

Étude concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Version abrégée du rapport

DOMAINE DROIT

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEH

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

TITRE

Étude concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
Version abrégée du rapport

EDITEURS

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Secrétariat d'État à l'économie SECO

AUTEURE ET AUTEUR

Lena Liechti, Simon Iseli

DIFFUSION

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern
ebg@ebg.admin.ch
www.ebg.admin.ch

Ce rapport a été rédigé sur mandat du SECO et du BFEG. Ses appréciations et interprétations ne reflètent pas forcément le point de vue du mandant.

Étude concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail – version abrégée du rapport

La présente version abrégée du rapport expose les résultats de l'étude représentative concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'étude a été réalisée sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et homme (BFEG) et du Secrétariat d'État à l'économie (SECO).

Contexte et méthode

En 2008, le BFEG et le SECO ont publié pour la première fois des données représentatives sur l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Suisse alémanique et en Suisse romande (Strub & Schär Moser, 2008)¹. Afin de développer leurs activités de lutte contre le harcèlement sexuel au travail en se fondant sur des données probantes, les deux offices fédéraux ont commandé, en 2023, une nouvelle étude pour recenser les chiffres actuels, intégrer la perspective de la partie employeuse et, en plus, examiner l'état des connaissances sur le sujet.

D'un point de vue juridique, la **notion** de harcèlement sexuel sur le lieu de travail désigne une discrimination à raison du sexe ; celle-ci est, en tant que telle, expressément interdite par la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg). D'autres bases juridiques pertinentes se trouvent dans la loi sur le travail, le code civil, le code des obligations et le code pénal. Les parties employeuses sont tenues par la loi de protéger leur personnel contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ce type de harcèlement englobe tous les comportements de nature sexuelle ou sexiste qui se déroulent dans le cadre du travail, sont non souhaités par les personnes concernées et ressentis comme portant atteinte à leur intégrité personnelle. En pratique, le harcèlement sexuel peut prendre des formes très diverses et le cadre professionnel ne comprend pas seulement le lieu de travail proprement dit mais aussi tout lieu lié au travail (par ex. cantine, repas de Noël, voyages d'affaires) ainsi que tout contact lié au travail en dehors du temps de travail (fin de journée, week-end) et, ce, également avec des personnes externes à l'entreprise (par ex. clientèle, patientèle, partenaires commerciaux).

Lors de la **recension empirique** du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, il convient de considérer le fait que les personnes interrogées peuvent avoir des conceptions très individuelles quant aux

comportements concernés. C'est pourquoi, en s'appuyant sur l'étude de Strub & Schär Moser (2008), une approche large a été choisie. Cette approche recense aussi bien les comportements potentiellement importuns (comportements sexistes et sexuels) que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au sens juridique du terme (comportements de ce type vécus comme importuns). Concrètement, le harcèlement sexuel est recensé sous **trois angles** :

- incidents de comportement potentiellement importun subis personnellement (en s'appuyant sur douze comportements spécifiques) ;
- sentiment subjectif (le comportement est ressenti comme sexuellement importun ou dérangeant/désagréable) ;
- observation de comportement potentiellement importun à l'encontre d'autres personnes dans l'entreprise (perspective tierce).

Cette approche permet de garantir une non-limitation inappropriée du sujet en raison d'une formulation trop étroite de la question dans l'instrument d'enquête.

Approche méthodologique

L'enquête auprès des personnes employées et des entreprises a été réalisée en ligne (via une lettre avec accès à un questionnaire en ligne). Un questionnaire séparé a été élaboré pour chacun des groupes cibles car des questions spécifiques étaient adressées à chacun d'eux. Comme la source d'échantillonnage différait entre les deux enquêtes, les personnes employées et les parties employeuses n'ont pas été recrutées au sein des mêmes établissements. Les enquêtes ont été réalisées par un institut de sondage spécialisé (M.I.S Trend).

En ce qui concerne l'**enquête auprès des personnes employées**, un échantillon a été tiré sur la base du cadre d'échantillonnage des enquêtes auprès des personnes et des ménages (SRPH) de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Cet échantillon contient des stratifications disproportionnées selon la région linguistique, le sexe et l'âge, afin de garantir un nombre suffisant de cas pour l'évaluation dans différents sous-groupes. Le groupe cible comprend des personnes entre 16 et 65 ans qui travaillent au moins 6 heures par semaine dans le cadre d'un contrat de travail salarié. En tout, 2'533 personnes ont rempli le questionnaire.

Pour l'**enquête auprès des parties employeuses**, le registre des entreprises et des

¹ Dans le cadre du Programme national de recherche « Égalité entre hommes et femmes » (PNR 60), une enquête avec

une méthode similaire a été réalisée au Tessin (cf. Strub et al., 2013).

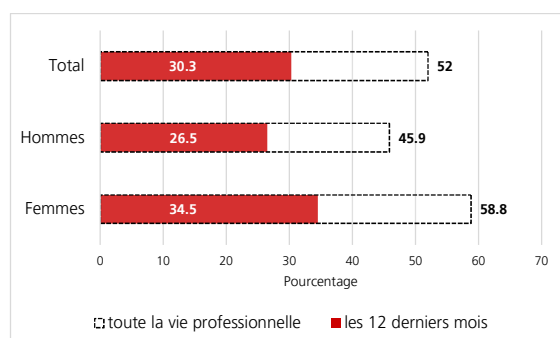
établissements (REE) de l'OFS a servi de source pour l'échantillon. Des personnes de la direction ou ayant des responsabilités en matière de personnel travaillant dans une entreprise de 10 personnes ou plus ont été interrogées. Afin de pouvoir réaliser des analyses spécifiques à chaque groupe, des critères de répartition (région linguistique, taille, secteur d'activité) ont été introduits. 2'063 entreprises ont participé à l'enquête.

Résultats de l'enquête auprès des personnes employées

Comportements potentiellement importuns

Douze types de comportements potentiellement importuns ont été soumis aux personnes interrogées afin de savoir si elles les avaient subis dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois ou au long de leur vie professionnelle. Plus de la moitié (52%) des personnes interrogées ont vécu au moins un de ces douze types de comportements sexistes ou sexuels indésirables sur l'ensemble de leur vie professionnelle. Les femmes (58,8%) sont plus souvent concernées que les hommes (45,9%). Dans les 12 mois écoulés, environ un tiers des personnes interrogées (30,3%) ont été concernées par un tel comportement ; 34,5% chez les femmes et 26,5% chez les hommes. Les personnes employées de Suisse alémanique (53%) font plus souvent état d'incidents que celles de Suisse romande (51%) et du Tessin (44%).

Figure 1 : Comportement potentiellement importun



Source : Enquête auprès des personnes employées

Les commentaires ou plaisanteries d'ordre général dégradants ou obscènes et les commentaires suggestifs ou dégradants visant personnellement les personnes interrogées sont les **types de comportement** les plus fréquemment subis. En outre, les histoires à caractère sexuel imposées, les

gestes ou insinuations obscènes, les contacts corporels indésirables, le fait de se faire siffler/dévisager ainsi que les messages ou mails suggestifs ou obscènes indésirables sont relativement fréquents. Sont moyennement répandus les invitations à connotation sexuelle non souhaitées et les contenus pornographiques non désirés, suivis par les attouchements/embrassements. Les plus rarement mentionnés sont le chantage sexuel et les agressions sexuelles/viols. Trois quarts des personnes concernées (74%) rapportent plusieurs de ces incidents.

Les jeunes personnes actives ont plus souvent été victimes d'incidents au cours des 12 derniers mois que les personnes plus âgées. L'influence de l'âge est particulièrement marquée chez les femmes. L'analyse selon d'autres **caractéristiques liées au poste et à la personne** révèle des valeurs plus élevées chez les personnes en formation, les auxiliaires et les personnes travaillant en équipe, le soir ou de nuit. De plus, les personnes d'origine suisse rapportent plus souvent des incidents que les personnes d'origine étrangère. Les différences selon la nationalité sont plus prononcées chez les hommes que chez les femmes.

Les incidents susceptibles de constituer du harcèlement sur le lieu de travail peuvent avoir un impact considérable sur l'**ambiance de travail**. Son évaluation est significativement moins bonne lorsque les personnes interrogées ont subi des comportements sexuels ou sexistes sur leur lieu de travail actuel.

Les **secteurs d'activité** impliquant des incidents de comportements potentiellement importuns supérieurs à la moyenne sont la construction, l'hôtellerie/la restauration ainsi que le secteur des banques/assurances/de l'immobilier. Pour les femmes, l'on compte en plus les domaines du transport/de l'information et pour les hommes la santé/l'action sociale. Les secteurs manuels à prédominance masculine (*blue-collar*) tels que la construction, l'industrie manufacturière et le commerce de gros se révèlent être des environnements de travail où les commentaires, plaisanteries, gestes et regards dégradants ou obscènes et la présence de matériel pornographique sont très répandus. Dans les activités *white-collar* (notamment les banques, les assurances, l'immobilier), en revanche, les offres sexuelles non désirées, le chantage sexuel et les agressions sexuelles sont plus répandus. En ce qui concerne le domaine de la santé et du social ainsi que de l'enseignement, les personnes employées sont souvent victimes d'avances physiques non désirées (par ex. contacts corporels indésirables, attouchements, embrassements contre son gré). Dans l'hôtellerie/la

restauration, tous les types de comportement sont très fréquents et clairement supérieurs à la moyenne.

Enfin, il existe une nette corrélation liée à la **taille de l'entreprise**. Les personnes employées dans les entreprises comptant plus de personnel font plus souvent état d'incidents potentiellement importuns.

Lieux et personnes auteures de comportement potentiellement importun

La plupart des incidents se produisent **sur place**, soit directement sur le lieu de travail. Un tiers des comportements sexistes et sexuels vécus ont lieu dans les espaces communs de l'entreprise (par ex. cantine, salle de pause, cuisine commune). Dans ces lieux, les formes verbales de comportement potentiellement importun (commentaires ou plaisanteries dégradants ou obscènes en général, histoires à caractère sexuel non désirées, allusions personnelles) sont les plus répandues. Un quart des incidents se produisent dans les lieux de passage de l'entreprise (par ex. couloir, ascenseur). Chez les femmes, il s'agit le plus souvent de regards/sifflements indésirables et, chez les hommes, de contacts corporels non désirés. Les comportements sexuels et sexistes ont souvent aussi lieu en dehors des heures ou du lieu de travail habituels, après le travail/le week-end, dans le cadre de manifestations organisées par l'entreprise (par ex. repas de Noël, sortie d'entreprise) et, un peu plus rarement, lors de voyages d'affaires.

S'agissant de la **relation professionnelle entre les victimes et les personnes auteures**, il s'avère que les comportements potentiellement importuns sont le plus souvent le fait de collègues du même niveau hiérarchique. Les femmes (36%) font plus souvent état de harcèlement venant de la hiérarchie que les hommes (26%). Dans l'ensemble, les personnes subordonnées sont rarement à l'origine d'un comportement importun. Les hommes (7%) rapportent cependant un peu plus souvent que les femmes (4%) des incidents impliquant des personnes subordonnées. Les comportements potentiellement importuns proviennent aussi souvent de personnes externes à l'entreprise (par ex. clientèle, patientèle). Dans les secteurs impliquant un contact fréquent avec la clientèle (comme l'hôtellerie/la restauration, les soins, le commerce de détail), le personnel est davantage concerné.

Quant au **sex des personnes auteures**, l'on peut constater que les comportements potentiellement importuns émanent globalement plus souvent d'hommes et plus rarement de femmes.

Tant les hommes (67%) que les femmes (85%) font le plus souvent état d'incidents impliquant un ou plusieurs hommes. Toutefois, les agressions physiques sont le plus souvent commises par le sexe opposé. En outre, 19% des femmes et 27% des hommes ont vécu des comportements sexistes ou sexuels de la part d'un groupe mixte.

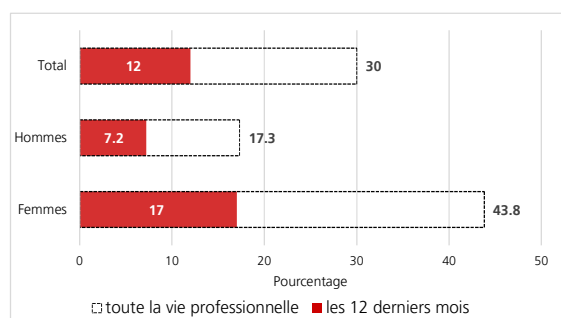
Sentiment subjectif

Une autre perspective sur la thématique du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est le sentiment subjectif. Le ressenti subjectif est déterminant pour juger de l'occurrence d'un harcèlement sexuel et donc d'une discrimination au sens de la loi sur l'égalité. Le sentiment subjectif a été saisi **en deux étapes** : tout d'abord, il a été demandé aux personnes participantes si elles se sentaient harcelées sexuellement par les comportements sexuels et sexistes soumis ou par des incidents semblables sur leur lieu de travail. Si elles répondaient par la négative, il leur a ensuite été demandé si elles considéraient ces incidents comme dérangeants ou désagréables.

Au cours des 12 derniers mois, 4,6% des personnes interrogées se sont senties harcelées sexuellement. Ce chiffre monte à 16,6% si l'on considère l'ensemble de la vie professionnelle. En outre, parmi les personnes interrogées, au cours des 12 derniers mois, 7,4% ont ressenti de tels incidents comme dérangeants ou désagréables (et donc non comme du harcèlement sexuel) contre 13,4% pour l'ensemble de la vie professionnelle. Si l'on considère les deux types de sentiment subjectif, 30 % des personnes interrogées ont vécu, sur l'ensemble de leur vie professionnelle, des comportements sexuellement harcelants/dérangeants et/ou sexistes. La part des femmes est nettement plus élevée (43,8%) que celle des hommes (17,3%). En ce qui concerne les 12 derniers mois, 12% des personnes interrogées ont vécu des comportements sexuellement harcelants/dérangeants et/ou sexistes (femmes 17% et hommes 7,2%).

Les **femmes** présentent des valeurs significativement plus élevées que les **hommes** en ce qui concerne le sentiment subjectif. Dans l'évaluation des incidents, il existe également des différences entre les sexes : les femmes ressentent les comportements soumis plus souvent comme du harcèlement sexuel (28,1%) que comme désagréables ou dérangeants (15,7%). Chez les hommes, c'est l'inverse (6,1% vs 11,2%).

Figure 2 : Sentiment subjectif



Source : Enquête auprès des personnes employées

Aucune différence claire n'apparaît en ce qui concerne les **régions linguistiques**. Par contre, le sentiment subjectif varie d'un **secteur** à l'autre, le sexe jouant également un rôle. Les hommes du domaine de la santé et du social, de l'administration publique, des activités spécialisées et de l'enseignement se sentent touchés de manière supérieure à la moyenne. Pour les femmes, l'hôtellerie/la restauration et l'industrie manufacturière présentent des valeurs clairement au-dessus de la moyenne. Le fait que les femmes soient globalement plus touchées que les hommes apparaît dans tous les secteurs.

Les résultats concernant d'autres **caractéristiques liées au lieu de travail et aux personnes** montrent que le sentiment subjectif augmente avec la taille de l'entreprise, ces différences n'étant cependant significatives que pour les femmes. L'on constate, en outre, des valeurs supérieures à la moyenne pour les personnes en formation, les auxiliaires ainsi que pour les personnes travaillant en équipe, le soir ou de nuit et pour les jeunes personnes employées – l'effet de l'âge étant de nouveau particulièrement marqué pour les femmes. Si l'on se réfère aux 12 derniers mois, environ un tiers (31%) des femmes âgées de 16 à 25 ans ont été concernées par du harcèlement sexuel sur le lieu de travail au sens juridique du terme, c'est-à-dire que, dans le contexte professionnel, des comportements sexistes ou sexuels ont été ressentis comme sexuellement importuns ou dérangeants/désagréables.

Réactions et conséquences

Toutes les personnes interrogées ayant rapporté au moins un incident potentiellement importun au cours de leur vie professionnelle et/ou s'étant senties subjectivement concernées par ces incidents ou des incidents similaires ont été interrogées sur les réactions et les conséquences de ce qu'elles ont vécu. Cela concerne 54% des personnes employées interrogées.

La **réaction** la plus fréquente à des incidents (potentiellement) importuns est de parler de ce qui a été vécu dans l'environnement privé (57%) ou avec des collègues de travail (51%). Plus rarement, les personnes concernées se sont adressées à leur hiérarchie (18%), à des personnes de confiance internes ou externes (13%) ou à des responsables du personnel (9%). Il est arrivé assez souvent (40%) que les personnes concernées n'aient pas réagi à de tels incidents.

41% des personnes employées ayant vécu des incidents (potentiellement) importuns font état de **conséquences** négatives, les femmes (51%) étant nettement plus souvent concernées que les hommes (29 %). Les conséquences négatives les plus fréquentes sont le sentiment de honte (20%), la détérioration de l'ambiance de travail (19%) et le souhait de démissionner (18%).

Observation de comportements potentiellement importuns

La perspective tierce constitue un troisième moyen de recenser le harcèlement sexuel. Une personne employée sur cinq (21%) a observé des incidents potentiellement importuns sur son lieu de travail actuel à l'égard de collègues. Le plus souvent, il s'agit de commentaires, plaisanteries, histoires dégradantes ou obscènes ou de matériel pornographique (17%). Plus rarement, les personnes interrogées ont eu connaissance d'un chantage sexuel (1,6%) ou d'une agression sexuelle (1%) sur leur lieu de travail actuel.

C'est dans les **secteurs** de l'hôtellerie/ la restauration, des banques/assurances/de l'immobilier ainsi que dans le domaine de la santé et du social que l'on a observé le plus souvent et de manière plus récurrente que dans la moyenne des autres secteurs un comportement potentiellement importun.

Une analyse selon le **sexe et la région linguistique** montre que les femmes ont observé tous les incidents plus souvent que les hommes. Les personnes interrogées de Suisse alémanique et de Suisse romande font plus souvent état d'un comportement potentiellement importun à l'égard de collègues que celles du Tessin.

Points de vue sur la manière dont l'entreprise gère la question du harcèlement sexuel

Une grande majorité des personnes employées (81%) juge positivement la gestion par l'entreprise du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et est de l'avis que cette problématique est prise au sérieux par la direction. Que 4% pensent que

ce n'est pas le cas (15% sont indécis). Une personne sur cinq (20%) – les femmes plus souvent que les hommes – pense cependant que l'entreprise devrait faire davantage pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

L'appréciation de la situation dans l'entreprise dépend fortement de la fréquence des incidents potentiellement importuns et des mesures prises par l'entreprise. Les personnes employées ayant subi de tels incidents pensent plutôt que la direction ne prend pas au sérieux le harcèlement sexuel et devrait faire davantage pour le combattre ; cette opinion est plus rare chez les personnes employées dans des entreprises ayant pris des mesures. En outre, significativement plus d'auxiliaires ont cette opinion que les personnes occupant d'autres positions professionnelles. Les hommes et les personnes employées plus âgées estiment qu'il est moins nécessaire d'agir que les femmes et les personnes employées plus jeunes. Les personnes interrogées de Suisse romande et du Tessin sont nettement plus nombreuses à reconnaître la nécessité d'agir que celles de Suisse alémanique.

Connaissance de ses droits

Dans le cadre de l'enquête, les personnes employées ont été invitées à évaluer différents aspects du **cadre juridique** en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Seulement une personne interrogée sur cinq (20%) avait des connaissances sur l'ensemble des dix droits et obligations soumis. Ainsi, une grande majorité des personnes employées (80%) présentent un manque de connaissances concernant au moins un point. Les lacunes les plus importantes concernent le droit de s'absenter du travail lorsque la protection et le soutien de la partie employeuse sont insuffisants (64% n'en ont pas connaissance). Il est aussi souvent ignoré que l'obligation de prévention de la partie employeuse s'applique également contre le harcèlement dans le contexte professionnel en dehors du lieu de travail ou des heures de travail (49%) ainsi que lorsqu'il est commis par des personnes externes à l'entreprise comme les personnes invitées, la clientèle ou la patientèle (30%). Un cinquième des personnes employées (20%) ne sont pas informées de l'existence de l'obligation de prévention de la part de la partie employeuse et une personne sur dix (11%) ignore que, en cas de harcèlement sexuel, il est possible d'en informer la hiérarchie, les responsables du personnel ou la direction et de déposer plainte.

En ce qui concerne les **caractéristiques liées à la personne et au lieu de travail**, il s'avère que

les hommes et les personnes employées de Suisse alémanique connaissent le mieux les dispositions légales. Les personnes plus âgées sont aussi significativement mieux informées que les plus jeunes. Toutefois, en règle générale, les connaissances sont meilleures dans le groupe d'âge le plus jeune (16-25 ans) que dans celui des 26-35 ans. La position professionnelle est également déterminante. Plus les personnes interrogées ont des responsabilités de direction, plus elles ont indiqué être informées sur leurs droits et obligations. Finalement, les personnes employées d'entreprises ayant pris des mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont nettement plus souvent informées de toutes les dispositions légales soumises que celles des entreprises n'ayant pas pris de mesures.

Résultats de l'enquête auprès des parties employeuses

Opinions générales et appréciations de la situation dans l'entreprise

L'évaluation des **déclarations relatives au harcèlement sexuel sur le lieu de travail en général** permet de constater qu'une majorité des parties employeuses sont sensibilisées au sujet. L'inversion des rapports victimes-personnes auteures (*Victim Blaming*) est peu répandue (2%). Beaucoup sont conscientes que les hommes peuvent être concernés au même titre que les femmes (87%) et qu'un rapport de domination hiérarchique n'est pas une condition sine qua non (66%). Toutefois, un quart (25%) ne sont pas conscientes du fait que leur propre perception du dépassement des limites ne correspond pas forcément à celle des autres personnes. En outre, environ une partie employeuse sur cinq (19%) part du principe que les comportements sexistes ne relèvent pas du harcèlement sexuel et une sur dix (11%) est de l'avis que le harcèlement sexuel n'est souvent qu'une plaisanterie anodine.

Les parties employeuses ont également été interrogées sur la **situation dans leur propre entreprise**. Une grande partie d'entre elles pensent que le harcèlement sexuel n'est pas un problème chez elles (52% sont entièrement d'accord et 26% plutôt d'accord) mais 18% ne l'excluent pas. Les autres appréciations sont plus claires. Une nette majorité (95%) sont de l'avis que le harcèlement sexuel est pris au sérieux dans leur entreprise. 90% indiquent que leur personnel sait à qui s'adresser en cas de harcèlement sexuel. En outre, 89% des entreprises rapportent que la hiérarchie sait comment réagir en cas de

signalements ou de plaintes. 14% des parties employeuses sont de l'avis qu'il faudrait faire davantage dans leur entreprise afin de prévenir les incidents de harcèlement sexuel.

Plus de la moitié des parties employeuses (56%) partent du principe qu'au moins un type de comportement potentiellement importun est présent dans leur entreprise. Selon leurs estimations, les commentaires, plaisanteries, histoires ou messages dégradants ou obscènes constituent les **incidents** les plus fréquents.

Un cinquième des parties employeuses interrogées (20%) ont connaissance de **signalements de harcèlement sexuel** chez elles dont 15% d'un seul signalement et 5% de plusieurs. Cette proportion augmente avec la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de plus de 200 personnes, 62% des parties employeuses ont connaissance d'au moins un signalement. Les parts sont plus élevées en Suisse alémanique (21%) et en Suisse romande (19%) qu'au Tessin (10%). L'on constate des différences marquées entre les secteurs. La part la plus élevée concerne les établissements médico-sociaux et les hôpitaux (46%), la part la plus faible le secteur de la construction (8%).

Mesures prises par l'entreprise

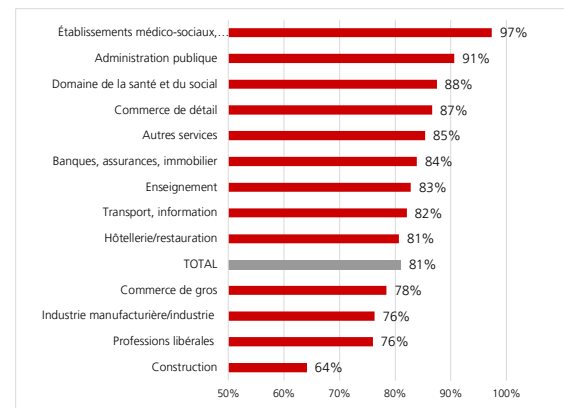
81% des entreprises ont mis en place des mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ainsi, près d'une entreprise sur cinq ne dispose pas de mesures de prévention et d'intervention. Plus de deux tiers des entreprises ayant pris des mesures informent leur personnel des mesures spécifiques. Le tiers restant ne disposent pas de communication spécifique interne à ce sujet.

Plus de la moitié des entreprises mettent des personnes de confiance et des points de contact internes ou externes à disposition (56%), ont une déclaration de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel dans leurs lignes directrices ou le règlement d'entreprise (54%) ou règlent la procédure en cas de plainte/signalement (51%). Les mesures les moins appliquées sont la formation de la hiérarchie, des cadres et du service RH (37%), la sensibilisation du personnel (31%), la mise en place de mesures de protection après examen des cas (30%) et la mise en place de matériel d'information spécifique (mémentos, brochures, etc.) sur le sujet (29%). Les deux autres mesures soumises (mesures spatiales et monitoring) sont prises dans un bon quart des entreprises.

Dans les entreprises tessinoises, les mesures contre le harcèlement sexuel sont globalement plus rares que dans les autres **régions**

linguistiques. Les mesures de sensibilisation du personnel et de formation de la hiérarchie, des cadres et du service RH sont plus répandues en Suisse romande et italienne qu'en Suisse alémanique.

Figure 3 : Mesures prises par les entreprises



Source : Enquête auprès des parties employeuses

Le taux d'entreprises disposant de mesures varie considérablement selon leur **taille et le secteur d'activité**. Trois quarts des entreprises comprenant entre 10 et 19 personnes employées (75%) mais toutes les entreprises de 200 personnes et plus disposent d'au moins une mesure spécifique contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les établissements médico-sociaux et les hôpitaux (97%) ainsi que l'administration publique (91%) sont les secteurs où les mesures sont les plus répandues. Dans le secteur de la construction, la part des entreprises disposant de mesures est la plus faible (64%).

Connaissance de leurs obligations légales

Les parties employeuses ont évalué une série d'affirmations sur les droits et obligations en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. 9 parties employeuses sur 10 connaissent le devoir d'assistance de la partie employeuse ainsi que le devoir de protection des personnes employées lors de signalement de cas. Une grande majorité (87%) est informée sur l'obligation d'intervention immédiate en cas de signalement. Environ 4 entreprises sur 5 (81%) savent que l'intention de la personne auteure ne joue aucun rôle. 70% des parties employeuses savent qu'elles sont également tenues d'assumer la protection de leur personnel contre des comportements importuns de la part de personnes externes à l'entreprise. À peine la moitié d'entre elles (34%) savent qu'elles peuvent aussi être tenues responsables en cas de harcèlement sexuel dans le cadre de contacts privés entre leur personnel. Un peu moins des deux

tiers des parties employeuses (63%) sont informées qu'elles doivent prouver qu'elles ont rempli leur obligation de prévention en cas de procédure judiciaire. Une minorité (15%) a évalué correctement toutes les affirmations. Ainsi, 85% des parties employeuses présentent un manque de connaissances concernant au moins un point des droits et obligations soumis en lien avec le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

En ce qui concerne les **régions linguistiques**, il s'avère que les parties employeuses de Suisse romande sont mieux informées sur presque tous les points que celles de Suisse alémanique et italienne. Ces dernières connaissent moins bien le cadre légal que les entreprises alémaniques – à quelques exceptions près.

Pour les **secteurs d'activité**, l'on peut constater que, dans la construction, les connaissances de la plupart des dispositions légales sont clairement inférieures à la moyenne. Dans l'industrie manufacturière et l'industrie, les pourcentages sont également en partie inférieurs à la moyenne des autres secteurs. Dans l'enseignement, les connaissances sur la situation légale sont également largement inférieures à la moyenne. Les secteurs possédant des connaissances supérieures à la moyenne sont les banques, les assurances, l'immobilier, l'administration publique ainsi que, dans le domaine de la santé, les établissements médico-sociaux et les hôpitaux.

Les connaissances varient également selon la **taille de l'entreprise**. Les parties employeuses des grandes entreprises ont plus souvent évalué correctement toutes les affirmations relatives au cadre légal. En outre, les bases légales sont mieux connues lorsque les personnes interrogées ont déjà été confrontée à des signalements de harcèlement sexuel et dans les entreprises disposant de mesures.

Conclusions

Ampleur, type et évolution du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Afin de mesurer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, **trois approches** ont été choisies : le comportement potentiellement importun, le sentiment subjectif et la perspective tierce. Elles conduisent à des taux de prévalence différents et répondent à des questionnements différents, mais sont liées entre elles.

Du point de vue juridique, le **sentiment subjectif** est la mesure pertinente pour déterminer l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Peu importe que le comportement sexiste ou

sexuel ait été qualifié de harcèlement sexuel par les personnes concernées ou qu'elles l'aient ressenti comme désagréable/gênant. Selon cette perspective, près d'un tiers des personnes employées (30%) ont été concernées au moins une fois par du harcèlement sexuel sur le lieu de travail lors de leur vie professionnelle – les femmes (43,8%) nettement plus souvent que les hommes (17,3%). Sur les 12 derniers mois, ce chiffre s'élève à 12% (les femmes : 17%, les hommes : 7,2%).

Pour la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ce n'est pas seulement le sentiment subjectif qui est pertinent mais également l'ampleur des **comportements potentiellement importuns**. Les taux de prévalence du comportement potentiellement importun sont plus élevés que ceux du sentiment subjectif. Selon cette perspective, plus de la moitié (52%) des personnes interrogées ont subi au moins un des comportements sexistes ou sexuels interrogés tout au long de leur vie professionnelle. Dans ce contexte aussi, les femmes (58,8%) sont plus souvent concernées que les hommes (45,9%). Au cours des 12 derniers mois, environ un tiers des personnes interrogées (30%) ont subi au moins l'un des comportements sexistes ou sexuels interrogés ; 34,5% pour les femmes et 26,5% pour les hommes. Les comportements sexistes et sexuels indésirables ont des conséquences considérables sur l'ambiance et la satisfaction au travail et constituent un facteur de risque de harcèlement sexuel au sens juridique du terme. Le fait de vivre un comportement potentiellement importun a des conséquences négatives pour de nombreuses personnes employées. Souvent, cela conduit à une détérioration de l'ambiance de travail ce qui se traduit fréquemment aussi par le souhait de résilier son contrat. Plus de la moitié des personnes employées ayant vécu des comportements sexistes ou sexuels les ressentent comme importuns ou comme étant désagréables/dérangeants et sont donc concernées par le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au sens juridique du terme.

La troisième approche du harcèlement sexuel sur le lieu de travail – l'**observation d'incidents potentiellement importuns** – présente généralement les prévalences les plus faibles. Environ un cinquième des personnes employées (21%) ont observé de tels incidents à l'égard de collègues sur leur lieu de travail actuel. En ce qui concerne les comportements lourds dépassant gravement les limites (chantage sexuel, agressions sexuelles), les taux de prévalence des incidents observés et vécus sont à peu près identiques. Les personnes

employées ayant vécu elles-mêmes un comportement potentiellement importun observent nettement plus souvent de tels incidents chez leurs collègues (36%) que celles qui n'en ont pas fait l'expérience (5%). À l'inverse, 89% des personnes employées ayant observé des situations potentiellement importunes dans l'entreprise ont elles-mêmes déjà fait des expériences comparables. D'une part, le lien significatif entre incidents vécus et observés pourrait s'expliquer par une plus grande sensibilisation des personnes concernées. De l'autre, cela pourrait être un indice de la présence d'une ambiance de travail sexualisée dans laquelle certaines formes de comportement sont répandues et où plusieurs personnes employées sont concernées.

Afin de mettre en évidence les **évolutions temporelles possibles**, les résultats relatifs à l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ont été comparés aux enquêtes de 2007/2008 (Suisse alémanique et Suisse romande, Strub & Schär Moser, 2008) et de 2013 (Tessin, Strub et al., 2013). Une indication importante à prendre en compte dans ce contexte est le fait que les études de l'époque ont été réalisées par téléphone, technique connue pour donner des taux de prévalence jusqu'à 50% inférieurs (par ex. Laaksonen & Heiskanen, 2013 ; Guedj et al., 2022).

Les analyses montrent que les comportements sexistes et sexuels sur le lieu de travail ont tendance à être plus rares en comparaison aux années précédentes. Les incidents sont toutefois plus souvent ressentis comme sexuellement importuns ou désagréables/dérangeants. Un changement dans la perception et dans l'interprétation des comportements sexistes et sexuels indésirables expliquerait pourquoi, selon les estimations, le sentiment subjectif est resté constant malgré le recul des incidents potentiellement importuns et pourquoi le harcèlement sexuel ressenti subjectivement a même augmenté. Le lien plus fort entre le fait d'avoir vécu des comportements sexistes et sexuels et une évaluation défavorable de l'ambiance de travail pourrait également indiquer que la perception et l'évaluation de tels comportements ont évolué.

Quant au sentiment subjectif selon différentes caractéristiques liées à la personne et au lieu de travail, les schémas sont restés globalement très similaires. Les femmes sont toujours plus touchées par le harcèlement sexuel sur le lieu de travail que les hommes. Pourtant, les harcèlements se font souvent aussi à l'égard des hommes. On constate également que les groupes vulnérables de personnes employées sont similaires et que certains

secteurs sont toujours plus touchés que la moyenne. En ce qui concerne les régions linguistiques, les différences ont tendance à s'estomper.

État des connaissances sur les droits, les obligations et les mesures prises par les entreprises

Aussi bien les personnes employées que les parties employeuses présentent d'importantes lacunes dans leurs **connaissances du cadre légal** relatif au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Du point de vue juridique, les lacunes sont surtout graves du côté des parties employeuses, celles-ci étant soumises à un devoir de diligence. Un besoin de sensibilisation et d'information existe tant sur la notion de harcèlement sexuel sur le lieu de travail que sur le domaine de responsabilité des parties employeuses. Les lacunes de connaissances du côté des personnes employées devraient néanmoins également être abordées car elles peuvent, dans certaines circonstances, dissuader les personnes d'agir.

Environ une entreprise sur cinq ne dispose toujours pas de mesures de prévention ou d'intervention dans le domaine du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Là où des **mesures** existent, elles ne sont parfois pas suffisamment connues du personnel ou ne semblent pas toujours efficaces pour d'autres raisons. Il est relativement courant que les personnes concernées ne réagissent pas face au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les incidents potentiellement importuns ne sont que rarement signalés à la hiérarchie, aux responsables du personnel ou aux points de contact. Lorsqu'un signalement se fait malgré tout, de nombreuses personnes ne se sentent pas suffisamment soutenues.

Recommandations

Les résultats de l'enquête menée auprès des personnes employées et des parties employeuses ont donné lieu à des recommandations qui ont été précisées et validées par des spécialistes du domaine de la communauté scientifique et du terrain. Elles concernent trois champs d'action :

1) Prévention : Pour un travail de prévention ciblé, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail doit être reconnu comme un problème structurel. Il est nécessaire d'informer et de sensibiliser les personnes responsables dans les entreprises. Les parties employeuses doivent appliquer une politique claire de tolérance zéro, agir en tant que modèles et informer et former en permanence le personnel à tous les niveaux. Dans les secteurs soumis à un contact intense avec la clientèle, les personnes

externes doivent également être sensibilisées. La culture d'entreprise devrait faire partie intégrante du travail de prévention. Une large alliance avec les syndicats, les associations professionnelles et les médias renforce le travail de prévention. Enfin, il est recommandé de s'inspirer des exemples de bonnes pratiques.

2) Intervention : Pour que le travail d'intervention soit efficace, des structures qui encouragent les personnes concernées à signaler les incidents et à obtenir un soutien doivent être créées. Il est important de ne pas rejeter la responsabilité sur les personnes concernées et de ne pas individualiser le problème. Les parties employeuses devraient fixer des conditions-cadres claires, s'assurer que les personnes qui reçoivent les signalements puissent réagir de manière appropriée et que les personnes auteures soient tenues responsables. L'accent devrait être mis sur les interventions à bas seuil en privilégiant les enquêtes internes plutôt que les procédures formelles. Finalement, il faudrait envisager des ajustements législatifs pour alléger le fardeau de la preuve et faciliter des sanctions en cas d'infractions.

3) Recherche : Pour un travail de prévention et d'intervention efficace, il est souhaitable d'acquérir des connaissances supplémentaires dans certains domaines. Des analyses des besoins devraient être effectuées, en particulier dans les

PME, afin d'identifier les besoins spécifiques permettant de proposer des solutions sur mesure pour la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En outre, les règlements existants devraient être évalués et, si nécessaire, adaptés afin de garantir leur efficacité. Une analyse approfondie des différences liées au sexe et à la culture est nécessaire afin de mieux comprendre la variabilité des taux de prévalence du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Bibliographie

- Guedj Hélène, Tiarray Razafindranovona & Sandra Zilloniz (2022). Une enquête multimode annuelle pour mesurer la victimisation en France à compter de 2022 : chronique d'une refonte en 4 actes. Statéco 116 (53-65).
- Laaksonen Seppo & Markku Heiskanen (2013). Comparison of three survey modes. Working Paper No. 2 - University of Helsinki / Department of Social Research.
- Strub Silvia & Marianne Schär Moser (2008). Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande. Commandée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et le Secrétariat d'État à l'économie (SECO).
- Strub Silvia, Marianne Schär Moser & Franciska Krings (2013). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Risiko und Verbreitung. Eine repräsentative Erhebung im Tessin. Ergänzung einer in der Deutschschweiz und Romandie im Jahr 2008 durchgeführten Studie. Baustein 1 im Rahmen des NFP Projekts Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?

