

Suivez-nous sur :



#BalanceTonPorc, #Meeto, combien ont déjà été harcelées sur leur lieu de travail ?...

LES FRANÇAISES ET LE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL



Paris, le 26 février 2018. Depuis l'éclatement de l'affaire Weinstein (5 octobre 2017) et la libération de la parole qu'elle a suscitée sur les réseaux sociaux, le harcèlement sexuel des femmes au travail ou dans d'autres cadres de vie est au cœur de l'attention médiatique sans pour autant avoir fait l'objet d'un véritable travail de quantification. Car s'ils ont le mérite de favoriser une prise de conscience sans précédent du problème, les témoignages qui se multiplient sur des hashtags comme [#BalanceTonPorc](#) ou [#MeToo](#) ne donnent pas pour autant d'indications sur l'ampleur réelle du harcèlement sexuel que les Françaises subissent au quotidien. Face à l'absence de données fiables¹ ou récentes sur le sujet - la dernière étude réalisée sur le sujet remontant à plus de quatre ans² -, le département « **Genre, sexualités et santé sexuelle** » de l'**Ifop** a donc réalisé pour le site d'information et de conseils **VieHealthy.com** une grande enquête permettant de mesurer l'ampleur des différentes formes de harcèlement sexuel au travail et leur impact sur l'état de santé (physique, morale, sexuelle) des victimes. Réalisée à partir d'un échantillon national représentatif de taille conséquente (2000 femmes âgées de 15 ans et plus), cette étude met à jour l'ampleur des actes de harcèlement ou d'agression à caractère sexuel subies par les femmes dans la sphère professionnelle tout en brisant certaines idées reçues sur les caractéristiques des victimes ou le profil type de leurs harceleurs.

LES CHIFFRES CLÉS DE L'ENQUÊTE

1. Combien de Françaises ont déjà été victimes d'une forme de harcèlement sexuel au cours de leur carrière ?

Au cours de leur activité professionnelle, **près d'une femme sur trois (32%) a déjà été confrontée à au moins une situation de harcèlement sexuel** sur son lieu de travail au sens juridique du terme³.

Sur le lieu de travail comme dans les espaces publics, **les formes verbales ou visuelles de harcèlement sont les atteintes les plus répandues**, en premier lieu desquelles les sifflements ou les gestes grossiers (19% en ont été victimes à plusieurs reprises) et les remarques déplacées sur la silhouette ou la tenue (14% en ont fait l'objet de manière répétée).

Les **pressions psychologiques visant à obtenir par exemple un rapport sexuel dans une logique de type « promotion canapé » constituent en revanche une pratique plus limitée** : « seules » 8% des femmes ayant déjà subi au moins une fois des pressions afin d'obtenir de leur part un acte de nature sexuelle (ex : un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion...).

Mais le harcèlement au travail est loin de se réduire à des propos sexistes ou à des pressions psychologiques. **Nombre de femmes ont déjà souffert d'une forme « physique » de harcèlement**, que ce soit via des contacts physiques légers (11% à plusieurs reprises) ou des attouchements sur une zone génitale ou érogène (ex : main aux fesses) : 13% en ont subi au moins une fois.

2. Les femmes auraient-elles tendance à sous-estimer l'ampleur des actes de harcèlement dont elles font l'objet ?

Les Françaises **s'avèrent en revanche nettement moins nombreuses à avoir le sentiment d'avoir déjà « fait face à une situation de harcèlement sexuel » au cours de leur carrière** : seules 22% partageant cette impression (dont à peine 4% à plusieurs reprises), soit une proportion qui n'a pas progressé de manière significative en quatre ans (20% en janvier 2014).

L'écart entre cet indicateur subjectif (où l'on demande aux femmes si elles ont déjà subi une situation de harcèlement présentée comme telle) et le premier indicateur calculant objectivement la proportion de victimes de différentes situations (sans leur préciser qu'il s'agit de harcèlement) est le signe d'une **méconnaissance de ce qui relève juridiquement ou non du harcèlement sexuel**.

¹ Voir l'étude du Trade Union Congress (TUC) et du Everyday Sexism Project réalisée en 2016 auprès de 1 553 femmes.

² Fabienne Goman, « Enquête sur le harcèlement sexuel au travail », étude réalisée par l'IFOP pour le Défenseur des droits, Janvier 2014.

³ La proportion de femmes victimes d'harcèlement ou de violences sexuelles au sens juridique du terme correspond à la proportion de femmes ayant fait l'objet des différentes situations testées « de façon répétée » à deux exceptions près – avoir fait l'objet de pression afin d'obtenir un acte de nature sexuelle et avoir subi des contacts sur une zone génitale ou érogène – pour lesquelles elle correspond à la proportion de femmes en ayant fait l'objet à « une seule reprise ».

3. Les victimes de harcèlement sexuel au travail présentent-elles un profil particulier ?

Toutes les femmes ne sont pas exposées au même risque de harcèlement. L'analyse détaillée du profil des victimes de harcèlement sexuel au travail met en évidence **des facteurs déjà observés dans le passé tels que le fait d'être célibataire, de résider dans une grande agglomération – notamment dans l'agglomération parisienne – ou d'être titulaire d'un contrat de droit privé.**

Mais d'autres facteurs de risque ressortent également de l'enquête. Les **femmes souscrivant aux stéréotypes morphologiques dominants sont ainsi beaucoup plus nombreuses à avoir déjà subi une forme de harcèlement sexuel.** C'est ainsi le cas de 43% des femmes ayant un indice de masse corporelle inférieur à la normale, contre 27% des femmes en situation d'obésité.

De même, on observe **une survictimation des bis et lesbiennes** (60% ont déjà été harcelées sur leur lieu de travail, contre 34% des hétérosexuelles), comme si, dans un monde du travail valorisant assez peu l'anticonformisme, leur transgression des normes de genre les exposait plus à des risques de « rappels à l'ordre » et des brimades spécifiques de leurs collègues masculins.

Enfin, l'étude montre que ce ne sont pas les femmes occupant des postes d'exécution qui sont les plus exposées mais les cadres et professions intellectuelles supérieures : 40% d'entre elles ont déjà été harcelées (contre 23% des ouvrières). Ce constat tendrait à confirmer l'idée selon laquelle le harcèlement n'est pas seulement l'expression d'un désir sexuel mais aussi « d'un désir de contrôle et de domination » : le **harcèlement servant alors d'« égaliseur » dans les relations avec les femmes en position de pouvoir.**

4. Le harcèlement implique-t-il nécessairement un lien de subordination entre la victime et son harceleur ?

Les résultats de l'enquête **brisent certaines idées reçues selon lesquelles leurs auteurs seraient d'abord des personnes abusant de leur position d'autorité vis-à-vis d'une subordonnée.**

En effet, **dans la plupart des situations testées, seule une minorité de femmes déclarent que l'auteur était un(e) supérieur(e) hiérarchique.** Très logiquement, la seule situation dans laquelle une majorité de femmes (à 62%) rapporte avoir été harcelées par un supérieur a trait aux pressions psychologiques exercées pour obtenir un acte sexuel en échange par exemple d'une promotion.

Les autres formes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont soit le fait de collègues n'exerçant pas d'autorité hiérarchique – notamment les remarques gênantes sur le physique (à 55%) ou les propos à connotation sexuelle (à 49%) –, soit le fait de personnes extérieures comme des clients ou des fournisseurs (comme par exemple pour la réception de cadeaux gênants).

S'il ressort de l'enquête une grande variation des profils des harceleurs en fonction de la nature du harcèlement (verbale, physique, psychologique), **ces résultats valident a posteriori la loi du 17 janvier 2002, loi qui a permis de qualifier un acte de harcèlement sexuel au travail** même s'il ne s'inscrit pas le cadre d'une relation hiérarchique.

5. Combien de femmes harcelées ont réagi en en parlant à un tiers, notamment au sein de leur entreprise ?

Dans toutes les situations testées, **seule une minorité de victimes (entre 32 à 44% selon les situations) font le choix d'une stratégie purement « passive »** en évitant de parler du problème à autrui, qu'il soit à l'intérieur ou à l'extérieur de leur entreprise.

Toutefois, **si une majorité d'entre elles ont parlé de leur dernière expérience à un tiers, c'est surtout à un proche ou à des collègues de même rang.** Les femmes ayant adopté une stratégie « active » en parlant à un interlocuteur susceptible de solutionner le problème en interne (ex : supérieur hiérarchique, syndicaliste) restent peu nombreuses : 7% à 16% selon les cas.

Enfin, ce ne sont pas les contacts physiques qui poussent le plus de femmes à en parler (ex : mains aux fesses...) mais les pressions psychologiques telles que la remise de cadeaux gênants (68%) ou des propositions de « promotion canapé » (64%). Toutefois, même dans ce derniers cas, à peine 16% des victimes osent en parler à un supérieur ou un représentant syndical.

A noter que les femmes qui osent le plus parler de ce type de situation à un supérieur sont sensiblement plus jeunes, plus diplômées et plus aisées que la moyenne. Les agents titulaires de la fonction publique sont également plus nombreuses à réagir de la sorte (26%) que les salariés du secteur privé (12%).

François KRAUS, directeur de l'expertise « Genre, sexualités et santé sexuelle » à l'Ifop

À PROPOS DE L'ETUDE :

Étude Ifop pour VieHealthy.com réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 26 au 29 janvier 2018 auprès d'un échantillon de 2 008 femmes, représentatif de la population féminine résidant en France métropolitaine âgée de 15 ans et plus.

IMPORTANT : Si vous citez cette étude, merci de vous conformer à la **loi du 25 avril 2016** qui impose de citer le nom de l'institut de sondage, le nom et la qualité du commanditaire, le nombre des personnes interrogées ainsi que les dates auxquelles il a été procédé aux interrogations. L'Ifop rappelle que « le fait de publier ou laisser publier, diffuser ou laisser diffuser un sondage en violation de la présente loi et des textes réglementaires applicables » est désormais puni d'une **amende de 75 000 €.**

Complément d'analyse : zoom sur le profil des victimes de harcèlement sexuel

Toutes les femmes ne sont pas exposées au même risque de harcèlement sexuel. L'analyse détaillée du profil des victimes de harcèlement sexuel au travail met en évidence des facteurs de risques déjà mis à jour par l'ENVEFF⁴ (2000), à savoir :

- ☛ le **statut marital** : les femmes seules ont davantage subi de harcèlement à caractère sexuel (35%) que les femmes en couple (31%), sans doute parce que **perçues comme « disponibles », elles apparaissent comme particulièrement vulnérables ou plus ouvertes à des propositions de nature sexuelle**. Les femmes seules sont ainsi particulièrement sujettes à des contacts physiques légers (27% contre 22% des femmes en couple) ou à des remarques gênantes sur leur physique (30 % contre 26%).
- ☛ la **région et la taille de l'agglomération** : l'expérience du harcèlement sexuel sur son lieu travail s'avère beaucoup plus fréquente en milieu urbain (35%) – notamment en agglomération parisienne (38%) – que dans des communes rurales (26%) où les comportements sont généralement plus soumis au regard des autres que dans les grandes villes. L'écart est particulièrement net entre les habitantes des communes rurales et celles résidant dans des banlieues « populaires », notamment pour ce qui est des formes verbales de harcèlement comme les sifflements et les gestes grossiers : 46 % des habitantes des banlieues populaires en ont déjà fait l'objet, contre seulement 31 % des habitantes en milieu rural.
- ☛ le **secteur d'activité** : les femmes titulaires de la fonction publique sont globalement moins exposées (27%) aux risques de harcèlement que les salariées ayant des contrats de droit privé, que ce soit d'ailleurs dans le secteur public (31%) ou privé (30%). Au-delà du poids des syndicats ou de l'ampleur de la féminisation de l'emploi public, **la force protectrice du statut de fonctionnaire semble donc toujours freiner les abus des personnes en position d'autorité**. Les agents titulaires de la fonction publique sont notamment beaucoup moins exposées que la moyenne à des formes de harcèlement physique, même si en leur sein, cette exposition varie beaucoup en fonction de facteurs comme le port d'une tenue de travail, le niveau de mixité au sein de l'établissement ou le contact direct ou non avec le public.

Mais d'autres variables ressortent également de l'enquête comme des éléments susceptibles d'avoir une influence sur les atteintes faites aux femmes sur leur lieu de travail :

- ☛ l'**indice de masse corporelle**, sachant que les femmes affichant un IMC inférieur à la normale sont beaucoup plus nombreuses à avoir été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail (43% en moyenne) que les femmes en situation d'obésité (27%). L'écart est particulièrement net pour ce qui est des formes physiques de harcèlement comme les mains aux fesses : 31% des femmes « maigres » en ont déjà été victimes, contre 8 % des femmes « obèses ». Ainsi, **si dans le monde du travail, la ségrégation sur l'apparence joue généralement en faveur des personnes souscrivant aux stéréotypes morphologiques dominants, elle joue logiquement en leur défaveur en matière de harcèlement sexuel**.
- ☛ l'**orientation sexuelle** : les femmes affirmant une part d'homosexualité sont deux fois plus nombreuses (60%) que les hétérosexuelles (34%) à avoir déjà été harcelées sur leur lieu de travail. Déjà observée dans d'autres enquêtes pour ce qui touche aux violences sexuelles au sens large (ex: CSF 2006), **cette survictimation des bis et lesbiennes s'explique sans doute par leur plus grande exposition aux « rappels à l'ordre » qui touchent les personnes qui transgressent les normes de genre dans un monde du travail valorisant généralement assez peu l'anticonformisme**. Contrairement à certains préjugés selon lesquels les bis et lesbiennes subiraient moins de harcèlement du fait de leur « invisibilité », cette enquête confirme donc l'idée selon laquelle elles souffriraient d'une double discrimination portant à la fois sur leur genre et leur sexualité. En cela, elle va dans le sens d'une récente étude sur l'hétéronormativité dans le milieu du travail qui a mis en lumière les brimades spécifiques dont sont victimes les couples lesbiens de la part de leurs collègues masculins (ex : proposition de plan à trois...)⁵.
- ☛ la **catégorie socioprofessionnelle**. Alors que l'on pourrait penser que les femmes occupant des postes d'exécution seraient les premières victimes de harcèlement de la part de personnes abusant de leur position d'autorité, cette enquête montre tout le contraire : les cadres et professions intellectuelles supérieures sont quasiment deux fois plus nombreuses (40%) que les ouvrières (23%) avoir déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail. Aussi surprenants soient-ils si l'on s'en tient à une vision traditionnelle du harcèlement (occultant notamment le harcèlement par les clients, fournisseurs ou collègues du même rang), ces résultats ne font que confirmer les enseignements d'une enquête de 2009 qui montraient que **le harcèlement n'était pas seulement l'expression d'un désir sexuel mais aussi « d'un désir de contrôle et de domination : le harcèlement servant d'« égaliseur » dans les relations avec les femmes en position de pouvoir**⁶.

⁴ L'enquête Enveff, commanditée par le Service des Droits des femmes et le Secrétariat d'État aux Droits des femmes, a été réalisée par téléphone de mars à juillet 2000, auprès d'un échantillon représentatif de 6 970 femmes âgées de 20 à 59 ans, résidant en métropole et vivant hors institutions

⁵ Line Chamberland et Julie Thérault-Séguin, « Sexualité lesbienne et catégories de genre », Genre, sexualité & société [En ligne], 1 | Printemps 2009

⁶ Heather McLaughlin, « A longitudinal analysis of gender, power, sexual harassment in young adulthood », communication au CIVE Congrès de l'American Sociological Association, 7-11 août 2009.