

FB/GM N° 111829

Contacts IFOP : Fabienne Gomant / Guillaume Marchal

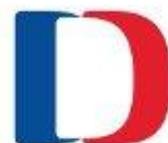
Tél : 01 45 84 14 44

[Fabienne.gomant@ifop.com](mailto:Fabienne.gomant@ifop.com)



*pour*

**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**  
defenseurdesdroits.fr



## **Enquête sur le harcèlement sexuel au travail**

**Note de synthèse**

**Janvier 2014**

## Méthodologie

Ce document présente les résultats d'une étude réalisée par l'Ifop. Elle respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Aucune publication totale ou partielle ne peut être faite sans l'accord exprès de l'Ifop.

Etude réalisée par l'Ifop pour :	<b>Le Défenseur des Droits</b>
Echantillons	<p><u>Echantillon</u> : Echantillon de <b>1005</b> personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.</p> <p><u>Sur échantillon</u> : Echantillon de <b>306</b> personnes, représentatif des femmes actives âgées de 18 à 64 ans. Au total, <b>615</b> femmes actives âgées de 18 à 64 ans ont été interrogées.</p> <p>La représentativité des échantillons a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de l'interviewé) après stratification par région et catégorie d'agglomération.</p>
Mode de recueil	Les interviews ont eu lieu par questionnaire auto-administré en ligne ( <i>CAWI - Computer Assisted Web Interviewing</i> ).
Dates de terrain	Du 15 au 24 janvier 2014

NB : Les rappels de 1991 sont issus d'une enquête réalisée par l'Institut Louis Harris pour le Secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes et à la vie quotidienne, par téléphone du 9 au 13 décembre 1991, auprès d'un échantillon de 1300 Français âgés de 18 ans et plus (composé d'un échantillon national représentatif de 1000 Français âgés de 18 ans et plus construit selon la méthode des quotas, et d'un sur-échantillon de 300 femmes actives de 18 à 40 ans). Toutefois, les modifications apportées dans le questionnaire à l'occasion de l'étude de 2014 (ajout, suppression, réorganisation, reformulation) ainsi que certains changements relatifs à la passation des questionnaires (nombre de relances enquêteur, suggestion ou non des postes autres, etc.) peuvent participer à certaines évolutions observées par rapport à l'enquête de 1991.

## **1. Le harcèlement sexuel : des perceptions variables selon les cas évoqués, mais un constat général de manque de reconnaissance de situations graves contre lesquelles il est jugé important de lutter**

- **Des perceptions variables d'une situation de harcèlement sexuel à une autre**

Cette enquête permet d'appréhender les perceptions qu'ont les Français du harcèlement sexuel dans le cadre professionnel.

**La majorité des Françaises et des Français (64%) estime ainsi qu'il est fréquent qu'une personne travaille dans un environnement avec des blagues à caractère sexuel** (15% jugent même la situation « très fréquente »). Les autres situations de harcèlement sexuel identifiées sont des gestes et propos à connotation sexuelle répétés malgré une absence de consentement (situation fréquente selon 32% des Français), le chantage sexuel ou l'envoi de messages à caractère sexuel ou pornographique (fréquents pour 20% d'entre eux) ou encore l'affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique (17%).

Quant à savoir s'il est justifié de parler, pour chacune de ces situations, de harcèlement sexuel, on observe que **ce sont, assez logiquement, les situations qu'ils jugent les plus graves que les Français rangent le plus facilement sous l'étiquette « harcèlement sexuel »**. On retrouve ainsi exactement la même hiérarchie entre les situations considérées comme relevant du harcèlement sexuel et les situations considérées comme les plus graves, à commencer par le chantage sexuel (jugé « grave » par 96% des Français et que l'on « a raison » de qualifier de harcèlement sexuel pour 84% d'entre eux), suivi des gestes et propos à connotation sexuelle répétés sans consentement (grave pour 94 % et relevant du harcèlement pour 82%), de l'envoi de messages à caractère sexuel ou pornographique (grave pour 88% et relevant du harcèlement pour 77%), de l'affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique (que 80% des Français considèrent comme grave et que 67% associent à du harcèlement) et, enfin, d'un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel.

Sur cette dernière situation, il est intéressant de remarquer que moins de la moitié de l'ensemble des Français (48%) la considèrent comme grave, et que moins de la moitié (47%) considèrent qu'il est justifié de parler de harcèlement dans ce cas, alors que, dans le même temps (et comme relevé précédemment), c'est aussi une situation qui est jugée très fréquente. Relevons ici que la majorité des hommes (59%) estiment qu'un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel n'entre pas dans le champ du harcèlement sexuel (contre 48% des femmes). Ce clivage de genre se retrouve également s'agissant de l'affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique

(41% des hommes considèrent que cette situation ne relève pas du harcèlement contre 26% des femmes)<sup>1</sup>.

Cette ambivalence témoigne d'une certaine banalisation de ce type d'environnement au travail, si bien que cette situation semble être plus facilement tolérée, et ne pas entrer, par conséquent, pour la majorité des Français, dans le champ du harcèlement sexuel au travail. Mais à l'exception de cette dernière situation, les différents cas évoqués entrent, pour une large majorité de Français, dans le champ du harcèlement sexuel.

**Lorsqu'il s'agit de savoir, sur l'ensemble de ces comportements, s'ils correspondent systématiquement ou non à une situation de harcèlement sexuel, le chantage sexuel est celui pour lequel il y a le moins d'équivoque.** En effet, 91% des Français considèrent avec certitude qu'il s'agit dans tous les cas de harcèlement sexuel. Cette opinion est un peu plus faiblement exprimée s'agissant des gestes et propos à connotation sexuelle (77%), de l'envoi de messages sexuels ou pornographiques (58%), de l'affichage d'images de même nature (40%), et ce score tombe à 14% concernant un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel. Pour autant, rares sont ceux qui estiment que ces situations n'entrent jamais dans le champ du harcèlement sexuel, à l'exception des blagues à caractère sexuel : 27% considèrent que cela n'est « pas vraiment » de l'ordre du harcèlement sexuel, 10% s'agissant de l'affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique, et seulement 2 à 4% pour les autres situations.

- ***Des situations pas assez (re)connues mais contre lesquelles il est important de lutter***

Si les perceptions varient selon les comportements étudiés, un double sentiment se dégage toutefois parmi les Français : celui d'un manque de reconnaissance du harcèlement sexuel au travail et d'information à ce sujet et, surtout, d'une nécessité de lutter contre ces situations.

<sup>1</sup> *Il est entendu dans cette enquête que le sexisme est une idéologie qui érige la différence sexuelle en différence fondamentale entraînant un jugement sur l'intelligence, les comportements et les aptitudes, de la part des femmes comme des hommes, mais à un degré moindre pour ces derniers. De ce fait, le sexisme n'est puni par la loi qu'à partir du moment où il se concrétise dans une action discriminatoire ou dans une action constitutive de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est une infraction clairement définie par le législateur et dont la source peut être une pensée sexiste, mais pas nécessairement. Ainsi, la loi française reconnaît deux situations constitutives de harcèlement sexuel. La première est le cas d'une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. La seconde, moins évidente et dont le lien avec le sexisme est plus apparent, est caractérisée par une action répétée, de propos ou de comportements à connotation sexuelle, qui est répréhensible en ce qu'ils ont pour conséquence d'humilier ou d'intimider. Ainsi, si ces propos ou comportements peuvent s'appuyer sur une idéologie sexiste, cette dernière ne suffit néanmoins pas à caractériser un cas de harcèlement sexuel.*

Alors que la lutte contre le harcèlement sexuel au travail est jugée importante de façon quasi-unanime, (98%, dont 75% de « très important »), il y a un sentiment majoritaire de sous-information. Au vu des résultats de cette enquête, de fait, il apparaît que **la grande majorité des employeurs n'ont pas mis en place d'actions de prévention contre le harcèlement sexuel** (82%). Plus précisément, c'est au sein des petites structures (91% dans les entreprises de moins de 10 salariés) et dans les secteurs des services, de la communication ou des activités financières et immobilières (88%) que le défaut d'actions d'information et de prévention est le plus souvent relevé. Ainsi, seuls 18% des actifs interrogés à ce sujet affirment que leur employeur a mis en place des actions de ce type sur leur lieu de travail. Cela concerne alors davantage les structures de grande taille (26% à 27% des actifs dans les entreprises de 200 salariés et plus) et certains secteurs (28% des actifs travaillant dans des activités de commerce, de transport ou dans l'hôtellerie-restauration).

Lorsque des actions ont été mises en place, elles sont de nature variée puisque les actifs concernés citent, dans des proportions comparables, aussi bien un accord d'entreprise (cité par 46% d'entre eux) qu'une procédure d'alerte (43% des citations) ou encore des actions de formation et d'information (41%).

Bien que la proportion d'employeurs ayant mis en place des actions de prévention soit très faible, une majorité des répondants considèrent pourtant que ce devoir d'information et de prévention relève de sa responsabilité : **l'employeur est ainsi cité parmi les premiers acteurs ou institutions à qui les Français attribuent un rôle à jouer dans la défense et la protection des victimes de harcèlement sexuel**. 90% d'entre eux estiment que cette responsabilité leur incombe, derrière la justice (94%) et à égalité avec l'inspection du travail et **le Défenseur des droits**. En revanche, les syndicats, bien que cités par plus des trois quarts des Français (76%), n'arrivent qu'en fin de liste.

Parallèlement, il existe parmi les actifs un sentiment de sous-information concernant la notion de harcèlement sexuel au travail (57% se disent « mal informés »). Ceci peut être corroboré par d'autres résultats de l'enquête. Près de neuf actifs sur dix (89%) considèrent, en effet, que le harcèlement sexuel n'est pas suffisamment reconnu dans les situations de travail. Trois quarts d'entre eux (74%) estiment aussi qu'il est difficile d'identifier une situation qui relève du harcèlement sexuel au travail. Pourtant, 53% des actifs considèrent que le harcèlement au travail serait aujourd'hui plus répandu qu'il y a une dizaine d'années.

- ***Un environnement professionnel à dominante masculine, être jeune, célibataire ou encore en contrat de travail précaire : autant de critères susceptibles d'exposer une femme au harcèlement sexuel***

Les actifs considèrent que l'ensemble des situations de harcèlement concernent principalement les femmes : **plus des trois quarts des actifs (77%) pensent que les hommes sont plutôt préservés des situations de harcèlement sexuel au travail.**

Aux yeux des interviewés, travailler dans un univers à dominante masculine, être jeune, célibataire ou en contrat de travail précaire sont les facteurs qui exposent le plus au harcèlement sexuel au travail. **La majorité des Français (53%) estime que c'est le fait de travailler dans un univers à dominante masculine qui expose le plus une femme au harcèlement sexuel.** Viennent ensuite le fait qu'elle soit jeune (pour 46% des Français), la précarité de son contrat de travail (36%), le fait qu'elle vive seule (35%), ou encore le fait qu'elle soit en mesure de bénéficier d'une promotion (29%). Les autres situations sont évoquées par moins d'un quart des interviewés : qu'elle soit peu qualifiée (21% de l'ensemble des interviewés), lors d'un entretien d'embauche (15%), qu'elle soit d'origine étrangère (11%), au contact de la clientèle (6%) ou en situation d'exercer ses responsabilités (6%).

## ***2. Aujourd'hui plus diffus, plus répandus entre collègues sans forcément de liens de subordination, les cas de harcèlement sexuel au travail ne se réduisent pas au chantage sexuel***

- ***La part des femmes actives s'estimant victimes de harcèlement sexuel au travail n'a pas diminué en 23 ans***

**Une femme active sur cinq (20%) estime avoir dû faire face, au cours de sa vie professionnelle, à une situation de harcèlement sexuel.** Pour 4% des femmes actives s'estimant victimes, ce type de harcèlement se serait produit plusieurs fois dans leur carrière. Du fait du temps passé en emploi, les femmes actives de plus de 50 ans sont logiquement plus nombreuses à déclarer avoir été harcelées sexuellement au travail (28%) que les femmes actives âgées de 18 à 24 ans (15%). Notons que, en 23 ans, la proportion de femmes actives s'estimant victimes de harcèlement sexuel n'a pas baissé : 19% s'étaient déclarées victimes en 1991<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> En 1991, l'intitulé exact de la question était : « A ce sujet [le harcèlement sexuel], dans votre vie professionnelle vous est-il arrivé d'avoir à faire face à des situations : oui, très déplaisantes / oui, assez déplaisantes / non ».

Les femmes qui se reconnaissent victimes de harcèlement sexuel sont plus souvent des femmes ayant un certain niveau de responsabilité (30% de professions libérales et de cadres supérieures), exerçant leur profession dans des structures de taille réduite (27% travaillent dans des entreprises de 10 à 19 salariés) et, en particulier, dans des environnements professionnels majoritairement composés d'hommes (35%). A l'inverse, 86% des femmes travaillant dans un environnement majoritairement composé de femmes n'y ont jamais été confrontées.

**Pour trois quarts des femmes actives qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel au travail (75%), il s'agissait de gestes ou de propos à connotation sexuelle répétés malgré leur absence de consentement.** Six femmes actives sur dix (61%) affirment également avoir enduré un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel. L'envoi de messages à caractère sexuel ou pornographique, le chantage sexuel et l'affichage d'images inappropriées dans un contexte professionnel arrivent bien après : ces situations concernent moins de deux femmes actives victimes sur dix (16% à 18%).

**Dans plus de quatre cas de harcèlement sur dix, c'est un collègue qui était à l'origine du harcèlement** (41%, en augmentation de 19 points par rapport à 1991), sans lien hiérarchique avec la victime. Le patron ou l'employeur, ou un supérieur hiérarchique direct sont cités respectivement dans 22% et 18% des cas. Parallèlement, le harcèlement de la part d'un client est moins cité (13%, soit -14 points par rapport à 1991). Ainsi, en un peu plus de deux décennies, **le harcèlement sexuel est devenu plus répandu entre collègues, sans impliquer nécessairement une relation de subordination entre la victime et l'auteur du harcèlement.**

**Dans trois cas de harcèlement sur dix (30%), les femmes actives victimes déclarent qu'elles se trouvaient dans une situation d'emploi précaire,** une situation qui est d'ailleurs considérée (comme nous l'avons noté plus haut) par plus d'un tiers des Français et des femmes actives (36%) comme favorisant le risque, pour une femme, de se faire harceler sexuellement. Un quart des victimes affirment qu'elles étaient dans une situation personnelle d'isolement ou dans une situation affective difficile au moment des faits (25% et 24% respectivement), tandis que plus de deux victimes sur dix (22%) étaient dans une situation financière difficile. Au final, un peu plus de la moitié des femmes actives ayant déclaré avoir subi des faits de harcèlement sexuel (51%) estiment que ces agissements étaient plutôt courants sur leur lieu de travail.

- ***De nombreuses victimes demeurent seules face à leur situation de harcèlement sexuel***

Concernant la façon dont les victimes gèrent cette situation, il apparaît que **près de trois victimes sur dix (29%) ne se sont confiées à personne**, sans que l'on puisse déceler de profil particulier concernant les femmes qui n'en ont pas parlé autour d'elles. Parmi celles qui se sont confiées, le ou les premier(s) interlocuteur(s) étai(en)t constitué(s) de leur famille ou de leurs proches (55%), puis de leurs collègues (43%), tandis que les instances de représentation du personnel ont été beaucoup plus rarement sollicitées (7%).

Qu'elles aient pu se confier ou non pour faire face à cette situation, **les deux tiers (65%) estiment cependant qu'elles n'ont, malgré tout, pu compter que sur elles-mêmes**, un score équivalent à celui de 1991 (70%). Lorsqu'elles ont pu compter sur le soutien d'autres personnes, les victimes citent en priorité à nouveau les collègues (52%) ou les proches (51%), bien avant un membre de leur direction (27%) ou encore les instances de représentation du personnel (13%). Les associations n'ont été sollicitées, en revanche, que par 3% des victimes. Et dans près de sept cas sur dix (69%), la situation n'a pas été portée à la connaissance de l'employeur ou de la Direction.

Sur le dénouement de l'affaire au détriment de la victime ou au détriment de l'auteur, les résultats sont très partagés, sans qu'aucune tendance ne se dégage vraiment. Ainsi, 40% des femmes actives victimes de harcèlement estiment que l'affaire s'est terminée à leur détriment, tandis qu'elles sont une proportion légèrement plus faible (35%), à considérer que l'affaire s'est terminée au détriment de l'auteur. Dans le premier cas, les victimes citent une atteinte à leur santé (33%), un blocage de leur carrière (28%) ou un non renouvellement de leur contrat (14%). Dans le second, 48% des femmes victimes citent, pour l'auteur, une conséquence « autre » qu'une sanction (24%), une mutation (16%) ou un licenciement (14%). Elles y précisent alors le type de sanction : une démission forcée, un abandon de poste, etc., ou au contraire y signalent l'absence de conséquence, au final, pour l'auteur.

Enfin, le nombre de situations de harcèlement sexuel au travail qui ont été portées devant la justice demeure marginal : **seuls 5% des cas évoqués ont fait l'objet d'un procès devant un tribunal.**

- ***Par rapport aux victimes elles-mêmes, les témoins de harcèlement sexuel relèvent davantage une situation de fragilité et d'isolement des victimes au moment des faits et déplorent davantage les conséquences du harcèlement sur les personnes qui le subissent***

**Un Français sur cinq (20%) connaît quelqu'un qui a dû faire face à du harcèlement sexuel dans le cadre de son travail**, ce qui représente la même proportion que les victimes de harcèlement. La part de victimes de harcèlement qui connaissent quelqu'un qui a été victime est plus forte encore (34%). Cette plus forte proportion peut s'expliquer, en partie, par le fait que les personnes qui subissent une situation de harcèlement sexuel au travail sont plus à même d'en parler à des personnes qui ont traversé la même épreuve.

**Notons que pour la grande majorité des témoins (79%), il était justifié de qualifier la situation évoquée de harcèlement sexuel.**

Dans les trois quarts des cas, comme en ce qui concerne les victimes, il s'agit de gestes ou de propos à connotation sexuelle répétés, malgré une absence de consentement de la victime ; et dans un peu plus de la moitié des cas (51%), d'un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel. Le chantage sexuel arrive en troisième position des situations de harcèlement sexuel observées, situation plus souvent citée par l'ensemble des témoins que par les seules femmes actives qui ont été témoins de harcèlement (41% contre 29%).

Contrairement à la majorité des cas évoqués par les victimes, **dans près de quatre cas sur dix évoqués par des témoins (38%), l'auteur du harcèlement sexuel était un supérieur hiérarchique.** Sont ensuite cités un collègue (32%) puis l'employeur lui-même (19%), mais les femmes actives témoins sont plus nombreuses (31%) à citer des situations dans lesquelles l'employeur était à l'origine du harcèlement.

Notons que les témoins dans leur ensemble ont davantage tendance que les victimes à estimer que la personne ayant subi une situation de harcèlement sexuel au travail était dans une situation affective difficile (43% contre 30% des victimes) ou d'isolement (39% contre 25%).

**D'ailleurs, pour la majorité des témoins (53%), les victimes de harcèlement n'ont pu compter que sur elles-mêmes pour faire face à cette situation.** Toutefois, lorsqu'elles ont reçu le soutien d'autres personnes, ce sont leurs collègues qui ont été le plus souvent sollicités (dans 64% des cas), devant la famille et l'entourage (39%). **Pour un peu plus de la moitié des témoins (51%), la situation de harcèlement a été portée à la connaissance de la direction ou de l'employeur**, ce qui est aussi plus important que ce que déclarent les victimes à ce sujet (31%). Un autre écart entre

victimes et témoins concerne le dénouement de l'affaire, puisque 50% des témoins (contre 40% des victimes) considèrent que l'affaire s'est terminée au détriment de la victime.

Lorsque l'affaire s'est terminée au détriment de la victime, selon les témoins, ceux-ci citent, comme premières conséquences, une atteinte à la santé physique ou mentale de la victime (30%), ou un non renouvellement de contrat (26%), ce qui atteste, en partie, de la situation d'emploi précaire de bon nombre de victimes dans les situations évoquées par les témoins. Pour ce qui concerne les conséquences sur l'auteur, dans les cas où, selon les témoins, l'affaire s'est terminée à son détriment, une sanction est citée dans plus de quatre cas sur dix (43%) et un licenciement dans trois cas sur dix (30%). Selon les témoins, les cas de harcèlement sexuel au travail qui ont été portés devant la justice restent également minoritaires (14%), mais sont toutefois perçus comme plus répandus par rapport aux situations évoquées par les victimes.

### ***3. Sanction des auteurs et information des salariés sur leurs droits en tête des mesures jugées les plus efficaces pour faire face au harcèlement sexuel au travail***

Enfin, cette enquête apporte des enseignements concernant l'efficacité, aux yeux des Français, de différentes actions ou mesures qui pourraient être mises en œuvre pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail.

**En tête des mesures jugées les plus efficaces figurent une mesure d'ordre disciplinaire et une mesure qui relève de la prévention**, via l'information des salariés. Ainsi, plus de neuf Français sur dix (92%) sont d'avis qu'il serait plutôt efficace d'inciter les employeurs à prendre des sanctions disciplinaires contre les auteurs de harcèlement sexuel, et quasiment la même proportion (91%) qu'il serait également efficace d'informer les salariés sur leurs droits et les recours possibles.

Ces résultats ne sont pas surprenants étant donné que, comme nous l'avons noté précédemment, la plupart des situations de harcèlement sexuel sont considérées comme graves par la majorité des Français, et que par ailleurs, les actifs s'estiment majoritairement assez mal informés sur ce sujet.

Est jugée ensuite plutôt efficace, par près de huit Français sur dix (79%), une mesure coercitive consistant à sanctionner les employeurs ne respectant pas leur obligation de prévention du harcèlement sexuel. Dans le même ordre d'idée, plus des trois quarts des Français (77%) envisagent l'efficacité d'une mesure visant à obliger l'employeur à afficher dans son établissement

les dispositions légales réprimant le harcèlement sexuel. En revanche, **l'idée d'une campagne est celle qui est jugée la moins efficace par l'ensemble des Français (60% la soutiennent).**

### ***Focus : Le regard des femmes actives sur le harcèlement sexuel***

*(en dehors de l'expérimentation d'une situation personnelle de harcèlement sexuel)*

Si l'importance de lutter contre le harcèlement sexuel au travail fait également l'unanimité auprès des femmes actives, **celles-ci se montrent plus insistantes, en considérant à hauteur de 86% que cette lutte est même « très importante »** (soit +11 points par rapport à l'ensemble de la population française âgée de 18 ans et plus). Elles sont d'ailleurs plus nombreuses à considérer que le harcèlement sexuel n'est pas suffisamment reconnu dans les situations de travail (94% contre 89% pour l'ensemble de la population) et que les hommes sont plutôt préservés de ce genre de situation (85% contre 77%).

#### ***Le jugement exprimé par les femmes actives semble davantage refléter leur expérience du monde du travail***

Concernant l'ensemble des situations de harcèlement sexuel évoquées (environnement avec des blagues à caractère sexuel, gestes et propos à connotation sexuelle répétés, chantage sexuel, envoi de messages ou affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique), **les femmes actives les jugent moins fréquentes** (de 4 à 7 points) que l'ensemble de la population. Ceci révèle un décalage, à propos du harcèlement sexuel, entre perceptions et situations vécues. A ce titre, au sein de l'ensemble des Français, les catégories qui les jugent les plus fréquentes (et qui tirent donc ces proportions vers le haut) sont d'ailleurs les personnes de moins de 25 ans et de 65 ans et plus, c'est-à-dire les personnes qui, pour la plupart, ne sont pas encore ou ne sont plus concernées par la vie active. Leur jugement relève donc probablement davantage d'impressions autour du harcèlement quand, à l'inverse, les scores observés auprès des femmes actives semblent traduire leur propre expérience.

Autre signe de l'expression des femmes actives au regard de leur expérience professionnelle : l'observation des situations susceptibles de renforcer le risque de harcèlement sexuel au travail. **Les femmes actives sont plus enclines à entrevoir un univers professionnel à dominante masculine comme un contexte favorisant le risque de harcèlement** pour une femme (58% contre 53% des Français dans leur ensemble). En revanche, elles sont moins nombreuses à signaler des caractéristiques personnelles, non liées à l'univers professionnel, telles que la jeunesse (40% contre 46%) ou le fait de vivre seule (30% contre 35%).

### ***Des jugements plus sévères concernant certaines situations de harcèlement sexuel au travail***

S'agissant de certaines de ces situations, **la proportion de femmes actives les considérant d'une part comme graves et d'autre part comme relevant effectivement du harcèlement sexuel est, en revanche, plus forte que parmi l'ensemble des Français**. 97% des femmes actives estiment ainsi que les gestes et propos à connotation sexuelle répétés en dépit de consentement sont quelque chose de grave (+3 points par rapport à l'ensemble) et 86% d'entre elles jugent que l'on a raison de parler de harcèlement sexuel dans ce cas (+4 points). De la même façon, elles sont 88% à considérer comme grave l'affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique (+8 points) et 74% (+7 points) à penser qu'il est justifié, s'agissant de ce comportement sur le lieu de travail, de parler de harcèlement sexuel.

**Les femmes actives sont aussi plus nombreuses à faire entrer de façon systématique certains comportements dans le champ du harcèlement** : ainsi, 95% d'entre elles considèrent que le chantage sexuel constitue dans tous les cas une situation de harcèlement sexuel (soit +4 points par rapport à l'ensemble), 85% pour les gestes et propos à connotation sexuelle (soit +8 points), et 47% concernant l'affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique (soit +7 points).

### ***Une observation des situations de harcèlement légèrement différente de l'ensemble de la population sur certains aspects***

**Les femmes actives se distinguent aussi de l'ensemble de la population concernant les situations de harcèlement dont elles ont été témoins**. Ainsi, parmi les situations observées en tant que témoin, le chantage sexuel est moins évoqué par les femmes actives (29%) que par l'ensemble de la population (41%). En outre, dans ces situations, elles sont plus nombreuses à identifier le patron/l'employeur lui-même comme auteur du harcèlement (31%, soit +12 points), le plaçant ainsi au même niveau que le supérieur hiérarchique direct ou le collègue.

Parmi les témoins de harcèlement, les femmes actives sont moins enclines que la population dans son ensemble à considérer que la victime était en situation de fragilité : dans une situation affective difficile (27% contre 43%) ; dans une situation personnelle d'isolement (16% contre 39%).

Enfin, chez les femmes actives témoins, si les collègues et les proches sont cités, de la même façon que chez l'ensemble des témoins, comme les premiers interlocuteurs sollicités par les victimes qui ont pu compter sur d'autres personnes (dans 73% et 48% des cas respectivement), elles sont moins nombreuses à évoquer l'inspection du travail comme soutien (5% contre 19%).

***Des attentes plus fortes de la part des femmes actives pour lutter contre le harcèlement sexuel***

**La justice, le Défenseur des droits et l'inspection du travail sont davantage cités par les femmes actives parmi les acteurs ou institutions à qui elles attribuent un rôle à jouer dans la défense et la protection des victimes** (respectivement par 97%, 94% et 93%, soit 3 à 4 points de plus par rapport à l'ensemble des Français). Elles sont aussi plus nombreuses à citer le médecin du travail et les associations (86% pour chacun de ces types d'acteurs, soit 4 à 8 points de plus).

Enfin, au sujet des mesures pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail, **les femmes actives considèrent aussi, mais dans une proportion plus forte encore que pour l'ensemble des Français (96% contre 92%), qu'il serait efficace d'inciter les employeurs à prendre des sanctions disciplinaires contre les auteurs**. Ces dernières soutiennent aussi davantage que l'ensemble des Français l'idée d'obliger les entreprises à communiquer sur « la tolérance zéro au sexisme et au harcèlement sexuel », dont l'efficacité serait avérée pour 84% d'entre elles (contre 76% de l'ensemble des Français). En outre, elles soutiennent légèrement plus l'idée d'une campagne nationale sur le sujet (66% contre 60%, en baisse toutefois de 12 points par rapport à 1991).