Observatoire des violences envers les femmes
Martinique

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

Rapport 2020

Roger CANTACUZENE (Chargé de mission OVIFEM)
Myriam THIROT (Sociologue)

SOMMAIRE

SOMMAIRE 1

Introduction 2

Un contexte législatif en évolution 2

L'appel à projet « violences sexistes et sexuelles au travail » 3

Le projet retenu pour la Martinique 4

Chapitre 1 - Méthodologie de l'enquête « Violences sexistes et sexuelles au travail à la Martinique » (VSST- Martinique) 5

1.1 – Concilier de manière opérationnelle les définitions du sexisme 5

1.2 - La conception du questionnaire 7

1.3 – le terrain d'investigation : recherche et choix des entreprises 8

Chapitre 3 - Synthèse des résultats des six entreprises 11

3.1. Présentation échantillon total 11

3.2. Caractérisation des violences recensées vis-à-vis des femmes (Hors VSS). 13

3.3. Faits saillants sur les VSS 26

Perspectives et Conclusions 33

Introduction

Un contexte législatif en évolution

Le contexte législatif en matière de violences sexistes et sexuelles au travail a, dans les récentes années, fortement évolué en France. Pendant longtemps, la notion de sexisme n'apparaissait pas, en tant que tel, dans le Code du travail. Toutefois la législation française sanctionnait certains actes relevant de la discrimination liée au sexe (agissements en raison du sexe), ainsi que le harcèlement sexuel.

Si le harcèlement sexuel a été clairement pris en compte dans le Code du travail avec la loi du 6 août 2012, c'est en 2016 (*loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*- loi *Travail* - qui prolonge et précise la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite loi *Rebsamen*) qu'apparait une base légale sanctionnant explicitement tout « agissement sexiste » au sein de l'entreprise.

Plus récemment, la *loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel* est venue renforcer cet arsenal juridique à travers des mesures visant à assurer la protection contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au sein du monde du travail.

L'ensemble des mesures de lutte contre les violences sexistes et sexuelles constituent l'un des piliers de la politique d'égalité homme-femme déclarée, au plus haut niveau de l'État, Grande Cause du Quinquennat.

A la Martinique, des questionnements émergeaient déjà, de manière diffuse, sur la possibilité d'appréhender les violences exercées à l'encontre des femmes au sein de la sphère du travail. Ainsi, lors de l'*Université de l'Egalité* qui s'était tenue dans ce territoire du 3 au 9 juillet 2014, et qui visait à mieux cerner les réalités locales, des interrogations avaient surgi au sein du public sur l'absence de recherches et enquêtes permettant de connaître ces situations, alors que des confidences – hors circuit institutionnel - de personnes « harcelées » en milieu professionnel laissaient suggérer la nécessité d'investiguer ce champ de la vie sociale.

Pour l'ensemble de la France, c'est d'ailleurs en ce sens que se positionnait le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Dans son rapport « *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité* » (2015)[1], le Conseil préconise ainsi, entre-autres, de :

- « Prendre davantage en compte la question du sexisme dans les enquêtes générales sur le ressenti des salarié.e.s … » (recommandation 2) ;
- « Recommander aux organismes statistiques de lancer des appels à projet de recherche sur le sexisme (impact dur la santé, sur la performance, sur le sentiment d'appartenance, sur les stratégies de résistance, etc…) » (recommandation 3) ;
- « Mener des enquêtes sur la population non cadre des entreprises ainsi que sur les PME et les TPE » (recommandation 4) ;

[1] CESP, *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité*, mars 2015

- « Mener des enquêtes sur les effets de l'intersectionnalité en matière se sexisme (sexisme et âge, sexisme et catégorie socioprofessionnelle, sexisme et origine, etc.) » (recommandation 5) ;
- « Inciter les entreprises à intégrer, dans les enquêtes « climat », des questions sur l'évaluation des risques liés au sexisme, notamment par le biais de sondages anonymes visant à connaître la fréquence des manifestations de sexisme dans l'entreprise » (recommandation 7) ;
- « (…) inviter les partenaires sociaux à introduire, dans les indicateurs de perception des salarié.e.s permettant la réalisation de leur diagnostic « qualité de vie au travail », la prise en compte des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes au regard du sexisme au travail » (recommandation 8).

D'autres recommandations du Conseil ont, depuis 2015, été suivies d'effet, telles la « codification de la notion d' ''agissement en raison du sexe'' sous le libellé d' ''agissement sexiste'' (recommandation 19), ou la référence à l' ''agissement sexiste'' dans les dispositions du code du travail concernant les actions de prévention, dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur (recommandation 31).

C'est globalement un intérêt particulier qui est donc porté, à travers le prisme des politiques d'égalité femme-homme (énoncées comme « grande cause du quinquennat ») sur la question du traitement des agissements sexistes et des formes de violences qu'ils sont susceptibles de générer, y compris d'ordre sexuel (harcèlement sexuel, agressions sexuelles) dans le milieu du travail.

L'appel à projet « violences sexistes et sexuelles au travail »

L'appel à projets « *prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail* », lancé par la Secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, et auquel a répondu, en juin 2018, l'ALEFPA (structure porteuse de *l'Observatoire des Violences envers les Femmes* de la Martinique), a eu pour vocation de faire émerger des actions nouvelles autour d'objectifs identifiés à travers le « Tour de France de l'égalité », à savoir :

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

Le projet retenu pour la Martinique

Mis en œuvre par l'*Observatoire des Violences envers les Femmes – Martinique* (créé sous l'égide de l'ALEFPA et inauguré le 25 novembre 2018), le projet déposé par l'ALEFPA et retenu par le Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes se décline autour de deux volets qui ont ainsi été définis :

1) – Préparation et mobilisation des chefs d'entreprises

Ce premier volet vise à « sensibiliser les dirigeants d'entreprise et obtenir leur adhésion au projet », puis à sélectionner « six entreprises du secteur privé ou public appartenant aux secteurs primaire, secondaire et tertiaire » ;

2) – intervention au sein des entreprises

Ce second volet comporte trois phases :

- **L'élaboration et la passation d'un questionnaire** visant à mesurer l'impact des violences au travail dans l'entreprise, celui-ci faisant ensuite l'objet d'une analyse en vue de restituer les données recueillies
- **L'information du personnel** : il s'agit d'assurer « un retour des résultats de l'enquête et une information du plus grand nombre de salariés ». Ainsi, lors de cette phase, des rencontres par groupes doivent permettre, à partir des éléments de restitution, « d'informer le personnel des dispositions prévues pour lutter contre les violences au travail », et également de « recenser les propositions émanant du personnel pour prévenir ces violences au sein de leur entreprise ».
- **La mise en place des actions de formation des référents** : l'objectif est de « former des salariés parmi les représentants du personnel, les services de santé au travail ou des ressources humaines pour un meilleur repérage et une meilleure prise en charge des personnes victimes de violences sexistes et sexuelles au travail », cette formation devant regrouper les référents désignés dans chacune des six entreprises.

Le questionnaire d'investigation au sein des entreprises s'intègre donc dans un dispositif d'ensemble qui a été désigné par l'Observatoire des Violences envers les Femmes de la Martinique sous le libellé « ***dispositif concerté de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail*** ».

Chapitre 1 - Méthodologie de l'enquête « Violences sexistes et sexuelles au travail à la Martinique » (VSST- Martinique)

S'insérant dans un cadre plus vaste, visant à mettre en place, de manière concertée avec les entreprises acceptant de prendre part au projet, un dispositif de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, la réalisation de l'enquête a fait l'objet d'un processus de réflexion permettant d'en définir les contours et de les modifier en cas de besoin, afin de tenir compte des réalités du terrain. Elle a notamment incité l'équipe à une **approche pragmatique de la notion de sexisme**, afin qu'elle soit la plus opérationnelle que possible.

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

S'agissant du terrain d'enquête, l'objectif défini préalablement a été d'**investiguer six entreprises**, en recherchant une grande diversité dans les variables possibles : taille de l'entreprise, caractère privé ou public, secteur d'intervention (primaire, secondaire ou tertiaire), localisation géographique.

.

1.1 – Concilier de manière opérationnelle les définitions du sexisme

Travailler à appréhender, outre les violences sexuelles, celles qui relèvent du sexisme impose de s'appuyer sur une compréhension de ce qu'est le sexisme.

Or, à la lecture des définitions disponibles, il apparait que des approches différentes leur sont sous-jacentes. L'une est universalisante, et englobe toute « *attitude discriminatoire fondée sur le sexe* » (définition tirée du dictionnaire Larousse), l'autre vise à préciser spécifiquement que le sexe opprimé concerné est le sexe féminin. Ainsi, , dans l'*Encyclopedia Universalis*, Marie-Josèphe DHAVERNAS et Liliane KANDEL indiquent que *« le terme de sexisme sert à désigner l'ensemble des institutions (socio-politiques, économiques, juridiques, symboliques) et des comportements, individuels ou collectifs, qui semblent perpétuer et légitimer **la domination des hommes sur les femmes***». Cette dernière définition est dans la continuité de la posture des mouvements féministes qui, dès le courant des années 1960 aux États-Unis, avaient utilisé ce terme en le calquant sur celui de « racisme », afin de « souligner le parallélisme entre les mécanismes de l'oppression raciale et ceux — jusque-là ignorés ou minimisés — de l'oppression des femmes » [Dhavernas, Kandel].

Les institutions publiques elles-mêmes oscillent entre ces deux conceptions. Certaines utilisent ainsi une **définition que l'on pourrait qualifier de « socio-féministe ».** Cette approche tend à mettre en exergue, au regard des constats sociologiques les plus récurrents, le sexisme comme une forme de domination d'un sexe sur l'autre, le sexe opprimé étant clairement et explicitement désigné comme féminin. C'est celle adoptée par le ***Haut Conseil à l'Egalité*** : « *le sexisme est une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, est un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques, …) aux plus graves (viols, meurtres, …). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets*

sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modifications des comportements) »[2] [HCE, 2019]. Elle se retrouve aussi dans les documents de sensibilisation et de prévention produits par le ***Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations*** et le ***Ministère de l'Education Nationale*** : « *le sexisme est une manifestation des ''rapports de force historiquement inégaux'' entre femmes et hommes ''conduisant à la discrimination et empêchant le pleine émancipation des femmes dans la société''* » [3]. Il en va de même du « Guide pour comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail », issu d'un travail collectif mené sous l'égide de la ***Délégation à la diversité et l'égalité professionnelle***, et impliquant l'expertise de la ***Mission Interministérielle pour la protection des femmes victimes et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF)***, qui indique que « *les agissements sexistes s'inscrivent dans un sexisme ordinaire qui se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet de façon consciente ou inconsciente, d'infériorisier les femmes de façon insidieuse, voire bienveillante* » [4].

D'autres ont ***une approche que nous pourrions qualifier de « juridico-universaliste »***, car elle ne précise pas le statut sexuel des personnes visées par le sexisme, mais englobe toute situation où une personne (ou un groupe de personnes) fait l'objet d'un agissement décrit comme tel, quel que soit son sexe. En ce sens, le ***Conseil de l'Europe***, à travers la recommandation du comité des ministres (27 mars 2019) apporte la première définition du sexisme reconnue à une échelle internationale, ainsi énoncée :

« *Tout acte, tout geste, représentation visuelle, propos oral ou écrit, pratique ou comportement fondés sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personnes est inférieur du fait de son sexe, commis dans la sphère publique ou privée, en ligne ou hors-ligne, avec pour objet ou pour effet :*

1. *De porter atteinte à la dignité ou aux droits inhérents d'une personne ou d'un groupe de personnes ;*
2. *Ou d'entraîner pour une personne ou un groupe de personnes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou socio-économique ;*
3. *Ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humilant ou offensant ;*
4. *Ou de faire obstacle à l'émancipation et à la réalisation pleine et entière des droits humains d'une personne ou d'un groupe de personnes ;*
5. *Ou de maintenir et de renforcer les stéréotypes de genre* »

Cette dernière conception est à l'œuvre dans les textes législatifs et réglementaires français, puisqu'ils visent des situations et des comportements qui sont prohibés indépendamment du sexe tant de l'auteur que de la victime des faits concernés.

Néanmoins, l'une et l'autre de ces approches, qui renvoient, au fond, à des champs conceptuels différents (les sciences sociales et la compréhension des mécanismes sociaux d'émergence de situations,

---

[2] Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (HCE), *1er état des lieux du sexisme en France*, Rapport n°2018-01-07 STER 038, 17 janvier 2019 (Danielle Bousquet, Françoise Vouillot, Margaret Collet, Marion Oderda, rapporteures)

[3] Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, *Guide Comportements sexistes et violences sexuelles – Prévenir, repérer , agir*, Ministère de l'Education Nationale et de le Jeunesse, 2019

[4] Secrétariat Général Diversité et Egalité Professionnelle, *Guide pour comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail*, Ministère de l'Economie, Ministère de l'Action et des comptes publics, 2018.

d'un côté, le droit et l'application égalitaire des normes juridiques, de l'autre), s'interfécondent, et ont été mobilisées par l'équipe de recherche afin de rendre opérationnel le travail d'enquête. Cette étude, bien que portée par *l'Observatoire des violences envers les femmes de Martinique (OVIFEM)*, a donc été conduite en interrogeant aussi bien les femmes que les hommes, sans préjuger des conclusions qui en découleraient.

1.2 - La conception du questionnaire

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

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

Ainsi, plutôt que de demander « avez-vous été victime d'une agression sexuelle ? » ; ou « avez-vous été victime de viol ? », deux des questions pour les situations concernées ont été : « est-ce que quelqu'un qui est ou a été en contact avec vous dans l'entreprise a eu des attitudes sexuelles que vous ne désiriez pas, a exhibé ses organes sexuels, a contre votre gré touché vos parties intimes (sexe, seins, fesses) ou vous a coincé(e) pour vous embrasser ? » ; « est-ce que quelqu'un qui est ou a été en contact avec vous dans l'entreprise vous a forcé(e) à avoir un rapport sexuel (avec pénétration) avec lui (elle) ou avec une autre personne ? ».

Toutefois, contrairement aux enquêtes de victimation ayant un public cible spécifiquement féminin, il s'est agi de toucher toutes les personnes en situation de travail dans l'entreprise, quel que soit leur sexe. De ce fait, le libellé des questions se présente sous une forme aussi inclusive que possible[5], afin de « dé-genrer » leur formulation.

Un peu moins de deux cent cinquante (241) questions fermées, à réponse unique, ont été formalisées, regroupées autour de plusieurs parties relevant :

- la biographie du/ de la répondant.e. (âge, sexe, situation matrimoniale, ressources) ;
- les caractéristiques de l'entreprise et la place de l'enquêté.e au sein de celle-ci (taille de l'entreprise, secteur géographique, secteur d'activité, répartition genrée du cadre de travail, type de contrat de l'employé.e) ;
- les contraintes dans la relation sphère de vie personnelle/ sphère de vie professionnelle (distance domicile/lieu de travail, moyen de locomotion, solutions de gardes d'enfant en cas d'imprévus au travail) ;
- les situations subies par le ou la répondant.e (situations pouvant en phase de dépouillement et d'analyse être catégorisées en types de violences) ;
- les situations subies par un ou une collègue du ou de la répondante (le questionnaire prévoyant la réitération des questions jusqu'à 3 collègues) ;
- les caractéristiques du ou des auteurs des actes (âge, sexe, positionnement hiérarchique, influence de substances psychotropes, influence du magico-religieux…) ;

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

- le contexte de la vie de l'entreprise au moment de la survenue des situations concernées (promotion, entretien d'évaluation, bilan de fin d'année, surcharge de travail, plan de licenciement, …) ;
- les réactions (immédiates puis différées) du ou de la répondant.e et des éventuels témoins ;
- les répercussions des situations sur le ou la répondant.e ;
- le lien que fait le ou la répondant.e avec certaines caractéristiques qui lui sont propres (origine ou celle de ses ancêtres, couleur de peau, origine sociale, préjugés sur sa sexualité) ;
- le degré d'information du ou de la répondant.e sur l'existence de dispositifs d'aide et de soutien, et son souhait de bénéficier de séances d'information.

1.3 – le terrain d'investigation : recherche et choix des entreprises

Dans le protocole retenu et conventionné pour le projet, il avait été convenu de sélectionner six entreprises au sein desquelles serait assurée la passation du questionnaire. Le terme « entreprise » doit cependant être perçu dans une acception large, afin de ne pas limiter le champ d'investigation, et dans le souci de d'adapter le mieux possible cette enquête aux réalités locales, parmi lesquelles les contraintes du tissu local des entreprises.

a) Contexte : Un tissu entrepreneurial privé marqué par la prédominance des petites entreprises

Le type d'enquête menée a conduit l'équipe investigatrice à rechercher des entreprises disposant au minimum d'une vingtaine de salarié.e.e.s, afin de disposer d'une base suffisante de données pour l'analyse entreprise par entreprise.

Cependant le tissu entrepreneurial, à la Martinique, est marqué par la faible proportion de grandes entreprises et la très nette prédominance des microentreprises. Selon la dernière étude de l'INSEE [6]publiée en 2013, consacrée aux entreprises du secteur marchand hors agriculture, sur près de 30 000 entreprises, l'écrasante majorité (environ 29 000) se compose de microentreprises. Ces dernières (anciennement dénommées Très Petites Entreprises – TPE) sont nettement plus présentes dans les collectivités de l'Outre-Mer. De ce fait, les 29 000 microentreprises employaient au moment de l'enquête de l'INSEE (2010) environ 30% des salarié-e-s de l'île, pourcentage nettement plus important que la moyenne en France (19%).

Les 891 petites et moyennes entreprises (PME), actives dans le domaine des services (commerce, sécurité, nettoyage, construction et restauration) emploient, elles, 31% des salarié-e-s (27% pour la moyenne française), 60% de ces entreprises étant concentrées dans la conurbation Fort-de-France/Lamentin. Ces deux communes (sur 34 communes) regroupent 65% des salariés marchands non agricoles de la catégorie PME.

Les entreprises de taille intermédiaire, au nombre de 146 (essentiellement dans le commerce – hypermarchés et supermarchés -, la sécurité, le transport) sont pour la moitié d'entre-elles installées sur les communes de Fort-de-France et Lamentin, et disposent de 21% des salariés marchands non agricoles (part proche des 22% de la moyenne nationale).

Les 78 grandes entreprises regroupent 18% des salariés marchands non agricoles de l'année d'enquête, proportion moindre qu'en moyenne nationale (31%). La plupart d'entre-elles sont des établissements d'entreprises dont le siège est situé dans l'Hexagone.

[6] INSEE (Emmanuel Thioux), « Le tissu productif martiniquais, des petites aux grandes entreprises », *Antiane-Echos* n° 31, avril 2013.

Lors des investigations menées début 2019 pour prendre contact avec les entreprises du secteur privé, les recherches effectuées par les enquêteurs auprès de la Chambre de Commerce de Martinique (CCIM) à Fort-de-France avaient permis de disposer, pour les entreprises les plus importantes de l'île, d'une liste de :

- 14 entreprises ayant un effectif de salarié.e.s compris entre 200 et 499 ;
- 37 entreprises comportant 100 à 199 salarié.e.s.

Dès lors, le choix opéré dès l'élaboration du projet de prendre en compte non seulement des entreprises *stricto sensu* du secteur privé, mais aussi des entités, quel que soit leur statut juridique, ayant un certain nombre de salariés, s'est révélé utile.

b) <u>La sélection des entreprises du dispositif</u>

La première étape de prise de contact avec les responsables d'entreprise a été la plus délicate. Une première réunion avec une structure collégiale fédérant un réseau d'entreprises a révélé des craintes d'aborder un tel sujet dans l'entreprise sous forme de questionnaire, d'autant plus que, dans cette phase initiale, il n'avait pas encore été prévu d'anonymiser les résultats ultérieurs. Le souci évoqué par les chefs d'entreprises était celui d'une éventuelle perte en terme d'image en cas de révélation de faits, avec les conséquences médiatiques puis économiques que cela pourrait engendrer, dans un contexte concurrentiel.

Par ailleurs, une réunion d'information des responsables d'entreprise et de collectivité, organisée le jeudi 25 avril 2019 à la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Martinique (CCIM), et préalablement médiatisée (quotidien *France-Antilles* ; Journal télévisé de *ViaATV* du 24 avril) avait attiré un nombre extrêmement limité de personnes, relevant uniquement du secteur public (en l'occurrence 3 femmes : la référente politique d'Egalité de la Collectivité Territoriale de Martinique, et 2 cadres du service Ressources Humaines d'une structure intercommunale).

La nécessité d'entamer malgré tout très rapidement la phase d'enquête a alors conduit l'équipe de l'Observatoire à proposer un dispositif prenant en compte ces réticences, en ajoutant à l'anonymat de la passation du questionnaire (pour les répondant.e.s), une anonymisation des entreprises investiguées.

Sans se limiter au recours à l'association fédérative antérieurement évoquée, des prises de contact ont été effectuées en direction d'une vingtaine de structures et entreprises. Elles ont alors permis des échanges par courriels ou par téléphone avec des responsables (chefs d'entreprise ou cadres proches de la direction) de douze d'entre-elles. Une explication détaillée, lors de rencontres menées entreprise par entreprise, ont alors permis d'amorcer une concertation devant se poursuivre, pour celles adhérant au dispositif, tout au long du déroulement du protocole. Certaines des entreprises non bénéficiaires pour 2019 se sont positionnées pour disposer d'un suivi l'année suivante.

Plusieurs facteurs ont alors conduit à opérer les choix effectués : nombre de salariés, secteur d'activité, zone géographique, disponibilité à mettre en place rapidement la passation du questionnaire en accord avec la direction de l'entité concernée.

c) <u>Les caractéristiques des entreprises sélectionnées</u>

La typologie des entreprises relevant du dispositif est la suivante :

- une exploitation agricole de type PME (40 salarié.e.s) situé en commune (Sud de la Martinique) ;

- une collectivité locale (commune du Nord, employant 748 salarié.e.s réparti.e.s sur 4 services) ;
- un organisme à vocation sanitaire (sous statut d'association loi 1901), comprenant 26 salarié.e.s ;
- une société de logement (bailleur social), implanté sur l'ensemble du territoire, dotée de 140 salarié.e.s ;
- un organisme gérant divers services et établissements médico-sociaux, comptant environ 400 salariés répartis sur toute la Martinique ;
- un organisme culturel paramunicipal (centre de la Martinique), dont le personnel permanent est composé de 35 salarié.e.s.

Chapitre 2 - Synthèse des résultats des six entreprises

3.1. Présentation échantillon total

Au total, 190 questionnaires ont été remplis dont 119 femmes soit 63%.

Tableau 3-1 : Présentation caractéristiques de l'échantillon et part des femmes.

Caractéristiques		**Échantillon Total (n=190)**	**Échantillon Femmes (n=119)**	**Part des Femmes dans le total (%)**
Age	18-30	24	15	62,5
	31-40	46	31	67
	41-50	58	35	60
	51-60	55	34	62
	+ 60	7	4	57
Sit. Matri.	célibataire	104	62	60
	marié-e	60	38	63
	divorcé-e	10	8	80
	séparé-e	6	3	50
Enfants mineurs	oui	94	55	58
Emploi occupé	Ouvrier-ère	23	6	26
	employé-e	136	95	70
	cadre moyen-	22	14	64
	cadre supérieur-	4	2	50
	dirigeant-e directeur-trice	5	2	40

Salaire mensuel (euros)	- de 750	11	7	64
	750-1200	43	27	68
	1200-2000	75	45	60
	2000-3000	48	32	67
	+ de 3000	13	8	61
Ancienneté dans l'entreprise	- de 3 mois	9	4	44
	3-6 mois	6	4	67
	6-12 mois	25	13	52
	1-5 ans	38	29	76
	5-10 ans	32	21	66
	+ de 10 ans	80	48	60
Ancienneté dans le poste	- de 3 mois	9	4	44
	3-6 mois	6	4	67
	6-12 mois	29	15	52
	1-5 ans	49	38	77
	5-10 ans	40	29	72
	+ de 10 ans	57	29	51
Type emploi	CDI- titulaire	134	87	65
	CDD	40	23	57
	Autre	5	3	60
	NR	11	6	54

Les cases cochées en jaune font apparaitre les faits saillants des caractéristiques des répondants : les femmes sont surreprésentées dans la tranche d'âge 31-40 ans. Les répondants sont majoritairement employés, les femmes y représentent 70%. Elles sont 64% parmi les cadres moyens. Les salaires les plus représentés couvrent une fourchette allant de 750 euros à 3000 euros, donc les montants sont très disparates avec une majorité de répondants percevant 1200-2000 euros de salaire mensuel. 68% des

salariés dans la fourchette basse (750-1200) sont des femmes, 67% des salariés de la fourchette haute (2000-3000) sont des femmes. Alors que la majorité des répondants déclare une ancienneté supérieure dans l'entreprise, les femmes sont plus nombreuses avec une ancienneté entre 1-5 ans. La répartition est identique pour l'ancienneté dans le poste.

Ces éléments seront mis en perspectives avec les profils des victimes de situations de violences.

3.2. Caractérisation des violences recensées vis-à-vis des femmes (Hors VSS).

Les résultats ci-dessous font état de toutes les situations déclarées, une ou plusieurs fois, vécues directement par les répondants et aussi par un-une collègue du répondant. Les situations de VSS seront traitées et analysées dans un chapitre dédié mais elles sont mentionnées pour comparaison avec les autres types de violences[7].

3.2.1. Les situations vécues par les répondant – e – s

Sur 60 personnes ayant déclaré une ou des situations de violence, 41 sont des femmes, soit 68% alors qu'elles ne représentent que 63% de l'échantillon total.

Tableau 3-2 : Situations vécues une fois par les répondants et part des femmes

Depuis que vous êtes dans l'entreprise, est-ce que quelqu'un (qui est ou a été en contact avec vous dans l'entreprise) :			
	Une fois (n=60)	Une fois – Femme (n=41)	Part des Femmes (%)
vous a envoyé des lettres ou mails ou messages malveillants ou méchants	3	2	67
vous a envoyé des lettres ou mails ou ou messages obscènes, pornographiques ou à contenu sexuel non désirés	4	4	100
Vous a envoyé des menaces de mort	1	1	100
vous a fait subir des brimades, moqueries, remarques blessantes par rapport à votre travail	12	11	92
A critiqué injustement votre travail, vous a dénigré gravement	11	9	82
A volontairement détruit un objet qui v...	3	2	67
A eu à votre égard des propos insistants. ou des avances sexuelles qui vous ont gêné(e) ou choqué(e)..	8	6	75

[7] Dans les tableaux, sont signalées en rouge les questions portant directement sur des situations de violences sexistes ou sexuelles, les autres questions (en noir) permettant de disposer d'indices de contexte, et de renseigner sur le continuum des violences pouvant être subies par de potentielles victimes.

A eu des attitudes sexuelles que vous ne désiriez pas, a exhibé ses organes sexuels, a contre votre gré touché vos parties intimes ou vous a coincé (e) pour vous embrasser..	3	3	100
A essayé d'avoir un rapport sexuel (avec pénétration) avec vous par la force, sans réussir	2	2	100
vous a forcé(e) à avoir un rapport sexuel (avec pénétration) avec lui (elle) ou avec une autre personne	0	0	0
Vous a insulté(e)	9	7	78
vous a menacé(e) de vous nuire dans votre travail	15	9	60
vous a menacé(e) de vous nuire dans votre vie personnelle	5	1	20
Vous a menacé de mort en parole	3	0	0
A lancé un objet contre vous, vous a giflé, frappé ou brutalisé, poussé, brulé	3	1	33
Vous a menacé(e) ou frappé(e) avec une	2	0	0
Vous a suivi(e) sur votre lieu de travail.	4	1	25
Vous a suivi(e) en dehors de votre lieu de travail	1	1	100

Sur les 89 situations vécues 1 fois, 67% ont été vécues par une femme.

Les femmes subissent principalement des violences verbales (moqueries, critiques injustes, insultes). Les hommes subissent des menaces de nuisance et des violences physiques.

Tableau 3-3: Situations vécues plusieurs fois par les répondants et part des femmes

Depuis que vous êtes dans l'entreprise, est-ce que quelqu'un (qui est ou a été en contact avec vous dans l'entreprise) :			
	Plusieurs fois (n=190)	Plusieurs fois – Femme (n=119)	Part des Femmes (%)
vous a envoyé des lettres ou mails ou messages malveillants ou méchants	3	3	100
vous a envoyé des lettres ou mails ou ou messages obscènes, pornographiques ou à contenu sexuel non désirés	3	3	100
Vous a envoyé des menaces de mort	0	0	0
vous a fait subir des brimades, moqueries, remarques blessantes par rapport à votre travail	15	11	73
A critiqué injustement votre travail, vous a dénigré gravement	18	12	67
A volontairement détruit un objet qui v...	0	0	0

A eu à votre égard des propos insistants. ou des avances sexuelles qui vous ont gêné(e) ou choqué(e)..	16	16	100
A eu des attitudes sexuelles que vous ne désiriez pas, a exhibé ses organes sexuels, a contre votre gré touché vos parties intimes ou vous a coincé (e) pour vous embrasser..	2	2	100
A essayé d'avoir un rapport sexuel (ave...	0	0	0
vous a forcé(e) à avoir un rapport sexu...	0	0	0
Vous a insulté(e)	15	10	67
vous a menacé(e) de vous nuire dans votre travail	3	2	67
vous a menacé(e) de vous nuire dans votre vie personnelle	0	0	0
Vous a menacé de mort en parole	1	1	100
A lancé un objet contre vous, vous a giflé, frappé ou brutalisé, poussé, brulé	0	0	0
Vous a menacé(e) ou frappé(e) avec une	0	0	0
Vous a suivi(e) sur votre lieu de travail.	2	1	50
Vous a suivi(e) en dehors de votre lieu de travail	2	1	50

Sur les 80 situations vécues plusieurs fois, 78% ont été déclarées par des femmes.

La répétition de situations de violence caractérise le harcèlement. Les femmes sont surreprésentées. Les violences verbales répétées et les menaces peuvent être qualifiées de harcèlement moral. Une femme a été menacée de mort à plusieurs reprises.

3.2.2. Les situations vécues par les collègues

Le questionnaire donnait la possibilité aux répondants de signaler la ou les situations vécues par son-sa-ses collègue(s).

44 répondants, dont 30 femmes (soit 68%), ont signalé des situations vécues par leur(s) collègue (s).

Tableau 3-4 : Situations vécues une fois par les collègues et part des femmes

Depuis que vous êtes dans l'entreprise, est-ce qu'un collègue			
	Une fois (n=190)	Une fois – Femme (n=119)	Part des femmes (%)
A reçu des des lettres ou mails ou messages malveillants ou méchants	4	3	75

A reçu des lettres ou mails ou messages obscènes, pornographiques ou à contenu sexuel non désirés..	4	3	75
A reçu des menaces de mort par lettre ou mails ou messages (téléphone, SMS, whatsapp, facebook,…)	0	0	0
A subi des brimades, moqueries, remarques blessantes par rapport à votre travail	6	6	100
A été critiqué-e injustement dans son travail, a été dénigré gravement	7	4	57
A subi la destruction d'un objet lui appartenant ou de son outil de travail	2	1	50
A reçu des propos insistants ou des avances sexuelles qui l'ont gêné ou choqué	5	3	60
A subi des attitudes sexuelles qu'il/elle ne désirait pas, a exhibé ses organes sexuels a contre son gré touché ses parties intimes ou a été coincé pour etre embrassé	2	2	100
A été insulté(e)	5	4	80
A été menacé(e) de nuisances dans son travail	3	1	33
A été menacé(e) de nuisances dans sa vie personnelle ou celle de son entourage..	1	1	100
A été menacé de mort en parole	1	1	100
A reçu un objet lancé, a été giflé(e), frappé-e ou brutalisé –e (poussé – e, brulé e).	2	1	50
A subi une tentative de rapport sexuel (avec pénétration) par la force mais qui n'a pas abouti...	0	0	0
A été menacé(e) ou frappé(e) avec une arme, ou un objet dangereux, a subi une tentative de mort	1	0	0
A été forcé(e) à avoir un rapport sexuel (avec pénétration) avec une personne	0	0	0
A été suivi(e) sur le lieu de travail	1	1	100
A été suivi(e) en dehors du lieu de travail	1	1	100

Sur 45 situations déclarées une fois concernant un-une collègue, 71% le sont par des femmes. Les violences verbales (moqueries, critiques, insultes) sont les plus nombreuses. Les menaces de mort ou de nuisances dans la vie personnelle, et être suivi sont essentiellement déclarées par les femmes. Les violences physiques concernent les hommes et les femmes.

Tableau 3-5 : Situations vécues plusieurs fois par les collègues et part des femmes

Depuis que vous êtes dans l'entreprise, est-ce qu'un collègue

	Plusieurs fois (n=190)	Plusieurs fois – Femme (n=119)	Part des femmes (%)
A reçu des lettres ou mails ou messages malveillants ou méchants	4	4	100
A reçu des lettres ou mails ou messages obscènes, pornographiques ou à contenu sexuel non désirés..	5	4	80
A reçu des menaces de mort par lettre ou mails ou messages (téléphone, SMS, whatsapp, facebook,…)	0	0	0
A subi des brimades, moqueries, remarques blessantes par rapport à votre travail	14	9	64
A été critiqué-e injustement dans son travail, a été dénigré gravement	20	14	70
A subi la destruction d'un objet lui appartenant ou de son outil de travail	2	2	100
A reçu des propos insistants ou des avances sexuelles qui l'ont gêné ou choqué	19	13	68
A subi des attitudes sexuelles qu'il/elle ne désirait pas, a exhibé ses organes sexuels a contre son gré touché ses parties intimes ou a été coincé pour être embrassé	2	1	50
A été insulté(e)	19	16	84
A été menacé(e) de nuisances dans son travail	8	7	87
A été menacé(e) de nuisances dans sa vie personnelle ou celle de son entourage..	3	3	100
A été menacé de mort en parole	1	1	100
A reçu un objet lancé, a été giflé(e), frappé-e ou brutalisé –e (poussé – e, brulé e).	1	0	0
A subi une tentative de rapport sexuel (avec pénétration) par la force mais qui n'a pas abouti...	1	1	100
A été menacé(e) ou frappé(e) avec une arme, ou un objet dangereux, a subi une tentative de mort	0	0	0
A été forcé(e) à avoir un rapport sexuel (avec pénétration) avec une personne	0	0	0
A été suivi(e) sur le lieu de travail	1	1	100
A été suivi(e) en dehors du lieu de travail	0	0	0

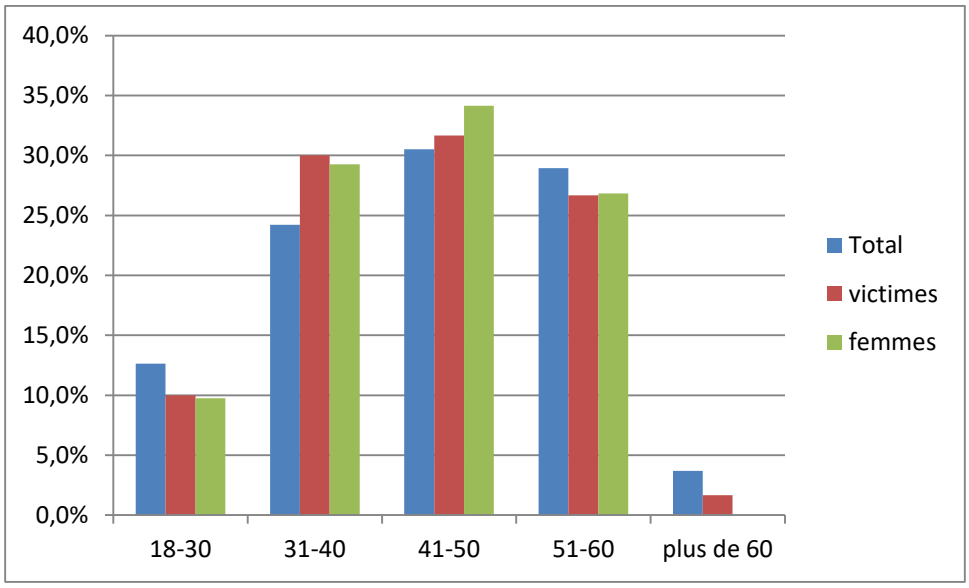
Sur 100 situations déclarées à plusieurs reprises et vécues par un-une collègue, 76% le sont par des femmes.

Les situations répétées de violences verbales, de harcèlement verbal et menaçant sont principalement signalées par les femmes. Les violences physiques répétées sont exclusivement signalées par les hommes.

3.2.3 Caractérisation des victimes

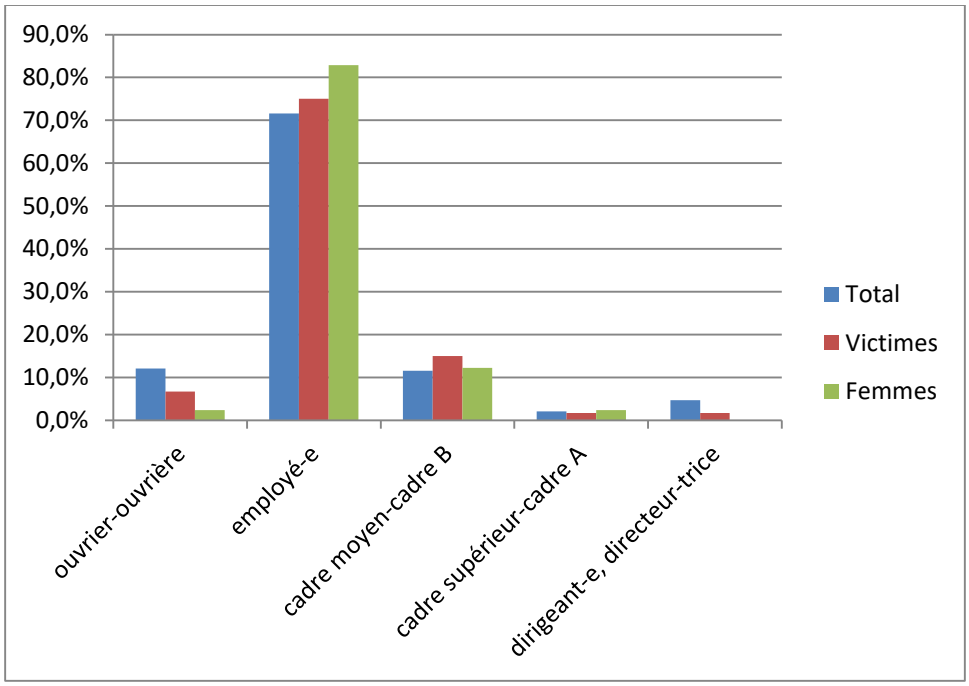
Dans une optique de prévention, il est important d'identifier quelles sont les caractéristiques des victimes.

Graphique 3-6. Age des répondants, des victimes et des femmes victimes (%)



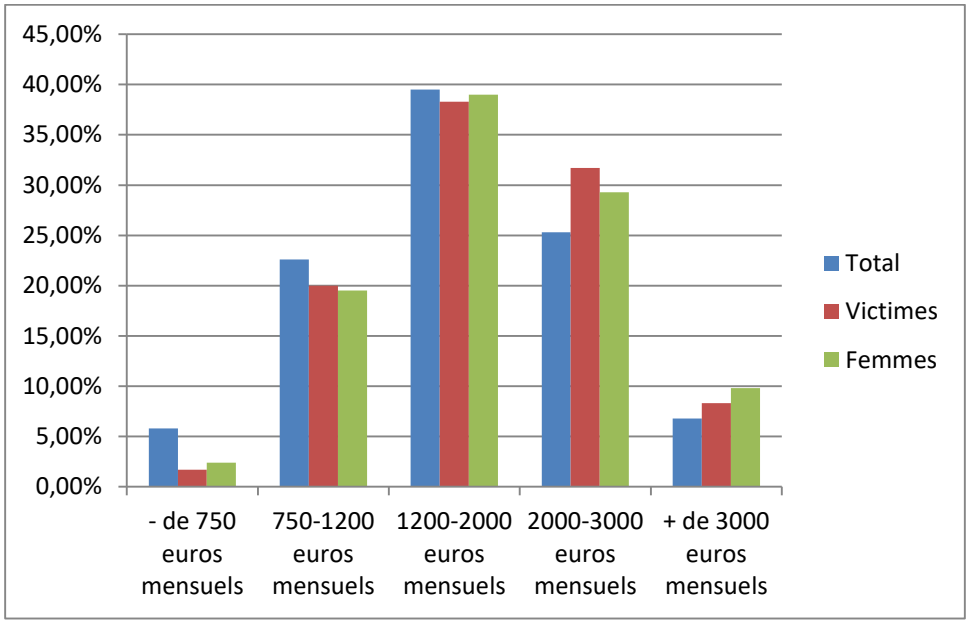
Aucun répondant n'est âgé de moins de 18 ans. Le graphique ci-dessus montre que les victimes et les femmes de 31-40 ans et, dans une moindre mesure, celles âgées de 41-50 ans sont surreprésentées.

Graphique 3-7 Statut d'emploi des répondants, des victimes, des femmes victimes (en %)



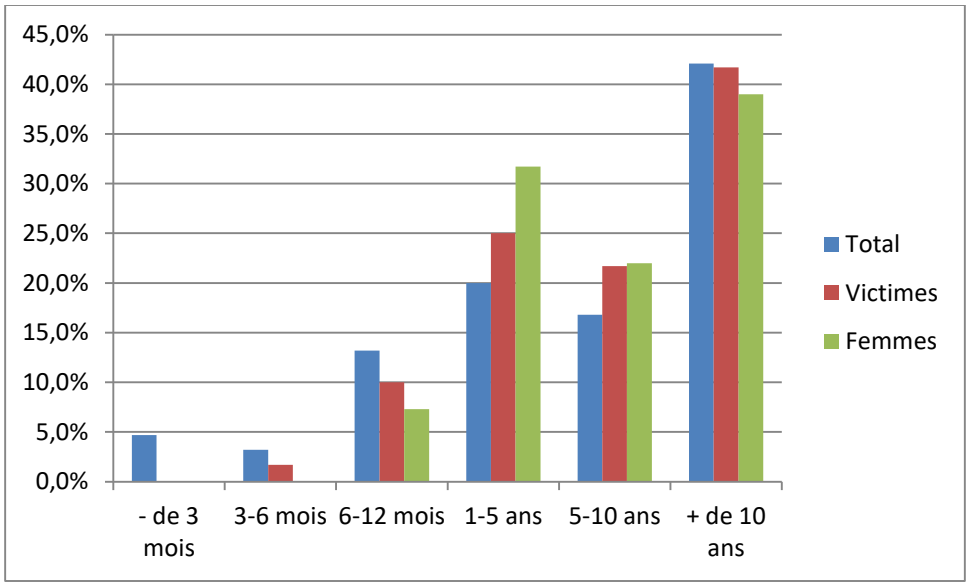
Les employés sont surreprésentés dans l'échantillon total donc parmi les victimes. Les cadres B sont particulièrement impactés.

Graphique 3-8 Salaires mensuels des répondants, des victimes, des femmes victimes (en %)



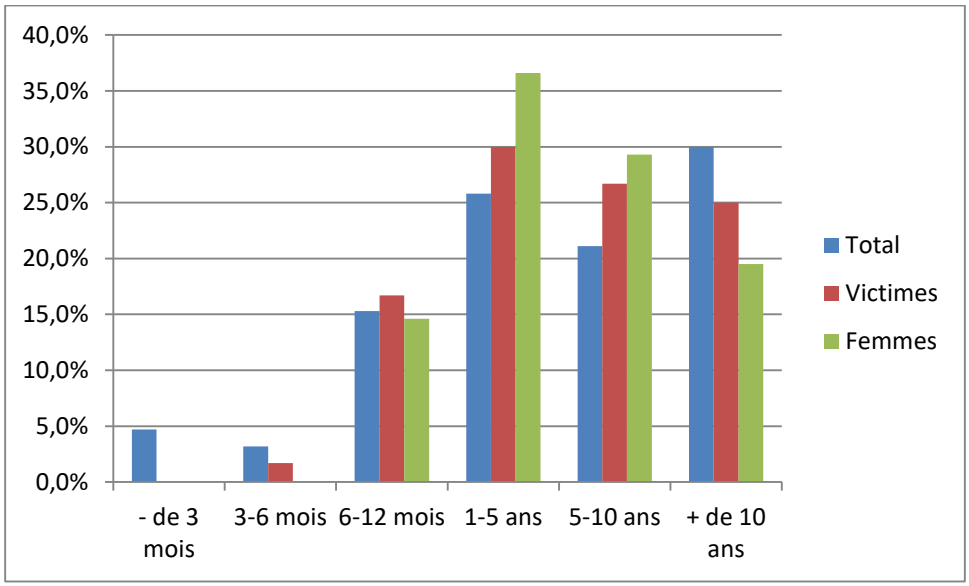
Le graphique démontre que les personnes les plus représentées par les victimes sont celles qui perçoivent plus de 2000 euros.

Graphique 3-9 Durée d'ancienneté dans l'entreprise des répondants, des victimes, des femmes victimes (en %)



Plusieurs entreprises de l'étude appartenant à la sphère publique (collectivité locale, bailleur social, association para-publique), la majorité des salariés y est présente depuis plus de 10 ans. Les victimes et les femmes victimes les plus représentées sont celles ayant entre 1 an et 10 ans de présence. Il est à noter que, avant 12 mois de présence, les victimes sont moins de 10%, ce qui peut révéler une dégradation croissante des relations au sein du travail au fur et à mesure de l'ancienneté.

Graphique 3-10 Durée d'ancienneté dans le poste des répondants, des victimes, des femmes victimes (en %)



Le graphique ci-dessus présente les mêmes variations que le précédent. La représentation des femmes victimes et présentes dans leur poste entre 1 et 5 ans et entre 5 et 10 ans est encore plus prononcée.

Malgré les limites d'un exercice de synthèse, tant les violences concernent des catégories de salariées variées, on peut dresser un profil type d'une victime :

Une femme

Âgée de 31 à 40 ans

Employée ou cadre B

Gagnant plus de 1200 euros par mois

Avec une ancienneté dans l'entreprise et dans le poste entre 1 et 5 ans.

3.2. 4 Profils auteurs et circonstances

Dans 55% des cas vécus par les répondant –e - s, les actes sont commis par un seul auteur et dans plus de 90% l'auteur ou les auteurs sont connus par le répondant. Dans 50% des situations, l'auteur est plus âgé que le-la répondant-e. Parmi les situations déclarées par les femmes, la moitié des auteurs sont des hommes et dans une situation sur 3, l'auteur est une ou des femmes.

Quel que soit le sexe du répondant, dans 40% des situations, l'auteur est un collègue, dans 26% c'est une personne extérieure à l'entreprise (usagers, client, fournisseur), dans 21% c'est un supérieur hiérarchique et dans 4% un subordonné.

Tableau 3-11. Statut de l'auteur des situations vécues par le répondant et part des femmes

Qui vous a menacé-agressé ?	Total	Femmes	*Part des femmes(%)*
Supérieur hiérarchique	14	11	***78***
Collègue	28	20	***71***
Personne sous votre responsabilité	3	3	***100***
Usager, client, patient	17	11	***65***
Autre	4	4	***100***
Total	**66**	**49**	

Des situations déclarées par les femmes, les auteurs ont un lien hiérarchique avec elles. Soit c'est un supérieur (elles sont 78% du total des répondants), soit c'est un subordonné qui, ainsi, refuserait l'autorité de son supérieur parce qu'elle est une femme. Ce sont aussi des collègues et des personnes extérieures mais dans une moindre proportion que les hommes.

Parmi les situations vécues par un collègue et déclarées par les femmes, 54% des auteurs sont des hommes (contre 56% pour l'échantillon total) et dans 17% ce sont des femmes. Quel que soit le sexe du répondant, dans 58% des situations, l'auteur est un collègue, dans 24% c'est un supérieur hiérarchique et dans 16% une personne extérieure.

Tableau 3-12. Statut de l'auteur des situations concernant le collègue et part de femmes

Qui vous a menacé-agressé ?	Total	Femmes	*Part des femmes(%)*

Supérieur hiérarchique	12	10	***83***
Collègue	29	18	***62***
Personne sous sa responsabilité	0	0	***N***
Usager, client, patient	8	7	***87***
Autre	1	1	***100***
Total	**50**	**36**	

Parmi les situations vécues par les collègues, les femmes citent les usagers mais aussi le supérieur hiérarchique.

Seuls 12/67 répondants et 8/46 répondantes (soit 18%) font un lien entre la situation et le travail (promotion, surcharge) alors que dans 28% des réponses concernant le collègue, et dans 33% des réponses données par les femmes, les répondantes font un lien avec le travail, principalement la surcharge de travail.

Dans 66% des situations, le répondant n'était pas seul alors que c'est le cas pour 70% des situations vécues par les femmes. Mais dans 80% de ces situations, personne n'est intervenu. Pour les situations vécues par les collègues, 35% (33% des femmes) signalent que quelqu'un est intervenu.

3.2.5. Les conséquences des violences

Les conséquences des situations vécues par les répondants sont multiples.

Tableau 3-13. Les conséquences déclarées et part des femmes.

Ces conséquences graves concernent-elles	Total Répondants	Part (%)	Femmes	*Part des femmes dans le total (%)*
Votre équilibre psychologique (difficulté à dormir, manque d'appétit, cauchemars, angoisse, peur,…)	17	22	13	***76***
Votre vie conjugale ou amoureuse	7	9	6	***86***
Votre vie familiale	7	9	6	***86***
Votre travail, votre emploi (perte d'efficacité, de motivation,…)	17	22	12	***71***
Votre vie sociale, vos habitudes (perte d'envie de sortir, sentiment d'être incompris)	6	8	4	***66***
Votre santé	10	13	8	***80***

Un handicap, une invalidité ou une infirmité	0	0	0	***0***
Votre sexualité (diminution du désir, diminution de la fréquence ou de la qualité des rapports,…)	5	6	3	***60***
Autre	3	5	3	***100***
Rien de tout cela	5	6	2	***40***
Total Réponses	**77**	**100**	**57**	

Les conséquences les plus fréquentes des situations vécues sont les atteintes à l'équilibre psychologique de la personne et à sa capacité d'investissement au travail. En réalité, toutes les sphères de la vie sont touchées. La part des femmes est majoritaire dans les conséquences personnelles et la sphère privée.

Tableau 3-14. Ressenti vis-à-vis de la situation et part des femmes.

Par la suite, avez-vous ressenti	**Total Répondants**	**Part (%)**	**Femmes**	**Part des femmes dans le total (%)**
de la culpabilité (vous avez l'impression que vous l'avez mérité, que c'est à cause de vous) (doute)	4	*3*	4	***100***
de l'incompréhension (pourquoi est-ce à vous que ca arrive, et pourquoi cette personne fait cela)	25	*23*	15	***60***
de l'impuissance	13	*12*	11	***85***
de la colère	31	*28*	22	***70***
du mal-être	19	*17*	14	***74***
un manque de confiance en soi (doute)	6	*7*	5	***100***
un sentiment d'isolement	11	*10*	9	***82***
Total Réponses	***109***	***100***	***80***	
Quelles ont été les répercussions de ces actes ?				
Hospitalisation	1	*3*	0	***n***
Suivi psychologique	3	*10*	2	***67***
Arret de travail de 1 à 8 jours	2	*7*	1	***50***
Arret de travail de plus de 8 jours	4	*13*	3	***75***
Changement de poste	1	*3*	0	***N***
Changement de service	0	*N*	0	***N***

Effets négatifs sur le lien à la famille ou avec l'entourage	5	*17*	4	***80***
Avoir envie de démissionner et/ou de changer d'entreprise	14	*47*	9	***64***
Total Réponses	***30***	***100***	***19***	

Le tableau ci-dessus montre que le ressenti des situations est genré. En effet, les femmes sont majoritaires à éprouver culpabilité, manque de confiance en soi, impuissance et isolement alors que les hommes sont plus nombreux à ressentir de l'incompréhension, de la colère et/ou du mal être.

Ce tableau confirme que les répercussions sur la sphère privée sont plus importantes chez les femmes. Pourtant, elles s'arrêtent moins souvent que les hommes, elles ont moins envie de démissionner. Est-ce un signe de résignation, d'acceptation et/ou de résilience ?

Sur la totalité des personnes concernées par une situation de violences, 3 seulement ont porté plainte et ce sont des hommes. 6 femmes disent avoir eu envie de le faire mais sans effectuer la démarche. Finalement, 4 auteurs ont été sanctionnés (dont 1 impliqué dans une situation déclarée par une femme).

3.2.6. Les perceptions des situations

Bien qu'une enquête par questionnaire ne vise pas à recueillir les paroles des interrogés, nous avons tenté de comprendre quelles pouvaient être les représentations des salariés sur les situations rencontrées et sur les relations hommes/femmes.

Tableau 3-15. Lien entre la situation vécue par le répondant et ses appartenances sociales

Pensez-vous que ces faits se sont produits en rapport avec (plusieurs réponses possibles)	Total Répondants	Part (%)	Femmes	Part des femmes dans le total (%)
votre sexe	16	*31*	16	***100***
votre origine ou celle de vos ancêtres	2	*4*	1	***50***
la couleur de peau	1	*1*	1	***100***
des préjugés sur votre sexualité	2	*4*	1	***50***
votre origine sociale	4	*8*	2	***50***
rien de tout cela	27	*52*	15	***55***
Total	***52***	***100***	***36***	

En Martinique, la catégorisation socio-raciale est connue et documentée depuis des décennies (Michel Girault, 1979 ; Mulot,….). Le tableau ci-dessus démontre que l'appartenance sociale ou la couleur de peau sont évoquées aussi bien par les hommes que les femmes (3 hommes et 4 femmes /7 répondants). Mais, il démontre aussi que la stratification est genrée, le résultat est sans appel. Toutes les personnes faisant un lien entre la situation de violence et leur appartenance de sexe sont des femmes. Les résultats ne

changement pas selon le type de violence. Qu'elle soit verbale, menaçante, harcelante ou physique, la répartition sexuelle des réponses ne varie pas.

Quels sont les auteurs à l'origine des situations liées à l'appartenance de sexe ?

10 répondants / 16 déclarent que l'auteur est un homme ou des hommes. Mais 5 que ce sont des hommes et des femmes et une répondante que c'est une femme. L'expression du sexisme ne serait donc pas réservée aux hommes.

Tableau 3-16. Lien entre la situation vécue par le collègue et ses appartenances sociales

Pensez-vous que ces faits se sont produits en rapport avec (plusieurs réponses possibles)	Total Répondants	Part (%)	Femmes	Part des femmes (%)
votre sexe	22	*47*	15	*44*
votre origine ou celle de vos ancêtres	1	*2*	0	*N*
la couleur de peau	1	*2*	1	*3*
des préjugés sur votre sexualité	3	*6*	2	*6*
votre origine sociale	4	*8*	4	*12*
rien de tout cela	16	*35*	12	*35*
Total	***47***	***100***	***34***	***100***

Concernant les situations vécues par les collègues, les répondants établissent moins le lien avec l'appartenance de genre que dans le tableau précédent mais ils le font avec la couleur de peau et l'origine sociale. L'autre différence est que parmi les 22 répondants faisant un lien avec le sexe du collègue, 7 sont des hommes.

Dans les deux tableaux ci-dessus (3-15, 3-16), la réponse « Rien de tout cela » est majoritaire mais n'a pas pu être explicitée. De nouvelles investigations seraient nécessaires pour confirmer des hypothèses telles que les conflits interpersonnels, la jalousie, les relations en dehors du travail,…

Tableau 3-17. Lien entre l'attitude de la victime et les situations

Pensez-vous que ces actes sont déclenchés par l'attitude de la personne qui les subit	Total Répondants	Part (%)	Femmes	Part des femmes dans le total (%)
Oui	9	*5*	4	***44***
Non	97	*51*	72	***74***
Ne sait pas	84	*44*	43	***51***
Total	***190***	***100***	***119***	

Seuls 51% des répondants pensent que ces actes ne sont pas déclenchés par l'attitude de la personne. Parmi ces réponses, 74% sont celles de femmes. Ce résultat laisse apparaitre l'incertitude des répondants pour expliquer le déclenchement de la situation. Soit parce qu'il-elle n'était pas présent. Soit parce qu'il-elle peut

douter de l'origine de la situation et supposer qu'elle a été déclenchée par l'attitude de la victime. Ainsi, l'absence de responsabilité de la victime dans la situation n'est pas clairement établie. La phrase « il-elle l'a bien cherché-e » serait donc signifiante.

Tableau 3-18. Distinction entre drague et harcèlement

Pensez-vous pouvoir distinguer une différence entre la drague et du harcèlement ?	Total Répondants	Part (%)	Femmes	Part des femmes dans le total (%)
Oui	161	*85*	108	***67***
Non	29	*15*	11	***40***
Total	***190***	***100***	***119***	

85% des répondants disent pouvoir distinguer une différence entre drague et harcèlement. Toutefois, parmi les 15% qui pensent ne pas pouvoir distinguer, 40% sont des femmes. Comment peuvent-elles alors ne pas se sentir impuissantes ? Ces réponses attestent de l'incertitude de certaines femmes à poser des limites face aux agissements sexistes ou sexuels.

3.3. Faits saillants sur les VSS

L'article L 1142-2-1 du Code du travail apporte une **définition précise du sexisme :** « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, définit comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

La loi sur le harcèlement sexuel (L. n° 2012–954 du 6 août 2012) précise que « 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 ;
- 2° soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, **même non répétée**, exercée 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 (Code du travail, art. L. 1153–1) ».

Les résultats de l'enquête menée auprès des salariés permettent d'illustrer ces définitions. Le premier élément semble parler de lui-même. **Seules les femmes ont signalé avoir vécu des situations de violences sexuelles ou à caractères sexiste**.

Toutefois, ces situations sont-elles considérées par les répondantes comme du sexisme ? Sans avoir pu mener des entretiens en face à face qui auraient permis d'avoir une réponse directe, les réponses à la question « pensez-vous que ces faits se sont produits en rapport avec » votre sexe apportent des éléments clairs : **16 femmes sur les 41 ayant déclaré des situations font le lien.** 15 femmes / 16 le font quand elles ont subi des situations à caractère sexuel ou sexiste, 10 femmes / 16 quand elles ont vécu des situations de violences verbales (sans avoir un caractère sexuel), 6 femmes / 16 quand elles ont vécu des situations de violences menaçantes (menaces de nuisance, de mort, destruction d'un objet). On peut donc considérer que ces répondantes estiment être victimes de sexisme alors que les autres n'en sont pas conscientes ou considèrent que la légitimation de la situation se porte ailleurs.

Les auteurs sont dans 10 fois / 16 un ou des hommes et dans 5 fois /16 des hommes et des femmes, suggérant que les propos sexistes ne sont pas le fait que des hommes.

14 femmes / 16 signalent des situations vécues par leur collègue. Sur les 14, 12 font le lien avec son appartenance de sexe. 7 fois / 14 les auteurs étaient des hommes. Dans une situation concernant un tiers, il semble que le sexisme soit plus facilement perçu.

3.3.1. Les types de VSS vécues par les répondantes et signalées chez des collègues

Parmi les différentes situations proposées dans le questionnaire, certaines relèvent clairement des violences sexuelles.

Tableau 3-19. Les violences sexuelles physiques

Depuis que vous êtes dans l'entreprise, est-ce que quelqu'un …	**1 fois**	**Plusieurs fois**
A eu des attitudes sexuelles que vous ne désiriez pas, a exhibé ses organes sexuels, a contre votre gré touché vos parties intimes ou vous a coincé (e) pour vous embrasser..	3	2
A essayé d'avoir un rapport sexuel (avec pénétration) avec vous par la force, sans réussir	2	0
vous a forcé(e) à avoir un rapport sexuel (avec pénétration) avec lui (elle) ou avec une autre personne	0	0
Depuis que vous êtes dans l'entreprise, est-ce qu'un ou une collègue		
A subi des attitudes sexuelles qu'il/elle ne désirait pas, a exhibé ses organes sexuels a contre son gré touché ses parties intimes ou a été coincé pour etre embrassé	2	2
A subi une tentative de rapport sexuel (avec pénétration) par la force mais qui n'a pas abouti...	0	1

Les différentes situations signalées évoquent une forme physique de violence, avec exhibition ou attouchement ou avec une volonté d'obtenir un rapport sexuel sous contrainte. Fort heureusement, aucune femme ne déclare avoir subi un viol.

D'autres situations relèvent clairement du sexisme, voir du harcèlement sexuel, puisque les avances se répètent et que les messages sont considérés comme obscènes. Dans les deux types de situations, ce sont des violences sexistes verbales.

Tableau 3-20. Les violences sexistes verbales

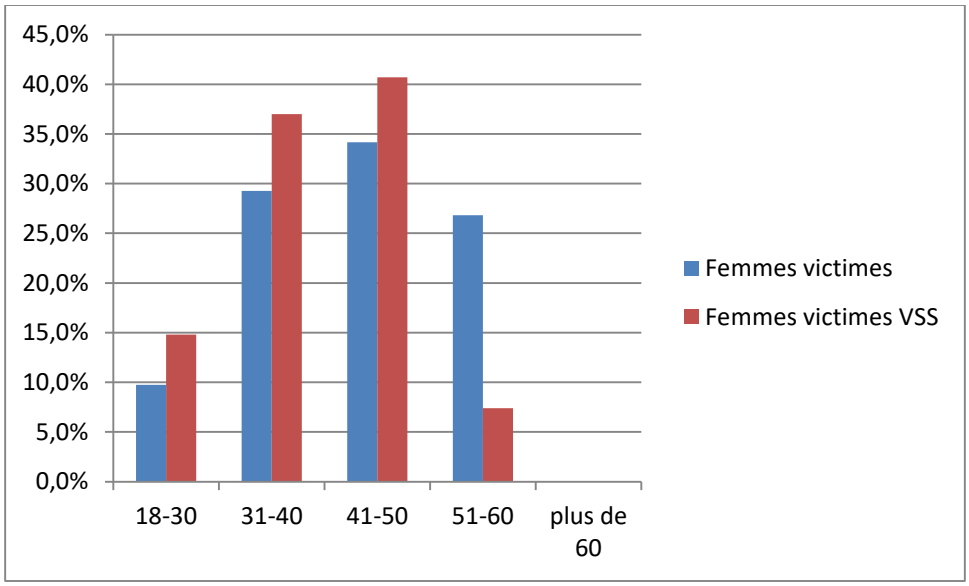
Depuis que vous etes dans l'entreprise, est-ce que quelqu'un …	**1 fois**	**Plusieurs fois**
A eu à votre égard des propos insistants. ou des avances sexuelles qui vous ont gêné(e) ou choqué(e)	6	16
vous a envoyé des lettres ou mails ou ou messages obscènes, pornographiques ou à contenu sexuel non désirés	4	3
Depuis que vous êtes dans l'entreprise, est-ce qu'un ou une collègue	**1 fois**	**Plusieurs fois**
A reçu des lettres ou mails ou messages obscènes, pornographiques ou à contenu sexuel non désirés	4	5
A reçu des propos insistants ou des avances sexuelles qui l'ont gêné ou choqué	5	19

Le tableau ci-dessus évoque ce que l'on peut nommer « du sexisme ordinaire », que ce soit par la parole ou l'écrit. Dans tous les cas, les femmes expriment clairement le caractère choquant et non désiré de ces situations. Le caractère répété de ces paroles constituent du harcèlement sexuel, pourtant aucune femme n'a porté plainte.

3.3.2. Les victimes de VSS

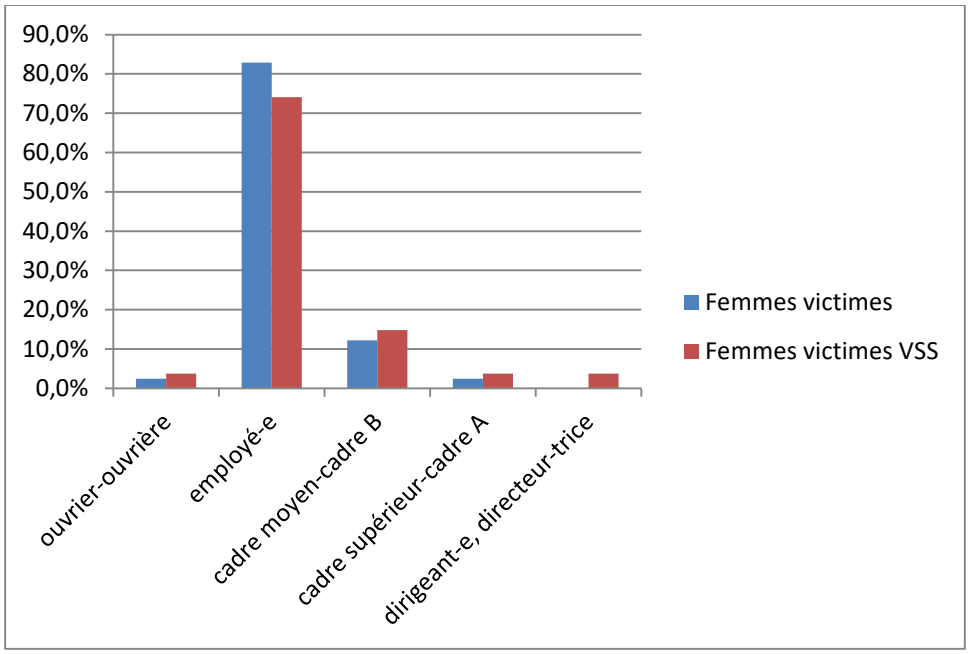
Les victimes de Violences Sexistes et sexuelles diffèrent-elles des victimes d'autres types de violences?

Graphique 3-21: Age des femmes victimes et des femmes victimes de VSS (%)



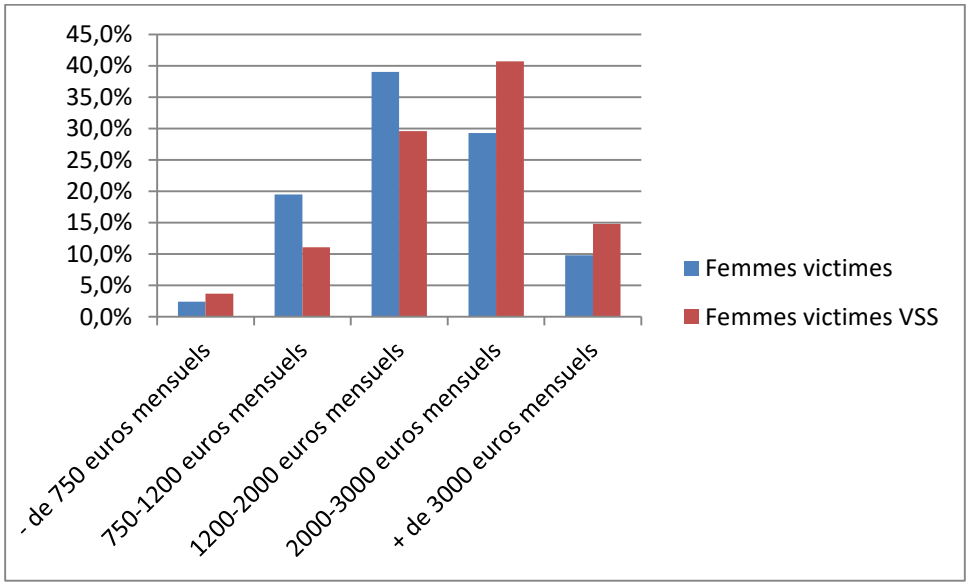
Jusqu'à l'âge de 50 ans, les femmes sont exposées aux VSS.

Graphique 3-22: Statut d'emploi des femmes victimes et des femmes victimes de VSS (%)



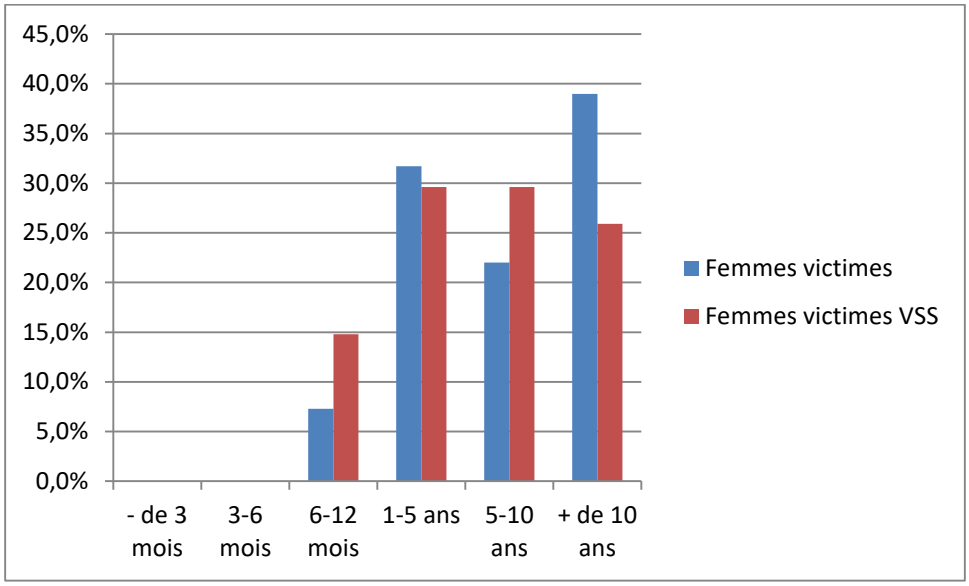
La surreprésentation des employées est liée à la structure de l'échantillon. Les femmes appartenant à toutes les autres catégories sont surreprésentées dans les violences sexistes et sexuelles.

Graphique 3-23: Montant des salaires des femmes victimes et des femmes victimes de VSS (%)



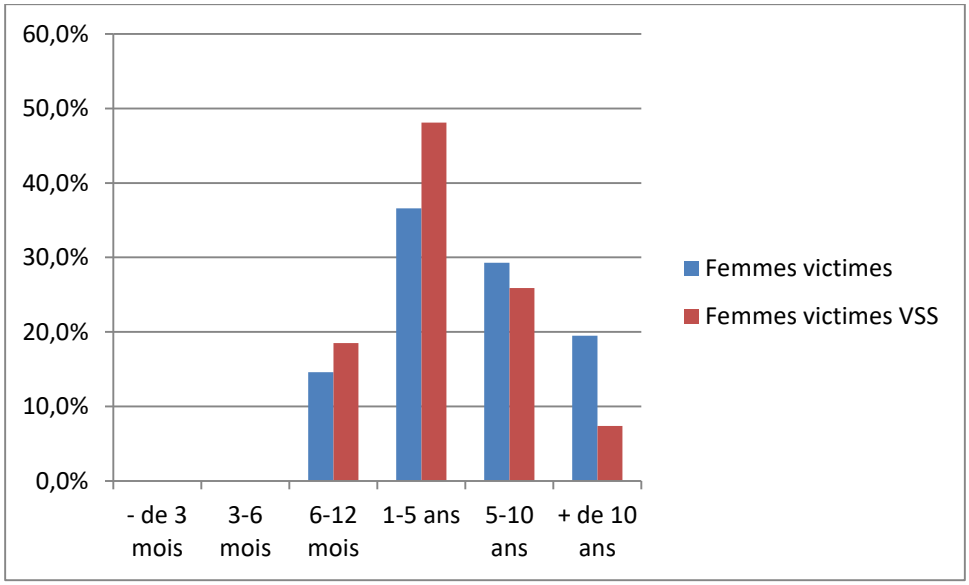
Ce sont les femmes qui perçoivent plus de 2000 euros de salaires qui sont les plus exposées aux situations de violences sexistes et sexuelles.

Graphique 3-24: Durée d'ancienneté dans l'entreprise des femmes victimes et des femmes victimes de VSS (%)



Dès 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le risque de VSS est important. Au-delà de 10 années d'ancienneté, il parait diminuer.

Graphique 3-25: Durée d'ancienneté dans le poste des femmes victimes et des femmes victimes de VSS (%)



Les femmes ayant une faible ancienneté dans le poste sont plus souvent soumises aux VSS.

Le profil des femmes victimes de VSS est moins tranché que celui des femmes victimes de violences, tout type confondu. En effet, en dehors du montant du salaire mensuel et de l'ancienneté dans le poste, elles ont des caractéristiques similaires. On peut donc avancer que quel que soit leur âge, leur statut et leur ancienneté dans l'entreprise, les femmes sont exposées aux VSS. On note toutefois une surreprésentation

des femmes percevant des salaires de plus de 2000 euros mensuels et présentes depuis moins 5 ans dans leur poste.

3.3.3. Les auteurs.

L'environnement de travail dans lequel ces situations de violences sexistes et sexuelles se déroulent n'est pas majoritairement masculin. Dans 48% des cas, les femmes déclarent travailler dans un environnement majoritairement féminin et dans 33 % l'environnement est mixte mais c'est le cas de la totalité de l'échantillon.

Les auteurs les plus souvent cités sont des collègues masculins (5 fois /12) mais aussi les supérieurs hiérarchiques (3 fois/12) et des personnes extérieures (usagers, clients, fournisseurs) (4 fois/12).

3.3.4. Synthèse

L'analyse des résultats de l'enquête apporte des éléments de connaissance sur les situations de violence vécues dans la sphère du travail, tant par les hommes que par les femmes. Toutefois, ces violences ne résistent pas aux inégalités de genre.

En effet, même si les hommes ont déclaré des situations de violences verbales ou menaçantes graves, **les femmes sont surreprésentées et exclusivement concernées par les violences sexistes et sexuelles. Elles sont toutes concernées par différentes formes de violences.**

Les auteurs sont principalement des collègues tant pour les hommes que pour les femmes mais **les relations hiérarchiques ne concernent que les femmes** (supérieur ou subordonné). À l'inégalité de genre, vient donc pour les femmes s'ajouter l'inégalité de position sociale. C'est une des explications possibles du manque de verbalisation des situations à un tiers appartenant à la sphère du travail. La crainte des répercussions sur l'activité professionnelle est plus forte que la supposée protection liée au statut d'emploi public.

Autre résultat important : **les agissements à caractère sexiste des personnes extérieures à l'entreprise** en disent long sur l'état des relations hommes/femmes dans la société martiniquaise.

Enfin, le dernier résultat marquant concerne l'absence d'intervention des témoins des situations, notamment lors d'agissements sexistes ou de violences menaçantes. Que ce soit sur le registre du harcèlement sexuel ou celui de la peur, les auteurs semblent évoluer avec un fort sentiment de légitimité et d'impunité.

Même si de nombreux/ses répondant.e.s ont pu se confier à un collègue ou à un membre de son cercle personnel, la plupart des victimes n'ont pas bénéficié de la prise en charge nécessaire à leur rétablissement. Certaines osent se rebeller mais la plupart vivent dans la culpabilité, l'isolement et l'impuissance. Autant de ressentis propices à rester assignées à un statut de victime, éventuellement responsable des situations vécues et, dans tous les cas, désarmées pour faire face.

Ces conclusions apportent des pistes fondamentales pour envisager des actions qui font l'objet de la dernière partie de ce rapport.

Perspectives et Conclusions

Cette première enquête *Violences sexistes et sexuelles au travail - VSST* qui a permis d'investiguer six entreprises sur l'année 2019 représente un exercice novateur riche d'enseignements. C'est en effet la première fois, pour la Martinique, que des salarié.e.s ont pu être interrogé.e.s sur un continuum possible de violences en milieu de travail, l'objectif étant de faire ressortir notamment celles ayant un caractère sexuel ou sexiste.

Les taux de retour ont certes été inégaux d'une entreprise à l'autre. Cela n'en diminue nullement la force et l'intérêt. En effet, même là où ils sont les plus bas, des situations sont à même d'être mises en évidence. On peut aisément supposer que, d'une manière ou d'une autre, les personnes les plus motivées par les thématiques abordées (soit qu'elles y aient elles-mêmes été confrontées, à titre personnel ou de témoin ou de confident, soit encore par curiosité d'esprit ou par sensibilité) ont été enclines à adhérer à ce procédé d'investigation qui, portant sur des questions extrêmement sensibles, a reposé sur l'anonymat.

Le recueil de ces données doit, dès lors, faciliter la mise en place d'actions à destination des entreprises : celles participant déjà au dispositif concerté de prévention, mais aussi celles qui manifesteront de l'intérêt pour celui-ci.

L'une des premières leçons à tirer est, en effet, qu'**aucune entreprise ou aucun espace de travail ne peut se targuer d'être totalement à l'abri de la survenue de ces formes de violence**, quelle qu'en soit la cause : « ignorance » par les auteur.e.s des normes juridiques en vigueur sur ces questions, ou exercice socialement et culturellement ancré d'une domination liée aux stéréotypes de genre.

Par ailleurs, sur ce dernier point, l'approche universaliste et égalitariste utilisée pour mener l'étude (questionnaire destiné aux femmes et aux hommes**) renforce un constat déjà connu en matière de violences de genre, à savoir que les victimes (et notamment pour les violences sexuelles) sont massivement les femmes et les auteurs des hommes**.

La méthodologie utilisée s'est révélée plutôt pertinente : les réponses au questionnaire recueillies dans les entreprises ont permis d'établir, pour chacune d'entre-elles, un diagnostic assorti de préconisations.

Les échanges réalisés au sein de chacune des entreprises ont facilité la discussion sur ces préconisations, dont certaines ont commencé à être mises en œuvre dans le cadre l'accompagnement réalisé par l'Observatoire des Violences envers les femmes.

Par ailleurs, ils incitent à assurer une poursuite du protocole, afin de maintenir des possibilités d'accompagnement et les ouvrir à d'autres entreprises souhaitant intégrer le dispositif concerté de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

Il conviendrait aussi d'amplifier la communication autour de ce dispositif, afin d'en faire un levier d'action impactant fortement les représentations et comportements en milieu de travail.

Perspectives du dispositif concerté de prévention des VSST :

1° La sensibilisation des salariés aux violences sexistes et sexuelles

Dans toutes les entreprises, il est apparu nécessaire d'organiser une véritable sensibilisation des salarié.e.s aux violences sexistes et sexuelles. Celle-ci peut se décliner sous plusieurs formes, qui sont proposées dans le cadre du dispositif de prévention à destination des entreprises mis en place par l'OVIFEM : séance d'information, focus group ouverts et jeux de rôle sur ces sujets dans l'entreprise.

Dans la plupart des entreprises investiguées, la majorité des personnes répondent, en effet, qu'on ne parle pas suffisamment de ces sujets.

2° La préparation et l'accompagnement de la hiérarchie

Il est apparu pour plusieurs entreprises que la hiérarchie et les structures internes se sentaient peu préparées et outillées en cas d'émergence de situations supposées ou avérées. Ainsi, un accompagnement peut s'avérer utile, en direction des DRH, des chefs de service etc, afin de mieux préparer ces structures à la prise en charge de victimes en cas de nécessité. Une réflexion à ces échelons de responsabilité semble également nécessaire, pour savoir quelle est la posture la plus adaptée vis-à-vis de la victime puisque c'est généralement elle qui change de poste ou de service et non l'auteur.

3° La formation de personnes référentes pour la prévention

La formation de personnes référentes en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail est une obligation juridique récente. Peu d'entreprises y ont déjà eu recours (aucune parmi les entreprises investiguées au moment de la réalisation de l'enquête durant l'année 2019). L'OVIFEM a donc ouvert cette possibilité à l'ensemble des entreprises participant au dispositif concerté de prévention des violences sexistes et sexuelles qu'il a mis en place.

BIBLIOGRAPHIE

Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes (CESP), *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité*, mars 2015

DHAVERNAS Marie-Josèphe, KANDEL Liliane, « le sexisme », *Encyclopédie Universalis*

Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (HCE), *1er état des lieux du sexisme en France*, Rapport n°2018-01-07 STER 038, 17 janvier 2019 (Danielle Bousquet, Françoise Vouillot, Margaret Collet, Marion Oderda, rapporteures)

INSEE (Emmanuel Thioux), « Le tissu productif martiniquais, des petites aux grandes entreprises », *Antiane-Echos* n° 31, avril 2013.

Secrétariat d'État chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, *Guide Comportements sexistes et violences sexuelles – Prévenir, repérer, agir*, Ministère de l'Éducation Nationale et de le Jeunesse, 2019

Secrétariat Général Diversité et Egalité Professionnelle, *Guide pour comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail*, Ministère de l'Économie, Ministère de l'Action et des comptes publics, 2018.

OBSERVATOIRE DES VIOLENCES ENVERS LES FEMMES MARTINIQUE

31 rue Perrinon, 97200, Fort-de-France
www.ovifem.alefpa.asso.fr