RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LE DÉFENSEUR DES DROITS
defenseurdesdroits.fr
Faire respecter vos droits

Collection ÉTUDES et RÉSULTATS

Mars 2014

Enquête sur le harcèlement sexuel au travail

Contenu

RÉSUMÉ 1
MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE 2
LES RESULTATS 2
Pour 64 % des Français, travailler dans un environnement avec des blagues à caractère sexuel est fréquent. 2
LES FACTEURS D'EXPOSITION AU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL SELON LES FRANÇAIS 3
Une femme active sur cinq concernée 3
LES AUTEURS DU HARCÈLEMENT 4
Près de trois victimes sur dix n'en parlent à personne 4
Faire reconnaitre le harcèlement sexuel au travail 4
LES CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT 5
Prévenir le harcèlement sexuel au travail : le devoir d'informer et la nécessité de sanctionner . 5
RÉFÉRENCES JURIDIQUES 5

RÉSUMÉ

En 2014, 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et 20 % des Français déclarent également connaitre au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. Les gestes et propos à connotation sexuelle sans le consentement de la personne, l'environnement de travail tolérant des blagues à caractère sexuel et le chantage sexuel sont avec l'envoi de message à caractère pornographique, les manifestations les plus rapportées. Les auteurs les plus identifiés sont des collègues, puis l'employeur ou le supérieur hiérarchique. Face à ces situations, les femmes doivent le plus souvent encore compter sur elles-mêmes, les soutiens existant étant d'abord l'entourage, la famille, les proches puis les collègues. Dans ce contexte, seuls trois cas sur dix sont rapportés à la direction ou à l'employeur et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne. 5 % seulement des cas ont été portés devant la justice. Dans 40 % des cas rapportés la résolution s'est effectuée au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi (non renouvellement de contrat, blocage dans la carrière). À l'inverse, seules 40 % des victimes indiquent qu'une mesure a été prise contre l'auteur présumé (sanction, licenciement, mutation). Parce qu'ils considèrent que les manifestations du harcèlement sexuel au travail sont des faits graves qui doivent être combattus mais sur lesquels ils sont mal informés, les Français souhaitent que leurs employeurs assument davantage leur rôle de prévention (information des salariés sur les droits et recours) et de protection (prises de sanctions contre les auteurs).

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

L'« Enquête sur le harcèlement sexuel au travail » a été réalisée par l'IFOP du 15 au 24 janvier 2014, pour le compte du Défenseur des droits, auprès d'un échantillon de 1 005 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus et d'un sur-échantillon de 306 femmes actives âgées de 18 à 64 ans. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (âge, profession de l'interviewé) après stratification par région et catégorie d'agglomération. Les entretiens ont été renseignés par questionnaire auto-administré en ligne.

Alors que la loi du 6 août 2012 est venue préciser la définition du harcèlement sexuel et que le droit européen le reconnait comme une discrimination, quelles sont les situations vécues ou observées par les salariés au travail ? Les manifestations du harcèlement sexuel au travail sont-elles perçues différemment par les hommes et les femmes ? Face à ces comportements, de quelles ressources disposent les personnes qui s'estiment victime de harcèlement ? Quelles actions devraient être engagées pour prévenir et sanctionner ces situations ? L'enquête réalisée par l'Ifop à la demande du Défenseur des droits apporte des éléments de réponse.

En France, les enquêtes portant sur les violences faites aux femmes au travail sont peu nombreuses et relativement anciennes (Les dernières données disponibles datent de 1991, pour le sondage Louis Harris commandité par le secrétariat d'État chargé du droit des femmes, et de 2000 pour l'enquête nationale sur les violences envers les femmes (ENVEF) réalisée par l'Institut de Démographie de l'Université Paris I.). Dans le cadre de sa mission de lutte contre les discriminations, le Défenseur des droits a souhaité évaluer la connaissance qu'ont les Français et les Françaises du harcèlement sexuel et mieux appréhender les situations vécues par les victimes.

LES RESULTATS

Pour 64 % des Français, travailler dans un environnement avec des blagues à caractère sexuel est fréquent.

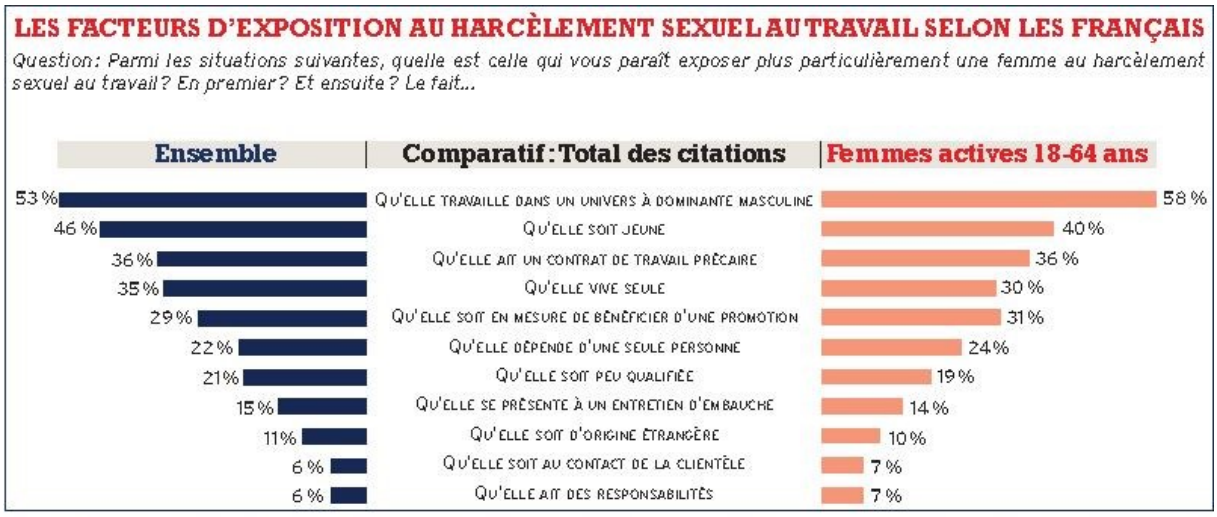
La majorité des répondants (64 %) estime qu'il est fréquent qu'une personne subisse un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel. Pour autant, ils sont nombreux à considérer que cette situation de relève pas du harcèlement (53 %) et n'est « pas grave » (52 %). Cette perception est davantage partagée par les hommes : près de 60 % d'entre eux considèrent qu'un tel environnement n'est « pas très grave ».

• Les gestes et propos à connotation sexuelle répétés sans consentement et le chantage sexuel constituent pour les répondants des faits de harcèlement sexuel (82 % pour les gestes et propos et 84 % pour le chantage sexuel) et sont d'ailleurs jugés les plus graves.

• Exiger un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion et avoir des gestes à connotation sexuelle sans consentement sont également les faits jugés les plus grave (96 % et 94 %).

• L'envoi de messages à caractère sexuel ou pornographique (fréquents pour 20 %) ou encore l'affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique (17 %) sont également perçus comme relevant du champ du harcèlement (77 % et 67 %) et sont considérés comme grave dans le cadre du travail (plus de 80 %).

LES FACTEURS D'EXPOSITION AU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL SELON LES FRANÇAIS



53 % des enquêtés (et près de 60 % des femmes actives) considèrent que le fait de travailler dans un univers professionnel principalement masculin expose davantage les femmes. Être jeune (46 %), vivre seule (32 %) et employée en contrat précaire (36 %) sont les autres motifs susceptibles de les placer dans une situation de vulnérabilité.

Commentaire du tableau : 53 % des enquêtés (et près de 60 % des femmes actives) considèrent que le fait de travailler dans un univers professionnel principalement masculin expose davantage les femmes. Être jeune (46 %), vivre seule (32 %) et employée en contrat précaire (36 %) sont les autres motifs susceptibles de les placer dans une situation de vulnérabilité.

Lien vers le document pdf tous publics

Dans 3 cas sur 10, les femmes victimes de harcèlement sexuel ont déclarées être dans des situations d'emploi précaire au moment des faits. Le plus souvent la victime exerçait son emploi dans un environnement à prédominance masculine (35 %). À l'inverse, 86 % des femmes travaillant dans un environnement majoritairement composé de femmes n'y ont jamais été confrontées.

Une femme active sur cinq concernée

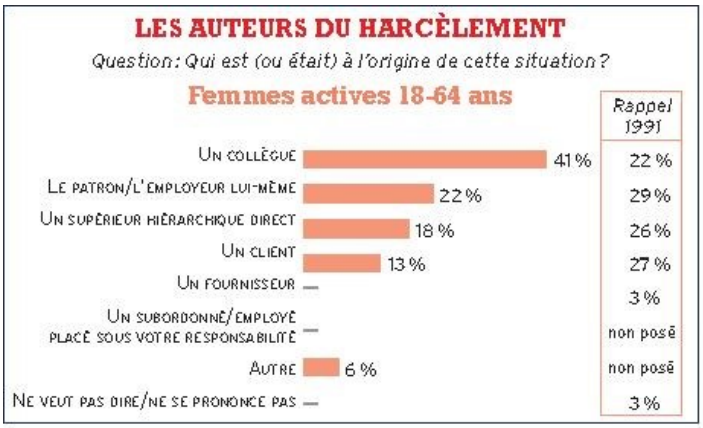
Les situations de harcèlement sexuel au travail concernent principalement les femmes, selon les actifs : 77 % d'entre eux pensent que les hommes en sont plutôt préservés. En 23 ans, la proportion de femmes actives s'estimant victime de harcèlement sexuel n'a pas baissé : 19 % s'étaient déclarées victimes en 1991(2). Elles sont aujourd'hui 20 % soit une femme sur cinq.

Pour trois quarts des femmes actives qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel au travail (75 %), il s'agissait de gestes ou de propos à connotation sexuelle répétés malgré leur absence de consentement.

Ces faits sont pareillement rapportés par les 20 % des français déclarant connaître une personne qui a dû faire face à du harcèlement sexuel dans la cadre de son travail.

(2) Comparaison établie avec sondage Louis Harris de 1991, l'intitulé exact de la question était : « A ce sujet [le harcèlement sexuel], dans votre vie professionnelle vous est-il arrivé d'avoir à faire face à des situations : oui, très déplaisantes/oui, assez déplaisantes/non ».

LES AUTEURS DU HARCÈLEMENT



Dans plus de quatre cas de harcèlement sur dix, c'est un collègue qui était à l'origine du harcèlement (41%). Le patron ou l'employeur, ou un supérieur hiérarchique direct sont cités respectivement dans 22 % et 18 % des cas. Le harcèlement de la part d'un client est le cas le moins cité (13 %).

Commentaire du tableau : Dans plus de quatre cas de harcèlement sur dix, c'est un collègue qui était à l'origine du harcèlement (41 %). Le patron ou l'employeur, ou un supérieur hiérarchique direct sont cités respectivement dans 22 % et 18 % des cas. Le harcèlement de la part d'un client est le cas le moins cité (13 %).

Lien vers le document pdf tous publics

Près de trois victimes sur dix n'en parlent à personne

Près de trois victimes sur dix (29 %) déclarent ne s'être confié à personne. Pour les femmes qui parviennent à en parler, c'est d'abord leur famille, leurs proches (55 %) ou encore leurs collègues (43 %) qui sont sollicités et de façon marginale, les instances de représentation du personnel (7 %).

Lorsqu'elles mentionnent un soutien effectif, c'est à nouveau les collègues (52 %) et la famille, l'entourage (51 %) qui sont principalement cités, avec un membre de la direction (27 %). Les syndicats ou les représentants du personnel (13 %), le médecin de prévention (9 %) ou encore l'inspection du travail (9 %) interviennent en fin de liste. Cependant pour faire face aux situations de harcèlement, 65 % des victimes déclarées estiment qu'elles n'ont, malgré tout, pu compter que sur elles-mêmes.

Faire reconnaitre le harcèlement sexuel au travail

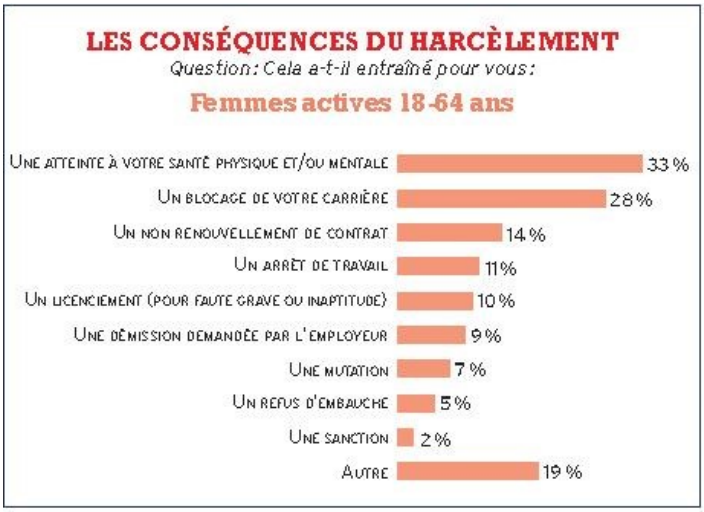
Faire reconnaitre le harcèlement sexuel au travail : une démarche rarement engagée et dont l'issue peut être défavorable aux victimes.

Dans 70 % des cas, la situation n'a pas été portée à connaissance de l'employeur ou de la direction. Lorsque c'est le cas, 40 % des femmes actives victimes de harcèlement estiment que l'affaire s'est achevée à leur détriment. Des points confirmés par les personnes ayant eu connaissance de faits de harcèlement, le non-renouvellement du contrat étant alors davantage cité (26 %).

A contrario, parmi les femmes victimes déclarant que l'affaire s'est terminée au détriment de l'auteur (35 %), 48 % estiment que celui-ci n'a finalement pas été sanctionné. Les témoins indiquent cependant plus volontiers que la résolution de l'affaire a eu des conséquences pour leurs auteurs : sanction (43 %), licenciement (30 %), mutation (13 %). Reste que seuls 5 % des situations évoquées par les femmes victimes de harcèlement ont fait l'objet d'un procès devant un tribunal.

Du point de vue des témoins, les cas portés devant la justice sont également perçus comme minoritaires (14 %).

LES CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT



Si les situations de harcèlement ne sont pas neutres sur le plan personnel, 33 % des femmes déclarant des atteintes à leur santé physique ou mentale, elles ont surtout des conséquences concrètes sur leur emploi : blocage de carrière (28 %), non renouvellement de contrat (14 %), démission à la demande de l'employeur (9 %), mutation (7 %) ou refus d'embauche (5 %).

Commentaire du tableau : Si les situations de harcèlement ne sont pas neutres sur le plan personnel, 33 % des femmes déclarant des atteintes à leur santé physique ou mentale, elles ont surtout des conséquences concrètes sur leur emploi : blocage de carrière (28 %), non renouvellement de contrat (14 %), démission à la demande de l'employeur (9 %), mutation (7 %) ou refus d'embauche (5 %).

Lien vers le document pdf tous publics

Prévenir le harcèlement sexuel au travail : le devoir d'informer et la nécessité de sanctionner

Si la lutte contre le harcèlement sexuel au travail est jugée importante de façon quasi-unanime (98 % des Français et 100 % des femmes actives), la majorité des sondés s'estime mal informé (57 %). La proportion d'employeurs ayant mis en place des actions de prévention est très faible (18 %). Les français considèrent que ce devoir d'information et de prévention relève de sa responsabilité.

Au plan légal, l'employeur est responsable au quotidien de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il a obligation de prévenir les agissements de harcèlement sexuel et de sensibiliser les différents acteurs de sa structure. Il doit également afficher les dispositions légales relatives au harcèlement sexuel.

L'employeur est ainsi cité parmi les premiers acteurs auxquels les salariés attribuent un rôle à jouer dans la défense et la protection des victimes de harcèlement sexuel (90 %), aux côtés d'institutions comme la justice (94 %), le Défenseur des droits (90 %) ou l'inspection du travail (90 %), davantage plébiscitées par les femmes actives.

Parce qu'ils considèrent enfin que ces situations sont insuffisamment reconnues dans le monde du travail (94 %), plus de neuf Français sur dix (92 %, et même 96 % des femmes actives) sont d'avis qu'il serait plutôt efficace d'inciter les employeurs à prendre des sanctions disciplinaires contre les auteurs de harcèlement sexuel.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

• Art. L.1153-1 du code du travail : « 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. »

• Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 (Art. 222-33.-I et art. 222-33-II)

• Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante. Elle est chargée de veiller à la protection de vos droits et libertés et de promouvoir l'égalité.

LE DÉFENSEUR DES DROITS - 7 rue Saint-Florentin - Paris Cedex 08 - Tél. : 09 69 39 00 00 - Vers le site du Défenseur des droits