





Etude sur la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail en Tunisie

Juillet 2024

**Projet de coopération entre LA FONDATION 1 MAI CCOO et UGTT
(Département des Relations Arabes et Internationales)**

Avec le soutien de



Cette publication a la collaboration de la Coopération espagnole par l'intermédiaire de l'Agence espagnole de coopération (AECID).

Le contenu de celui-ci relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne reflète pas nécessairement la position de l'AECID.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer notre gratitude et nos sincères remerciements à toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de cette étude.

Nous citons précisément :

- Nos chères collègues au sein de LA FONDATION 1 MAI CCOO surtout nos chères camarades et amies Alejandre et Ofelia.
- Nos chères et chers camarades au sein du Département femmes et jeunes, surtout Camarade Samir Cheffi le secrétaire général adjoint du département ainsi que le comité femmes et tous nos collègues au sein du département.
- A toutes les femmes qui ont accepté de faire les entretiens.
- A toutes les personnes qui nous ont aidé à avoir les données pour ce modeste travail.

PREFACE

Par Mme Hedia Arfaoui Secrétaire générale adjointe responsables des relations arabes et internationales et membre permanent au conseil général de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

La violence en milieu professionnel représente un enjeu majeur de santé et de sécurité au travail, affectant non seulement la santé physique et mentale des travailleurs, mais aussi la performance et l'harmonie au sein des organisations. En Tunisie, ce phénomène revêt des formes variées et touche divers secteurs d'activité. Cette étude, intitulée "Analyse de la Violence en Milieu Professionnel en Tunisie", se propose d'explorer les dynamiques de ce problème complexe et d'identifier des pistes de solutions.

Adoptant une approche à la fois quantitative et qualitative, cette recherche s'appuie sur des résultats antérieurs des organismes publics, des recherches quantitatives sur le terrain ainsi que des entretiens approfondis avec des professionnels de différents secteurs, et des rapports institutionnels. Les analyses ont permis de recueillir des informations précieuses sur les types de violence rencontrés, les contextes dans lesquels ils se manifestent, et les conséquences pour les victimes et leurs entourages.

Les résultats de cette étude mettent en lumière une réalité préoccupante : la violence en milieu professionnel en Tunisie est souvent sous-estimée et mal prise en charge. Les témoignages révèlent des cas de harcèlement moral et sexuel, de discrimination, d'intimidation, et d'agressions physiques, ainsi que les impacts délétères de ces violences sur la santé mentale et la productivité des travailleurs.

En présentant ces données, cette étude vise à sensibiliser les décideurs, les employeurs, et le grand public à la gravité de la situation. Elle appelle à une mobilisation collective pour instaurer des environnements de travail plus sûrs et respectueux.

Des recommandations concrètes sont formulées pour améliorer la prévention, la détection, et la gestion de la violence en milieu professionnel, incluant la mise en place de politiques claires, la formation des cadres et des employés, et le soutien aux victimes.

Nous exprimons notre profonde gratitude aux participants de cette étude pour leur courage et leur franchise. Leur contribution est essentielle pour briser le silence entourant la violence au travail et pour encourager des réformes nécessaires à la création d'espaces professionnels où chacun peut évoluer en toute sécurité et dignité.

RESUME

L'étude sur la violence en milieu professionnel en Tunisie se concentre sur l'exploration des différentes formes de violence rencontrées par les travailleurs et travailleuses, leurs impacts, ainsi que les mécanismes de prévention et de gestion actuellement en place. Cette recherche qualitative s'appuie sur des entretiens approfondis menés avec des professionnels de divers secteurs, ainsi que sur l'analyse de témoignages et de rapports institutionnels.

Les résultats révèlent que la violence en milieu professionnel est un problème répandu et souvent sous-estimé. Les formes de violence identifiées incluent le harcèlement moral et sexuel, la discrimination, l'intimidation, et les agressions physiques. Ces actes de violence ont des conséquences graves sur la santé mentale et physique des victimes, affectant leur bien-être général et leur performance professionnelle.

L'étude met également en lumière les insuffisances des mécanismes de prévention et de gestion de la violence au travail. Beaucoup de victimes hésitent à signaler les incidents en raison de la peur des représailles ou du manque de confiance dans les procédures existantes. Les témoignages recueillis montrent un besoin urgent de sensibilisation, de formation, et de mise en place de politiques claires et efficaces pour prévenir et gérer la violence en milieu professionnel.

Parmi les recommandations formulées, l'étude suggère la mise en place de programmes de formation pour les cadres et les employés, l'élaboration de politiques de tolérance zéro envers la violence, et le soutien accru aux victimes. Ces mesures visent à créer un environnement de travail plus sûr et plus respectueux, où les droits et la dignité de chaque individu sont protégés.

Cette étude constitue un appel à l'action pour les décideurs, les employeurs, et le grand public afin de reconnaître la gravité de la violence en milieu professionnel et de prendre des mesures concrètes pour y remédier. La contribution des participants à cette recherche est essentielle pour éclairer les réalités du terrain et orienter les réformes nécessaires.

MOTS CLES

Violence en milieu professionnel

Harcèlement moral

Harcèlement sexuel

Discrimination

Intimidation

Agressions physiques

Santé mentale

Santé physique

Prévention de la violence

Gestion de la violence

Sensibilisation

Formation des employés

Politiques de tolérance zéro

Soutien aux victimes

Environnement de travail respectueux

ABSTRACT

The study on workplace violence in Tunisia focuses on exploring the various forms of violence encountered by employees, their impacts, and the current prevention and management mechanisms. This qualitative research relies on in-depth interviews with professionals from various sectors, as well as the analysis of testimonies and institutional reports.

The findings reveal that workplace violence is a widespread and often underestimated issue. The identified forms of violence include moral and sexual harassment, discrimination, intimidation, and physical assaults. These acts of violence have severe consequences on the mental and physical health of the victims, affecting their overall well-being and professional performance.

The study also highlights the inadequacies of the existing mechanisms for preventing and managing workplace violence. Many victims are reluctant to report incidents due to fear of retaliation or lack of confidence in the current procedures. The collected testimonies show an urgent need for awareness, training, and the implementation of clear and effective policies to prevent and manage workplace violence.

Among the recommendations, the study suggests implementing training programs for managers and employees, developing zero-tolerance policies towards violence, and providing increased support for victims. These measures aim to create a safer and more respectful work environment, where the rights and dignity of every individual are protected.

This study serves as a call to action for policymakers, employers, and the general public to recognize the seriousness of workplace violence and take concrete steps to address it. The contributions of the study participants are essential in shedding light on the realities on the ground and guiding the necessary reforms.

KEY WORDS

Workplace Violence

Occupational Violence

Bullying

Harassment

Verbal Abuse

Physical Assault

Psychological Harassment

Intimidation

Workplace Safety

Employee Rights

Conflict Resolution

Stress Management

Risk Assessment Preventive Measures

Reporting Mechanisms

Support Systems

Workplace Policies

Legal Framework

Training Programs

Workplace Culture

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| Introduction générale..... | 12 |
| Objectifs | 17 |
| Cadre contextuel de l'étude | 18 |
| Cadre juridique et politique..... | 30 |
| Cadre conceptuel..... | 35 |
| Méthodologie..... | 39 |
| Questionnaire | 41 |
| Analyse des données | 52 |
| Analyse bivariée..... | 72 |
| Analyse multivariée..... | 81 |
| Mesures de sécurité et de santé (MSS) au travail..... | 88 |
| Bonnes pratiques et Recommandations..... | 94 |
| Conclusion | 98 |

LISTE DES ABREVIATIONS

UGTT : Union Générale Tunisienne du Travail

CCOO : syndicat Espagnol des ouvrières (Confederación Sindical de Comisiones Obreras)

OIT : Organisation internationale du travail

BIT : Bureau international du Travail

ONU : Organisation des nations-unies

SST : Sécurité et santé au travail

MENA : Meadle east north afrique

INS: Institut national de la statistique

CSI: Confédération des syndicats internationaux

OMS: organization mondiale de la santé

Liste des tableaux

| | |
|---|----|
| Tableau 1 Répartition de la violence par région | 19 |
| Tableau 2 Analyse SWOT | 33 |
| Tableau 3 Interface de RStudio | 40 |
| Tableau 4 Interface de SPSS utilisé pour la saisie et l'analyse | 40 |
| Tableau 5 Tableau de contingence 1 | 72 |
| Tableau 6 Test du Khi-deux | 73 |
| Tableau 7 Tableau de contingence 2 | 73 |
| Tableau 8 Test d'indépendance du Khi-deux..... | 74 |
| Tableau 9 Tableau de contingence 3 | 74 |
| Tableau 10 Test du khi-deux | 75 |
| Tableau 11 test de contingence 4..... | 75 |
| Tableau 12 test du khi-deux | 76 |
| Tableau 13 Tableau de contingence 5 | 76 |
| Tableau 14 Tableau du khi-deux..... | 77 |
| Tableau 15 Tableau de contingence 6 | 77 |
| Tableau 16 Test du Khi-deux | 78 |
| Tableau 17 Tableau de contingence 7 | 78 |
| Tableau 18 test du khi-deux | 79 |
| Tableau 19 Résultats de la régression logistique | 83 |
| Tableau 20 Arbre de décision | 86 |

Liste des figures

| | |
|--|----|
| Figure 1 Source: OIT Rapport 2022 | 19 |
| Figure 2 Répartition de la violence par région | 20 |
| Figure 3 Proportion des femmes victimes de violence | 22 |
| Figure 4 Carte de la violence en Tunisie | 23 |
| Figure 5 Pourcentage des femmes victimes par type de violence | 24 |
| Figure 6 Pourcentage des victimes par tranche d'âge | 25 |
| Figure 7 Pourcentage des femmes selon le niveau d'instruction | 26 |
| Figure 8 Pourcentage de victimes par violence physique par tranche d'âge | 27 |
| Figure 9 Violence sexuelle par tranche d'âge | 28 |
| Figure 10 Connaissance des mesures de protection contre la violence en %..... | 29 |
| Figure 11 Répartition de l'échantillon selon l'âge..... | 48 |
| Figure 12 Répartition selon le statut e l'emploi | 49 |
| Figure 13 Distribution des pourcentages de femmes selon le secteur | 50 |
| Figure 14 Distribution de l'échantillon selon le niveau de scolarisation | 50 |
| Figure 15 Répartition de l'échantillon selon l'état civil..... | 51 |
| Figure 16 Répartition de l'échantillon par région | 51 |
| Figure 17 Répartition selon le pourcentage des victimes par la violence physique | 53 |
| Figure 18 Fréquence du nombre de cas..... | 54 |
| Figure 19 Demande d'aide auprès des supérieurs | 55 |
| Figure 20 Connaissance des ressources de soutien | 56 |
| Figure 21 Pourcentage de femmes victimes de violence psychologique | 57 |
| Figure 22 Fréquence des agressions | 59 |
| Figure 23 Date des derniers actes de violence..... | 60 |
| Figure 24 Pourcentage de la demande d'assistance | 61 |
| Figure 25 Connaissance des ressources de soutien | 62 |
| Figure 26 Pourcentage des cas (violence de type sexuel) | 63 |
| Figure 27 Perception du problème de violence | 64 |
| Figure 28 Information des incidents..... | 65 |
| Figure 29 L'appel à l'aide et à l'assistance | 66 |
| Figure 30 conception 1 vis à vis de la déclaration de l'acte | 68 |
| Figure 31 Pourcentage des femmes désorientées | 68 |
| Figure 32 Clarté des procédures | 69 |
| Figure 33 Information divulguée au sein de l'environnement professionnel..... | 69 |
| Figure 34 Crainte de sanctions et de poursuites administratives | 70 |
| Figure 35 Pourcentage des femmes inquiètes quant à la réputation | 70 |
| Figure 36 Confiance vis à vis de la police | 71 |

Introduction Générale

La violence à l'encontre des femmes est un problème mondial ayant atteint des proportions pandémiques selon plusieurs organisations internationales notamment l'OIT et l'AMS. Elle a des conséquences affreuses sur leur vie et celle de leurs enfants. Elle affecte également la santé économique et sociale de leurs familles, de leurs communautés et de leurs pays. Les dommages causés vont au-delà des individus directement touchés, entravant le développement et le bien-être de la société dans son ensemble.

Alors que certaines femmes sont plus à risque que d'autres, la violence peut arriver à n'importe quelle femme, dans n'importe quel pays, indépendamment de la culture, de la religion ou du statut économique. L'inégalité de genre, y compris les normes de genre préjudiciables, est le principal facteur de violence à l'égard des femmes.

La violence peut avoir des répercussions négatives sur la santé physique, mentale, sexuelle et procréative des femmes. Elle est associée à une hausse du risque de blessures, de dépression, de troubles anxieux, de grossesses non planifiées, d'infections sexuellement transmissibles, et de nombreux autres problèmes de santé.

La Convention 190 définit au sens large la violence et le harcèlement en ces termes: «L'expression « **violence et harcèlement** » dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Il est aisé de voir que la violence et le harcèlement mettent en péril la santé et la sécurité des individus au travail et portent atteinte au droit à l'égalité des chances et au principe de non-discrimination. Plusieurs études ont montré qu'ils entraînent de nombreux coûts qui ont des rebondissements funestes sur les travailleurs, les entreprises, les pouvoirs publics et la société. Les coûts comprennent notamment la perte de productivité, l'augmentation du taux de rotation de la main-d'œuvre et de l'absentéisme, le temps et l'argent consacrés aux soins de santé, le traitement des procédures de plaintes et d'enquêtes et, plus important encore, la perte de bien-être des victimes elles-mêmes. Selon l'OMS¹, en 2019, **15 % des adultes** en âge de travailler souffraient **d'un trouble mental**. À l'échelle mondiale, on estime que la

¹ https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw7s20BhBFEiwABVIMrb8_uQG7OH-rDe6GERoJDK74M1XoJdNIqdZx4xLKrI1zwtPBYvCLRRoCtFwQAvD_BwE

dépression et l'anxiété font perdre chaque année **12 milliards de jours de travail**, ce qui représente **une perte de productivité de 1000 milliards de dollars par an**.

En revanche, instaurer un monde du travail dépourvu de violence et de harcèlement ne peut que bénéficier aux entreprises, notamment sous la forme d'une augmentation de la productivité et d'une réduction du taux de rotation de la main-d'œuvre, ainsi que de l'absentéisme. Cela induit également une plus grande valeur marchande et une meilleure notoriété de l'entreprise et contribue à rendre les travailleurs plus heureux et en meilleure santé (quel que soit leur statut contractuel), les investisseurs plus confiants et les clients plus satisfaits.

Dans cette étude, on va expérimenter le problème dans le terrain professionnel afin de mesurer son ampleur et élucider l'état des lieux de ce fléau social, économique et social.

Objectifs de l'étude

Notre étude se focalise sur un objectif principal visant à aborder le problème identifié, ainsi que sur des sous-objectifs destinés à analyser en détail cet objectif principal.

Objectif Principal

Ainsi notre objectif principal est de mesurer et d'analyser la prévalence de la violence envers les femmes en milieu de travail. Cette étude vise à identifier les types de violence les plus courants, les facteurs de risque associés, ainsi que les conséquences sur les victimes. On peut alors formuler à partir des résultats des recommandations pour la prévention et la lutte contre la violence en milieu de travail, contribuant ainsi à l'amélioration des conditions de travail et au bien-être des femmes.

Objectifs Spécifiques

L'objectif principal est subdivisé en sous objectifs spécifiques :

- Mesurer l'ampleur de la violence envers les femmes en milieu de travail
- Identifier les types de violence les plus courants
- Classifier les incidents de violence selon les catégories : physique, verbale, psychologique et sexuelle.
- Analyser les facteurs de risque associés à la violence en milieu de travail
- Examiner les caractéristiques démographiques (âge, niveau d'éducation, secteur d'activité, ancienneté dans l'entreprise) des victimes pour identifier les groupes à risque.
- Évaluer les conséquences de la violence sur les victimes
- Déterminer les profils des auteurs de violence (collègues, supérieurs hiérarchiques, subordonnés, clients).
- Analyser les réponses des entreprises aux incidents de violence (conseils, réaffectation, absence de mesures).
- Identifier les lacunes dans les mesures de soutien existantes et proposer des améliorations.
- Formuler des recommandations basées sur les résultats de l'étude pour améliorer les politiques et les pratiques en matière de prévention de la violence.
- Développer des stratégies de sensibilisation et de formation pour prévenir la violence et soutenir les victimes.

Cadre contextuel de l'étude

Introduction

La violence envers les femmes en milieu professionnel constitue en Tunisie et dans plusieurs pays une problématique sociale, économique et culturelle d'une grande ampleur, dont les répercussions néfastes se font sentir à plusieurs niveaux : individuel, organisationnel et sociétal. Malgré les progrès réalisés en matière d'égalité des genres, la persistance de comportements violents et discriminatoires envers les femmes en milieu de travail demeure une réalité préoccupante. Parfois, l'agresseur n'est même pas conscient du tort infligé à la victime.

En effet, le manque d'information et l'ignorance concernant la violence en milieu professionnel est une réalité avérée.

Cette étude se propose de fournir une analyse approfondie et quantitative de ce phénomène, en mettant en lumière ses manifestations, ses causes et ses conséquences. Nous débuterons par une analyse à l'échelle internationale afin d'éclairer l'état des lieux, avant de nous plonger dans le contexte tunisien.

1. Contexte International

À l'échelle mondiale, la violence en milieu de travail est reconnue comme un obstacle majeur à l'égalité des genres et à la réalisation des droits fondamentaux des individus. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a régulièrement souligné la nécessité de créer des environnements de travail sûrs et exempts de violence pour tous les employés. Les formes de violence peuvent varier, incluant des agressions physiques, des abus verbaux, des harcèlements psychologiques et sexuels, chacune ayant des impacts dévastateurs sur la santé et le bien-être des victimes.

Selon l'OIT le phénomène de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est très répandu et nuisible, et a des répercussions profondes et coûteuses allant de graves conséquences sur la santé physique et mentale à des pertes de gains et des carrières brisées, ou encore à des pertes économiques pour les entreprises. Pour combattre ce fléau, l'Organisation internationale du Travail a adopté la convention (n°190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation n° 206 qui l'accompagne en juin 2019. Ces instruments reconnaissent le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, et mettent en place pour la première fois un cadre commun applicable à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement, y compris fondés sur le genre, dans le monde du travail².

En 2021 selon l'OIT³, à l'échelle mondiale, 22,8% des travailleurs (soit 743 millions de personnes) avaient été victimes de violence et de harcèlement au travail que ce soit **d'ordre physique, psychologique ou sexuel** au cours de leur vie professionnelle.

² Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale OIT 2023

³ La même source citée

Les femmes avaient un risque légèrement plus élevé (de l'ordre de 0,9 %) que les hommes d'être confrontées à la violence et au harcèlement au cours de leur vie professionnelle.

Tableau 1 Répartition de la violence par région

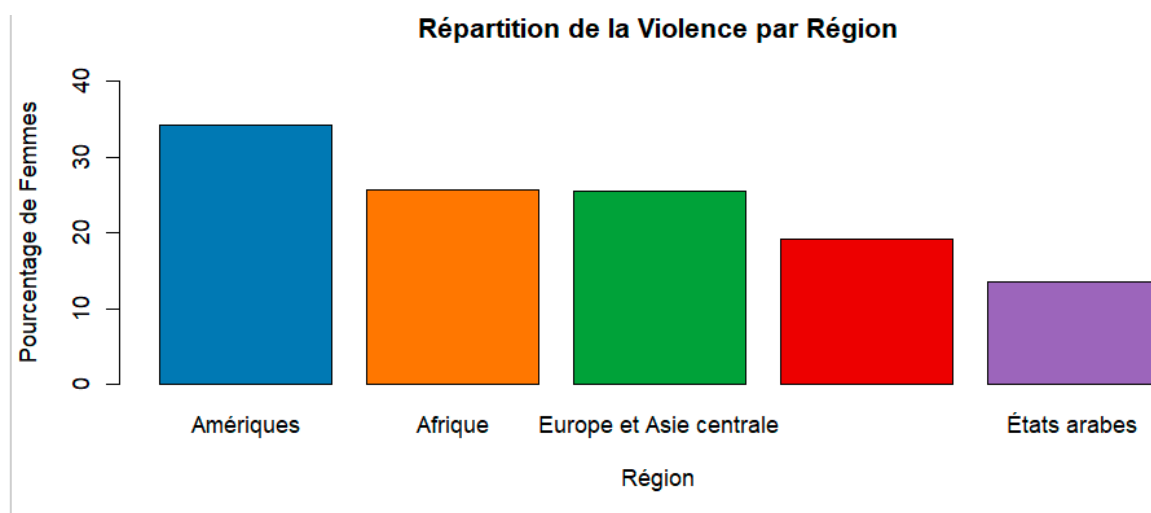
Répartition de la Violence par Région

| Région | Pourcentage de Femmes |
|-------------------------|-----------------------|
| Amériques | 34,3 % |
| Afrique | 25,7 % |
| Europe et Asie centrale | 25,5 % |
| Asie et Pacifique | 19,2 % |
| États arabes | 13,6 % |

Figure 1 Source: OIT Rapport 2022

Les Amériques ont enregistré le taux de prévalence le plus élevé, avec 34,3 % suivies de l'Afrique (25,7 pour cent), de l'Europe et de l'Asie centrale (25,5 %), de l'Asie et du Pacifique (19,2 %) et des États arabes (13,6 %). Du point de vue des différences fondées sur le genre, dans les Amériques, les femmes couraient un risque supérieur (de 8,2 points de pourcentage) à celui des hommes d'être exposée à la violence et au harcèlement au cours de leur vie professionnelle (39 pour cent contre 30,8 pour cent); venaient ensuite l'Europe et l'Asie centrale (huit points de pourcentage) et les États arabes (5,9 points de pourcentage). À l'inverse, dans les régions de l'Asie et du Pacifique et de l'Afrique, le risque que les hommes soient exposés à ce phénomène était supérieur à celui des femmes (de 3,2 points de pourcentage et 2,2 points de pourcentage, respectivement), tant au cours de leur vie professionnelle qu'au cours des cinq dernières années).

Figure 2 Répartition de la violence par région



Source : OIT 2022

Les données montrent également que les pays à revenu élevé ont enregistré la prévalence la plus élevée, et les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire (tranche inférieure) la prévalence la plus faible, tant sur l'ensemble de la vie professionnelle qu'au cours des cinq dernières années. Du point de vue des différences fondées sur le genre, dans les pays à revenu élevé, les femmes avaient plus de risques d'être confrontées à la violence et au harcèlement au cours de leur vie professionnelle (38,7 pour cent) que les hommes (26,3 pour cent). À l'inverse, tant dans les pays à revenu intermédiaire (tranche supérieure) que dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire (tranche inférieure), le risque pour les hommes d'être confrontés à la violence et au harcèlement au cours de leur vie professionnelle était supérieur à celui des femmes (de 5,9 points de pourcentage et un point de pourcentage respectivement).

La violence et le harcèlement au travail sont des phénomènes récurrents et persistants. Plus de trois victimes sur cinq déclarent avoir été soumises à ces actes à plusieurs reprises, et pour la plupart, le dernier épisode s'est produit au cours des cinq dernières années.

Certains groupes démographiques sont particulièrement à risque de subir de la violence et du harcèlement au travail, notamment les jeunes, les migrants et les salariés, avec une vulnérabilité accrue pour les femmes. Par exemple, les jeunes femmes sont deux fois plus susceptibles que les jeunes hommes d'être victimes de violence et de harcèlement sexuels, et les femmes migrantes sont près de deux fois plus susceptibles que les femmes non migrantes de déclarer avoir subi cette forme de violence et de harcèlement.

Les personnes ayant été victimes de discrimination fondée sur le genre, le handicap, la nationalité/ethnicité, la couleur de peau et/ou la religion sont davantage exposées à la violence et au harcèlement au travail. En particulier, près de cinq personnes sur dix ayant subi une discrimination fondée sur le genre ont également été victimes de violence et de harcèlement au travail, contre deux sur dix pour celles n'ayant pas subi de telle discrimination.

Parler de sa propre expérience de violence et de harcèlement reste difficile. Seules 54,4 % des victimes en ont parlé à quelqu'un, souvent après avoir subi plusieurs formes de violence et de harcèlement. Les victimes se confient plus fréquemment à des amis ou à des proches qu'à des canaux informels ou officiels.

Divers facteurs et obstacles peuvent dissuader les victimes de signaler les actes de violence et de harcèlement au travail. La "perte de temps" et les "craintes pour sa réputation" sont parmi les raisons les plus fréquemment invoquées par les personnes interrogées pour ne pas avoir parlé de leur expérience de violence et de harcèlement au travail.

2. Contexte National en Tunisie

En Tunisie, le contexte socio-économique et politique actuel offre un cadre pertinent pour étudier la violence en milieu de travail. Les réformes législatives et les mouvements sociaux en faveur des droits des femmes ont conduit à des avancées significatives, mais la mise en pratique de ces droits reste inégale. Les femmes tunisiennes continuent de faire face à des défis importants, notamment dans les environnements professionnels où les dynamiques de pouvoir et les normes culturelles peuvent exacerber les risques de violence.

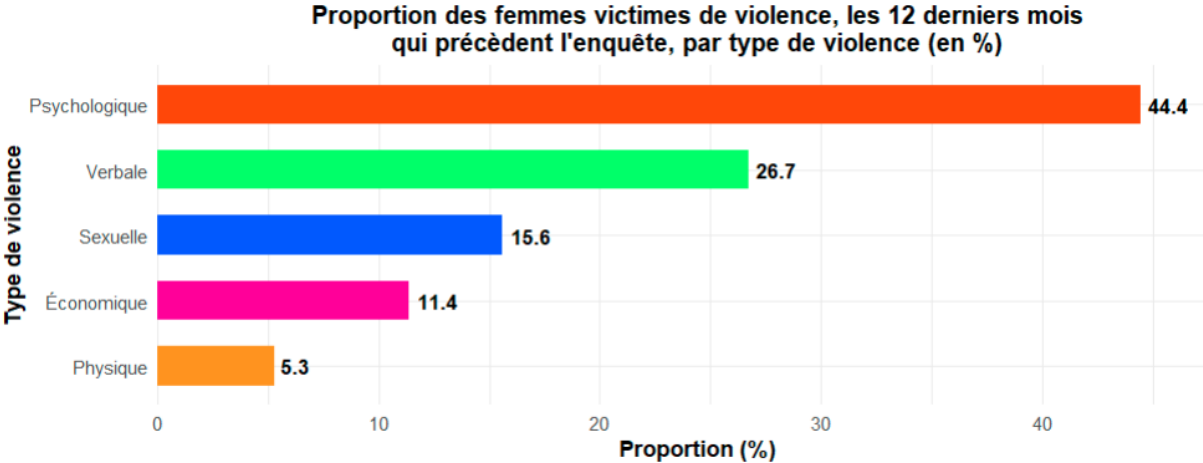
L'institut national de la statistique (INS) a publié récemment une enquête nationale sur la violence à l'égard des femmes 2022 en Tunisie⁴. Selon l'INS 84,7% des femmes interrogées ont déclaré avoir été victimes d'au moins un acte de violence depuis l'âge de 15 ans, et 57,1% ont déclaré avoir subi une agression au cours des 12 derniers mois.

D'autre part les résultats de l'enquête révèlent une prédominance notable de la violence psychologique, qui affecte 44,4% des femmes interrogées au cours des douze mois précédant l'étude. Cette forme de violence, souvent insidieuse et difficile à quantifier, souligne la prévalence des agressions non physiques qui laissent des séquelles profondes sur la santé mentale et le bien-être des victimes. En deuxième position, la violence verbale touche 26,7% des répondantes, illustrant la fréquence des comportements hostiles et dégradants qui, bien que moins visibles que la violence physique, contribuent à la détérioration de l'estime de soi et à la normalisation de l'abus.

⁴ <https://www.ins.tn/sites/default/files-ftp1/files/publication/pdf/Enqu%C3%AAte%20nationale%20de%20la%20violence%20C3%A0%20l'E2%80%99%20C3%A9gard%20des%20femmes%202022.pdf>

La violence sexuelle, qui concerne 15,6% des femmes, demeure un enjeu crucial, tant en termes de violation de l'intégrité corporelle que de traumatisme psychologique. Quant à la violence économique, qui affecte 11,4% des participantes, elle met en lumière les stratégies de contrôle financier et les privations économiques visant à limiter l'autonomie des femmes. Enfin, la violence physique, rapportée par 5,3% des femmes, bien que moins fréquente que les autres formes de violence, reste une manifestation extrême de la domination et de la coercition, souvent corrélée à des risques accrus de blessures graves et de conséquences fatales (figure 3).

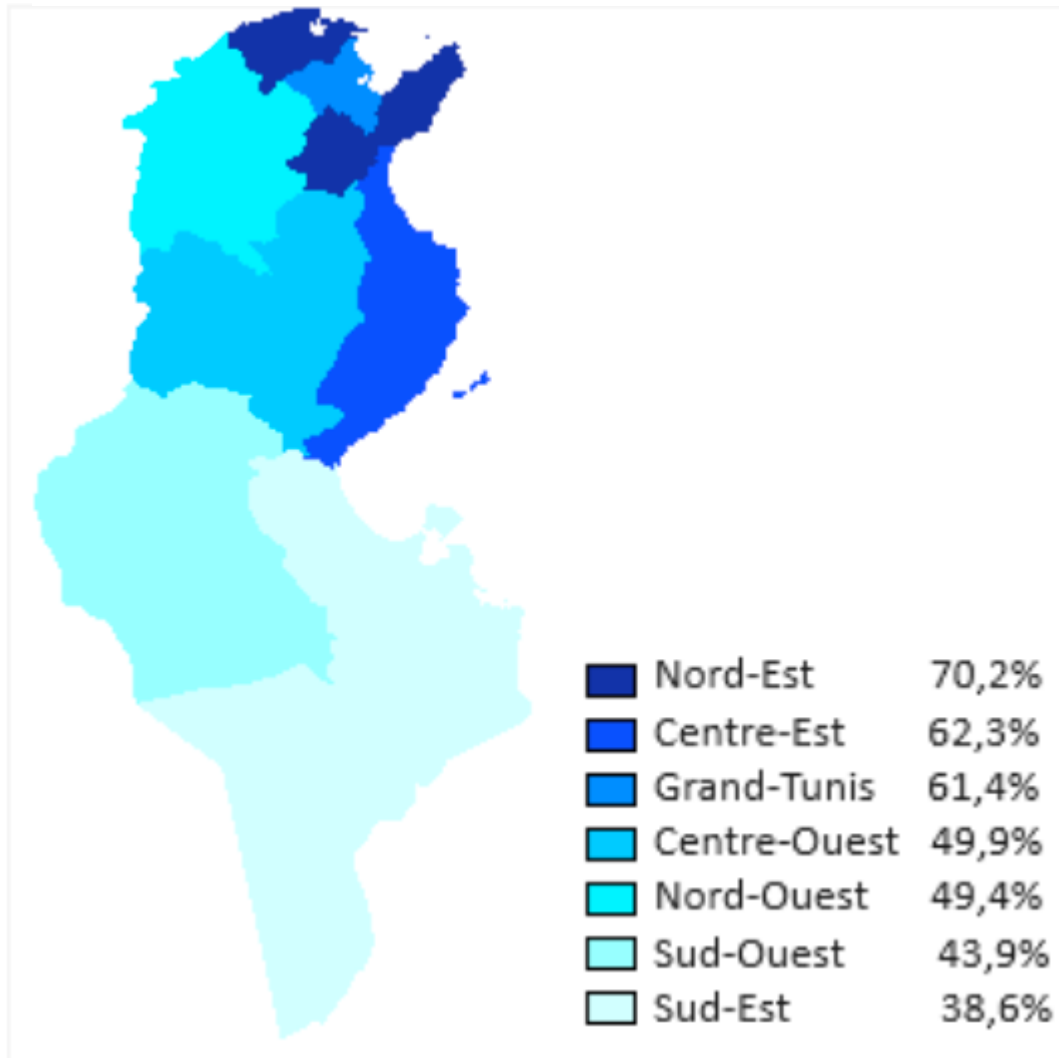
Figure 3 Proportion des femmes victimes de violence



Source de données : INS enquête 2022 citée

La violence touche le territoire Tunisien avec des pourcentages différents comme le prouve cette carte d'après l'étude de l'INS indiquée :

Figure 4 Carte de la violence en Tunisie

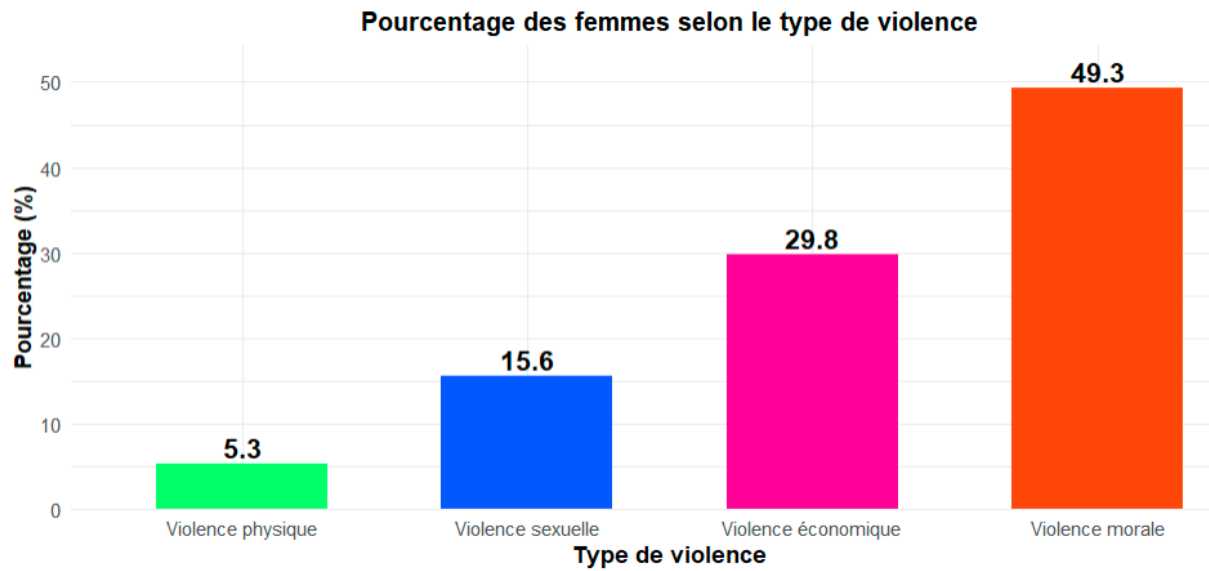


Source : enquête INS 2022

Si on essaye de mieux voir les types de violence dont ont été victimes les femmes selon la même enquête citée, 49,3% ont été victimes d'au moins un acte de violence morale les 12 mois qui précèdent l'enquête. 5,3% des femmes ont été victimes d'au moins un acte de violence physique les 12 mois qui précèdent l'enquête. 15,6% des femmes ont été victimes d'au moins un acte de violence sexuelle les 12 mois qui

précèdent l'enquête. Les autres violences concernent surtout le type économique (figure 5).

Figure 5 Pourcentage des femmes victimes par type de violence



Source : Enquête INS mentionnée précédemment

Dans une optique croisée (bivariée), on a essayé de voir le pourcentage des femmes victimes par la violence psychologique ou morale selon l'âge pour espérer déceler les échantillons les plus vulnérables grâce à la figure 6.

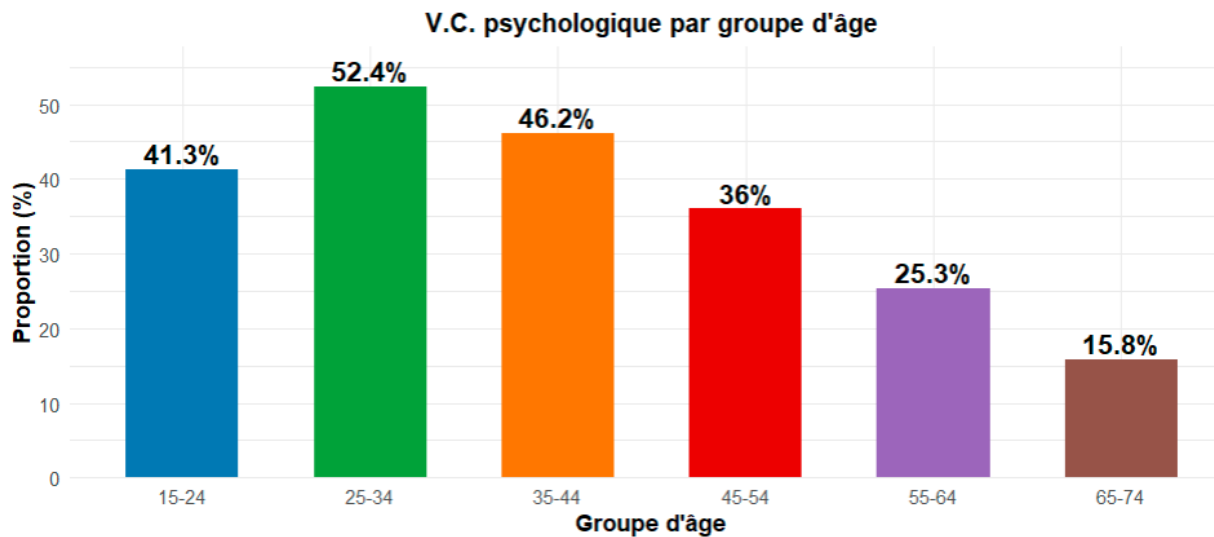
Les résultats de l'enquête révèlent une prévalence préoccupante de la violence psychologique à travers les différents groupes d'âge. Le groupe des femmes âgées de 25 à 34 ans est particulièrement vulnérable, avec 52,4% d'entre elles ayant déclaré avoir subi une forme de violence psychologique. Ce pourcentage est significativement plus élevé que dans les autres groupes d'âge, suggérant que les femmes de cette tranche d'âge peuvent être confrontées à des pressions particulières, tant dans la sphère professionnelle que personnelle.

Les femmes âgées de 35 à 44 ans suivent avec un taux de 46,2%, soulignant une continuation de cette vulnérabilité à la violence psychologique à un âge où les responsabilités familiales et professionnelles peuvent converger. La tranche d'âge des 15 à 24 ans montre également une proportion notable de 41,3%, indiquant que même les femmes plus jeunes ne sont pas exemptes de ces expériences traumatisantes.

Les pourcentages diminuent progressivement avec l'âge, avec 36% des femmes âgées de 45 à 54 ans, 25,3% des femmes âgées de 55 à 64 ans, et 15,8% des femmes âgées de 65 à 74 ans déclarant avoir été victimes de violence psychologique. Cette

diminution pourrait être attribuée à une variété de facteurs, y compris une possible résilience accrue avec l'âge, des changements dans les dynamiques relationnelles, ou une moindre exposition à certains environnements propices à ce type de violence.

Figure 6 Pourcentage des victimes par tranche d'âge



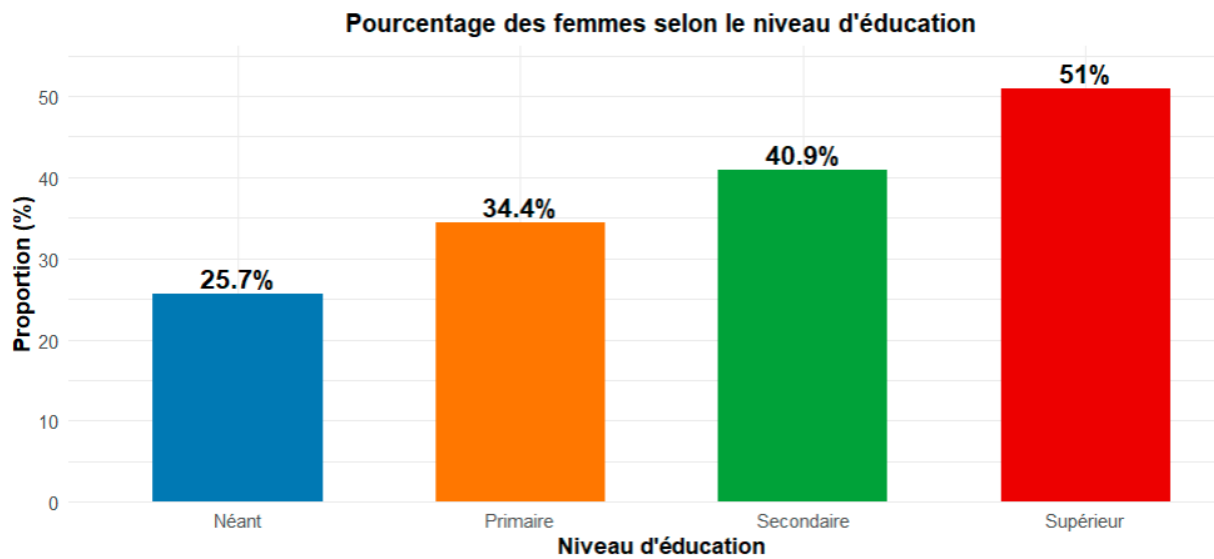
Source : Enquête INS 2022

A présent, on répète le même style de recoupement avec cette fois-ci le niveau d'instruction pour identifier toujours la classe la plus vulnérable. La figure 7 révèle des disparités significatives dans la prévalence de la violence psychologique selon le niveau d'éducation des femmes. Les femmes ayant un niveau d'éducation supérieur sont les plus touchées, avec 51,0% d'entre elles ayant déclaré avoir subi une forme de violence psychologique. Cette proportion élevée peut être attribuée à divers facteurs, notamment les pressions académiques et professionnelles auxquelles ces femmes sont confrontées, ainsi que les attentes sociétales élevées qui peuvent engendrer des tensions supplémentaires.

Les femmes ayant un niveau d'éducation secondaire suivent avec un taux de 40,9%, ce qui montre que ce groupe est également fortement vulnérable aux agressions psychologiques. Ce phénomène peut être lié à des expériences professionnelles précoces et à des situations de stress liées à l'équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles.

Les pourcentages diminuent pour les femmes ayant un niveau d'éducation primaire (34,4%) et celles sans éducation formelle (25,7%). Bien que ces chiffres soient relativement plus bas, ils restent préoccupants et indiquent que la violence psychologique est un problème omniprésent qui affecte toutes les strates de la société, indépendamment du niveau d'instruction.

Figure 7 Pourcentage des femmes selon le niveau d'instruction



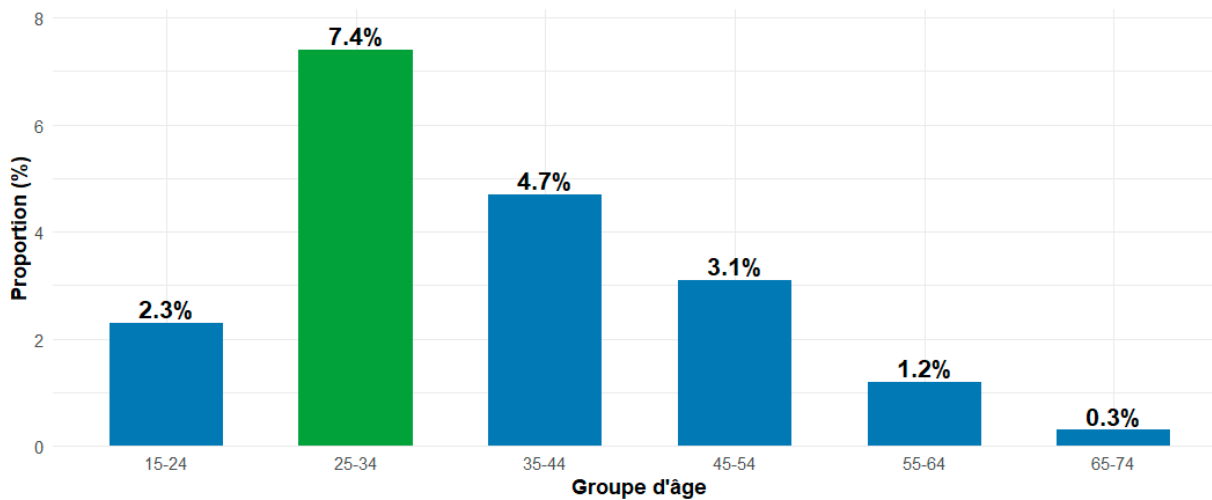
Source : Données d'enquêtes INS indiquée précédemment

On passe au deuxième type de violence à savoir **physique** et faisons le croisement avec la tranche d'âge (figure 8) comme on l'a fait pour le premier type de violence (psychologique). La figure 8 met en lumière des disparités significatives dans la prévalence de la violence physique parmi les femmes, en fonction de leur groupe d'âge. Les femmes âgées de 25 à 34 ans sont particulièrement vulnérables, avec 7,4% d'entre elles ayant déclaré avoir subi une forme de violence physique. Ce pourcentage est notablement plus élevé par rapport aux autres groupes d'âge, ce qui suggère que les femmes de cette tranche d'âge peuvent être confrontées à des pressions spécifiques liées aux responsabilités familiales et professionnelles, ainsi qu'à des conflits domestiques exacerbés par des contraintes économiques et sociales.

Le groupe des femmes âgées de 35 à 44 ans présente également un taux de violence physique préoccupant, avec 4,7% des répondantes ayant signalé des expériences de violence physique. Cela pourrait être attribué à des tensions continues dans le cadre domestique et professionnel, où les attentes et les obligations restent élevées.

La prévalence de la violence physique diminue progressivement avec l'âge. Ainsi, 3,1% des femmes âgées de 45 à 54 ans, 1,2% des femmes âgées de 55 à 64 ans, et seulement 0,3% des femmes âgées de 65 à 74 ans déclarent avoir été victimes de violence physique. Cette réduction avec l'âge peut être due à une variété de facteurs, tels que des changements dans les dynamiques relationnelles, une diminution des conflits domestiques, ou une résilience accrue face aux agressions.

Figure 8 Pourcentage de victimes par violence physique par tranche d'âge



Source : Données d'enquête INS

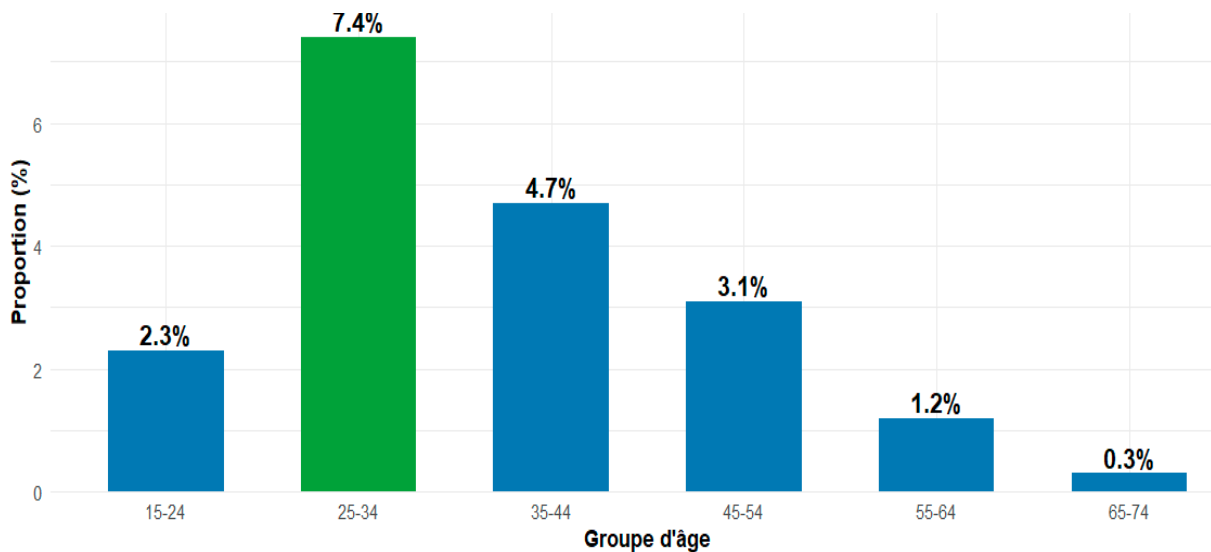
Pour esquisser la violence sexuelle par tranche d'âge, on a croisé les deux variables comme le montre la figure 9. Elle montre les variations significatives dans la prévalence de la violence contre les femmes selon les groupes d'âge. Les femmes âgées de 35 à 44 ans sont particulièrement affectées, avec 9,3% d'entre elles déclarant avoir été victimes de violence. Ce pourcentage, le plus élevé parmi tous les groupes d'âge, suggère que les femmes de cette tranche d'âge peuvent être confrontées à des pressions spécifiques liées à leur double rôle dans la sphère domestique et professionnelle, aggravées par les attentes sociales et économiques élevées.

Les femmes âgées de 25 à 34 ans suivent de près avec un taux de 9,2%. Ce chiffre élevé peut être attribué à des facteurs similaires, y compris les défis associés à l'entrée dans des carrières professionnelles, la gestion des responsabilités familiales, et les conflits domestiques.

Les femmes dans le groupe d'âge 45 à 54 ans montrent également une proportion préoccupante de 7,4%. À mesure que les responsabilités professionnelles atteignent leur apogée et que les obligations familiales continuent, ces femmes peuvent être particulièrement vulnérables aux formes de violence.

Les pourcentages diminuent pour les groupes d'âge plus avancés, avec 6,9% des femmes âgées de 15 à 24 ans, 3,4% des femmes âgées de 55 à 64 ans, et seulement 1,0% des femmes âgées de 65 à 74 ans déclarant avoir subi des violences. Cette diminution progressive pourrait être due à une série de facteurs, y compris une moindre exposition à des environnements propices à la violence, des changements dans les dynamiques relationnelles, ou une résilience accrue face aux agressions.

Figure 9 Violence sexuelle par tranche d'âge



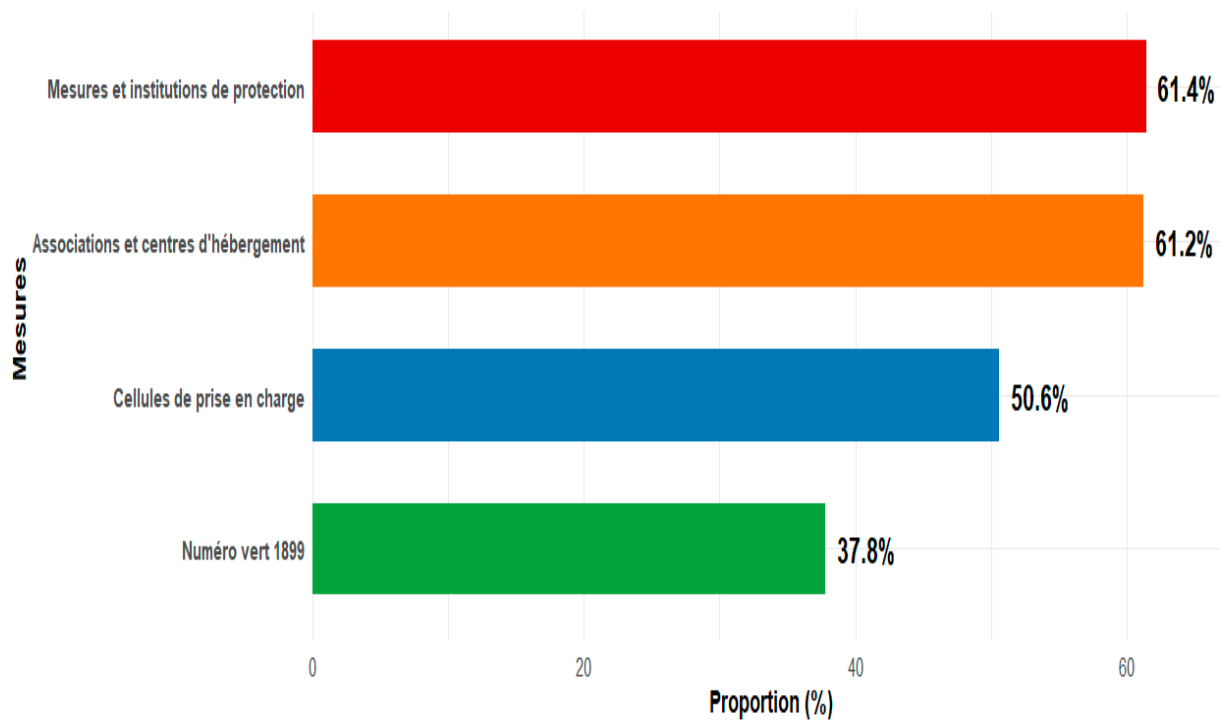
Source de données : INS Enquête 2022

L'enquête a également interrogé les femmes sur leur connaissance des mesures de protection contre la violence. Elle a montré une connaissance variable des différentes mesures de protection contre la violence parmi les répondants. Les mesures et institutions de protection ainsi que les associations et centres d'hébergement sont les plus connus, avec respectivement 61,4% et 61,2% des répondants déclarant en avoir connaissance. Cela indique que ces structures sont relativement bien intégrées dans l'esprit des répondants comme des ressources disponibles pour la protection contre la violence.

Les cellules de prise en charge sont également assez bien connues, avec 50,6% des répondants déclarant les connaître. Ces cellules jouent un rôle crucial dans la prise en charge immédiate des victimes de violence, et leur reconnaissance par la moitié des répondants est un signe positif de leur visibilité et de leur importance.

En revanche, le numéro vert 1899, qui est un service d'assistance téléphonique crucial, n'est connu que par 37,8% des répondants. Cette disparité met en lumière un besoin urgent d'intensifier les campagnes de sensibilisation et de communication concernant ce service. Une meilleure connaissance du numéro vert pourrait permettre une intervention rapide et efficace pour les victimes de violence, offrant un soutien immédiat et des orientations vers les services appropriés.

Figure 10 Connaissance des mesures de protection contre la violence en %



Source : Enquête INS 2022

Les efforts pour combattre la violence au travail en Tunisie sont encore insuffisants. Les victimes de violence hésitent souvent à signaler les incidents, par crainte de représailles, de stigmatisation ou en raison d'un manque de confiance dans les mécanismes de recours existants. Cette étude vise à combler cette lacune en fournissant des données empiriques détaillées et des analyses contextuelles sur la violence envers les femmes en milieu de travail en Tunisie.

En consultant le site du ministère de la femme, de l'enfance et de la famille, on a pu trouver un document qui traite la problématique de la violence⁵. Le document traite de la loi n° 58 de 2017 en Tunisie, visant à éradiquer la violence à l'égard des femmes et à promouvoir l'égalité des genres. Il aborde divers aspects de la violence physique, psychologique et sexuelle au travail, en soulignant la prévalence et les disparités entre les sexes. Le texte met en évidence les groupes démographiques particulièrement vulnérables, comme les jeunes, les migrants et les femmes. Il souligne également les défis auxquels sont confrontées les victimes lorsqu'elles signalent des incidents de violence et de harcèlement, ainsi que les obstacles institutionnels et sociaux qui persistent. Enfin, le document appelle à des mesures concrètes et à une application

⁵ http://www.femmes.gov.tn/wp-content/uploads/2022/10/Rapport-loi-58_2021_fini-web-oct22.pdf

rigoureuse de la loi pour assurer une protection efficace des droits des femmes et promouvoir un environnement de travail sûr et respectueux.

Les autorités publiques par le biais du ministère de la femme mettent également à la disposition de toutes les parties concernées un guide⁶ pour l'intervention auprès des femmes victimes de violences. Ce guide sert d'outil permettant la mise en relation entre les structures gouvernementales et les composantes de la société civile d'un côté et les centres spécialisés dans la prise en charge des femmes et des filles victimes de violence de l'autre côté. Il a pour objectif de faciliter le réseautage et la coordination afin d'assurer la rapidité et l'efficacité de l'intervention auprès des victimes.

L'objectif de ce guide est de contribuer à faciliter l'orientation des femmes et des filles victimes de violence vers des centres spécialisés qui leur offrent des services diversifiés répondant à leurs besoins réels et respectant leurs droits et leurs différences.

3. Cadre Juridique et Politique en Tunisie

3.1 Période 1956-2016

On se réfère aux travaux de Sana Achour⁷ en 2016. A partir de 1956 avec l'indépendance, le pays, paradoxalement, a pu tirer parti de la législation héritée de la colonisation pour servir son nouveau nationalisme juridique. Il n'a donc pas été nécessaire d'adopter un nouveau Code pénal. Quelques modifications apportées au texte initial ont suffi à forger le « nouveau citoyen exemplaire » et à établir la relation intrinsèque entre la représentation normative de la femme tunisienne et l'idée de la nation. En cinquante-neuf ans (1956-2015), le Code pénal a connu trente-cinq amendements partiels, incluant des révisions, des ajouts ou des abrogations de certaines de ses dispositions datant de 1913. Ce n'est qu'en 2005 qu'il a fait l'objet d'une actualisation et d'une réorganisation générale, sans que cette opération ne transforme ses normes, son esprit ou son contenu. À l'examen, le Code pénal est resté en retrait par rapport au Code du statut personnel, qui était censé concrétiser les idéaux féministes et « émancipateurs ». Il n'est donc pas surprenant que, suite à l'établissement des institutions de la République (25 juillet 1957), à l'unification de la Justice et à la réforme du statut personnel, les dispositions les moins adaptées à la nouvelle éthique républicaine aient été abrogées, modifiées et remplacées de manière soutenue : en 1958, les articles 227, 228, 229 relatifs à l'attentat à la pudeur ainsi que les articles 237, 238 et 240 sur l'enlèvement ; en 1965, l'article 21 sur la répression de l'avortement ; en 1968, les articles 231 et 236 sur la répression de la prostitution et de l'adultère. En réalité, comme il sera démontré ultérieurement, les lois de la République se sont montrées « inflexibles » vis-à-vis de la sexualité des femmes, sur lesquelles

⁶ <http://www.femmes.gov.tn/wp-content/uploads/2022/10/guide-des-centres-vectoris%C3%A9-red.pdf>

⁷ Tunisie violence femmes 2016 Sana Ben Achour VIOLENCES A L'EGARD DES FEMMES : LES LOIS DU GENRE

elles ont fait peser l'identité nationale et à qui elles ont attribué la responsabilité de maintenir la stricte moralité républicaine.

En matière de violences faites aux femmes, l'évolution législative révèle un double paradoxe. Le premier réside dans le décalage entre un cadre législatif de plus en plus attentif aux spécificités des violences faites aux femmes et aux mineures (violences conjugales, violences familiales) et l'esprit archaïque de lois qui continuent de considérer le corps des femmes comme la forteresse de l'ordre moral patriarcal et l'honneur de la famille. Le second paradoxe est la contradiction entre une tendance à la « pénalisation » croissante des auteurs de violences et l'introduction de circonstances atténuantes dans certaines situations, illustrant ainsi une ambivalence dans la volonté de réprimer ces violences.

3.2 Cadre juridique à partir de 2017 :

Le cadre juridique tunisien a évolué pour inclure des dispositions visant à protéger les femmes contre la violence. La loi intégrale sur la violence à l'égard des femmes, adoptée en 2017⁸, représente une avancée majeure en matière de protection des droits des femmes. Cette loi reconnaît les différentes formes de violence et prévoit des mesures de protection et de soutien pour les victimes. Cependant, la mise en œuvre de ces dispositions reste un défi, nécessitant une coordination efficace entre les différents acteurs institutionnels et une sensibilisation accrue au sein des entreprises.

L'Accelerator Lab en Tunisie⁹, en collaboration avec l'initiative de la Réforme du Système de Sécurité du PNUD, a exploré différents axes de la violence basée sur le genre (VBG) en Tunisie pour déchiffrer ce défi appréhendé en relation avec cette loi adoptée en 2017. Ainsi selon cette loi, l'Etat Tunisien est non seulement responsable de suivre en justice les coupables, mais également d'encadrer et d'assister les femmes victimes. Toute une dynamique a été créée par cette loi impliquant un nombre extrêmement important d'organismes notamment les ministères de l'éducation, de la santé, des affaires sociales, de la justice et de l'intérieur avec l'appui des médias qui joueront un rôle primordial pour tous les programmes de sensibilisation et d'information.

Ainsi la loi inédite dans le monde arabe, vise à éradiquer toutes formes de violence fondée sur la discrimination entre les sexes. Elle adopte une approche intégrée qui comprend la prévention, la répression des auteurs et la protection des victimes.

A cet égard on peut identifier les spécificités suivantes par rapport aux lois antérieures qu'a connues la Tunisie :

⁸ Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017

⁹ <https://www.undp.org/fr/tunisia/blog/violence-basee-sur-le-genre-en-tunisie-comment-les-victimes-parcourent-elles-un-chemin-seme-dembuches>

- **Définitions Claires** : La loi définit les formes de violence (physique, morale, sexuelle, économique) et la discrimination à l'égard des femmes, ainsi que les situations de vulnérabilité.
- **Engagement de l'État** : L'État s'engage à protéger les femmes victimes de violence et leurs enfants, en garantissant leur sécurité physique, psychologique et sociale.
- **Prévention** : Des mesures sont prévues pour éliminer les pratiques discriminatoires, sensibiliser le public et former les professionnels à travers des programmes éducatifs et des campagnes de sensibilisation.
- **Sanctions Renforcées** : La loi durcit les peines pour les infractions de violence, y compris les violences domestiques, le harcèlement sexuel et le viol, surtout lorsque les victimes sont en situation de vulnérabilité.
- **Procédures de Protection** : Des mécanismes spécifiques sont mis en place pour assurer la protection immédiate des victimes, telles que des unités spécialisées et des ordonnances de protection.
- **Observatoire National**¹⁰ : Un Observatoire national est créé pour surveiller et évaluer l'application de la loi, coordonner les efforts et proposer des réformes.

Analyse SWOT de la loi 2017-57 relative à la violence

On va utiliser à présent un cadre théorique académique pour l'analyse de la loi vu son importance capitale. A cet effet, on s'inspire du cadre **SWOT**¹¹, l'acronyme des mots anglais **strengths, weaknesses, opportunities et threats**. Ce qui signifie forces, faiblesses, opportunités et menaces.

L'analyse est faite grâce à une matrice (Tableau 2) qui traite :

- L'environnement externe (ses opportunités et menaces)¹²,
- Le contexte interne (ses forces et ses faiblesses).

¹⁰ **L'article 40 de la Loi organique n°2017-58 de 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes** : « Est créé un Observatoire national pour la prévention des violences à l'égard des femmes, soumis à la tutelle du ministère chargé de la femme. **Le décret gouvernemental n° 2020-126 du 25 février 2020** portant création de l'Observatoire National pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et fixant son organisation administrative et financière et les modalités de fonctionnement

¹¹ <https://bpifrance-creation.fr/encyclopedie/letude-marche/determiner-sa-strategie/swot-loutil-danalyse-strategique-developper#:~:text=L'analyse%20SWOT%20vous%20permet,tout%20en%20renfor%C3%A7ant%20votre%20comp%C3%A9titivit%C3%A9.>

¹² Dans notre cas l'environnement pourrait être le système politique dans le pays, l'appartenance d'un gouvernement ou de l'assemblée.

Tableau 2 Analyse SWOT

| | | |
|--------------------------|---|---|
| | Facteurs favorables à la consécration du droit | Facteurs défavorables à la consécration du droit |
| Facteurs Internes | FORCES | FAIBLESSES |
| Facteurs Externes | OPPORTUNITES | MENACES |

Ainsi si on se réfère à cette méthode, on peut alors établir l'analyse suivante de cette loi capitale :

| FORCES | FAIBLESSES |
|--|--|
| <p>Cadre Législatif Complet : La loi offre un cadre détaillé et complet pour lutter contre la violence à l'égard des femmes, couvrant prévention, protection et répression.</p> <p>Reconnaissance des Droits : Elle reconnaît la violence contre les femmes comme une violation des droits humains, ce qui renforce l'importance de la lutte contre cette violence.</p> <p>Engagement Multisectoriel : La collaboration entre divers ministères et organismes assure une approche holistique et coordonnée.</p> | <p>Mise en Œuvre et Application : La réussite de cette loi dépend fortement de son application rigoureuse. Les ressources allouées et la formation des professionnels sont cruciales mais peuvent être insuffisantes.</p> <p>Sensibilisation et Éducation : Bien que la loi prévoit des programmes éducatifs, leur efficacité dépend de leur mise en œuvre concrète et de l'acceptation sociale.</p> <p>Soutien aux Victimes : Les mesures de protection et d'accompagnement des victimes, bien que nécessaires, peuvent être limitées par les infrastructures disponibles et le soutien financier.</p> <p>Évaluation Continue : Le rôle de l'Observatoire national est essentiel, mais il nécessite des ressources et un mandat clair pour être efficace.</p> |
| OPPORTUNITES | MENACES |

| | |
|---|--|
| <p>Renforcement des Droits des Femmes : La loi offre une base légale solide pour renforcer les droits des femmes et promouvoir l'égalité des sexes, ce qui peut entraîner une réduction significative de la violence basée sur le genre.</p> <p>Amélioration des Services de Soutien En développant des structures de soutien telles que des unités spécialisées et des programmes de formation pour les professionnels, la loi peut améliorer l'accès des victimes à des services de protection et d'assistance.</p> <p>Mobilisation Sociale et Sensibilisation : La mise en œuvre de campagnes de sensibilisation et de programmes éducatifs peut changer les attitudes sociales et réduire la tolérance envers la violence, favorisant un changement culturel à long terme.</p> <p>Coopération Internationale : La loi peut attirer le soutien et la coopération des organisations internationales et des partenaires de développement, renforçant les capacités locales à traiter la violence contre les femmes.</p> <p>Création d'un Précédent Juridique : La loi peut servir de modèle pour d'autres pays de la région qui cherchent à élaborer des législations similaires, augmentant ainsi la protection des femmes à une échelle plus large.</p> | <p>Mise en Œuvre Insuffisante : La mise en œuvre et l'application de la loi peuvent être compromises par des ressources financières limitées, un manque de formation adéquate des professionnels et des infrastructures insuffisantes.</p> <p>Résistance Culturelle : Les normes culturelles et les attitudes patriarcales profondément enracinées peuvent entraver l'acceptation et l'application efficace de la loi, limitant son impact sur la réduction de la violence.</p> <p>Inégalité Régionale : Les disparités régionales en termes de ressources et d'accès aux services peuvent créer des inégalités dans la protection et le soutien offerts aux victimes dans différentes parties du pays.</p> <p>Retards Législatifs et Administratifs : La lenteur des procédures législatives et administratives peut retarder la mise en place des mesures prévues par la loi, diminuant ainsi son efficacité immédiate.</p> <p>Contestation Juridique et Politique : La loi pourrait faire face à des contestations juridiques et à une opposition politique de la part de certains groupes, ce qui pourrait limiter sa mise en œuvre complète et son impact.</p> |
|---|--|

Certes la loi organique 2017-58 représente une avancée majeure dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes en Tunisie.

Toutefois, la réalisation de ses objectifs ambitieux dépendra de la volonté politique, des ressources disponibles et de la mobilisation de tous les acteurs concernés. Une

mise en œuvre rigoureuse et un suivi constant sont indispensables pour garantir la protection des femmes et promouvoir l'égalité des sexes.

4. Cadre conceptuel

4.1 Typologie de la violence :

Il est primordial de définir la typologie de la violence en milieu professionnel. Selon l'OIT¹³ il existe plusieurs types de formes de violence et de harcèlement au travail énumérées ci-dessous:

- **Violence et harcèlement d'ordre physique**, comme les coups, les atteintes à la liberté de mouvement ou les crachats :

Les coups, qui englobent toutes les formes d'agressions physiques directes.

Les atteintes à la liberté de mouvement, comme la séquestration ou la restriction forcée des déplacements.

Les crachats, représentant des actes de dégradation et d'humiliation.

- **Violence et harcèlement d'ordre psychologique**, comme les insultes, les menaces, les brimades ou les actes d'intimidation :

Les insultes, incluant les propos dégradants et humiliants visant à rabaisser la dignité d'une personne.

Les menaces, qui peuvent être verbales ou écrites, visant à intimider ou à instiller la peur chez la victime.

Les brimades, impliquant des comportements répétitifs et persistants visant à isoler ou à exclure une personne du groupe.

Les actes d'intimidation, qui cherchent à contraindre ou à dominer une personne par la peur ou la menace.

- **Violence et harcèlement d'ordre sexuel**, comme les attouchements, les remarques, les photos, les courriels ou les sollicitations d'ordre sexuel non désirés :

Les attouchements non désirés, qui constituent des contacts physiques inappropriés et non consensuels.

Les remarques à connotation sexuelle, englobant les commentaires offensants ou inappropriés sur l'apparence physique ou la vie privée.

Les photos et courriels à caractère sexuel, représentant la distribution ou l'affichage de matériel à connotation sexuelle sans le consentement de la personne concernée.

Les sollicitations d'ordre sexuel non désirées, incluant les avances et propositions inappropriées visant à obtenir des faveurs sexuelles contre la volonté de la personne.

¹³ Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale (OIT) 2023

Une fois les concepts ont été définis, ainsi qu'un regard sur la situation du problème à l'échelle mondiale et son complexité, on va enchaîner sur la problématique adoptée pour cette étude.

4.2 Les facteurs de la violence :

Les formes de violence internes à l'entreprise, telles que les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel, sont reconnues comme des facteurs de risques psychosociaux (RPS) selon le rapport du Collège d'expertise présidé par (Gollac, 2011)¹⁴.

Plusieurs études soulignent l'importance de prendre en compte le contexte organisationnel ou social pour comprendre la survenance ou le maintien de situations de violence. En effet, la violence interpersonnelle entre membres d'une même organisation de travail n'apparaît que rarement sans un contexte qui la favorise ou la précipite. Il est également souligné que diverses sources de souffrance, présentes au niveau individuel, interpersonnel ou organisationnel, fragilisent l'individu et peuvent contribuer à l'émergence de la violence. Ces différents facteurs individuels, interpersonnels et organisationnels sont interdépendants et s'entrelacent.

4.2.1 Facteurs individuels :

Les facteurs individuels¹⁵ liés à la violence eux-mêmes s'articulent autour de trois socles :

Stress et Burnout : L'épuisement professionnel peut rendre les individus plus vulnérables à la violence. Le stress chronique et le burnout peuvent affecter la santé mentale des individus, les rendant plus susceptibles à la dépression, à l'anxiété et à d'autres troubles psychologiques. Cette fragilité mentale peut diminuer leur capacité à gérer les conflits et à faire face aux comportements abusifs.

Les individus épuisés professionnellement peuvent réagir de manière disproportionnée à des situations stressantes ou conflictuelles, augmentant ainsi le risque de violence. Ils peuvent avoir des réponses émotionnelles intenses telles que la colère, la frustration ou l'irritabilité, ce qui peut entraîner des confrontations violentes.

Par conséquent le burnout peut également entraîner une baisse de la performance au travail, ce qui peut engendrer des critiques ou des pressions de la part des collègues ou des supérieurs, alimentant un cercle vicieux de stress et de violence.

Antécédents personnels : Des expériences antérieures de violence ou de discrimination peuvent influencer la perception et la réaction à la violence au travail. Les individus ayant vécu des expériences de violence, de discrimination ou de

¹⁴ G. BOUVILLE, E. CAMPOY, « Une approche organisationnelle du harcèlement moral », @GRH, 2012, n° 4,

¹⁵ OIT Projet COMPAVHT Permettre aux partenaires sociaux de mieux s'emparer de la violence 2024

harcèlement dans le passé peuvent être plus sensibles aux situations similaires au travail. Ces antécédents peuvent engendrer des réactions de défense ou d'évitement, voire des comportements agressifs en réponse à des déclencheurs perçus.

Les antécédents de victimisation peuvent également altérer la perception des interactions sociales. Une personne ayant subi de la violence peut interpréter des comportements neutres ou ambigus comme menaçants, ce qui peut intensifier les conflits.

Les expériences passées peuvent laisser des cicatrices émotionnelles profondes, influençant la confiance en soi et l'estime de soi. Un individu se sentant vulnérable ou inadéquat peut être plus enclin à des réactions violentes lorsqu'il se sent menacé ou dévalorisé.

Compétences sociales : Le manque de compétences en gestion des conflits peut amplifier les situations de violence. Les compétences en gestion des conflits sont essentielles pour résoudre les désaccords de manière constructive. Les individus manquant de ces compétences peuvent avoir recours à des comportements agressifs ou passifs-agressifs pour gérer les tensions, ce qui peut exacerber les situations de violence.

Une mauvaise communication peut entraîner des malentendus et des tensions. Les individus qui ne maîtrisent pas les compétences de communication assertive peuvent se retrouver dans des situations où ils se sentent incapables d'exprimer leurs besoins ou leurs préoccupations de manière appropriée, menant à des confrontations violentes.

L'empathie est cruciale pour comprendre et répondre aux sentiments et perspectives des autres. Un manque d'empathie peut rendre les individus moins sensibles aux besoins des autres et plus enclins à adopter des comportements abusifs ou discriminatoires.

4.2.2 Facteurs interpersonnels :

Les facteurs interpersonnels touchent les relations de pouvoir au sein du milieu professionnel, au style de communication et à l'environnement social

Relations de pouvoir : Les dynamiques de pouvoir entre collègues ou entre les niveaux hiérarchiques peuvent faciliter les comportements abusifs. Les relations de pouvoir inégales, particulièrement entre les supérieurs et les subordonnés, peuvent créer des opportunités pour des comportements abusifs tels que le harcèlement moral ou sexuel. Les supérieurs peuvent utiliser leur position pour imposer des exigences déraisonnables, exercer un contrôle excessif ou intimider les subordonnés.

Les individus en position de pouvoir peuvent exploiter leur autorité pour obtenir des avantages personnels ou pour punir ceux qui ne se conforment pas à leurs attentes, créant ainsi un climat de peur et de soumission.

Egalement les pratiques de favoritisme ou de népotisme peuvent engendrer des ressentiments et des tensions entre collègues, renforçant les divisions et augmentant le potentiel de conflits et de comportements violents.

Communication : Une mauvaise communication ou des malentendus peuvent exacerber les tensions et mener à des conflits. Une communication inefficace ou ambiguë peut mener à des malentendus et à des frustrations. Par exemple, des instructions peu claires ou contradictoires peuvent créer des erreurs et des tensions entre les membres de l'équipe.

L'absence de feedback constructif et de reconnaissance peut démotiver les employés et alimenter les sentiments de sous-estimation ou d'injustice, pouvant conduire à des comportements hostiles ou passifs-agressifs.

Dans les environnements de travail diversifiés, les différences culturelles et linguistiques peuvent compliquer la communication et exacerber les malentendus, créant un terrain fertile pour les conflits.

Environnement social : Un environnement de travail compétitif ou hostile peut inciter à des comportements agressifs ou discriminatoires. Un environnement de travail très compétitif, où la performance individuelle est fortement valorisée au détriment de la collaboration, peut encourager des comportements agressifs, tels que la manipulation, la diffamation ou le sabotage entre collègues.

Un climat de méfiance et de suspicion, où les employés se sentent constamment surveillés ou jugés, peut accroître le stress et l'anxiété, favorisant des réactions défensives ou agressives.

Une culture d'entreprise qui tolère les comportements abusifs ou discriminatoires, ou qui ne valorise pas le respect et l'inclusion, peut normaliser la violence et rendre difficile sa dénonciation ou sa gestion.

4.2.3 Facteurs organisationnels :

Quant aux facteurs organisationnels, ils touchent de plein fouet la culture ainsi que la politique générale de l'entreprise.

- **Culture d'entreprise** : Une culture organisationnelle tolérant les comportements abusifs ou discriminatoires favorise la survenance de la violence. Une culture d'entreprise qui tolère ou ignore les comportements abusifs et discriminatoires crée un environnement où ces actions deviennent normales et acceptées. Cela peut se manifester par une absence de sanctions contre les auteurs de violence ou une minimisation des plaintes des victimes.

Une culture d'entreprise qui ne valorise pas le respect mutuel et l'inclusion peut favoriser la marginalisation de certains groupes et exacerber les tensions. Les

attitudes sexistes, racistes ou homophobes peuvent se manifester plus facilement dans un tel environnement.

Si l'organisation ne fournit pas de soutien adéquat aux victimes de violence, celles-ci peuvent se sentir isolées et vulnérables, ce qui peut prolonger leur souffrance et permettre la perpétuation de la violence.

- **Politiques et procédures** : L'absence de politiques claires contre la violence et le harcèlement ou une mise en application laxiste peuvent permettre la persistance de ces comportements. L'absence de politiques claires contre la violence et le harcèlement crée une ambiguïté sur ce qui est acceptable ou non dans l'organisation. Sans lignes directrices explicites, les employés peuvent ne pas savoir comment réagir ou signaler les comportements inappropriés.

Même si des politiques existent, une mise en application laxiste ou incohérente peut réduire leur efficacité. Si les employés constatent que les politiques ne sont pas appliquées de manière rigoureuse, ils peuvent être moins enclins à les respecter ou à signaler les violations.

Des procédures de signalement complexes, peu accessibles ou non confidentielles peuvent dissuader les victimes de signaler les incidents de violence. Une réponse lente ou inefficace aux plaintes peut également aggraver la situation.

- **Gestion des ressources humaines** : Des pratiques de gestion inappropriées, telles que le manque de soutien aux employés ou une gestion autoritaire, peuvent contribuer à un climat de violence. Des pratiques de gestion qui ne soutiennent pas adéquatement les employés peuvent contribuer à un environnement de travail stressant et hostile. L'absence de programmes de bien-être ou de soutien psychologique peut laisser les employés vulnérables face aux violences.

Un style de gestion autoritaire, où les décisions sont prises de manière unilatérale sans consultation des employés, peut créer un climat de peur et de répression. Cela peut mener à des comportements de soumission forcée ou de rébellion, augmentant les risques de violence.

Des systèmes d'évaluation de la performance qui sont perçus comme injustes ou biaisés peuvent créer des ressentiments et des conflits entre collègues ou entre les employés et la direction.

4.3 La violence au sens des conventions internationales :

Méthodologie

Notre méthodologie pour cette étude quantitative sera basée sur la conception et l'administration d'un questionnaire pour un groupe de femmes choisies. Ainsi on commencera notre travail par l'élaboration du questionnaire détaillé pour collecter des données sur les incidents de violence, les caractéristiques des victimes et des auteurs, et les réponses des entreprises. On note qu'on s'est inspiré du questionnaire conçu par l'OIT en 2022 pour récolter les données de l'expérience en matière de violence. L'étape suivante consiste à sélectionner un échantillon représentatif de femmes travaillant dans divers secteurs d'activité pour répondre au questionnaire. Ensuite on a entamé la phase de collecte des données : Administration du questionnaire en ligne ou en personne pour obtenir des réponses anonymes et fiables. On va utiliser conjointement l'outil SPSS et le langage R pour la saisie, l'analyse et la visualisation des données.

Tableau 3 Interface de RStudio

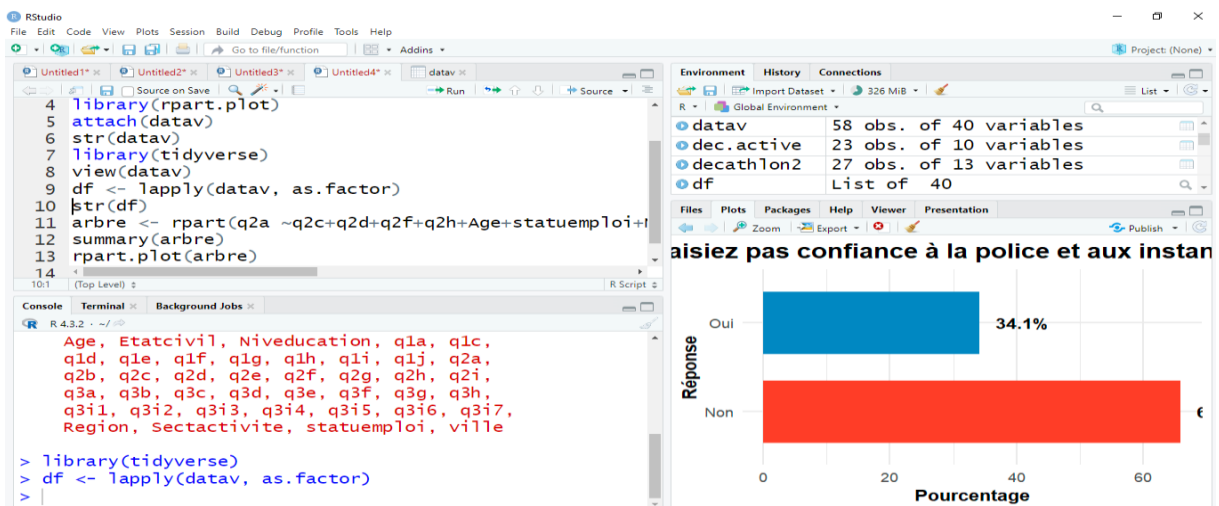


Tableau 4 Interface de SPSS utilisé pour la saisie et l'analyse

| | Nom | Type | Largeur | Décimal... | Libellé | Valeurs | Manquant | Colonnes | Align | Mesure |
|----|-----|-----------|---------|------------|--|----------------|----------|----------|--------|-----------|
| 1 | q1a | Numérique | 8 | 2 | Q1a-Avez-vous déjà fait l'expérience perso... | {1,00, Oui}... | Aucun | 8 | Droite | Nominales |
| 2 | q1c | Chaîne | 80 | 0 | Q1c- Description de l'acte de violence | Aucun | Aucun | 8 | Gauche | Nominales |
| 3 | q1d | Numérique | 8 | 2 | Q1d-Pensez-vous que la violence et/ou de ... | {1,00, Oui}... | Aucun | 8 | Droite | Ordinales |
| 4 | q1e | Numérique | 8 | 2 | Q1e- Combien de fois en avez-vous été vict... | {1,00, 1}... | Aucun | 8 | Droite | Echelle |
| 5 | q1f | Numérique | 8 | 2 | Q1f- Pouvez-vous dire de manière approxi... | Aucun | Aucun | 8 | Droite | Ordinales |
| 6 | q1g | Numérique | 8 | 2 | Q1g- Avez-vous demandé l'assistance et l'ai... | {1,00, Oui}... | Aucun | 8 | Droite | Ordinales |
| 7 | q1h | Chaîne | 98 | 0 | Q1h- Quelle a été la réaction et les mesure... | Aucun | Aucun | 8 | Gauche | Nominales |
| 8 | q1i | Numérique | 8 | 2 | Q1i- Êtes-vous au courant des ressources ... | {1,00, Oui}... | Aucun | 8 | Droite | Nominales |
| 9 | q1j | Chaîne | 100 | 0 | Q1j- Avez-vous des suggestions pour améli... | Aucun | Aucun | 8 | Gauche | Nominales |
| 10 | q2a | Numérique | 8 | 2 | Q2a- Avez-vous déjà fait l'expérience perso... | {1,00, Oui}... | Aucun | 8 | Droite | Nominales |
| 11 | q2b | Chaîne | 96 | 0 | Q2b- Si Oui, je vous prie de décrire l'acte d... | Aucun | Aucun | 8 | Gauche | Nominales |
| 12 | q2c | Numérique | 8 | 2 | Q2c- Pensez-vous que la violence et/ou de ... | {1,00, Oui}... | Aucun | 8 | Droite | Nominales |
| 13 | q2d | Numérique | 8 | 2 | Q2d- Combien de fois en avez-vous été vict... | {00, 0}... | Aucun | 8 | Droite | Echelle |
| 14 | q2e | Numérique | 8 | 2 | Q2e- Pouvez-vous dire de manière approxi... | Aucun | Aucun | 8 | Droite | Nominales |
| 15 | q2f | Numérique | 8 | 2 | Q2f- Avez-vous demandé l'assistance et l'ai... | {1,00, Oui}... | Aucun | 8 | Droite | Nominales |
| 16 | q2g | Chaîne | 92 | 0 | Q2g- Quelle a été la réaction et les mesure... | Aucun | Aucun | 8 | Gauche | Nominales |
| 17 | q2h | Numérique | 8 | 2 | Q2h- Êtes-vous au courant des ressources ... | {1,00, Oui}... | Aucun | 8 | Droite | Nominales |
| 18 | q2i | Chaîne | 83 | 0 | Q2i- Avez-vous des suggestions pour améli... | Aucun | Aucun | 8 | Gauche | Nominales |
| 19 | q3a | Numérique | 8 | 2 | Q3a- Avez-vous déjà fait l'expérience perso... | {1,00, Oui}... | Aucun | 8 | Droite | Nominales |
| 20 | q3b | Chaîne | 90 | 0 | Q3b- Si Oui, je vous prie de décrire l'acte d... | Aucun | Aucun | 8 | Gauche | Nominales |
| 21 | q3c | Numérique | 8 | 2 | Q3c- Pensez-vous que la violence et/ou de ... | {1,00, Oui}... | Aucun | 8 | Droite | Nominales |

La dernière étape de l'analyse consistera à proposer une interprétation et des recommandations pratiques et politiques visant à prévenir la violence en milieu de travail et à améliorer les mesures de soutien aux victimes.

Pour atteindre ces objectifs, l'étude adoptera une approche méthodologique rigoureuse, incluant la conception d'un questionnaire détaillé, la sélection d'un échantillon représentatif de femmes travaillant dans divers secteurs, et l'analyse statistique des données collectées. L'étude privilégiera également une approche participative, en impliquant les associations de défense des droits des femmes, les syndicats et les institutions publiques dans le processus de recherche.

Elaboration du questionnaire

Le questionnaire a été articulé en trois axes ou thèmes principaux définissant la violence à savoir :

- **Violences et/ou de harcèlement d'ordre PHYSIQUE**
- **Violences et/ou de harcèlement d'ordre PSYCHOLOGIQUE**
- **Violences et/ou de harcèlement d'ordre SEXUEL**

Chaque thème regroupait neuf questions de type fermé, semi fermé et ouvertes qui visent à répondre aux sous objectifs mentionnés précédemment.

On peut centrer ces thèmes autour de :

- La réalisation de l'incident de violence au sein du milieu professionnel.
- La fréquence de réalisation de ces incidents : sont-ils répétitifs ? sont-ils occasionnels ? Sont-ils rares et exceptionnels ?
- La déclaration de l'acte de violence auprès des supérieurs, des collègues, les autorités judiciaires.
- Les mesures à entreprendre dans ce cas pour garantir le soutien des établissements concernés.

On a ajouté à ces thèmes les informations générales sur l'âge de la personne, le statut de son emploi, le secteur d'activité où il exerce, son niveau d'études (primaires, secondaires et supérieures), son état civil (mariée, célibataire, veuve ou divorcée) ainsi que la région. Toutes ces informations visent à connaître le profil des victimes ainsi qu'à explorer l'existence d'une relation de causalité entre les agressions et chacune de ces variables socioéconomiques.

Le questionnaire était rédigé comme suit :

Je vous invite cordialement à prendre part à cette enquête **sur la violence à l'égard des femmes en milieu professionnel**. Votre participation revêt une grande importance dans la sensibilisation à cette problématique et contribuera à l'amélioration des conditions de travail. Votre engagement est crucial pour mettre en lumière ce problème qui continue d'impacter négativement les conditions professionnelles des femmes.

Il est à noter que toutes les informations personnelles fournies seront confidentielles et gardées sous l'anonymat en vertu des conventions internationales notamment (Convention 108) et son Protocole additionnel (CETS 181) ratifiés par la Tunisie en juillet 2017 et aussi en vertu des dispositions de la loi Tunisienne en vigueur notamment la Loi organique n° 2004-63 du 27 juillet 2004.

Question 1 : violences et/ou de harcèlement d'ordre PHYSIQUE

- a) Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de **violences et/ou de harcèlement d'ordre physique** au sein de votre milieu professionnel, telles que des agressions

physiques, des atteintes à votre liberté de mouvement ou d'autres incidents (crachats, lancer d'objets, bousculades intentionnelles, ...)?:

| | | | |
|-------|--------|----------------|----------------------|
| 1-Oui | 2- Non | 3- Ne sait pas | 4-Refuse de répondre |
| | | | |

Si vous avez choisi (4) prière d'expliquer les raisons du refus.

- b) Si Oui, je vous prie de décrire l'acte de violence ou de harcèlement dont vous êtes victime :

.....

- c) Pensez-vous que la violence et/ou de harcèlement à caractère physique à l'égard des femmes est un problème dans votre milieu professionnel?

| | | | |
|-------|--------|----------------|----------------------|
| 1-Oui | 2- Non | 3- Ne sait pas | 4-Refuse de répondre |
| | | | |

- d) Combien de fois en avez-vous été victime?

.....

- e) Pouvez-vous dire de manière approximative quand cela vous est arrivé pour la dernière fois :

.....

- f) Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès de vos supérieurs professionnels ?

| | | | |
|-------|--------|----------------|----------------------|
| 1-Oui | 2- Non | 3- Ne sait pas | 4-Refuse de répondre |
| | | | |

- g) Quelle a été la réaction et les mesures prises de vos supérieurs face à cette agression ?

.....

- h) Êtes-vous au courant des ressources de soutien disponibles en cas de violence ou de harcèlement au travail?

| | | | |
|-------|--------|----------------|----------------------|
| 1-Oui | 2- Non | 3- Ne sait pas | 4-Refuse de répondre |
| | | | |

- i) Avez-vous des suggestions pour améliorer la prévention de la violence et/ou de harcèlement à caractère physique au travail dans votre entreprise?

.....

Question 2 : violences et/ou de harcèlement d'ordre PSYCHOLOGIQUE

- a) Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de **violences et/ou de harcèlement d'ordre psychologique** au sein de votre milieu professionnel, telles que des insultes, critiques constantes, langage dégradant, exclusion délibérée d'activités de groupe, d'événements ou de discussions, Surcharge de travail intentionnelle, critiques constantes et dévalorisation, humiliation publique, menace implicite d'emploi, manipulation émotionnelle, sabotage professionnel,...

| | | | |
|-------|--------|----------------|----------------------|
| 1-Oui | 2- Non | 3- Ne sait pas | 4-Refuse de répondre |
| | | | |

Si vous avez choisi (4) prière d'expliquer les raisons du refus :

-
- b) Si Oui, je vous prie de décrire l'acte de violence ou de harcèlement dont vous êtes victime :

-
- c) Pensez-vous que la **violence et/ou de harcèlement d'ordre psychologique** à l'égard des femmes est un problème dans votre milieu professionnel?

| 1-Oui | 2- Non | 3- Ne sait pas | 4-Refuse de répondre |
|-------|--------|----------------|----------------------|
| | | | |

- d) Combien de fois en avez-vous été victime?

-
- e) Pouvez-vous dire de manière approximative quand cela vous est arrivé pour la dernière fois :

-
- f) Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale...)?

| 1-Oui | 2- Non | 3- Ne sait pas | 4-Refuse de répondre |
|-------|--------|----------------|----------------------|
| | | | |

Je vous prie de préciser l'instance que vous avez choisi pour vous défendre :

-
- g) Quelle a été la réaction et les mesures prises des instances face à cette agression ?

-
- h) Êtes-vous au courant des ressources de soutien disponibles en cas de violences et/ou de harcèlement d'ordre psychologique?

| 1-Oui | 2- Non | 3- Ne sait pas | 4-Refuse de répondre |
|-------|--------|----------------|----------------------|
| | | | |

- i) Avez-vous des suggestions pour améliorer la prévention contre la violence et/ou de harcèlement d'ordre psychologique au travail dans votre entreprise?

.....

Question 3 : violences et/ou de harcèlement d'ordre SEXUEL

- a) Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de toute forme de violence et/ou de harcèlement d'ordre sexuel au travail, tels que des attouchements, des remarques, la réception de photos, d'e-mails ou de sollicitations d'ordre sexuel non désirés?

| 1-Oui | 2- Non | 3- Ne sait pas | 4-Refuse de répondre |
|-------|--------|----------------|----------------------|
| | | | |

Si vous avez choisi (4) prière d'expliquer les raisons du refus :

-
- b) Si Oui, je vous prie de décrire l'acte de violence ou de harcèlement dont vous êtes victime :

.....
 c) Pensez-vous que la **violence et/ou de harcèlement d'ordre sexuel** à l'égard des femmes est un problème dans votre milieu professionnel?

| | | | |
|-------|--------|----------------|----------------------|
| 1-Oui | 2- Non | 3- Ne sait pas | 4-Refuse de répondre |
| | | | |

d) Combien de fois en avez-vous été victime?

.....
 e) Pouvez-vous dire de manière approximative quand cela vous est arrivé pour la dernière fois :

.....
 f) Avez-vous raconté à quelqu'un ce qui vous est arrivé (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal, police, proche, conjoint, famille...)?

| | | | |
|-------|--------|----------------|----------------------|
| 1-Oui | 2- Non | 3- Ne sait pas | 4-Refuse de répondre |
| | | | |

Je vous prie de préciser la personne physique ou morale que vous avez choisie pour raconter ce qui s'est passé :

.....
 g) Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)?

| | | | |
|-------|--------|----------------|----------------------|
| 1-Oui | 2- Non | 3- Ne sait pas | 4-Refuse de répondre |
| | | | |

Je vous prie de préciser l'instance que vous avez choisi pour vous défendre :

.....
 h) Quelle a été la réaction et les mesures prises des instances face à cette agression ?

.....
 i) Si vous avez décidé de ne raconter à personne votre agression, je vous prie de me fournir les motivations qui vous ont incité(e) à cela, s'il vous plaît ?

| | Oui | Non |
|---|-----|-----|
| 1-Vous avez estimé que c'était une perte de temps et que c'est inutile. | | |
| 2-Vous vous êtes perdues, vous ne savez pas quoi faire. | | |
| 3-Les procédures sont floues non claires ambiguës. | | |
| 4- Vous craigniez que cette information ne soit divulguée au sein de l'environnement professionnel. | | |
| 5- Vous craigniez des sanctions et des retombées négatives en travail. | | |
| 6- Vous avez ressenti de l'inquiétude quant à votre réputation. | | |
| 7- Vous ne faisiez pas confiance à la police et aux instances judiciaires. | | |

Informations de base

- Âge : Mettez une croix (X) en dessous de la bonne réponse

| | | |
|----------|----------|-------------|
| [18, 35[| [35, 50[| Plus que 50 |
| | | |

- Statut de l'emploi (temps plein, temps partiel, contractuel, etc.) :

| | | | |
|----------------------------|---------------|-------------|--------------------|
| Plein temps (permanent) | Temps partiel | Contractuel | Autre (à préciser) |
| | | | |

- Secteur d'activité :

| | | |
|---------------------|--------|-------|
| Profession libérale | Public | Privé |
| | | |

- Niveau d'éducation :

| | | |
|----------|------------|-----------|
| Primaire | Secondaire | Supérieur |
| | | |

- Etat civil :

| | | |
|-------------|--------|-------|
| Célibataire | Mariée | Autre |
| | | |

- Région :
-

Méthode d'échantillonnage

La méthode d'échantillonnage stratifié a été adoptée afin de garantir la représentativité des différentes catégories professionnelles et des divers secteurs économiques (public, privé). Cette approche permet de s'assurer que toutes les sous-populations pertinentes, y compris les travailleurs de divers niveaux hiérarchiques et secteurs d'activité, soient adéquatement représentées.

Les participantes ont été sélectionnés à partir des listes de membres de l'UGTT qui ont assisté à l'académie syndicale, couvrant un large éventail d'industries et de régions géographiques. Cette stratification a permis d'inclure des voix variées et de capter les différentes expériences de violence et de harcèlement au travail. Les données quantitatives ont été recueillies via des enquêtes structurées distribuées aux participants sélectionnés en présentiel et en gardant l'anonymat des réponses pour permettre aux participantes de garder et protéger leur vie privée, tandis que les données qualitatives ont été obtenues par des entretiens, offrant ainsi une perspective riche et diversifiée sur la problématique étudiée.

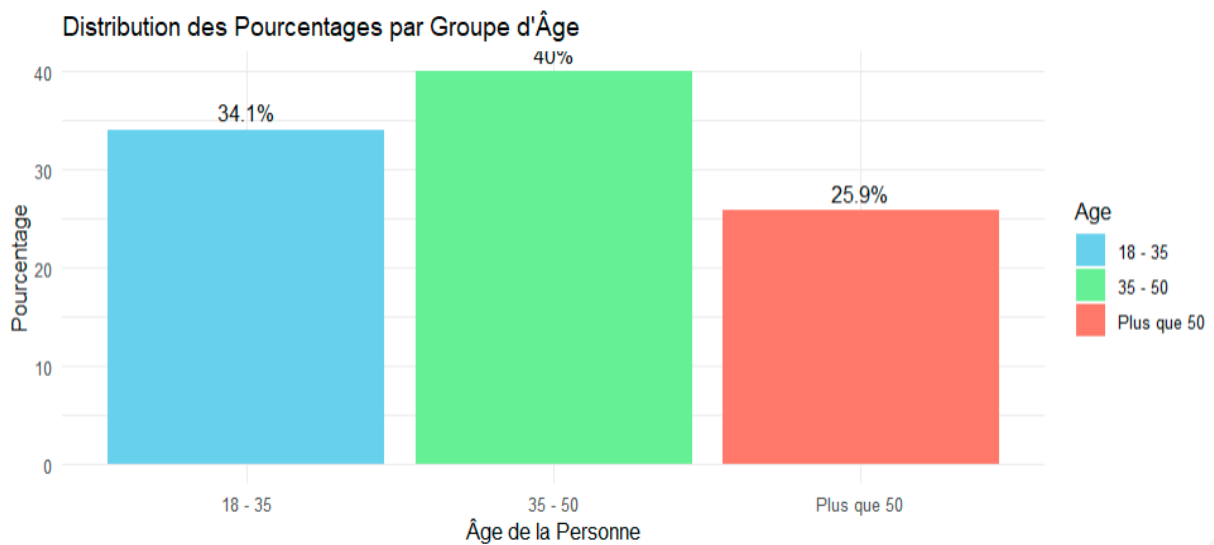
Le nombre de réponses finalement obtenu, bien que n'est pas trop élevé (un nombre élevé dépassera sans doute le budget alloué), assurera les réponses aux questions posées. A cet égard, on estime la marge d'erreur dans cet échantillon à 6.375 % , certes n'est pas très faible, mais reste largement inférieure à 10 %.

Descriptif de l'échantillon :

Notre échantillon se compose de 123 femmes qui ont pu répondre à ce questionnaire. La population visée était de 400 travailleuses réparti sur tout le pays.

Selon l'âge du répondant, on a eu le résultat suivant :

Figure 11 Répartition de l'échantillon selon l'âge



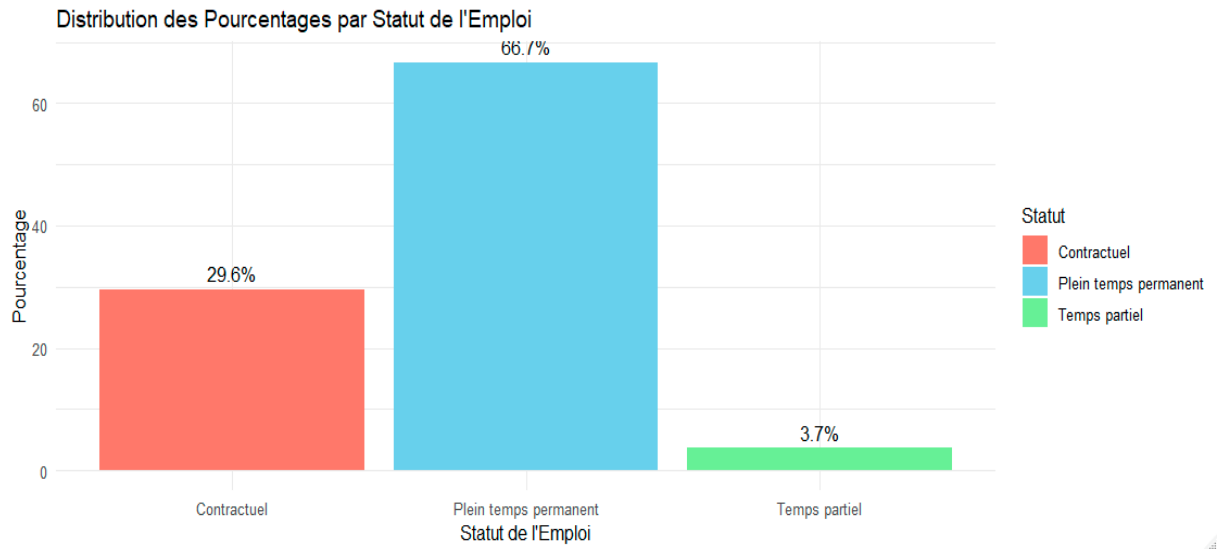
Pour le premier groupe d'âge 18-35 ans (Barre Bleue), il représente presque 34.1% de l'échantillon. Il s'agit du groupe d'âge le plus jeune dans les données.

De même pour le groupe d'âge 35-50 ans (Barre Verte), qui constitue 40.0%. C'est le groupe d'âge le plus important.

En troisième lieu notre sous-groupe constitué par l'âge plus de 50 ans (Barre Saumon) :il représente 25.9%. Il s'agit du groupe d'âge le plus âgé parmi les trois, représentant environ un quart de l'échantillon.

L'échantillon est majoritairement constitué de personnes âgées de 35 à 50 ans, suivie de près par les jeunes adultes de 18 à 35 ans.

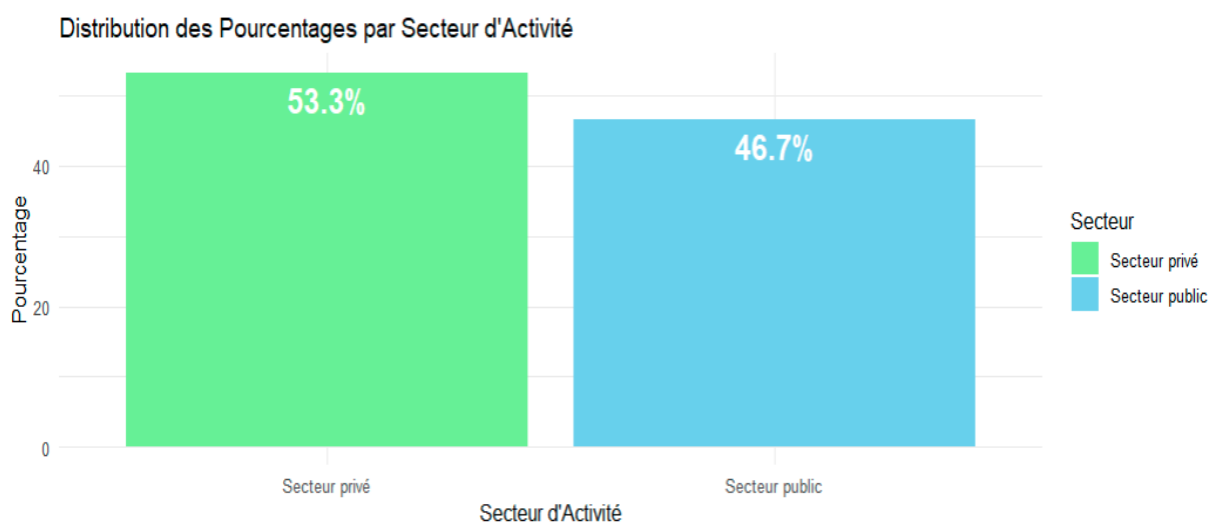
Figure 12 Répartition selon le statut e l'emploi



Le graphique montre que la majorité des répondants (66,7%) sont employés à plein temps permanent, indiquant une prédominance d'emplois stables. En revanche, seuls 3,7% travaillent à temps partiel, suggérant une moindre préférence ou disponibilité pour ce type d'emploi. Les travailleurs contractuels représentent 29,6% de l'échantillon, ce qui révèle une part significative d'emplois temporaires.

Concernant les secteurs d'activité des femmes, ils se répartissent comme suit :

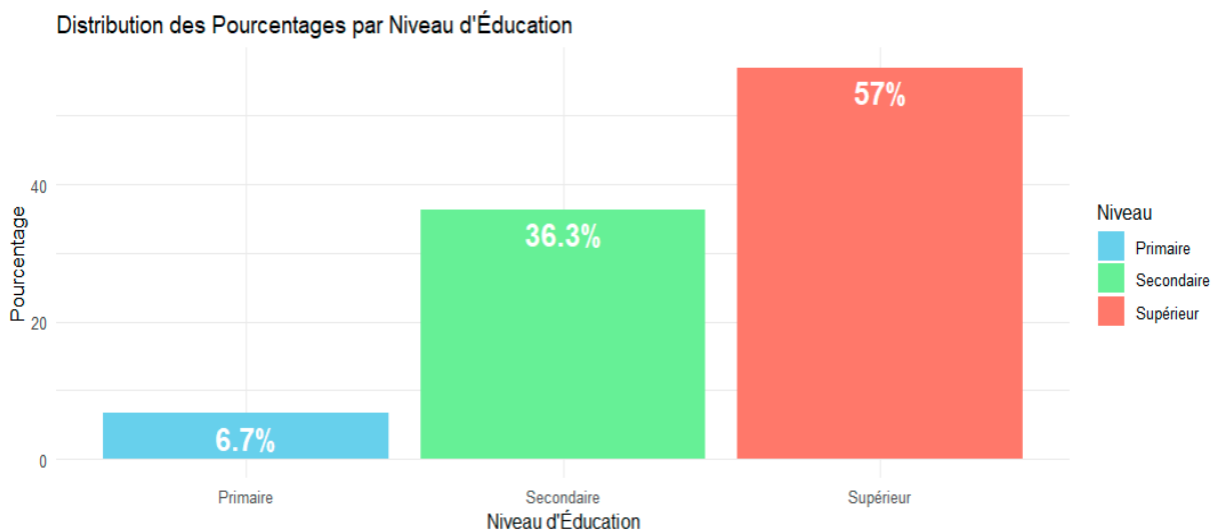
Figure 13 Distribution des pourcentages de femmes selon le secteur



Le graphique révèle que 53,3% des répondants travaillent dans le secteur privé, tandis que 46,7% sont employés dans le secteur public.

A présent, on va établir la répartition selon le niveau d'instruction :

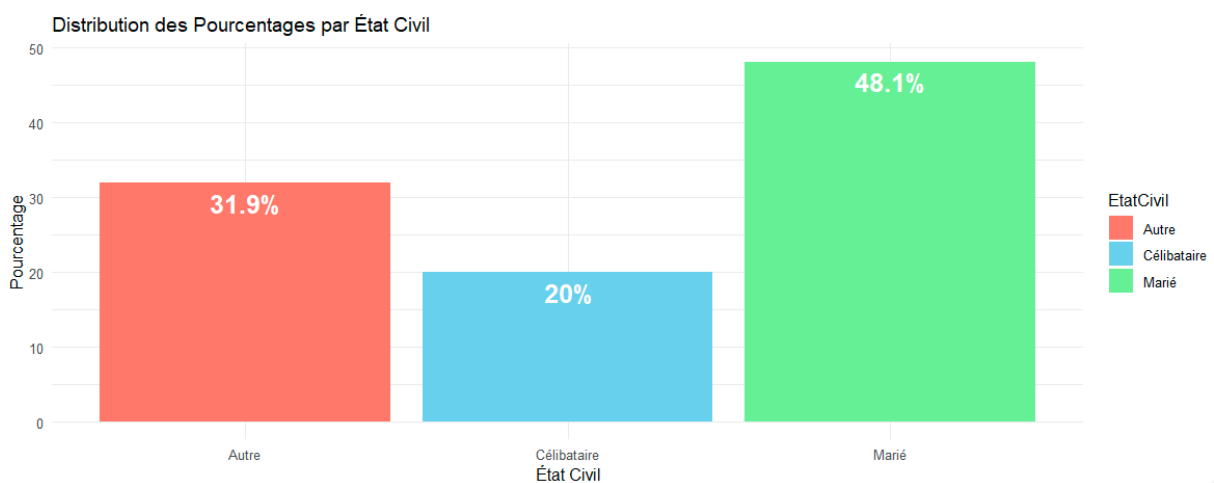
Figure 14 Distribution de l'échantillon selon le niveau de scolarisation



Le graphique révèle que 57,0% des répondants ont un niveau d'éducation supérieur, 36,3% ont un niveau d'éducation secondaire, et 6,7% ont un niveau d'éducation primaire. Cette répartition montre une prédominance des individus ayant un niveau d'éducation supérieur, ce qui pourrait indiquer une forte valorisation de l'éducation avancée parmi les répondants. Il est toutefois légitime d'observer une telle dominance des classés secondaires et universitaires étant donné qu'il s'agit des femmes travailleuses au sein du secteur public et privé exigeant certaines qualifications.

En ce qui concerne la répartition selon l'état civil, elle se présente comme le montre ce graphique :

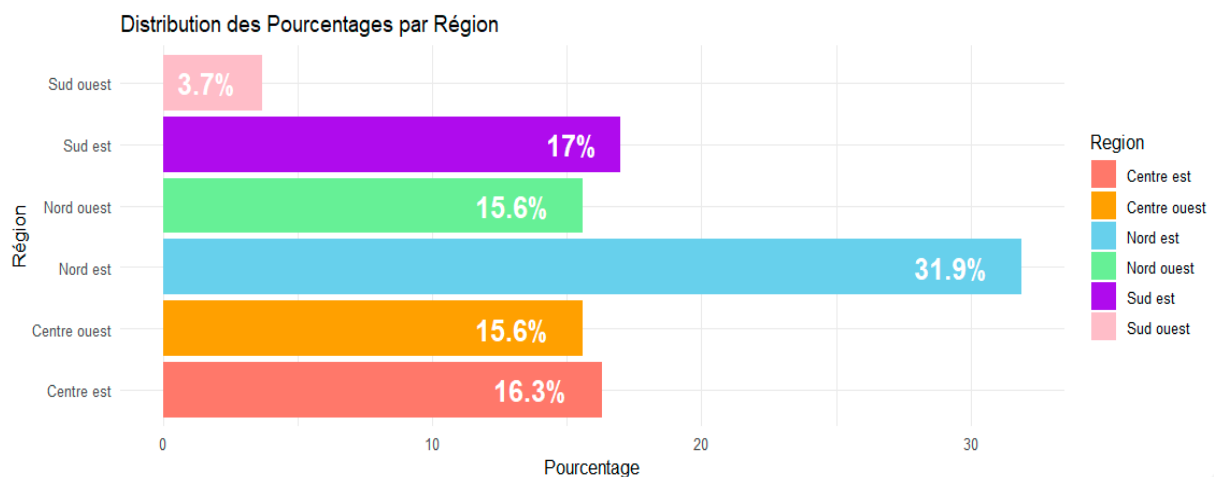
Figure 15 Répartition de l'échantillon selon l'état civil



Le graphique révèle que 48,1% des répondants sont mariés, 31,9% sont dans une autre catégorie d'état civil (comme divorcé, veuf, etc.), et 20,0% sont célibataires. Le pourcentage significatif d'individus dans la catégorie "Autre" souligne la diversité des états civils au-delà du mariage et du célibat, tandis que le cinquième des répondants étant célibataires indique une proportion non négligeable de personnes non mariées.

Enfin considérons la répartition par région :

Figure 16 Répartition de l'échantillon par région



Le graphique révèle que 31,9% des répondants sont originaires de la région Nord est (regroupant Bizerte, Tunis, Manouba, Ariana, Benarous, Nabeul, Zaghouane), 17,0% de la région Sud est,(Gabeus, Sfax, Medenine, Tataouine), 16,3% de la région Centre est (Sousse, Monastir, Mahdia), 15,6% chacun des régions Nord ouest (Béja, Jendouba, Kef, Seliana) et Centre ouest (Kairouan, Kasserine, Sidi bouzid), et 3,7% de la région Sud ouest (Gafsa, Kebili, Tozeur).

Cette répartition montre une prédominance de la région Nord est parmi les répondants, indiquant peut-être une plus grande concentration de population ou un échantillonnage plus représentatif de cette région.

La diversité des pourcentages reflète la distribution géographique des répondants à travers différentes régions pour tenir compte de la taille de chaque région dans la population mère.

Analyse des données

L'analyse des données sera structurée en deux parties : l'analyse descriptive des variables retenues dans le questionnaire (tri simple ou tri à plat) et l'analyse bi variée c'est-à-dire on cherchera à trouver une certaine dépendance entre les variables prises deux à deux.

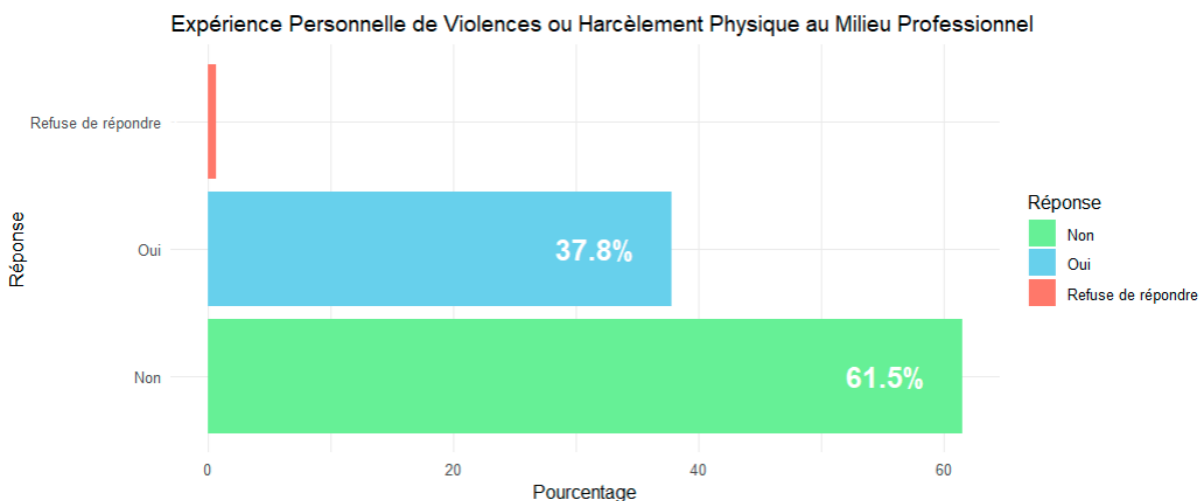
1. Analyse descriptive

Etant donné qu'on a organisé le questionnaire selon le type de violence, on va commencer par le premier type à savoir violence physique :

1.1 Violence physique :

Les résultats sont représentés par ces graphiques :

Figure 17 Répartition selon le pourcentage des victimes par la violence physique



L'échantillon montre que 37.8 % ont subi des actes de violence physique et 61.5 % certaines femmes ont refusé de s'exprimer en choisissant l'option refuse de répondre.

Bien que le pourcentage est relativement significatif et inquiétant, la violence physique en Tunisie n'a pas atteint des seuils critiques (dépassant les 50 % par exemple) et restent sous les 40 %.

A vrai dire, ces actes se rattachent principalement aux tentatives d'agression, des interdictions par la force d'entrer dans des locaux, des actes de violence classiques dans le secteur de santé.

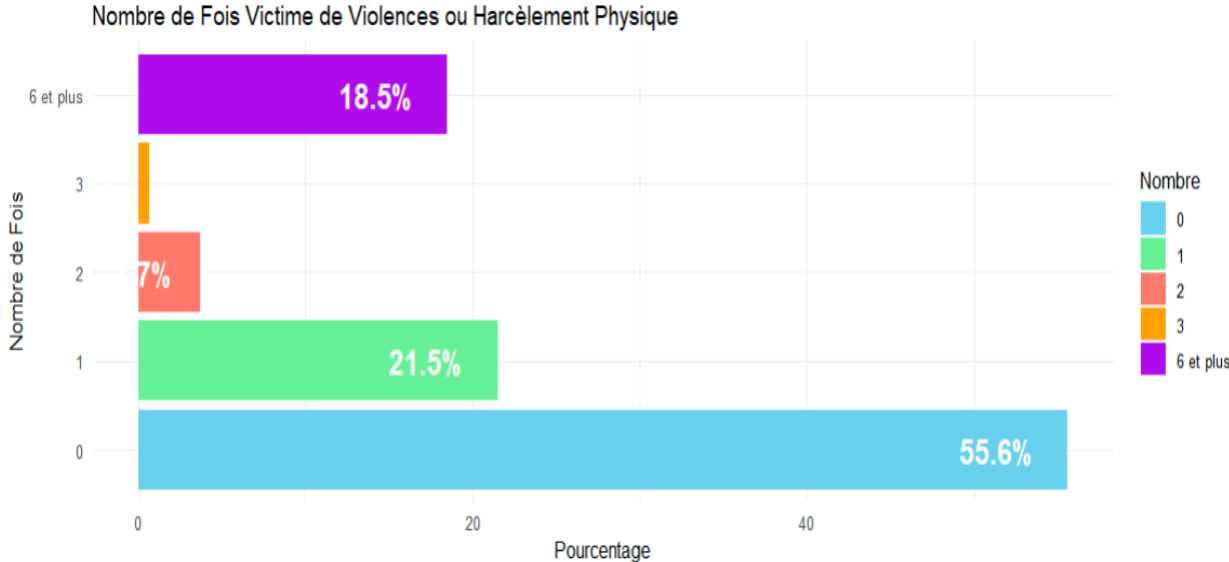
Pour la question relative au fait que si la violence est un problème réel, 96 % répondent par oui. Ceci prouve que ces actes bien que leur taux est inférieur à 40%, mais constitue une vraie terreur aux femmes dans le milieu professionnel.

A présent on enchaîne sur la question relative à la fréquence des cas de violence physique, où on peut dresser le graphique 18 :

Le graphique révèle que 55,6% des répondants n'ont jamais été victimes de violences ou de harcèlement physique, tandis que 21,5% ont été victimes une fois. Un petit pourcentage (3,7%) a été victime deux fois, et 0,7% ont été victimes trois fois. Une proportion significative de 18,5% des répondants a été victime six fois ou plus. Cette répartition montre que bien qu'une majorité n'ait pas été victime, il y a un nombre non négligeable de personnes ayant subi des violences à plusieurs reprises, ce qui souligne la nécessité de mesures préventives et de soutien pour les victimes de violences répétées.

Ceci prouve que : la femme soit n'a pas été victime d'une agression, soit elle travaille dans un milieu à risque où le nombre de fois dépasse 5. Les résultats sont inquiétant quant aux valeurs extrêmes de cette distribution.

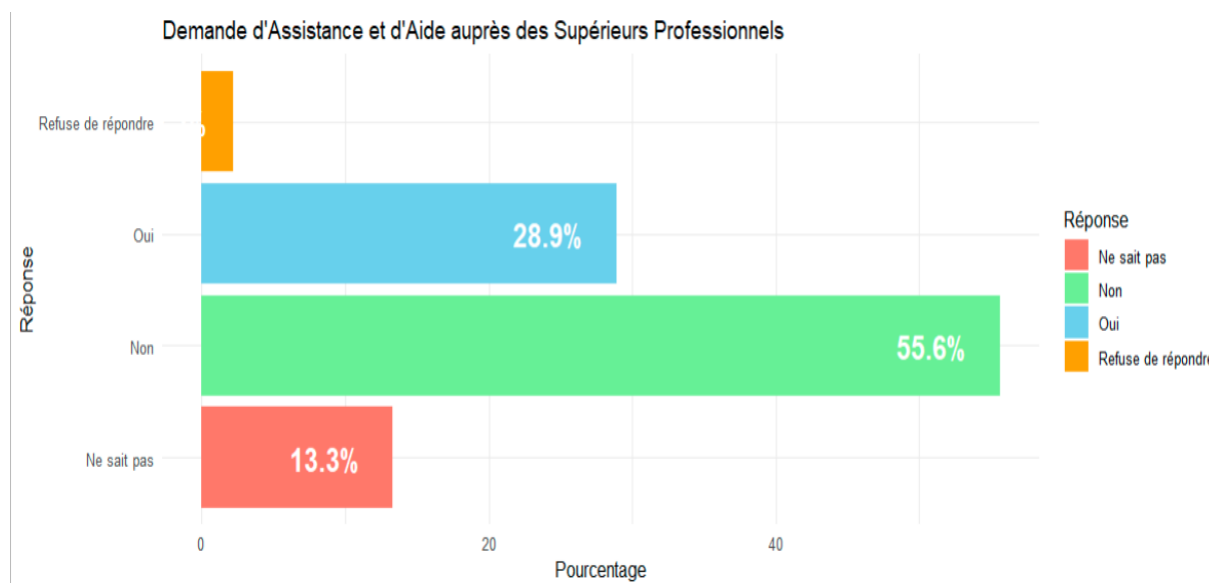
Figure 18 Fréquence du nombre de cas



Il est à signaler aussi que la majorité des incidents a eu lieu récemment c'est-à-dire après 2021 (presque 75 %).

On passe à la question suivante qu'on trouve très importante à savoir si la victime a demandé l'aide ou l'assistance auprès de ses supérieurs, le résultat est le suivant :

Figure 19 Demande d'aide auprès des supérieurs

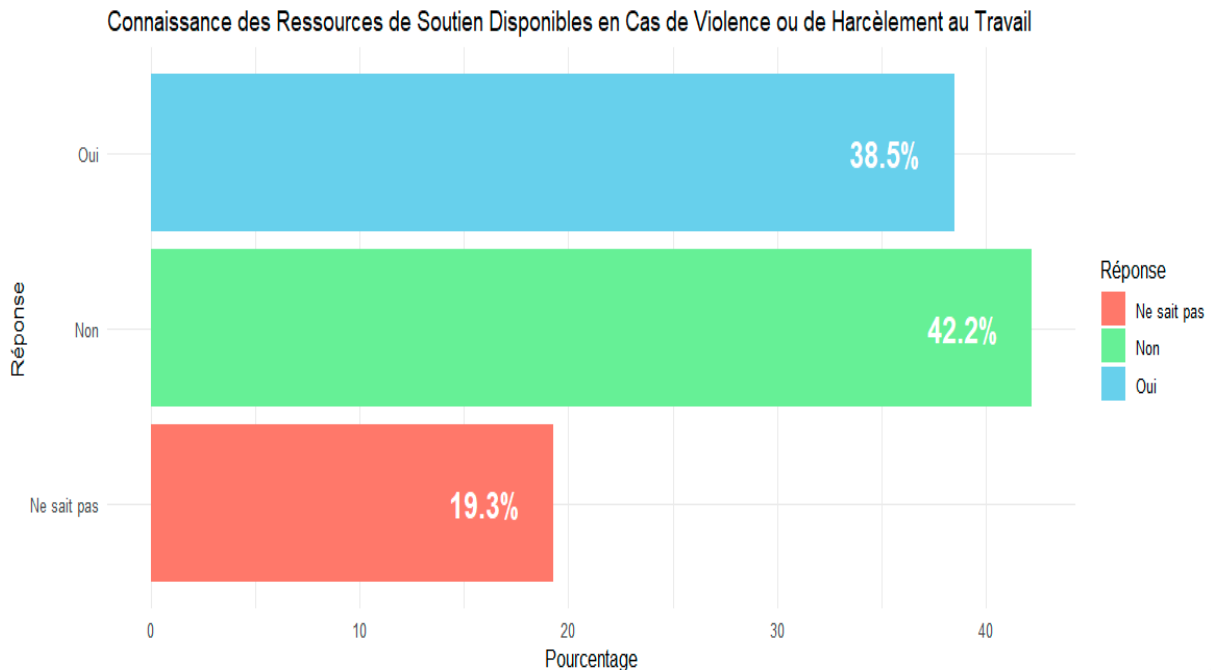


Le graphique révèle que 55,6% des répondants n'ont pas demandé l'assistance et l'aide auprès de leurs supérieurs professionnels, tandis que 28,9% l'ont fait. Un pourcentage notable (13,3%) des répondants ne sait pas s'ils ont demandé de l'aide, et 2,2% ont refusé de répondre. Un pourcentage qu'on trouve modeste préfère ne pas parler avec ses supérieurs, ce qui pose énormément de problèmes. Ce qui peut indiquer une réticence à signaler des problèmes aux supérieurs professionnels ou une perception d'inefficacité de cette démarche.

Les résultats soulignent l'importance de promouvoir des environnements de travail sûrs et de sensibiliser sur les ressources disponibles pour les victimes de violences ou de harcèlement.

L'examen de la question montre que les victimes recourent à la police ou aux syndicats pour porter plainte. Les mécanismes mis au sein d l'entreprise n'incitent pas les victimes à demander de l'aide auprès de leurs supérieurs, mais elles préfèrent passer directement à la police (la loi) où à leurs représentants syndicaux.

Figure 20 Connaissance des ressources de soutien



Le graphique montre que 42,2% des répondants ne sont pas au courant des ressources de soutien disponibles en cas de violence ou de harcèlement au travail, tandis que 38,5% en sont conscients. Un pourcentage notable (19,3%) des répondants ne sait pas s'ils connaissent ces ressources. Cette répartition montre qu'une proportion significative de personnes n'est pas informée des soutiens disponibles, ce qui souligne l'importance d'améliorer la communication et la sensibilisation sur les ressources de soutien en milieu professionnel pour mieux protéger et assister les victimes de violences ou de harcèlement.

La dernière question de cette première partie du questionnaire relative à la violence physique est dédiée pour les commentaires et les suggestions pour remédier à tous ces actes de violence dont les conséquences sont néfastes sur leur vie privée en premier lieu mais également sur la productivité et la pérennité de l'entreprise en deuxième lieu. On a relevé ces commentaires capitaux dans un tableau :

Les femmes victimes de violence au sein de leur milieu professionnel ont formulé plusieurs suggestions pour améliorer la prévention de la violence et du harcèlement physique au travail.

Parmi ces suggestions, **la stricte application des lois existantes**, y compris leur **mise en œuvre urgente devant les juridictions compétentes**, est souvent mentionnée.

De nombreuses répondantes ont également souligné l'importance de **campagnes de sensibilisation, impliquant à la fois les employeurs et les employés**, pour mieux faire connaître les droits et les ressources disponibles.

La création de comités de soutien au sein des entreprises, des cellules d'écoute, et la mise en place de formations régulières sur la sensibilisation et la prévention de la violence sont des recommandations récurrentes.

Certaines ont aussi proposé l'installation de **caméras de surveillance** dans les lieux de travail, **la création de numéros d'urgence dédiés, et un soutien psychologique pour les victimes.**

D'autres suggestions incluent **l'amélioration de l'éducation** dès le plus jeune âge pour **condamner la violence et encourager la déclaration des incidents**, ainsi que le **renforcement des lois** pour qu'elles soient plus dissuasives.

Enfin, plusieurs femmes ont exprimé **le besoin d'un soutien accru de la part des syndicats, y compris par la formation et l'encadrement des travailleuses, ainsi que la facilitation de l'accès des femmes aux postes de décision.**

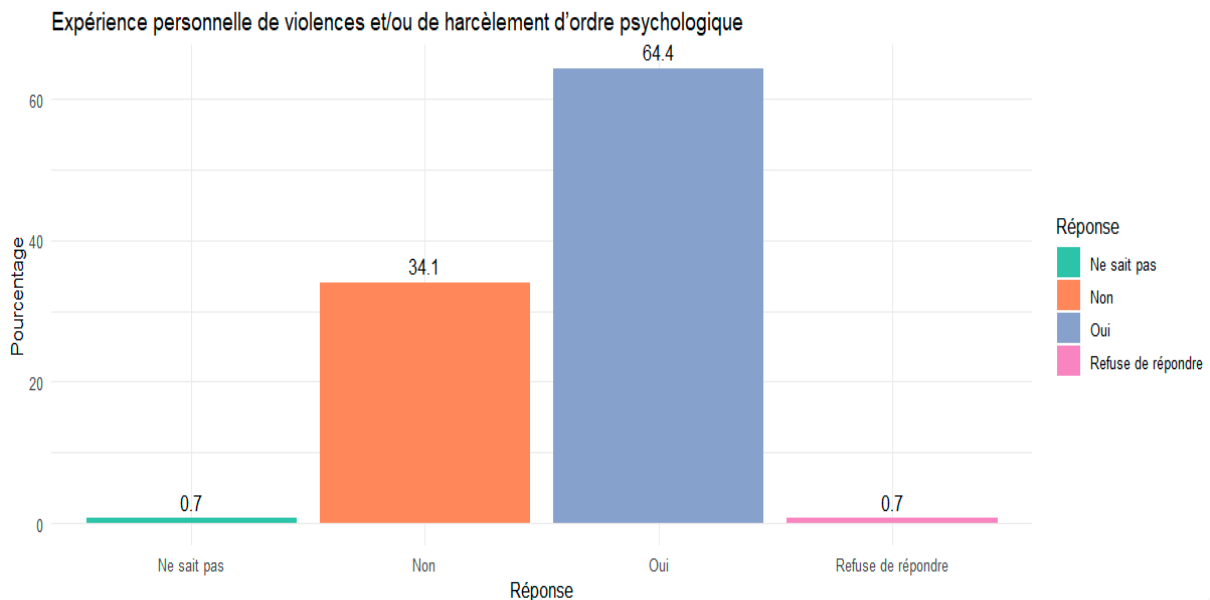
1.2 Violence psychologique

On commencera ce thème par la première question à savoir si la femme a été victime d'une violence psychologique :

Le graphique 21 illustre le résultat suivant :

- Oui (64,4%) : Une majorité significative des répondants, soit 64,4%, ont déclaré avoir fait l'expérience de violences ou de harcèlement d'ordre psychologique. Ce pourcentage élevé montre l'ampleur de ce problème et de son forte abondance dans le milieu professionnel.
- Non (34,1%) : 34,1% des répondants n'ont pas fait l'expérience de telles violences ou harcèlement, ce qui montre qu'une partie non négligeable de la population n'est pas touchée par ce problème.
- Ne sait pas (0,7%) et Refuse de répondre (0,7%) : Très peu de répondants ont choisi ces options, ce qui peut indiquer que la majorité des personnes ont une opinion claire sur la question ou se sentent à l'aise pour en parler.

Figure 21 Pourcentage de femmes victimes de violence psychologique



On peut dire que 2/3 des femmes de l'échantillon ont subi des actes de violence psychologique. Ce pourcentage est largement au-dessus du taux estimé par l'OIT en 2022, qu'est d l'ordre de 20% soit un individu sur cinq.

Dans l'encadré suivant, on va relater quelques actes de violence témoignés par les victimes :

Parmi les répondants ayant signalé des expériences de violence ou de harcèlement psychologique, plusieurs n'ont pas fourni de description spécifique. Les autres ont décrit diverses formes de harcèlement, allant de **comportements agressifs et cruels aux agressions verbales et insultes**.

Certains ont mentionné des actions telles que **l'arrêt forcé du travail** pendant un mois, **la confiscation de matériel informatique et la privation de formation, ou la diminution de notes et primes**.

Des actes d'intimidation par le médecin du travail, **des dévaluations du travail et intimidations, et des diffamations portant préjudice à la réputation ont également été signalés**.

D'autres formes incluent **l'exclusion des formations et promotions, les gestes impolis, les insultes et propos démoralisants, la discrimination, et les mots grossiers accompagnés de violences verbales aiguës**.

Plusieurs cas de menaces et dévalorisations, ont été rapportés.

Certains ont également mentionné des **violences verbales** suite à des revendications syndicales.

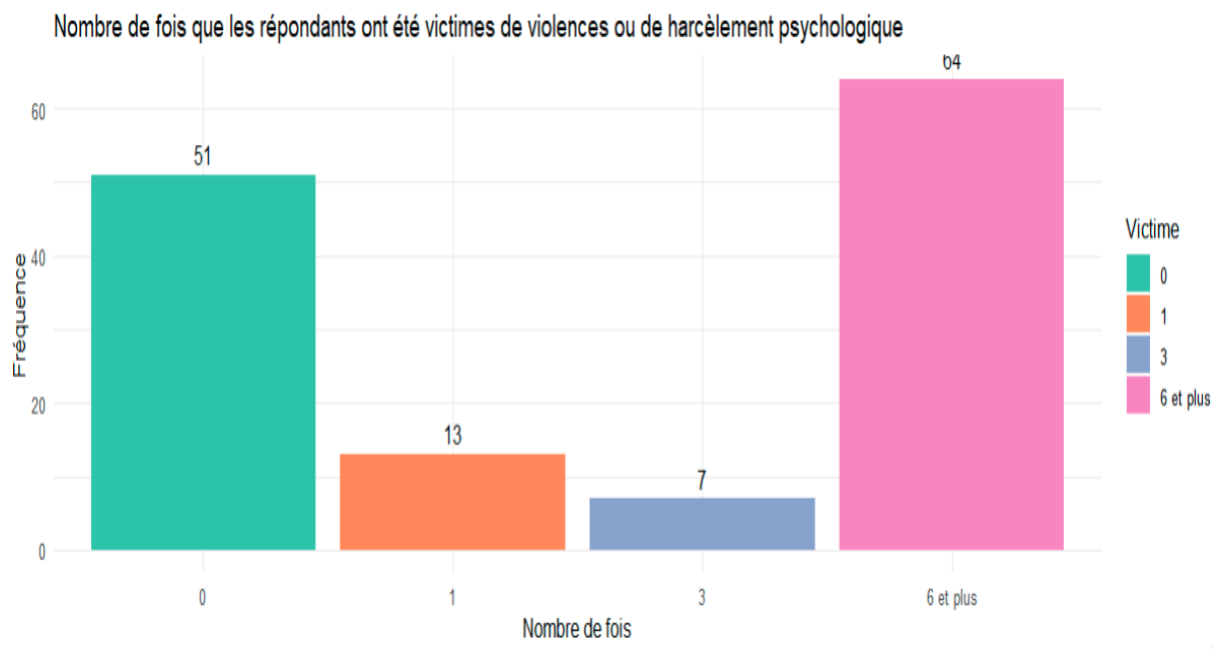
Ces témoignages illustrent la diversité et la gravité des actes de harcèlement psychologique subis par les répondants.

En ce qui concerne la fréquence des abus, elle est représentée par la figure 22. Le graphique montre le nombre de fois que les répondants ont été victimes de violences ou de harcèlement psychologique. Les résultats sont les suivants :

- 0 fois (51 réponses) : 37,8% des répondants n'ont jamais été victimes de violences ou de harcèlement psychologique.
- 1 fois (13 réponses) : 9,6% des répondants ont été victimes une seule fois.
- 3 fois (7 réponses) : 5,2% des répondants ont été victimes à trois reprises.
- 6 fois ou plus (64 réponses) : 47,4% des répondants ont été victimes six fois ou plus.

Ces résultats montrent que presque la moitié des répondants ont été victimes de violences ou de harcèlement psychologique à plusieurs reprises (six fois ou plus). Cela souligne la prévalence et la répétition de ces actes dans l'environnement des répondants, indiquant un problème persistant et récurrent.

Figure 22 Fréquence des agressions



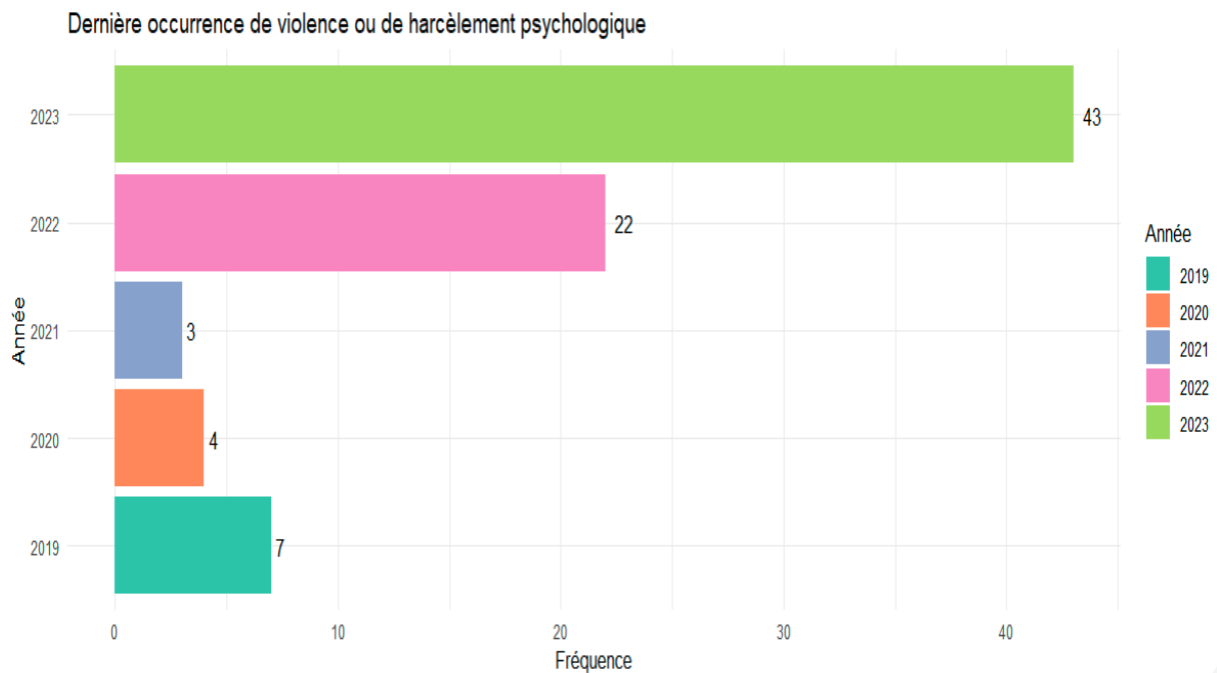
La question suivante relate la date des derniers actes (figure 23). Le graphique montre les réponses des participants concernant la dernière fois qu'ils ont été victimes de violences ou de harcèlement psychologique, avec des barres horizontales pour une meilleure lisibilité:

- 2019 (7 réponses) : Une petite proportion des répondants ont signalé que la dernière occurrence s'est produite en 2019.
- 2020 (4 réponses) : Un nombre légèrement inférieur ont indiqué 2020 comme l'année de la dernière occurrence.
- 2021 (3 réponses) : Encore moins de répondants ont mentionné 2021.
- 2022 (22 réponses) : Un nombre significatif de répondants ont rapporté 2022 comme la dernière année où ils ont été victimes.
- 2023 (43 réponses) : La majorité des répondants ont signalé que l'incident le plus récent s'est produit en 2023.

Ces résultats montrent une augmentation notable des occurrences rapportées au fil des ans, atteignant un pic en 2023. Cette tendance peut indiquer une sensibilisation accrue et une volonté plus forte de signaler les incidents récents, ou une véritable augmentation des cas de violence et de harcèlement psychologique au cours des dernières années. Le nombre important de réponses manquantes pourrait également indiquer une réticence à partager cette information ou des problèmes de mémoire concernant la date précise de l'événement. Il semble que le climat social en Tunisie, marqué par des difficultés économiques et sociales, a favorisé l'augmentation des cas

de violence psychologique surtout après le covi19 où beaucoup d'entreprise trouvent des difficultés de reprendre leur rythme normal.

Figure 23 Date des derniers actes de violence

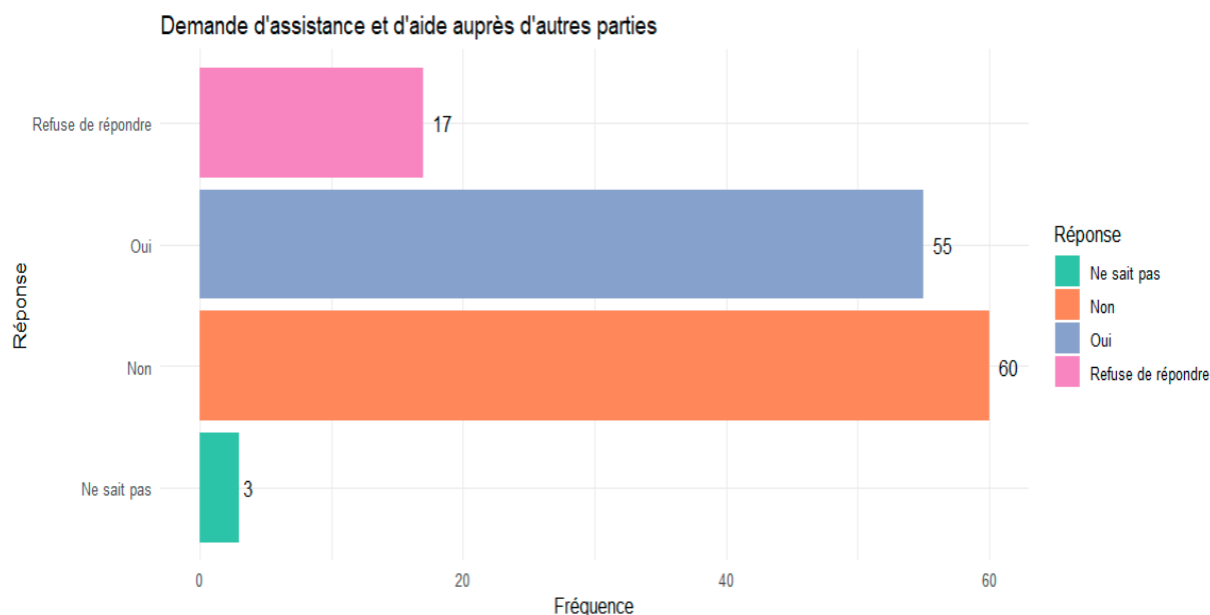


La question suivante cherche si la femme victime a demandé de l'assistance ou non auprès de ses supérieurs ou autres. La figure 24 illustre les résultats à cette question. En fait :

- Oui (55 réponses) : 40,7% des répondants ont demandé de l'assistance et de l'aide auprès d'autres parties.
- Non (60 réponses) : 44,4% des répondants n'ont pas sollicité d'assistance ni d'aide.
- Ne sait pas (3 réponses) : 2,2% des répondants ne savent pas s'ils ont demandé de l'assistance ou non.
- Refuse de répondre (17 réponses) : 12,6% des répondants ont refusé de répondre à cette question.

Ces résultats montrent que près de la moitié des répondants n'ont pas cherché d'aide auprès d'autres parties, malgré leurs expériences de violence ou de harcèlement psychologique. Cela peut indiquer une méfiance envers les institutions, une peur de représailles, ou un manque de confiance en l'efficacité de l'aide disponible. D'un autre côté, une proportion significative de répondants (40,7%) ont sollicité de l'assistance, ce qui suggère qu'il existe une reconnaissance de l'importance de chercher du soutien dans de telles situations. Le pourcentage de réponses "Ne sait pas" et "Refuse de répondre" indique également un certain degré d'incertitude ou de réticence à aborder ce sujet.

Figure 24 Pourcentage de la demande d'assistance



D'un autre côté, les réactions face à ces actes de violence, Parmi les répondants, **49,6% n'ont pas spécifié la réaction ou les mesures prises par les instances face à l'agression.**

Une minorité a rapporté des actions variées, allant de **l'absence totale** de réaction à des **tentatives de conciliation**. Certains ont mentionné que l'agresseur était le **responsable ou le chef, ce qui a souvent conduit à un manque de mesures adéquates**. Quelques répondants ont reçu des excuses de la part de l'agresseur, tandis que d'autres ont **dû consulter un psychologue en raison du stress**.

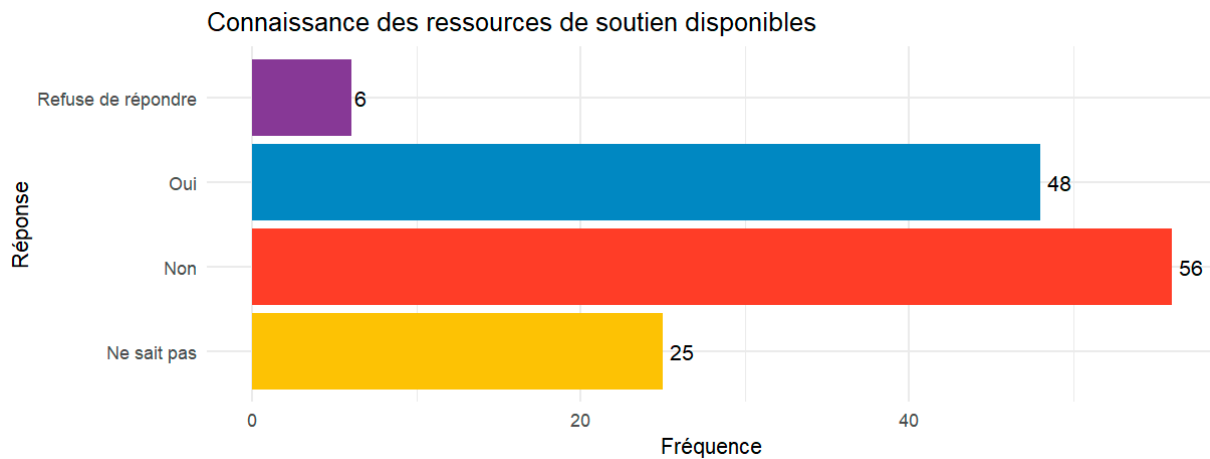
Un petit nombre a indiqué avoir reçu un **soutien superficiel** de la part de leur employeur ou des tentatives de conciliation. Ces réponses montrent une grande diversité dans les réactions et les mesures prises, souvent insuffisantes pour aborder correctement les incidents de violence ou de harcèlement psychologique.

La question suivante s'intéresse au fait si la femme victime a des connaissances en matière de violence psychologique. La figure 25 illustre bien cette problématique.

- Oui (48 réponses) : 35,6% des répondants sont au courant des ressources de soutien disponibles.
- Non (56 réponses) : 41,5% des répondants ne connaissent pas les ressources de soutien disponibles.
- Ne sait pas (25 réponses) : 18,5% des répondants ne savent pas si des ressources de soutien sont disponibles.
- Refuse de répondre (6 réponses) : 4,4% des répondants ont refusé de répondre à cette question.

Ces résultats montrent que la majorité des répondants ne connaissent pas ou ne sont pas sûrs des ressources de soutien disponibles, ce qui souligne la nécessité de renforcer la communication et la sensibilisation autour de ces ressources pour mieux aider les victimes de violences et de harcèlement psychologique.

Figure 25 Connaissance des ressources de soutien



Les recommandations et les suggestions des femmes sont résumées dans cet encadré :

Les répondants ont formulé diverses suggestions pour améliorer la prévention contre la violence et le harcèlement psychologique au travail.

Parmi celles-ci, beaucoup ont souligné l'importance de la formation et de la sensibilisation pour toutes les parties prenantes. Ils ont également recommandé la création de cellules d'écoute et de comités de suivi et d'assistance pour soutenir les victimes.

Plusieurs ont insisté sur l'application stricte des lois existantes et la promulgation de nouvelles lois pour défendre les femmes et dissuader fermement ces pratiques.

D'autres ont suggéré d'intensifier les campagnes de sensibilisation et de prendre des mesures concrètes plutôt que de se contenter de slogans.

Enfin, quelques répondants ont souligné la nécessité de changer les mentalités et d'assurer un soutien psychologique aux victimes.

1.3 Violence et/ou harcèlement d'ordre sexuel

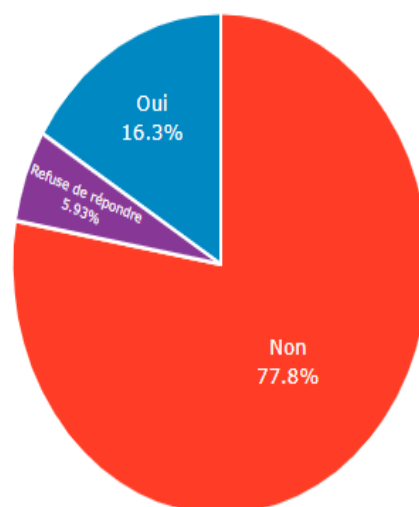
Pour cette troisième partie de cette analyse descriptive, on enchaîne avec la violence de type sexuel. La figure 26 illustre bien la répartition :

- Oui (16,3%) : Une proportion de 16,3% des répondants ont déclaré avoir fait l'expérience de violences ou de harcèlement sexuel au travail.
- Non (77,8%) : La majorité des répondants (77,8%) n'ont pas eu cette expérience.
- Refuse de répondre (5,9%) : Une minorité de 5,9% des répondants ont refusé de répondre à cette question.

Ces résultats soulignent que, bien que la majorité des répondants n'aient pas signalé de telles expériences, une proportion non négligeable (16,3%) a été affectée. Le pourcentage de refus de réponse (5,9%) pourrait également refléter une certaine réticence ou gêne à parler de ce sujet sensible. Ces données mettent en évidence la nécessité de continuer à superviser ce type de violence bien que moins fréquent statistiquement, mais reste non déclaré pour plusieurs causes.

Figure 26 Pourcentage des cas (violence de type sexuel)

Expérience personnelle de violences ou de harcèlement sexuel au travail



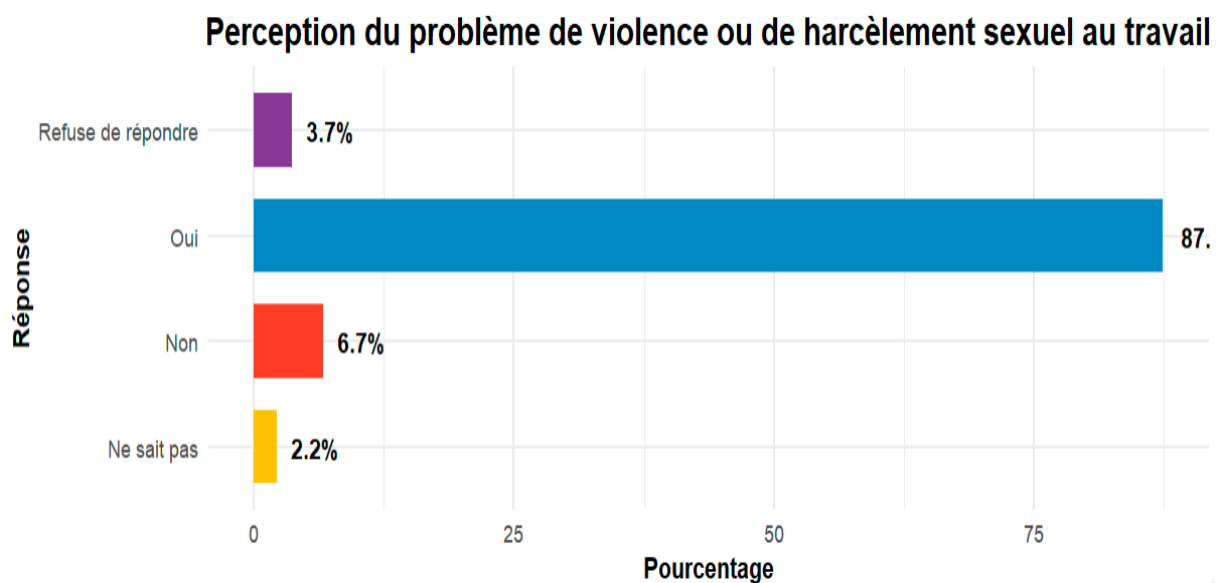
Les répondants ont décrit divers types d'actes de violence ou de harcèlement sexuel au travail. La majorité (91,1%) n'ont pas spécifié les détails. Parmi ceux qui ont donné des précisions, certains ont mentionné du **chantage, des situations de harcèlement ayant causé des préjudices, des contacts physiques par toucher, des SMS à connotations sexuelles, et des harcèlements via les réseaux sociaux**. Ces témoignages illustrent une variété d'actes de harcèlement sexuel, allant du **chantage aux messages électroniques** à caractère sexuel, soulignant la diversité et la gravité des expériences vécues par les victimes.

A présent, on s'intéresse à la perception du problème de violence ou de harcèlement sexuel au travail par les femmes interrogées. La figure 27 illustre les faits suivants :

- **Oui (87,4%)** : Une grande majorité des répondants pensent que la violence ou le harcèlement sexuel est un problème dans leur milieu professionnel.
- **Non (6,7%)** : Une minorité de répondants ne pensent pas que c'est un problème.
- **Ne sait pas (2,2%)** : Un petit pourcentage de répondants ne sait pas si c'est un problème.
- **Refuse de répondre (3,7%)** : Quelques répondants ont refusé de répondre à cette question.

Ces résultats montrent une perception largement répandue que la violence ou le harcèlement sexuel à l'égard des femmes est un problème significatif dans le milieu professionnel. La minorité de réponses négatives ou incertaines, ainsi que les refus de répondre, mettent en évidence la complexité et la sensibilité de ce sujet.

Figure 27 Perception du problème de violence



En ce qui concerne la fréquence de ces incidents, les résultats montrent leur faiblesse. Mais ceci ne veut pas dire qu'ils ne sont pas significatifs. Beaucoup restent non déclarés et les victimes préfèrent se taire.

Encore une fois, uniquement 35.6 % racontent ce qui s'est arrivé (soit un tiers), alors que les autres soit refusent de parler, soit s'abstiennent de raconter. Ce qui peut indiquer des barrières à la divulgation de ces incidents, telles que la peur des représailles, la honte ou le manque de confiance dans les mécanismes de soutien disponibles. Une partie notable des répondants a toutefois raconté leur expérience, ce qui montre l'importance de disposer de réseaux de soutien efficaces et accessibles.

Figure 28 Information des incidents

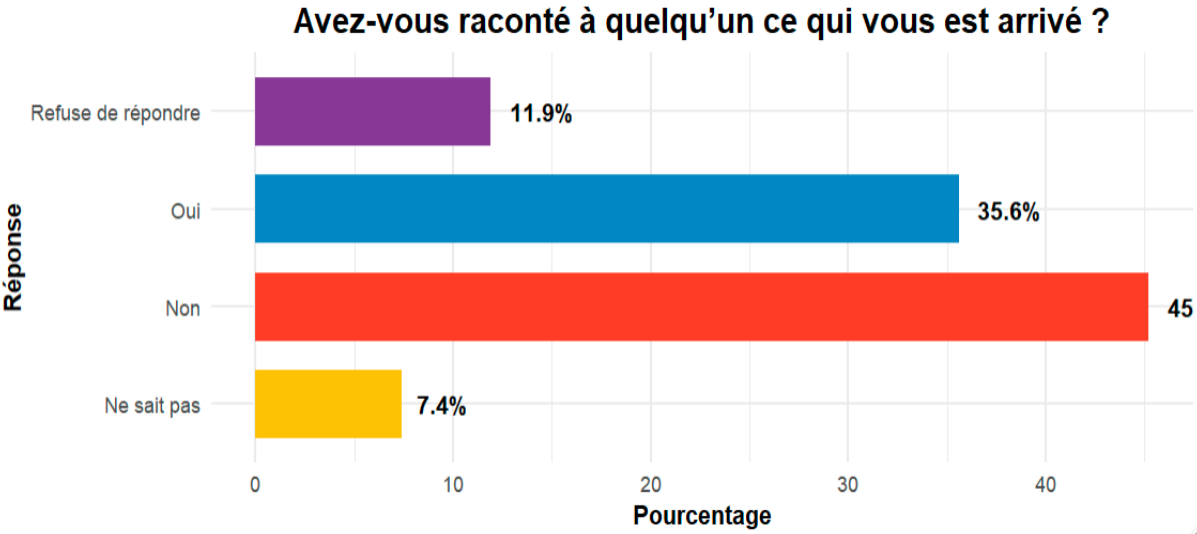
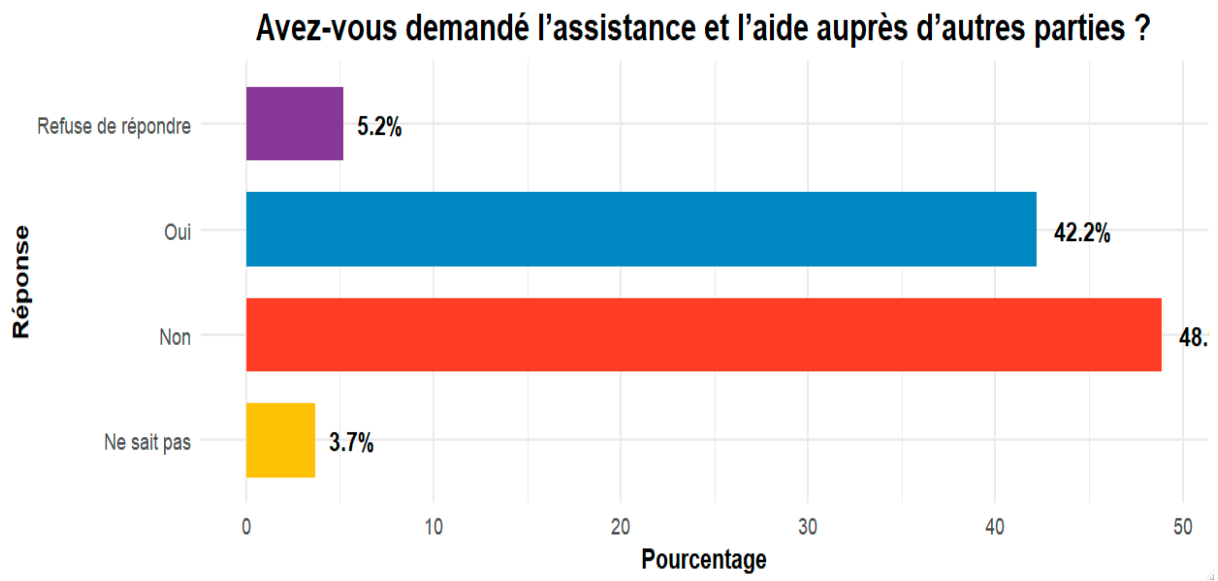


Figure 29 L'appel à l'aide et à l'assistance



Le graphique 29 montre les réponses des participants concernant leur demande d'assistance et d'aide auprès d'autres parties en cas de violence ou de harcèlement. A cet effet, on constate que :

- **42,2%** des répondants ont demandé de l'assistance et de l'aide auprès d'autres parties.
- **48,9%** des répondants n'ont pas demandé d'assistance ni d'aide.
- **3,7%** des répondants ne savent pas s'ils ont demandé de l'assistance ou non.
- **5,2%** des répondants ont refusé de répondre à cette question.

On remarque qu'une proportion significative des répondants n'ont pas cherché d'aide auprès d'autres parties, malgré leurs expériences de violence ou de harcèlement psychologique. Cela peut indiquer une méfiance envers les institutions, une peur de représailles, ou un manque de confiance en l'efficacité de l'aide disponible.

D'un autre côté, une proportion notable de répondants (42,2%) ont sollicité de l'assistance, ce qui montre qu'il existe une reconnaissance de l'importance de chercher du soutien dans de telles situations. Le pourcentage de réponses "Ne sait pas" et "Refuse de répondre" indique également un certain degré d'incertitude ou de réticence à aborder ce sujet.

En ce qui concerne la réaction et les mesures prises par les instances pour répondre à ces actes, on a pu relever les commentaires suivants dans cet encadré :

Une grande partie des répondants (70,4%) n'ont pas spécifié les réactions ou mesures prises par les instances face à l'agression.

Parmi ceux qui ont fourni des détails, les mesures rapportées incluent la conciliation (12,6%), l'intervention du syndicat pour mettre fin aux agressions (3%), et la menace de licenciement pendant la période Covid-19 (3%).

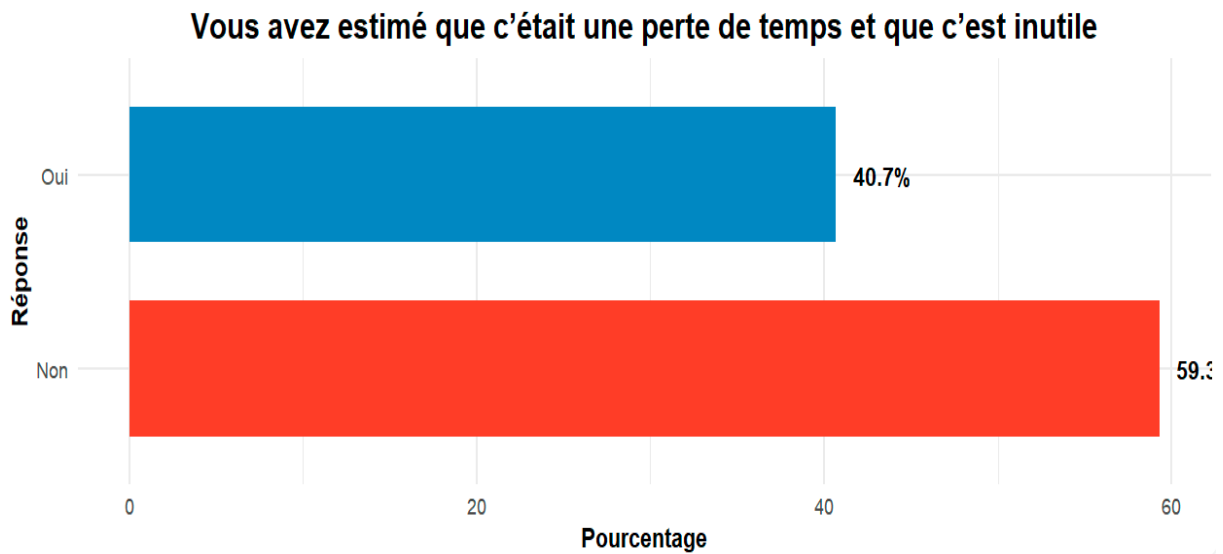
Quelques répondants ont mentionné des contacts avec la police, l'administration, ou des centres de soutien contre la violence envers les femmes, ainsi que le suivi par la famille et les amis.

D'autres ont rapporté des réactions d'intimidation et de harcèlement liés à leur travail syndical. En revanche, certains ont signalé l'absence de réaction ou des tentatives limitées d'appliquer la justice.

Ces réponses montrent une diversité de réactions, allant de l'absence de mesures à des interventions plus actives, soulignant la nécessité de réponses plus cohérentes et efficaces face aux agressions.

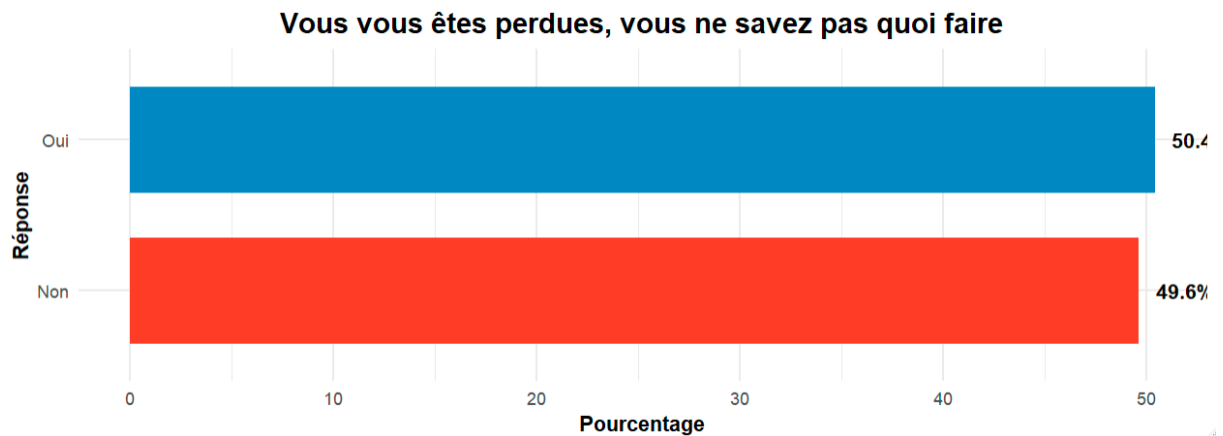
La figure 30 montre les réponses des participants concernant leur perception de l'utilité de demander de l'assistance et de l'aide. Spécifiquement s'ils ont estimé que c'était une perte de temps et inutile. On remarque que, bien qu'une majorité des répondants n'aient pas perçu les démarches d'assistance comme étant inutiles, une proportion significative (40,7%) considère néanmoins que c'est une perte de temps.

Figure 30 conception 1 vis à vis de la déclaration de l'acte



50.4 % estiment qu'elles se sont perdues et elles sont désorientées. Alors que 49.6% estiment qu'elles maîtrisent la situation.

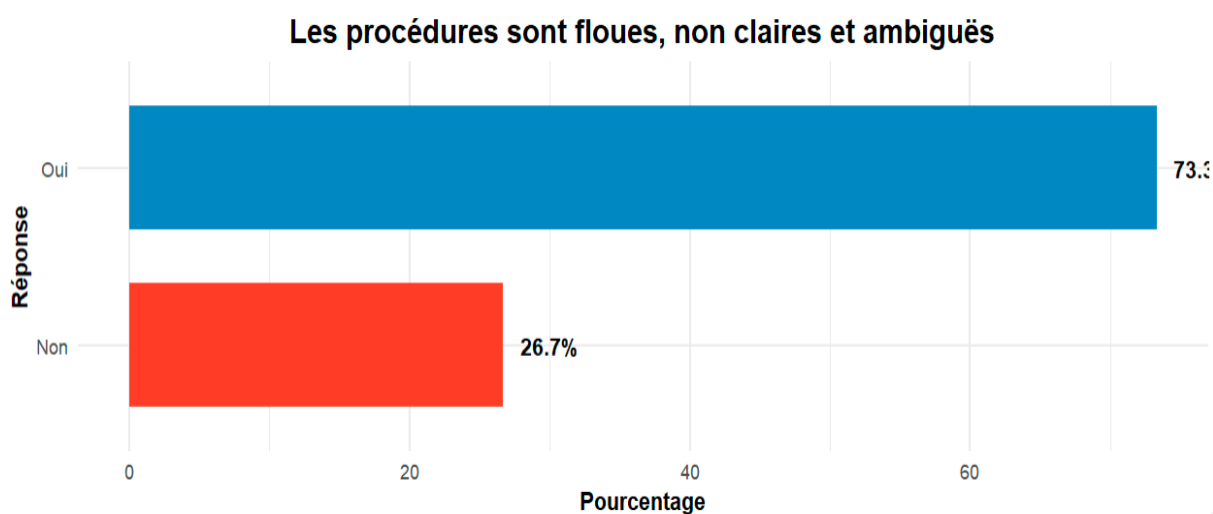
Figure 31 Pourcentage des femmes désorientées



La figure 32 montre que 73.3% pensent que les procédures sont floues et ambiguës. Ces résultats montrent qu'une large majorité des répondants trouvent les procédures pour traiter les incidents de violence ou de harcèlement floues et ambiguës, ce qui peut entraver l'accès à la justice et au soutien.

Cette perception d'ambiguïté souligne la nécessité de clarifier et de communiquer clairement les procédures afin que les victimes sachent exactement comment procéder et où chercher de l'aide en cas d'incident.

Figure 32 Clarté des procédures

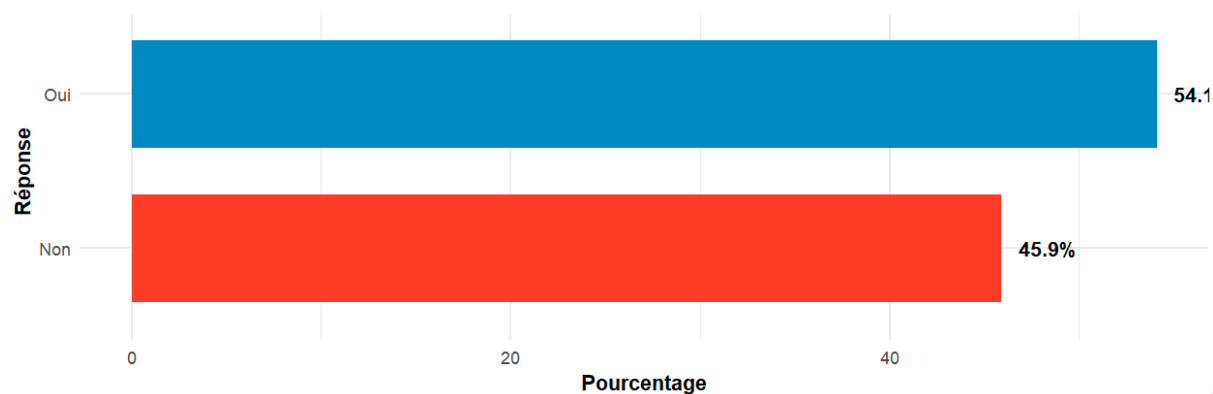


La figure 33 montre le pourcentage des femmes qui expriment leur crainte que l'information sur leur agression ou harcèlement ne soit divulguée au sein de l'environnement professionnel.

- 54,1% craignaient que cette information ne soit divulguée au sein de leur environnement professionnel.
- 45,9% n'avaient pas cette crainte.

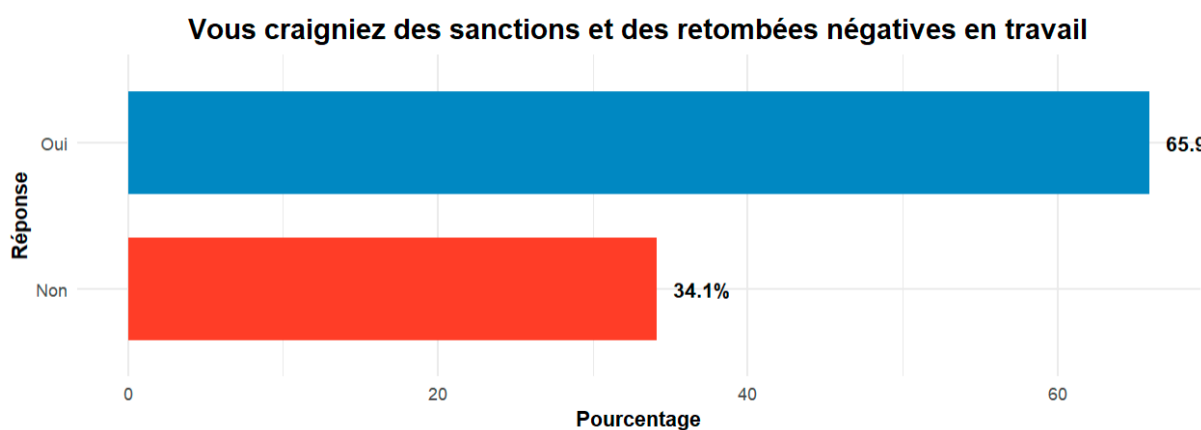
Cette crainte de divulgation peut contribuer à la réticence à signaler les incidents et à demander de l'aide. Cela souligne l'importance de garantir la confidentialité et de créer un environnement sûr et de confiance pour encourager les victimes à parler de leurs expériences sans crainte de répercussions professionnelles.

Figure 33 Information divulguée au sein de l'environnement professionnel



La figure 34 montre le pourcentage des femmes effrayées qui craignent des retombées négatives en travail et des poursuites administratives surtout lorsque l'agresseur est bien placé. 2/3 des femmes sont terrorisées des poursuites alors que un tiers est confiant de sa sécurité suite à ces demandes d'aides.

Figure 34 Crainte de sanctions et de poursuites administratives



La figure 35 montre les réponses des participants concernant leur inquiétude quant à leur réputation après avoir signalé une agression ou un harcèlement. Les résultats sont les suivants :

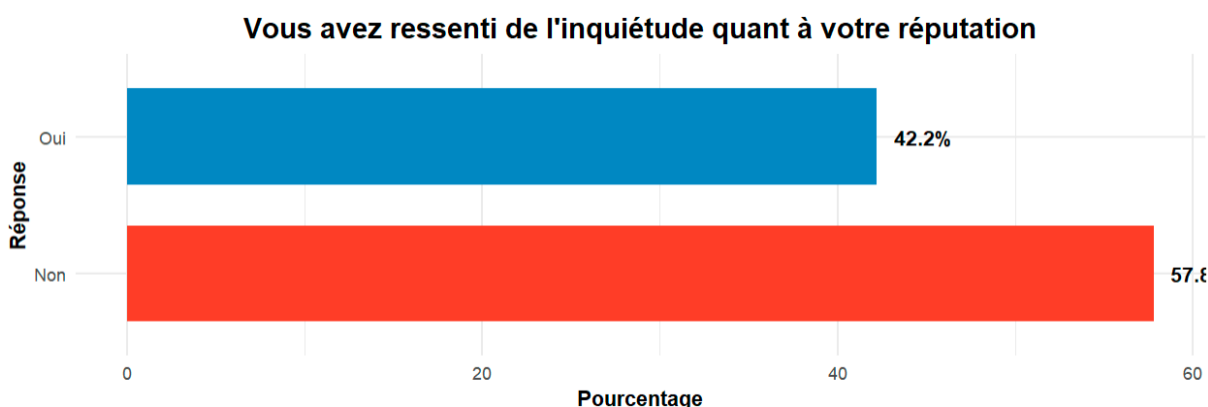
42,2% des répondants ont ressenti de l'inquiétude quant à leur réputation.

57,8% des répondants n'ont pas ressenti cette inquiétude.

Ces résultats montrent qu'une proportion significative des répondants (42,2%) ont ressenti de l'inquiétude quant à leur réputation après avoir signalé une agression ou un harcèlement.

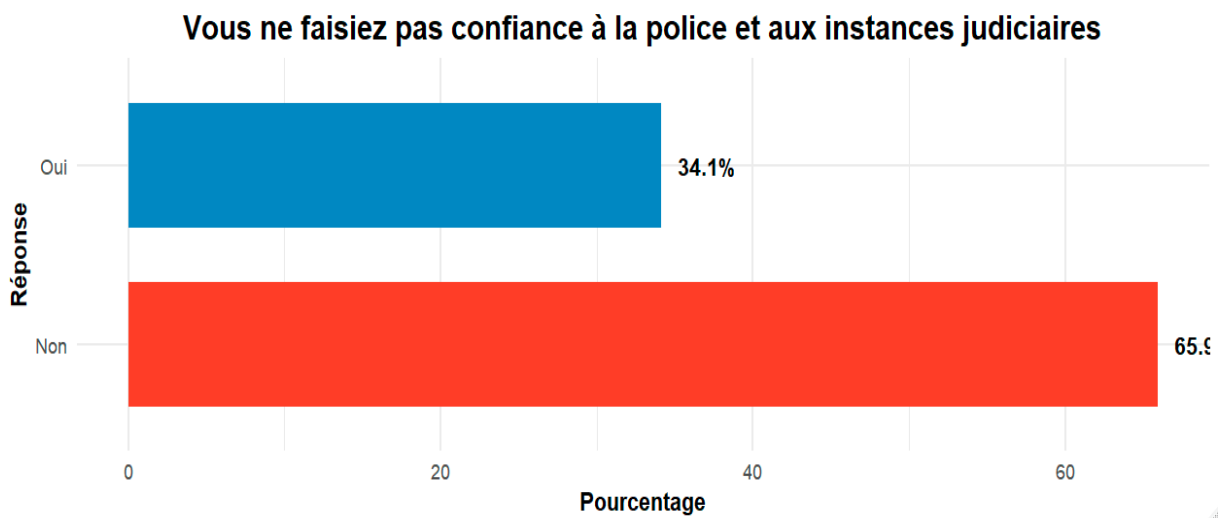
Cette préoccupation peut dissuader les victimes de signaler les incidents, soulignant la nécessité de créer un environnement où les victimes se sentent en sécurité et soutenues lorsqu'elles parlent de leurs expériences, sans crainte pour leur réputation.

Figure 35 Pourcentage des femmes inquiètes quant à la réputation



La figure 36 illustre le degré de confiance vis-à-vis de la police et les instances judiciaires. Une proportion remarquable des répondants (34,1%) n'avaient pas de confiance dans la police et les instances judiciaires. Cette méfiance peut constituer un obstacle majeur pour les victimes cherchant à signaler des incidents de violence ou de harcèlement et à obtenir justice. Il est crucial de renforcer la confiance dans ces institutions par des mesures de transparence, d'efficacité et de soutien pour encourager davantage de victimes à se manifester et à rechercher l'aide et la justice dont elles ont besoin.

Figure 36 Confiance vis à vis de la police



RESUME DE L'ANALYSE DESCRIPTIVE

Les résultats de cette étude sur la violence et le harcèlement au travail révèlent plusieurs aspects importants concernant la violence physique, psychologique et sexuelle.

Pour la violence ou le harcèlement psychologique, 64,4% des répondants ont déclaré avoir vécu de telles situations, tandis que 16,3% ont rapporté des expériences de harcèlement sexuel.

Une grande majorité (87,4%) pensent que la violence ou le harcèlement sexuel est un problème dans leur milieu professionnel.

Concernant les réactions des victimes, 35,6% ont raconté leur expérience à quelqu'un, et 42,2% ont demandé de l'assistance auprès d'autres parties telles que les syndicats ou les comités d'entreprise.

Cependant, les réponses sur les mesures prises par les instances varient, allant de la conciliation à l'absence totale de mesures.

Les répondants ont exprimé des sentiments de perte de temps (40,7%) et de confusion sur les démarches à suivre (50,4%), ainsi que des perceptions de procédures floues (73,3%).

De plus, 54,1% craignaient que l'information ne soit divulguée dans leur environnement professionnel, 65,9% redoutaient des sanctions ou des retombées négatives au travail, et 42,2% étaient inquiets pour leur réputation.

Enfin, 34,1% des répondants ont exprimé une méfiance envers la police et les instances judiciaires.

Ces résultats mettent en lumière la nécessité d'améliorer les mécanismes de soutien et de protection pour les victimes de violences physique, psychologique et sexuelle, de clarifier les procédures, et de renforcer la confiance dans les institutions chargées de traiter ces incidents.

2. Analyse bi variée :

L'objectif de l'analyse bi variée est de chercher des dépendances entre les variables quel que soit leur nature. Ainsi, il est judicieux pour creuser davantage dans l'analyse de croiser les variables quantitatives et qualitatives.

Premier croisement : Q2a vs Q2f

L'objectif d'un tel croisement est d'analyser s'il existe une dépendance entre celles qui ont vécu une violence psychologique et la demande d'assistance auprès des syndicats. On trouve ce tableau à double entre ou de contingence des deux variables, ensuite on calculera une statistique appelée statistique de khi-deux et voir la significativité de la relation entre elles :

Tableau 5 Tableau de contingence 1

Tableau croisé Q2a- Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de violences et/ou de harcèlement d'ordre psychologique * Q2f- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale...)?

| | | Q2f- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale...)? | | | | Total | |
|---|--------------------|--|-------|-------------|--------------------|-------|--------|
| | | Oui | Non | Ne sait pas | Refuse de répondre | | |
| Q2a- Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de violences et/ou de harcèlement d'ordre psychologique | Oui | Effectif | 47 | 39 | 0 | 1 | 87 |
| | | % du total | 34,8% | 28,9% | 0,0% | 0,7% | 64,4% |
| | Non | Effectif | 7 | 21 | 3 | 15 | 46 |
| | | % du total | 5,2% | 15,6% | 2,2% | 11,1% | 34,1% |
| | Ne sait pas | Effectif | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % du total | 0,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,7% |
| | Refuse de répondre | Effectif | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | % du total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,7% | 0,7% |
| | Total | Effectif | 55 | 60 | 3 | 17 | 135 |
| | | % du total | 40,7% | 44,4% | 2,2% | 12,6% | 100,0% |

| | | | | | |
|-------|--------------------|------------|-------|-------|--------|
| | Refuse de répondre | Effectif | 11 | 5 | 16 |
| | | % du total | 8,1% | 3,7% | 11,9% |
| Total | | Effectif | 73 | 62 | 135 |
| | | % du total | 54,1% | 45,9% | 100,0% |

Tableau 6 Test du Khi-deux

Tests du khi-carré

| | Valeur | ddl | Signification asymptotique (bilatérale) |
|-----------------------------------|---------------------|-----|--|
| khi-carré de Pearson | 48,978 ^a | 9 | ,000 |
| Rapport de vraisemblance | 50,690 | 9 | ,000 |
| Association linéaire par linéaire | 36,951 | 1 | ,000 |
| N d'observations valides | 135 | | |

a. 10 cellules (62,5%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,02.

Le test du Khi-deux affiche une signification asymptotique de 0 (inférieur à 0.05 risque généralement utilisé dans les sciences sociales), **ce qui signifie le refus de l'hypothèse de l'indépendance. Par conséquent les deux variables sont dépendantes**, ceux qui ont vécu les violences psychologiques sont plus susceptibles de demander de l'assistance auprès des syndicats et comités d'entreprise.

Deuxième croisement : Q3f vs Q3i4

L'objectif d'un tel croisement est d'analyser s'il existe une dépendance entre celles qui ont raconté leur incident craignant davantage que l'information soit divulguée dans leur environnement professionnel.

Tableau 7 Tableau de contingence 2

Tableau croisé Q3f- Avez-vous raconté à quelqu'un ce qui vous est arrivé (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal, police, proche, conjoint, famille...)? * Q3i4- Vous craigniez que cette information ne soit divulguée au sein de l'environnement professionnel.

| | | Q3i4- Vous craigniez que cette information ne soit divulguée au sein de l'environnement professionnel. | | Total | |
|---|--------------------|--|-------|--------|-------|
| | | Oui | Non | | |
| Q3f- Avez-vous raconté à quelqu'un ce qui vous est arrivé (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal, police, proche, conjoint, famille...)? | Oui | Effectif | 30 | 18 | 48 |
| | | % du total | 22,2% | 13,3% | 35,6% |
| | Non | Effectif | 27 | 34 | 61 |
| | | % du total | 20,0% | 25,2% | 45,2% |
| | Ne sait pas | Effectif | 5 | 5 | 10 |
| | | % du total | 3,7% | 3,7% | 7,4% |
| | Refuse de répondre | Effectif | 11 | 5 | 16 |
| | | % du total | 8,1% | 3,7% | 11,9% |
| Total | Effectif | 73 | 62 | 135 | |
| | % du total | 54,1% | 45,9% | 100,0% | |

Tableau 8 Test d'indépendance du Khi-deux

| | | Tests du khi-carré | | Signification asymptotique (bilatérale) |
|-----------------------------------|--|--------------------|-----|--|
| | | Valeur | ddl | |
| khi-carré de Pearson | | 5,191 ^a | 3 | ,158 |
| Rapport de vraisemblance | | 5,246 | 3 | ,155 |
| Association linéaire par linéaire | | ,002 | 1 | ,965 |
| N d'observations valides | | 135 | | |

a. 1 cellules (12,5%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 4,59.

Le seuil de signification est égal à 0.158 (supérieur à 0.05), on peut conclure que les deux variables sont indépendantes. Les femmes qui racontent leur incident n'est pas liée au fait que l'information soit divulguée dans leur environnement professionnel.

Troisième croisement : Q3g vs Q3i3

A présent on veut croiser si le fait que la femme a demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties est tributaire de la clarté des procédures. On juge que ce test est très important. Il explique statistiquement pourquoi certaines femmes ont tendance à ne pas demander de l'assistance et l'aide auprès d'autres parties. On utilise comme d'habitude le test du khi-deux (appelé également test d'indépendance)

Tableau 9 Tableau de contingence 3

Tableau croisé Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)? * Q3i3- Les procédures sont floues non claires ambiguës.

| | | | Q3i3- Les procédures sont floues non claires ambiguës. | | Total |
|--|-------------|------------|--|--------|-------|
| | | | Oui | Non | |
| Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)? | Oui | Effectif | 53 | 4 | 57 |
| | | % du total | 39,3% | 3,0% | 42,2% |
| | Non | Effectif | 38 | 28 | 66 |
| | | % du total | 28,1% | 20,7% | 48,9% |
| | Ne sait pas | Effectif | 3 | 2 | 5 |
| | | % du total | 2,2% | 1,5% | 3,7% |
| Refuse de répondre | Effectif | 5 | 2 | 7 | |
| | % du total | 3,7% | 1,5% | 5,2% | |
| Total | Effectif | 99 | 36 | 135 | |
| | % du total | 73,3% | 26,7% | 100,0% | |

Tableau 10 Test du khi-deux

| Tests du khi-carré | | | |
|-----------------------------------|---------------------|-----|---|
| | Valeur | ddl | Signification asymptotique (bilatérale) |
| khi-carré de Pearson | 20,101 ^a | 3 | ,000 |
| Rapport de vraisemblance | 22,530 | 3 | ,000 |
| Association linéaire par linéaire | 9,423 | 1 | ,002 |
| N d'observations valides | 135 | | |

a. 3 cellules (37,5%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,33.

Le seuil de signification est égal à 0, donc inférieur à 0.05, ce qui prouve qu'il existe une forte dépendance entre les deux variables. Lorsque les procédures sont floues non explicites et inexpliquées, les femmes ne demandent pas l'assistance parce qu'elles ne sont pas confiantes du système judiciaire et institutionnel.

Quatrième croisement : Q3g vs Q3i5

Ce croisement vise à vérifier si la crainte des sanctions influence la probabilité de demander de l'assistance. On utilise le test du khi-deux pour tester l'existence d'une telle relation.

Tableau 11 test de contingence 4

Tableau croisé Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)? * Q3i5- Vous craigniez des sanctions et des retombées négatives en travail.

| | | Q3i5- Vous craigniez des sanctions et des retombées négatives en travail. | | Total | |
|--|--------------------|---|-------|-------|--------|
| | | Oui | Non | | |
| Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)? | Oui | Effectif | 40 | 17 | 57 |
| | | % du total | 29,6% | 12,6% | 42,2% |
| | Non | Effectif | 41 | 25 | 66 |
| | | % du total | 30,4% | 18,5% | 48,9% |
| | Ne sait pas | Effectif | 3 | 2 | 5 |
| | | % du total | 2,2% | 1,5% | 3,7% |
| | Refuse de répondre | Effectif | 5 | 2 | 7 |
| | | % du total | 3,7% | 1,5% | 5,2% |
| Total | | Effectif | 89 | 46 | 135 |
| | | % du total | 65,9% | 34,1% | 100,0% |

Tableau 12 test du khi-deux

| Tests du khi-carré | | | |
|-----------------------------------|--------------------|-----|---|
| | Valeur | ddl | Signification asymptotique (bilatérale) |
| khi-carré de Pearson | 1,056 ^a | 3 | ,788 |
| Rapport de vraisemblance | 1,060 | 3 | ,787 |
| Association linéaire par linéaire | ,211 | 1 | ,646 |
| N d'observations valides | 135 | | |

a. 4 cellules (50,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,70.

Le seuil étant supérieur largement à 0.05, on peut conclure que les deux variables sont indépendantes. La demande d'assistance n'est pas liée à la crainte des sanctions.

Cinquième croisement : Q3g vs Q3i6

Ce croisement vise à vérifier si l'inquiétude quant à la réputation influence la probabilité de demander de l'assistance. On utilise le test du khi-deux pour tester l'existence d'une telle relation.

Tableau 13 Tableau de contingence 5

Tableau croisé Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)? * Q3i6- Vous avez ressenti de l'inquiétude quant à votre réputation.

| | | Q3i6- Vous avez ressenti de l'inquiétude quant à votre réputation. | | Total | |
|--|--------------------|--|-------|--------|-------|
| | | Oui | Non | | |
| Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)? | Oui | Effectif | 27 | 30 | 57 |
| | | % du total | 20,0% | 22,2% | 42,2% |
| | Non | Effectif | 28 | 38 | 66 |
| | | % du total | 20,7% | 28,1% | 48,9% |
| | Ne sait pas | Effectif | 0 | 5 | 5 |
| | | % du total | 0,0% | 3,7% | 3,7% |
| | Refuse de répondre | Effectif | 2 | 5 | 7 |
| | | % du total | 1,5% | 3,7% | 5,2% |
| Total | Effectif | 57 | 78 | 135 | |
| | % du total | 42,2% | 57,8% | 100,0% | |

Tableau 14 Tableau du khi-deux

Tests du khi-carré

| | Valeur | ddl | Signification asymptotique (bilatérale) |
|-----------------------------------|--------------------|-----|--|
| khi-carré de Pearson | 4,808 ^a | 3 | ,186 |
| Rapport de vraisemblance | 6,659 | 3 | ,084 |
| Association linéaire par linéaire | 2,482 | 1 | ,115 |
| N d'observations valides | 135 | | |

a. 4 cellules (50,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2,11.

Le seuil étant supérieur largement à 0.05, on peut conclure que les deux variables sont indépendantes. La demande d'assistance n'est pas liée à la l'inquiétude quant à la réputation.

Sixième croisement : Q3g vs Q3i7

Ce croisement vise à vérifier si la méfiance envers la police et les instances judiciaires influence la probabilité de demander de l'assistance. On utilise le test du khi-deux pour tester l'existence d'une telle relation.

Tableau 15 Tableau de contingence 6

Tableau croisé Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)? * Q3i7- Vous ne faisiez pas confiance à la police et aux instances judiciaires.

| | | | Q3i7- Vous ne faisiez pas confiance à la police et aux instances judiciaires. | | Total |
|--|--------------------|------------|---|-------|--------|
| | | | Oui | Non | |
| Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)? | Oui | Effectif | 24 | 33 | 57 |
| | | % du total | 17,8% | 24,4% | 42,2% |
| | Non | Effectif | 17 | 49 | 66 |
| | | % du total | 12,6% | 36,3% | 48,9% |
| | Ne sait pas | Effectif | 2 | 3 | 5 |
| | | % du total | 1,5% | 2,2% | 3,7% |
| | Refuse de répondre | Effectif | 3 | 4 | 7 |
| | | % du total | 2,2% | 3,0% | 5,2% |
| Total | | Effectif | 46 | 89 | 135 |
| | | % du total | 34,1% | 65,9% | 100,0% |

Tableau 16 Test du Khi-deux

| Tests du khi-carré | | | |
|-----------------------------------|--------------------|-----|---|
| | Valeur | ddl | Signification asymptotique (bilatérale) |
| khi-carré de Pearson | 3,987 ^a | 3 | ,263 |
| Rapport de vraisemblance | 4,023 | 3 | ,259 |
| Association linéaire par linéaire | ,519 | 1 | ,471 |
| N d'observations valides | 135 | | |

a. 4 cellules (50,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,70.

Le seuil étant de 0.263 supérieur largement à 0.05, on peut conclure que les deux variables sont indépendantes. La demande d'assistance n'est pas liée à la méfiance envers la police et les instances judiciaires.

Septième croisement : Q2a vs Q3i3

Ce croisement vise à examiner si celles qui ont vécu des violences psychologiques trouvent les procédures plus floues et ambiguës. On utilise le test du khi-deux pour tester l'existence d'une telle relation au seuil généralement utilisé en sciences sociales de 5% :

Tableau 17 Tableau de contingence 7

Tableau croisé Q2a- Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de violences et/ou de harcèlement d'ordre psychologique * Q3i3- Les procédures sont floues non claires ambiguës.

| | | | Q3i3- Les procédures sont floues non claires ambiguës. | | Total |
|---|--------------------|------------|--|-------|--------|
| | | | Oui | Non | |
| Q2a- Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de violences et/ou de harcèlement d'ordre psychologique | Oui | Effectif | 73 | 14 | 87 |
| | | % du total | 54,1% | 10,4% | 64,4% |
| | Non | Effectif | 25 | 21 | 46 |
| | | % du total | 18,5% | 15,6% | 34,1% |
| | Ne sait pas | Effectif | 1 | 0 | 1 |
| | | % du total | 0,7% | 0,0% | 0,7% |
| | Refuse de répondre | Effectif | 0 | 1 | 1 |
| | | % du total | 0,0% | 0,7% | 0,7% |
| Total | | Effectif | 99 | 36 | 135 |
| | | % du total | 73,3% | 26,7% | 100,0% |

Tableau 18 test du khi-deux

| Tests du khi-carré | | | |
|-----------------------------------|---------------------|-----|---|
| | Valeur | ddl | Signification asymptotique (bilatérale) |
| khi-carré de Pearson | 16,567 ^a | 3 | ,001 |
| Rapport de vraisemblance | 16,388 | 3 | ,001 |
| Association linéaire par linéaire | 13,817 | 1 | ,000 |
| N d'observations valides | 135 | | |

a. 4 cellules (50,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,27.

Le seuil étant de 0.001 inférieur largement à 0.05, on peut conclure que les deux variables ne sont pas indépendantes. Il semble que ceux qui ont vécu des violences psychologiques trouvent les procédures floues et ambiguës. Ceci pose un sérieux problème institutionnel aux victimes, le système judiciaire n'est pas claire et devrait être révisé.

RESUME DE L'ANALYSE BIVARIEE

L'analyse bi-variée, centrée sur la violence au travail et la réponse des victimes, révèle plusieurs insights clés sur les relations entre différentes variables. En croisant des variables telles que l'expérience de violence psychologique, la demande d'assistance, la crainte de divulgation, et d'autres facteurs, on a pu identifier des dépendances et indépendances significatives qui éclairent les dynamiques sous-jacentes au comportement des victimes.

Dépendances significatives

1. Violence psychologique et demande d'assistance (Q2a vs Q2f) :

- **Observation** : Ceux qui ont vécu des violences psychologiques sont plus susceptibles de demander de l'assistance auprès des syndicats et comités d'entreprise.
- **Implication** : Cette relation suggère que l'expérience de violence psychologique pousse les victimes à rechercher du soutien institutionnel. Les syndicats et comités doivent donc être prêts à offrir un soutien adapté et efficace.

2. Clarté des procédures et demande d'assistance (Q3g vs Q3i3) :

- **Observation** : Les procédures floues et non explicites dissuadent les femmes de demander de l'assistance.
- **Implication** : Il est crucial d'améliorer la transparence et la clarté des procédures pour encourager les victimes à chercher de l'aide. Les institutions doivent travailler à simplifier et clarifier les processus de signalement et de soutien.

3. Violence psychologique et perception des procédures (Q2a vs Q3i3) :

- **Observation** : Ceux qui ont vécu des violences psychologiques trouvent les procédures floues et ambiguës.
- **Implication** : Cela indique un problème institutionnel majeur. Les procédures actuelles ne répondent pas aux besoins des victimes de violence psychologique, ce qui pourrait aggraver leur détresse. Des révisions des politiques institutionnelles sont nécessaires pour rendre les procédures plus accessibles et compréhensibles.

Indépendances notables

1. Raconter l'incident et crainte de divulgation (Q3f vs Q3i4) :

- **Observation** : La crainte de divulgation n'est pas liée au fait de raconter l'incident.
- **Implication** : Bien que la crainte de divulgation soit une préoccupation majeure, elle n'empêche pas nécessairement les victimes de parler de leurs expériences. Les efforts pour garantir la confidentialité restent importants mais doivent être complétés par d'autres formes de soutien.

2. Crainte des sanctions et demande d'assistance (Q3g vs Q3i5) :

- **Observation** : La demande d'assistance n'est pas liée à la crainte des sanctions.
- **Implication** : Cette indépendance suggère que d'autres facteurs, tels que le soutien perçu ou les ressources disponibles, pourraient être plus déterminants dans la décision de demander de l'aide que la peur des sanctions. Les stratégies de soutien devraient donc se concentrer sur ces autres aspects.

3. Inquiétude pour la réputation et demande d'assistance (Q3g vs Q3i6) :

- **Observation** : La demande d'assistance n'est pas liée à l'inquiétude pour la réputation.
- **Implication** : Les programmes de soutien devraient aborder un éventail plus large de préoccupations des victimes, pas seulement celles liées à la réputation.

4. Méfiance envers la police et les instances judiciaires et demande d'assistance (Q3g vs Q3i7) :

- **Observation** : La demande d'assistance n'est pas liée à la méfiance envers la police et les instances judiciaires.
- **Implication** : Bien que la méfiance soit présente, elle n'empêche pas les victimes de chercher de l'aide ailleurs. Les efforts pour renforcer la confiance dans ces institutions sont nécessaires mais doivent être accompagnés d'autres formes de soutien et de ressources.

Recommandations

Sur la base de ces résultats, plusieurs recommandations peuvent être formulées pour améliorer le soutien aux victimes de violence au travail :

1. **Améliorer la clarté des procédures** : Les institutions doivent rendre les processus de signalement et de soutien plus transparents et faciles à comprendre.
2. **Renforcer le soutien institutionnel** : Les syndicats et les comités d'entreprise doivent être équipés pour offrir un soutien efficace aux victimes de violences psychologiques et sexuelles.
3. **Garantir la confidentialité** : Bien que cela ne dissuade pas les victimes de parler, **la confidentialité reste une préoccupation majeure et doit être assurée**.
4. **Élargir l'accès aux ressources** : Les stratégies de soutien doivent aborder une variété de préoccupations et offrir des ressources diversifiées pour répondre aux besoins individuels des victimes.
5. **Renforcer la confiance dans les institutions judiciaires** : Bien que cela ne soit pas un facteur déterminant dans la demande d'assistance, améliorer la perception de ces institutions pourrait encourager plus de victimes à utiliser les voies légales disponibles.

3. Analyse multivariée

En analyse de données, une approche multivariée¹⁶ retrace les méthodes statistiques qui s'attachent à l'analyse simultanée de plusieurs variables statistiques en vue d'en dégager une information synthétique pertinente. Les deux grandes catégories de méthodes d'analyse statistique multivariées sont, d'une part, les méthodes dites **descriptives** et, d'autre part, les méthodes dites **explicatives**. Les méthodes descriptives ont pour objectif d'aider à résumer un ensemble de données issues de plusieurs variables. Les traitements et représentations graphiques visent à apporter une vision globale la plus exacte possible de l'ensemble des données analysées, en minimisant la déperdition d'information.

Parmi ces méthodes les plus utilisées dans le traitement des enquêtes sont :

- L'analyse en composantes principales appliquée pour des variables quantitatives
- L'analyse factorielle des correspondances pour les variables qualitatives.
- les méthodes de classification.

Les méthodes explicatives ont, quant à elles, pour objectif d'expliquer l'une des variables (dite dépendante) à l'aide de deux ou plusieurs variables explicatives (dites indépendantes). Les principales méthodes explicatives utilisées dans les enquêtes sont :

¹⁶ <https://www.soft-concept.com/surveymag/definition-fr/definition-analyse-multivariee.html>

- la régression multiple,
- la régression logistique,
- l'analyse discriminante,
- les arbres de décision.

3.1 Régression logistique

La régression logistique¹⁷ est fréquemment utilisée en sciences sociales car elle permet d'effectuer un raisonnement dit toutes choses étant égales par ailleurs. Plus précisément, la régression logistique a pour but d'isoler les effets de chaque variable, c'est-à-dire d'identifier les effets résiduels d'une variable explicative sur une variable d'intérêt, une fois pris en compte les autres variables explicatives introduites dans le modèle. La régression logistique ordinaire ou régression logistique binaire vise à expliquer une variable d'intérêt binaire (c'est-à-dire de type « oui / non » ou « vrai / faux »). Les variables explicatives qui seront introduites dans le modèle peuvent être quantitatives ou qualitatives.

On a appliqué la régression logistique sur notre modèle :

$$\mathbf{Q3g \sim Q2a + Q3a + Q3i4 + Q3i5 + Q3i6 + Q3i7 + Q3i3 + Q3i1 + Q3i2,}$$

Q3g: Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)?

Q2a : Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de violences et/ou de harcèlement d'ordre psychologique

Q3a : Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de toute forme de violence et/ou de harcèlement d'ordre sexuel au travail

Q3i4 : Vous craigniez que cette information ne soit divulguée au sein de l'environnement professionnel.

Q3i5 : Vous craigniez des sanctions et des retombées négatives en travail.

Q3i6 : Vous avez ressenti de l'inquiétude quant à votre réputation.

Q3i7 : Vous ne faisiez pas confiance à la police et aux instances judiciaires.

Q3i3: Les procédures sont floues non claires ambiguës.

Q3i1: Vous avez estimé que c'était une perte de temps et que c'est inutile.

¹⁷ <https://larmarange.github.io/analyse-R/regression-logistique.html>

Q3i2: Vous vous êtes perdues, vous ne savez pas quoi faire.

L'objectif étant de savoir quelles sont les variables qui impactent Q3g à savoir Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)?

Les résultats de l'analyse sont les suivants :

Tableau 19 Résultats de la régression logistique

| | | Variables de l'équation | | | | | |
|--------------------|---|-------------------------|------|--------|-----|------|--------|
| | | B | E.S | Wald | ddl | Sig. | Exp(B) |
| Pas 1 ^a | Q2a- Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de violences et/ou de harcèlement d'ordre psychologique | ,784 | ,521 | 2,263 | 1 | ,133 | 2,191 |
| | Q1a-Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de violences et/ou de harcèlement d'ordre physique au sein de votre milieu professionnel | ,929 | ,494 | 3,530 | 1 | ,060 | 2,531 |
| | Q3i1- Vous avez estimé que c'était une perte de temps et que c'est inutile. | -1,754 | ,620 | 8,009 | 1 | ,005 | ,173 |
| | Q3i2- Vous vous êtes perdues, vous ne savez pas quoi faire. | 2,250 | ,590 | 14,527 | 1 | ,000 | 9,491 |
| | Q3i3- Les procédures sont floues non claires ambiguës. | 1,912 | ,616 | 9,623 | 1 | ,002 | 6,764 |
| | Q3i4- Vous craigniez que cette information ne soit divulguée au sein de l'environnement professionnel. | ,003 | ,604 | ,000 | 1 | ,996 | 1,003 |
| | Q3i5- Vous craigniez des sanctions et des retombées négatives en travail. | -,437 | ,590 | ,548 | 1 | ,459 | ,646 |
| | Q3i6- Vous avez ressenti de l'inquiétude quant à votre réputation. | ,189 | ,495 | ,146 | 1 | ,703 | 1,208 |

| | | | | | | |
|---|--------|-------|--------|---|------|-------|
| Q3i7- Vous ne faisiez pas confiance à la police et aux instances judiciaires. | ,530 | ,494 | 1,150 | 1 | ,284 | 1,699 |
| Constante | -5,847 | 1,747 | 11,205 | 1 | ,001 | ,003 |

a. Introduction des variables au pas 1 : Q2a- Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de violences et/ou de harcèlement d'ordre psychologique, Q1a-Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de violences et/ou de harcèlement d'ordre physique au sein de votre milieu professionnel, Q3i1- Vous avez estimé que c'était une perte de temps et que c'est inutile. , Q3i2- Vous vous êtes perdues, vous ne savez pas quoi faire., Q3i3- Les procédures sont floues non claires ambiguës., Q3i4- Vous craigniez que cette information ne soit divulguée au sein de l'environnement professionnel., Q3i5- Vous craigniez des sanctions et des retombées négatives en travail., Q3i6- Vous avez ressenti de l'inquiétude quant à votre réputation., Q3i7- Vous ne faisiez pas confiance à la police et aux instances judiciaires..

Interprétation des résultats

Expérience de violences/harcèlement psychologique (Q2a) :

Le coefficient n'est pas statistiquement significatif ($p = 0.133$), bien que l'Exp(B) indique que ceux ayant vécu des violences psychologiques sont 2,191 fois plus susceptibles de demander de l'assistance.

Expérience de violences/harcèlement physique (Q1a) :

Ce coefficient est proche de la signification statistique ($p = 0.060$). L'Exp(B) montre que ceux ayant vécu des violences physiques sont 2,531 fois plus susceptibles de demander de l'assistance.

Perception que demander de l'aide est une perte de temps (Q3i1) :

Ce coefficient est négatif et significatif ($p = 0.005$). Ceux qui estiment que demander de l'aide est une perte de temps sont moins susceptibles de le faire (Exp(B) = 0.173).

Sentiment de perte et de ne pas savoir quoi faire (Q3i2) :

Ce coefficient est positif et très significatif ($p < 0.001$). Ceux qui se sentent perdus et ne savent pas quoi faire sont 9,491 fois plus susceptibles de demander de l'assistance.

Perception que les procédures sont floues et non claires (Q3i3) :

Ce coefficient est positif et significatif ($p = 0.002$). Ceux qui trouvent les procédures floues sont 6,764 fois plus susceptibles de demander de l'assistance.

Crainte que l'information soit divulguée (Q3i4) :

Ce coefficient n'est pas significatif ($p = 0.996$). La crainte de divulgation ne semble pas influencer la demande d'assistance ($\text{Exp}(B) = 1.003$).

Crainte des sanctions et des retombées négatives au travail (Q3i5) :

Ce coefficient n'est pas significatif ($p = 0.459$). La crainte des sanctions n'influence pas significativement la demande d'assistance ($\text{Exp}(B) = 0.646$).

Inquiétude quant à la réputation (Q3i6) :

Ce coefficient n'est pas significatif ($p = 0.703$). L'inquiétude pour la réputation n'a pas un effet significatif sur la demande d'assistance ($\text{Exp}(B) = 1.208$).

Méfiance envers la police et les instances judiciaires (Q3i7) :

Ce coefficient n'est pas significatif ($p = 0.284$). La méfiance envers les autorités n'a pas d'effet significatif sur la demande d'assistance ($\text{Exp}(B) = 1.699$).

L'analyse de régression logistique montre que certaines perceptions et expériences ont une influence significative sur la **demande d'assistance en cas de violence ou de harcèlement au travail**.

Notamment, ceux qui se **sentent perdus et ne savent pas quoi faire (Q3i2)**, ainsi que ceux qui trouvent les procédures floues et non claires (Q3i3), sont beaucoup plus susceptibles de demander de l'assistance.

En revanche, la perception que demander de l'aide est une perte de temps (Q3i1) réduit significativement la probabilité de demander de l'assistance.

Les autres facteurs, bien que potentiellement importants, n'ont pas montré de significativité statistique dans cette analyse.

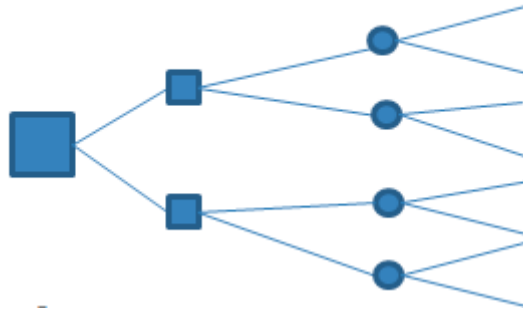
Ces résultats soulignent l'importance de clarifier les procédures et de fournir un soutien clair et accessible aux victimes de violence au travail.

3.2 Méthode des arbres

Un arbre de décisions est un algorithme d'apprentissage supervisé non paramétrique, qui est utilisé à la fois pour les tâches de classification et régression. Il a une structure hiérarchique, une structure arborescente, qui se compose d'un nœud racine, de branches, de nœuds interne et de nœuds feuille.

Tableau 20 Arbre de décision

Arbre de décision



L'analyse par la méthode des arbres de décision a été utilisée pour identifier les relations entre la variable dépendante (demande d'assistance auprès d'autres parties) et un ensemble de variables indépendantes. On peut les résumer ainsi :

Variable indépendante clé :

Parmi toutes les variables indépendantes, la seule variable incluse dans le modèle final est **Q3i2 (Vous vous êtes perdues, vous ne savez pas quoi faire)**.

Cela indique que le sentiment de se sentir perdu et de ne pas savoir quoi faire est le facteur le plus déterminant pour prédire la demande d'assistance auprès d'autres parties dans ce modèle.

L'arbre de décision comporte 3 nœuds, dont 2 nœuds terminaux, avec une profondeur de 1.

La simplicité de l'arbre suggère que le modèle a trouvé une séparation claire et directe basée sur la variable Q3i2.

Le fait que le sentiment de perte et de ne pas savoir quoi faire (Q3i2) soit le seul prédicteur significatif dans ce modèle met en évidence l'importance du **soutien et de l'orientation pour les employés**.

Les organisations devraient se concentrer sur des mesures visant à **aider les employés à se sentir moins perdus et mieux informés sur les actions à entreprendre lorsqu'ils font face à des violences au travail**.

Des programmes de formation et de sensibilisation, ainsi que des procédures claires et accessibles, peuvent aider à réduire les sentiments de perte et d'incertitude, potentiellement diminuant l'incidence des violences physiques.

On peut conclure que les analyses multivariées montrent que certaines perceptions et expériences influencent significativement la probabilité de demander de l'assistance en cas de violences ou de harcèlement au travail.

Perceptions influentes :

Les perceptions que **demander de l'aide est une perte de temps (Q3i1)** et que **les procédures sont floues (Q3i3)** sont des facteurs déterminants.

Le sentiment de perte et de ne pas savoir quoi faire (Q3i2) est le facteur le plus influent dans les deux analyses (régression logistique et arbre de décision).

On peut recommander compte tenu de ce qui a été trouvé, qu'il est nécessaire de :

- Mettre en place des structures de soutien robustes pour aider les employés à naviguer dans les situations de violence et de harcèlement.
- Assurer que les procédures pour signaler et gérer les incidents de violence sont claires, bien communiquées et facilement accessibles.
- Développer des programmes de formation réguliers pour informer les employés sur leurs droits et les procédures à suivre en cas de violence.
- Adopter une approche proactive pour identifier et soutenir les employés qui se sentent perdus ou incertains face à des situations de violence.

Il est judicieux pour toutes les parties de créer un environnement sain des violences dont l'effet est nuisible sur la pérennité de l'entreprise d'une part et sur l'état de santé voire la vie des travailleuses.

Mesures de sécurité et de santé (MSS) au travail de prévention pour se prémunir contre la violence et le harcèlement

Il est clair que la violence touche pratiquement toutes les entreprises au monde. Ce fait ne se cantonne pas à un lieu de travail spécifique (bureau, atelier, usine, commerce de détail), mais peut également se manifester lors des trajets domicile-travail, dans les communications numériques professionnelles, au cours de voyages, d'événements ou d'activités sociales liés au travail, ainsi que pendant le télétravail.

Aucune entreprise n'est à l'abri de ce fléau dévastateur dont l'effet est nuisible à la pérennité de l'entreprise et du travail décent. La violence et le harcèlement ont des répercussions sévères sur la santé, le bien-être et les moyens de subsistance des travailleurs, ainsi que sur la prospérité des entreprises, en entraînant une baisse de productivité, des coûts de remplacement accrus, des départs anticipés à la retraite et une détérioration de leur image.

Ces comportements affectent également la société dans son ensemble en réduisant le nombre de travailleurs productifs et en augmentant la pression sur les services sociaux et les systèmes de protection sociale. À l'avenir, ces problèmes pourraient s'aggraver en raison de plusieurs facteurs modifiant la nature du travail, tels que les nouvelles formes de contrats de travail, le vieillissement de la population active, l'intensification des tâches, la surveillance numérique, le déséquilibre entre la vie professionnelle et personnelle et également les crises qu'a connues le monde entier (crises politiques, conflits, guerres, covid, changements climatiques,...).

C'est ainsi que l'adoption de l'OIT de la Convention n° 190¹⁸ sur la violence et le harcèlement en 2019, accompagnée de la Recommandation n° 206¹⁹, représente un jalon essentiel dans la reconnaissance internationale du droit de chaque individu à un environnement de travail dépourvu de violence et de harcèlement.

Cette reconnaissance a été solidifiée en 2022 lorsque la Conférence internationale du Travail a décidé de modifier la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail (1998) pour y inclure « **un milieu de travail sûr et salubre** », ce qui constitue une des stratégies clés pour combattre la violence et le harcèlement au sein du monde du travail. Cette décision illustre également l'évolution des politiques de **sécurité et de santé au travail** (SST) au cours des dix dernières années, marquant une transition de la simple gestion des risques pour la sécurité vers un objectif global de promotion du bien-être physique et mental des travailleurs.

¹⁸ <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::> (ratifiée par 44 pays). La Tunisie n'a pas encore ratifié la convention.

¹⁹ <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::>

1. Cadre général de la SST

L'article 4 de ladite Convention souligne l'importance d'adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre pour prévenir et éradiquer la violence et le harcèlement dans le milieu professionnel. Elle énonce également des mesures préventives précises (Article 9), insistant sur la nécessité d'intégrer les risques psychosociaux dans les politiques de prévention. La violence et le harcèlement, ainsi que les risques psychosociaux, s'alimentent mutuellement : ces comportements peuvent être induits par divers facteurs individuels, sociaux et organisationnels, créant ainsi un cercle vicieux où les risques psychosociaux deviennent à la fois cause et conséquence de la violence et du harcèlement. Ces phénomènes se situent à l'intersection de facteurs individuels (subjectifs) et collectifs (organisationnels).

En conséquence, tant que les facteurs organisationnels et autres causes sous-jacentes de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail ne seront pas adressés, ces problématiques persisteront dans le monde du travail.

Ainsi, en matière de stratégies à long terme visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, **la SST représente l'un des leviers les plus directs** pour aborder cette problématique. En se concentrant sur l'environnement de travail et en adoptant une approche collective, la SST est bien positionnée pour aborder les causes profondes de ces phénomènes, **apporter des réponses structurelles et systématiques, et mobiliser les acteurs du monde du travail dans la poursuite d'un objectif commun : un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement. Cette approche, fondée sur un système de droits et d'obligations réciproques entre travailleurs et employeurs, facilite la mise en œuvre de stratégies de prévention via le dialogue social et l'engagement collectif en faveur de la création de milieux de travail sécurisés.**

Dans les 25 pays examinés dans un rapport de l'OIT²⁰, deux tiers des dispositions relatives à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail se trouvent dans leur législation en matière de travail et de SST. Comparée à d'autres approches réglementaires, la législation en matière de SST est souvent plus détaillée en ce qui concerne l'élaboration de stratégies de prévention et la définition de l'obligation générale de protection de l'employeur, lequel doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. De même, les **travailleurs ont des responsabilités complémentaires, notamment celle de collaborer à la réalisation de cet objectif en prenant soin de leur propre santé et sécurité, ainsi que de celle des autres**. Dans les Amériques, ainsi qu'en Europe et en Asie centrale, les dispositions pertinentes se trouvent principalement dans la législation relative à la

²⁰ Rapport résumé de l'OIT 22 janvier 2024 Prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail par des mesures de sécurité et de santé au travail.

SST et au travail. En Asie et dans le Pacifique, ainsi que dans les États arabes, l'accent a été mis prioritairement sur la lutte contre le harcèlement sexuel, avec des efforts concentrés sur l'élaboration d'un cadre juridique spécifique.

En parallèle, la moitié des pays analysés dans le rapport indiqué (OIT) ont promu la notion de dignité au travail, qui peut servir de fondement à l'élaboration de réglementations et de normes concernant les facteurs de risques psychosociaux, en particulier ceux liés à la violence et au harcèlement dans les milieux de travail.

2. Renforcement des mesures juridiques par les conventions collectives

Les conventions collectives constituent un dispositif supplémentaire de lutte contre la violence et le harcèlement. En effet, celles négociées au niveau de l'entreprise ou du secteur peuvent jouer un rôle primordial dans l'application de la législation relative à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail. Des dispositions visant à interdire et à éradiquer la violence et le harcèlement sur le lieu de travail sont de plus en plus fréquemment intégrées dans les conventions collectives. Environ 252 clauses portant sur cette problématique ont été incluses dans 95 conventions collectives sectorielles et d'entreprise couvrant 15 pays selon le rapport de l'OIT²¹.

Les secteurs de l'industrie manufacturière, du service public, de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, ainsi que des transports, de la logistique et des communications sont les quatre domaines ayant le plus grand nombre de conventions collectives contenant de telles clauses. Ces clauses incluent principalement des interdictions générales concernant la violence et le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel), des principes de respect mutuel et des dispositions précisant les mesures à prendre en cas d'incident sur le lieu de travail.

L'analyse de ces conventions collectives dans 20 pays révèle que tant les employeurs que les travailleurs sont préoccupés par la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, et négocient des clauses spécifiques pour lutter contre ces phénomènes au sein du milieu professionnel.

3. Importance des directives et des outils dans l'application de la législation

Toute législation ou politique nationale est plus aisément mise en œuvre au sein d'un lieu de travail ou d'une entreprise lorsque les employeurs et les travailleurs, chargés de remplir leurs obligations en matière de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement, disposent de moyens pratiques pour utiliser et appliquer les lois et réglementations.

²¹ Rapport résumé de l'OIT 22 janvier 2024 Prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail par des mesures de sécurité et de santé au travail.

À cet égard, comme l'indique la Convention n° 190, les directives et les outils jouent un rôle crucial. L'analyse de ces outils dans 20 pays sélectionnées, selon le rapport de l'OIT sus-indiqué, révèle qu'ils sont fréquemment utilisés pour traduire la législation sur la violence et le harcèlement en actions concrètes sur le lieu de travail, en aidant à identifier les mesures de prévention nécessaires et à les mettre en œuvre. Ces outils facilitent également la communication et la clarification des dispositions légales relatives à la violence et au harcèlement au travail, en les adaptant aux besoins des employeurs et des travailleurs, et en naviguant à travers le cadre souvent complexe des lois et réglementations.

Dans ce contexte, comme le souligne la Convention n° 190, les directives et outils pratiques jouent un rôle déterminant. L'évaluation de ces instruments dans 20 pays choisis révèle qu'ils sont souvent employés pour transposer les dispositions légales sur la violence et le harcèlement en actions concrètes au sein des lieux de travail, en identifiant les mesures de prévention nécessaires et en guidant leur mise en œuvre. Ces outils permettent également de communiquer et d'expliquer les dispositions légales relatives à la violence et au harcèlement, en les adaptant aux besoins spécifiques des employeurs et des travailleurs, et en facilitant la navigation dans le cadre juridique souvent complexe.

L'analyse dans 20 pays montre que les directives et outils en matière de violence et de harcèlement au travail se présentent sous diverses formes, telles que des codes de conduite, des lignes directrices, des normes nationales, des programmes de formation, des outils pratiques et des services d'information et de consultation. Ces directives et outils présentent des avantages distincts mais complémentaires.

Ceux-ci comprennent les politiques relatives au lieu de travail, l'évaluation des risques, les directives sur la formation et l'information des travailleurs, ainsi que les mesures de contrôle des risques liés à la violence et au harcèlement. Cependant, ces directives et outils n'exploitent parfois pas pleinement leur potentiel pour soutenir les mesures de mise en œuvre, soit parce qu'ils manquent de clarté sur les modalités de mise en œuvre, soit parce qu'ils sont incomplets, omettant certains types de violence et de harcèlement.

Bien que ces directives et outils jouent un rôle crucial et diversifié, leur disponibilité au niveau national est très variable. Les pays disposant d'un nombre relativement élevé de directives et outils tendent à se concentrer davantage sur des secteurs spécifiques, des situations de travail particulières, des types d'emploi et/ou des formes de violence et de harcèlement, offrant ainsi des orientations adaptées aux besoins des groupes cibles. De plus, les directives et outils examinés couvrent souvent de manière exhaustive les principales formes de violence et de harcèlement, bien qu'il existe des variations entre les régions et les niveaux de revenu : la violence et le harcèlement

sexuels sont abordés plus fréquemment en Asie et dans le Pacifique, tandis que la violence et le harcèlement psychologiques sont plus souvent traités dans les pays à revenu élevé, en Europe et en Asie centrale.

4. Approches nationales diverses

Bien que les cadres de la SST constituent l'un des vecteurs les plus efficaces pour la prévention de la violence, les approches adoptées par les divers pays pour prévenir et éradiquer ces comportements divergent substantiellement.

Selon le même rapport de l'OIT cité, la législation relative à la SST en Espagne et en Tunisie ne mentionne pas explicitement la violence et le harcèlement au travail. Toutefois, sa portée est suffisamment vaste pour qu'elle puisse, en principe, s'appliquer à ces enjeux. Néanmoins, seule l'Espagne a validé cette interprétation en publiant des directives et des outils exhaustifs qui reconnaissent la violence et le harcèlement comme des risques psychosociaux et précisent les modalités de leur intégration dans les systèmes de gestion de la SST au sein des lieux de travail.

Ainsi le rôle des partenaires sociaux est extrêmement primordial dans la mesure où ils permettent d'affiner les informations pertinentes et en les adaptant aux exigences spécifiques des divers secteurs professionnels.

5. Importance d'une approche inclusive et intégrée

La Convention c190, incite les membres à adopter une stratégie globale inclusive, intégrée et sensible aux considérations de genre afin de trouver une réponse efficace à la violence en milieu professionnel.

Jusqu'à présent, plusieurs initiatives législatives et politiques se sont focalisées sur des mesures correctives et législatives, plutôt que sur une approche préventive.

Bien que les dispositions punitives, réparatrices et compensatoires soient essentielles, et ne doivent pas être négligées, la stratégie de prévention permet aux acteurs du monde du travail de se concentrer sur les problèmes structurels sous-jacents. Un cadre de SST aborde la violence et le harcèlement au travail de manière plus globale, en prenant des mesures préventives avant que des incidents ne surviennent.

De plus, la législation relative au milieu de travail traite généralement des facteurs collatéraux souvent à l'origine de la violence, tels que le temps de travail, les licenciements, les salaires et la sécurité de l'emploi. Un cadre de SST facilite également le dialogue social et les mécanismes participatifs, mobilisant ainsi tous les acteurs du monde du travail vers un objectif commun.

Il n'existe pas de solution universelle miraculeuse pour aborder la violence dans le milieu professionnel. Les expériences nationales mettent en **évidence l'importance et les avantages de la collecte de données exhaustives** sur ces phénomènes, car ces informations permettent aux autorités publiques et aux partenaires sociaux

d'identifier les tendances, de suivre, d'évaluer et d'ajuster les réponses juridiques et politiques selon les besoins.

Même dans les pays dotés d'un cadre juridique robuste en matière de violence, ainsi que de directives et d'outils complets, les organisations peuvent rencontrer des difficultés à utiliser ces instruments de manière efficace et à élaborer des solutions adaptées à leurs problématiques spécifiques. Divers facteurs peuvent entraver ce processus, allant du manque de ressources aux processus de travail parallèles nécessitant des ressources importantes.

Par conséquent, il devient indispensable de fournir des informations plus élaborées et adaptées, ainsi que des services de soutien et de consultation individualisés pour les employeurs et les travailleurs. De plus, en raison de l'évolution des conditions de travail et de l'apparition de nouveaux risques psychosociaux, des réponses juridiques et politiques efficaces nécessitent un suivi et une évaluation continus, ainsi que des ajustements pour s'adapter à ces nouveaux défis.

Bonnes pratiques et Recommandations

1. Élaboration d'une politique d'entreprise sur la violence et le harcèlement au travail

Chaque entreprise devrait disposer d'une politique fiable et mise à jour en matière de violence pour éviter les coûts cachés liés à un climat social défavorable et néfaste. Elle devrait être élaborée en concertation entre les salariés d'une part représentés par leur syndicat et les dirigeants de l'entreprise. Cette politique ne doit pas nécessairement être trop détaillée ou compliquée, surtout pour les PME, et peut être intégrée à d'autres politiques, notamment de SST ou de promotion du bien-être des salariés. Elles doivent instituer un processus permettant aux salariés d'exprimer leurs préoccupations et de faire face à tout comportement inacceptable, même si ce dernier ne constitue pas une violation de la loi.

Dans le guide établi par l'OIT cette année, on peut énumérer les mesures à prendre en considération pour mettre en œuvre une politique d'entreprise fiable :

Éléments à prendre en considération lors de l'élaboration d'une politique d'entreprise sur la violence et le harcèlement (OIT)

1. Une déclaration d'engagement de la haute direction.
2. Des définitions et des exemples des divers types de violence et de harcèlement au travail et des conduites et comportements inacceptables – notamment physiques, psychologiques et sexuels – de la part de collaborateurs internes et de tiers.
3. Une brève présentation de l'impact de la violence et du harcèlement au travail et de la manière dont ils peuvent avoir un effet préjudiciable sur le personnel et l'entreprise.
4. Une déclaration attestant qu'aucune forme de violence, de comportement discriminatoire ou de harcèlement à l'encontre d'un salarié, d'un responsable, d'un client, d'un fournisseur, d'un prestataire ou de toute autre personne sur le lieu de travail ne sera tolérée et que toute personne manifestant une conduite ou un comportement de cette nature est passible de mesures disciplinaires, voire de licenciement.
5. Un résumé des droits et des responsabilités des salariés et des employeurs concernant la prévention de la violence et du harcèlement au travail.
6. Une synthèse des mesures proactives prises par l'entreprise, dont un programme de prévention de la violence et du harcèlement et une formation pour les dirigeants, les superviseurs et le personnel.
7. Des renseignements sur les procédures afférentes aux plaintes et aux enquêtes, incluant l'affirmation selon laquelle tous les rapports et plaintes liés à la violence et au harcèlement sont pris en charge sans délai.

8. Une clause garantissant que les enquêtes seront menées de manière équitable et que toutes les informations recueillies seront traitées en toute confidentialité.

9. Des mesures visant à protéger les plaignants, les victimes, les témoins et les lanceurs d'alerte contre la victimisation ou les représailles.

10. Les modalités de mise en œuvre, de révision et de suivi de la politique.

Source: Adapté de la Recommandation no 206 (paragraphe 7 (a)-(g)) et ACAS 2014.²²

2. Mise en œuvre de la politique d'entreprise

1. Information et communication

La première étape dans la mise en œuvre consiste à la faire connaître pour tous les intervenants (personnel, clients fournisseurs, intermédiaires,). Pour être opérante, cette politique doit être appliquée de manière systématique, être facilement accessible et être assimilée par tous les travailleurs, y compris les personnes appartenant à des minorités culturelles ou linguistiques, à l'instar des travailleurs migrants ou les personnes en difficulté. Elle peut être vulgarisée au moyen de panneaux d'affichage, d'affiches, de l'intranet, de réunions d'équipe ou de séances d'information du personnel.

2. Formation du personnel

La formation sur la violence et le harcèlement au travail est une exigence et non pas une tâche facultative. Elle permet de renforcer la politique de l'entreprise et la culture permettant l'écoute à toutes les personnes victimes de violence.

L'élaboration d'approches et de méthodologies efficaces de formation, notamment en ce qui concerne la sensibilisation des membres du personnel, leurs compétences en matière de gestion des conflits, ou la remise en question des normes sociales préjudiciables susceptibles d'avoir un impact sur le lieu de travail, peut s'avérer utile pour prévenir la violence et le harcèlement²³.

La formation peut toucher entre autres les aspects suivants :

- ➔ Les lois applicables portant sur la violence, notamment la violence et le harcèlement fondés sur la discrimination et l'exclusion;
- ➔ La manière d'identifier et d'évaluer les dangers et les risques inhérents
- ➔ La gestion des conflits et des crises dans l'espace professionnel et les méthodes de résolution des problèmes
- ➔ Les stratégies de création d'un lieu de travail respectueux et inclusif

²² Violence et harcèlement au travail: Un guide pratique pour les employeurs (OIT 2024)

²³ OIT 2020 Rapport sur la violence et le harcèlement.

3. Gestion et évaluation des risques

Les employeurs doivent effectuer, d'une manière périodique, une évaluation approfondie des risques présents dans l'environnement de travail et les éliminer ou les minimiser dans la mesure du possible. La réussite de tout programme de SST repose sur une collaboration étroite entre les employés et les employeurs pour identifier les dangers potentiels et évaluer les risques associés. Bien que l'évaluation, la gestion et la réduction des risques soient de la responsabilité des dirigeants, les salariés, grâce à leur connaissance approfondie des installations, des processus opérationnels et des menaces potentielles, jouent un rôle essentiel dans l'identification des risques présents sur le lieu de travail.

Après avoir identifié les dangers, les employeurs doivent évaluer les risques associés en consultation avec les employés afin de déterminer à quel point une personne est susceptible d'être affectée par ces dangers et quel est le risque de violence et de harcèlement qui en découle.

3. Procédures de plainte et de signalement

1. Inciter au signalement de cas de violence

Selon l'OIT²⁴ les cas de violence et de harcèlement au travail ne sont pas toujours rapportés, car les travailleurs peuvent être réticents à le faire. Cette réticence est particulièrement présente lorsqu'ils doutent de l'efficacité du signalement ou de la protection de leur confidentialité, ou lorsqu'ils craignent que signaler un incident peut compromettre leur emploi ou leurs perspectives de carrière (résultat évident lors de l'analyse quantitative).

Ainsi les employeurs doivent instaurer un environnement propice où les travailleurs se sentent en sécurité pour discuter de leurs préoccupations concernant la violence et le harcèlement, ou pour signaler des incidents. Afin d'encourager les employés à signaler les cas de violence et de harcèlement, il est essentiel de développer des procédures de signalement et de dépôt de plainte en collaboration avec les travailleurs ou leurs représentants, et de les communiquer à l'ensemble du personnel. Les employeurs doivent s'assurer que le personnel sait comment signaler les menaces ou les actes de violence et de harcèlement, ainsi qu'à qui s'adresser.

2. Prise en charge des plaintes

²⁴ Rapport sur la violence 2024 cité précédemment.

Le mécanisme de plainte doit être bien mis en place au sein de l'entreprise et surtout bien défini en spécifiant les prérogatives de chaque intervenant. Ce type de plaintes doit être traité avec un degré accru de prudence et de précaution, en raison de la sensibilité, de la confidentialité et de la vulnérabilité des parties concernées, en particulier si l'auteur présumé est le directeur ou le superviseur du plaignant.

Les dirigeants doivent prendre au sérieux les plaintes relatives à des actes de violence et de harcèlement et mener une enquête rapide et objective pour en déterminer la cause et prendre les mesures appropriées. Certaines conduites, comme les agressions physiques, les agressions sexuelles et le harcèlement, sont également des infractions pénales devant être signalées à des parties et autorités externes, comme la police ou les organismes de réglementation de la SST, conformément aux lois ou règlements. Dans de tels cas, la sécurité et le bien-être de la victime, ou de toute autre personne impliquée, y compris les déclencheurs d'alerte et les collègues, doivent toujours être prioritaires.

3. Confidentialité et protection contre les représailles

Le respect de la confidentialité de toutes les parties impliquées doit être strictement appliquée tout au long de l'enquête. L'employeur doit éviter de divulguer les noms du plaignant ou de l'auteur présumé, sauf si cela est nécessaire pour les besoins de l'enquête, pour la mise en place de mesures correctives, ou si la loi l'exige.

La crainte de représailles constitue l'une des principales raisons pour lesquelles une victime renonce à signaler des actes de violence ou de harcèlement. La Convention n° 190 conseille une protection contre toute forme de victimisation ou de représailles à l'encontre des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte. La protection des plaignants contre les représailles est un principe fondamental pour assurer la sécurité et l'efficacité des signalements, des procédures de dépôt de plainte et des mécanismes de résolution des conflits.

En fait, il est crucial de garantir que les victimes ou les plaignants ne subissent pas de nouvelles victimisations ou sanctions, et de protéger les plaignants, les victimes, les témoins et les lanceurs d'alerte contre d'éventuelles représailles. Ces mesures incluent le maintien de la confidentialité de l'identité du plaignant, l'octroi d'un congé ou l'organisation d'un transfert vers un autre lieu de travail ou un autre poste, tout en veillant à ce que ces dispositions ne soient pas perçues comme des sanctions à l'encontre de la victime ou du plaignant.

L'employeur se doit d'apporter aux victimes, notamment d'agressions physiques ou sexuelles, de harcèlement sexuel ou d'intimidation répétés, le soutien et l'assistance dont elles ont besoin²⁵.

²⁵ L'article 10(b)(v) de la Convention no 190 fait état de «mesures de soutien juridique, social, médical et administratif aux plaignants et aux victimes».

4. Rôle du Dialogue social

Un dialogue social constructif entre employeurs et salariés peut s'avérer être un outil puissant pour promouvoir et renforcer le bien-être physique et mental des travailleurs, en particulier par la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement au travail²⁶. Ainsi lorsqu'on améliore les relations sur le lieu de travail et instaurer une culture de compréhension, de confiance et de respect mutuels, cela ne peut qu'en prévenir de nombreux cas de violence et de harcèlement, permettant ainsi à tout le personnel de collaborer dans un environnement paisible, sécurisé et sain.

Le dialogue social entre les syndicats et les employeurs, incluant la négociation collective et la coopération, joue un rôle irréfutable dans l'amélioration de l'efficacité des politiques et des initiatives de prévention de la violence et du harcèlement, en renforçant l'engagement et l'appropriation des employés.

²⁶ Rapport OIT 2020

Conclusion générale

Lors de cette étude, menée par l'UGTT en collaboration avec la FONDATION 1 MAI CCOO, a visé l'exploration de la prévalence, les formes et les conséquences de la violence en milieu professionnel en vers les femmes. L'objectif était de fournir une base empirique solide pour informer les politiques et les pratiques visant à lutter contre la violence en milieu professionnel et à promouvoir l'égalité des genres.

Plusieurs informations ont été développées lors de cette étude, notamment :

Prévalence et Nature de la Violence

A cet effet on a pu distinguer la violence Psychologique où une part importante des femmes interrogées a signalé avoir subi des formes de violence psychologique, telles que le harcèlement moral, les insultes, l'interdiction de la formation et la promotion et les dévalorisations systématiques. C'est cette forme de **violence qu'est la plus courante et a des effets délétères sur la santé mentale des victimes.**

Pour les deux autres types à savoir violence physique et sexuelle, Bien que moins fréquentes que la violence psychologique, elles restent préoccupantes. Les agressions **physiques, les attouchements non désirés et le harcèlement sexuel constituent des violations graves des droits des femmes** au travail et **détruisent la vie professionnelle et privée** des femmes victimes.

Ce qui génère des coûts exorbitants pour les entreprises et la collectivité publique, qui vont aussi impacter négativement les revenus des travailleurs d'une manière générale, et les investissements productifs.

Lors de cette étude, on a aussi essayé d'élucider les facteurs déterminants de la violence :

On a pu trouver que :

Pour la perception de l'Inutilité des démarches d'assistance (Question Q3i1) : les femmes qui estiment que **demande de l'aide est une perte de temps sont significativement moins susceptibles de chercher de l'assistance.** Ce sentiment de futilité peut être attribué à des expériences passées **d'inefficacité institutionnelle** ou de réponses inadéquates.

Pour le sentiment de perte et désorientation (Question Q3i2) : les femmes qui se sentent **perdues et ne savent pas quoi faire sont beaucoup plus enclines à demander de l'assistance.** Cette variable souligne l'importance **de la clarté et de la disponibilité des informations sur les procédures de signalement et de soutien.**

Pour les procédures floues et ambiguës (Q3i3) : **la perception que les procédures sont floues et non claires augmente la probabilité de chercher de l'aide.** Cela indique que des procédures bien définies et communiquées peuvent encourager plus de femmes à signaler les incidents de violence.

En ce qui concerne l'impact sur les victimes, les conséquences de la violence au travail sont profondes et multidimensionnelles. Elles incluent des impacts négatifs sur la santé mentale et physique, une détérioration du bien-être général, une baisse de la satisfaction au travail et une diminution de la performance professionnelle. Les symptômes de stress, d'anxiété et de dépression sont couramment rapportés par les victimes.

Ce qui relève des réactions des institutions et des instituts publics, les réponses institutionnelles aux incidents de violence sont perçues comme **insuffisantes** par une majorité des victimes. Les procédures de signalement sont souvent jugées **floues et inefficaces**, ce qui dissuade les victimes de rechercher de l'aide. Cette situation est **aggravée par une méfiance envers les autorités et un manque de confiance dans l'efficacité des recours disponibles.**

Et là ça constitue une vraie entrave au système juridique civil de gérer ces situations extrêmement compliquées.

Loin d'apporter une approche prescriptive, il reste beaucoup d'actions à mener par toutes les parties pour résoudre ce problème :

En premier lieu il faudrait **renforcer les politiques de protection** : Il est impératif de renforcer les politiques existantes et d'en introduire de nouvelles pour protéger les femmes contre la violence au travail. Cela inclut la mise en œuvre stricte des lois existantes, ainsi que l'élaboration de nouvelles législations pour combler les lacunes identifiées après avoir fait un diagnostic des lois existantes et s'inspirer des expériences pilotes des pays qui ont réussi leur parcours.

En deuxième lieu, il faudrait penser à **améliorer les mécanismes de Soutien** : les entreprises et les institutions doivent mettre en place des **mécanismes de soutien robustes et accessibles pour les victimes** de violence. Cela comprend des **services de conseil, des lignes d'assistance et des protocoles clairs pour le signalement et la gestion des incidents.**

En troisième lieu, il est judicieux d'entamer continuellement des **campagnes de sensibilisation et de formation**. Des campagnes de sensibilisation doivent être **intensifiées pour changer les attitudes sociales et réduire la tolérance envers la violence**. En outre, des programmes de formation réguliers doivent **être développés pour informer les employés de leurs droits et des procédures à suivre en cas de violence.**

Ensuite, il faudrait **s'assurer de l'engagement des parties prenantes** : Une approche collaborative impliquant les employeurs, les syndicats, les organisations de la société civile et les agences gouvernementales est nécessaire pour créer un environnement de travail sûr et respectueux. **L'engagement politique et le soutien financier sont essentiels pour la mise en œuvre effective des recommandations.**

Enfin de la nécessité et l'exigence de mettre en place des mécanismes de **recherche Continue et évaluation** : en effet, Il est crucial de continuer la recherche sur la violence au travail pour mieux comprendre **ses dynamiques et ses impacts**. Des mécanismes d'évaluation continue doivent être mis en place pour **ajuster les stratégies de prévention et de soutien** en fonction des besoins évolutifs des victimes.

Cette étude a mis en lumière la gravité et l'ampleur de la violence au travail à l'égard des femmes en Tunisie. Les résultats de cette enquête, de même pour les résultats de l'enquête de l'OIT faite en 2022, montrent clairement que des efforts concertés sont nécessaires pour aborder ce problème de manière holistique et systémique.

En renforçant les politiques de protection, en améliorant les mécanismes de soutien, en intensifiant la sensibilisation et en engageant toutes les parties prenantes, il est possible de créer un environnement de travail où les femmes peuvent exercer leurs droits et développer leur potentiel sans crainte de violence ou de harcèlement.

La lutte contre la violence au travail est non seulement une question de justice sociale, mais aussi un impératif pour le développement économique et le bien-être de la société dans son ensemble. On doit lutter contre cette violence avec toute détermination comme on le fait pour combattre les maux de l'économie (inflation, chômage, déficit,..) et les virus biologiques répandus les dernières années.

Le fait de considérer que la violence en milieu professionnel est un véritable virus à combattre sérieusement comme on l'a fait pour le covid19, va sans doute constituer la meilleure approche efficace pour la radier de l'espace professionnel et public.

L'engagement continu et l'action déterminée de toutes les parties concernées sont essentiels pour faire de cette vision une réalité...

Bibliographie

Publications de l'OIT

Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale OIT 2023

Rapport OIT 2020

normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::

[Violence et harcèlement dans le monde du travail | International Labour Organization \(ilo.org\)](#)

OIT. 2022. Violence et harcèlement au travail: un guide pratique pour les employeurs.

OIT. 2021. La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206 (version pdf) (version interactive)

OIT. 2021. «How to Promote Disability Inclusion in Programmes to Prevent, Address and Eliminate Violence and

Harassment in the World of Work», note d'information de l'OIT (anglais seulement)

OIT. 2021. Normes de l'OIT et COVID-19 (coronavirus): questions fréquentes, 18 avril 2021 - Version 3.0

OIT. 2020. Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement.

OIT. 2020. Série de notes d'information techniques: Violence and Harassment in the World of Work:

Note 1: «La convention n°190 et la recommandation n°206 en bref»

Note 2: «Le harcèlement sexuel dans le monde du travail».

Note 3: «La violence domestique et son impact sur le monde du travail».

Note 4: «Violence et harcèlement contre les personnes handicapées dans le monde du travail».

Note 5: «Violence et harcèlement liés au VIH dans le monde du travail».

OIT. 2020. Some World Agreements about Stopping Violence and Harassment at Work (anglais seulement).

OIT. 2020. «Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du

COVID-19 et à la reprise», Note de synthèse de l'OIT, mai.

OIT. 2020. «ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206: Policy Brief for Workers' Organizations» (anglais seulement).

OIT. 2020. «Note d'orientation sur le harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement», novembre.

OIT et ONU-Femmes. 2019. Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work (anglais et turc seulement).

OIT. 2019. Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, ILC.108/V/2A. (rapport bleu)

OIT. 2018. Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, ILC.108/V/1. (rapport brun)

OIT. 2018. Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, ILC.107/V/2. (rapport jaune)

OIT. 2017. Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, ILC.107/V/1. (rapport blanc)

- Anderson K.L. and Umberson D., (2001). "Gendering Violence: Masculinity and Power in Men's Accounts of Domestic Violence", *Gender and Society*, vol. 15, n°3, 358-380.

- Beauvois J.-L., Deschamps J.-C. (1996). Des attitudes aux attributions. Sur la construction de la réalité sociale. Grenoble, PUG.

- BECK Robert. et MADOEUF Anna. (Dir.), Divertissements et loisirs dans les sociétés urbaines à l'époque moderne et contemporaine (actes d'un colloque portant le même titre organisé à l'Université François-Rabelais de Tours, 15-17 mai 2003. Tours), Presses universitaires François Rabelais, Collection Perspectives historiques; 2005.

- Becker Howard, *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, 1985.

- Ben Jémia, M. (2011). La levée des réserves à la convention «CEDAW» mais non au maintien de la déclaration générale, Association Tunisienne des Femmes Démocrates avec l'appui de l'UNFPA.

- Bereni Laure, Chauvin Sébastien, Jaunait Alexandre et Revillard Anne, Introduction aux études sur le genre, Bruxelles, De Boeck, 2ème Ed, 2012.

CREDIF et ONU Femmes (2016). La violence fondée sur le genre dans l'espace public en Tunisie. Éditions du CREDIF, Tunis. <http://maghreb.unwomen.org/fr/ressources-medias/publications/2017/01/la-violence-fondee-sur-le-genre-dans-l-espace-public-en-tunisie>

- G. BOUVILLE, E. CAMPOY, « Une approche organisationnelle du harcèlement moral », @GRH, 2012, n° 4, OIT Projet COMPAVHT Permettre aux partenaires sociaux de mieux s'emparer de la violence 2024

- Sana Ben achour, : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES DE GENRE : QUELS DEFIS 2017 ?

- ONFP (2010), Enquête nationale sur la violence à l'égard des femmes en Tunisie.

- ONFP (2007), La violence fondée sur le genre en Tunisie : état des lieux

Webographie

https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw7s20BhBFEiwABVIMrb8_uQG7OH-rDe6GERoJDk74M1XoJdNIqdZx4xLKrI1zwtPBvYvCLRRoCtFwQAvD_BwE

<https://www.ins.tn/sites/default/files-ftp1/files/publication/pdf/Enqu%C3%AAt%20nationale%20de%20la%20violence%20%C3%A0%20l'E2%80%99%C3%A9gard%20des%20femmes%202022.pdf>

http://www.femmes.gov.tn/wp-content/uploads/2022/10/Rapport-loi-58_2021_fini-web-oct22.pdf

<http://www.femmes.gov.tn/wp-content/uploads/2022/10/guide-des-centres-vectoris%C3%A9-red.pdf>

[1 Tunisie violence femmes 2016 Sana Ben Achour VIOLENCES A L'EGARD DES FEMMES : LES LOIS DU GENRE](#)

[Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017](#)

¹ <https://www.undp.org/fr/tunisia/blog/violence-basee-sur-le-genre-en-tunisie-comment-les-victimes-parcourent-elles-un-chemin-seme-dembuches>

<https://bpifrance-creation.fr/encyclopedie/letude-marche/determiner-sa-strategie/swot-loutil-danalyse-strategique->

[developper#:~:text=L'analyse%20SWOT%20vous%20permet,tout%20en%20renfor%C3%A7ant%20vo tre%20comp%C3%A9titivit%C3%A9.](#)