

#Metoo deux ans après...

OBSERVATOIRE EUROPEEN DU SEXISME ET DU HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

A l'occasion de l'anniversaire de l'éclatement de l'affaire Weinstein (5 octobre 2017) et de la libération de la parole qu'elle a entraînée dans tous les secteurs d'activité, la **Fondation Jean-Jaurès** et la **Fondation européenne d'études progressistes (FEPS)** ont commandé à **l'Ifop** une grande enquête permettant de mesurer l'ampleur des violences sexistes ou sexuelles subies par les Européennes sur leur lieu de travail. Comblant un manque de données fiables ou récentes sur le sujet – la dernière étude européenne réalisée sur le sujet remontant à 2012¹ –, cette enquête menée dans les cinq plus grands pays de l'Union Européenne (France, Allemagne, Espagne, Italie, Royaume-Uni) permet de quantifier les agressions à caractère sexiste ou sexuel subies par les femmes dans la sphère professionnelle tout en brisant certaines idées reçues sur les caractéristiques des victimes ou le profil de leurs harceleurs.

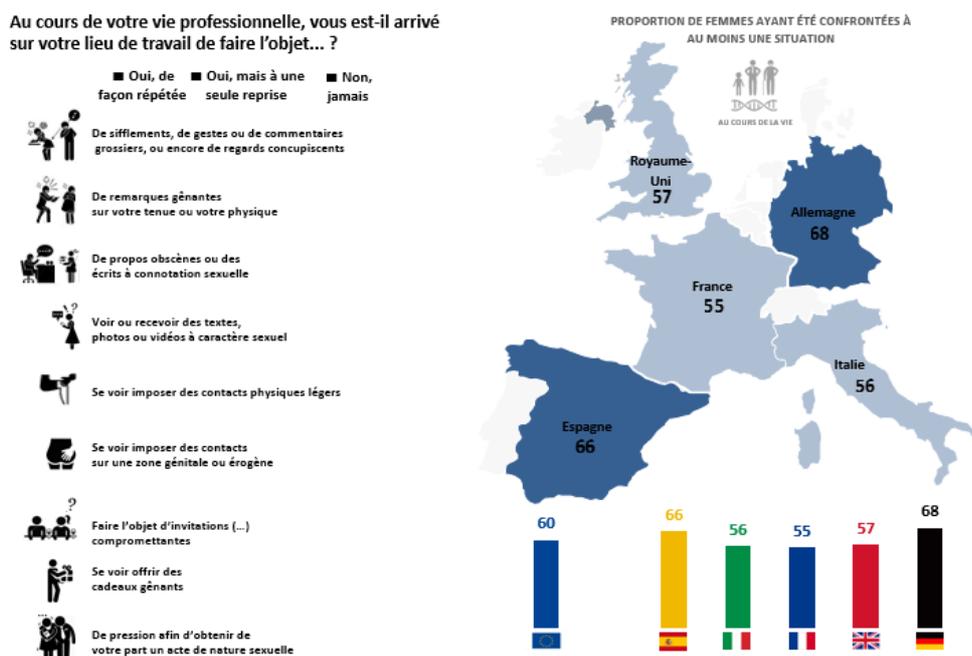
1 – SIX EUROPÉENNES SUR DIX ONT DÉJÀ SUBI DES VIOLENCES SEXISTES OU SEXUELLES AU COURS DE LEUR CARRIERE

- ❖ Loin d'être un environnement policé, où règne le contrôle de soi et des pulsions sexuelles, le monde du travail constitue un environnement où une majorité d'Européennes (60%) rapportent avoir déjà été victimes d'au moins une forme de violence sexiste ou sexuelle au cours de leur carrière.

Ce nombre de victimes au sens « large » – car il intègre toutes les formes d'atteintes sexuelles ou sexistes, qu'elles aient été répétées ou non – s'avère sensiblement plus fort en Espagne (66%) et en Allemagne (68%), deux pays ayant connu à la fois des politiques volontaristes (ex : plan d'un milliard d'euros pour le pacte d'Etat contre la violence sexiste en Espagne, plan d'action fédéral de 130 mesures en Allemagne en 2013) et des polémiques d'envergure nationale ayant sans doute accru la prise de conscience de l'opinion sur ces enjeux (ex : vague d'agressions en Allemagne en 2015, affaire de la « meute » en Espagne, harcèlement d'ouvrières agricoles marocaines en Andalousie...).

LA CONFRONTATION À AU MOINS UNE FORME DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

- La proportion totale de femmes ayant été confrontées à au moins une situation -



¹ Etude Ipsos Mori pour l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA) réalisée en face à face entre avril et septembre 2012 auprès d'un échantillon de 42 000 femmes âgées de 18 à 74 ans personnes vivant dans un des 28 états membres de l'Union Européenne (méthode aléatoire).

- ❖ Ce chiffre global n'en masque pas moins le caractère très protéiforme de ces agressions, sachant que comme dans les espaces publics², les violences verbales ou visuelles sont les atteintes les plus répandues sur le lieu de travail, au premier rang desquelles les sifflements ou les gestes grossiers (26% en ont été victimes à plusieurs reprises) et les remarques déplacées sur la silhouette ou la tenue (17% en ont fait l'objet de manière répétée).

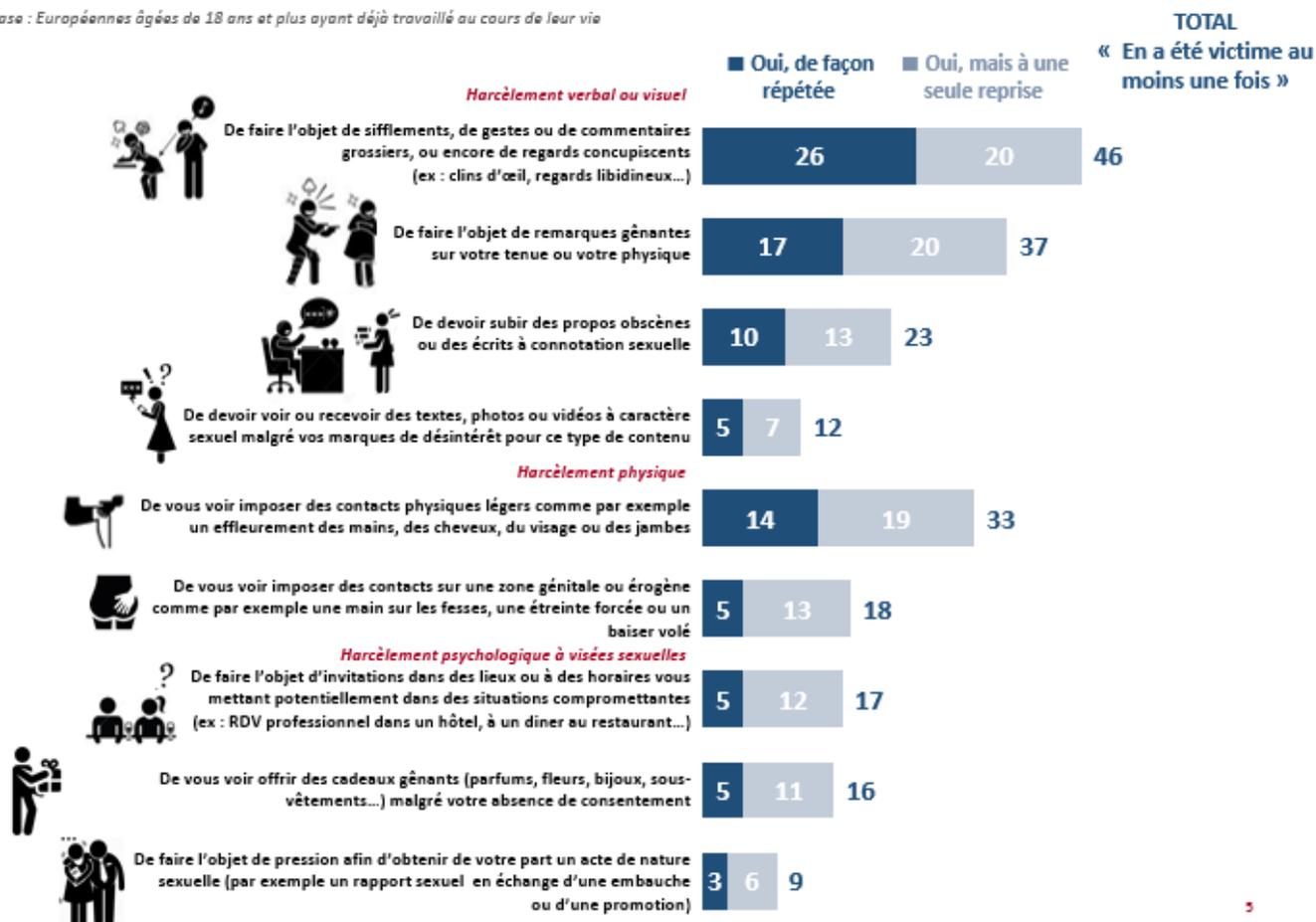
Les pressions psychologiques dans une logique de type « promotion canapé » constituent en revanche une pratique plus limitée : « seules » 9% des Européennes ont déjà subi au moins une fois des pressions afin d'obtenir de leur part un acte de nature sexuelle (ex : un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion...).

Mais la « pression sexuelle » subie au travail est loin de se réduire à des propos sexistes ou à des pressions psychologiques. Nombre de femmes rapportent avoir fait l'objet d'agressions physiques (ex : 14% à avoir subi à plusieurs reprises des contacts physiques légers) voire d'agressions sexuelles au sens strict du terme : 18% d'entre elles ont subi une agression sexuelle au moins une fois lors de leur carrière via des attouchements sur une zone génitale ou érogène (ex : main aux fesses).

LA CONFRONTATION À DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL - L'exposition personnelle à différentes situations sur son lieu de travail -

QUESTION : Au cours de votre vie professionnelle, vous est-il arrivé sur votre lieu de travail... ?

Base : Européennes âgées de 18 ans et plus ayant déjà travaillé au cours de leur vie



- ❖ Dans la mesure où l'identification des agissements permettant de caractériser le harcèlement sexuel fait l'objet de débats auxquels les droits européens ne fournissent pas de réponse identique³, l'Ifop l'a évalué à partir des critères juridiques français, sachant que leur définition correspond à la proportion de femmes ayant fait l'objet des situations précédemment testées « de façon répétée », à l'exception du fait d'avoir fait l'objet de pressions afin d'obtenir un acte de nature sexuelle pour lesquelles elle correspond à la proportion de femmes en ayant fait l'objet à « une seule reprise ».

L'enquête montre ainsi qu'au total, près d'une Française sur trois (30%) a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail au sens juridique du terme, soit une proportion quasi identique à celle mesurée par l'Ifop en janvier 2018 (32%) sur une catégorie de travailleuses très similaire⁴.

² Étude Ifop pour la Fondation Jean Jaurès et la FEPS réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 25 au 30 octobre 2018 auprès d'un échantillon de 6025 femmes, représentatif de la population féminine âgée de 18 ans et plus résidant en Italie, en Espagne, en France, en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis.

³ Si certaines législations restrictives excluent que le comportement non verbal puisse être un élément caractéristique du harcèlement sexuel (Espagne, Royaume-Uni), ce n'est pas le cas en Allemagne où celui-ci intègre aussi des remarques verbales ou l'exposition à des contenus pornographiques.

⁴ 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. La population investiguée intégrait les jobs d'été et les activités occasionnelles.

LA CONFRONTATION DES FRANÇAISES À DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

- La proportion totale de Françaises ayant été confrontées à au moins une situation -

QUESTION : Au cours de votre vie professionnelle, vous est-il arrivé sur votre lieu de travail de faire l'objet... ?

■ Oui, de façon répétée ■ Oui, mais à une seule reprise ■ Non, jamais

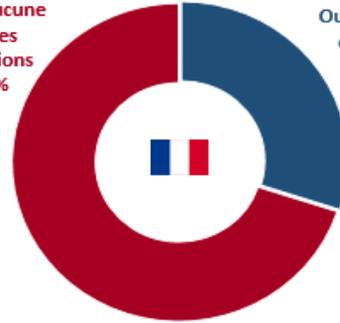
-  De sifflements, de gestes ou de commentaires grossiers, ou encore de regards condescendants
-  De remarques gênantes sur votre tenue ou votre physique
-  De propos obscènes ou des écrits à connotation sexuelle
-  Voir ou recevoir des textes, photos ou vidéos à caractère sexuel
-  Se voir imposer des contacts physiques légers
-  Se voir imposer des contacts sur une zone génitale ou érogène
-  Faire l'objet d'invitations (...) compromettantes
-  Se voir offrir des cadeaux gênants
-  De pression afin d'obtenir de votre part un acte de nature sexuelle

INDICATEUR OBJECTIF : LA PROPORTION TOTALE DE FRANÇAISES AYANT ÉTÉ DÉJÀ HARCELÉES AU SENS JURIDIQUE

➤ AU TOTAL, PRÈS D'UNE FRANÇAISE SUR TROIS A DÉJÀ ÉTÉ HARCELÉE OU AGRESSÉE SEXUELLEMENT SUR SON LIEU DE TRAVAIL AU SENS JURIDIQUE DU TERME *

Non, aucune de ces situations 70%

Oui, au moins une des situations 30%



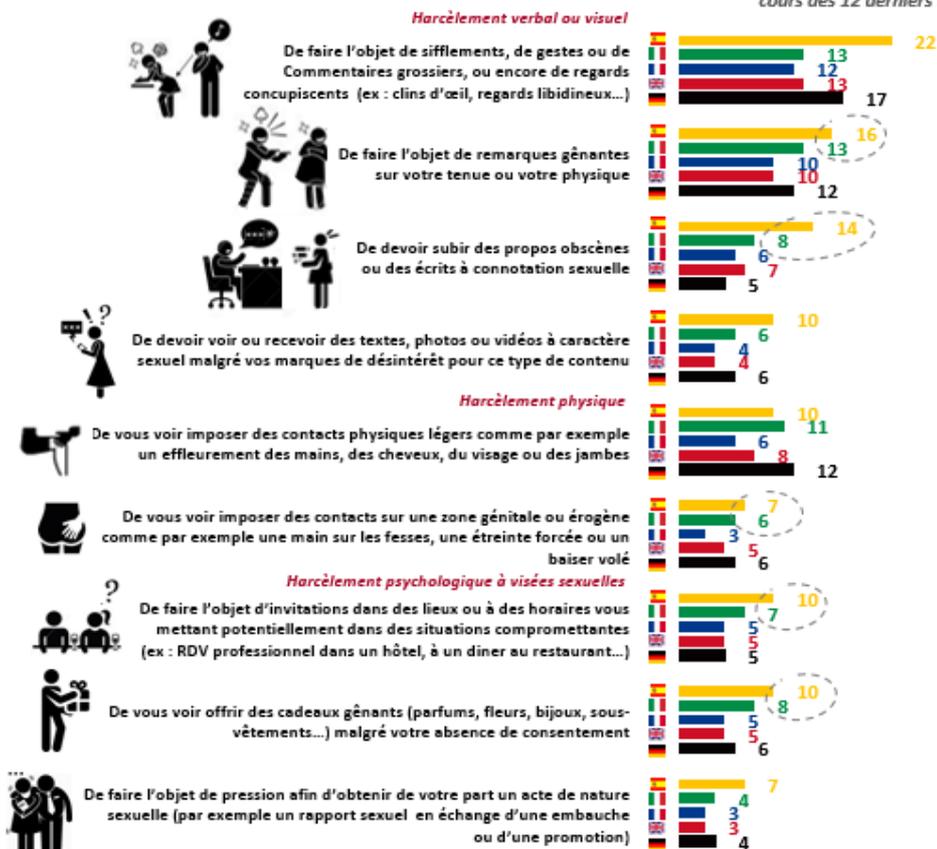
(* La proportion de Françaises victimes d'harcèlement ou de violences sexuelles au sens juridique du terme correspond à la proportion de femmes ayant fait l'objet des situations précédemment testées « de façon répétée » à deux exceptions près – avoir fait l'objet de pression afin d'obtenir un acte de 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 ».

- ❖ Enfin, il est important de relever que pour beaucoup, il ne s'agit pas d'une lointaine expérience... **21% des Européennes ont été victimes d'une forme de violence sexiste ou sexuelle au cours des douze derniers mois.** Et dans le détail par pays, ce taux met globalement en lumière une plus forte prévalence de ces violences dans les pays latins comme l'Espagne et l'Italie, en particulier pour des interactions qui peuvent y être culturellement associées à de la séduction (remarques sur le physique, propos obscènes, invitations à diner, cadeaux gênants).

LA CONFRONTATION RÉCENTE À DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

- L'exposition personnelle à différentes situations sur son lieu de travail -

Proportion de femmes victimes de cette situation au cours des 12 derniers mois

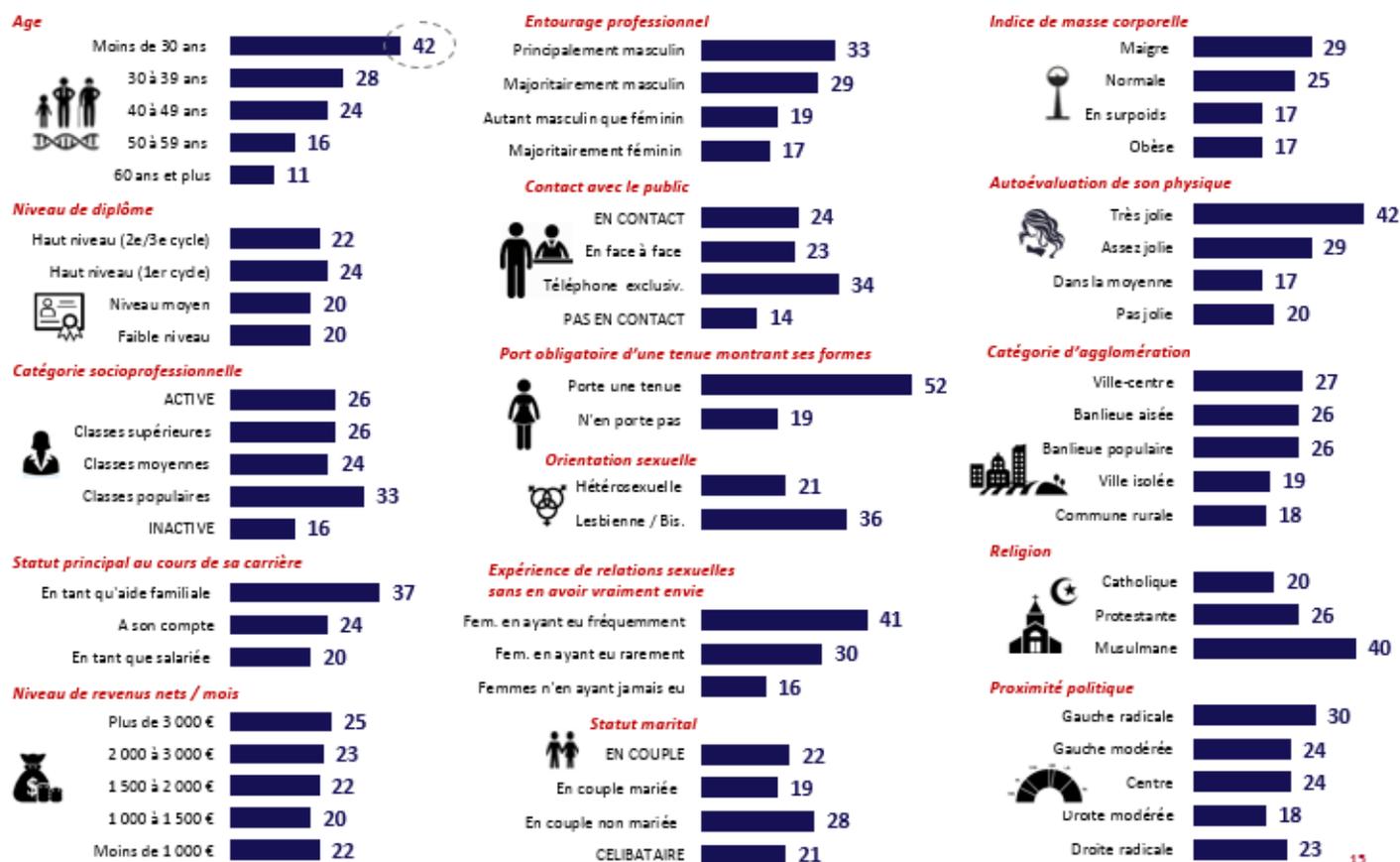


2 – LE PROFIL-TYPE DES VICTIMES DES VIOLENCES SEXUELLES OU SEXISTES AU TRAVAIL

Au regard de cette étude, les femmes actives sont loin d'être toutes exposées au même niveau de sexisme ou de harcèlement sexuel dans leur environnement professionnel. Au contraire, **les travailleuses s'y avèrent d'autant plus exposées qu'elles sont jeunes, urbaines, discriminées pour leur orientation sexuelle ou leur religion, déjà victimes de violences sexuelles, employées dans un environnement de travail masculin ou forcées à porter des tenues montrant leurs formes, leur poitrine ou leurs jambes.**

Zoom sur le profil des femmes ayant vécu « au moins une » forme de violences sexistes et sexuelles au cours des douze derniers mois

Note de lecture : 42% des femmes de moins de 30 ans sont dans cette situation
Pour rappel, la moyenne observée chez l'ensemble des Européennes se situe à 21%



L'analyse détaillée des réponses issues d'un échantillon d'une taille aussi importante permet en effet de mettre en lumière de nombreuses variables « lourdes » en matière d'exposition au sexisme ou au harcèlement sexuel au travail.

☞ Un « effet âge »

Quelle qu'en soit la forme (verbale, visuelle, physique...), **ce sont systématiquement les femmes les plus jeunes qui rapportent le plus d'atteintes sexistes ou sexuelles au cours des douze derniers mois et ceci dans des proportions sans commune mesure par rapport aux femmes des autres générations.** Ainsi, 42% des femmes de moins de 30 ans ont vécu « au moins une » forme de violence sexiste et sexuelle sur leur lieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête, contre 28% des trentenaires, 24% des quadragénaires et 16% des quinquagénaires.

Cette surexposition des jeunes tient sans doute à une plus grande « *vulnérabilité liée au manque d'expérience et d'assurance du début de l'âge adulte* »⁵ autant qu'à un état de forme qui les amènerait à occuper des postes plus exposés, en particulier dans les métiers en contact avec le public ou obligeant à porter des tenues montrant leurs formes (ex : commerce, hôtellerie, restauration...). Mais ces résultats vont aussi dans le sens d'autres explications avancées par Maryse Jaspard qui, au regard des données de l'ENVEFF (2000), expliquait cette sur-exposition des jeunes femmes par le fait qu'elle étaient, du point de vue des agresseurs, « *plus conformes aux stéréotypes sexuels masculins* »⁶. En effet, cette enquête montre elle aussi une plus forte exposition des femmes correspondant aux stéréotypes morphologiques dominants tels qu'on peut le mesurer à travers l'indice de masse corporelle : les femmes ayant un IMC inférieur à la norme (29%) y étant deux fois plus exposées que celles situées au-dessus (17%). **Ainsi, si dans le monde du travail, la ségrégation sur l'apparence joue nettement en faveur des personnes souscrivant aux critères de beauté dominants, elle joue en revanche en leur défaveur en matière de harcèlement sexuel.**

⁵ Brown Elizabeth et Maillochon Florence (2003) « Espaces de vie et violences envers les femmes », Espace, Populations, Sociétés, 3, p. 309-321.

⁶ « III. Les violences sexuelles », *Les violences contre les femmes*. La Découverte, 2011, pp. 63-84.

☞ **Un effet « ville »**

Tout comme avaient pu le faire les enquêtes ENVEFF (2000) ou VIRAGE (2015) pour la France, **cette étude met en évidence de fortes inégalités territoriales face aux violences sexistes et sexuelles faites aux travailleuses sur leur lieu de travail**. En effet, la proportion de femmes ayant subi récemment « au moins une » atteinte sexiste et sexuelle est deux fois plus élevée dans le cœur des agglomérations – notamment dans les villes-centre (27%) ou les banlieues populaires⁷ (26%) – que dans des territoires périphériques comme les communes rurales (18%) ou les villes isolées (19%).

Cet écart entre milieu urbain et rural tient sans doute à la logique d’anonymat inhérente aux grandes villes – qui y favorise des comportements déplacés qu’on ne s’autoriserait pas dans des territoires où les relations femmes-hommes sont plus soumises au regard des autres – mais aussi à la structure même de leur population, les catégories de la gent féminine les plus exposées à ce genre de violences étant surreprésentées dans les grandes agglomérations (ex : jeunes, minorités sexuelles, minorités culturelles, salariées dans des secteurs des services avec des contacts directs avec le public...).

☞ **Un effet « minorités sexuelles »**

Comme l’enquête CSF 2006 l’avait déjà montré sur les violences sexuelles au sens large, cette étude met en lumière **une survictimation des bis et lesbiennes en matière de violences sexistes et sexuelles au travail : 36% d’entre elles en ayant subi au moins une au cours des douze derniers mois**, soit presque deux fois plus que les hétérosexuelles (21%). Et dans le détail, le différentiel avec les hétérosexuels est particulièrement fort pour certaines atteintes à forte connotation sexuelle (ex : propos obscènes, vidéos pornos...), sans doute à cause de l’image « sursexualisée » trop souvent accolée aux lesbiennes.

Allant dans le sens de précédentes études ayant mis en avant les brimades dont sont l’objet les couples lesbiens au travail (ex : proposition de plan à trois⁸), ces résultats confirment l’idée selon laquelle les bis et lesbiennes souffriraient, dans un monde du travail valorisant assez peu l’anticonformisme, d’une double discrimination portant à la fois sur leur genre et leur sexualité.

☞ **Un effet « minorités religieuses »**

Cette enquête montre aussi **un nombre beaucoup plus élevé de victimes dans les rangs des femmes appartenant à des minorités religieuses comme les musulmanes**, ce qui a déjà été mis en lumière en France dans l’ENVEFF (2000) pour les femmes originaires d’Afrique ou dans l’enquête VIRAGE (2015) pour les descendantes d’immigrés. Ainsi, 40% des musulmanes ont vécu « au moins une » forme de violence sexiste et sexuelle sur leur lieu de travail au cours de l’année précédant l’enquête, contre 26% des protestantes et à peine 20% des catholiques.

Certes, cette surreprésentation des musulmanes parmi les victimes récentes doit s’expliquer par des « effets de structure » : la population musulmane étant surreprésentée dans les pans de la population les plus exposées à ces formes « d’harcèlement » (ex : jeunes, catégories populaires, grandes agglomérations). Mais elle met aussi en évidence les interactions entre les discriminations liées au genre et d’autres motifs comme les origines, la couleur de peau ou une religion réelle ou supposée.

☞ **Un effet « victimes de violences sexuelles »**

Confirmant les enseignements d’autres enquêtes (ex : VIRAGE 2015, IVSEA 2017, FULU 2017...) ayant mis en lumière la logique de cumuls de violences sexuelles dans plusieurs sphères au cours de la vie (ex : famille, travail...), cette étude tend à montrer que **les femmes ayant fréquemment des rapports sexuels non désirés ont un risque de surexposition au harcèlement sexuel au travail**. Ainsi, 41% des femmes dans cette situation ont récemment vécu « au moins une » forme de violence sexiste et sexuelle sur leur lieu de travail, contre à peine 16% de celles n’ayant jamais vécu ce type d’expérience.

Cette logique selon laquelle les violences sexuelles forment un *continuum* entre les différentes espaces de vie tient aux troubles cognitifs découlant d’une agression qui rendent les victimes plus vulnérables aux pressions d’un nouveau prédateur⁹.

☞ **Un effet « environnement et tenue professionnelle »**

Enfin, l’étude montre que **l’exposition à ces violences sexuelles varie beaucoup en fonction de facteurs liés plus directement à l’environnement professionnel** tels que le niveau de mixité sexuelle au sein de l’établissement (ratio hommes/femmes), le contact direct avec le public (en face à face ou au téléphone) ou encore le port d’une tenue de travail obligeant les femmes à montrer leurs formes, leur poitrine ou leurs jambes.

Et il faut relever que **si le port de ce type de tenue est assez marginal (6%) dans la population active féminine, les femmes qui y sont contraintes sont de loin celles qui ont été les plus exposées à ces agressions au cours de l’année** (52% ont subi « au moins une » forme de violence sexiste et sexuelle sur leur lieu de travail, contre 19% de celles n’en portant pas).

⁷ Communes de banlieue dont la médiane de niveau de vie en 2014 est inférieure à 19 865 €/an (Fichier Localisé Social et Fiscal – 2014)

⁸ Line Chamberland et Julie Thérroux-Séguin, « Sexualité lesbienne et catégories de genre », Genre, sexualité & société [En ligne], 1 | Printemps 2009

⁹ Muriel Salmons, Le harcèlement sexuel, Que Sais-Je, 2019, p 43.

3 – LE HARCELEMENT : UN PHENOMENE QUI N’IMPLIQUE PAS NECESSAIREMENT UN LIEN DE SUBORDINATION AVEC LE 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.

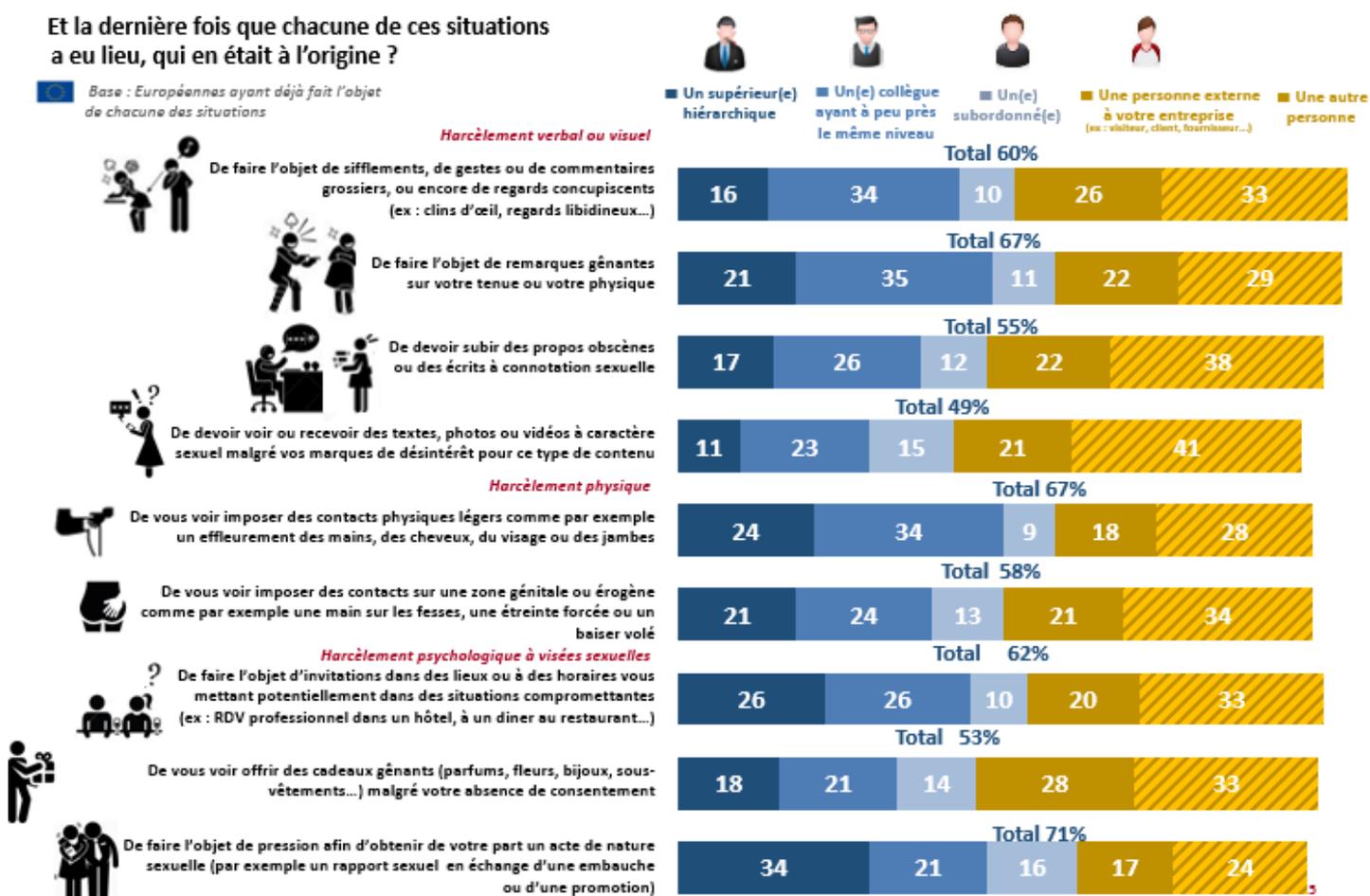
En effet, **dans la plupart des situations testées, seule une minorité de femmes déclare que l’auteur était un(e) supérieur(e) hiérarchique.** La seule situation dans laquelle une fraction significative de femmes (à 34%) rapporte avoir été harcelée par un supérieur a trait aux pressions psychologiques exercées pour obtenir un acte sexuel en échange par exemple d’une promotion ou d’une embauche.

Les autres formes de violence sont soit le fait de collègues n’exerçant pas d’autorité hiérarchique – notamment les remarques gênantes sur le physique (à 46%) ou les propos à connotation sexuelle (à 38%) –, soit le fait de personnes extérieures comme des clients ou des fournisseurs (comme par exemple pour la réception de cadeaux gênants à 61%).

LA PERSONNE À L’ORIGINE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT AU TRAVAIL

Et la dernière fois que chacune de ces situations a eu lieu, qui en était à l’origine ?

Base : Européennes ayant déjà fait l’objet de chacune des situations



- ❖ Plus largement, il apparaît que **dans le monde du travail, le danger pour les femmes n’est pas limité aux seuls collègues de travail (supérieurs, égaux ou subordonnés) et encore moins à ceux ayant une position d’autorité. Une masse d’agressions sont le fait de personnes externes à l’entreprise (ex : visiteurs, clients, fournisseurs, passants, inconnus...), ce qui implique de lier davantage la problématique du harcèlement au travail aux autres formes de harcèlement sexuel tel le harcèlement de rue.**

Sur ce point, il est d’ailleurs significatif de noter que les pays rapportant le plus de violences sexuelles ou sexistes au travail (Espagne, Allemagne) sont les mêmes où l’Ifop a recensé le plus de victimes de harcèlement sexuel dans les lieux publics¹⁰.

De même, l’étude du profil des victimes met en avant une surexposition des femmes travaillant comme aide familiale dans une entreprise (37% ont vécu « au moins une » forme de violence sexiste et sexuelle au cours des douze derniers mois, contre 20% de celles protégées par le statut de salariée), ce qui induit là aussi **une plus grande imbrication avec la problématique des violences conjugales ou intrafamiliales.**

¹⁰ Étude Ifop pour la Fondation Jean Jaurès et la Fondation européenne d’études progressistes réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 25 au 30 octobre 2018 auprès d’un échantillon de 6025 femmes, représentatif de la population féminine âgée de 18 ans et plus résidant en Italie, en Espagne, en France, en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis.

4 – LA RESIGNATION RESTE ENCORE LA REACTION LA PLUS REPANDUE AUX VIOLENCES DE GENRE AU TRAVAIL

- ❖ De manière générale, les résultats montrent que face à ce type de violences, rares sont les femmes à adopter une stratégie active.

Certes, **seule une minorité de victimes (entre 33 à 47% selon les situations testées) 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. Mais si une majorité d'entre elles a parlé de sa 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 régler le problème en interne (ex : supérieur hiérarchique, syndicaliste) restent peu nombreuses : 9% à 16% selon les cas.**

Ainsi, seule une très faible minorité de victimes de harcèlement au travail parvient à briser le mur du silence qui paralyse tout particulièrement les femmes âgées ou ne disposant pas d'un niveau de vie leur permettant de prendre le risque d'un conflit avec leur hiérarchie.

A noter que 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 des propositions de promotion ou d'embauche en échange de faveurs sexuelles. Toutefois, même dans ce dernier cas, à peine 16% des victimes osent en parler à un supérieur ou un représentant syndical. Les données montrent toutefois que les choses changent dans la mesure où l'on constate une indéniable libération de la parole chez les jeunes femmes de moins de 25 ans qui sont trois fois plus nombreuses (27%) que les seniors (10%) à avoir osé en parler à un supérieur ou un représentant syndical.

L'ÉVOCACTION DE L'EXPÉRIENCE D'UN ACTE DE HARCÈLEMENT SEXUEL À UN TIERS

OAX : Et la dernière fois que chacune de ces situations a eu lieu, en avez-vous parlé... ?

Base : Européennes ayant déjà fait l'objet de chacune des situations

Proportion de victimes en ayant parlé à « un supérieur hiérarchique ou un représentant syndical »



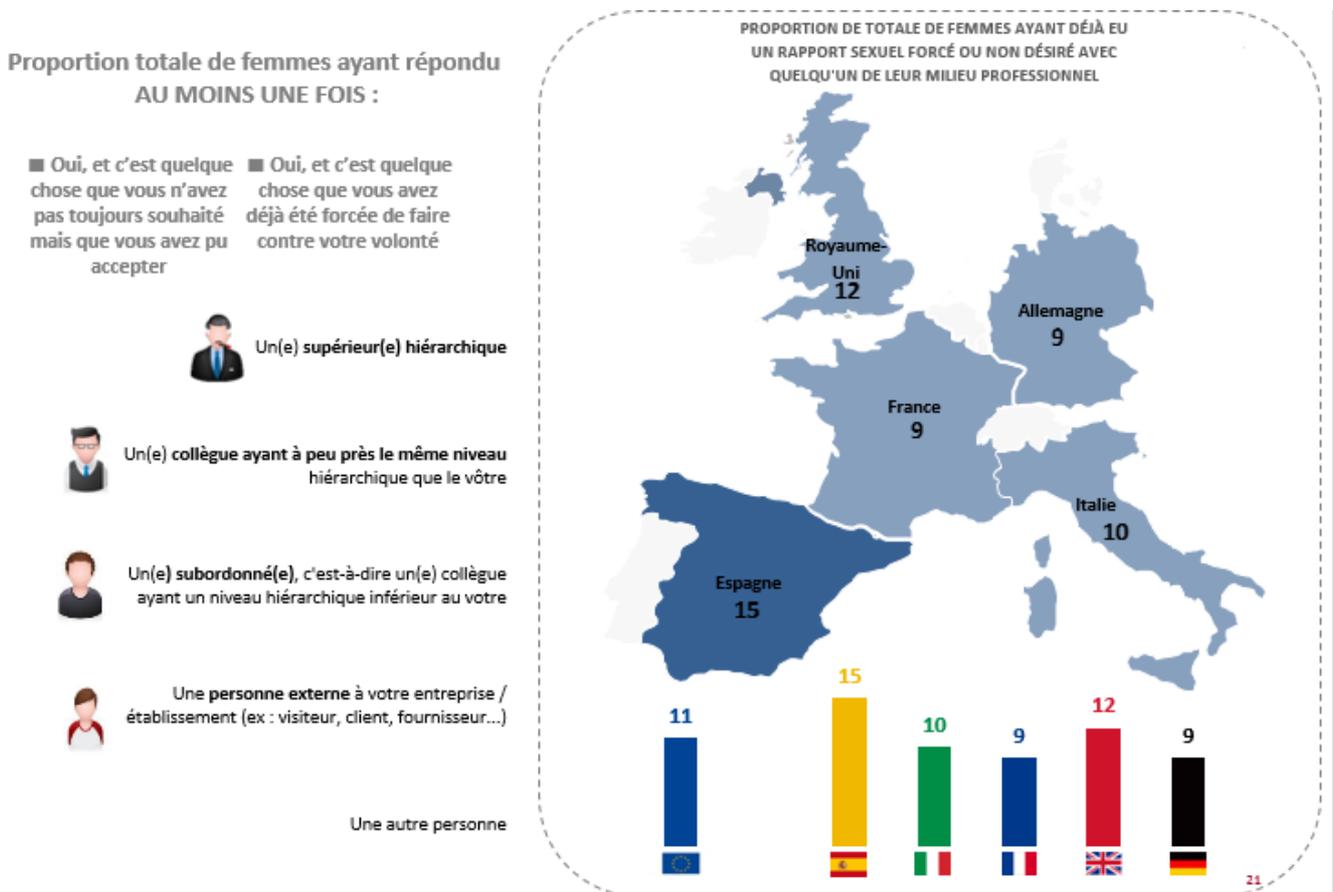
5 – UN MONDE DU TRAVAIL QUI PEUT ÉGALEMENT ÊTRE LE LIEU DE RAPPORTS SEXUELS FORCÉS

- ❖ Enfin, cette enquête a le mérite de montrer que **les portes des entreprises ne protègent pas les femmes des agressions sexuelles les plus graves...**

Au contraire, les espaces de sociabilité professionnelle constituant plus que jamais un lieu de recrutement de partenaires sexuels (20% des femmes ont déjà eu une relation avec un collègue, 12% avec un supérieur et 8% avec un subordonné), **l'environnement de travail apparaît comme un environnement propice à l'expression de rapports sociaux de genre où la « pression sexuelle » peut s'exercer dans le cadre de soi-disant jeux de séduction.**

Ainsi, **une proportion élevée de femmes (11%) admettent avoir déjà au cours de leur carrière un rapport sexuel « forcé » ou « non désiré » avec quelqu'un de leur milieu professionnel**, c'est-à-dire soit qu'elles ont pu accepter alors qu'elles ne le souhaitent pas vraiment, soit qu'elles ont été forcées d'avoir contre leur volonté. Si ce chiffre est à distinguer de celui du viol au sens strict, il n'en met pas moins en exergue la « zone grise » qui peut exister autour du consentement dans un environnement où ce dernier peut être extorqué dans un contexte de subordination, d'intimidation ou de manipulation.

LA RÉALISATION DE RAPPORTS SEXUELS CONTRAINTS AVEC QUELQU'UN DE SON MILIEU PROFESSIONNEL



- ❖ L'analyse détaillée du profil des victimes de ce type rapports contraints confirme notamment **la corrélation entre habillement et harcèlement et plus précisément l'idée selon laquelle imposer une tenue « sexy » accentue les risques de violences sexuelles.** De toutes les catégories de travailleuses, c'est en effet dans les rangs des femmes soumises à des règlements vestimentaires leur imposant le port d'une tenue de travail mettant en valeur leurs formes (ex : talon, tailleurs...) ou certaines parties de leur corps (ex : jambes...) que l'on trouve le plus de femmes (33%) ayant eu un rapport sexuel « forcé » ou « non désiré ».

En termes de politiques publiques, cela soulève donc la question des tenues travail genrées qui peuvent accentuer la pression sexuelle sur les femmes en faisant des « objets de désir » stéréotypés, notamment dans des secteurs (ex : services publics, hôtellerie, restauration...) où elles sont directement en contact avec le public.

François Kraus, directeur du pôle « Genre, sexualités et santé sexuelle » de l'Ifop.

À PROPOS DE L'ÉTUDE :

Étude Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès et la FEPS réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 11 au 15 avril 2019 auprès d'un échantillon de 5 026 femmes, représentatif de la population féminine âgée de 18 ans et plus résidant en Italie, en Espagne, en France, en Allemagne et au Royaume-Uni.

La Fondation Jean-Jaurès, en collaboration avec la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS) a, dès l'apparition du phénomène #MeToo, souhaité analyser, réfléchir et faire des propositions sur le phénomène des violences sexistes et sexuelles envers les femmes. L'action de son Observatoire pour l'égalité femmes-hommes sur ce sujet a notamment été de réfléchir à la manifestation de ces violences dans le monde du travail et aux leviers pour y remédier ([« Les femmes et le harcèlement au travail »](#), François Kraus, Fondation Jean-Jaurès, février 2018 ; colloque sur les [« Violences sexuelles et sexistes au travail : état des lieux, état d'urgence ? »](#), novembre 2018 ; [« Sept propositions pour lutter contre le harcèlement sexuel au Parlement »](#), Juliette Clavière, Fondation Jean-Jaurès, décembre 2017).

Cette nouvelle enquête menée par l'Ifop, répond en premier lieu à la nécessité de disposer d'une photographie de tout l'éventail des violences subies par les femmes dans les cinq plus grands pays de l'Union européenne (UE). Elle a vocation à constituer une étude témoin appelée à être périodiquement réitérée pour prendre la mesure de l'évolution du phénomène en France ainsi que de l'efficacité des politiques publiques mises en place pour y répondre. L'échelon européen constitue au regard des résultats établis un levier tout aussi déterminant, notamment au moment de la mise en place d'une nouvelle Commission.

En complément des analyses faites par François Kraus, **la Fondation Jean-Jaurès souligne tout d'abord que cette enquête montre que ces violences constituent une réalité pour plus de la majorité des femmes dans leur vie professionnelle. C'est donc « une inégalité » de plus, qui s'ajoute à celles déjà observées, et une réalité qui doit faire l'objet d'un investissement massif des politiques publiques et des acteurs du monde du travail.** Et les chiffres relatifs aux douze derniers mois révélant que près d'une femme sur cinq a été victime également d'au moins une forme de violence sexiste ou sexuelle, ne font que confirmer l'ampleur du phénomène.

Des éléments de l'enquête font apparaître, par ailleurs, des angles aveugles correspondant à des situations moins identifiées et qui appellent sans doute des réponses plus spécifiques : ainsi en est-il des aides familiales, c'est-à-dire des aides non-salariées qui aident leur conjoint (commerce, artisanat...). 71 % d'entre elles ont connu au cours de leur vie au moins un agissement sexiste ou sexuel (contre 60 % pour la moyenne de l'Union européenne) et 37 % au cours des douze derniers mois (contre 21 % pour la moyenne de l'Union européenne). Travaillant souvent dans de petites structures et dans des lieux qui peuvent être marqués par la confusion du caractère intime et professionnel (domicile, exploitation agricole...), ces femmes cumulent sans doute en partie des violences « privées » (notamment de leur conjoint) sans pouvoir disposer de structures d'écoute et d'accompagnement leur permettant de rompre ce tête-à-tête.

De même les femmes travaillant dans des lieux professionnels ouverts au public ou correspondant pour partie à l'espace public (café, équipements publics...) peuvent-elles être également victimes de violences d'usagers ou de clients ou de passants. Cet état de fait montre une sorte de cumul ou « surexposition » des violences pour toute une série de métiers que les acteurs du monde du travail doivent intégrer.

S'agissant des agissements qui interviennent plus précisément sur les lieux de travail habituels (bureau, atelier, guichet), on remarque une spécificité française concernant « les pressions afin d'obtenir de la part de la victime un acte de nature sexuelle en échange d'une embauche ou d'une promotion » puisque dans 51 % des cas, l'auteur est un supérieur hiérarchique contrairement à la moyenne de l'Union européenne qui est de 34 %. **On peut s'interroger sur une sorte de « culture française » du phénomène de chantage sexuel à l'emploi ou à la promotion, ce qui constitue selon le Code pénal une circonstance aggravante pour les personnes qui abusent de l'autorité que leur confèrent leurs fonctions. Un tel phénomène oblige, d'une part, à conduire une politique de formation beaucoup plus marquée concernant les cadres et, d'autre part, à diversifier les interlocuteurs vers lesquels les victimes peuvent se tourner pour disposer de véritables moyens d'écoute et de recours.**

De façon générale, les actions de sensibilisation et de formation constituent un levier majeur tant pour les victimes afin de leur permettre de prendre conscience que ces agissements sont illégaux, que pour les acteurs du monde du travail pour mieux accompagner les victimes.

Il convient aussi de multiplier les interlocuteurs des victimes qui ne doivent pas être strictement internes au dispositif professionnel. La confiance dans ces situations constitue un enjeu majeur. **La violence commise peut avoir conduit à une rupture de confiance totale pour la victime vis-à-vis du monde professionnel.** Elle doit pouvoir choisir son interlocuteur (associations, médecins...) qui lui permettra d'enclencher la première étape indispensable : celle de l'écoute, et qui lui permettra de faire le meilleur choix des étapes suivantes.