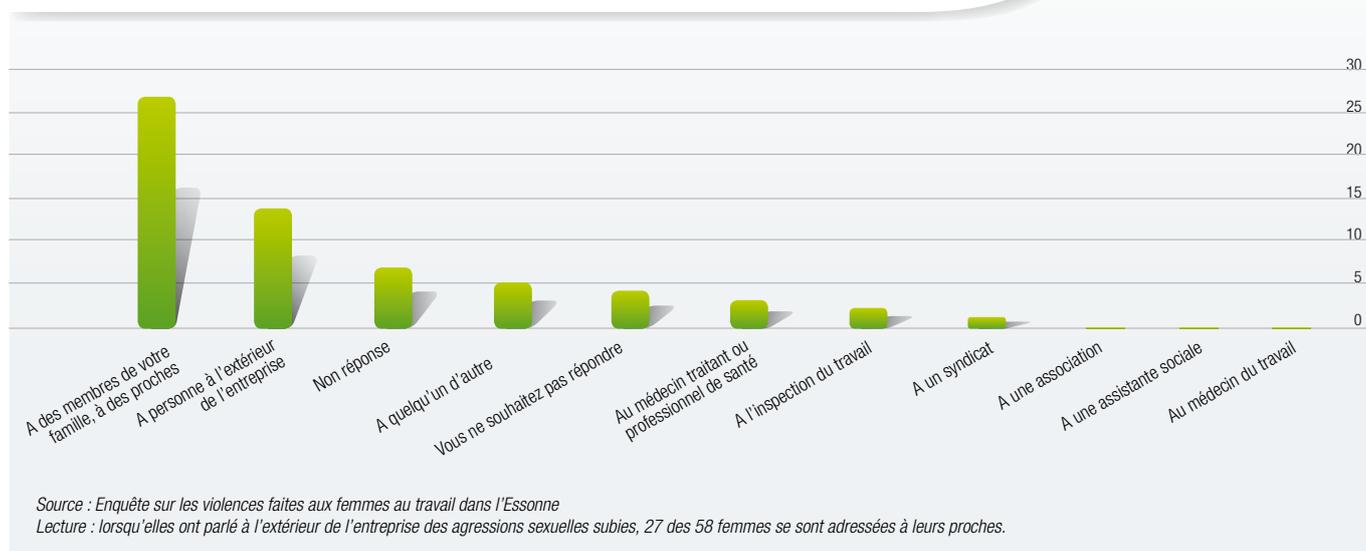
Personnes ou instances dans l'entreprise auxquelles se sont adressées les salariées déclarant avoir été victimes d'agression (en nombre)



En parler à l'extérieur de l'entreprise

A l'extérieur de l'entreprise, ce sont d'abord les proches qui sont informés des agressions sexuelles subies. Inspection, médecin traitant, autres personnes et, dans une moindre mesure, organisation syndicale, sont informés dans les mêmes proportions. En revanche, ni les assistantes sociales, ni les médecins du travail, ni les associations ne sont un recours, et plus du quart des victimes n'en parlent à personne à l'extérieur de l'entreprise.

Personnes ou instances hors de l'entreprise auxquelles se sont adressées les salariées déclarant avoir été victimes d'agression (en nombre)



L'enquête ne comporte en outre aucune précision temporelle du type : en avez-vous parlé au moment des faits, plus tard, jamais. Rappelons que l'enquête est centrée sur les faits s'étant produits au cours des douze derniers mois.

La parole sur les violences

L'enquête ne comporte aucune question sur les raisons du silence à propos des agressions sexuelles et des viols : est-ce le souhait de n'en rien dire ou le fait de n'avoir pas trouvé d'interlocuteur pertinent ?

Le souhait de garder l'agression cachée peut avoir plusieurs sources. S'estimer coupable de l'agression, situation relevée dans plusieurs études antérieures⁸. Craindre les conséquences professionnelles et personnelles si le fait devient public. Mais aussi, ne pas se couper d'un collectif de travail en occupant une position singulière, les réactions du collectif pouvant ne pas être toutes de soutien. Gomez et Gonzalez relèvent plusieurs causes au silence des salariées sur le harcèlement sexuel au travail : la précarité des conditions de travail, la position de subordonnée, la tolérance de la hiérarchie, la tolérance du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, l'absence d'une conscience collective dans le groupe des femmes et les rapports de genre au travail⁹.

Pour les salariées des plus petites entreprises, il ne faut pas négliger la crainte de sortir de l'anonymat, plus forte qu'au sein d'un important collectif de travail, et ce, quelles que soient les garanties apportées à l'enquête. En outre, une ambiance paternaliste, voire familiale dans les TPE, peut dissuader les salarié(e)s de dévoiler certains fonctionnements⁹.

L'exclusion de certaines instances dans les réponses pose d'autres questions.

- L'absence de recours aux associations, entre autres, est-elle une indication de la méconnaissance des structures qui peuvent aider les personnes agressées, ou les associations n'accueillent-elles que les personnes qui ne se rendent plus au travail suite à ces faits, ou qui ont démissionné et par conséquent ne fréquentent plus la médecine du travail ?
- L'absence des instances représentatives du personnel est plus délicate à interpréter puisque leur présence dans l'entreprise n'est pas connue (voir supra).
- Le faible recours à la médecine du travail appelle très certainement des explications plus complexes compte tenu de son lien avec l'employeur et des conditions pour le rencontrer.

4.8. Les conséquences et les poursuites

Conséquences professionnelles et personnelles

La non réponse aux questions relatives aux conséquences professionnelles ou personnelles est importante : 63% des salariées ayant mentionné au moins un fait de harcèlement - sexiste, sexuel ou d'agression sexuelle - ne signalent, ni conséquence professionnelle, ni conséquence personnelle et 1% précise expressément ne pas souhaiter répondre. La non réponse à la question sur les conséquences professionnelles est très fréquente dans le cas de harcèlement sexiste (65 %), beaucoup moins dans le cas de harcèlement sexuel (35 %) et plus limitée en cas d'agression (25 %). La non réponse à la question sur les conséquences personnelles est de 64% dans le cas de harcèlement sexiste, 30% dans le cas de harcèlement sexuel et 27% en cas d'agression. A la fois l'ampleur de cette non réponse et le peu de conséquences signalées amènent à traiter ce thème et ses sous-questions en données non pondérées. Seules 32 femmes déclarent que les faits qu'elles mentionnent ont eu des conséquences professionnelles, 178 qu'ils n'ont pas eu de conséquences et 9 ne souhaitent pas répondre. Concernant les conséquences personnelles, 19 salariées les mentionnent, 10 ne souhaitent pas répondre et 197 en déclarent l'absence. Enfin, 12 salariées déclarent à la fois des conséquences professionnelles et personnelles. Les non réponses qui ne sont pas un refus explicite sont très difficiles à interpréter. Elles ne peuvent être assimilées à une absence de conséquences, pas plus qu'être réputées masquer des effets sur le travail ou la vie personnelle. Il n'est toutefois pas neutre que le taux de non réponse diminue entre harcèlement sexiste et sexuel, harcèlement sexuel et agressions sexuelles. Comme si l'avancée en gravité amenait des réponses plus affirmées et ne permettait pas le flou. D'ailleurs et en parallèle, la modalité « ne souhaite pas répondre », qui est déjà une prise de position et une réponse, augmente, excepté pour les conséquences professionnelles des agressions sexuelles.

Les conséquences professionnelles	en nombre
Vous avez été sanctionnée (rétrogradation, avertissement, blâme, mise à pied, mutation, licenciement, non-renouvellement de votre contrat)	4
Vous avez démissionné	9
Vous n'avez pas été sanctionnée officiellement mais votre travail a été entravé (mise au placard, désinformation, brimades, isolement, charge de travail supplémentaire)	9
Ces faits ont eu des conséquences sur votre santé	20
Vous ne souhaitez pas répondre	3

Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
Lecture : parmi les 32 salariées déclarant des conséquences sur la vie professionnelle, 20 signalent des effets sur la santé.

Parmi les 32 salariées ayant déclaré des conséquences sur leurs conditions de travail ou d'emploi, et apportant des précisions, les conséquences professionnelles les plus importantes portent sur leur santé (20). La manifestation la plus fréquente est l'arrêt de maladie suivi, de très près par la peur de se rendre au travail. Les cas d'inaptitude sont rares.

Parmi les 15 salariées victimes d'agression et ayant mentionné des conséquences, la première est la santé (10 sur 20 cas), suivie de la démission de la victime qui advient dans 5 cas. Pour les salariées confrontées au harcèlement sexiste ou sexuel seul, les conséquences, après la santé, sont plutôt indirectes : isolement, brimades etc. (6 sur 9 cas). Enfin, 3 déclarent également avoir été sanctionnées contre une victime d'agressions sexuelles, résultat à rapprocher du nombre de démissions de ces dernières.

Procédures judiciaires

6 salariées déclarent avoir entamé des actions judiciaires suite à l'un des faits mentionnés dans le questionnaire¹⁰. Aucune n'a été victime de harcèlement sexiste seul. 3 recourent aux prudhommes, 1 au dépôt de plainte auprès de la police ou de la gendarmerie et 1 a déposé une main courante, la dernière ne souhaite pas répondre.

Sans que cela ait une quelconque valeur statistique, on peut cependant relever que les salariées qui déclarent avoir engagé une action judiciaire sont diplômées, agents de maîtrise ou cadre. Elles ont plus de 30 ans et la moitié plus de 45 ans, la moitié vit en couple. Le petit nombre de répondantes à ces dernières questions ne permet pas d'en approfondir l'analyse. D'autant que nous ne disposons d'aucune indication sur le niveau d'information des salariées quant à leurs droits et aux recours possibles. De plus, l'action judiciaire peut être coûteuse, longue et expose la plaignante dans un contexte de travail dégradé. Néanmoins, les caractéristiques du très petit nombre de répondantes déclarant agir sur le plan judiciaire tendent à confirmer que, sans structure d'accompagnement et de soutien, la démarche ne va pas de soi pour toutes les victimes.

4.9. Des facteurs d'exposition¹¹

L'un des premiers facteurs augmentant les risques d'exposition au harcèlement à caractère sexiste ou sexuel, et surtout aux agressions sexuelles, est l'âge. De fait, les plus jeunes salariées subissent plus souvent des agressions sexuelles, que l'on analyse la part de personnes agressées pour chaque tranche d'âge (5 % des moins de 25 ans et des 25-30 ans), ou la part des plus jeunes parmi les

personnes agressées (plus de 15 % des moins de 25 ans alors qu'elles ne représentent que 12 % des répondantes). Cependant, la décroissance de l'exposition aux agressions sexuelles avec l'accroissement de l'âge n'est pas linéaire. La tranche des 30-45 ans apparaît la plus protégée, mais aussi la plus exposée au harcèlement (propos et attitudes sexistes). Enfin, la part de personnes subissant des agressions sexuelles augmente à nouveau après 45 ans. D'autres facteurs très importants entrent en ligne de compte, particulièrement pour les agressions sexuelles et les viols¹¹, notamment les horaires atypiques et le mode de (co)habitation. Ces facteurs et l'âge sont imbriqués.

L'exposition au harcèlement sexiste et au harcèlement sexuel

Le travail de nuit, le fait de vivre seule et la taille de l'entreprise sont également des facteurs d'exposition au harcèlement sexiste ou sexuel. Sur les autres facteurs, les mêmes caractéristiques que pour les agressions sexuelles et le viol aggravent les risques.

Le travail de fin de semaine est un facteur d'exposition au harcèlement sexuel, mais pas au harcèlement sexiste.

Avoir moins de 30 ans expose au harcèlement autant sexiste que sexuel, mais les femmes de 30-45 ans sont plus exposées au harcèlement sexiste.

Les cadres et les diplômées sont les plus exposées au harcèlement, particulièrement sexiste : situation où il faudrait démêler, entre autres, l'atteinte souhaitée portée à la femme et l'atteinte souhaitée portée au pouvoir et à son incarnation afin de mesurer les effets démultiplicateurs que cela induit.

L'exposition aux agressions sexuelles et viols

Le plus prégnant est sans aucun doute le travail de nuit. Alors qu'il ne concerne que 8 % des répondantes, 16 % des agressions sexuelles sont perpétrées sur des personnes travaillant de nuit et 8 % d'entre elles ont subi une agression¹². Le travail de fin de semaine favorise également des comportements d'agression. Le relatif isolement de ces salariées n'est certainement pas étranger à cette situation. Ce constat peut également expliquer en partie la remontée, même faible, du taux d'agressions sexuelles dans la dernière tranche d'âge. En effet, c'est entre 30 et 45 ans que la part de travail de nuit est la plus faible : 14 % des moins de 25 ans et 9 % des 25-30 ans, contre 5 % des 30-45 ans, proportion qui atteint 8 % chez les plus de 45 ans. On peut avancer l'hypothèse que les charges dites « familiales », qui pèsent toujours majoritairement sur les femmes, sont moins importantes avant 25 ans et après 45.

¹⁰ « Les données recueillies par le parquet établissent que le nombre d'affaires nouvelles pour des faits de harcèlement sexuel oscille entre 803 et 923 entre 2003 et 2008. », Rapport de Ségolène Neuville pour l'Assemblée nationale au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi (n° 82), adopté par le Sénat après engagement de la procédure accélérée, relatif au harcèlement sexuel, 2012

¹¹ Les considérations qui suivent ont été vérifiées par des modèles « toutes choses égales par ailleurs ».

¹² Le total n'est pas égal à 100, une salariée pouvant travailler de nuit et en fin de semaine par exemple.

Structure des salariées répondantes, ayant déclaré au moins un fait, par bloc (en %)

Caractéristiques des répondantes	Rappel % de répon- dantes	Ensemble des salariées ayant été confrontées à l'un des 3 types d'évè- nements au moins	Harcè- lement sexiste	Harcè- lement sexuel	Agres- sions
Horaires atypiques					
Travail de nuit	8	10	10	13	16
Travail de fin de semaine	25	24	22	31	42
Travail de jour	99	98	98	98	96
Taille de l'entreprise employeuse au moment de l'enquête					
moins de 10 salariés	19	14	13	14	19
entre 10 et 49 salariés	35	34	36	31	25
50 salariés et plus	46	52	52	55	56
Total	100	100	100	100	100
Diplôme					
Sans diplôme	7	6	6	4	9
BEP, CAP, BEPC	21	16	16	17	35
BAC	21	18	18	21	21
BAC + 2 et plus	51	60	60	57	36
Total	100	100	100	100	100
Catégorie socio professionnelle					
Ouvrière, employée	59	54	52	58	70
Agent de maîtrise, technicienne, cadre	39	46	48	43	30
Total	100	100	100	100	100
Mode de (co)habitation					
Seule	24	27	28	29	37
En couple	68	65	65	63	55
Autre (colocation, hébergée -parents-, amis-, foyer)	9	8	7	8	8
Total	100	100	100	100	100
Age au moment de l'enquête					
<25	12	12	10	14	14
25 <30	13	14	14	17	15
30 <45	40	42	43	38	29
45&+	35	33	33	31	41
Total	100	100	100	100	100
Secteur d'activité de l'entreprise employeuse au moment de l'enquête					
Industrie et Construction	11	14	14	14	12
Commerce de gros et de détail	20	18	17	23	28
Transports, hébergement et restauration	10	11	11	12	10
Autres services yc Information Communication	6	6	5	7	8
Finance Assurance Immobilier	7	7	7	3	5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	21	18	18	13	6
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	26	28	28	29	31
Non réponse et non classées	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100

Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
Lecture : les femmes de moins de 25 ans ayant répondu à l'enquête représentent 12 % des répondantes et 14 % des victimes d'agressions sexuelles.

Autre facteur aggravant, le fait de vivre seule. La vie en couple, si elle est connue d'eux, ce qui est très probable dans la sphère du travail, rend la personne moins disponible aux yeux des agresseurs potentiels et constitue donc une protection. Or, le fait de vivre seule croît en proportion avec l'âge : 26 % des plus de 45 ans contre 18 % des moins de 25 ans et 23 % des 25-45 ans.

La taille de l'entreprise, en revanche, est plus fréquemment défavorable pour les plus âgées. Les agressions sexuelles sont plus fréquemment déclarées par les salariées des plus grandes entreprises. Or les plus jeunes sont plus fréquemment dans de petites unités : 34 % des moins de 25 ans travaillent dans des entreprises de 50 salariés ou plus, contre 47 % des plus de 45 ans.

Un haut niveau de diplôme et l'appartenance à la catégorie des cadres est un facteur plutôt protecteur. Or, ce sont les plus jeunes (45 % des moins de 25 ans) et les plus âgées (40 % des 45 ans ou plus) qui sont les moins nombreuses à avoir un niveau supérieur au bac.

Enfin, 82 % des moins de 25 ans se déclarent employées, et c'est parmi les plus âgées que l'on trouve la plus forte part d'agents de maîtrise, deux catégories socio professionnelles plus souvent confrontées que les autres aux agressions.

Les facteurs pouvant agir sur la fréquence des déclarations

Outre les caractéristiques augmentant le risque d'exposition des salariées à l'ensemble des faits exposés dans le questionnaire, il convient de prendre en compte les facteurs pouvant jouer plus ou moins fortement sur la déclaration de tels agissements, en l'occurrence le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle.

Part des faits déclarés par chaque catégorie (en %)

Diplôme	Part dans la population répondante	blagues	injures	images	voyeurisme	exhibitionnisme	mots à caractère sexiste sexuel	attitudes	gestes	attouchements (hors sexe)	tentative d'embrasement	attouchement (sexe)	rapport forcé
Sans diplôme	7	5	8	4	10	3	2	6	6	10	5	0	0
BEPC, Bac, BEP	21	16	24	18	28	41	17	18	22	32	38	29	36
Bac	21	17	17	27	23	9	22	18	21	22	29	38	21
Bac + 2 et plus	51	61	51	52	39	47	59	59	52	35	28	33	43
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Catégorie socio professionnelle	Part dans la population répondante	blagues	injures	images	voyeurisme	exhibitionnisme	mots à caractère sexiste sexuel	attitudes	gestes	attouchements (hors sexe)	tentative d'embrasement	attouchement (sexe)	rapport forcé
Ouvrière	3	3	3	0	6	0	3	3	2	5	2	0	0
Employée	57	49	45	60	77	88	52	56	55	64	66	78	75
Agent de maîtrise	14	17	27	15	18	0	18	17	25	19	26	22	25
Cadre	26	31	25	25	0	12	28	23	18	11	6	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne

Lecture : parmi les salariées ayant répondu à l'enquête mentionnant les blagues sexistes, 61 % ont un diplôme égal ou supérieur à bac + 2 (elles sont 51 % dans la population des répondantes), et 31 % sont des cadres (contre 26 % dans la population des répondantes).

Les plus diplômées signalent plus fréquemment les blagues sexistes, les mots et les attitudes jugées offensantes. Les moins diplômées déclarent plus d'agressions et sont également plus confrontées aux injures. De fait « toutes choses égales par ailleurs », la probabilité d'être confrontée au harcèlement sexiste est positivement corrélée au plus haut niveau de diplôme et à la plus grande taille d'entreprise, négativement corrélée au travail uniquement en journée. La probabilité d'être confrontée à des attentes à caractère sexuel est dans la même corrélation en ce qui concerne la taille de l'entreprise et le type d'horaires, mais le diplôme n'est plus significatif. En revanche, l'âge le devient et c'est la tranche des 25-30 ans qui est positivement corrélée à ce type de harcèlement.

Les cadres et les agents de maîtrise mentionnent plus souvent les blagues sexistes, les agents de maîtrise les injures. Mais ce sont les employées qui déclarent beaucoup plus d'agressions que les autres catégories.

La réactivité aux mots et aux attitudes dépend en partie du facteur culturel. Néanmoins, l'interprétation n'en est pas simple. Certes, on peut songer à une plus grande vigilance et à une moindre tolérance de la part des diplômées et des cadres aux dérapages sexistes. Ce qui suppose l'inverse pour les autres, postulat à vérifier ; le milieu social (famille, éducation, amis), non systématiquement lié au diplôme et inconnu dans cette enquête, ne doit pas être tenu pour négligeable. Ces salariées sont également en position hiérarchique permettant de réagir à de tels faits, et donc de les nommer, sans se désolidariser d'un collectif, et peut-être avec un moindre risque de menace sur leur emploi.

On peut également supposer que, si elles sont confrontées plus souvent à des agressions, les moins diplômées et les employées subissent aussi les conséquences de la fragilité de leur statut et de leur position dans la hiérarchie : 72 % des CDD, 100 % des intérimaires et des stagiaires, 54 % des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation concernent des employées, 67 % des intérimaires ont un diplôme inférieur au bac. Ce sont également les plus nombreuses à pratiquer des horaires atypiques : 77 % des personnes travaillant de nuit sont des ouvrières ou des employées, 76 % le travaillent en fin de semaine.

Dans une étude sur les approches en cliniques du travail en France, Pascale Molinier et Anne Flottes constatent que peu d'études permettent d'établir de lien entre fréquence des violences sexuelles et organisation du travail. Elles relèvent que trois articles cliniques (Lepastier et Lallière 2004, Flottes 2009 et Arnaudo 2005) encouragent à « déplacer l'angle d'analyse de l'intersubjectivité au

sens strict - la personnalité des dits harceleurs et harcelées - vers le travail lui-même. La tendance actuelle est à la pénalisation des comportements individuels. S'en tenir à une démarche strictement juridique ne solde pas la réflexion de fond sur les « causes » des abus et violences sexuelles au travail et risque de réduire au niveau le plus élémentaire la chaîne des responsabilités engagées.»¹³

4.10. Répétitions et cumuls

La répétition s'entend ici comme le renouvellement d'un même fait, l'existence de plusieurs faits constituant un cumul. Un fait correspond à une question, quel que soit le bloc auquel elle appartient.

Répétitions

La répétition est le marqueur le plus frappant dès lors qu'il y a signalement : dans 73 % des questionnaires signalant un ou plusieurs faits, un au moins se répète. Il s'agit plus souvent d'un fait unique (27 %) que de plusieurs faits (19 %) mais, dans les deux cas, la personne y est fréquemment confrontée à plusieurs reprises : 18 % lorsqu'un seul fait est signalé, 16 % lorsque plusieurs faits sont signalés.

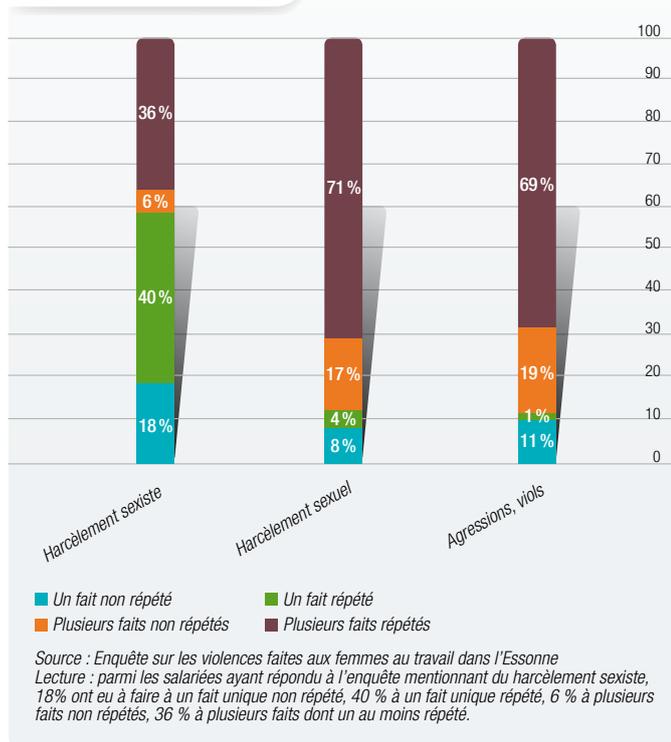
Répétition des faits	en %
Aucun fait	54
Un fait au moins	46
• dont un fait	27
- non répété	9
- répété	18
• plusieurs faits	19
- non répété	3
- répété	16
Pas de répétition	13
Répétition	34

Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne

Selon qu'il s'agit de harcèlement sexiste, sexuel ou d'agressions, la fréquence et la diversité des faits est différente. C'est dans le domaine du harcèlement sexiste (blagues, insultes et images) qu'un fait unique survient de façon répétée (principalement les blagues, voir supra). Le cumul (plusieurs faits) au sein d'un des trois blocs caractérisant les faits, et la répétition, sont beaucoup plus fréquents dans le domaine du harcèlement sexuel (mots, attitudes et gestes), des agressions (attouchements et tentatives d'embrassement) et des viols. Dans les cas d'agressions et de viols, le fait unique répété n'existe pas.

¹³ Pascale Molinier, Anne Flottes, 2010 « Les approches en cliniques du travail en France », revue de Littérature pour le Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail.

Répétition selon les blocs de faits (en %)



Cumuls

Sur l'ensemble des salariées déclarant au moins un fait, 70 % ont été confrontées à (ou victimes de) un seul bloc de faits : harcèlement sexiste (63 %), sexuel (5 %), agression et viol (2 %). 22 % mentionnent des harcèlements sexiste et sexuel. Pour les 8% restantes, les agressions et viols se cumulent avec les harcèlements de l'un ou l'autre type.

Cumuls	en %
Harcèlement sexuel seul	5
Harcèlement sexiste seul	63
Harcèlement sexiste et sexuel	22
Uniquement agressions et viols	2
Agressions/viols et harcèlement sexuel	1
Agressions/viols et harcèlement sexiste	1
Agressions/viols et harcèlement sexiste et harcèlement sexuel	6
Total	100

De fait et « toutes choses égales par ailleurs », la probabilité d'être agressée est significativement plus importante si des faits de harcèlement de type propos, gestes et attitudes sont mentionnés. A noter qu'aucune chronologie n'est demandée. On ne sait donc pas si ces faits ont précédé les agressions, s'ils ont lieu sur la longue période (préparer l'agression), s'ils sont concomitants (injures pendant l'agression par exemple), s'ils sont constants (atmosphère générale de l'entreprise), ou s'ils se produisent après (prolongement du harcèlement). Cependant la corrélation existe bien, aussi solide que les horaires de travail atypique (quelles que soient les variables introduites dans le « modèle logit », ces deux corrélations ne varient pas). Il est toutefois délicat d'en déduire que tout harcèlement est susceptible de déboucher sur une agression car plus de 9 salariées sur 10 confrontées à des faits de harcèlement ne font pas l'objet d'une agression. La corrélation est certaine dans un sens, moins dans l'autre et il convient de rester prudent lors des interprétations.

Si l'on affine l'analyse entre harcèlement sexiste et harcèlement sexuel, ce dernier devient la seule variable significative par rapport au risque d'agression et écrase tous les autres résultats. Cependant, la frontière paraît ténue entre des attouchements non désirés des mollets et des attouchements non désirés des cuisses. La segmentation en catégories (harcèlement sexuel vs agressions) qui recouvre une continuité du comportement avec des variables très corrélées. Ce qui masque les effets d'autres facteurs moins corrélés à la variable expliquée, à savoir les agressions et les viols.

Qu'il s'agisse de répétition ou de cumul, les facteurs d'exposition ou de protection ne varient pas. Etre salariée d'une petite entreprise est protecteur des deux phénomènes : la probabilité est plus forte de ne signaler aucun fait. Les horaires atypiques exposent plus au cumul que le travail uniquement en journée. Les salariées vivant seules sont surreprésentées dans les phénomènes de cumul et de répétition. Les plus jeunes sont moins exposées à la répétition d'un ou de plusieurs faits qu'au fait unique non répété.

Victimes d'agression et de viol	en nombre
Uniquement agressions et viols	9
Agressions/viols et harcèlement sexuel	10
Agressions/viols et harcèlement sexiste	6
Agressions/viols et harcèlement sexiste et harcèlement sexuel	42
Total	67

Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne
Lecture : parmi les salariées ayant répondu à l'enquête et mentionnant au moins un fait, 5 % ont eu à faire à un harcèlement sexuel uniquement. 6 % ont été confrontées aux 3 catégories de faits tels que construits dans l'étude, ce qui représente 62 % des personnes ayant subi une agression ou un viol.

5. Quelques pistes de travail pour conclure

- L'enquête menée auprès des salariées travaillant en Essonne fait ressortir quelques facteurs déterminants pour ces violences.
 - Les horaires de travail atypiques, de nuit et de fin de semaine, sont un facteur d'exposition, particulièrement aux agressions sexuelles.
 - Le fait de vivre seule se révèle également un facteur aggravant.
 - Les femmes les plus diplômées déclarent plus souvent des faits de harcèlement que les moins diplômées.
- A l'inverse, certains facteurs sont peu significatifs.
 - L'âge seul n'est pas déterminant et doit être analysé en association avec les autres facteurs.
 - Le fait d'avoir des enfants ne semble pas avoir d'influence dans cette enquête sur la fréquence d'exposition.
- L'ensemble de l'enquête permet de faire le constat de l'ampleur de ces violences envers les femmes puisque :
 - 43% des salariées répondant à l'enquête ont déclaré avoir été confrontées à un fait au moins, une fois au moins, relevant de ce qui a été défini comme harcèlement sexiste au cours des 12 derniers mois ;
 - 16 % des répondantes affirment avoir subi des actes de harcèlement sexuel ;
 - 4 % des salariées ayant répondu à l'enquête déclarent avoir été victimes d'agressions ou de viol dans les 12 mois qui précèdent. Dans ce cas, les faits se répètent et se cumulent (harcèlement sexiste, sexuel, agressions...) ;
 - 22% des répondantes qui ont déclaré des faits ont déclaré, à la fois, un fait de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste ;
 - 1 répondante sur 3 ayant déclaré des faits dans l'enquête n'en avait parlé à personne (ni dans l'entreprise, ni en dehors). Parmi celles qui ont signalé les faits, très peu se sont engagées dans une procédure judiciaire.
- Ces constats rendent nécessaires une réflexion approfondie et la mise en place de politiques publiques, en particulier dans les champs d'intervention suivants :
 - développer l'accès à l'information auprès des salariées afin de leur permettre de connaître leurs droits et les recours possibles en cas de violences ;
 - sensibiliser les professionnels(elles) en contact avec des salariées à la question des violences au travail afin qu'ils soient en mesure de repérer les victimes, de les conseiller et de les orienter au mieux ;
 - améliorer les dispositifs d'écoute et d'accompagnement des femmes victimes de violences, notamment avec l'implication des associations spécialisées et des organisations syndicales et/ou des représentants(tes) du personnel. Ceci pourrait en effet permettre à des femmes d'engager, si elles le souhaitent, des poursuites judiciaires tout en préservant leur vie professionnelle.

6. ANNEXES

6.1. Questionnaire anonyme sur « Les violences faites aux femmes au travail » et destiné à la Délégation départementale aux droits des femmes

Ce questionnaire concerne uniquement les violences physiques et verbales, à caractères sexistes et/ou sexuelles, subies dans le cadre des relations de travail, au cours des 12 derniers mois.

Questions générales (G1 à G8)

G1 - Quel âge avez-vous ? ans

G2 - Vivez-vous ?

- Seule Autre (colocation, hébergée-parents, amis-, foyer...)
 En couple En couple

G3 - Avez-vous des enfants à charge ?

- Oui Non

G4 - Dans quelle catégorie professionnelle vous situez-vous ?

- Ouvrière Agent de maîtrise, technicienne
 Employée Cadre

G5 - Quel est le diplôme le plus élevé que vous ayez obtenu ?

- Sans diplôme BAC
 BEP CAP BEPC BAC +2 et plus

G6 - Travaillez vous dans une entreprise de ?

- Moins de 10 salariés 50 salariés et plus
 Entre 10 et 49 salariés

G7 - Travaillez vous : (plusieurs réponses possibles)

- La nuit ou le soir En journée
 Samedi ou Dimanche

G8 - Dans quel secteur d'activité ?

- Commerce Transport, logistique
 Hôtellerie - Restauration - Café Immobilier
 Secteur médical ou social Enseignement, Recherche
 Nettoyage, Sécurité Industrie (atelier, usine)
 Comptabilité, Gestion, Services juridiques et d'ingénierie Construction
 Banque, assurance Autres
 Informatique, Télécommunications, Edition, Audio-visuel
 Vous ne souhaitez pas répondre

La suite du questionnaire va porter sur des faits qui se sont déroulés au cours des douze derniers mois, dans le cadre de votre travail. Ces faits ont pu impliquer toutes les personnes avec lesquelles vous êtes en contact dans votre travail.

Questions travail (T1 à T27)

T1 - Avez-vous entendu des blagues sexistes ?

- Jamais Plusieurs fois
 Une fois Vous ne souhaitez pas répondre

T2 - Avez-vous été victime d'insultes ou d'injures liées au fait d'être une femme sur votre lieu de travail ?

- Jamais Plusieurs fois
 Une fois Vous ne souhaitez pas répondre

T3 - Est-ce que des images que vous estimez dégradantes sont (ou ont été) présentes sur votre lieu de travail ?

- Oui (allez à T4) Non (allez à T5)
 Vous ne souhaitez pas répondre (allez à T5)

T4 - Si oui, sous quelle forme ?

- Calendrier Affichage
 Images pornographiques sur les écrans d'ordinateur
 Messages électroniques Magazines
 Autres, Précisez :
 Ne souhaite pas répondre

T5 - Avez-vous eu affaire à un voyeur, dans les toilettes ou les vestiaires par exemple ?

- Jamais Plusieurs fois
 Une fois Vous ne souhaitez pas répondre

T6 - Est-ce que quelqu'un a montré son sexe devant vous ?

- Jamais Plusieurs fois
 Une fois Vous ne souhaitez pas répondre

T7 - Est-ce que quelqu'un vous a imposé verbalement, texto, lettre, mail... des propos à connotation sexuelle ?

- Remarques sur votre physique ou vos vêtements
 Questions de confiance sur votre vie sexuelle
 Invitations ou demandes sexuelles explicites
 Autres, Précisez :
 Non, vous n'avez pas connu de tels agissements
 Vous ne souhaitez pas répondre

T8 - Est-ce que quelqu'un a eu des attitudes insistantes et gênantes pour vous (regards insistants, jeux de langue, actes sexuels mimés...)?

- Jamais Plusieurs fois
 Une fois Vous ne souhaitez pas répondre

T9 - Est ce que quelqu'un vous a imposé des gestes non désirés (toucher des cheveux, des mollets, du cou, massage des épaules, baisers dans le cou, ...) ?

- Jamais Plusieurs fois
 Une fois Vous ne souhaitez pas répondre

T10 - Qui sont les auteurs de ces faits ?
 (plusieurs réponses possibles) (questions T1 à T8)

- Collègues
 Supérieur(e)s hiérarchiques (chef de bureau, de service, de rayon, contremaître, patron)
 Subordonné(e)s, personnes dont le travail est sous votre responsabilité
 Usager(e)s client(e)s Vous ne souhaitez pas répondre

T11 - Où ? (questions T1 à T9)

- Dans les locaux de travail En mission
 Ailleurs, Précisez :
 Vous ne souhaitez pas répondre

T12 - Est-ce que quelqu'un, dans le cadre de votre travail a, contre votre gré, touché vos seins, vos fesses ou vos cuisses... ?

- Jamais Plusieurs fois
 Une fois

T13 - Est-ce que quelqu'un vous a embrassée ou a tenté de le faire contre votre gré ?

- Jamais Plusieurs fois
 Une fois Vous ne souhaitez pas répondre

T14 - Est-ce que quelqu'un vous a forcée à faire ou subir des attouchements sur le sexe ? (même par-dessus les vêtements)

- Jamais Plusieurs fois
 Une fois Vous ne souhaitez pas répondre

T15 - Est-ce que quelqu'un est parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ? (fellation, pénétration vaginale, anale et/ou pénétration commise avec la main ou des objets)

- Jamais Plusieurs fois
 Une fois Vous ne souhaitez pas répondre

T16 - Qui sont les auteurs des faits exposés de T12 à T15 ?
 (plusieurs réponses possibles)

- Collègues
 Supérieur(e)s hiérarchiques (chef de bureau, de service, de rayon, contremaître, patron)
 Subordonné(e)s, personnes dont le travail est sous votre responsabilité
 Usager(e)s client(e)s
 Vous ne souhaitez pas répondre

T17 - Où ? (questions T12 à T15)

- Dans les locaux de travail En mission
 Vous ne souhaitez pas répondre
 Ailleurs, Précisez :

T18 - A qui en avez-vous parlé dans l'entreprise ?
 (Plusieurs réponses possibles)

- À personne Au syndicat, aux délégués
 À votre hiérarchie Au médecin du travail (infirmière-ier-)
 À vos collègues Vous ne souhaitez pas répondre

T19 - En avez-vous parlé à quelqu'un en dehors de l'entreprise ?
 (Plusieurs réponses possibles)

- À personne À une association
 Au médecin du travail À un syndicat
 À une assistante sociale À l'inspection du travail
 À des membres de votre famille, à des proches
 Au médecin traitant (ou professionnel de la santé)
 À quelqu'un d'autre...
 Vous ne souhaitez pas répondre

T20 - Sous quel type de contrat étiez-vous au moment des faits ?
 (questions T12 à T15)

- CDI Stagiaire
 CDD Intérimaire
 Autre (exemple : travail non déclaré...)
 Fonctionnaire
 Contrat d'apprentissage, de Professionnalisation
 Vous ne souhaitez pas répondre

T21 - Votre employeur était, au moment des faits :
 (questions T12 à T15)

- Une entreprise privée
 Un employeur public (Collectivités territoriales, hôpital public...)
 Une association

T22 - A quel secteur appartient l'entreprise dans laquelle ces faits se sont déroulés ? (questions T12 à T15)

Si vous étiez intérimaire au moment des faits, classez-vous dans le secteur où vous exerciez votre mission.

- Commerce Transports / logistique
 Construction Immobilier
 Hôtellerie - Restauration - Café
 Secteur médico-social Enseignement, recherche
 Nettoyage, sécurité Industrie (atelier, usine)
 Comptabilité, Gestion, Services, Juridiques et d'ingénierie
 Banque assurance
 Informatique, Télécommunications, Editions, Audio-visuel
 Autres, Précisez :
 Vous ne souhaitez pas répondre

T23 - Les faits décrits de T1 à T5 ont-ils eu des conséquences sur vos conditions de travail ou sur votre emploi ?

- Oui (allez à T24) Non (allez à T25)
- Vous ne souhaitez pas répondre (allez à T25)

T24 - Si oui (plusieurs réponses possibles)

- Vous avez été sanctionnée (rétrogradation, avertissement, blâme, mise à pied, mutation, licenciement, non renouvellement de votre contrat)
- Vous avez démissionné
- Vous n'avez pas été sanctionnée officiellement mais votre travail a été entravé (mise au placard, désinformation, brimades, isolement, charge de travail supplémentaire)
- Ces faits ont eu des conséquences sur votre santé (plusieurs réponses possibles):
 - Peur d'aller au travail Arrêt maladie
 - Inaptitude Vous ne souhaitez pas répondre

T25 - Les faits décrits de T1 à T15 ont-ils eu des conséquences sur votre vie personnelle (déménagement, problèmes de santé...)?

- Oui Non
- Vous ne souhaitez pas répondre

T26 - Avez-vous engagé des procédures judiciaires ?

- Oui (allez à T27) Non (fin du questionnaire)
- Vous ne souhaitez pas répondre (fin du questionnaire)

T27 - Si oui, (plusieurs réponses possibles)

- Avez-vous déposé une main courante ?
- Avez-vous déposé une plainte au commissariat ou à la gendarmerie ?
- L'auteur des faits a-t-il été condamné par la justice ?
- Avez-vous saisi le conseil des prud'hommes ?
- Avez-vous obtenu gain de cause ?
- Vous ne souhaitez pas répondre

Nous vous remercions d'avoir consacré du temps à ce questionnaire*.

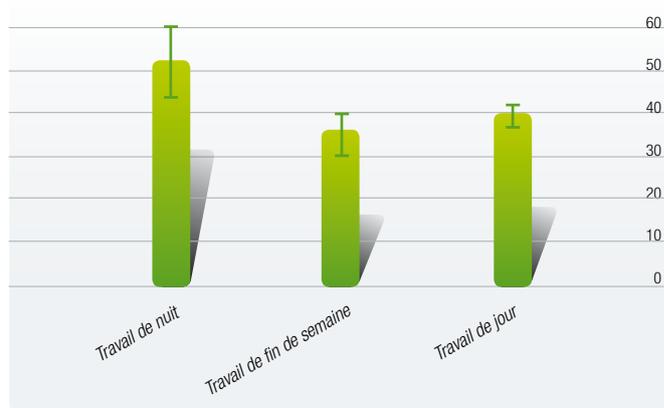
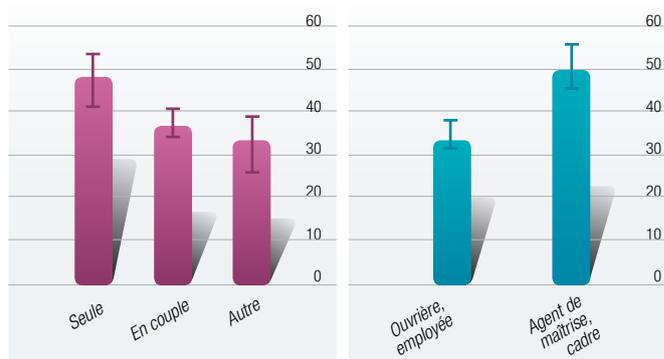
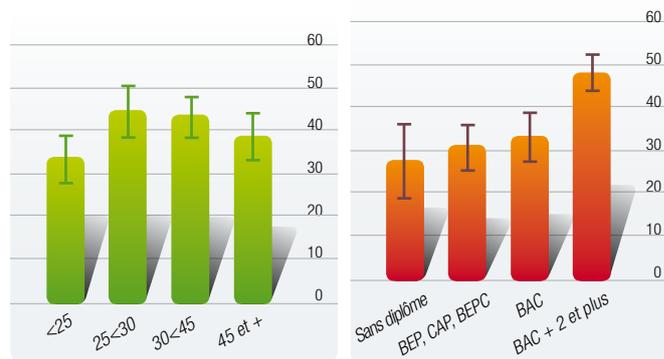
6.2. Caractéristiques des salariées répondantes par question

Les questions sont déclinées selon certaines caractéristiques des salariées :

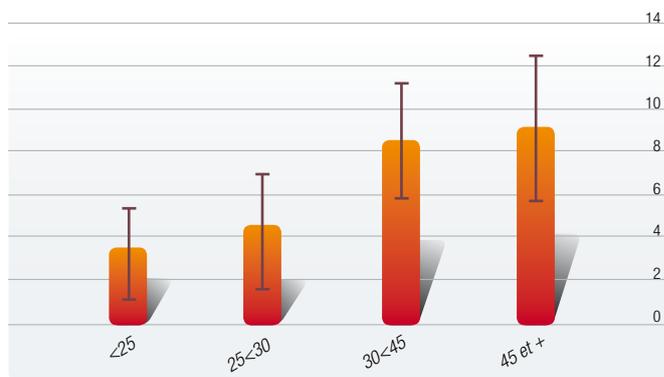
- lorsque le nombre de répondantes est suffisant ;
- lorsque le critère est pertinent et révèle des différences.

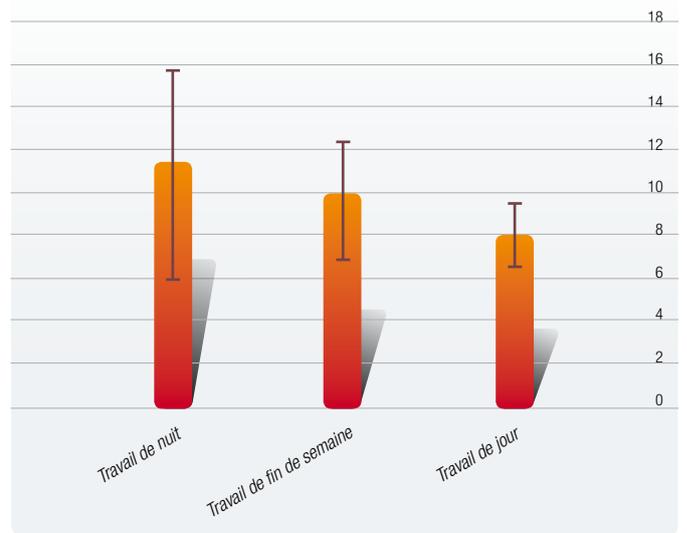
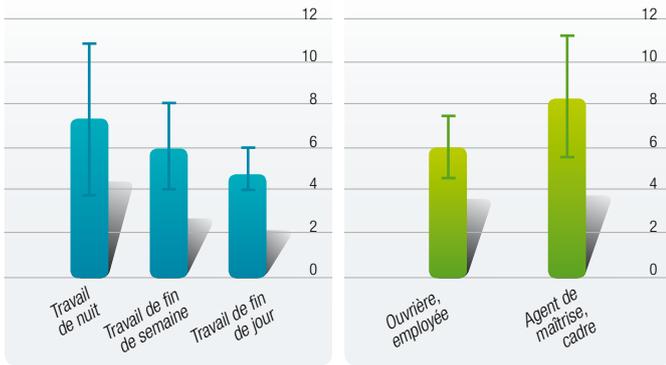
Les questions sur les agressions ne sont pas traitées dans cette annexe.

T1 - Avez-vous entendu des blagues sexistes sur votre lieu de travail au cours des 12 derniers mois ?

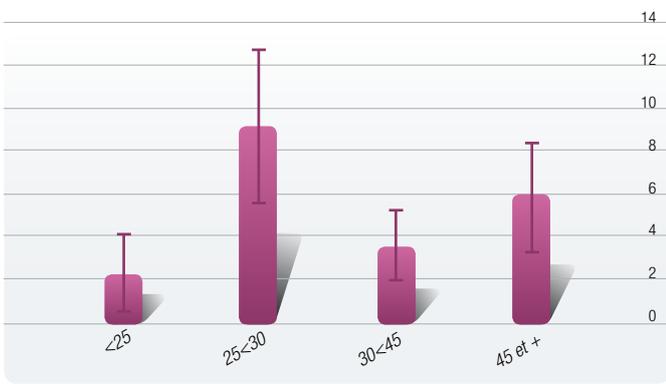


T2 - Avez-vous été victime d'insultes ou d'injures liées au fait d'être une femme sur votre lieu de travail ?

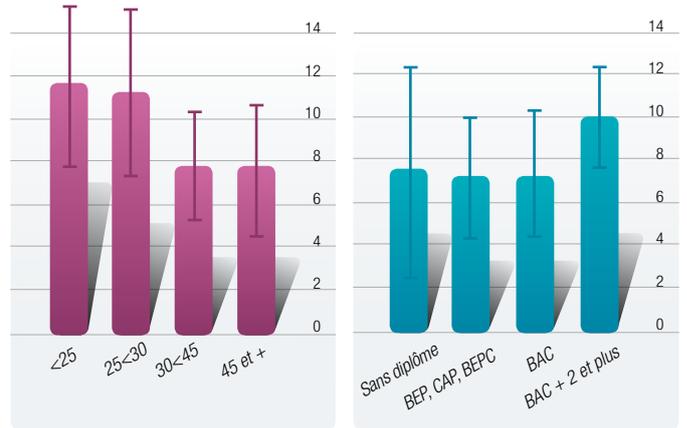




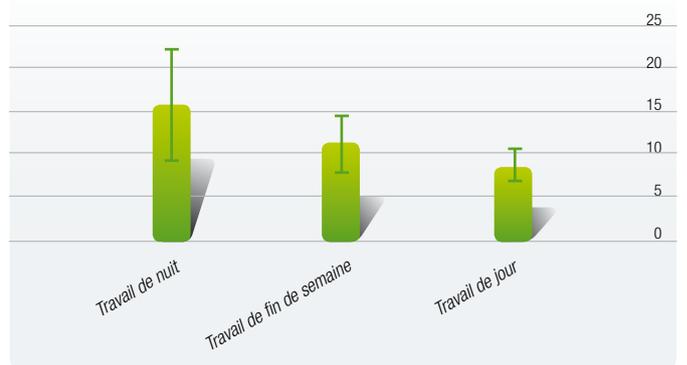
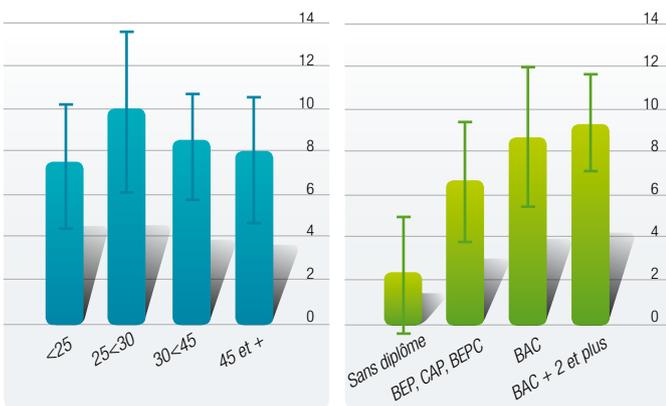
T3 - Est-ce que des images que vous estimez dégradantes sont (ou ont été) présentes sur votre lieu de travail ?



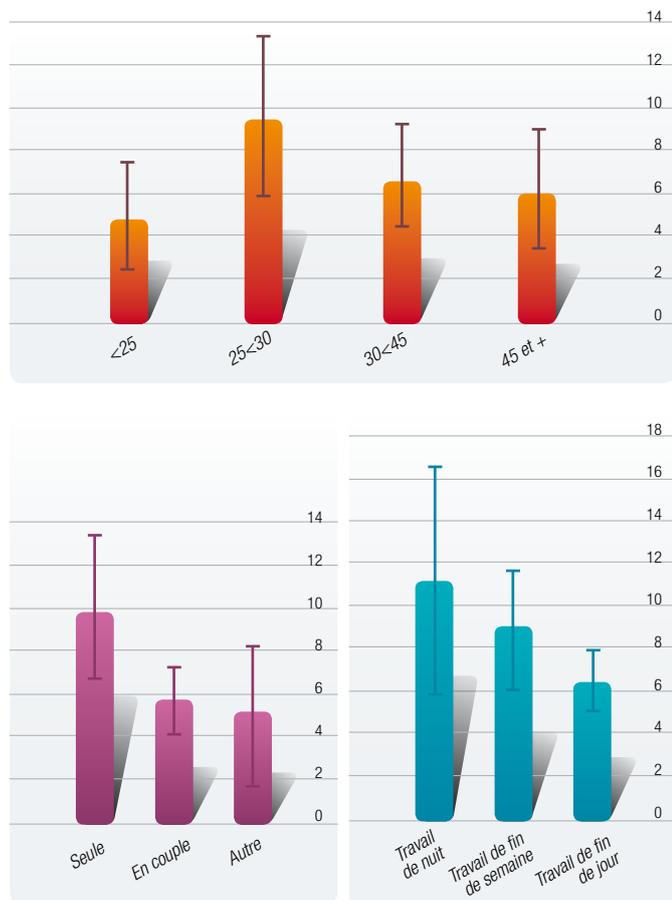
T8 - Est-ce que quelqu'un a eu des attitudes insistantes et gênantes pour vous (regards insistants, jeux de langue, actes sexuels mimés...)?



T7 - Est-ce que quelqu'un vous a imposé verbalement, ou par texto, lettre, courriel... des propos à connotation sexuelle ?



T9 - Est ce que quelqu'un vous a imposé des gestes non désirés (toucher des cheveux, des mollets, du cou, massage des épaules, baisers dans le cou...)?



6.3. Redressement des données de l'enquête par les données issues des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) : la structure des répondantes

Concernant la catégorie socioprofessionnelle, il n'a pas été possible d'aller au-delà de deux populations : les ouvrières et employées, les agents de maîtrise, techniciennes et cadres. En effet, deux niveaux de regroupement ont dû être effectués.

La question sur ce thème était formulée comme suit :

G4 - Dans quelle catégorie socio-professionnelle vous situez-vous ?

- Ouvrière
- Employée
- Agent de maîtrise, technicienne
- Cadre

Or la catégorie « Agent de maîtrise, technicien » n'existe pas dans les DADS qui ne comportent que celle de « Professions intermédiaires ». En effet, dans les DADS, les catégories sociales indiquées sont

celles issues de la nomenclature des professions et catégories sociales établie par l'Insee (PCS -2003). Les agents de maîtrise et techniciennes déclarées dans l'enquête ont donc été assimilées aux professions intermédiaires des DADS pour permettre le calage. Tout au long du document, cette catégorie sera évoquée sous le seul vocable « agent de maîtrise », sans que l'on puisse déterminer clairement ce qu'elle recouvre.

De plus, la très forte surreprésentation des employées et l'importante sous-représentation des agents de maîtrise parmi les réponses enregistrées laissent penser que les répondantes ont parfois éprouvé des difficultés à se situer parmi les 4 catégories proposées. Un second regroupement a donc été effectué entre ouvrière et employée d'une part, agent de maîtrise, technicienne et cadre d'autre part.

Le redressement des 2 grands groupes ne permet pas de garantir l'équilibre à l'intérieur de chacun : ainsi, les ouvrières demeurent très sous représentées, même si l'ensemble ouvrières-employées correspond à la structure des DADS.

La représentativité de l'échantillon n'est en revanche pas du tout assurée selon les critères de mode de vie, de diplôme, de type de travail etc. La répartition des salariées dans l'échantillon, avant et après repondération, est indiquée dans le chapitre 2. L'élimination de 1.6 % des questionnaires (soit 22) résulte de l'absence d'informations sur les critères de calage. 1 338 questionnaires ont donc été exploités.

Les refus de répondre exprimés sont très rares. Excepté pour les blagues à caractère sexiste où ils atteignent plus de 2 %, ils concernent moins de 1 % des répondantes. L'absence de réponse se situe entre 1 et 2 %. Globalement, le questionnaire a donc été correctement renseigné : lorsque les salariées ont accepté de le remplir, elles ont « joué le jeu » jusqu'au bout. Ce qui ne nous renseigne pas sur celles qui l'ont refusé. Ceci crée un biais qui n'est pas du tout maîtrisé.

Le premier critère utilisé dans le calage sur marges est celui de l'âge en quatre tranches. Les questionnaires dans lesquels l'âge est inconnu ont été éliminés. L'enquête souffre d'une surreprésentation des plus jeunes et, en conséquence, d'une sous représentation des plus âgées.

Ventilation des salariées par âge selon la source (en %)

Age	DADS	Enquête non pondérée	Enquête pondérée
<25	12.2	22.0	12.2
25.<30	13.1	18.8	13.1
30.<45	40.0	36.1	40.0
45&+	34.6	23.1	34.6
Total	100	100	100

Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne

Le deuxième critère est le secteur d'activité. La population de l'enquête est un peu moins éloignée de celle des DADS qu'en matière d'âge, excepté en ce qui concerne les services spécialisés aux entreprises, très sous-représentés.

Ventilation des salariées par secteur d'activité selon la source (en %)

Secteur d'activité	DADS	Enquête non pondérée	Enquête pondérée
Industrie et Construction	10.7	8.1	10.7
Commerce de gros et de détail	20.1	23.6	20.1
Transports, hébergement et restauration	9.8	11.1	9.8
Autres services yc Information Communication	6.0	11.1	6.0
Finance Assurance Immobilier	6.9	7.1	6.9
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	20.6	10.2	20.6
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ¹⁴	25.8	26.4	25.8
Non réponse et non classées	0.0	2.4	0.0
Total	100	100	100

Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne

Le dernier critère, la catégorie socioprofessionnelle, est plus délicat à traiter. En effet, le calage n'a pu être effectué qu'en deux grands groupes : cadres et agents de maîtrise d'une part, ouvriers et employés d'autre part, ce qui laisse de fortes disparités au sein de ces regroupements entre les DADS et les données pondérées de l'enquête. Les cadres et les employés sont très surreprésentés et la part des ouvriers dans l'enquête est très éloignée de ce qu'ils représentent dans les DADS.

Ventilation des salariées par catégorie socio professionnelle selon la source (en %)

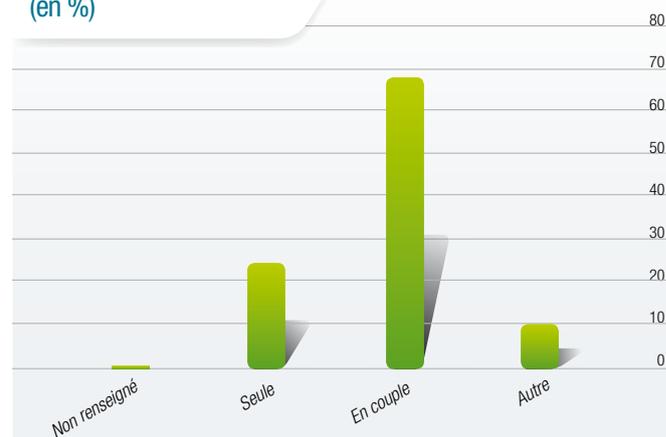
CSP	DADS	Enquête non pondérée	Enquête pondérée
Inconnue	1.2	0.2	1.2
Cadres et agents de maîtrise	39.3	27.8	39.3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	15.9	18.5	26.0
Agents de maîtrise	23.4	9.3	13.3
Ouvriers	59.4	72.0	59.4
Employés	47.7	68.7	56.5
Ouvriers	11.7	3.3	2.9
Total	100	100	100

Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne

La possibilité de biais est donc très forte et la trop faible proportion d'ouvrières est un problème sérieux pour l'analyse des résultats. Même après pondération, c'est une population déformée qui est analysée.

6.4. Détail du profil des répondantes

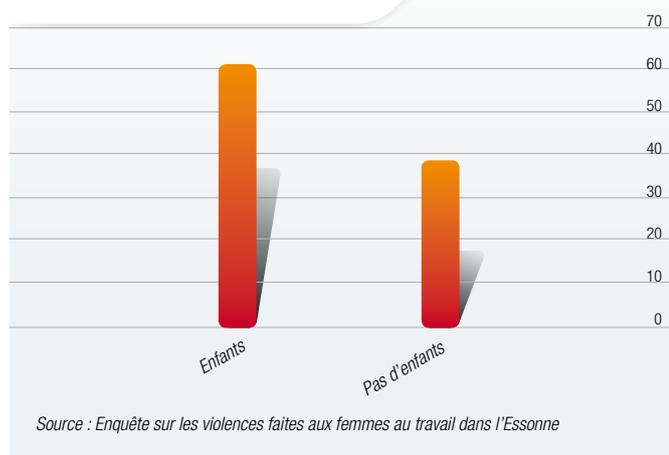
Mode de cohabitation (en %)



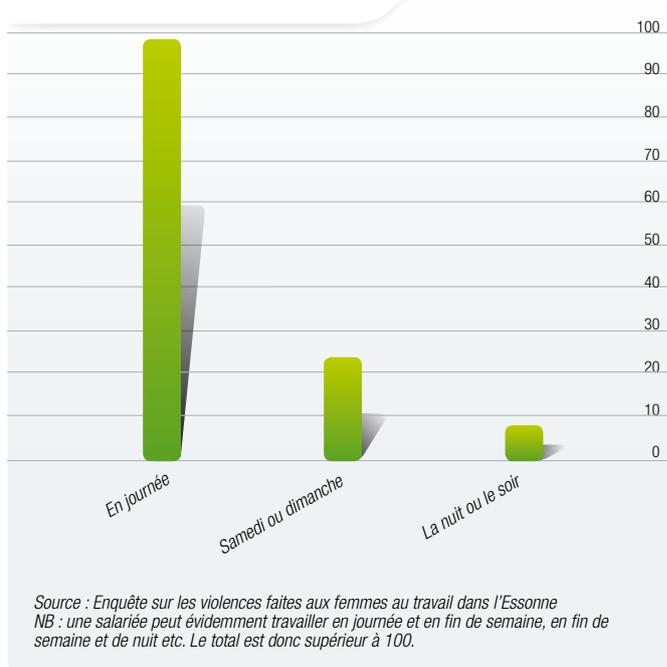
Source : Enquête sur les violences faites aux femmes au travail dans l'Essonne

¹⁴ Le secteur de la nomenclature d'activité française (NAF) appelé Administration publique comprend, outre les fonctions publiques d'Etat et territoriale, exclues du champ de cette enquête, des organismes administratifs n'appartenant pas au champ de la fonction publique : Sécurité sociale, Caisses d'allocations familiales, URSSAF...

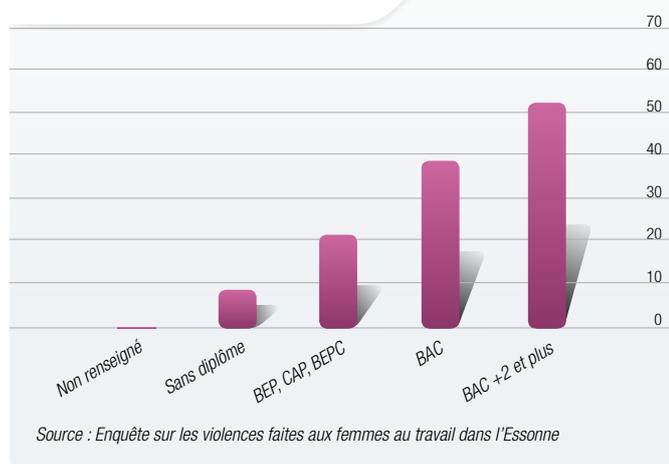
Enfants à charge (en %)



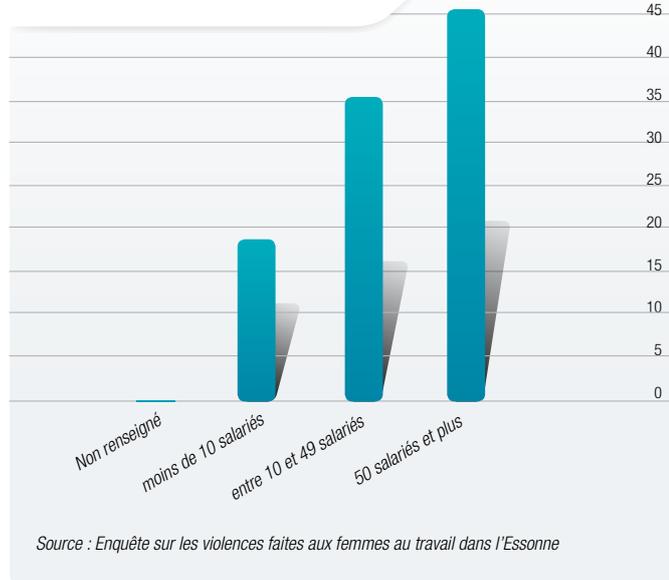
Horaires de travail (en %)



Niveau de diplôme (en %)



Taille de l'entreprise (en %)



7. Les enquêtes statistiques traitant des violences sexistes et sexuelles au travail

A l'exclusion de l'enquête ENVEFF-2000, qui mériterait d'être actualisée, et de l'enquête Seine-Saint-Denis qui ne concerne qu'un seul département, les violences de sexe et les violences sexuelles au travail sont très peu ou mal mesurées dans les enquêtes statistiques nationales. Les enquêtes de victimation (enquête auprès des personnes sur les infractions dont elles ont pu être victimes) qui ont récemment pris en compte les violences sexuelles ne traitent pas des violences psychologiques. Les enquêtes sur les conditions de travail, si elles ont récemment inclus des questions sur le risque psychosocial, abordent encore peu les violences sexistes et sexuelles.

« L'Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France » (ENVEFF, 2000)

Commanditée par le Service des droits des femmes et le Secrétariat d'État aux droits des femmes, elle a été coordonnée par l'Institut de démographie de l'Université Paris I (Idup). L'enquête a été réalisée en 2000 par téléphone auprès de 6 970 femmes âgées de 20 à 59 ans et résidant en France métropolitaine. Le travail ou les études ont fait l'objet d'un module spécifique, comportant une vingtaine de questions décrivant des actes de violences. Ces questions étaient

posées aux femmes en emploi ou ayant été en emploi au cours des douze mois ayant précédé l'enquête. (Jaspard et al., 2003, chapitre 4 : 121-144).

Les insultes et agressions verbales sont déclarées par 8,5 % des femmes. 2% des femmes ont déclaré avoir subi des faits de harcèlement sexuel et 0,1% des agressions (attouchements, tentatives de viol et viol) au cours des derniers 12 mois.

L'enquête « Violences faites aux femmes au travail en Seine-Saint-Denis » (VSFFT-93, 2008)

C'est la première portant sur les violences sexuelles faites aux femmes au travail, réalisée dans un service de médecine du travail. Le questionnaire auto-administré a été proposé aux femmes passant une visite médicale. 1 772 questionnaires ont été recueillis et analysés. L'enquête porte sur des femmes travaillant en Seine-Saint-Denis, mais qui n'y résident pas forcément.

Les actes les plus fréquents sont les blagues sexistes ou sexuelles qui sont rapportées par 45% des répondantes.

Les agressions verbales concernent près de 20 %¹⁵ des répondantes.

Les avances sexuelles verbales non désirées ou l'exposition à de la pornographie sur le lieu de travail, ainsi que les attitudes gênantes ou les gestes non désirés, concernent de 13 à 14 % des femmes interrogées.

« 5 % des femmes travaillant en Seine-Saint-Denis ont été confrontées à une violence qualifiée par la loi d'agression sexuelle ou de viol (pelotage, coincée pour embrasser, attouchements sexuels, viol). Si l'on compte également les situations de harcèlement sexuel, 22 % des salariées de Seine-Saint-Denis du secteur concurrentiel en auraient été victimes. Enfin, plus de la moitié des salariées (56 %) ont subi un harcèlement sexiste, un harcèlement sexuel, une agression sexuelle ou un viol au cours de l'année écoulée » (Thomassin et al. 2009 : 69)

L'enquête « Cadre de vie et sécurité » (INSEE-OND depuis 2007)

Depuis 2007, cette enquête est réalisée par l'Insee, en partenariat avec l'Observatoire national de la délinquance. En 2007 et pour la première fois, un nouveau protocole d'enquête a été mis en œuvre auprès de femmes et d'hommes âgés de 18 à 75 ans permettant d'aborder de manière très confidentielle des sujets particulièrement sensibles comme les agressions sexuelles et les violences entre membres d'un même ménage. En 2007, 17 500 ménages et individus ont ainsi été interrogés.

1,5 % des femmes de 18 à 59 ans ont déclaré avoir subi un viol ou une tentative de viol en 2005 ou 2006. 4,7 % des viols ont lieu au travail ainsi que 25 % des caresses, baisers et autres gestes déplacés non désirés (Tournyol du Clos et Le Jeannic, 2008).

Les enquêtes sur les conditions de travail

• « Surveillance médicale de l'expositions aux risques » (SUMER)

L'enquête SUMER dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. Elle a été lancée et gérée conjointement par la Direction générale du travail (DGT), et en son sein l'inspection médicale du travail, et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) (Arnaudo et al. 2012). Centrée sur la thématique des risques psychosociaux au travail, l'enquête SUMER 2003 a inclus pour la première fois des questions sur les « comportements hostiles » (Bué et Sandret, 2008), assimilables en partie à des faits de harcèlement, moral ou sexuel.

Trois catégories de comportements hostiles ont été identifiées : les comportements méprisants, le déni de reconnaissance du travail, les atteintes dégradantes.

Les atteintes dégradantes regroupent trois items : « laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé(e) », « vous dit des choses obscènes ou dégradantes », « vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante ». Elles concernent 1,9 % des salariés dans leur emploi actuel et 3,1 % « dans le passé ». Elles sont déclarées légèrement plus fréquemment par les femmes (2 % contre 1,8 %). L'enquête SUMER 2003 ne distingue pas les agressions physiques ou sexuelles.

De 2003 à 2010, une proportion croissante de salariés déclare subir des comportements hostiles, ou ressentis comme tels, sur leur lieu de travail au moment de l'enquête (16 % en 2003, 22 % en 2010). L'augmentation concerne particulièrement les « comportements méprisants » (+5 points), dans une moindre mesure les situations de « déni de reconnaissance du travail » (+3 points) et les « atteintes dégradantes » (+1 point) (Arnaudo et al. 2012).

• Enquête « Conditions de travail » (INSEE-DARES 2005)

Elle est réalisée périodiquement par l'Insee, en complément de l'enquête Emploi, auprès des actifs occupant un emploi, soit environ 20 000 personnes, et a pour objectif de saisir les perceptions de leurs conditions de travail par les travailleurs eux-mêmes.

En 2005, le questionnaire a été adapté afin de tenir compte des risques psychosociaux. En particulier, deux questions ont été ajoutées concernant l'exposition aux agressions verbales, aux injures et aux menaces d'une part, aux agressions physiques d'autre part.

7 % des actifs occupés disent être exposés « toujours » ou « souvent » à des « agressions verbales, des injures, des menaces », et 2 % à des agressions physiques. Ils sont nettement plus nombreux (respectivement 31 % et 11 %) à dire y être exposés « parfois ». Les femmes sont plus exposées que les hommes à ces tensions du fait qu'elles sont plus présentes chez les employés et les professions intermédiaires, ainsi que dans des secteurs où l'activité se déroule en général au contact du public, comme l'éducation, la santé ou l'action sociale (Coutrot et Mermilliod 2010).

¹⁵ Les questions portant sur les agressions verbales ont été fortement reformulées dans l'enquête réalisée en Essonne afin de mieux approcher la violence verbale à caractère sexiste ou sexuel. Le résultat obtenu n'est donc pas comparable à celui obtenu dans l'autre département.

Références

- Arnaudo B., Léonard M., Sandret N. Cavet M., Coutrot Th., Rivalin R., « L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête SUMER », DARES Analyses, mars 2012.
- Bué J., Sandret N. (2008), « Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail », Premières Synthèses n° 22.2, mai.
- Bué J., Sandret N. (2007), « Contact avec le public : près d'un salarié sur quatre subi des agressions verbales », Premières Synthèses n° 15.1, avril.
- Coutrot T., Mermilliod C. (2010), « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », DARES-Analyses, n°81.
- Debauche A. (2012), « Note de synthèse : les violences au travail dans les enquêtes quantitatives », Document interne INED, 9 p.
- « La Gazette sociale », revue interne des services déconcentrés du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle en Ile de France, « Enquête en Seine-Saint Denis sur les violences sexuelles faites aux femmes au travail », n° 69, juin 2009.
- Jaspard M., Brown E., Condon S., Fougeyrollas-Schwebel D., Houel A., Lhomond B., Maillolochon F., Saurel-Cubizolles M.-J., Schiltz M.-A. (2003), Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale, La Documentation française, 370 p.
- Thomassin C., Amoussou G., Dominguez P., Fougeyrollas D et al. (2009), Enquête en Seine-Saint-Denis sur les violences sexuelles faites aux femmes au travail (VSFT-93) Travailler, 22, p.59-78.
- Tournyol du Clos L., (Institut national des hautes études de sécurité), Le Jeannic T., (division Conditions de vie des ménages) (2008), « Les violences faites aux femmes », INSEE première, n° 1180.

8. Répression des violences faites aux femmes : code pénal et code du travail, définitions juridiques

Les salariées interrogées lors de cette enquête sur les violences sexistes et sexuelles au travail ne l'ont pas été sur des situations dont l'appréciation renverrait seulement à un corpus de valeurs ou d'opinions.

Dans tous les cas (ou presque), il s'agit de faits susceptibles d'être sanctionnés directement par le Code pénal et/ou par le Code du travail.

Ainsi, le nouvel article 222-33 du Code pénal, issu de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, peut permettre aujourd'hui de réprimer des comportements à connotation sexuelle qui pouvaient auparavant échapper à toute répression.

Les différents professionnels (employeurs, syndicats, inspection du travail, médecine du travail, associations...) sont saisis, par les victimes, de faits de violences sexuelles. Même si la qualification de ces faits relève exclusivement de l'appréciation souveraine des tribunaux, il ne doit pas les dispenser d'agir.

En reprenant une à une les questions qui ont été posées, il sera précisé si les faits qui s'y rapportent sont susceptibles de constituer une infraction au Code pénal et/ou au Code du travail.

• Avez-vous entendu des blagues sexistes ?

Il s'agit de violence verbale.

Il semble qu'aucune qualification pénale ne puisse recouvrir cette réalité.

Par contre, si ces « blagues » sont à connotation sexuelle, il s'agit alors de harcèlement sexuel. Ainsi le 1° de l'article 222-33 du Code pénal dispose que :

« le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Le 2° stipule : *« est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».*

Le délit suppose donc des comportements de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes...) qui sont imposés à la victime (c'est-à-dire « subis et non désirés par la victime »), qui sont répétés et qui présentent une connotation sexuelle. La circulaire du 7 août 2012 du ministère de la Justice donnant des consignes d'interprétation de la loi précise également que « l'atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant » peut être constituée par « des propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes ».

Le harcèlement sexuel est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende en cas de circonstance aggravante (faits commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions/sur un mineur de 15 ans/sur une personne vulnérable/par une pluralité d'auteurs ou de complices).

Le Code du travail interdit également le harcèlement sexuel. Ainsi, l'article L1153-1 dispose :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (...) ».

L'employeur est tenu de prévenir les faits de harcèlement sexuel (article L1153-5 du Code du travail). Depuis la nouvelle loi du 6 août 2012, il est également tenu d'afficher, dans ses locaux, le texte de l'article 222-33 du Code pénal interdisant le harcèlement sexuel.

L'employeur doit, par ailleurs, assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale de ses salarié-e-s (art. L4121-1 du Code du travail).

• **Avez-vous été victime d'insultes ou d'injures liées au fait d'être une femme ?**

Il s'agit de violence verbale.

- Si l'insulte ou l'injure n'ont pas été prononcées dans un lieu public, elles sont « *non publiques* » et pourront être qualifiées de « *diffamation non publique* » ou d'« *injure non publique* ».

La « *diffamation non publique* » envers une personne (article R621-1 du Code pénal) ou « *l'injure non publique* » envers une personne, lorsqu'elle n'a pas été précédée de provocation, (article R621-2 du Code pénal) « *est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 1^{ère} classe* ».

Depuis le 25 mars 2005, diffamer (article R624-3 du Code pénal) ou injurier (article R624-4 du Code pénal) une personne ou un groupe de personne à raison de leur sexe constitue une circonstance aggravante. Dans ce cas, l'infraction est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe.

- Si l'insulte ou l'injure sont proférées dans une réunion publique, dans un lieu public par nature ou occasionnel (par exemple, les locaux d'une entreprise en présence de personnes étrangères à l'entreprise), elles pourront être qualifiées de « *diffamation publique* » ou d'« *injure publique* ».

La diffamation et l'injure publique sont punies d'une amende de 12 000 euros (articles 32 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse).

• **Est-ce que des images que vous estimez dégradantes sont (ou ont été) présentes sur votre lieu de travail ?**

Il s'agit

- de violence non verbale
- de harcèlement sexuel
- ou de messages contraires à la décence.

Si ces images sont à connotation sexuelle, il s'agit alors de harcèlement sexuel au sens de l'article 222-33 1° du Code pénal (cf. T1 du questionnaire).

Le Code du travail interdit également le harcèlement sexuel (article L1153-1).

Dans les autres cas, l'article R624-2 du Code pénal réprimant la diffusion de messages contraires à la décence peut être invoqué :

« *Le fait de diffuser sur la voie publique ou dans des lieux publics des messages contraires à la décence est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe.*

Est puni de la même peine le fait, sans demande préalable du destinataire, d'envoyer ou de distribuer à domicile de tels messages ». Que ce soit par l'utilisation de calendriers, de magazines, d'affichage, de messages électroniques.

• **Avez-vous eu affaire à un voyeur (dans les toilettes, les vestiaires) ?**

Il s'agit

- de violence non verbale ;
- de harcèlement sexuel (cf. : T1 du questionnaire).

• **Est-ce que quelqu'un a montré son sexe devant vous ?**

Il s'agit

- de violence non verbale ;
- d'exhibition sexuelle.

Quand elle est « *imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public* », son auteur est passible d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende (article 222-32 du Code pénal).

L'entreprise, tout en étant un lieu privé, est « *accessible aux regards du public* ». Un salarié qui exhibe son sexe ou ses fesses sur son lieu de travail peut donc tout à fait être poursuivi sur ce fondement.

• **Est-ce que quelqu'un vous a imposé verbalement (texto, lettre, courriel...) des propos à connotation sexuelle ?**

Il s'agit

- de violence verbale ;
- de harcèlement sexuel. (cf. T1 du questionnaire).

• **Est-ce que quelqu'un a eu des attitudes insistantes et gênantes pour vous (regards insistants, jeux de langue, actes sexuels mimés...)?**

Il s'agit

- de violence non verbale ;
- de harcèlement sexuel (cf. T1 du questionnaire).

• **Est ce que quelqu'un vous a imposé des gestes non désirés (toucher des cheveux, des mollets, du cou, massage des épaules, baisers dans le cou...)?**

Il s'agit

- de violence « physique » ;
- de harcèlement sexuel (cf. T1 du questionnaire).

• **Est-ce que quelqu'un a, contre votre gré, touché vos seins, vos fesses ou vos cuisses...?**

Il s'agit

- de violence « physique » ;
- d'agression sexuelle définie par le Code pénal comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise » (art. 222-22 du Code pénal).

Les « atteintes sexuelles » sont précisées par la jurisprudence et sont, aujourd'hui, au nombre de cinq. Il s'agit des attouchements imposés sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles : le sexe, les fesses, les seins, les cuisses et la bouche (baisers forcés).

L'agression sexuelle est punie de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende (art. 222-27 du Code pénal).

• **Est-ce que quelqu'un vous a embrassée ou a tenté de le faire contre votre gré ?**

Il s'agit

- de violence « physique » ;
- d'agression sexuelle (cf. T2 du questionnaire).

• **Est-ce que quelqu'un vous a forcée à faire ou subir des attouchements sur le sexe ? (même par-dessus les vêtements)**

Il s'agit

- de violence « physique » ;
- d'agression sexuelle (cf. T2 du questionnaire).

• **Est-ce que quelqu'un est parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ? (fellation, pénétration vaginale, anale et/ou pénétration commise avec la main ou des objets)**

Il s'agit

- de violence « physique » ;
- de viol défini par le Code pénal comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle » (art. 222-23 du Code pénal).

Pour distinguer le viol des autres agressions sexuelles, le critère retenu est l'acte de pénétration de quelque nature qu'il soit (fellation, pénétration vaginale, anale et/ou pénétration commise avec la main ou des objets).

La tentative de viol est punissable de la même façon que le crime de viol.

• **Ces faits ont-ils eu des conséquences sur vos conditions de travail ou sur votre emploi ?**

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a créé un nouveau motif de discrimination. Ainsi l'article 225-1-1 du Code pénal dispose :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

Cette discrimination liée au harcèlement sexuel est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Les actes discriminatoires prohibés (cf. article 225-2 du Code pénal) peuvent, par exemple, être le fait de :

- entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne ;
- subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1.

Le Code du travail interdit également toute sanction, tout licenciement, toute mesure discriminatoire directe ou indirecte envers un salarié qui aurait subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (art. L1153-2).

L'article L1155-2 du Code du travail punit d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement sexuel.

Groupe de travail

Laetitia BERNARD	Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)
Céline BOMPOINT	Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFFE)
Catherine DANIEL et François RAGEAU	DIRECCTE Île-de-France, Service études, statistique, évaluation (SESE)
Dominique FOUGEYROLLAS	CNRS
Paul ISRAËL et Brigitte MARCHIONI	DIRECCTE Île-de-France, Unité territoriale de l'ESSONNE (91)
Aurélie LATOURES	Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE)
Marie LEPRETRE	Union départementale de la CFDT
Emilie MARQUI SAMARI	Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS)
Mar MERITA BLAT	Conseil général de l'Essonne
Claudine POUPET	Association des centres interentreprises pour la santé au travail (ACIST)
Christiane RUSTIN	Association pour la santé au travail en Essonne (ASTE)

Nous remercions l'Association interentreprises de médecine du travail Efficiencie d'avoir participé à la réalisation de l'enquête.



Direccte Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation
ÎLE-DE-FRANCE du travail et de l'emploi

UNITÉ TERRITORIALE DE L'ESSONNE

523, place des Terrasses de l'Agora - 91034 Evry cedex

www.idf.direccte.gouv.fr