



Étude concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Rapport final

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.
Rapport final

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 recommandations ne constituent pas forcément le
point de vue du mandant.

Étude concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Rapport final

Sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et homme BFEG et du Secrétariat d'État à l'économie SECO

Lena Liechti, Simon Iseli

Berne, 27 novembre 2024

Impressum

Direction du projet BFEG

Contact

Proposition de citation

Domaine Droit et affaires du Conseil fédéral

Schwarztorstrasse 51, 3003 Berne

Liechti, L., & Iseli, S. (2024). *Étude concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail* [Sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et homme BFEG et du Secrétariat d'État à l'économie SECO]. Berne : Büro BASS.

Remerciements

Le présent rapport n'aurait pas pu être réalisé sans la participation de nombreuses personnes. Nous remercions toutes les personnes qui ont participé aux enquêtes et aux entretiens et M.I.S Trend pour la réalisation de la collecte des données. Un grand merci à Marianne Schär Moser et Aner Voloder pour leur accompagnement professionnel et leurs précieux apports. Nous remercions les mandants et le groupe d'accompagnement pour leur soutien engagé et leur collaboration constructive.

Berne, septembre 2024

Lena Liechti, Simon Iseli

Table des matières

Résumé	III
Résultats de l'enquête auprès des parties employeuses	VII
Introduction	1
Partie I : Bases	2
1 Contexte et questions	2
1.1 Contexte	2
1.2 La notion de « harcèlement sexuel sur le lieu de travail »	2
1.3 Mandat et questions	4
2 Approche méthodologique et bases de données	5
2.1 Approche méthodologique et instruments d'enquête	5
2.2 Réalisation de la collecte des données	7
2.3 Analyse des données	9
Partie II : Résultats de l'enquête auprès des personnes employées	10
3 L'ampleur du comportement potentiellement importun	10
3.1 Incidents selon le sexe et la région linguistique	11
3.2 Caractéristiques des personnes concernées liées à la personne et au lieu de travail	14
3.3 Lieux et personnes auteurs de comportements potentiellement importuns	17
3.4 Ampleur selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise	22
4 Sentiment subjectif	25
4.1 Sentiment subjectif selon le sexe et la région linguistique	26
4.2 Caractéristiques des personnes concernées liées à la personne et au lieu de travail	27
5 Réactions et conséquences	29
5.1 Réactions	29
5.2 Conséquences	32
6 Observation de comportement potentiellement importun à l'égard de collègues de travail (perspective tierce)	34
7 Mesures prises par l'entreprise et appréciation de la situation dans l'entreprise	36

7.1	Connaissance des personnes employées sur les mesures prises par l'entreprise contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail	37
7.2	Évaluations des personnes employées sur la situation dans l'entreprise et opinions générales au sujet du harcèlement sexuel sur le lieu de travail	41
8	Connaissance des personnes employées de leur droits	44
	Partie III : Résultats de l'enquête auprès des parties employeuses	48
9	Attitude des parties employeuses à l'égard du harcèlement sexuel sur le lieu de travail en général	49
10	Estimations des parties employeuses sur la situation dans l'entreprise	53
11	Mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail	58
12	Connaissance des parties employeuses de leurs obligations légales	61
	Partie IV : Conclusions	64
13	Discussion et classement des résultats	64
13.1	Ampleur, type et évolution du harcèlement sexuel sur le lieu de travail	64
13.2	État des connaissances et situation dans l'entreprise du point de vue des parties employeuses et des personnes employées	70
14	Recommandations	75
	Bibliographie	78
	Annexes	79
A-1	Évaluations supplémentaires	79
A-1.1	Échantillons	79
A-1.2	Enquête auprès des personnes employées	80
A-1.3	Enquête auprès des parties employeuses	91
A-2	Personnes participant aux ateliers de validation	97
A-3	Instruments d'enquête	98
A-3.1	Questionnaire destiné aux personnes employées	98
A-3.2	Questionnaire destiné aux parties employeuses	106

Résumé

Le présent rapport expose les résultats de deux enquêtes représentatives sur le thème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, l'une menée auprès des personnes employées et l'autre auprès des parties employeuses. 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.

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).

Résumé

En tout, 2'533 personnes ont rempli le questionnaire.

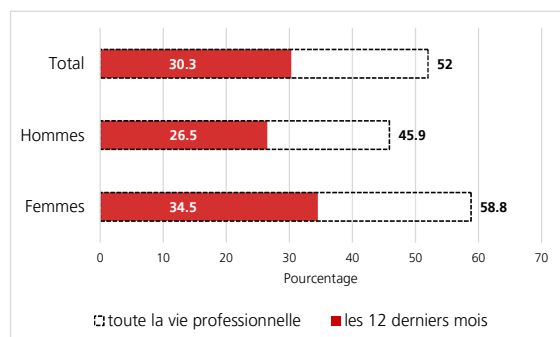
Pour l'**enquête auprès des parties employeuses**, le registre des entreprises et des établissements (REE) de l'OFS a servi de source pour l'échantillon. Des personnes de la direction ou ayant des responsabilités en matière de personnel travaillant dans une entreprise de 10 personnes ou plus ont été 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 auteurs 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 auteurs**, 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 **sexes des personnes auteurs**, l'on peut constater que les comportements

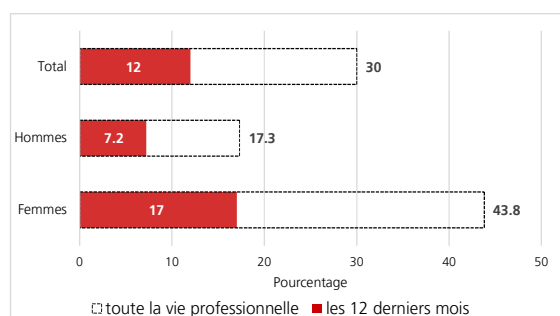
potentiellement importuns émanent globalement plus souvent d'hommes et plus rarement de femmes. Tant les hommes (67%) que les femmes (85%) font le plus souvent état d'incidents impliquant un ou plusieurs hommes. Toutefois, les agressions physiques sont le plus souvent commises par le sexe opposé. En 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%).

Figure 2 : Sentiment subjectif



Source : Enquête auprès des personnes employées

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%).

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

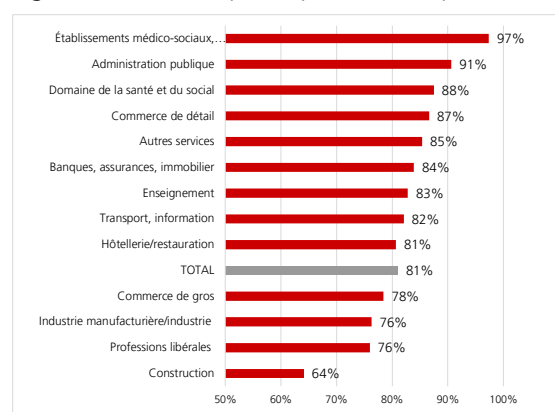
81% des entreprises ont mis en place des mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ainsi, près d'une entreprise sur cinq ne dispose pas de mesures de prévention et d'intervention. Plus de deux tiers des entreprises ayant pris des mesures informent leur personnel des mesures spécifiques.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

Introduction

Depuis 2004, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) s'engage, en collaboration avec le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Dans ce contexte, les deux offices fédéraux ont chargé le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS de réaliser une étude sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Dans le cadre de cette étude, deux enquêtes représentatives ont été menées, l'une auprès des personnes employées et l'autre auprès des parties employeuses. Le présent rapport expose les résultats des deux enquêtes. Il est divisé en quatre parties.

La **partie I** contient les **bases** qui décrivent le contexte, les questions et les notions (chapitre 1) et présentent l'approche méthodologique (chapitre 2).

La **partie II** présente les **résultats de l'enquête auprès des personnes employées**. En premier, l'ampleur du comportement potentiellement importun (comportements sexistes et sexuels non souhaités) est présentée selon différentes caractéristiques liées à la personne et au lieu de travail (chapitre 3). Le chapitre 4 expose les résultats concernant le sentiment subjectif. La mesure dans laquelle les personnes employées se sont senties harcelées sexuellement ou dérangées par des comportements sexuels ou sexistes y est démontrée. Les réactions et conséquences dans le contexte du harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont décrites dans le chapitre 5. Le chapitre 6 examine avec quelle fréquence et dans quelles situations le comportement potentiellement importun à l'égard de collègues de travail a été observé (perspective tierce). Finalement, il s'agit de montrer comment les personnes employées jugent la manière dont l'entreprise gère la question du harcèlement sexuel et quelles sont les mesures prises par l'entreprises dont elles ont connaissance (chapitre 7) ainsi que l'état des connaissances des personnes employées sur le cadre juridique (chapitre 8).

La **partie III** expose les **résultats de l'enquête auprès des parties employeuses**. Tout d'abord, l'attitude des parties employeuses interrogées à l'égard du harcèlement sexuel sur le lieu de travail en général (chapitre 9) et leur manière d'apprécier la situation dans leur propre entreprise (chapitre 10) sont présentées. Ensuite, les mesures prises par les entreprises contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont décrites (chapitre 11). Le chapitre 12 montre l'état des connaissances des parties employeuses du cadre légal.

La **partie IV** comprend les **conclusions** qui, d'un côté, discutent et situent les résultats des deux enquêtes (chapitre 13) et, de l'autre, formulent des recommandations pour un travail de prévention et d'intervention ciblé (chapitre 14).

Partie I : Bases

1 Contexte et questions

Dans ce premier chapitre, le contexte de l'étude est exposé (chapitre 1.1). Ensuite, la notion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est discutée (chapitre 1.2) en montrant la manière dont il est défini juridiquement et en expliquant le choix de l'approche empirique pour cette étude. Le chapitre 1.3 décrit le mandat ainsi que les questions principales de l'étude.

1.1 Contexte

En Suisse, il existe un système de protection juridique complet contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail qui est inscrit dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg ; RS 151.1), la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, LTr ; RS 822.11), le Code des obligations (CO, RS 220) ainsi que dans d'autres dispositions légales. Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité en 1996, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et homme (BFEG) s'engage activement dans la lutte contre le harcèlement sexuel dans le monde du travail. En 2004, le BFEG a lancé un programme d'impulsion pluriannuel dont l'objectif principal était le développement d'outils préventifs destinés en particulier aux petites et moyennes entreprises (PME). Le BFEG a été soutenu par le centre de prestations Conditions de travail du SECO car la loi sur le travail règle la responsabilité des parties employeuses en matière de protection de l'intégrité physique et psychologique des personnes employées. Dans le cadre de ces activités, les deux offices fédéraux ont publié en 2008 et 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 (cf. Strub & Schär Moser, 2008). En 2013, dans le cadre du Programme national de recherche « Égalité entre hommes et femmes » (PNR 60), une enquête similaire a été réalisée au Tessin (cf. Strub et al., 2013). Environ 15 ans après la réalisation de la première étude, le BFEG et le SECO commandent une nouvelle enquête sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Suisse afin de poursuivre leurs activités sur une base empirique et actualiser les documents d'information et de formation existants.

Le BFEG et le SECO ont chargé le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS de réaliser cette étude et de collecter des données actuelles et représentatives sur l'ampleur et la nature du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Contrairement à l'étude de 2008 (Strub & Schär Moser, 2008), l'enquête actuelle couvre toutes les régions linguistiques. En outre, la perspective des parties employeuses est également intégrée et des données sur l'état des connaissances ainsi que sur les mesures prises par les entreprises en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont également collectées.

1.2 La notion de « harcèlement sexuel sur le lieu de travail »

1.2.1 Définition juridique

Du point de vue juridique, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une discrimination à raison du sexe et est expressément interdite en tant que telle. Les parties employeuses ont l'obligation légale de protéger leur personnel contre celui-ci (notamment loi sur l'égalité, LEg ; loi sur le travail, LTr et Code des obligations, CO). L'objet du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est juridiquement clairement appréhensible (par ex. Lempen, 2011 ; 2006 ; Kaufmann, 2022 ; Hirzel, 2022). En rapport avec la présente étude, les **aspects de définition** suivants sont pertinents :

■ Les incidents doivent revêtir un **caractère importun**. Selon la loi sur l'égalité², dans le contexte professionnel, les comportements de nature sexiste ou sexuelle sont considérés comme du harcèlement sexuel lorsqu'ils sont non souhaités par les personnes concernées et ressentis comme portant atteinte à leur intégrité personnelle.

■ Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail peut prendre **différentes formes**. La nature sexiste ou sexuelle des comportements est décisive. Ainsi, tant les plaisanteries que les propos sexistes ou les agressions sexuelles graves sont concernés. Dans la présente étude, 12 comportements ont été distingués. Ils sont présentés dans le Tableau 1 du prochain chapitre.

■ Les comportements se déroulent dans le **cadre du travail**. La notion de lieu de travail est définie de manière large. Elle ne comprend pas que le lieu de travail proprement dit mais aussi tous les autres lieux liés au travail tels que les cantines, repas de Noël, sorties d'entreprise ou voyages d'affaires. En font également partie les contacts liés au travail en dehors du temps de travail (fin de journée, week-end) et avec des externes (par ex. clientèle, patientèle, partenaires commerciaux).

■ Pour la définition juridique, la question de **l'intention** de certains comportements ainsi que de leur **fréquence n'est pas pertinente**.

Les **obligations légales des parties employeuses** découlant des lois concernées (LEg, LTr, CO) sont également pertinentes pour le contexte de la présente étude. Ces obligations comprennent, pour l'essentiel, les points suivants :

■ Les parties employeuses ont un **devoir de diligence** à l'égard de leur personnel. Elles doivent veiller à ce que le harcèlement sexuel ne se produise pas et doivent prendre des mesures de prévention. Lors d'incidents de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les personnes employées peuvent se défendre en justice et exiger une indemnité de la partie employeuse. En cas de procédure judiciaire, la partie employeuse doit être en mesure de prouver qu'elle a assumé son obligation de prévention.

■ Les parties employeuses ont **l'obligation d'intervenir** immédiatement lorsqu'un cas de harcèlement sexuel est signalé ou lorsqu'elles en ont connaissance. Elles doivent, en outre, veiller à ce que les personnes employées qui se défendent contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ne subissent aucun préjudice.

1.2.2 Recension empirique

L'un des défis lors de la recension empirique du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est que les personnes interrogées aient des conceptions différentes quant aux comportements étant compris comme du harcèlement sexuel sur le lieu de travail (par ex. Biberstein et al., 2022). Pour l'approche empirique, la présente étude s'inspire des deux études précédentes menées en Suisse alémanique et en Suisse romande (Strub & Schär Moser, 2008) ainsi qu'au Tessin (Strub et al., 2013). Dans celles-ci, le comportement potentiellement importun (comportements de nature sexuelle ou sexiste non souhaités) et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au sens étroit (de tels comportements qui sont vécus comme importuns ou dérangeants/désagréables) ont été recensés de manière large. Cette approche large s'avère pertinente car la présence de comportements potentiellement importuns a déjà des répercussions importantes sur le monde du travail (par ex. sur la satisfaction au travail) et constitue un facteur de risque de harcèlement

² Article 4 de la loi sur l'égalité (LEg) : « Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. »

sexuel sur le lieu de travail au sens de la LEg. Concrètement, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est recensé **de trois manières** :

- **Comportement potentiellement importun** : avoir vécu un ou plusieurs des 12 comportements sexistes et sexuels (cf. Tableau 1) ;
- **Sentiment subjectif** : un comportement est ressenti comme sexuellement importun ou désagréable/dérangeant ;
- **Perspective tierce** : observation de comportements potentiellement importuns à l'encontre de collègues de travail.

Tableau 1 : Comportements potentiellement importuns recensés dans le cadre du travail

Comportements sexistes et sexuels recensés	Pers-pective
Remarques dégradantes à caractère général au sujet des femmes, des hommes ou des personnes LGBTI ou plaisanteries et commentaires obscènes	Générale
Mails, SMS, messages sur les réseaux sociaux ou appels téléphoniques non souhaités contenant des plaisanteries, des commentaires, des images, des vidéos, etc. de nature sexuelle ou en général sur les femmes, les hommes ou les personnes LGBTI (à l'exclusion des SPAM anonymes)	
Vision imposée de matériel pornographique ou d'images de corps nus (à l'exclusion des SPAM anonymes/sites Internet consultés par hasard)	
Histoires ou discussions à contenu sexuel ou sexiste imposées	
Commentaires suggestifs à propos de l'apparence ou des vêtements d'une personne ou insinuations de nature sexuelle ou remarques dégradantes sur une personne	Se référant à sa propre personne
Sifflements, se sentir dévisager de manière indécente ou déshabilllements du regard contre son gré	
Gestes ou signes obscènes de nature sexuelle	
Propositions de nature sexuelle ou invitations indésirables à connotation sexuelle	
Contacts corporels indésirables par des frôlements apparemment fortuits ou situations de proximité physique sans raison	
Attouchements, embrassements contre son gré, mises à nu de parties intimes	
Promesses d'avantages en cédant aux avances sexuelles ou menaces de désavantages en cas de refus	
Agressions sexuelles ou viols	

1.3 Mandat et questions

Le mandat de l'étude peut être divisé en trois parties :

- **A** : Dans une première partie, les chiffres actuels et représentatifs sur l'ampleur et la nature du harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont recensés et l'évolution de la problématique depuis l'enquête de 2008 (Strub & Schär Moser, 2008) est discutée.
- **B** : La deuxième partie traite de l'état des connaissances et de l'information des personnes employées et des parties employeuses sur le sujet ainsi que de l'ampleur des mesures prises par les entreprises contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- **C** : Les recommandations pour un travail de prévention et d'intervention ciblé déduit des résultats des deux premières parties de l'étude constituent un troisième élément de l'étude.

Les principales **questions** relatives aux trois parties de l'étude sont présentées dans le **Tableau 2**.

Tableau 2 : Principales questions de l'étude

A : Ampleur, nature et évolution du harcèlement sexuel sur le lieu de travail
Combien de personnes salariées et lesquelles ont vécu des incidents de comportements potentiellement importuns au cours de l'année passée et combien au long de leur vie professionnelle ?
Quels types de comportements potentiellement importuns ont eu lieu et à quelle fréquence ?
Qui sont les personnes auteures de comportements potentiellement importuns ?
Combien de personnes salariées et lesquelles se sont senties harcelées sexuellement par des incidents ou les ont ressentis comme désagréables/dérangeants au cours de l'année passée et combien au long de leur vie professionnelle ?
Combien de personnes salariées et lesquelles ont observé, sur le lieu actuel de travail, des comportements potentiellement importuns à l'encontre de collègues de travail du présent ou du passé ?
Quelles sont les conclusions au sujet de l'évolution de l'ampleur et de la nature du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en particulier depuis la dernière étude de 2008 ?
B : État des connaissances, information et mesures
Dans quelle mesure les personnes employées et les parties employeuses sont-elles informées sur le cadre légal du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?
Quelles sont les conséquences et les réactions des personnes employées qui ont subi du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans quelle mesure les personnes employées sont en général informées quant à leurs possibilités d'agir contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?
Combien d'entreprises ont pris des mesures organisationnelles contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ? Quelles entreprises et quelles mesures ?
Dans quelle mesure les personnes employées sont-elles informées de l'existence de mesures organisationnelles contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans leur entreprise et, le cas échéant, de leur nature ?
C : Recommandations
Quelles recommandations peuvent être déduites des données recensées pour un travail de prévention et d'intervention plus ciblé dans les entreprises en Suisse ?

Source : Présentation BASS

2 Approche **méthodologique** et bases de données

Dans le cadre de cette étude, une enquête a été réalisée auprès des personnes employées et des parties employeuses en Suisse. L'approche méthodologique est présentée ci-dessous.

2.1 Approche **méthodologique** et instruments d'enquête

Afin de pouvoir répondre aux questions de manière représentative pour toutes les parties linguistiques de la Suisse, un **plan de recherche quantitatif** a été choisi. Étant donné que le harcèlement sexuel est un sujet sensible et qu'il s'agit de recueillir des données aussi proches que possible de la réalité et peu exposées aux mécanismes de la désirabilité sociale, les deux groupes cibles ont été interrogés au moyen d'une **enquête en ligne**. Biberstein et al. (2022) recommandent également les enquêtes en ligne comme méthode d'enquête principale dans les études sur le thème du harcèlement sexuel³.

Pour l'enquête auprès des personnes employées et des parties employeuses, un **instrument d'enquête** (questionnaire) a été élaboré pour chacun des groupes cibles car des questions spécifiques leur ont été adressées. Là où il existait des parallèles par rapport au contenu (par ex. en ce qui concerne l'état des connaissances et de l'information), les questions ont été élaborées se référant les unes par rapport aux autres.

³ L'enquête auprès des personnes employées dans le cadre de l'étude de Strub & Schär Moser (2008) et de celle de Strub et al. (2013) a été menée par téléphone. Pour la présente étude, il a été renoncé à une pareille procédure, notamment parce que les entretiens téléphoniques sont connus pour être accompagnés d'un under-reporting dans les études sur la victimisation (par ex. Laaksonen & Heiskanen, 2013 ; Guedj et al., 2022). Ainsi, les données actuelles devraient donc mesurer le phénomène du harcèlement sexuel sur le lieu de travail de manière moins biaisée. L'inconvénient du passage d'une méthode d'enquête téléphonique à une enquête en ligne réside dans la difficulté de comparaison avec les résultats des deux études précédentes.

Les instruments d'enquête comprenaient pour la plupart des questions fermées. À la fin du questionnaire, les personnes interrogées avaient à chaque fois la possibilité de faire des remarques sur l'enquête ou sur certaines réponses dans un champ de commentaire ouvert. Dans les deux enquêtes, certaines notions (par ex. les comportements potentiellement importuns) étaient accompagnées d'exemples ou d'explications que les personnes interrogées pouvaient afficher en cas de besoin. Les instruments d'enquête pour les deux sondages se trouvent dans l'annexe A-3.

Questionnaire pour les personnes employées

Le questionnaire destiné aux personnes employées s'inspire largement des enquêtes sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail menées en 2007 en Suisse alémanique et en Suisse romande (Strub & Schär Moser, 2008) et en 2013 au Tessin (Strub et al., 2013). En outre, les connaissances sur le cadre légal ont été recensées et des questions sur l'attitude face au harcèlement sexuel sur le lieu de travail en général et sur la gestion de ce thème dans l'entreprise ont été intégrées.

Dans le prolongement des deux études précédentes, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a été abordé sous trois angles dans l'enquête auprès des personnes employées :

■ **Comportement potentiellement importun** : premièrement, sur 12 comportements sexistes et sexuels, il a été demandé à la personne interrogée si elle les avait subis au cours des 12 derniers mois ou au long de sa vie professionnelle⁴. Ces 12 comportements potentiellement importuns recensés sont présentés dans le Tableau 1 du chap. 1.2.2. Pour chaque situation vécue, des indications sur le lieu et sur les personnes auteures ont été demandées.

■ **Sentiment subjectif** : deuxièmement, le fait que les personnes interrogées se soient senties harcelées sexuellement au cours des 12 derniers mois ou au long de leur vie professionnelle par les comportements potentiellement importuns ou par des incidents similaires ou vécus comme dérangeants/désagréables a été saisi.

■ **Perspective tierce** : Troisièmement, il a été relevé si, sur le lieu de travail actuel, des comportements potentiellement importuns envers des collègues de travail avaient été observés.

Dans le cadre d'une enquête, les personnes ayant subi ou subissant du harcèlement sexuel peuvent être à nouveau traumatisées par une confrontation avec le sujet. Afin de prévenir au mieux ces situations, des offres de soutiens⁵ ont été mentionnées dans le questionnaire et une formation spécifique a été dispensée aux opératrices et opérateurs de la hotline gratuite destinée aux personnes interrogées.

Questionnaire pour les parties employeuses

Le questionnaire destiné aux parties employeuses a été entièrement remanié. L'accent a été mis sur les mesures de prévention du harcèlement sexuel prises par les entreprises ainsi que sur les connaissances quant au cadre légal. L'opinion générale sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ainsi que l'appréciation sur la manière de gérer la thématique et sur les incidents dans l'entreprise propre ont été questionnées.

⁴ La question sur les incidents antérieurs dans la vie professionnelle n'a été posée que lorsque le comportement en question n'a pas été subi au cours des 12 derniers mois ou que la personne interrogée n'a fourni aucune information sur les incidents survenus au cours des 12 derniers mois.

⁵ Dans la version allemande du questionnaire, le site web belastigt.ch a été mentionné, dans la version française, le site web non-c-non.ch et dans la version italienne, le site web equi-lab.ch.

2.2 Réalisation de la collecte des données

Le **Tableau 3** énumère les indications méthodologiques les plus importantes sur les enquêtes. Pour les deux enquêtes, l'invitation a été envoyée par lettre dans une enveloppe de la Confédération. La lettre contenait les données d'accès personnalisées au questionnaire en ligne (lien et code QR à scanner). Elle ne mentionnait pas directement le harcèlement sexuel sur le lieu de travail afin d'éviter autant que possible les effets de sélection concernant la participation. La source d'échantillonnage étant différente entre les deux enquêtes (SRPH pour les personnes employées et REE pour les parties employeuses), les personnes employées et les parties employeuses n'ont pas été recrutées au sein des mêmes entreprises. Les enquêtes ont été réalisées par l'institut M.I.S Trend (programmation des questionnaires, pré-test, échantillonnage, envoi des lettres d'invitation et de rappel). Pendant les travaux de terrain, une hotline gratuite et spécifiquement formée de M.I.S Trend (all/fr/it) a été mise à disposition des personnes interrogées.

Tableau 3 : Indications méthodologiques sur les enquêtes auprès des personnes employées et des parties employeuses

	Enquête personnes employées	Enquête parties employeuses
Groupe cible	Personnes salariées domiciliées en Suisse entre 16-65 ans (à partir de 6 heures hebdomadaires)	Entreprises en Suisse, au sein de l'entreprise la personne responsable du personnel ou membre de la direction
Source d'échantillonnage	Cadre d'échantillonnage SRPH de l'Office fédéral de la statistique (OFS)	Registre des entreprises et des établissements REE de l'Office fédéral de la statistique (OFS)
Stratification de l'échantillon	Sexe Âge Région linguistique	Taille de l'entreprise Secteur Région linguistique
Méthode d'enquête	En ligne/courrier postal	En ligne/courrier postal
Langues de l'enquête	ALL, FR, IT	ALL, FR, IT
Pré-test	Pré-test quantitatif avec questionnaire programmé en ligne (all/fr/it)	Pré-test qualitatif de questionnaire cognitif (all/fr/it)
Nombre de réponses /taux de réponse	2'533/38%	2'063/33%

2.2.1 Enquête auprès des personnes employées

Pour 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). Comme dans les études précédentes (Strub & Schär Moser, 2008 ; Strub et al., 2013) et comme recommandé par Biberstein et al. (2022), le tirage de l'échantillon comprend des stratifications disproportionnées selon la région linguistique, le sexe et l'âge. Cela permet, d'une part, d'effectuer des analyses selon différents sous-groupes et, de l'autre, de tenir compte du fait que les personnes plus jeunes et en particulier les femmes sont plus souvent exposées au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le groupe cible de l'enquête auprès des personnes employées comprend des personnes âgées de 16 à 65 ans travaillant au moins 6 heures par semaine dans le cadre d'un contrat de travail salarié⁶.

Avant de lancer l'enquête, le questionnaire programmé a été soumis à un **pré-test** quantitatif en invitant des personnes du groupe cible à y répondre. Les données ainsi récoltées ont permis, d'une part, de vérifier que tous les processus techniques fonctionnaient correctement et, de l'autre, de détecter des répartitions de réponses très inhabituelles qui pouvaient indiquer des difficultés de compréhension de la part des

⁶ Comme le SRPH ne contient pas de données sur le statut professionnel, celui-ci a dû être déterminé à l'aide des premières questions de l'enquête en ligne. Les personnes qui ne travaillaient pas au moins 6 heures hebdomadaires en tant qu'employées ont été conduites directement à la fin du questionnaire.

personnes interrogées. Le pré-test a également permis de mesurer empiriquement la durée du questionnaire. Sur la base des expériences acquises lors du pré-test, les dernières adaptations du questionnaire en ligne ont été mises en œuvre avant le lancement de l'enquête principale.

Pour l'enquête principale, les personnes ont été contactées par lettre et invitées à participer à l'**enquête en ligne**. L'enquête a eu lieu entre avril et juin 2024. La lettre de rappel a été envoyée aux personnes cibles qui n'avaient pas participé ou qui n'avaient pas communiqué leur refus de participer ou leur non-appartenance au groupe cible. En tout, 2'533 personnes ont rempli le questionnaire. Par rapport au nombre des personnes contactées appartenant au groupe cible (soit sans les personnes qui ne travaillaient pas au moins 6 heures par semaine en tant qu'employées), cela correspond à un **taux de réponse de 38%**.

2.2.2 Enquête auprès des parties employeuses

Pour l'enquête auprès des parties employeuses, le **registre des entreprises et des établissements (REE)** de l'OFS a été utilisé comme **source d'échantillonnage**. Des entreprises indépendantes (soit des entreprises ne possédant pas plusieurs sites ou succursales) ont été contactées et interrogées afin que les données sur la situation « locale » (telle que l'ambiance de travail) puissent également être collectées directement auprès de l'unité concernée. Les entreprises de moins de 10 personnes employées (microentreprises) ont été exclues de l'échantillon⁷. Afin de permettre des analyses séparées par région linguistique, les entreprises de Suisse romande et de Suisse italienne ont été prises en compte dans l'échantillon de manière surproportionnelle. Lors du tirage de l'échantillon, les grandes entreprises de plus de 50 personnes employées ont également été prises en compte de manière surproportionnelle car les résultats des études précédentes ont plus souvent montré des comportements potentiellement importuns pour cette catégorie. En outre, des entreprises de cinq secteurs d'activité ont également été intégrées dans l'échantillon de manière surproportionnelle. Il s'agit de :

- Hébergement et restauration : hébergement (NOGA deux chiffres : 55) et restauration (NOGA : 56)
- Construction : construction de bâtiments (41), génie civil (42) et travaux de construction spécialisés (43)
- Commerce de détail (47, à l'exception des automobiles et des motocycles)
- Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire (84)
- Hébergement médico-social et social (87) et activités hospitalières (861)

Dans les études précédentes (Strub & Schär Moser, 2008 ; Strub et al., 2013), l'hébergement/la restauration ainsi que le commerce de détail ont été identifiés comme des secteurs où le harcèlement sexuel est plus répandu que la moyenne. Cela vaut en partie également pour la construction où il convient, de plus, de souligner un autre aspect intéressant soit la répartition très inégale des sexes parmi les personnes employées. Les trois secteurs présentent en outre une grande importance pour le marché du travail suisse en raison de leur taille (nombre de personnes employées et d'entreprises). L'administration publique, en revanche, a été surpondérée, non pas parce que l'on suppose qu'elle est confrontée à des problèmes plus importants que la moyenne mais afin d'assurer la possibilité de faire des analyses comparatives entre le secteur public et le secteur privé. En outre, à la demande des mandants, deux sous-secteurs du domaine de la santé ont été pris en compte de manière surproportionnelle dans le tirage (hébergement médicalisé et hôpitaux).

⁷ Les microentreprises comprennent également les personnes indépendantes qui ne sont pas soumises aux dispositions légales pertinentes (par ex. LEg, LTr) et qui ne font donc pas partie du groupe cible de l'étude. L'exclusion des microentreprises a permis d'éviter des défaillances non liées à l'échantillonnage.

Avant l'enquête principale, le questionnaire pour les parties employeuses a été vérifié en détail par un **pré-test cognitif**⁸ car son élaboration, contrairement à celle de l'enquête auprès des personnes employées, ne s'appuyait pas sur les données de 2008 (Strub & Schär Moser, 2008). Dans le cadre de ce pré-test, les personnes responsables du personnel ou membres de la direction ont été interrogées personnellement pendant qu'elles remplissaient le questionnaire en ligne. Les résultats du pré-test ont fourni des informations sur les éventuelles difficultés de compréhension concernant des questions et des définitions de notions, des problèmes liés aux échelles de réponse ainsi que des effets de contexte (résultant par ex. du déroulement du questionnaire ou de l'ordre des questions). À la suite du pré-test, les dernières adaptations du questionnaire en ligne ont été effectuées.

Les entreprises ont été contactées par courrier et invitées à participer à l'**enquête en ligne**. Au sein de l'entreprise, une personne faisant partie de la direction ou ayant des responsabilités en matière de personnel devait répondre aux questions. L'enquête a eu lieu entre avril et mai 2024. L'envoi des lettres de rappel a été ciblé sur les cellules du plan d'échantillonnage dans lesquelles il n'y avait pas (encore) suffisamment d'entretiens ou dans lesquelles le taux de réponse s'avérait insuffisant. Au total, 2'063 entreprises ont participé. Par rapport au nombre d'entreprises contactées, cela correspond à un **taux de réponse de 32,5%**.

2.3 Analyse des données

Les données collectées lors des deux enquêtes ont été pondérées pour les analyses afin de corriger les quotas des échantillons et obtenir des résultats représentatifs pour les populations respectives (personnes employées et parties employeuses en Suisse). La pondération a été effectuée par M.I.S Trend. Les répartitions des échantillons selon les caractéristiques de cotation respectives se trouvent dans le Tableau 22 (personnes employées) et le Tableau 23 (parties employeuses) en annexe. Les analyses ont été effectuées majoritairement de manière descriptive et, pour certains facteurs, selon l'inférence statistique (par ex. afin de déterminer si certaines corrélations ou différences entre groupes sont statistiquement significatives). Tous les tests sur l'analyse des différences entre les groupes se basent sur un niveau de significativité de 5%.

Lors de l'enquête auprès des personnes employées, 16 personnes n'ont pas indiqué leur sexe et ne se sont pas identifiées comme femmes ou hommes (cf. Tableau 22 en annexe). Les analyses des données des personnes employées selon le sexe ont donc été effectuées sans elles. C'est pour cette raison que le nombre de cas (non pondérés) diffère entre les analyses concernant l'ensemble des personnes employées ($n = 5'533$) et celles selon le sexe ($n = 5'517$).

⁸ Lors d'un pré-test cognitif, l'on examine activement la manière dont les personnes interrogées procèdent lorsqu'elles répondent au questionnaire (par ex. : comment est-ce qu'elles interprètent les questions et les notions ? Comment les informations sont-elles récupérées ? Comment la décision de répondre est-elle prise ?). Cela permet d'identifier d'éventuels problèmes lors de la réponse aux questions ainsi que leurs causes, et de procéder à des améliorations du questionnaire sur cette base.

Partie II : Résultats de l'enquête auprès des personnes employées

Dans cette partie du rapport, tout d'abord, l'ampleur du comportement potentiellement importun est présentée selon différentes caractéristiques liées à la personne et au lieu de travail (chapitre 3). Le chapitre 4 expose les résultats concernant le sentiment subjectif. La mesure dans laquelle les personnes employées se sont senties harcelées sexuellement ou dérangées par des comportements sexuels ou sexistes y est démontrée. Les réactions et conséquences dans le contexte du harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont décrites dans le chapitre 5. Le chapitre 6 examine avec quelle fréquence et dans quelles situations le comportement potentiellement importun à l'égard de collègues de travail a été observé (perspective tierce). Finalement, il s'agit de montrer comment les personnes employées jugent la manière dont l'entreprise gère la question du harcèlement sexuel et quelles sont les mesures prises par l'entreprises dont elles ont connaissance (chapitre 7) ainsi que l'état des connaissances des personnes employées sur le cadre juridique (chapitre 8).

3 L'ampleur du comportement potentiellement importun

L'ampleur des 12 comportements potentiellement importuns par sexe et région linguistique est présentée ci-après (chapitre 3.1). Ensuite, les caractéristiques des personnes concernées liées à la personne et au lieu de travail sont décrites (chapitre 3.2). Le chapitre 3.3 montre où le comportement potentiellement importun se produit et qui en sont les personnes auteures. Enfin, les incidents sont présentés par secteur et par taille d'entreprise (chapitre 3.4).

L'essentiel en bref

- 30% des personnes employées ont subi au moins une situation potentiellement importune au travail au cours des 12 derniers mois (femmes : 35% ; hommes : 27%). Ce chiffre monte à 52% (femmes : 59% ; hommes : 46%) si l'on considère l'ensemble de la vie professionnelle.
- Les femmes, les plus jeunes personnes employées, les personnes en formation, les auxiliaires et les personnes travaillant en équipe, le soir ou de nuit ainsi que les personnes employées dans les grandes entreprises sont plus souvent concernées.
- Les secteurs d'activité impliquant un nombre d'incidents de comportements potentiellement importuns supérieurs à la moyenne sont la construction, l'hébergement/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/les services sociaux.
- Un peu plus de trois quarts (77%) des personnes concernées ont subi des incidents dont les auteurs étaient exclusivement des hommes ; pour 18% d'entre elles, l'incident émanait exclusivement d'une ou de plusieurs femmes et pour 22% d'entre elles, d'un groupe mixte.
- Le plus souvent, le comportement potentiellement importun provenait de collaboratrices et collaborateurs du même niveau hiérarchique. Les femmes concernées faisaient plus souvent que les hommes état de harcèlement venant de la hiérarchie (36% vs 26%) et de personnes externes (30% vs 11%) mais plus rarement de personnes subordonnées (4% vs 7%).
- La majorité des comportements potentiellement importuns se produisent directement sur le lieu de travail proprement dit ou dans d'autres lieux de l'entreprise (espaces communs, lieux de passage). Cependant, les incidents en dehors du lieu ou des heures de travail (par ex. en fin de journée, dans le cadre de manifestations organisées par l'entreprise ou lors de voyages d'affaires) sont également répandus.

3.1 Incidents selon le sexe et la région linguistique

Dans le **Tableau 4**, les 12 comportements potentiellement importuns soumis sont présentés selon le sexe et le moment de l'incident :

■ Les **remarques ou plaisanteries dégradantes et obscènes** au sujet des femmes ou des hommes en général et au sujet de personnes LGBTI sont le plus répandues. Presque un quart (23,7%) des personnes interrogées en ont vécu au cours des 12 derniers mois contre un peu moins de la moitié (46,9%) au long de leur vie professionnelle. Les femmes étaient un peu plus touchées l'année dernière (25,9%) et durant leur vie professionnelle significativement plus (52,1%) que les hommes (21,7% et 42,1%).

■ En deuxième position, les personnes interrogées ont subi des **remarques dégradantes et désobligeantes sur leur propre personne**. Au cours de leur vie professionnelle, près d'un quart (24,2%) des personnes employées en ont été concernées, les femmes (35,5%) toutefois nettement plus souvent que les hommes (13,9%).

■ Près d'une personne interrogée sur cinq (18,3%) s'est déjà vu imposer des **histoires ou des discussions à contenu sexuel ou sexiste** contre son gré dans le contexte professionnel. 6,3% en ont fait l'expérience au cours des 12 derniers mois. Pour les deux périodes de référence, les femmes (8,9% et 23%) rapportent plus souvent de tels incidents que les hommes (3,9% et 14,1%).

■ 4,6% des personnes employées ont été confrontées à **des gestes obscènes ou à des insinuations** de nature sexuelle dans l'année écoulée, 17,7% au cours de leur vie professionnelle, les femmes plus souvent que les hommes (5,6% et 20,4% pour les femmes, 3,7% et 15,3% pour les hommes).

■ Dans une mesure similaire, les personnes interrogées ont été exposées à des **contacts corporels indésirables** ou ont été **dévisagées de manière indécente/contre leur gré** (16,9% et 16,6% au long de leur vie professionnelle), les femmes étant nettement plus souvent concernées que les hommes. Presque un tiers des femmes (30,3%) ont déjà été l'objet de regards ou de sifflements indésirables/indécents. En revanche, moins de 5 hommes sur 100 (4,3%) ont déjà été confrontés à ce type de comportement sur leur lieu de travail. Des contacts corporels indésirables au travail ont été vécu par 7,2% des femmes dans l'année écoulée et 27,1% au long de leur vie professionnelle (hommes 2,0% et 7,7%).

■ Les plaisanteries, remarques, images, vidéos, etc. dégradantes ou obscènes par **mail, SMS ou message sur les réseaux sociaux** sont plus rares que les propos tenus en présence des personnes interrogées. Au cours des 12 derniers mois, 4,8% des personnes employées en ont fait l'expérience et 16,4% au long de leur vie professionnelle. Les femmes (4,9% et 17,8%) et les hommes (4,8% et 15,1%) font état de tels incidents avec une fréquence similaire.

■ Environ une personne employée sur dix (10,7%) a déjà reçu des **propositions ou des invitations indésirables à connotation sexuelle** au travail. Par rapport à leur vie professionnelle, les femmes sont quatre fois plus nombreuses que les hommes à rapporter de tels incidents (17,7% vs 4,4%).

■ 1,4% des personnes interrogées ont été confrontées contre leur gré à du **matériel pornographique ou à des images avec des corps nus** au cours des 12 derniers mois et 8,3% le long de leur vie professionnelle. Sur l'ensemble de la vie professionnelle, les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes à rapporter de tels incidents (8,6% vs 7,9%). Toutefois, les différences ne sont pas significatives statistiquement.

■ En revanche, les femmes (1,1%) sont significativement plus nombreuses que les hommes (0,2%) à indiquer **avoir subi des attouchements ou avoir été embrassées contre leur gré** sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois ou le long de leur vie professionnelle. Au total, 6,4% des personnes interrogées ont vécu ceci au cours de leur vie professionnelle, 10,7% des femmes et 2,6% des hommes.

■ Du **chantage sexuel** ou des **agressions sexuelles** sur le lieu de travail a déjà été vécu par resp. 1,7% et 1,3% des personnes interrogées (au cours des 12 derniers mois resp. 0,3% et 0,1%). Ici aussi, les femmes sont beaucoup plus touchées que les hommes.

Tableau 4 : Incidents de comportement potentiellement importun sur le lieu de travail ; au total, selon le sexe et la période de référence ; en pour cent

Comportement potentiellement importun	Sexe	Au cours des 12 derniers mois	Plus tôt dans la vie professionnelle	Sur l'entier de la vie professionnelle	Nombre de cas (non pondéré)
Plaisanteries et remarques dégradantes ou obscènes au sujet des femmes, des hommes ou des personnes LGBTI	Femmes	25,9	26,2	52,1	1576
	Hommes	21,7	20,5	42,1	816
	Total	23,7	23,2	46,9	2407
Mails, messages, appels contenant des commentaires, des images, des vidéos, etc. sur les femmes, les hommes ou les personnes LGBTI	Femmes	4,9	12,9	17,8	1619
	Hommes	4,8	10,3	15,1	830
	Total	4,8	11,5	16,4	2464
Visionnages imposés de matériel pornographique ou d'images de corps nus	Femmes	1,6	6,3	7,9	1636
	Hommes	1,3	7,4	8,6	840
	Total	1,4	6,8	8,3	2491
Histoires / discussions à contenu sexuel ou sexiste imposées	Femmes	8,9	14,1	23,0	1622
	Hommes	3,9	10,2	14,1	844
	Total	6,3	12,0	18,3	2481
Commentaires suggestifs / insinuations ou remarques dégradantes sur sa propre personne	Femmes	13,1	22,3	35,5	1621
	Hommes	6,6	7,3	13,9	840
	Total	9,7	14,5	24,2	2476
Sifflements, regards	Femmes	7,8	22,4	30,2	1617
	Hommes	0,6	3,6	4,3	843
	Total	4,1	12,5	16,6	2475
Gestes ou signes obscènes de nature sexuelle	Femmes	5,6	14,8	20,4	1618
	Hommes	3,7	11,6	15,3	840
	Total	4,6	13,1	17,7	2473
Propositions ou invitations à connotation sexuelle	Femmes	3,1	14,5	17,7	1634
	Hommes	1,2	3,2	4,4	848
	Total	2,1	8,6	10,7	2497
Contacts corporels indésirables	Femmes	7,2	19,9	27,1	1634
	Hommes	2,0	5,7	7,7	847
	Total	4,5	12,5	16,9	2496
Attouchements, embrassements contre son gré, mises à nu de parties intimes	Femmes	1,1	9,6	10,7	1637
	Hommes	0,2	2,4	2,6	849
	Total	0,6	5,8	6,4	2501
Chantage sexuel	Femmes	0,6	2,6	3,2	1639
	Hommes	0,0	0,3	0,3	849
	Total	0,3	1,4	1,7	2503
Agressions sexuelles, viols	Femmes	0,3	2,3	2,5	1640
	Hommes	0,0	0,1	0,1	850
	Total	0,1	1,1	1,3	2505
Total (un/plusieurs) incidents vécus	Femmes	34,5	24,4	58,8	1648
	Hommes	26,5	19,4	45,9	855
	Total	30,3	21,8	52,0	2518

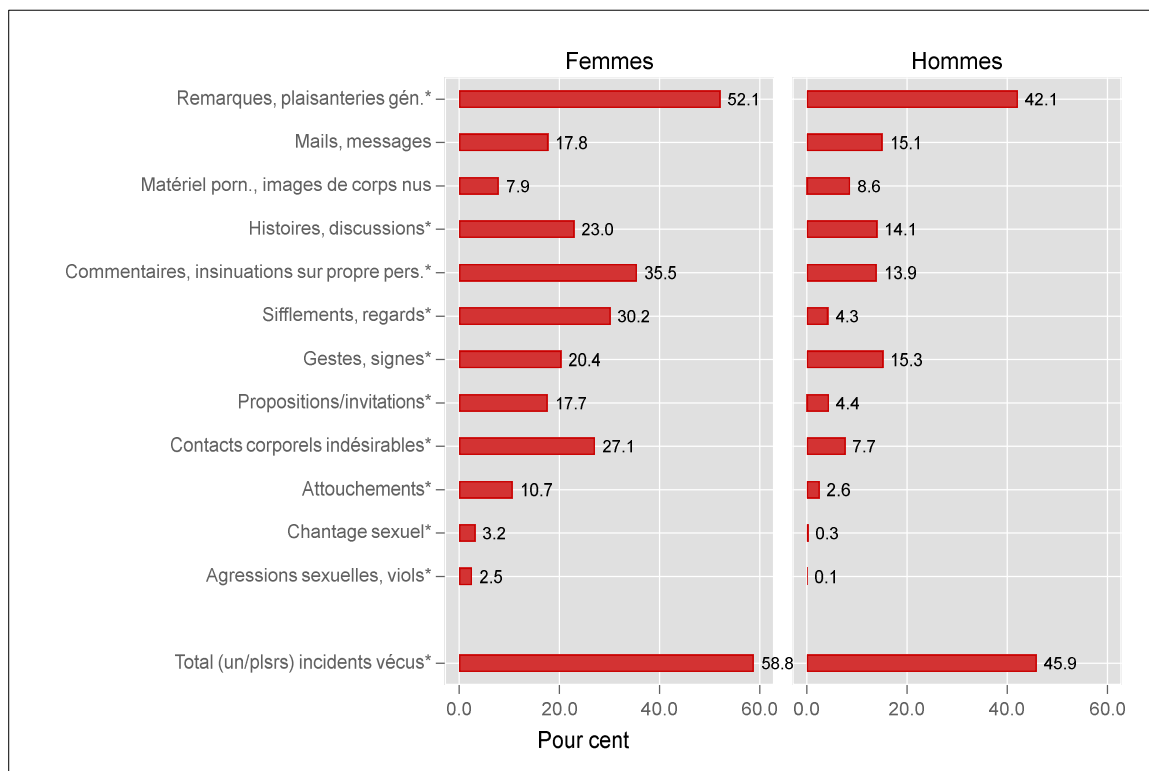
Remarque : le nombre de cas se réfère au nombre de personnes interrogées qui ont donné des indications sur les comportements correspondants. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Un peu plus de la moitié (52%) des personnes employées ont subi **au moins un comportement potentiellement importun** au cours de leur vie professionnelle (30,3% l'année dernière et 21,8% auparavant),

58,8% chez les femmes et 45,9% chez les hommes. Une nette majorité de ces personnes (74%) a vécu deux incidents ou plus (non présenté dans le Tableau 4). Les femmes concernées rapportent plus souvent (80%) plusieurs comportements potentiellement importuns que les hommes concernés (67%). Si l'on considère l'ensemble de la vie professionnelle et toutes les personnes interrogées, 1,8 comportements sont rapportés en moyenne (femmes 2,4, hommes 1,2). Si l'on ne considère que les personnes ayant vécu au moins un incident, l'on compte en moyenne 3,5 incidents (femmes 4,1, hommes 2,7).

En résumé, la **Figure 4** montre que les femmes ont vécu, au cours de leur vie professionnelle, 10 des 12 types de comportements soumis nettement plus souvent que les hommes. Les **différences entre les sexes** sont particulièrement marquées pour la plupart des comportements liés à sa propre personne (sifflements, regards, commentaires/insinuations sur sa propre personne, propositions/invitations à connotation sexuelle, chantage sexuel) ainsi que pour toutes les formes de harcèlement et d'agressions physiques (contacts corporels indésirables, attouchements, agressions sexuelles, viols).

Figure 4 : Incidents de comportement potentiellement importun au long de la vie professionnelle selon le sexe des personnes concernées



Remarque : *différence significative entre les femmes et les hommes.

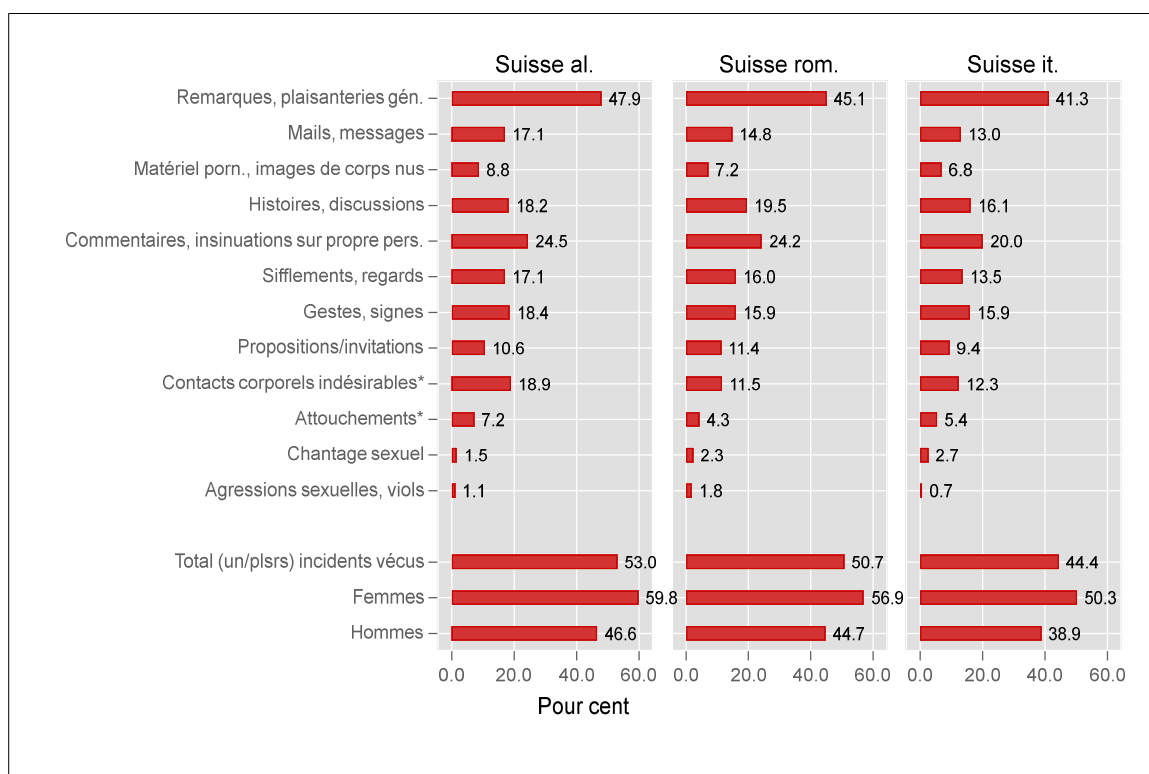
Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2533, dont entre 1-5% sans indications). Données BASS

L'**analyse par région linguistique** dans la **Figure 5** montre que, le long de leur vie professionnelle, les personnes employées de Suisse alémanique ont le plus souvent indiqué avoir vécu un ou plusieurs incidents potentiellement importuns (53%) et celles de Suisse italienne le moins souvent (44,4%) (Suisse romande 50,7%). Les hommes de Suisse italienne rapportent le moins souvent de tels incidents (38,9%), les femmes de Suisse alémanique le plus souvent (59,8%). Les différences selon le sexe sont similaires dans toutes les régions linguistiques.

Pour les différents comportements soumis, les différences entre les régions linguistiques sont globalement peu marquées. Des différences significatives apparaissent pour les attouchements et les contacts corporels

indésirables qui sont plus souvent rapportés en Suisse alémanique que dans les deux autres régions linguistiques. Le classement des incidents par fréquence est très similaire dans toutes les régions du pays. Les remarques ou plaisanteries dégradantes et obscènes en général sont de loin les plus fréquentes dans toutes les régions linguistiques, suivies par les insinuations sur la propre personne. Des tendances similaires apparaissent pour les prévalences concernant les 12 derniers mois et pour la perspective selon les régions linguistiques et les sexes (cf. Tableau 25 en annexe).

Figure 5 : Incidents de comportement potentiellement importun au long de la vie professionnelle selon la région linguistique



Remarque : *différence significative entre les régions linguistiques.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2533, dont entre 1-5% sans indications). Données BASS

3.2 Caractéristiques des personnes concernées liées à la personne et au lieu de travail

Ce chapitre décrit l'ampleur d'un comportement potentiellement importun selon d'autres caractéristiques liées à la personne et au lieu de travail des personnes concernées. Le cadre de référence des incidents est constitué par les 12 derniers mois pour les caractéristiques liées à la personne, la plupart de ces caractéristiques pouvant évoluer au fil du temps (par ex. âge, formation). En ce qui concerne les caractéristiques liées au lieu de travail, une limitation est faite en outre aux incidents survenus dans l'entreprise principale, faute de quoi le contexte professionnel (par ex. position professionnelle, taux d'occupation, conditions contractuelles) dans lequel les incidents ont eu lieu est inconnu.

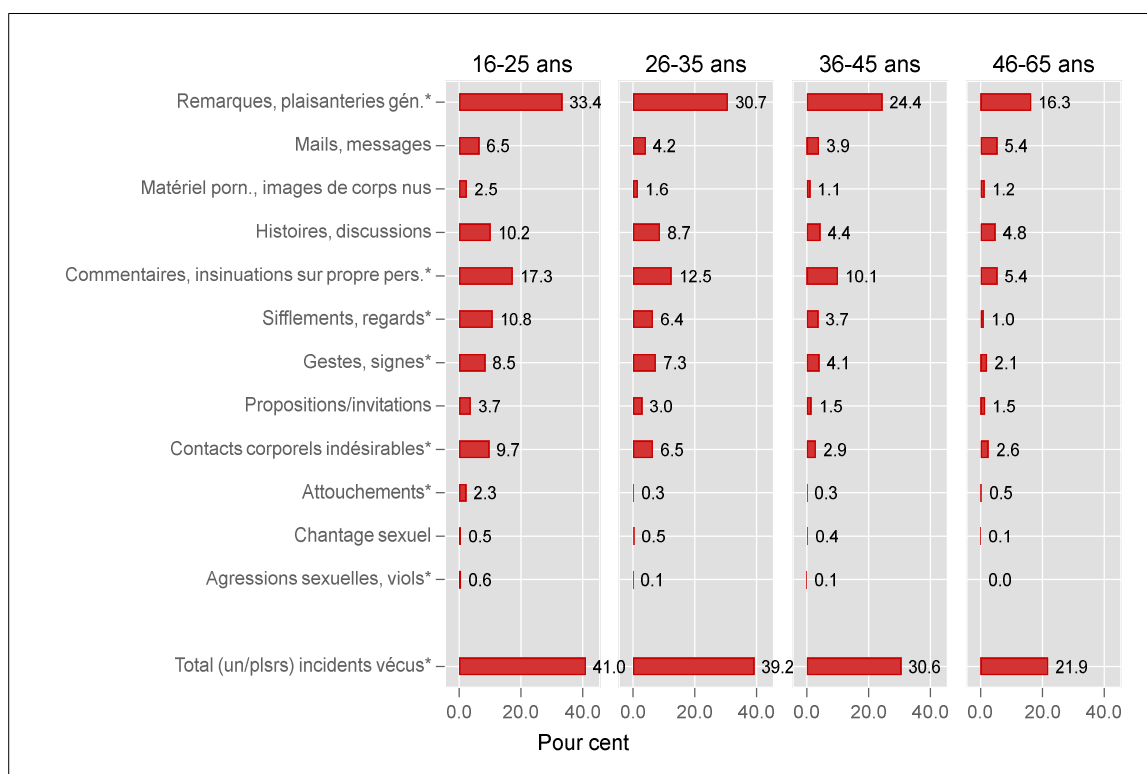
3.2.1 Caractéristiques liées à la personne

Il ressort de la **Figure 6** sur les incidents **par groupe d'âge** que les prévalences à court terme sont significativement plus élevées chez les plus jeunes personnes actives. Au cours des 12 derniers mois, environ 40% des personnes interrogées jusqu'à 35 ans ont vécu au moins un incident potentiellement importun,

3 L'ampleur **du comportement potentiellement importun**

chez les 36-45-ans encore près d'un tiers (30,6%) et chez les 46-65 ans un peu plus d'un cinquième (21,9%)⁹. En ce qui concerne les différents comportements, les prévalences sur 12 mois sont également les plus élevées chez les plus jeunes personnes actives et diminuent avec l'âge. Les mêmes schémas spécifiques à l'âge sont observés chez les femmes et les hommes, les prévalences masculines se situant en moyenne à un niveau plus bas et les différences entre les groupes d'âge ayant tendance à y être moins prononcées que chez les femmes (cf. Tableau 26 en annexe).

Figure 6 : Incidents de comportement potentiellement importun au cours des 12 derniers mois selon le groupe d'âge des personnes concernées



Remarque : *différence significative entre les groupes d'âge.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2533, dont entre 0,6-4,5% sans indications). Données BASS

Les schémas sont moins clairs en ce qui concerne le **niveau de formation** le plus élevé. Les personnes ayant un diplôme du niveau secondaire II ou tertiaire présentent en partie des prévalences sur 12 mois significativement plus élevées (par ex. remarques/plaisanteries générales, gestes obscènes). D'autres incidents sont plus fréquents chez les personnes sans diplôme post-obligatoire ou avec maturité/apprentissage (secondaire II) que chez les personnes ayant un diplôme de formation tertiaire (par ex. sifflements/regards, cf. Tableau 26 en annexe).

Les Suissesses et les Suisses (32,5%) ainsi que les personnes suisses avec double nationalité (30,4%) indiquent significativement plus souvent que les personnes non suisses (25,4%) avoir subi au moins un comportement potentiellement importun au cours des 12 derniers mois. Les différences selon la **nationalité** sont plus marquées chez les hommes que chez les femmes. Pour certains incidents, les hommes étrangers

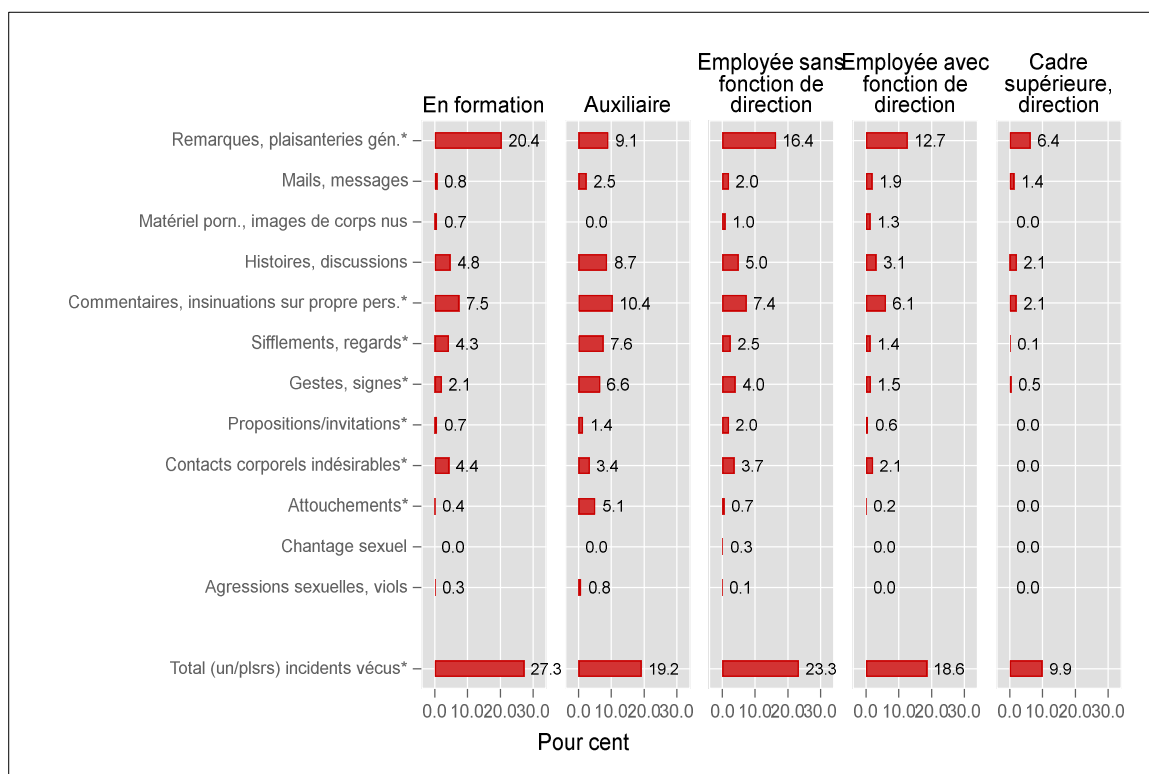
⁹ Si l'on considère l'ensemble de la vie professionnelle, la relation inverse apparaît pour la plupart des comportements (les personnes actives plus âgées sont plus souvent concernées) car la période de référence pour un comportement potentiellement importun augmente avec l'âge. Cependant, les différences spécifiques à l'âge ne sont que sporadiquement significatives sur le plan statistique.

sont plus souvent concernés que les hommes suisses (par ex. contacts corporels indésirables, cf. Tableau 27 en annexe).

3.2.2 Caractéristiques liées au lieu de travail

Comme le montre la **Figure 7**, les incidents de comportement potentiellement importun varient en fonction de la **position professionnelle** des personnes interrogées. L'année dernière, les personnes en formation (apprentissage, stage ou autres) ont été confrontées le plus souvent (27,3%) à des comportements potentiellement importuns sur leur lieu de travail actuel et celles occupant des postes de cadre ou de direction l'ont été le moins souvent (9,9%). Le fait que les personnes dans les positions professionnelles supérieures soient moins concernées se manifeste pour tous les types de comportement soumis. Pour presque tous les incidents, les prévalences sont les plus élevées chez les personnes exerçant des activités dites auxiliaires. L'année dernière, par exemple, 5,1% des auxiliaires ont subi et contre leur gré des attouchements ou des embrassements au travail. Pour les personnes employées de toutes les autres positions, la proportion est inférieure à 1%. Le lien entre la position professionnelle et les incidents apparaît également si l'on considère les femmes et les hommes séparément. Les différences ont tendance à être un peu moins marquées pour les femmes (cf. Tableau 28 en annexe).

Figure 7 : Incidents de comportement potentiellement importun au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise principale selon la position professionnelle des personnes concernées, indications en pour cent



Remarque : *différence significative entre les positions professionnelles.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2533, dont entre 0,6-4,5% sans indications). Données BASS

En ce qui concerne le **taux d'occupation**, les femmes travaillant à temps plein et les hommes travaillant à un faible taux d'activité semblent être les groupes les plus vulnérables. Ainsi, les femmes travaillant à temps plein ont plus souvent été dévisagées/déshabillées du regard ou été l'objet de remarques et plaisanteries désobligeantes. Les hommes employés à moins de 50% ont plus souvent été exposés à des gestes obscènes ou subi des attouchements. Cependant, les résultats pour les hommes travaillant à faible taux

d'activité doivent être interprétés avec prudence car ils se basent sur moins de 30 cas (cf. Tableau 29 en annexe).

En outre, il s'avère que les personnes travaillant le soir ou de nuit ainsi que celles travaillant avec des **heures de travail** variables (travail en équipe) sont significativement plus souvent concernées par la plupart des comportements potentiellement importuns que celles travaillant régulièrement et de jour. Les personnes avec un **contrat de travail** à durée déterminée sont plus fréquemment dévisagées de manière indécente et perçoivent plus souvent des remarques ou plaisanteries dégradantes ou obscènes. Sinon, aucune différence significative n'apparaît entre les personnes occupant un travail à durée indéterminée et les autres formes d'emploi (cf. Tableau 30 et Tableau 31 en annexe).

La **forme de travail** peut également avoir une influence sur la manière dont les personnes employées sont confrontées à des comportement potentiellement importun (cf. Tableau 32 en annexe). En effet, la prévalence globale et celles de certains comportements sont plus faibles pour les personnes qui travaillent souvent seules et à domicile. Les corrélations ne sont toutefois pas toujours linéaires ou claires. Ainsi, par exemple, la prévalence globale et celles des remarques ou plaisanteries dégradantes/obscènes sont en général parmi les plus élevées pour les personnes qui travaillent de temps en temps en équipe et parmi les plus faibles lorsque le travail en équipe est rare ou inexistant. Les personnes employées qui sont souvent en contact avec des personnes externes (clientèle, patientèle, partenaires commerciaux, etc.) reçoivent plus souvent des messages indésirables mais sont plus rarement concernées par des commentaires ou insinuations se rapportant à leur propre personne.

Enfin, l'on constate une relation significative très nette englobant l'entier des 12 comportements potentiellement importuns avec l'**ambiance de travail**. Plus une personne évalue mal l'ambiance dans l'entreprise, plus les prévalences sont élevées (cf. Tableau 33 en annexe). Cette corrélation est également valable si l'on considère séparément les hommes et les femmes.

3.3 Lieux et personnes auteurs de comportements potentiellement importuns

Pour les comportements potentiellement importuns, le lieu où ils se sont produits et la personne qui en était à l'origine ont été relevés. Contrairement au chapitre précédent, les incidents survenus tout au long de la vie professionnelle sont pris en compte.

3.3.1 Lieux des incidents

La plupart des incidents se produisent dans l'entreprise, directement sur le lieu de travail (**Figure 8**)¹⁰. C'est un peu plus souvent le cas chez les femmes que chez les hommes. En home office, les comportements potentiellement importuns sont généralement rares. Les hommes y indiquent toutefois une incidence un peu plus élevée que les femmes. Entre 0 et 23% des incidents potentiellement importuns 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 (23%). En revanche, les femmes sont moitié moins nombreuses (11%) à subir des contacts corporels indésirables dans les lieux de passage de l'entreprise que les hommes. Dans les espaces communs de l'entreprise (par ex. cantine, salle de pause, cuisine commune), les formes verbales de comportements potentiellement importuns (remarques ou plaisanteries

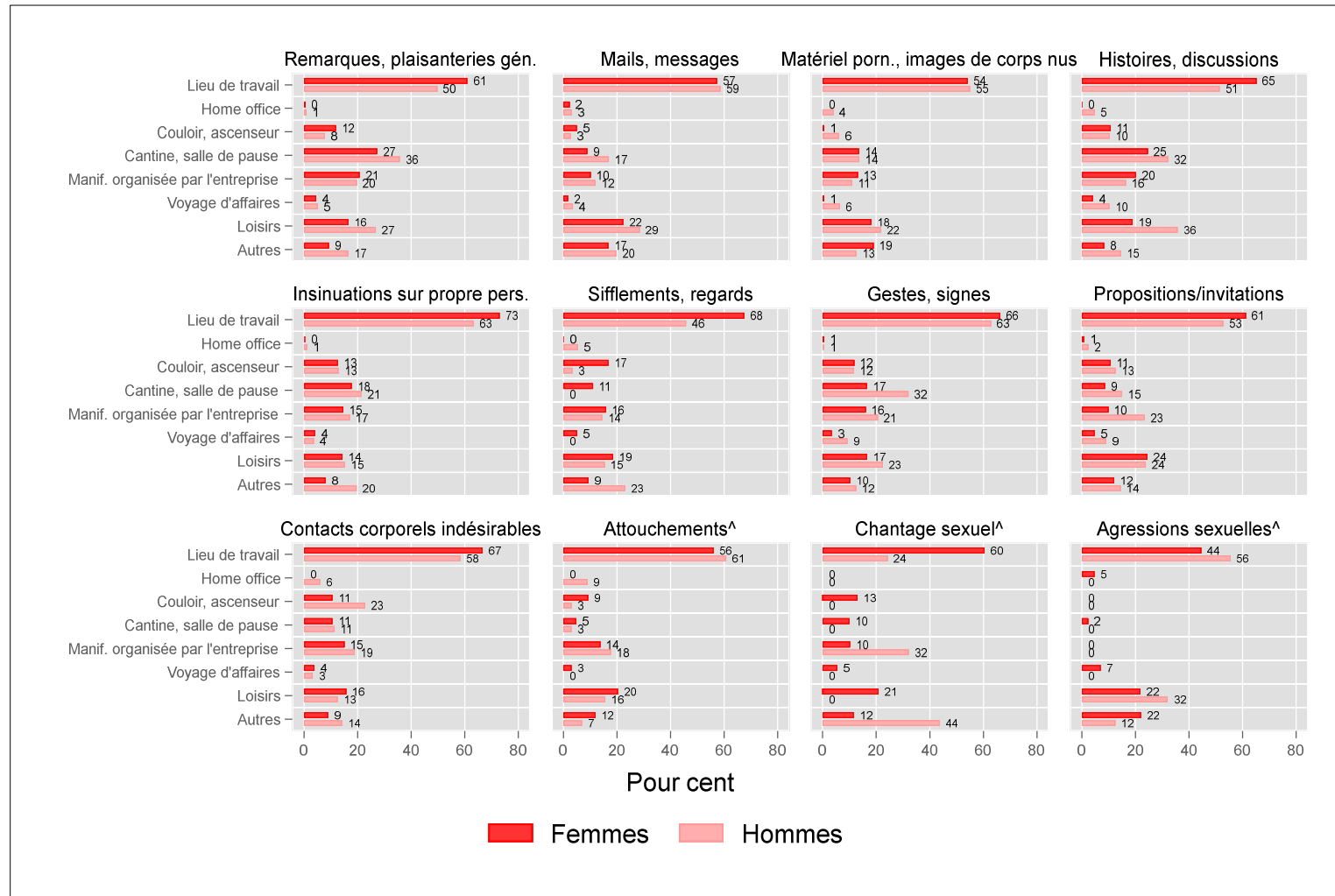
¹⁰ En ce qui concerne les résultats sur les lieux des incidents, il convient de prendre en compte que, en fonction du secteur ou de la profession, certains lieux sont exclus ou peu probables (par exemple le home office pour les personnes employées dans le secteur de l'hébergement et de la restauration).

dégradantes ou obscènes en général, histoires et discussions à contenu sexuel ou sexiste imposées, insinuations personnelles) sont les plus susceptibles de se produire et, ce, plus souvent chez les hommes que chez les femmes. De même, les hommes (32%) étaient nettement plus nombreux que les femmes (17%) à rapporter des gestes, des signes ou des insinuations de nature sexuelle ayant eu lieu à la cantine ou dans la salle de pause. Entre environ 10 et 20% des cas de comportements potentiellement importuns se produisent dans le cadre de manifestations organisées par l'entreprise (par ex. repas de Noël, sortie d'entreprise). Les hommes (23%) reçoivent en outre nettement plus souvent que les femmes (10%) des propositions indésirables de nature sexuelle lors de manifestations organisées par l'entreprise. En général, lors de voyages d'affaires ou de service, peu des 12 comportements potentiellement importuns soumis se produisent car seule une minorité des personnes interrogées en effectue. Lors de voyages d'affaires, les hommes concernés sont le plus souvent confrontés à des histoires ou discussions à contenu sexuel ou sexiste imposées, à des gestes obscènes de nature sexuelle ou à des propositions sexuelles indésirables. Environ un tel incident sur dix est survenu chez des hommes en voyage d'affaires. Dans l'ensemble, les femmes rapportent moins souvent que les hommes un comportement potentiellement importun lors de voyages d'affaires. Ceci est probablement lié au fait que les femmes sont encore moins souvent en déplacement professionnel que les hommes. Lors de tels voyages, les femmes subissent le plus souvent des agressions sexuelles (7%). Les hommes indiquent plus souvent que les femmes avoir subi des comportements potentiellement importuns au sujet des femmes, des hommes ou des personnes LGBTI (des remarques/plaisanteries en général, des messages, du matériel pornographique, des histoires/discussions) dans le contexte du travail mais en dehors du temps de travail (« loisirs »). Pour les femmes interrogées, il s'avère en outre qu'elles ont souvent subi des agressions physiques (agressions sexuelles, attouchements/embrassements contre leur gré) ainsi que du chantage sexuel en dehors du lieu de travail – lors d'un incident sur cinq environ – également pendant les loisirs (soit en dehors du temps de travail)¹¹.

¹¹ Les résultats pour les hommes ne font pas l'objet de commentaires particuliers car ils reposent sur un petit nombre de cas.

3 L'ampleur du comportement potentiellement importun

Figure 8 : Lieux d'incidents de comportement potentiellement importun selon le sexe des personnes concernées (plusieurs réponses possibles)



Aide à la lecture : 18% des commentaires/insinuations suggestifs ou dégradants sur sa propre personne vécus par les femmes ont eu lieu à la cantine ou dans la salle de pause.

Remarque : ^les pourcentages pour les hommes sont basés sur moins de 30 cas (non pondérés) et doivent donc être interprétés avec prudence.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (personnes ayant vécu de tels comportements au cours de leur vie professionnelle, n entre 42 et 1'153). Données BASS

3.3.2 Personnes auteures de comportement potentiellement importun

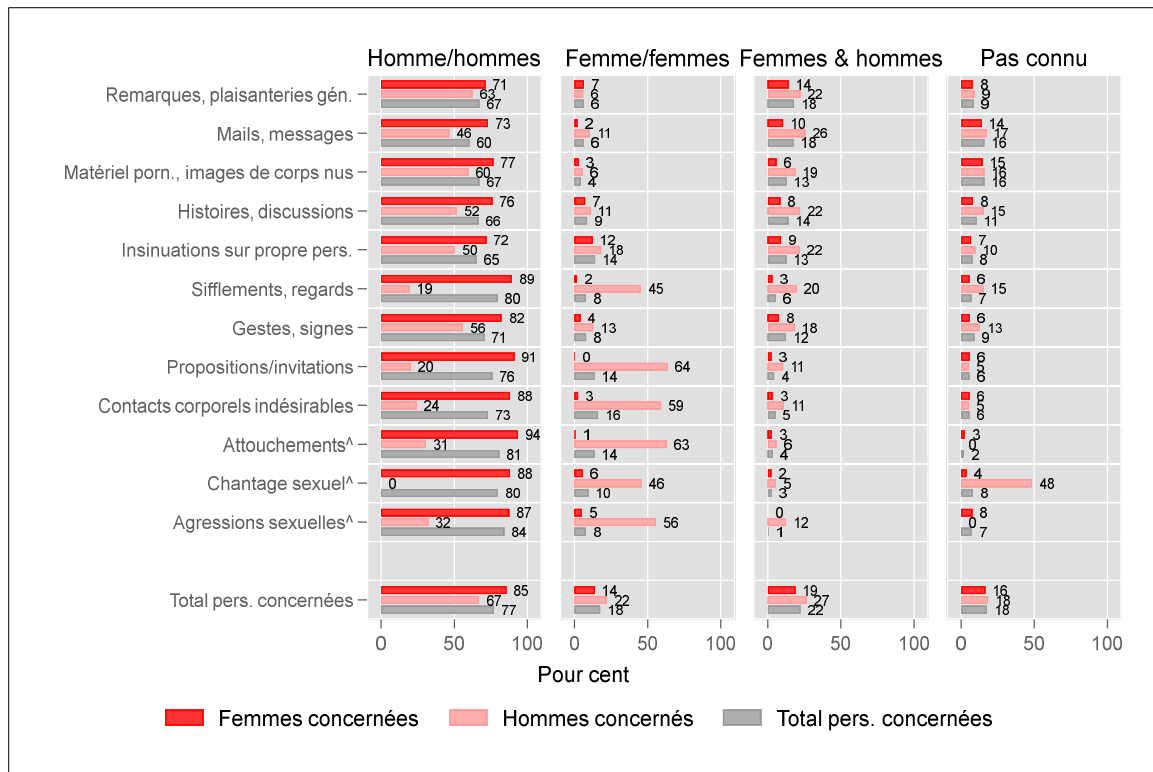
La **Figure 9** ci-dessous indique le **sex** des **personnes auteures** de comportements potentiellement importuns. Il s'avère que – sur l'ensemble des personnes interrogées – 77% des personnes concernées ont vécu des incidents incluant exclusivement des hommes en tant que personnes auteures, les femmes plus souvent que les hommes (85% vs 67%). Cependant, les hommes ont plus souvent vécu des incidents dont exclusivement des femmes (22%) ou un groupe mixte (27%) étaient les personnes auteures (femmes concernées : 14% respectivement 19%). Il s'avère en outre que le comportement potentiellement importun émane plus souvent d'une seule personne que d'un groupe. Les groupes d'hommes en tant que personnes auteures sont toutefois nettement plus répandus que les groupes de femmes (non représenté).

De même, chacun des 12 incidents soumis était clairement plus souvent le fait d'un ou de plusieurs hommes que de femmes ou d'un groupe mixte. Dans 60% (messages) et 84% (agressions sexuelles) des incidents, les personnes auteures étaient exclusivement des hommes. Dans le cas de comportement potentiellement importun à caractère général (remarques/plaisanteries, messages, matériel pornographique, histoires/discussions à caractère général) ainsi que dans le cas d'insinuations personnelles, il arrive plus souvent, en comparaison, que des femmes soient également impliquées en tant que personnes auteures (en tant que femme seule, groupe de femmes ou dans un groupe mixte avec des hommes). Ce schéma vaut également pour les femmes interrogées. Chez les hommes concernés, pour certains incidents, les personnes auteures étaient plus souvent des femmes que des hommes (sifflements/regards, propositions/invitations indésirables, contacts corporels indésirables)¹². Dans les autres incidents vécus par les hommes, les personnes auteures étaient cependant plus souvent exclusivement des hommes. Il apparaît en outre que les hommes ont plus souvent indiqué un groupe mixte comme personne auteure du comportement potentiellement importun que les femmes. Enfin, en particulier pour les messages et le matériel pornographique, le sexe de la personne auteure n'est parfois pas connu.

¹² Les pourcentages pour les attouchements, le chantage sexuel et les agressions sexuelles ne sont pas indiqués ici puisqu'ils sont basés sur un petit nombre de cas.

3 L'ampleur du comportement potentiellement importun

Figure 9 : Sexe des personnes auteurs selon le sexe des personnes concernées



Aide à la lecture : les personnes auteurs des gestes obscènes vécus étaient des hommes pour 82% des femmes et 56% des hommes. Remarque : ^Ales pourcentages pour les hommes sont basés sur moins de 30 cas (non pondérés) et doivent être interprétés avec prudence. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (personnes ayant vécu de tels comportements au cours de leur vie professionnelle, n entre 42 et 1'153). Données BASS

En ce qui concerne la **relation professionnelle avec les personnes auteurs**, la **Figure 10** montre que le comportement potentiellement importun émane en règle générale de collègues du même niveau hiérarchique. Le chantage sexuel qui est plus souvent le fait d'une personne supérieure dans la hiérarchie constitue une exception. Les **différences** suivantes apparaissent **selon le sexe des personnes concernées** :

- Tant pour les femmes que pour les hommes, les personnes auteurs sont le plus souvent des collègues du même niveau hiérarchique. Toutefois, dans tous les incidents vécus par les femmes, les collègues de travail sont moins souvent les personnes auteurs que dans les incidents vécus par les hommes. Au total, deux tiers (66%) des incidents vécus par les femmes impliquaient des collègues de travail, contre 74% pour les hommes.

- Le comportement potentiellement importun à l'égard des femmes émanait dans 36% des cas de la hiérarchie, contre 26% pour les hommes. Ces différences liées au sexe apparaissent en règle générale aussi dans les différents comportements isolés. Les exceptions sont les insinuations personnelles et les contacts corporels indésirables qui proviennent, dans une mesure similaire chez les femmes et hommes interrogés, d'une personne de la hiérarchie (dans environ un tiers et un quart des incidents).

- Les personnes subordonnées sont globalement rarement les personnes auteurs de comportement potentiellement importun. C'est cependant nettement plus souvent le cas pour les incidents rapportés par les hommes que pour ceux rapportés par les femmes.

- Pour presque tous les comportements soumis, les femmes ont indiqué nettement plus souvent que les hommes qu'ils provenaient d'une personne externe à l'entreprise (par ex. clientèle, patientèle, partenaires commerciaux). Les exceptions sont les sifflements indésirables, les regards/dévisagements indécents et les

3 L'ampleur du comportement potentiellement importun

contacts corporels indésirables qui ont émané, dans une mesure similaire pour les femmes et hommes interrogés, de personnes externes (un tiers et un quart des incidents). Si l'on considère l'ensemble des expériences vécues par les femmes, les personnes externes ont été les personnes auteures dans 30% des incidents, alors que chez les hommes, les personnes externes ont été impliquées trois fois moins (11%). En considérant les secteurs à contacts fréquents avec l'extérieur (par ex. hébergement/restauration, commerce de détail), les personnes externes à l'entreprise sont nettement plus souvent à l'origine de comportement potentiellement importun (non représenté) que la moyenne des autres secteurs.

Figure 10 : Relations professionnelle avec les personnes auteures selon le sexe des personnes concernées (plusieurs réponses possibles)



Aide à la lecture : 22% des messages reçus par les femmes et 10% de ceux reçus par les hommes ont été envoyés par une personne de la hiérarchie. Remarque : ^Ales pourcentages pour les hommes sont basés sur moins de 30 cas (non pondérés) et doivent être interprétés avec prudence. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (personnes ayant vécu de tels comportements au cours de leur vie professionnelle, n entre 34 et 1'071). Données BASS

3.4 Ampleur selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

L'ampleur des incidents selon le secteur est présentée ci-dessous. Sont pris en compte tous les incidents rapportés (soit au cours des 12 derniers mois ou antérieurement dans la vie professionnelle). Les secteurs dans lesquels les comportements potentiellement importuns surviennent plus souvent que la moyenne y sont mis en lumière. La répartition des incidents selon les secteurs a été mise en relation avec la répartition des personnes interrogées selon les secteurs :

- Les secteurs sur fond gris clair sont ceux dont la prévalence est supérieure à la moyenne : la proportion d'incidents est jusqu'à 1,5 fois supérieure à la proportion de personnes employées dans ce secteur.
- Les secteurs sur fond gris foncé sont ceux dont l'ampleur est fortement supérieure à la moyenne : la proportion d'incidents est plus de 1,5 fois supérieure à la proportion de personnes employées dans ce secteur.

3 L'ampleur du comportement potentiellement importun

Le **Tableau 5** présente les résultats pour **toutes les personnes interrogées**. Les personnes employées dans l'hébergement et la restauration sont touchées de manière fortement surproportionnelle par tous les comportements potentiellement importuns soumis. Par exemple, 15,7% des invitations indésirables à connotation sexuelle rapportées ont eu lieu dans le secteur de l'hébergement/restauration mais seulement 3,6% des personnes interrogées travaillent dans ce secteur. Dans une moindre mesure, la construction, le commerce de détail, le transport/l'information, les banques/assurances/l'immobilier ainsi que la santé/l'action sociale sont également des secteurs dans lesquels les comportements potentiellement importuns sont répandus de manière surproportionnelle. Dans le secteur de la construction, les comportements qui concernent les femmes, les hommes ou les personnes LGBTI en général (remarques/plaisanteries, messages, images de corps nus) ont tendance à prédominer tandis que, dans le secteur de la santé et de l'action sociale, de tels comportements sont plus souvent adressés à une personne en particulier (insinuations/regards personnels) et plus fréquemment physiques (contacts corporels indésirables, attouchements, agressions sexuelles). Il apparaît en outre que les personnes employées dont l'entreprise n'est pas indiquée (« secteur non connu ») sont concernées dans une proportion supérieure ou très supérieure à la moyenne pour tous les types de comportement.

Tableau 5 : Comportements potentiellement importuns selon le secteur, toutes les personnes interrogées, indications en pour cent

Secteur	Total personnes interrogées	Remarques/plaisanteries gén.	Mails, messages	Matériel porn., images de corps nus	Histoires, discussions	Commentaires, insinuations sur une	Sifflements, regards	Gestes, insinuations	Propositions, invitations	Contacts corporels indésirables	Attouchements	Chantage sexuel	Agressions sexuelles
Construction	5,0	6,7	7,2	14,1	5,2	4,9	5,2	9,2	3,0	3,2	3,4	3,9	2,9
Industrie manufacturière, industrie	17,5	16,9	16,8	21,6	14,6	11,9	11,0	13,9	12,4	14,6	10,3	10,0	8,4
Commerce de gros	3,7	2,8	3,7	3,4	2,5	2,1	2,6	2,3	2,8	0,7	1,4	3,3	0,0
Commerce de détail	4,8	4,9	4,5	2,5	4,5	5,2	7,2	4,6	8,6	5,1	4,3	0,3	1,6
Transport, information	8,7	8,5	9,4	7,9	9,7	8,8	6,1	8,1	7,2	7,1	6,5	10,8	14,5
Hébergement et restauration	3,6	7,1	7,2	6,1	9,3	9,6	12,8	12,7	15,7	11,9	15,1	9,1	10,7
Banques, assurances, immobilier	7,2	7,7	8,3	8,8	7,6	7,4	9,3	9,2	5,1	9,2	6,9	8,1	13,3
Activités spécialisées	9,1	8,5	6,2	6,9	7,7	5,8	4,2	5,6	5,9	6,6	12,6	2,7	0,0
Autres activités de service	5,7	4,4	5,0	4,1	4,6	4,6	3,7	4,7	5,9	5,0	5,0	6,7	6,1
Administration publique	6,8	6,3	6,5	4,6	5,1	5,4	4,5	2,8	1,9	3,3	3,9	1,8	0,0
Enseignement	8,5	6,5	4,6	4,0	5,0	8,3	5,8	7,5	6,5	7,2	4,8	7,7	2,8
Santé/action sociale	15,3	14,7	13,3	10,3	16,7	19,0	18,5	14,3	19,5	17,9	18,1	26,1	16,5
Secteur non connu	4,2	5,1	7,2	5,7	7,3	7,0	9,1	5,0	5,5	7,9	7,8	9,7	23,3
Nombre de cas/incidents (non pondéré)	2533	1153	388	193	504	698	529	449	318	470	178	57	42

Remarque : cellules en gris clair = la proportion d'incidents est jusqu'à 1,5 fois supérieure à la proportion des personnes employées dans ce secteur ; cellules en gris foncé = la proportion d'incidents est plus de 1,5 fois supérieure à la proportion des personnes employées dans ce secteur.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Une **analyse** séparée **selon le sexe des personnes concernées** dans le **Tableau 6** (femmes) et le **Tableau 7** (hommes) montre que seule une petite partie des femmes interrogées (1,7%) travaille dans la construction mais qu'elles y subissent les 12 comportements potentiellement importuns à une fréquence nettement supérieure à la moyenne. Les hommes du même secteur sont également plus concernés par certains incidents. En particulier le matériel pornographique/images de corps nus ainsi que les gestes/signes obscènes sont très répandus. Dans l'industrie manufacturière, l'industrie en général ainsi que

3 L'ampleur du comportement potentiellement importun

dans le commerce de gros et de détail, les femmes et les hommes ne subissent de manière surproportionnelle que quelques comportements. Dans les banques, compagnies d'assurances et les agences immobilières, tant les femmes que les hommes sont concernés de manière surproportionnelle ; les femmes en particulier par les agressions sexuelles, les hommes par les gestes, signes ou regards obscènes de nature sexuelle. Pour les femmes interrogées, le transport et l'information ainsi que l'hébergement et la restauration se révèlent être des secteurs où les comportements potentiellement importuns sont fortement surreprésentés. Pour les hommes, l'on constate au total une concentration moins élevée de comportements potentiellement importuns sur certains secteurs. Contrairement aux femmes interrogées, les hommes vivent toutefois fréquemment des situations potentiellement importunes, en particulier dans le secteur de la santé et de l'action sociale ainsi que dans l'administration publique et l'enseignement.

Tableau 6 : Comportements potentiellement importuns selon le secteur, femmes, indications en pour cent

Secteur	Total femmes	Remarques/plaisanteries gén.	Mails, messages	Matériel porn., images de corps nus	Histoires, discussions	Commentaires, insinuations sur la personne	Sifflements, regards	Gestes, insinuations	Propositions, invitations	Contacts corporels indésirables	Attouchements	Chantage sexuel	Agressions sexuelles
Construction	1,7	2,9	4,0	4,9	3,8	3,1	5,3	4,8	3,4	3,3	3,3	4,4	3,0
Industrie manufacturière, industrie	11,3	11,9	10,1	15,9	10,5	9,6	10,1	9,6	9,7	12,3	10,8	11,3	8,9
Commerce de gros	2,6	2,0	1,7	1,6	1,2	1,4	3,0	2,3	3,7	0,9	1,8	3,7	0,0
Commerce de détail	6,9	7,4	7,3	5,0	5,6	6,4	7,5	7,3	10,2	6,3	5,5	0,3	1,7
Transport, information	4,6	6,8	8,7	6,9	7,8	6,9	6,1	7,1	8,8	7,0	8,3	12,2	15,4
Hébergement et restauration	3,5	9,2	11,5	6,5	12,5	12,6	14,6	18,3	15,6	13,8	16,5	6,9	7,1
Banques, assurances, immobilier	6,6	8,0	7,3	7,0	7,3	6,8	7,9	6,3	5,7	8,4	7,5	9,1	14,1
Activités spécialisées	7,6	6,4	7,8	9,8	6,1	5,7	3,4	3,8	3,5	5,0	5,1	3,1	0,0
Autres activités de service	7,0	5,0	5,1	1,9	4,7	4,1	4,0	4,6	4,6	5,4	4,7	7,6	6,5
Administration publique	7,4	5,7	4,5	7,1	4,7	5,2	3,5	2,5	2,4	3,1	3,8	2,0	0,0
Enseignement	11,9	8,0	7,1	6,4	6,6	8,0	6,3	7,4	7,5	7,1	4,3	6,8	3,0
Santé/action sociale	23,7	21,8	18,0	18,2	23,0	22,7	20,7	19,5	18,5	19,5	20,6	24,4	17,5
Secteur non connu	5,2	4,8	6,9	8,9	6,0	7,4	7,6	6,4	6,3	7,9	7,7	8,2	22,8
Nombre de cas/incidents (non pondéré)	1653	803	269	116	383	579	487	322	279	409	159	51	39

Remarque : cellules en gris clair = la proportion d'incidents est jusqu'à 1,5 fois supérieure à la proportion des personnes employées dans ce secteur ; cellules en gris foncé = la proportion d'incidents est plus de 1,5 fois supérieure à la proportion des personnes employées dans ce secteur.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (femmes interrogées). Données BASS

4 Sentiment subjectif

Tableau 7 : Comportements potentiellement importuns selon le secteur, hommes, indications en pour cent

Secteur	Total hommes	Remarques/plaisanteries gén.	Mails, messages	Matériel porn., images de corps nus	Histoires, discussions	Commentaires, insinuations sur la personne	Sifflements, regards	Gestes, insinuations	Propositions, invitations	Contacts corporels indésirables	(Attouchements)	(Chantage sexuel)	(Agressions sexuelles)
Construction	7,8	10,7	10,8	20,9	6,4	8,9	1,2	13,7	1,5	1,0	0,0	0,0	0,0
Industrie manufacturière, industrie	23,3	22,4	23,5	26,9	20,3	16,7	17,1	19,4	20,5	22,6	9,0	0,0	0,0
Commerce de gros	4,6	3,7	5,8	5,0	4,6	4,0	0,5	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Commerce de détail	2,9	2,1	1,6	0,5	3,1	2,4	5,3	1,3	2,8	1,5	0,0	0,0	0,0
Transport, information	12,4	10,4	10,4	8,6	12,7	13,4	6,4	9,4	1,8	7,6	0,0	0,0	0,0
Hébergement et restauration	3,6	4,5	2,7	5,8	4,8	2,8	2,3	6,0	16,6	6,4	10,3	29,7	68,0
Banques, assurances, immobilier	7,8	7,5	9,5	10,5	8,4	9,0	19,0	12,9	2,9	12,0	5,0	0,0	0,0
Activités spécialisées	10,5	10,9	4,6	4,7	10,3	6,3	9,4	8,0	14,5	11,9	41,4	0,0	0,0
Autres activités de service	4,6	3,8	4,9	6,1	4,6	5,7	1,9	4,9	10,8	4,1	6,2	0,0	0,0
Administration publique	6,2	7,0	8,8	2,6	5,9	6,0	9,9	3,1	0,0	4,3	4,3	0,0	0,0
Enseignement	5,5	4,7	1,5	1,5	2,3	8,7	1,8	7,4	1,8	7,2	6,5	0,0	0,0
Santé/action sociale	7,7	6,9	8,1	3,9	7,4	10,3	5,9	8,3	23,8	13,2	9,0	46,1	0,0
Secteur non connu	3,1	5,4	7,7	3,1	9,4	5,9	19,3	3,2	2,8	8,1	8,3	24,2	32,0
Nombre de cas/incidents (non pondéré)	864	337	116	74	115	114	36	123	37	57	18	5	3

Remarque : cellules en gris clair = la proportion d'incidents est jusqu'à 1,5 fois supérieure à la proportion des personnes employées dans ce secteur ; cellules en gris foncé = la proportion d'incidents est plus de 1,5 fois supérieure à la proportion des personnes employées dans ce secteur. Les incidents entre parenthèses se basent sur moins de 30 cas (non pondéré).

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (hommes interrogés). Données BASS

En ce qui concerne la **taille de l'entreprise**, il s'avère que les comportements potentiellement importuns sont plus fréquents dans les entreprises de 50 personnes employées et plus (cf. Tableau 24 en annexe). Des différences significatives apparaissent pour les plaisanteries/remarques à caractère général, les insinuations personnelles et les contacts corporels indésirables ainsi que les incidents de manière globale qui augmentent tous en fonction de la taille de l'entreprise. Pour certains comportements, les prévalences les plus élevées sont observées dans les entreprises de 50 à 249 personnes employées et les prévalences sont un peu plus faibles dans les grandes entreprises (à partir de 250 personnes employées).

4 Sentiment subjectif

Une autre perspective sur l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est le sentiment subjectif. Il a été saisi en deux étapes. Dans un premier temps, il a été demandé aux personnes interrogées si elles s'étaient senties harcelées sexuellement par les comportements sexistes et sexuels ou par des incidents comparables sur le lieu de travail. Si tel n'était pas le cas, il leur a ensuite été demandé si elles se sont senties dérangées par ces incidents ou si ceux-ci leur avaient été désagréables.

L'essentiel en bref

- Au cours des 12 derniers mois, 4,6% des personnes interrogées se sont senties harcelées sexuellement, contre 16,6% sur l'ensemble de la vie professionnelle. En outre, 7,4% des personnes interrogées qui ne se sont pas senties harcelées sexuellement ont ressenti une des situations mentionnées comme dérangeante ou désagréable au cours des 12 derniers mois, contre 13,4% pour l'ensemble de la vie professionnelle.
- Lorsque l'on lie ces deux types de sentiment, 12% des personnes interrogées se sont senties subjectivement concernées au cours des 12 derniers mois et 30% sur l'ensemble de leur vie professionnelle.
- Les femmes et les personnes employées plus jeunes se sont subjectivement senties nettement plus souvent concernées que les hommes et les personnes plus âgées. Les personnes en formation, les auxiliaires ainsi que les personnes travaillant en équipe, le soir ou de nuit affichent également des valeurs supérieures à la moyenne.

4.1 Sentiment subjectif selon le sexe et la région linguistique

Au cours des 12 derniers mois, 7,5% des femmes et 2% des hommes ont ressenti un harcèlement sexuel sur leur lieu de travail (**Tableau 8**). Sur l'ensemble de la vie professionnelle, ce sont 28,1% des femmes et 6,1% des hommes (toutes les personnes interrogées : 16,6%). Pour le deuxième type de **sentiment subjectif**, les prévalences sur une année sont de 9,5% pour les femmes et de 5,2% pour les hommes (ensemble de la vie professionnelle : 15,7% et 11,2%). Si l'on prend en compte les deux types de sentiment subjectif, 12% des personnes employées subissent, chaque année, des comportements sexuellement harcelants ou dérangeants et/ou sexistes. Au cours de la vie professionnelle, cela représente 30% des personnes employées (43,8% des femmes et 17,3% des hommes).

Une majorité des personnes employées (54%) qui ont déjà subi des comportements sexistes ou sexuels indésirables sur le lieu de travail considèrent ces expériences comme sexuellement harcelantes ou comme dérangeantes/désagréables (non représenté). Les femmes interrogées se sentent nettement plus souvent concernées subjectivement par des situations potentiellement importunes que les hommes interrogés (71% vs 34%). En outre, les femmes ressentent plus souvent de tels incidents comme sexuellement harcelants (47%) que comme dérangeants/désagréables (24%). En revanche, les hommes qualifient les comportements sexistes et sexuels plutôt comme dérangeants/désagréables (21%) que comme sexuellement harcelants (13%).

4 Sentiment subjectif

Tableau 8 : Sentiment subjectif, au total, selon le sexe et la période de référence, indications en pour cent

	Sexe	Au cours des 12 derniers mois	Plus tôt dans la vie professionnelle	Entièrement de la vie professionnelle	Nombre de cas (non pondéré)
Sentiments de harcèlement sexuel	Femmes	7,5	20,6	28,1	1641
	Hommes	2,0	4,1	6,1	846
	Total	4,6	12,0	16,6	2502
Sentiments dérangeants, désagréables	Femmes	9,5	6,2	15,7	1641
	Hommes	5,2	5,9	11,2	846
	Total	7,4	6,0	13,4	2502
Total sentiments de harcèlement sexuel ou dérangeants	Femmes	17,0	26,8	43,8	1641
	Hommes	7,2	10,1	17,3	846
	Total	12,0	18,0	30,0	2502

Remarque : le nombre de cas se réfère au nombre de personnes interrogées qui ont donné des indications sur le sentiment subjectif.
Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

En ce qui concerne les **régions linguistiques**, aucune différence claire n'apparaît (cf. Tableau 35 en annexe). Ainsi, les personnes interrogées de Suisse alémanique se sont senties plus souvent harcelées sexuellement (A-CH : 18,3% ; F-CH : 12,2% ; I-CH : 11,1%), celles de Suisse latine se sont plus souvent senties dérangées (A-CH : 11,5% ; F-CH : 18,9% ; I-CH : 16,2%). En ce qui concerne le sentiment subjectif au total, l'on ne constate que des différences minimales entre les régions linguistiques (A-CH : 29,8% ; F-CH : 31% ; I-CH : 27,4%). Une analyse multivariée montre cependant un sentiment subjectif significativement élevé chez les personnes employées de Suisse italienne (cf. Figure 29 en annexe).

4.2 Caractéristiques des personnes concernées liées à la personne et au lieu de travail

Pour l'analyse d'autres caractéristiques des personnes subjectivement concernées liées à la personne et au lieu de travail, l'on se limite aux 12 derniers mois car il n'est pas évident de savoir quelles étaient les caractéristiques antérieures liées au lieu de travail et à la personne en analysant le sentiment subjectif tout au long de la vie professionnelle¹³.

Selon le **Tableau 9**, le sentiment subjectif varie fortement entre les **secteurs**. Parmi toutes les personnes interrogées, celles du secteur de la santé et de l'action sociale, des activités spécialisées, de l'administration publique, de l'hébergement et la restauration, du commerce de détail et de l'enseignement se sentent concernées de manière surproportionnelle. Chez les femmes, le sentiment subjectif est le plus fréquent dans l'hébergement et la restauration. Un quart (25%) des femmes employées dans l'hébergement et la restauration se sont senties harcelées sexuellement ou autrement dérangées au cours de l'année passée. Les femmes de l'industrie manufacturière et du commerce de gros sont également nettement plus touchées que les autres (environ un cinquième chacune). Chez les hommes, les secteurs nettement plus touchés que la moyenne sont la santé/l'action sociale (12,7%), les activités spécialisées (10,8%) et l'administration publique (10,3%). Le fait que les femmes soient globalement plus concernées que les hommes apparaît dans tous les secteurs¹⁴.

¹³ Même avec cette restriction, l'on ne peut pas exclure que le sentiment subjectif puisse en partie se référer à d'autres situations que celles analysées ici. Actuellement, 6% travaillent pour plusieurs employeurs et 13,7% travaillent depuis moins d'un an dans leur entreprise principale actuelle.

¹⁴ Le harcèlement sexuel ressenti subjectivement dans l'enseignement constitue une exception : il est un peu plus élevé pour les hommes (6,1%) que pour les femmes (5,1%).

4 Sentiment subjectif

Tableau 9 : Sentiment subjectif au cours des 12 derniers mois selon le secteur et le sexe, indications en pour cent

Secteur	Sentiment de harcèlement sexuel			Sentiment de harcèlement sexuel ou dérangeant		
	Femmes	Hommes	Toutes les personnes employées	Femmes	Hommes	Toutes les personnes employées
Construction	(11,6)	0	1,9	(15,6)	3,8	6,2
Industrie manufacturière, industrie	8,9	3,5	5,1	20,7	6,4	10,8
Commerce de gros	6	0	2,1	20,5	7,4	11,9
Commerce de détail	6,9	(0)	4,7	14	(10,3)	12,8
Transport, information	8,3	0,6	2,9	17,9	7,1	10,4
Hébergement et restauration	14,7	(0,5)	7,4	25	(0,5)	13,3
Banques, assurances, immobilier	5,9	0	2,6	12,9	4	7,9
Activités spécialisées	6,7	2,2	3,9	18,6	10,8	14,4
Autres activités de service	7,7	3,4	6	12,9	3,4	9
Administration publique	5,2	5,2	5,2	16,7	10,3	13,5
Enseignement	5,1	6,1	5,5	14,9	8,4	12,7
Santé/action sociale	8,1	0,2	6	17,6	12,7	16,3
Secteur non connu	8,4	0	5	16,6	5,7	12,1
Total	7,5	2	4,6	17,0	7,2	12,0
Nombre de cas (non pondéré)	1'640	846	2'501	1'640	846	2'501

Remarque : cellules en gris = valeurs en-dessus de la moyenne par rapport au total (écart d'au moins 10%) ; les pourcentages entre parenthèses se basent sur moins de 30 cas (non pondéré) et doivent être interprétés avec prudence.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Les résultats pour d'**autres caractéristiques liées au lieu et au poste de travail** se trouvent dans le Tableau 34 en annexe. Les situations ressenties comme harcelantes sexuellement ou comme désagréables/dérangeantes augmentent avec la taille de l'entreprise, ces différences n'étant significatives que pour les femmes. L'on constate également un sentiment subjectif au-dessus de la moyenne pour les personnes en formation (14,7%) et les auxiliaires (19,6%)¹⁵ ainsi que pour les personnes travaillant en équipe, le soir ou de nuit (16,2%). Enfin, au cours des 12 derniers mois, les plus jeunes personnes interrogées se sont senties nettement plus souvent harcelées sexuellement sur leur lieu de travail ou autrement dérangées que les personnes plus âgées (16-25 ans : 19,9%, 46-65 ans : 7,3%) et pour les femmes, le sentiment subjectif augmente avec le niveau de formation.

¹⁵ La position professionnelle n'est toutefois plus pertinente lorsque l'âge est parallèlement pris en compte.

5 Réactions et conséquences

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

L'essentiel en bref

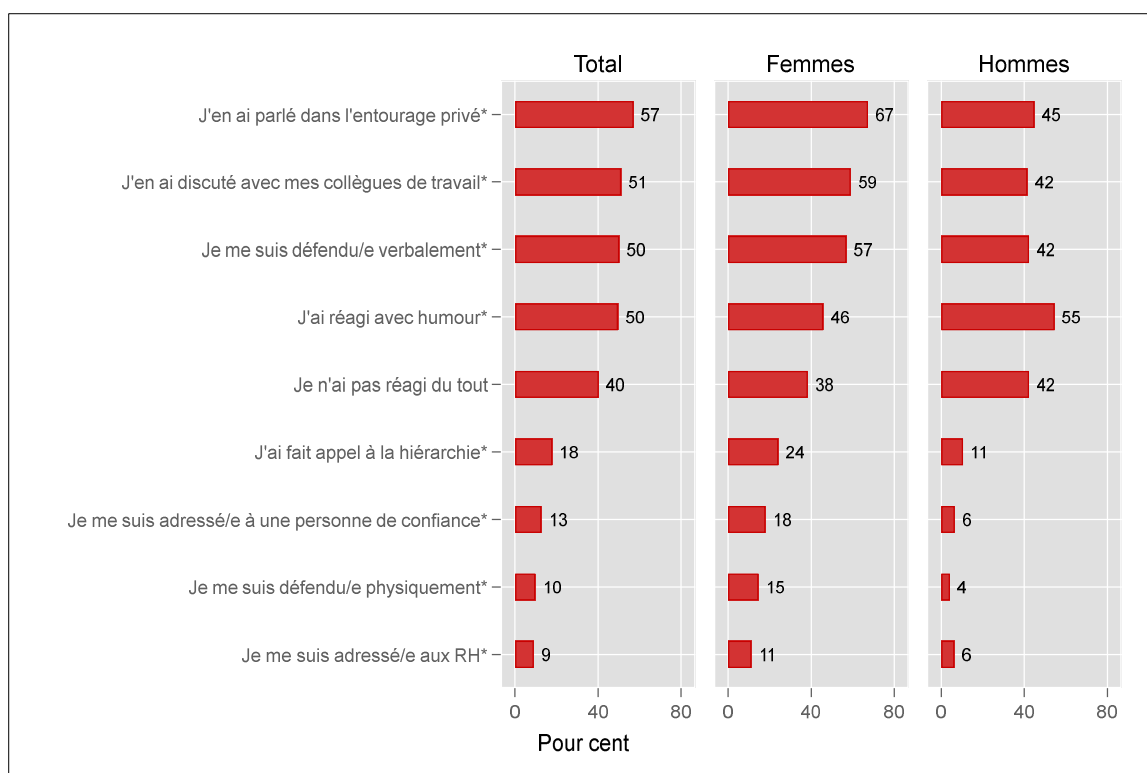
- Les personnes concernées abordent les incidents vécus le plus souvent avec leur entourage privé (57%) ou avec des collègues de travail (51%) tandis qu'elles se sont le plus rarement adressées aux responsables du personnel (9%).
- Il est relativement répandu (40%) que les personnes concernées n'aient pas réagi à une situation (potentiellement) importune sur le lieu de travail.
- 41% rapportent des conséquences négatives dues à des expériences (potentiellement) importunes sur le lieu de travail, les femmes (51%) étant nettement plus souvent concernées par ces conséquences 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%).

5.1 Réactions

La réaction la plus fréquente face à un comportement potentiellement importun ou à des situations ressenties comme harcelantes sexuellement ou comme désagréables sur le lieu de travail est d'en parler dans l'entourage privé (57% ; **Figure 11**). Environ la moitié des personnes interrogées ont également discuté des incidents avec leurs collègues de travail, se sont défendues verbalement, ont réagi avec humour aux incidents ou en ont fait des plaisanteries. 4 personnes concernées sur 10 (40%) ont indiqué qu'il leur était déjà arrivé de ne pas réagir du tout dans une situation désagréable. En comparaison, la hiérarchie (18%), les personnes de confiance (13%) ou les RH (9%) sont plus rarement impliquées. Dans les situations (potentiellement) importunes, les femmes manifestent presque toutes les réactions soumises significativement plus souvent que les hommes. Cependant, les hommes concernés ont plus souvent indiqué avoir réagi avec de l'humour (55% vs 46%). En ce qui concerne l'absence de réaction, il n'y a pas de différence nette entre les sexes.

En outre, il s'avère que les personnes qui se sont déjà senties harcelées sexuellement sur leur lieu de travail présentent presque toutes les réactions de manière significativement plus fréquente (non représenté). Ces personnes font notamment plus souvent appel à leur hiérarchie (31%), à des responsables du personnel (16%) ou à un service de soutien spécialisé (personne de confiance ; 21%). Seules les réactions humoristiques et l'absence de réaction ne présentent pas de différences significatives. Si l'on se limite aux personnes interrogées qui se sont senties harcelées sexuellement, les différences entre les sexes sont un peu moins souvent statistiquement significatives mais vont toujours dans la même direction.

Figure 11 : Réactions selon le sexe (plusieurs réponses possibles)



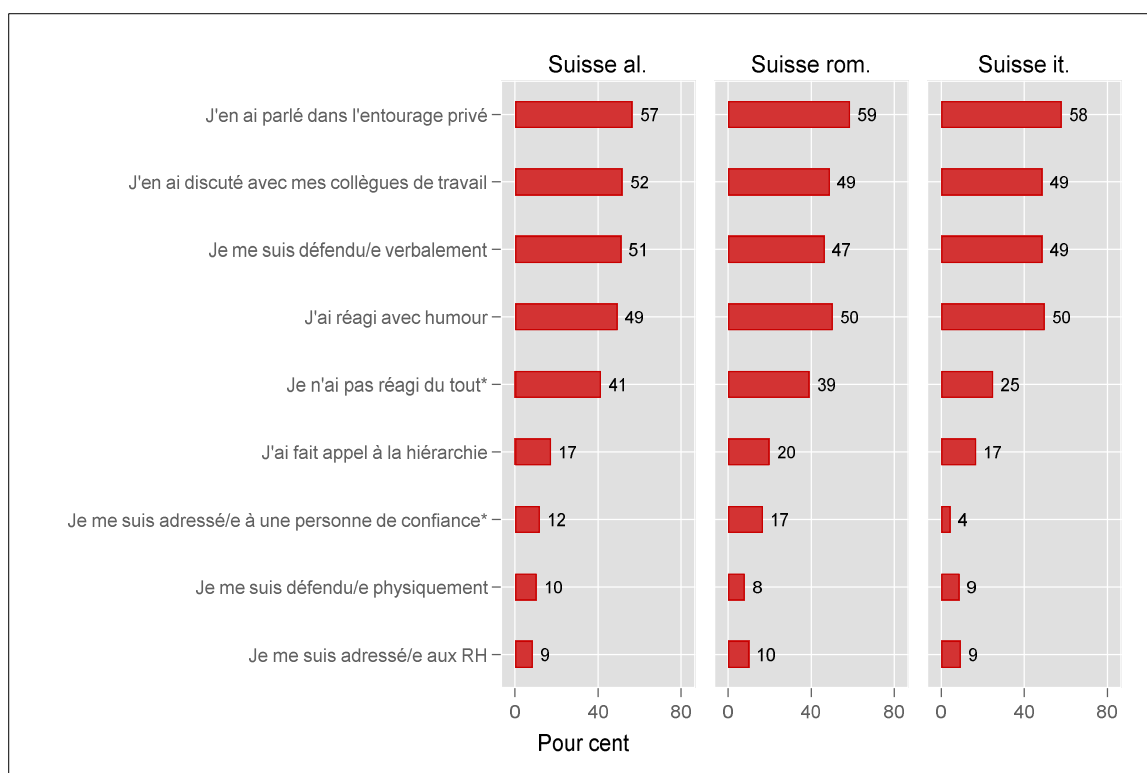
Remarque : *différences significatives entre les femmes et les hommes.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (personnes interrogées avec des incidents et/ou un sentiment subjectif, n = 1'418). Données BASS

Plus de la moitié (55%) des personnes qui se sont adressées à leur hiérarchie, au service du personnel ou à un service spécialisé estiment que leur signalement y a été (plutôt) traité de manière adéquate (non représenté). Un bon tiers (35%) se sont toutefois senties (plutôt) mal soutenues (10% sans indication). Les hommes ont tendance à juger la **réaction à leurs signalements** un peu moins bonne que les femmes. Cette différence n'est toutefois pas statistiquement significative.

Si l'on considère la **région linguistique** dans la **Figure 12**, l'on constate que les réactions au harcèlement se distinguent surtout dans deux points. Premièrement, en Suisse italienne, les personnes concernées s'adressent beaucoup plus rarement à une personne de contact interne ou externe (4%) qu'en Suisse alémanique (12%) ou qu'en Suisse romande (17%). Ceci est probablement aussi lié au fait que les points de contact spécialisés sont plus rares dans les entreprises de Suisse italienne (cf. chapitre 11). Deuxièmement, l'absence de réaction est nettement plus fréquente en Suisse alémanique et en Suisse romande (41% et 39%) qu'au Tessin (25%). En ce qui concerne les autres réactions, les chiffres sont assez uniformes pour toutes les régions linguistiques du pays.

Figure 12 : Réactions selon les régions linguistiques (plusieurs réponses possibles)



Remarque : *différences significatives entre les régions linguistiques.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (personnes interrogées avec des incidents et/ou un sentiment subjectif, n = 1'418). Données BASS

416 personnes ont indiqué dans le champ de réponse ouvert les **raisons pour lesquelles elles n'ont pas réagi à des incidents (potentiellement) importuns**. Celles-ci peuvent être regroupées comme suit :

- L'absence de réaction a très souvent été justifiée par le fait que les personnes étaient dépassées par la situation et qu'elles ne savaient pas comment y faire face. Certaines d'entre elles n'ont pris conscience du harcèlement qu'avec du recul.
- Il a aussi souvent été indiqué que l'incident était considéré comme pas suffisamment grave (par ex. seulement verbal ou que personne n'avait été visé directement), minimisé comme étant une plaisanterie ou renvoyé à des périodes antérieures où certains comportements étaient considérés comme normaux. Les incidents (potentiellement) importuns ont parfois été sciemment ignorés ou pas entendus par les personnes concernées parce qu'elles n'attachaient pas d'importance à réagir ou n'avaient pas l'énergie de le faire.
- Beaucoup ont évoqué un sentiment de honte comme raison de l'absence de réaction.
- Souvent, les personnes concernées n'ont pas réagi par manque d'assurance. Premièrement, car elles étaient très jeunes ou encore en formation et n'ont donc pas osé réagir. Deuxièmement, en raison de la position hiérarchique de la personne à l'origine du harcèlement.
- La peur des conséquences sur le lieu de travail (perte d'emploi, hiérarchie, vengeance, exposition, stigmatisation, etc.) dissuade certaines personnes de se manifester.
- D'autres personnes concernées ne voulaient pas attirer l'attention et n'ont donc pas signalé l'incident.
- Plusieurs personnes interrogées sont de l'avis que cela n'aurait rien changé ou qu'elles n'auraient pas été prises au sérieux si elles avaient dit quelque chose. Une réaction n'aurait alors servi à rien.
- Certaines personnes interrogées n'ont pas réagi à un incident (potentiellement) importun parce que les personnes auteures étaient des personnes externes à l'entreprise (clientèle, patientèle, etc.) et que leur

partie employeuse leur avait fait comprendre que « le client est roi » et qu'il fallait donc tolérer certaines transgressions.

■ L'absence de réaction a parfois été justifiée par le manque de preuves ou par le fait qu'il n'y avait pas de service dans l'entreprise auquel l'on aurait pu s'adresser.

■ Les raisons suivantes ont également été évoquées de manière isolée : l'incident ne s'est pas produit assez souvent ; il existe un environnement à prédominance masculine dans lequel un climat sexiste est considéré comme normal par la plupart des personnes et les plaintes ne sont pas prises au sérieux ; incertitude quant au fait qu'il s'agisse de harcèlement.

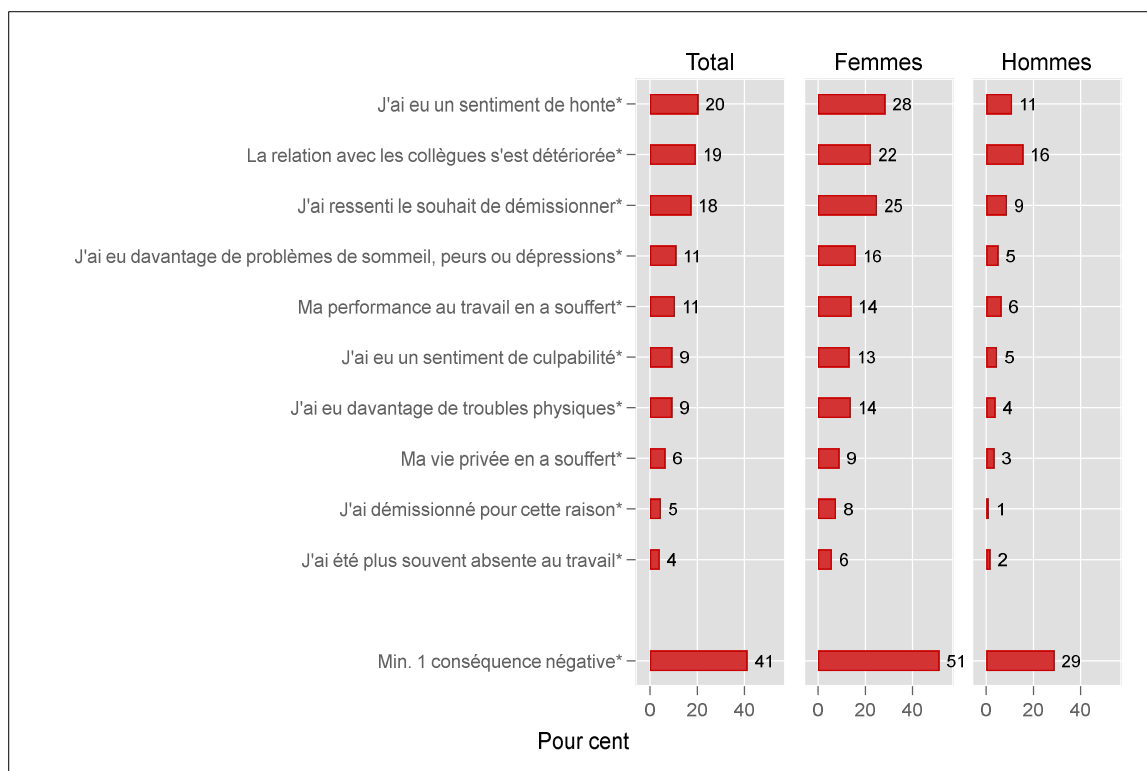
■ Finalement, certaines personnes ont excusé le comportement de la personne auteure (par ex. en raison d'un état confusionnel ou d'une alcoolisation) ou n'ont pas réagi par peur de sa réaction (par ex. parce que la personne était plus forte ou imprévisible).

5.2 Conséquences

Le fait de vivre des situations (potentiellement) importunes sur le lieu de travail a pour **conséquence** un sentiment de honte chez une personne sur cinq (20%) et près d'une personne sur dix (9%) exprime un sentiment de culpabilité (**Figure 13**). Souvent (19%), les personnes concernées font état d'une détérioration de l'ambiance de travail. 18% ont ressenti le souhait de démissionner en raison d'incidents (potentiellement) importuns et 5% ont effectivement démissionné. Environ une personne concernée sur dix rapporte des conséquences négatives sur la santé mentale (11%) et physique (9%) ainsi que sur la performance au travail (11%). Au total, 41% des personnes employées qui se sont senties harcelées ou qui ont vécu un comportement potentiellement importun ont cité au moins une conséquence négative de ces expériences. Les femmes interrogées ont indiqué toutes les conséquences nettement plus souvent que les hommes – une bonne partie jusqu'à trois fois plus souvent.

À l'instar des réactions, les conséquences des incidents de harcèlement sexuel sont plus graves. La totalité des conséquences soumise sont significativement plus souvent rapportées par les personnes qui se sont déjà senties harcelées sexuellement sur le lieu de travail (non représenté). En particulier, le sentiment de honte est très répandu (37%). Comme pour les réactions, les différences entre les sexes subsistent mais sont un peu moins nettes.

Figure 13 : Conséquences selon le sexe (plusieurs réponses possibles)



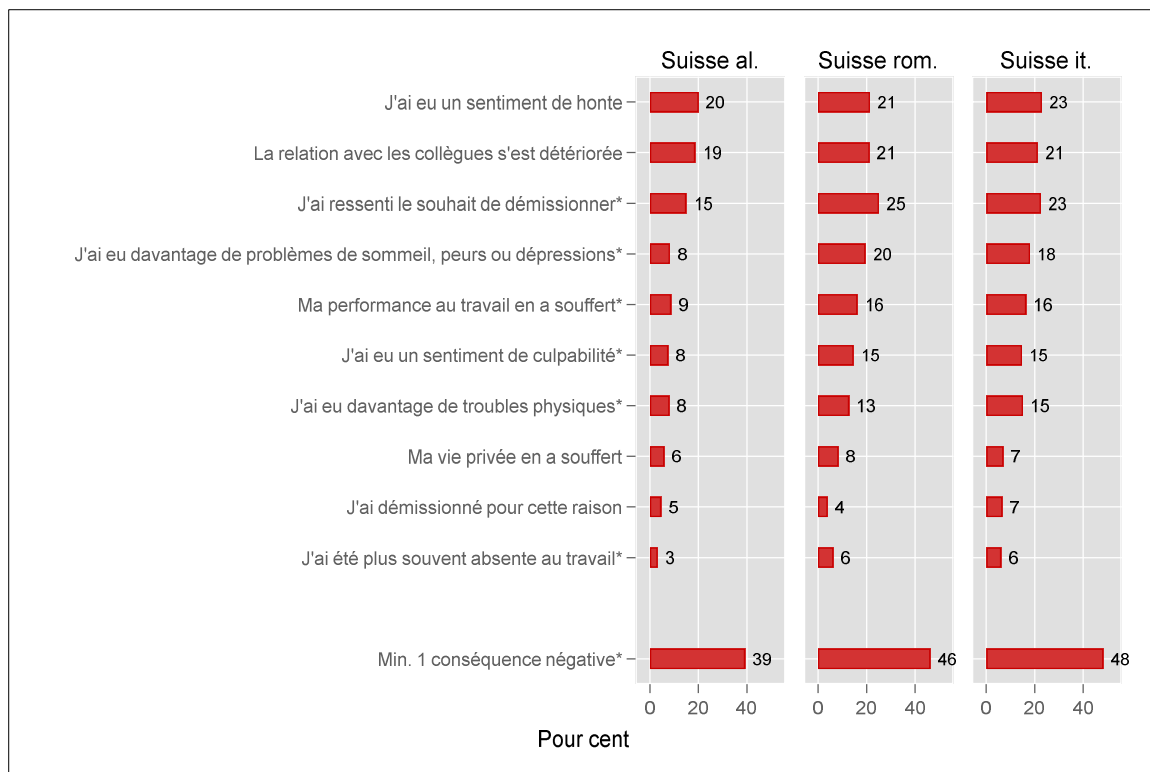
Remarque : *différences significatives entre les femmes et les hommes.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (personnes interrogées avec des incidents et/ou un sentiment subjectif, n = 1'418). Données BASS

Une analyse selon les régions linguistiques montre que les personnes interrogées de Suisse latine (Suisse romande et Suisse italienne) ont plus souvent mentionné toutes les conséquences soumises que celles de Suisse alémanique (**Figure 14**). Les différences sont particulièrement marquées pour les conséquences psychologiques, le sentiment de culpabilité et les jours d'absence au travail qui sont jusqu'à deux fois plus fréquents en Suisse latine. Les personnes concernées de Suisse latine ont également eu plus souvent envie de démissionner (25% et 23% vs 15%). En Suisse italienne, 48% ont été touchées par des conséquences négatives, en Suisse romande 46%. En Suisse alémanique, 39% des personnes employées ont mentionné au moins une conséquence négative.

6 Observation de comportement potentiellement importun à l'égard de collègues de travail (perspective tierce)

Figure 14 : Conséquences selon la région linguistique (plusieurs réponses possibles)



Remarque : *différences significatives entre les régions linguistiques. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (personnes interrogées avec des incidents et/ou un sentiment subjectif, n = 1'418). Données BASS

6 Observation de comportement potentiellement importun à l'égard de collègues de travail (perspective tierce)

Outre les comportements potentiellement importuns vécus par les personnes employées elles-mêmes, l'enquête a aussi cherché à savoir si de tels incidents avaient été observés chez des collègues de travail sur le lieu de travail actuel. À cette fin, les 12 comportements potentiellement importuns ont été regroupés en 6 catégories.

L'essentiel en bref

- Une personne employée sur cinq (21%) a observé des incidents potentiellement importuns à l'égard de collègues de travail.
- Les personnes employées ayant elles-mêmes vécu des situations potentiellement importunes les observent nettement plus souvent à l'égard d'autres personnes dans l'entreprise que les personnes employées qui n'en ont pas vécu (36% vs 5%).
- C'est dans l'hébergement et la restauration (27%), les banques/assurances/l'immobilier (27%) ainsi que la santé et l'action sociale (26%) que des comportements potentiellement importuns à l'égard de collègues de travail ont été observés le plus souvent et de manière plus récurrente que dans la moyenne des autres secteurs.

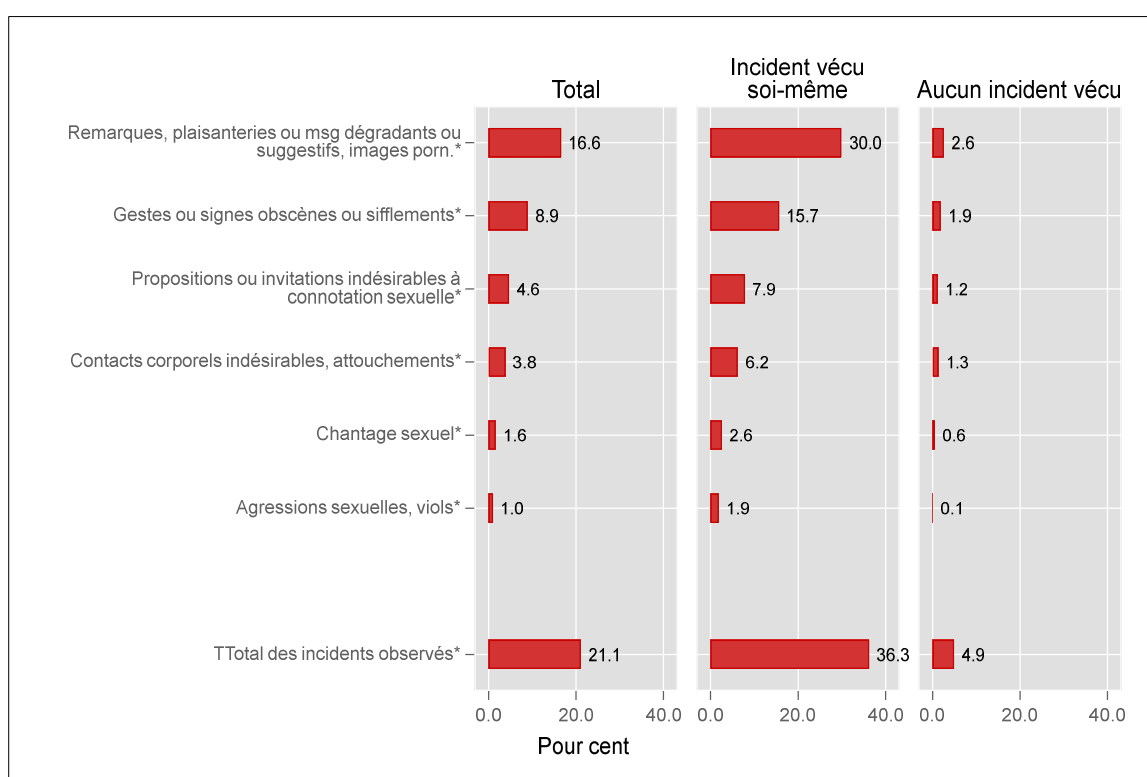
Au total, une personne interrogée sur cinq (21,1%) a déjà observé un comportement potentiellement importun à l'égard de collègues de travail chez l'employeur actuel (**Figure 15**). Le plus souvent (16,6%), il s'agissait de remarques, plaisanteries ou histoires dégradantes ou désobligeantes ou de matériel

6 Observation de comportement potentiellement importun à l'égard de collègues de travail (perspective tierce)

pornographique. Une personne sur cent (1%) a connaissance d'une agression sexuelle sur son lieu de travail actuel. En ce qui concerne la perspective tierce, il s'avère en particulier important de savoir si les personnes interrogées ont déjà vécu elles-mêmes des situations potentiellement importunes (cf. deuxième et troisième colonne de la Figure 15). Si de telles expériences ont eu lieu, tous les types de comportement ont été observés significativement plus souvent aussi à l'égard d'autres personnes dans l'entreprise. 36,3% des personnes directement concernées ont aussi déjà observé des comportements potentiellement importuns à l'égard de collègues de travail. Chez les personnes sans une telle expérience, ce chiffre n'est que de 4,9%. Également, les différents incidents ont été observés presque exclusivement par des personnes qui ont elles-mêmes déjà vécu des situations potentiellement importunes.

À l'inverse, environ 9 personnes employées sur 10 (89%) ayant observé des situations potentiellement importunes dans l'entreprise ont fait elles-mêmes des expériences comparables (non représenté).

Figure 15 : Observation de comportements potentiellement importuns à l'égard de collègues de travail après avoir soi-même vécu des situations potentiellement importunes



Remarque : *différence significative entre les personnes avec ou sans incidents directement vécus. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'533, dont entre 2 et 4% sans indications). Données BASS

L'analyse selon le **sexe et la région linguistique** montre que les femmes observent tous les incidents plus souvent que les hommes (cf. Tableau 36 en annexe). Environ un quart des femmes (23,5%) et près d'un cinquième des hommes (18,7%) font état d'au moins un incident observé auprès de collègues de travail. Les personnes interrogées en Suisse alémanique (21%) et en Suisse romande (22,2%) rapportent plus souvent un comportement potentiellement importun à l'égard de collègues de travail que celles du Tessin (16,6%). Certains incidents sont toutefois plus souvent observés par les personnes employées du Tessin et de Suisse romande. Les différences selon les régions linguistiques ne sont pas significatives statistiquement. L'importance des différents comportements, mesurée par ordre de fréquence, est la même pour les femmes et les hommes et dans les trois régions linguistiques.

7 Mesures prises par l'entreprise et appréciation de la situation dans l'entreprise

C'est dans les **secteurs** hébergement et restauration, banques/assurances/immobilier, enseignement et santé/action sociale que des comportements potentiellement importuns à l'égard de collègues de travail ont été observés le plus souvent et de manière plus récurrente que dans la moyenne des autres secteurs (**Tableau 10**). Les agressions sexuelles ont été observées le plus fréquemment dans le commerce de gros (2,3%) et dans le secteur de la santé/l'action sociale (2,1%), le chantage sexuel chez les personnes employées dans le secteur des activités spécialisées (4,6%). Les contacts corporels indésirables et les attouchements ont été observés le plus souvent chez les personnes employées dans le secteur de la santé/l'action sociale (7,5%), les propositions de nature sexuelle chez les personnes employées dans les autres activités de service (10%) et dans l'hébergement et la restauration (9,9%). Les gestes et signes obscènes (14%) ainsi que les remarques et plaisanteries dégradantes ou désobligeantes (24%) sont des incidents qui sont également le plus souvent observés dans l'hébergement et la restauration.

Tableau 10 : Observation de comportements potentiellement importuns à l'égard de collègues de travail, indications en pour cent

Secteur	Remarques, plaisanteries ou images dégradantes ou désobligeantes*	Gestes obscènes ou sifflements	Propositions de nature sexuelle indésirables*	Contacts corporels indésirables, attouchements*	Chantage sexuel	Agressions sexuelles, viol	Total incidents observés	Nombre de cas (non pondéré)
Construction	8,4	3,3	1,5	0,0	2,9	0,0	13,6	102
Industrie manufacturière, industrie	13,7	9,4	2,7	4,9	0,3	0,7	18,5	342
Commerce de gros	11,9	5,9	5,7	2,5	0,3	2,3	17,9	79
Commerce de détail	12,0	7,1	6,2	3,3	0,4	1,2	17,1	150
Transport, information	17,0	8,7	4,8	1,0	1,9	0,4	21,7	183
Hébergement et restauration	24,0	14,0	9,9	6,2	2,1	0,9	27,3	102
Banques, assurances, immobilier	22,0	10,6	3,6	2,7	2,4	0,9	26,5	171
Activités spécialisées	14,9	8,1	2,4	3,0	4,6	0,1	20,7	201
Autres activités de service	16,7	10,9	10,0	5,6	1,7	1,0	19,7	160
Administration publique	17,6	7,3	4,1	2,3	0,5	0,5	20,1	173
Enseignement	21,9	4,6	2,3	2,9	0,8	0,8	23,5	238
Santé/action sociale	20,6	12,2	7,8	7,5	2,2	2,1	25,6	457
Secteur non connu	8,4	10,9	2,8	2,5	0,7	2,7	15,0	123
Total	16,6	8,9	4,6	3,8	1,6	1,0	21,1	2481

Remarque : *différences significatives entre les secteurs ; cellules en gris = les pourcentages sont au moins 10% plus élevées que le total (dernière ligne). Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

7 Mesures prises par l'entreprise et appréciation de la situation dans l'entreprise

Ce chapitre montre les mesures ayant été mises en place contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'entreprise où les personnes interrogées sont actuellement employées (chapitre 7.1). Ensuite, la manière dont les personnes employées apprécient la situation dans l'entreprise et leur attitude en général par rapport au harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont présentées (chapitre 7.2).

L'essentiel en bref

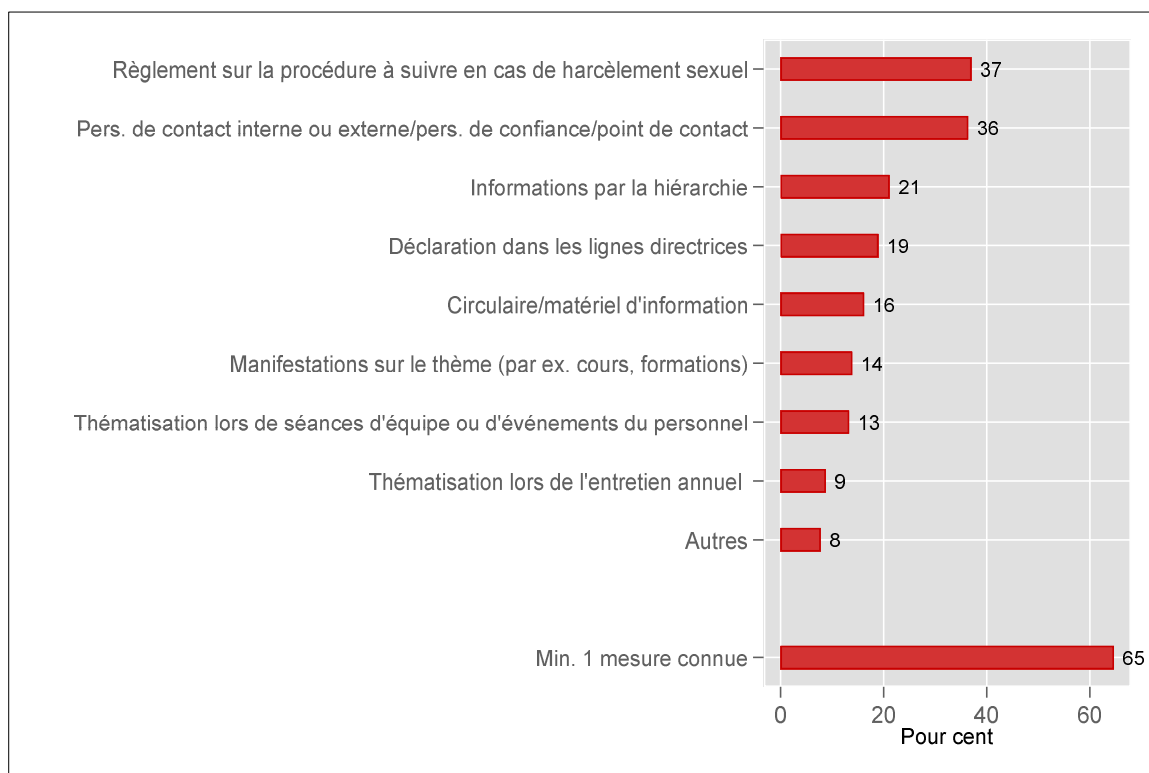
- Près des deux tiers (65%) des personnes interrogées ont indiqué qu'il existait au moins une mesure contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise où elles travaillent actuellement.
- Les mesures prises par les entreprises sont plus fréquentes dans les plus grandes entreprises et dans celles de Suisse alémanique.
- Une grande majorité des personnes employées (81%) est de l'avis que le harcèlement sexuel est pris au sérieux par la direction. Une personne interrogée sur cinq (20%) estime cependant que l'entreprise devrait faire davantage contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et 16% sont indécises à ce sujet.

7.1 Connaissance des personnes employées sur les mesures prises par l'entreprise contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

L'enquête auprès des personnes employées a permis de déterminer si les mesures prises par l'entreprise contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail étaient connues sur le lieu de travail principal actuel et, si oui, lesquelles.

Près des deux tiers (65%) des personnes interrogées ont indiqué qu'il existait au moins une **mesure contre le harcèlement sexuel sur leur lieu de travail** actuel (**Figure 16**). Les règlements sur la procédure à suivre en cas de harcèlement sexuel (37%) et les points de contact spécialisés internes et externes (36%) sont les plus répandus et les mieux connus des personnes employées. Un cinquième environ a indiqué que la hiérarchie informait sur le sujet (21%) ou qu'il existait une déclaration dans les lignes directrices (19%). Selon les indications des personnes interrogées, le sujet était plus rarement abordé au sein de l'équipe (13%) ou lors des entretiens annuels (9%).

Figure 16 : Mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'entreprise principale actuelle (plusieurs réponses possibles)

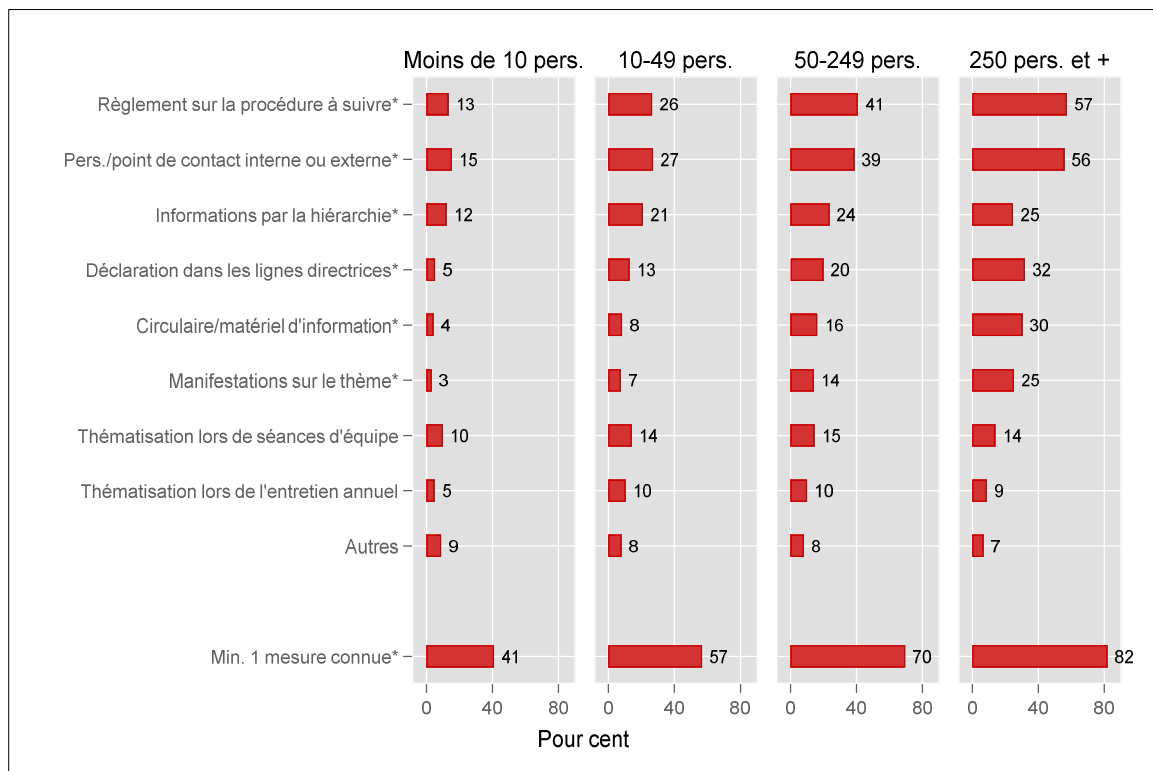


Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'533). Données BASS

7 Mesures prises par l'entreprise et appréciation de la situation dans l'entreprise

L'ampleur des mesures prises par les entreprises contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail varie, comme l'on pouvait s'y attendre, fortement selon la **taille de l'entreprise** (Figure 17). Les personnes employées des microentreprises (moins de 10 personnes) ont nettement moins souvent indiqué (41%) que celles des grandes entreprises (plus de 250 personnes) connaître des mesures prises par l'entreprise contre le harcèlement sexuel. Presque toutes les mesures ont été citées nettement plus souvent par les personnes interrogées des grandes entreprises. Il existe d'importantes différences en particulier en ce qui concerne l'ampleur et la connaissance des mesures formelles telles que les règlements, les lignes directrices, le matériel d'information ou les points de contact spécialisés. Les différences sont moins marquées en ce qui concerne les thèmes abordés au sein de l'équipe ou lors des entretiens annuels.

Figure 17 : Mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail prises dans l'entreprise principale actuelle selon la taille de l'entreprise (plusieurs réponses possibles)



Remarque : *différences significatives selon la taille de l'entreprise. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'533, dont 1,7% sans indications sur la taille de l'entreprise). Données BASS

Le **Tableau 11** montre l'ampleur et la connaissance des mesures par **secteur**. Selon les indications des personnes employées, les mesures prises par les entreprises contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont les moins répandues dans la construction (51%) où la plupart des mesures soumises ont été citées nettement moins souvent que dans la moyenne des secteurs. La situation est similaire dans l'hébergement et la restauration où environ 59% des personnes employées connaissent au moins une des mesures prises. En comparaison avec le secteur de la construction, les règlements sur la procédure en cas de harcèlement sexuel ont été cités plus souvent alors que dans l'hébergement et la restauration les points de contact spécialisés l'ont été moins souvent. Le commerce de gros et le commerce de détail sont également des secteurs où les mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont moins répandues que la moyenne (total 53% et 59% avec mesures). Dans le commerce de détail, ce sont surtout les événements sur le thème, le matériel d'information et les déclarations dans les lignes directrices qui semblent

7 Mesures prises par l'entreprise et appréciation de la situation dans l'entreprise

nettement plus rares que dans la moyenne des secteurs tandis que, dans le commerce de gros, les points de contact spécialisés sont en comparaison peu répandus.

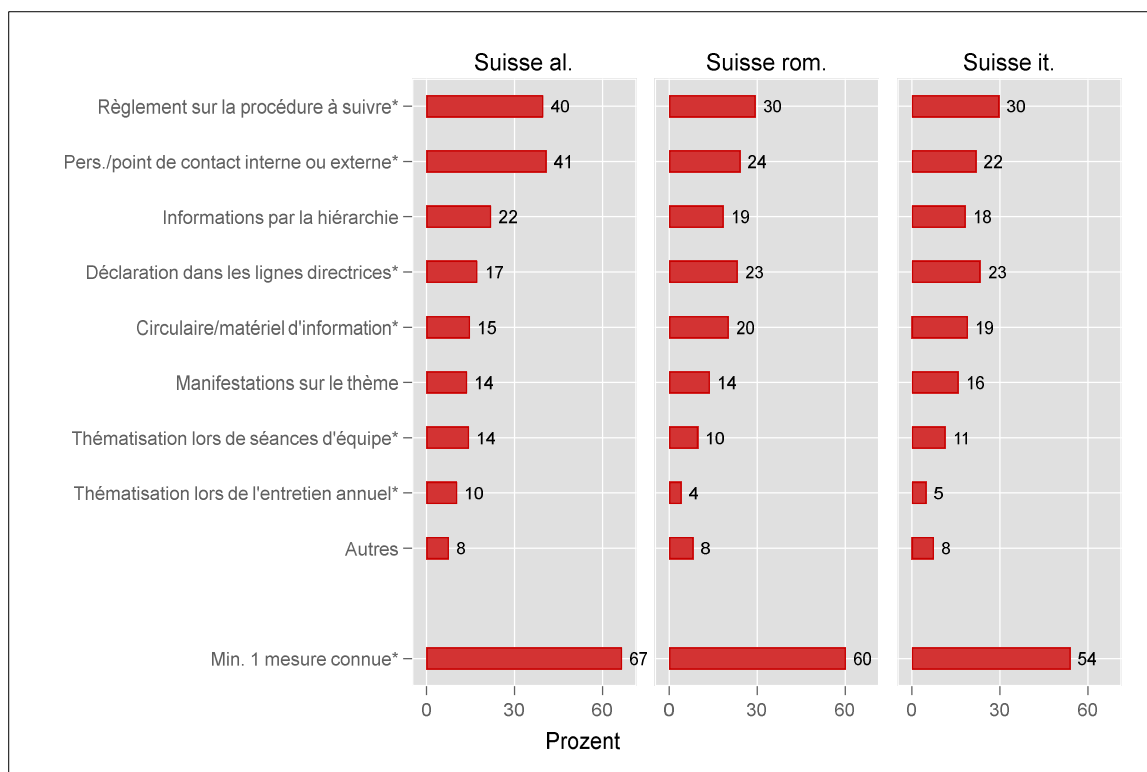
Tableau 11 : Mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail prises par l'entreprise principale actuelle selon le secteur, indications en pour cent (plusieurs réponses possibles)

Secteur	Règlement sur la procédure*	Personne de confiance interne ou externe*	Informations par la hiérarchie	Déclaration dans les lignes directrices*	Circulaires / matériel d'information*	Manifestations sur le thème*	Thématisation lors de séances d'équipe*	Thématisation lors de l'entretien annuel	Autres	Au moins 1 mesure connue*
Construction	13	27	20	5	4	6	10	11	8	51
Industrie manufacturière, industrie	40	36	22	19	16	12	10	12	10	64
Commerce de gros	38	25	21	22	17	11	7	8	5	53
Commerce de détail	34	32	24	9	9	3	12	5	8	59
Transport, information	48	44	27	34	20	15	11	10	10	69
Hébergement et restauration	27	18	19	9	8	5	13	2	10	59
Banques, assurances, immobilier	51	44	16	27	21	22	15	5	9	75
Activités spécialisées	34	38	23	18	14	15	12	8	7	65
Autres activités de service	27	30	16	13	9	10	13	7	12	63
Administration publique	45	47	25	19	26	22	12	7	4	71
Enseignement	33	42	16	20	24	18	11	10	5	69
Santé/action sociale	41	40	24	22	19	18	24	12	5	70
Secteur non connu	21	15	10	7	5	5	12	3	10	45
Total	37	36	21	19	16	14	13	9	8	65

Remarque : *différences significatives selon le secteur ; cellules en gris = les pourcentages sont au moins 10% plus bas que la moyenne des secteurs (cf. total à la dernière ligne). Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Enfin, les mesures prises par les entreprises contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail révèlent aussi des **différences entre les régions linguistiques (Figure 18)**. 67% des personnes employées de Suisse alémanique, 60% de Suisse romande et 54% de Suisse italienne font état de mesures en entreprise. Selon les connaissances des personnes employées, celles de Suisse alémanique ont plus souvent élaboré des règlements régissant la procédure à suivre en cas de harcèlement, ont désigné des points de contact spécialisés et le sujet est plus souvent thématiqué lors de séances d'équipe. En revanche, les déclarations dans les lignes directrices et les circulaires/le matériel d'information sur le sujet ont été cités nettement plus souvent par les personnes interrogées de Suisse latine.

Figure 18 : Mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail prises par l'entreprise principale actuelle selon la région linguistique, indications en pour cent (plusieurs réponses possibles)

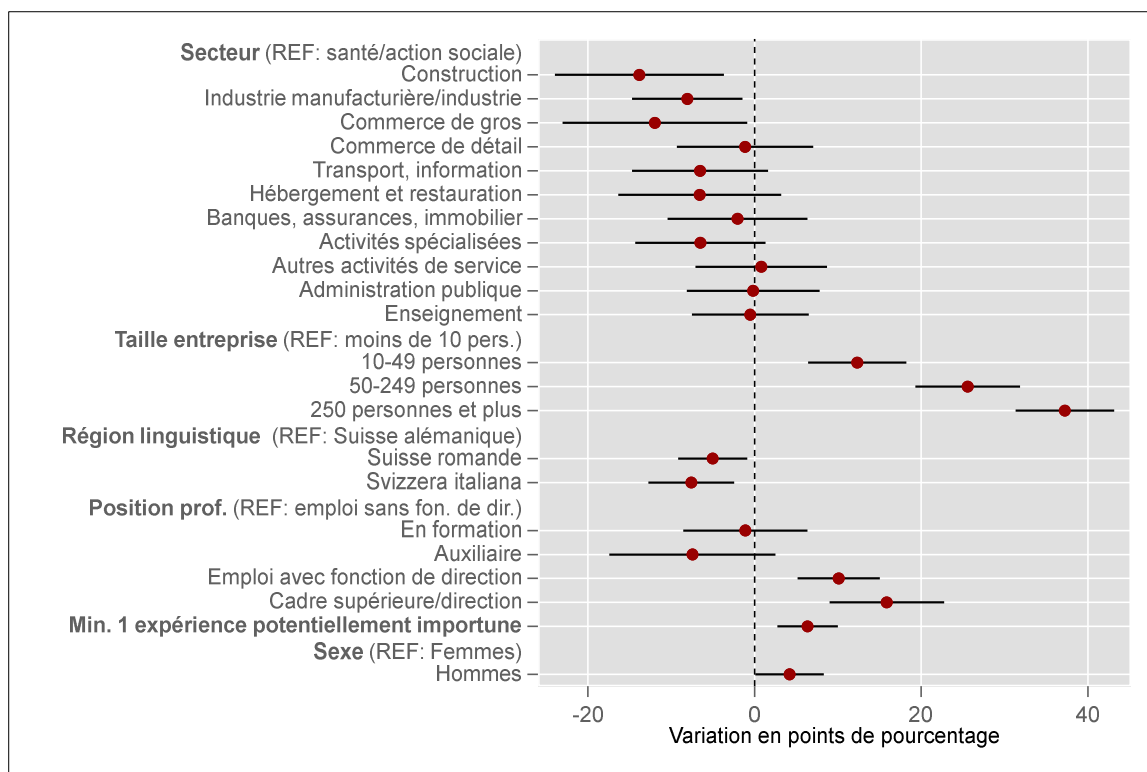


Remarque : *différences significatives entre les régions linguistiques.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'533). Données BASS

Dans un **modèle de régression logistique multivarié**, il a en outre été examiné où subsistaient des différences dans l'ampleur et la connaissance des mesures lorsque les dimensions discutées ci-dessus ainsi que d'autres caractéristiques liées aux personnes et au lieu de travail sont prises en compte en même temps (**Figure 19**). Ainsi, l'on peut, par exemple, vérifier si les différences entre les régions linguistiques sont dues à une structure d'entreprise différente (secteurs, taille de l'entreprise) ou si elles persistent en les prenant en compte. Il s'avère que la taille de l'entreprise est l'élément le plus influençant. La probabilité que des mesures existent ou soient connues est de 37 points de pourcentage plus élevée chez les personnes employées dans les grandes entreprises que chez celles employées dans les microentreprises. Le secteur est également partiellement pertinent. Ainsi, les mesures sont nettement moins connues et répandues dans la construction, l'industrie manufacturière/industrie et le commerce de gros que dans la santé/l'action sociale. Les différences entre les régions linguistiques persistent également dans une analyse multivariée ; les personnes employées des entreprises de Suisse romande et Suisse italienne ont plus rarement cité des mesures. Conformément aux attentes, les personnes employées dans une fonction de direction et les membres du cadre supérieur et de la direction les connaissent plus souvent. Enfin, les personnes ayant vécu un comportement potentiellement importun et les hommes indiquent significativement plus souvent que des mesures contre le harcèlement sexuel ont été mises en place dans l'entreprise.

Figure 19 : Facteurs d'influence sur la connaissance des mesures prises par l'entreprise contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail



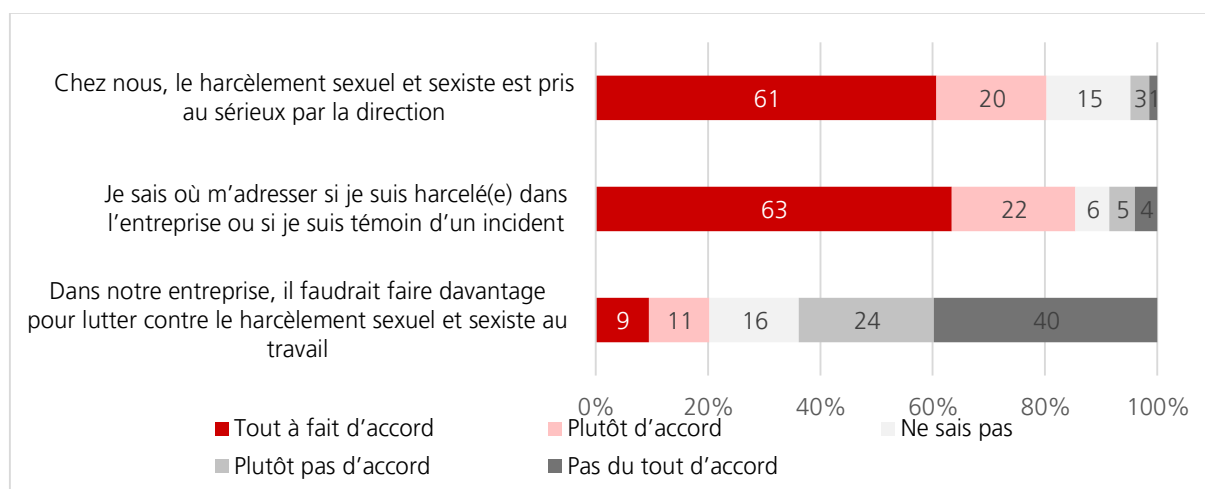
Aide à la lecture : Les points rouges indiquent la probabilité de variation que les mesures d'entreprise contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail soient connues par rapport à une catégorie de référence. Celle-ci correspond à la ligne verticale du point zéro. Les lignes horizontales traversant les points rouges correspondent à l'intervalle de confiance de 95%. Si celle-ci coupe la ligne verticale du zéro, le facteur correspondant n'est pas statistiquement significatif car la valeur ne diffère pas de zéro avec certitude. Exemple : une probabilité de 37 points de pourcentage plus élevée existe que des mesures d'entreprise contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail aient été mentionnées par les personnes interrogées dans les entreprises de 250 personnes employées et plus que par celles des microentreprises (moins de 10 personnes employées).

Remarque : le modèle tient également compte de l'âge des personnes interrogées. Les effets de l'âge ne sont pas significatifs et ne sont pas indiqués pour des raisons de place. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

7.2 Évaluations des personnes employées sur la situation dans l'entreprise et opinions générales au sujet du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

L'étape suivante consiste à montrer comment la **situation en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail est généralement appréciée dans l'entreprise**. Pour ce faire, les personnes interrogées ont évalué différentes affirmations. Selon la **Figure 20**, une grande majorité (81%) est de l'avis que le harcèlement sexuel est pris au sérieux par la direction. 15% sont incertaines (« ne sais pas ») et une minorité de 4% n'est plutôt pas ou pas du tout d'accord avec cette affirmation. De même, la plupart des personnes interrogées (85%) savent où s'adresser lorsqu'elles sont harcelées ou témoins d'un incident. Une personne interrogée sur cinq (20%) pense toutefois que l'entreprise devrait faire plus contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et 16% sont indécises à ce sujet.

Figure 20 : Appréciation de la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail principal actuel

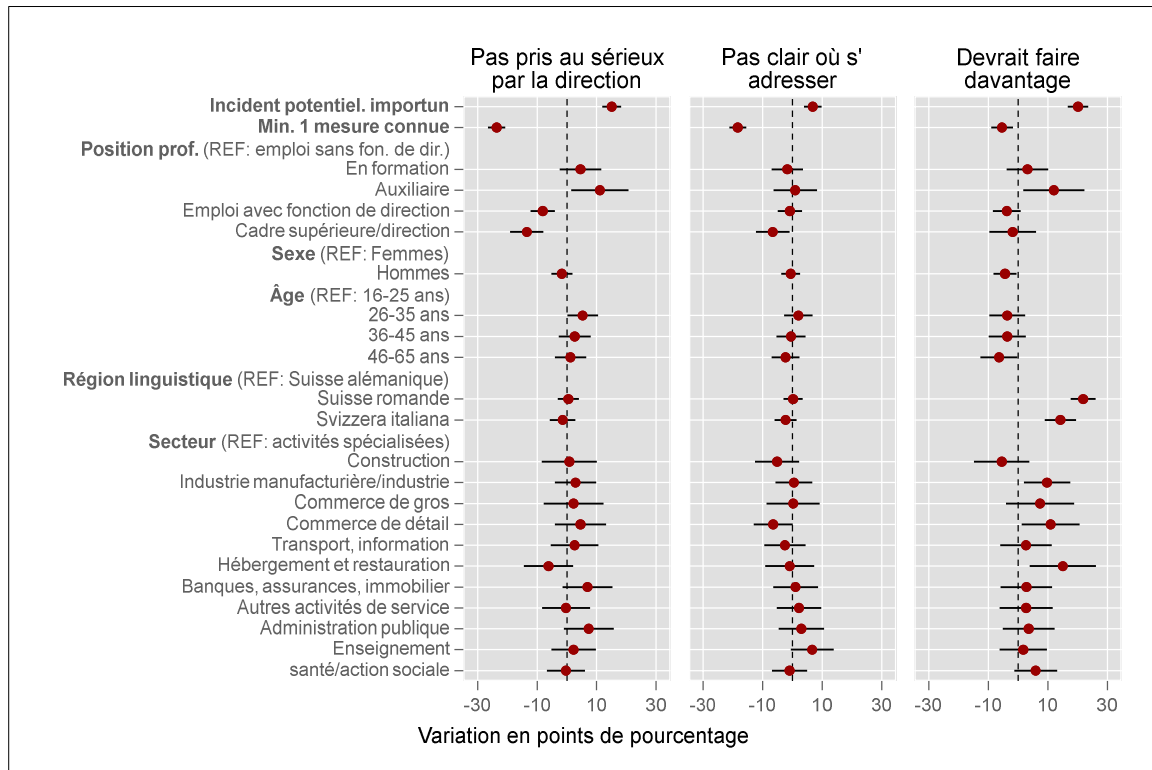


Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'533, dont entre 5 et 12% sans indications). Données BASS

La **Figure 21** examine quels **facteurs influencent l'appréciation de la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail principal actuel**. À cet effet, trois modèles de régression logistiques ont été calculés avec les mêmes facteurs d'influence. Il s'avère que l'appréciation dépend en premier lieu de la connaissance ou non des situations potentiellement importunes sur le lieu de travail actuel et si l'entreprise a mis en œuvre des mesures contre le harcèlement sexuel (ou si les personnes interrogées en ont connaissance). Lorsque des incidents ont eu lieu, les personnes interrogées sont plutôt de l'avis que le harcèlement sexuel n'est pas pris au sérieux par la direction et que l'entreprise devrait faire davantage. Aussi, les personnes concernées ne savent souvent pas à qui s'adresser pour signaler un incident. Les personnes interrogées des entreprises ayant pris des mesures contre le harcèlement sexuel sont, par contre, plus souvent de l'avis que la direction prend au sérieux ce thème et qu'elle en fait suffisamment. Elles indiquent également plus rarement ne pas savoir où s'adresser. Par ailleurs, la position professionnelle influence également l'appréciation du thème en question. Ainsi, les auxiliaires sont nettement plus nombreuses que les personnes employées sans fonction dirigeante et que les personnes ayant des responsabilités de direction ou occupant un poste de cadre à penser que la direction ne prend pas au sérieux le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et que l'entreprise devrait faire davantage pour le combattre. En revanche, les personnes du cadre supérieur et de la direction sont mieux informées que les personnes sans fonction dirigeante sur où l'on peut s'adresser en cas d'incident de harcèlement sexuel. Il y a moins d'hommes et de personnes employées plus âgées que de femmes et de plus jeunes personnes employées à penser que l'entreprise devrait faire davantage pour lutter contre le harcèlement sexuel. Les personnes interrogées de Suisse latine estiment nettement plus souvent que celles de Suisse alémanique qu'il faudrait agir dans ce domaine. Le secteur a aussi une forte influence sur l'appréciation de la nécessité d'agir. Les personnes employées dans l'industrie manufacturière, le commerce de détail ainsi que l'hébergement et la restauration sont significativement plus nombreuses à penser que l'entreprise devrait faire plus pour combattre le harcèlement sexuel que celles des activités spécialisées. En outre, les personnes employées dans le commerce de détail sont mieux informées sur les points de contact et celles de l'enseignement le sont moins. En ce qui concerne la question de savoir si le harcèlement sexuel est pris au sérieux par la direction, il n'y a pas

de différences significatives entre les secteurs¹⁶. Il est toutefois remarquable de constater que l'affirmation selon laquelle la direction ne prend pas au sérieux le sujet est moins répandue dans l'hébergement et la restauration mais que les personnes employées dans ce secteur constatent en même temps une grande nécessité d'agir dans ce domaine. Dans tous les modèles, le facteur de la taille de l'entreprise a également été vérifié mais il s'est avéré que celle-ci n'influence pas de manière significative l'appréciation de la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail par l'entreprise et n'est pas, pour cette raison, représentée dans la figure.

Figure 21 : Facteurs d'influence sur l'appréciation de la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail principal actuel



Aide à la lecture : les points rouges indiquent la probabilité de variation que les affirmations soient correctes par rapport à une catégorie de référence. Celle-ci correspond à la ligne verticale au point zéro. Les lignes horizontales traversant les points rouges correspondent à l'intervalle de confiance de 95%. Si celle-ci coupe la ligne verticale du zéro, le facteur correspondant n'est pas statistiquement significatif car la valeur ne diffère pas de zéro avec certitude. Exemple : les auxiliaires ont une probabilité de 13 points de pourcentage plus élevée que les personnes employées sans fonction de direction d'être d'accord avec l'affirmation selon laquelle l'entreprise devrait faire davantage contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Remarque : le modèle tient également compte de la taille de l'entreprise. Les effets de taille ne sont pas significatifs et ne sont pas indiqués pour des raisons de place. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

En ce qui concerne les **opinions générales au sujet du harcèlement sexuel**, il s'avère que 15% des personnes employées pensent qu'il ne vaut pas la peine d'agir contre le harcèlement car il ne serait guère possible de déterminer s'il a eu lieu (**Tableau 12**). Les femmes partagent cet avis un peu moins souvent que les hommes. Plus d'une personne sur dix (13%) était plutôt ou tout à fait d'accord avec l'affirmation que les descriptions des personnes concernées étaient souvent exagérées, les hommes étant deux fois plus nombreux (16%) que les femmes (8%) à partager ce point de vue. Un tiers (33%) ne peuvent pas donner d'opinion à ce sujet (« ne sais pas »). Enfin, la moitié des personnes employées (51%) n'excluent pas qu'il

¹⁶ Selon le secteur de référence choisi, l'hébergement/la restauration et l'administration publique se distinguent significativement de manière négative ou positive.

8 Connaissance des personnes employées de leur droits

soit possible que leurs propres actes dépassent de manière non volontaire les limites chez d'autres personnes. Les femmes et les hommes jugent cette affirmation de façon très similaire.

Tableau 12 : Opinions sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail selon le sexe et la région linguistique, indications en pour cent

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sais pas
<i>Dans le cas concret, il est presque impossible de déterminer s'il y a eu du harcèlement sexuel. Il ne vaut donc guère la peine d'agir contre lui.</i>					
Total	7	8	21	53	11
Sexe*					
Femmes	6	9	19	58	8
Hommes	8	7	23	48	14
<i>Les descriptions des personnes concernées sont souvent exagérées.</i>					
Total	5	8	27	28	33
Sexe*					
Femmes	3	5	28	39	25
Hommes	6	10	27	17	40
<i>Mon action peut dépasser les limites chez d'autres personnes même si je ne m'en rends pas compte.</i>					
Total	29	22	11	20	18
Sexe					
Femmes	29	22	11	21	16
Hommes	28	23	12	18	20

Remarque : *différences significatives entre les femmes et les hommes. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'533, dont entre 9 et 12% sans indications). Données BASS

8 Connaissance des personnes employées de leur droits

Dans le cadre de l'enquête, différents aspects du cadre légal en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ont été soumis à l'appréciation des personnes employées. Par la suite, l'on peut voir quels droits et obligations légaux étaient connus auprès des personnes employées et où se situaient les lacunes.

L'essentiel en bref

- 80% des personnes employées présentent des connaissances lacunaires dans au moins un des droits et obligations soumis en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- Les hommes, les personnes employées plus âgées, les personnes ayant des responsabilités de direction ainsi que les personnes employées de Suisse alémanique sont mieux informées sur le cadre juridique.

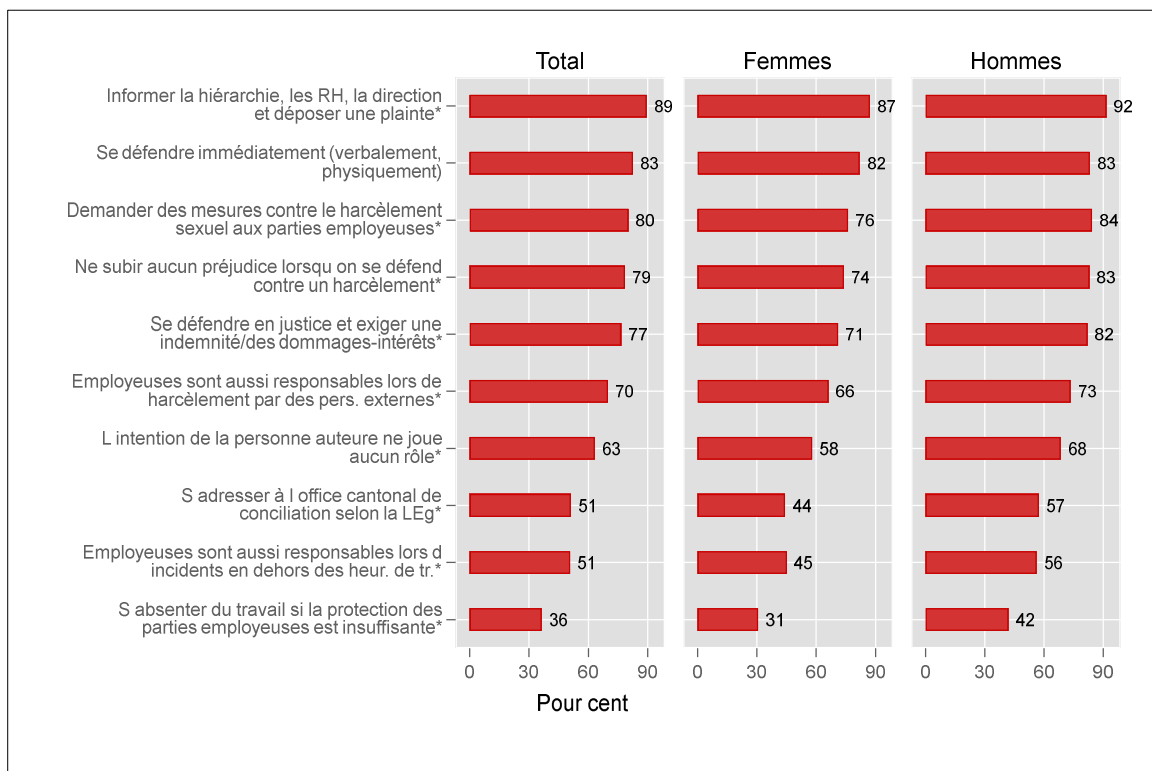
Neuf personnes interrogées sur dix (89%) savent qu'en cas d'incident de harcèlement sexuel, la hiérarchie, les responsables du personnel ou la direction peuvent être informées et qu'une plainte peut être déposée (**Figure 22**, première colonne). Le droit de réagir immédiatement à du harcèlement, physiquement ou verbalement, ainsi que l'obligation des parties employeuses de protéger contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont également connus d'une grande majorité (83% et 80%) des personnes employées. L'obligation des parties employeuses de protéger le personnel aussi contre le harcèlement exercé par des personnes externes à l'entreprise (par ex. personnes invitées, clientèle, partenaires commerciaux, patientèle) et lors d'incidents dans le contexte du travail en dehors du lieu de travail ou du temps de travail est encore connue par deux bons tiers (70%) et la moitié (51%) des personnes employées. De même, environ la moitié des personnes interrogées (51%) connaît l'existence des autorités cantonales de conciliation

8 Connaissance des personnes employées de leur droits

selon la loi sur l'égalité comme point de contact possible en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Un peu moins des deux tiers (63%) des personnes employées savent que l'intention de la personne auteure ne joue aucun rôle juridiquement et qu'il n'est pas nécessaire d'avoir l'intention de discriminer pour agir. Les personnes interrogées connaissent le moins souvent (36%) leur droit de s'absenter du travail lorsque la protection et le soutien par les parties employeuses sont insuffisants. Une personne sur cinq (20%) avait connaissance de l'ensemble des 10 droits et obligations soumis (non représenté). Cela signifie qu'une grande majorité (80%) présente des lacunes dans la connaissance d'au moins un point.

Si l'on considère le **sexe**, il s'avère que les hommes sont significativement plus souvent informés sur 9 des 10 droits et obligations soumis (**Figure 22**, deuxième et troisième colonne). L'écart entre les sexes est particulièrement important pour les conditions cadres juridiques qui sont généralement moins connues (autorités de conciliation selon la LEg, responsabilité de la partie employeuse aussi pour les incidents en dehors du temps/lieu de travail, droit de s'absenter).

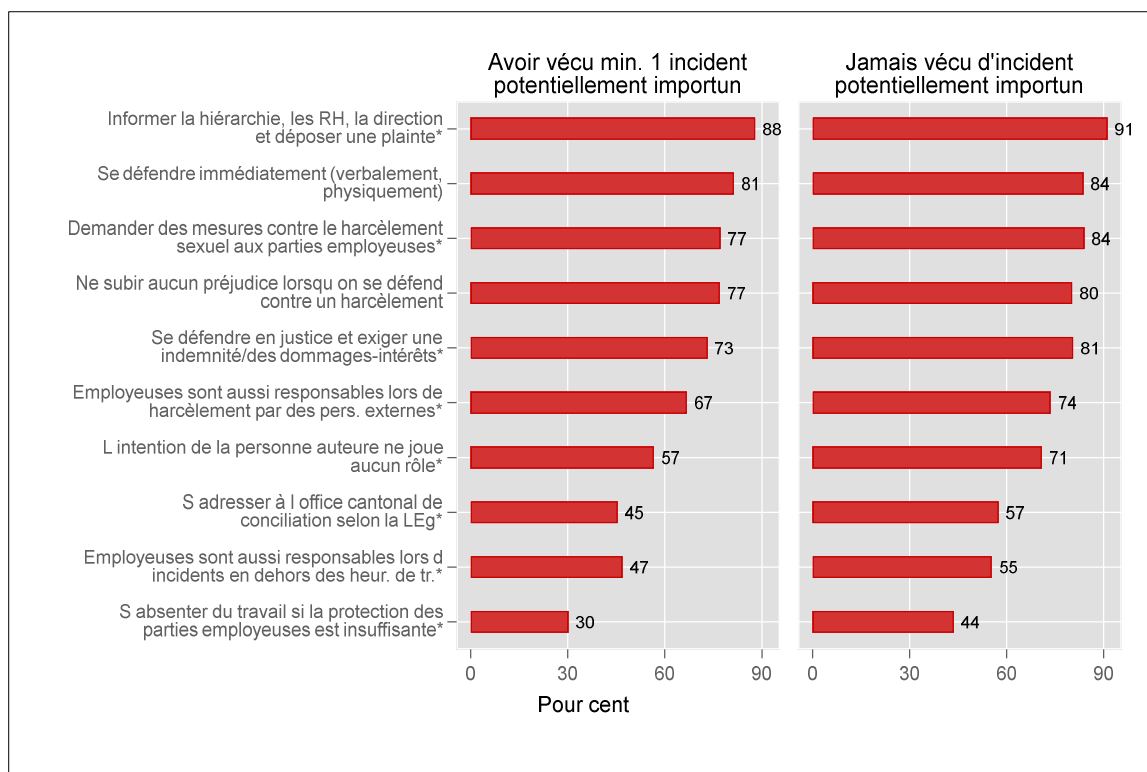
Figure 22 : Pourcentage des personnes interrogées ayant connaissance des droits et obligations légaux selon le sexe



Remarque : *différences significatives selon le sexe. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'533, dont entre 6 et 10% sans indications). Données BASS

Il ressort de la **Figure 23** que les personnes employées qui n'ont encore jamais vécu un **incident potentiellement importun** sont significativement plus au courant de la plupart des droits et obligations que les personnes qui ont vécu un ou plusieurs incidents au cours de leur vie professionnelle. Les différences sont particulièrement marquées en ce qui concerne le fait que l'intention de la personne auteure ne joue aucun rôle juridiquement et que les autorités cantonales de réconciliation soient le point de contact potentiel selon la LEg.

Figure 23 : Pourcentage des personnes interrogées ayant connaissance des droits et obligations légaux après avoir vécu un comportement potentiellement importun



Remarque : *différences significatives entre personnes avec et sans incident potentiellement importun. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'533, dont entre 6 et 10% sans indications). Source : Données BASS

Le Tableau 37 en annexe présente une analyse selon d'autres caractéristiques liées à la personne et au lieu de travail. Les principaux résultats sont décrits ici :

- **Âge** : Les personnes employées plus âgées sont significativement mieux informées que les plus jeunes sur tous les points soumis. Toutefois, les connaissances sont généralement meilleures dans le groupe d'âge le plus jeune (16-25 ans) que chez les 26-35 ans.
- **Formation** : En ce qui concerne le niveau de formation des personnes interrogées, les différences sont très faibles et guère significatives. Pour certains aspects, les personnes ayant un niveau de formation tertiaire sont un peu mieux informées.
- **Position professionnelle** : Pour tous les aspects juridiques interrogés, des différences significatives apparaissent en fonction de la position professionnelle. Plus les personnes interrogées ont des responsabilités de direction, plus elles ont indiqué être informées sur les droits et obligations. Sur certains points, le degré de connaissance augmente encore plus fortement pour les personnes employées ayant une fonction de direction et les cadres supérieurs/la direction. Ainsi, par exemple, 40% des personnes employées ayant une telle fonction savaient que les personnes concernées pouvaient s'absenter du travail si la partie employeuse ne les protégeait et ne les soutenait pas suffisamment. Parmi les personnes interrogées faisant partie des cadres supérieurs et de la direction, cette proportion était de 66%.
- **Taille de l'entreprise** : Les connaissances du cadre légal ne varient que peu en fonction de la taille de l'entreprise. Il existe quelques différences significatives pour lesquelles les personnes employées des plus petites entreprises avaient tendance à être mieux informées – à une exception près.
- **Mesures prises par les entreprises** : Les mesures prises par les entreprises contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail s'avèrent pertinentes pour la connaissance du cadre légal. Lorsque les

personnes interrogées indiquent que des mesures ont été prises sur leur lieu de travail actuel, elles sont nettement plus souvent informées de l'ensemble des droits et obligations interrogés que celles d'entreprises n'ayant pas pris de mesures (ou sans connaissance de mesures).

■ **Secteur** : En ce qui concerne les secteurs, il s'avère que les personnes employées dans les secteurs de l'enseignement et, dans une moindre mesure, des banques/assurances et de l'immobilier ont tendance à être moins bien informées. Celles de l'industrie manufacturière, du commerce de gros, de l'hébergement et la restauration ainsi que de l'administration publique ont tendance à être mieux informées que la moyenne des secteurs.

■ **Région linguistique** : Les personnes interrogées de Suisse alémanique ont plus souvent indiqué qu'elles connaissaient bien les droits et obligations soumis que celles de Suisse romande et de Suisse italienne.

Partie III : Résultats de l'enquête auprès des parties employeuses

Cette partie du rapport présente les résultats de l'enquête auprès des parties employeuses. Tout d'abord, les personnes au sein des entreprises ayant répondu au questionnaire sont décrites. Ensuite, sont présentées l'attitude à l'égard du harcèlement sexuel sur le lieu de travail des parties employeuses interrogées en général (chapitre 9) et leur manière d'apprécier la situation dans leur propre entreprise (chapitre 10). Dans le chapitre 11, c'est au tour des mesures prises par les entreprises contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail d'être décrites. Le chapitre 12, finalement, montre l'état des connaissances du cadre légal de la part des parties employeuses.

Le **Tableau 13** contient les caractéristiques générales des personnes interrogées. Elles peuvent être décrites comme suit :

- La plupart des personnes travaillent dans les RH ou le service du personnel (42%) ou dans la direction/le management (50%).
- Plus de femmes (56%) que d'hommes (44%) ont participé à l'enquête.
- En règle générale, les personnes interrogées travaillent déjà depuis longtemps dans l'entreprise. La proportion des personnes qui travaillent depuis au moins 5 ans dans l'entreprise en question s'élève à 68%. Seulement 7% d'entre elles travaillent depuis moins d'un an dans la même entreprise.
- La grande majorité des personnes interrogées (72%) partent du principe que leurs connaissances sur le harcèlement sexuel correspondent à peu près à celles de l'ensemble des entreprises. Environ un quart (26%) estiment que la sensibilisation est plus forte. Une sensibilisation plus faible n'est pratiquement jamais indiquée (2%).

Tableau 13 : Caractéristiques des personnes interrogées

Variable	Nombre (non pondéré)	Pourcentage
Fonction (Plusieurs réponses possibles)		
RH/service du personnel	867	42%
Direction/management	1'025	50%
Autre fonction de cadre	280	14%
Autres	146	7%
Sexe		
Femme	1'129	56%
Homme	881	44%
Autres	8	<1%
Ancienneté		
Moins d'un an	138	7%
1-4 ans	509	25%
5-9 ans	453	22%
10 ans ou plus	943	46%
Sensibilisation au harcèlement sexuel sur le lieu de travail		
Correspond plus ou moins à celle de la direction	1'398	72%
(Tendancielle) plus sensibilisée	498	26%
(Tendancielle) moins sensibilisée	36	2%

Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063, dont entre 1 et 6,3% sans indications). Données BASS

9 Attitude des parties employeuses à l'égard du harcèlement sexuel sur le lieu de travail en général

L'essentiel en bref

- Une grande majorité (81 %) des parties employeuses est de l'avis que tous les comportements sexistes ou sexuels soumis peuvent être du harcèlement sexuel. Cela signifie, à contrario, qu'environ un cinquième des parties employeuses ont indiqué, pour au moins un comportement, que celui-ci ne présentait pas de potentiel de harcèlement.
- Les parties employeuses des secteurs de la construction et l'industrie manufacturière, du commerce de gros et de détail, de l'hébergement et la restauration, de l'administration publique, d'entreprises plus petites ou de Suisse italienne sont plus souvent de l'avis que certains comportements ne sont pas ressentis comme du harcèlement sexuel.

Dans l'enquête auprès des parties employeuses, les **comportements potentiellement importuns** ont été regroupés en 7 catégories. Elles ont été interrogées sur la mesure dans laquelle ces comportements pouvaient, à leur avis, être ressentis comme du harcèlement sexuel (**Tableau 14**)¹⁷. Les remarques, plaisanteries, histoires ou messages dégradants ou suggestifs ont été jugés de la manière la plus ambivalente. Un peu plus d'un tiers (35%) pensent qu'il s'agit clairement de harcèlement sexuel. 43% sont de l'avis que ces comportements ont tendance à être du harcèlement sexuel. Dans environ une entreprise interrogée sur cinq (18%), les responsables ne considèrent toutefois pas ces incidents comme importuns (tendance). L'appréciation du matériel pornographique et des gestes obscènes, des sifflements et des dévisagements est un peu plus nette. Ici, 5% ou 4% estiment qu'il ne s'agit pas (tendanciellement) de harcèlement sexuel. À quelques exceptions près, toutes les personnes interrogées pensent que les autres comportements sont clairement ou tendanciellement du harcèlement sexuel. Au total, 19% des parties employeuses ont indiqué pour au moins un des comportements soumis qu'il n'était clairement pas ou tendanciellement pas harcelant sur le plan sexuel (non représenté).

Tableau 14 : Appréciation des comportements potentiellement importuns, indications en pour cent

Comportements potentiellement importuns	Clairement du harcèlement sexuel	Plutôt du harcèlement sexuel	Certainement pas/plutôt pas du harcèlement sexuel	Ne sais pas
Remarques, plaisanteries, histoires ou messages dégradants ou suggestifs au sujet des femmes, des hommes ou des personnes LGBTI	35%	43%	18%	4%
Présentations/utilisations de matériel pornographique	76%	17%	5%	2%
Gestes ou signes obscènes de nature sexuelle, sifflements, déshabilllements du regard	70%	25%	4%	1%
Propositions ou invitations indésirables à connotation sexuelle	90%	9%	1%	1%
Contacts corporels indésirables, attouchements, embrassements ou mises à nu de parties intimes	96%	3%	<0,5%	<0,5%
Promesses d'avantages en cédant aux avances sexuelles ou menaces de désavantages en cas de refus	97%	2%	<0,5%	<0,5%

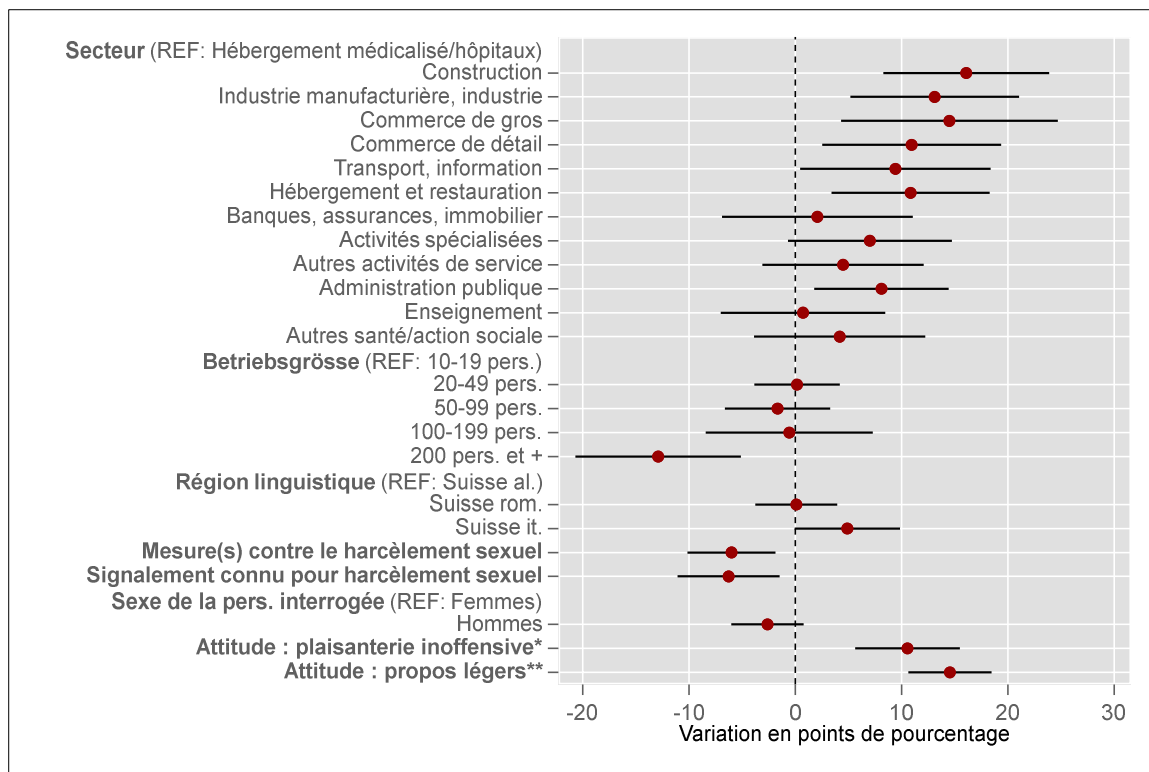
Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063, dont entre 1% et 2,2% sans indications).
Données BASS

¹⁷ Les agressions sexuelles n'ont pas été soumises ici puisqu'elles constituent dans tous les cas un harcèlement sexuel.

La **Figure 24** montre les **facteurs d'influence spécifiques aux entreprises et aux personnes** sur l'appréciation des comportements potentiellement importuns. Concrètement, la limite où les parties employeuses interrogées considèrent au moins une catégorie des comportements soumis comme non sexuellement importuns a été examinée. Une estimation a été calculée dans un modèle de régression logistique¹⁸. Il s'avère que le secteur d'activité des entreprises a une influence déterminante. En comparaison avec le groupe de référence (hébergement médicalisé/hôpitaux), tous les secteurs présentent une probabilité plus élevée qu'au moins une catégorie de comportement potentiellement importun soit classée comme non importune sexuellement. Ceci est le plus prononcé dans les secteurs de la construction, du commerce de gros, de l'industrie manufacturière/industrie, du commerce de détail ainsi que de l'hébergement et la restauration (tous avec des écarts significatifs de plus de 10 points de pourcentage). La taille de l'entreprise joue également un rôle. Dans les plus grandes, la probabilité qu'au moins une des catégories de comportement potentiellement importun ne soit pas ressentie comme du harcèlement sexuel est plus faible. Comparé au groupe de référence (10-19 personnes employées), l'écart est le plus important avec environ 13 points de pourcentage dans les entreprises de 200 personnes et plus. Dans celles possédant des mesures contre le harcèlement sexuel ou lorsque des signalisations pour harcèlement sexuel sont connues, la probabilité est également significativement plus basse (environ 5 points de pourcentage). Les parties employeuses de Suisse italienne et celles qui considèrent le harcèlement sexuel comme une plaisanterie anodine ou sont de l'avis que les propos légers sont bons pour l'ambiance de travail voient significativement moins souvent un potentiel de harcèlement dans les comportements interrogés.

¹⁸ La variable binaire dépendante est égale à 0 si tous les comportements ont été clairement ou tendanciellement considérés comme du harcèlement sexuel et égale à 1 si au moins un comportement n'a certainement ou tendanciellement pas été considéré comme harcelant sexuellement.

Figure 24 : Facteurs d'influence sur l'appréciation de comportements potentiellement importuns



Aide à la lecture : les points rouges indiquent la probabilité de variation qu'au moins une catégorie de comportement potentiellement importun soit considérée comme certainement pas ou tendancielle-ment pas harcelante sexuellement par rapport à une catégorie de référence. Celle-ci correspond à la ligne verticale du point zéro. Les lignes horizontales traversant les points rouges correspondent à l'intervalle de confiance de 95%. Si celle-ci coupe la ligne verticale du zéro, le facteur correspondant n'est pas statistiquement significatif car la valeur ne diffère pas de zéro avec certitude.

Remarque : *la personne interrogée est tout à fait ou plutôt d'accord avec l'affirmation « Beaucoup de choses qui sont considérées aujourd'hui comme du harcèlement sexuel ne sont en fait que des plaisanteries anodines ». **La personne interrogée est tout à fait ou plutôt d'accord avec l'affirmation « Si l'on ne peut pas faire de propos légers, je trouve l'ambiance prude ».

Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Dans l'enquête, les parties employeuses ont en outre été interrogées sur quelques **questions relatives à l'attitude** concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (**Tableau 15**). L'affirmation selon laquelle les actions propres peuvent dépasser les limites chez d'autres personnes même si on les perçoit soi-même différemment est la moins clairement évaluée. Environ deux tiers des parties employeuses (68%) sont conscientes du fait que leur propre perception du dépassement des limites ne correspond pas de fait à celle de la personne en face. Un quart (25%) pensent cependant que ce n'est pas le cas. Les appréciations de l'affirmation selon laquelle le harcèlement sexuel est presque toujours le fait d'hommes occupant des postes de direction sont également relativement peu homogènes. Bien qu'environ deux tiers rejettent plutôt ou totalement cette affirmation (37% et 29%), 20% des entreprises interrogées sont tout de même (plutôt) d'accord avec elle. Les autres questions d'attitude ont été évaluées de manière plus homogène. 87% sont (plutôt) de l'avis que les hommes peuvent être autant concernés par le harcèlement sexuel que les femmes. 96% des entreprises interrogées ne sont en outre (plutôt) pas de l'avis que le harcèlement sexuel soit auto-infligé. Neuf personnes interrogées sur dix (91%) ne sont (plutôt) pas d'accord avec l'affirmation que, dans un cas concret, il n'est guère possible de déterminer s'il y a eu du harcèlement sexuel et que, de ce fait, il ne vaut donc pas la peine d'agir contre lui. Enfin, 84% des entreprises interrogées rejettent (plutôt) l'affirmation selon laquelle beaucoup de ce qui est considéré comme du harcèlement sexuel n'est qu'une plaisanterie inoffensive. Dans une entreprise sur dix (11%), l'impression que le harcèlement sexuel est souvent dramatisé est cependant répandue.

Tableau 15 : Questions d'impression sur le harcèlement sexuel

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sais pas
Mon action peut dépasser les limites chez d'autres personnes même si je le perçois autrement.	32%	36%	12%	13%	6%
Le harcèlement sexuel et sexiste est presque toujours le fait d'hommes occupant des postes de direction.	1%	19%	29%	37%	14%
Les hommes peuvent être autant concernés par le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail que les femmes.	56%	31%	8%	2%	2%
La personne qui subit du harcèlement sexuel ou sexiste en porte souvent la responsabilité.	0%	2%	18%	77%	2%
Beaucoup de ce qui est considéré aujourd'hui comme du harcèlement sexuel n'est en fait qu'une plaisanterie inoffensive.	1%	10%	30%	54%	5%
Dans le cas concret, il est presque impossible de déterminer s'il y a du harcèlement sexuel. Il ne vaut donc guère la peine d'agir contre un harcèlement.	1%	4%	16%	75%	3%

Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063, dont entre 0,6 et 4,4% sans indications).
Données BASS

Le Tableau 40 en annexe présente d'autres analyses selon la taille de l'entreprise, le secteur, la régions linguistique et le sexe des personnes interrogées. Il en ressort notamment les conclusions suivantes :

■ **Taille de l'entreprise** : Dans les plus grandes entreprises, les affirmations ont été généralement évaluées de manière plus uniforme que dans les plus petites entreprises. Ainsi, les microentreprises (10-19 personnes) pensent nettement plus souvent (13%) que les grandes entreprises de 200 personnes et plus (2%) que le harcèlement sexuel n'est souvent qu'une plaisanterie anodine ou qu'il est généralement le fait d'hommes occupant des postes de direction (21% vs 6%).

■ **Secteur** : Les différences entre les secteurs sont parfois frappantes. Dans la construction, par exemple, près d'un quart (24%) des entreprises interrogées sont d'accord avec l'affirmation « Beaucoup de ce qui est considéré aujourd'hui comme du harcèlement sexuel n'est en fait qu'une plaisanterie inoffensive » contre 3% des personnes interrogées dans les établissements médico-sociaux et les hôpitaux. Dans l'industrie manufacturière, le scepticisme est nettement plus grand (11%) que dans l'administration (2%) ou l'enseignement (2%) en ce qui concerne l'élucidation de harcèlement sexuel. L'impression selon laquelle le harcèlement est presque toujours le fait d'hommes occupant des postes de direction est plus répandue dans les banques/assurances/l'immobilier (28%) et les transports/l'information (26%) que dans l'hébergement médicalisé/les hôpitaux (15%).

■ **Région linguistique** : Les différentes affirmations sont évaluées de manière plus ou moins prononcée selon la région linguistique. Ainsi, les entreprises de Suisse alémanique sont un peu plus nombreuses (13%) que celles de Suisse romande et du Tessin (chaque fois 7%) à penser que le harcèlement sexuel n'est souvent qu'une plaisanterie inoffensive. Toutefois, il n'est pas possible de constater des schémas clairs selon la région linguistique.

■ **Sexe des personnes interrogées** : L'on constate également, en partie, des différences en ce qui concerne le sexe des personnes interrogées. La différence la plus nette concerne l'idée que les hommes peuvent être concernés par le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. 64% des femmes interrogées sont tout à fait d'accord avec cette affirmation contre 45% des hommes.

10 Estimations des parties employeuses sur la situation dans l'entreprise

L'essentiel en bref

- Plus de la moitié des parties employeuses (56%) estiment qu'au moins une catégorie de comportement potentiellement importun se produit dans leur entreprise.
- Un cinquième des parties employeuses interrogées (20%) ont connaissance de signalements de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Parmi les **comportements potentiellement importuns** soumis, les remarques, plaisanteries, histoires ou messages dégradants ou suggestifs au sujet des femmes, des hommes ou des personnes LGBTI sont les plus fréquents selon l'estimation des parties employeuses (**Tableau 16**). Plus de la moitié des personnes interrogées estiment qu'ils se produisent dans leur entreprise (42% « rarement » et 10% « de temps en temps/souvent »). Selon l'estimation des personnes interrogées, les gestes ou signes obscènes, les sifflements et les regards indécents sont répandus de manière similaire (13% « rarement », 1% « de temps en temps/souvent »). Les invitations ou propositions indésirables à connotation sexuelle et la présentation/l'utilisation de matériel pornographique se produisent, selon les indications des personnes interrogées, dans 8% resp. 7% des entreprises. En outre, 5% des personnes interrogées estiment que des contacts corporels indésirables, des attouchements, des embrassements ou la mise à nu de parties intimes ont lieu dans leur entreprise (tous « rarement »). Une personne sur cent (1%) a indiqué que les agressions sexuelles et le chantage sexuel (promesse d'avantages sexuels ou menace de désavantages en cas de refus) étaient « rares ». Enfin, il apparaît que, selon l'incident, entre 2 et 6% des personnes interrogées n'ont pas pu donner d'estimation sur leur fréquence dans l'entreprise (« ne sais pas »).

Tableau 16 : Estimation sur la fréquence de comportements potentiellement importuns dans l'entreprise

Comportement potentiellement importun	Jamais	Rarement	De temps en temps/souvent	Ne sais pas
Remarques, plaisanteries, histoires ou messages dégradants ou suggestifs au sujet des femmes, des hommes ou des personnes LGBTI	43%	42%	10%	5%
Présentation/utilisation de matériel pornographique	88%	6%	1%	4%
Gestes ou signes obscènes de nature sexuelle, sifflements, déshabillage du regard	83%	13%	1%	3%
Propositions ou invitations indésirables à connotation sexuelle	86%	7%	1%	6%
Contacts corporels indésirables, attouchements, embrassements ou mises à nu de parties intimes	92%	5%	<1%	3%
Promesses d'avantages en cédant aux avances sexuelles ou menaces de désavantages en cas de refus	96%	1%	<1%	3%
Agressions sexuelles ou viols	97%	15	<1%	2%

Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063, dont entre 0,5 et 1,5% sans indications). Données BASS

Dans les considérations suivantes selon le **secteur** dans le **Tableau 17**, seuls les pourcentages des entreprises avec incidents sont indiqués (« rarement », « de temps en temps », « souvent »). Il convient de prendre en compte que, en général, les incidents sont « rares » selon les estimations des parties employeuses. Il s'avère que les comportements potentiellement importuns ont lieu le plus souvent et de manière plus récurrente que dans la moyenne de tous les secteurs dans les secteurs administration publique, hébergement médicalisé/hôpitaux, santé/action sociale, banques/assurances/immobilier et industrie manufacturière/industrie. Il est estimé que la plupart des agressions sexuelles se produisent dans l'hébergement médicalisé/les hôpitaux (5,3%), de même que les contacts corporels indésirables, les attouchements, les embrassements ou la mise à nu de parties intimes (14,7%) et les propositions et invitations indésirables à

10 Estimations des parties employeuses sur la situation dans l'entreprise

connotation sexuelle (16%). La promesse d'avantages en cédant aux avances sexuelles ou la menace de désavantages en cas de refus semblent être les plus répandus dans le secteur des banques/assurances/l'immobilier (4,2%). Les gestes ou signes obscènes, les sifflements et les regards indécents ainsi que la présentation/l'utilisation de matériel pornographique sont le plus souvent constatés dans la construction (24,6 et 16,3%) et les remarques, plaisanteries, histoires ou messages dégradants ou suggestifs dans l'administration publique (65,3%). Plus de la moitié des parties employeuses (55,8%) estiment qu'au moins une catégorie de comportement potentiellement importun se produit dans leur entreprise. La proportion est la plus élevée dans l'administration publique (67,8%) et la plus faible dans la santé/l'action sociale (sans les établissements médico-sociaux et les hôpitaux) (43,9%).

En ce qui concerne les banques, les assurances et l'immobilier, il apparaît en outre que les prévalences de plusieurs comportements ont été estimées relativement souvent par « de temps en temps » ou « souvent » (non représenté).

Tableau 17 : Estimation sur la fréquence de comportements potentiellement importuns dans l'entreprise selon le secteur (« rarement », « de temps en temps » et « souvent »)

Total					Secteur										
		Construction		Industrie manufacturière, industrie	Commerce de gros	Commerce de détail	Transport, information	Hébergement et restauration	Banques, assurances, immobilier	Activités spécialisées	Autres activités de service	Administration publique	Enseignement	Hébergement médicalisé, hôpitaux	Santé/action sociale
Remarques, plaisanteries, histoires ou messages dégradants ou suggestifs au sujet des femmes, des hommes ou des personnes LGBTI*	52,3	62,2	61,7	55,8	48,5	60,6	55,2	55,1	45,5	46,8	65,3	42,0	56,0	37,3	
Présentation/utilisation de matériel pornographique*	7,9	16,3	12,1	14,5	7,6	8,2	4,7	3,4	3,0	10,3	6,3	4,3	5,3	3,1	
Gestes ou signes obscènes de nature sexuelle, sifflements, déshabilllements du regard*	14,1	24,6	14,8	9,4	14,5	14,1	20,0	9,3	9,5	19,1	17,7	11,0	16,2	4,7	
Propositions ou invitations indésirables à connotation sexuelle	7,8	2,2	7,5	8,1	9,4	5,2	9,4	11,8	7,5	5,9	11,7	4,3	16,0	10,4	
Contacts corporels indésirables, attouchements, embrassements ou mises à nu de parties intimes*	5,5	1,6	3,0	4,3	8,8	1,5	9,4	5,9	4,0	4,4	7,4	6,7	14,7	6,8	
Promesses d'avantages en cédant aux avances sexuelles, menaces de désavantages en cas de refus	1,4	0,0	1,7	0,0	1,2	0,7	1,3	4,2	1,0	1,5	3,2	1,2	1,3	2,1	
Agressions sexuelles ou viols	1,5	0,0	1,7	0,0	2,3	0,0	0,7	3,4	1,0	0,5	2,1	1,9	5,3	2,6	
Total (au moins un incident)*	55,8	62,7	66,3	61,6	51,2	66,0	60,0	54,9	46,8	49,9	67,8	44,8	61,2	43,9	

Remarque : *différences significatives entre les secteurs ; cellules en gris = valeurs en-dessus de la moyenne par rapport au total (écart d'au moins 10%). Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063, dont entre 0,5 et 1,5% sans indications). Données BASS

Le Tableau 38 en annexe présente d'autres analyses selon la taille de l'entreprise, la part des femmes et la région linguistique. Il convient de souligner les résultats suivant sur la fréquence des incidents dans les entreprises :

■ **Taille de l'entreprise** : Selon les estimations des parties employeuses, tous les incidents soumis sont plus fréquents dans les plus grandes entreprises. Les différences sont parfois très marquées. Ainsi, 6% des personnes interrogées venant d'entreprises avec 10-19 personnes ont indiqué que des propositions ou invitations indésirables à connotation sexuelle se produisaient. Dans les entreprises d'au moins 200

personnes employées, la proportion est alors plus de sept fois supérieure (36%). Selon les estimations des parties employeuses, les contacts corporels indésirables, les attouchements, les embrassements ou la mise à nu de parties intimes ne sont guère fréquents dans les entreprises de 10-19 personnes (3%) alors qu'ils concernent une entreprise de plus de 200 personnes sur quatre (24%). En outre, selon les estimations des personnes interrogées, les agressions sexuelles se produisent dans une entreprise de 200 personnes et plus sur dix (11%).

■ **Répartition des deux sexes** : L'ampleur des comportements potentiellement importuns varie aussi en partie avec la répartition des deux sexes dans l'entreprise. Les remarques, plaisanteries ou histoires dégradantes ou désobligeantes et l'utilisation de matériel pornographique augmentent avec la proportion d'hommes dans les entreprises selon les estimations des parties employeuses.

■ **Région linguistique** : Il n'y a que de légères différences entre les régions linguistiques. Selon les estimations des parties employeuses de Suisse alémanique, les incidents sont un peu plus fréquents qu'en Suisse romande et qu'en Suisse italienne. Cependant, les différences ne sont pas statistiquement significatives.

L'enquête a également permis de déterminer si les personnes interrogées ont connaissance de **signalements ou plaintes** suite à un harcèlement sexuel sur le lieu de travail (**Tableau 18**). Un cinquième (20%) des personnes interrogées ont indiqué qu'il y avait déjà eu des signalements ou des plaintes dans leur entreprise. 15% ont connaissance d'un seul signalement, 5% de plusieurs. L'on constate que la proportion de signalements connus augmente avec la taille des entreprises. Dans celles de plus de 200 personnes, 62% des personnes interrogées ont indiqué qu'elles avaient connaissance d'au moins un signalement. De même, la connaissance de signalements en Suisse alémanique (21%) et en Suisse romande (19%) est un peu plus élevée qu'au Tessin (10%). L'on constate également des différences entre les secteurs. Le pourcentage le plus élevé concerne l'hébergement médicalisé/les hôpitaux où 46% des personnes interrogées font état d'au moins un signalement. Le pourcentage le plus bas concerne la construction (8%). Enfin, il apparaît que les signalements sont plus fréquents dans les entreprises avec répartition équilibrée entre femmes et hommes que dans celles où l'un des sexes est fortement surreprésenté.

Les résultats décrits ci-dessus ne montrent pas l'ampleur totale du harcèlement sexuel sur le lieu de travail car tous les incidents ne sont pas signalés et que les personnes interrogées n'ont probablement pas connaissance de tous les signalements. Néanmoins, les résultats concernant les signalements peuvent indiquer dans quelle mesure les personnes interrogées ou les entreprises ont déjà été confrontées à des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans quelle mesure les harcèlements deviennent « visibles ».

10 Estimations des parties employeuses sur la situation dans l'entreprise

Tableau 18 : Connaissance de signalements suite à un harcèlement sexuel

		Un signalement connu	Plusieurs signalements connus	Total signalement(s) connu(s)
Total		15%	5%	20%
Taille de l'entreprise*	10-19 personnes employées	10%	2%	12%
	20-49 personnes employées	15%	5%	20%
	50-99 personnes employées	25%	7%	32%
	100-199 personnes employées	42%	13%	55%
	200 personnes employées et plus	35%	27%	62%
Région linguistique*	Suisse alémanique	16%	5%	21%
	Suisse romande	14%	5%	19%
	Suisse italienne	7%	3%	10%
Secteur*	Construction	8%	0%	8%
	Industrie manufacturière, industrie	18%	2%	20%
	Commerce de gros	19%	1%	20%
	Commerce de détail	16%	10%	26%
	Transport, information	16%	1%	17%
	Hébergement et restauration	19%	3%	22%
	Banques, assurances, immobilier	15%	13%	28%
	Activités spécialisées	11%	5%	16%
	Autres activités de service	11%	6%	17%
	Administration publique	23%	11%	34%
	Enseignement	15%	3%	18%
	Hébergement médicalisé et hôpitaux	31%	15%	46%
	Autres santé/action sociale	12%	6%	18%
Proportion des deux sexes*	Plus d'hommes	14%	3%	17%
	Équilibrée	26%	9%	35%
	Plus de femmes	13%	5%	18%

Remarque : *différences significatives entre les caractéristiques respectives. Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063, dont 4,8% sans indications). Données BASS

Dans l'enquête, les parties employeuses ont en outre été interrogées sur 6 affirmations concernant la **situation dans leur entreprise (Tableau 19)**. Une grande partie des personnes interrogées estime que le harcèlement sexuel ne constitue pas un problème dans leur entreprise (52% sont tout à fait d'accord et 26% plutôt d'accord). 18% des parties employeuses ne peuvent pourtant pas exclure que des problèmes de harcèlement sexuel y existent. Les autres estimations de la situation dans l'entreprise sont plus claires. 95% des personnes interrogées sont de l'avis que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est (plutôt) pris au sérieux. 90% indiquent que les personnes employées savent (plutôt) à qui s'adresser en cas de harcèlement sexuel. De plus, 89% des entreprises indiquent que la hiérarchie sait (plutôt) comment réagir en cas de signalements ou plaintes. Il s'avère, en outre, que 14% pensent (plutôt) que les entreprises devraient en faire davantage pour prévenir les incidents de harcèlement sexuel. Enfin, 4% des personnes interrogées estiment qu'il existe des mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail mais qu'elles ne sont pas prises au sérieux.

Tableau 19 : Estimations sur la manière dont l'entreprise gère la question du harcèlement sexuel

	Tout à fait vrai	Plutôt vrai	Plutôt pas vrai	Pas du tout vrai	Ne sais pas
Le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail n'est <u>pas</u> un problème dans notre entreprise.	52%	26%	5%	13%	4%
Les personnes employées dans notre entreprise savent à qui s'adresser en cas de harcèlement sexuel.	59%	31%	4%	2%	4%
La hiérarchie dans notre entreprise sait comment réagir en cas de signalement/plainte concernant un harcèlement sexuel.	52%	37%	6%	1%	4%
Le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail est pris au sérieux dans notre entreprise.	79%	16%	2%	0%	2%
Notre entreprise devrait faire davantage pour prévenir le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail.	3%	11%	38%	45%	4%
Dans notre entreprise, des mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail existent mais ne sont guère prises au sérieux.	1%	3%	18%	71%	6%

Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063, dont entre 1,9 et 9,8% sans indications). Données BASS

Les analyses selon différentes caractéristiques donnent les résultats suivants (cf. Tableau 39 en annexe) :

■ **Secteur** : La construction et le commerce de gros estiment plus souvent que le harcèlement sur le lieu de travail ne constitue pas un problème dans leurs entreprises (59% et 61% « tout à fait vrai »). Dans l'hébergement médicalisé/les hôpitaux, par contre, la prise de conscience semble très marquée. Seul un tiers (33%) sont de l'avis que le harcèlement sexuel ne constitue pas un problème dans l'entreprise. L'on y estime relativement souvent (26%) qu'il faut agir en matière de harcèlement sexuel. Toutes les parties employeuses sans exception trouvent que la thématique est prise au sérieux dans l'entreprise.

■ **Taille de l'entreprise** : Les plus petites entreprises sont plus souvent de l'avis qu'il n'y a pas de problèmes de harcèlement sexuel chez elles (59% des microentreprises, 36% des entreprises de 200 personnes employées et plus). Les entreprises de 100-199 personnes, en particulier, pensent relativement souvent (30%) qu'il faudrait faire davantage contre le harcèlement.

■ **Région linguistique** : Certaines affirmations sont évaluées de manière similaire par les parties employeuses des trois régions linguistiques. Des différences apparaissent dans la nécessité d'agir qui est mentionnée presque deux fois plus souvent en Suisse romande (20%) et en Suisse italienne (21%) qu'en Suisse alémanique (11%). En même temps, les parties employeuses interrogées de Suisse alémanique (82%) estiment plus souvent que le harcèlement sexuel ne constitue pas un problème dans leur entreprise (Suisse romande 68% ; Suisse italienne 71%). De même, les parties employeuses de Suisse italienne (12%) et de Suisse romande (8%) sont nettement plus nombreuses que celles de Suisse alémanique (3%) à signaler que des mesures existent mais qu'elles ne sont pas prises au sérieux.

■ **Sexe des personnes interrogées** : Les femmes sont un peu plus sceptiques que les hommes en ce qui concerne la gestion du harcèlement sexuel dans leur entreprise. Les différences entre les sexes dans l'évaluation des affirmations sont toutefois minimales.

■ De plus, il s'avère que les entreprises ayant pris des **mesures** contre le harcèlement sexuel évaluent globalement de manière plus positive la situation dans l'entreprise que les entreprises qui n'en n'ont pas. Les différences sont parfois relativement marquées. Ainsi, presque toutes les parties employeuses d'entreprises ayant pris des mesures (97%) sont de l'avis que le harcèlement sexuel est pris au sérieux. Dans les entreprises sans mesures, cette proportion est de 82%. Aussi, selon les estimations des parties employeuses, les personnes faisant partie de la hiérarchie d'entreprises avec mesures sont nettement plus souvent informées sur la manière de réagir lorsqu'elles sont confrontées à un signalement ou à une plainte pour harcèlement sexuel (91% vs 67%).

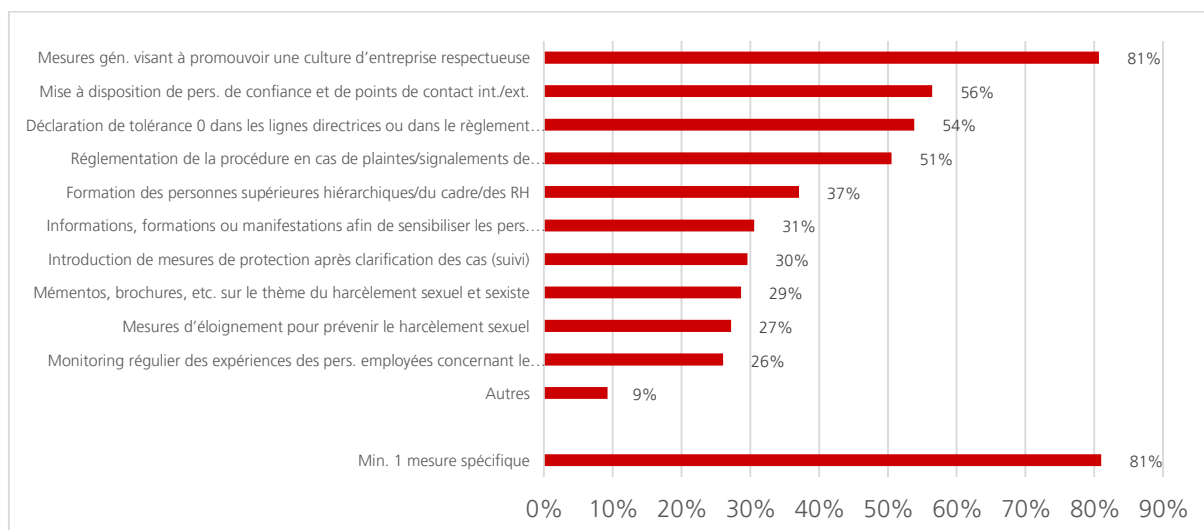
11 Mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

L'essentiel en bref

- 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 telles mesures.
- Environ deux tiers des entreprises avec des mesures (68%) en informent les personnes employées. Le tiers restant (32%) ne donne pas d'informations spécifiques sur ces mesures à leur personnel.
- La connaissance des mesures auprès du personnel est estimée nettement plus élevée par les parties employeuses lorsqu'une information spécifique est donnée à ce sujet (75% vs 34%).

La **Figure 25** donne un aperçu sur les **mesures** contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans les entreprises interrogées. Les mesures générales visant à promouvoir une culture d'entreprise respectueuse (par ex. culture de dialogue ouvert, gestion de conflits, compétences de gestion) sont de loin les mesures les plus souvent citées (81%). Toutefois, les entreprises mettent aussi en place des mesures plus spécifiques contre le harcèlement sexuel. La majorité des entreprises mettent à disposition des personnes et des points de contact internes ou externes (56%), disposent d'une déclaration de tolérance zéro dans les lignes directrices ou dans le règlement d'entreprise (54%) ou réglementent la procédure en cas de plaintes/signalements (51%). Les mesures un peu moins appliquées sont la formation de la hiérarchie, des cadres et du service RH (37%), la sensibilisation des personnes employées (31%), l'introduction de mesures de protection après clarification des cas (30%) ou la mise à disposition de matériel d'information (mémentos, brochures, etc.) sur le sujet (29%). Les deux autres mesures soumises (mesures d'éloignement et monitoring) sont prises dans un bon quart des entreprises. 9% ont d'autres mesures. Au total, 81% des entreprises appliquent au moins une mesure spécifique.¹⁹ Il est, en outre, remarquable qu'environ une personne sur dix ne sait pas si la mesure correspondante existe dans son entreprise (non représenté). En ce qui concerne le suivi, ce sont même deux personnes sur dix (22%).

Figure 25 : Mesures de l'entreprise contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

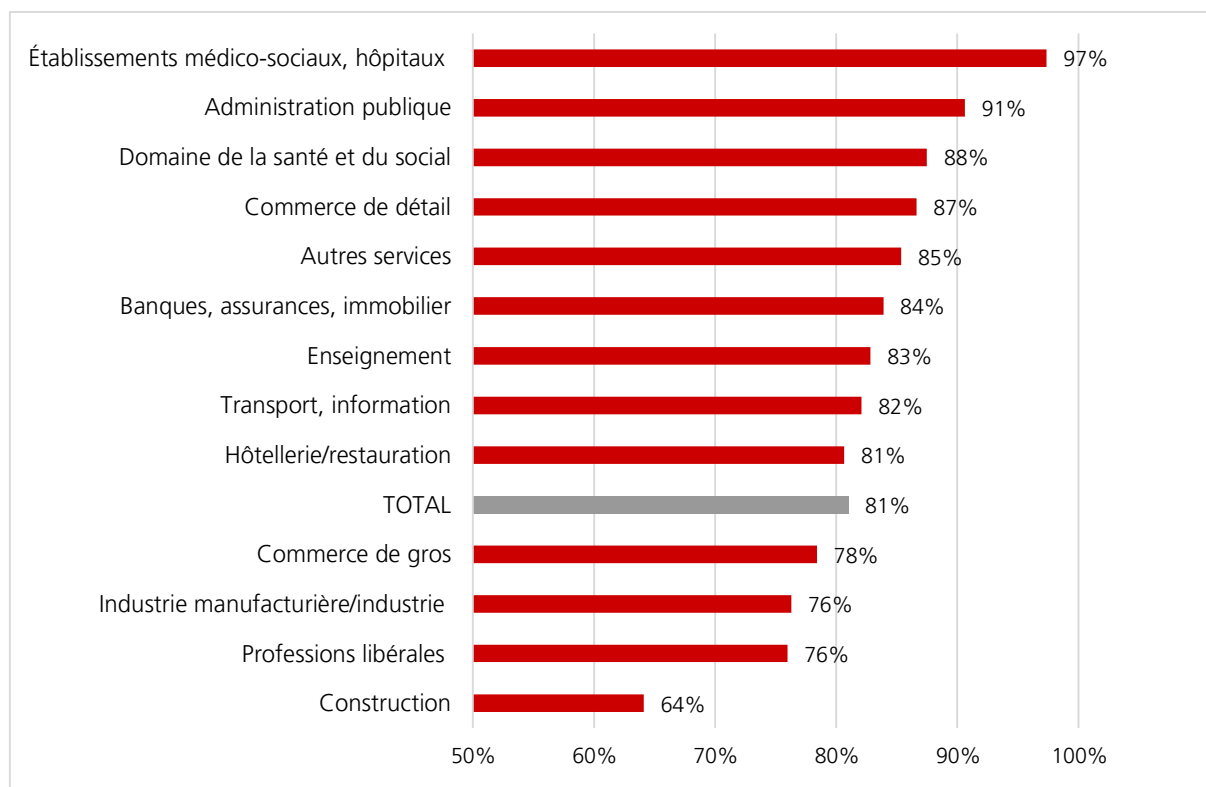


Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063). Données BASS

¹⁹ Les entreprises disposant uniquement de mesures générales visant à promouvoir une culture d'entreprise respectueuse ne sont pas prises en compte ici.

La **Figure 26** présente les pourcentages des entreprises avec au moins une mesure spécifique par **secteur**. Il apparaît que la majorité a introduit au moins une mesure. Une comparaison entre les pourcentages montre toutefois des différences entre les secteurs. Le pourcentage des entreprises qui ont introduit au moins une mesure est le plus élevé dans le domaine de l'hébergement médicalisé/les hôpitaux (97%) et le moins élevé dans la construction (64%).

Figure 26 : Pourcentage des entreprises avec au moins une mesure spécifique par secteur



Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063). Données BASS

Le Tableau 41 en annexe montre l'ampleur des mesures par secteur ainsi que les analyses selon la région linguistique et la taille de l'entreprise :

■ **Région linguistique** : La sensibilisation des personnes employées et la formation de la hiérarchie, des cadres ou des responsables du personnel sont plus répandues en Suisse romande et en Suisse italienne qu'en Suisse alémanique. La plupart des autres mesures sont plus rares en Suisse italienne que dans les autres régions linguistiques.

■ **Taille de l'entreprise** : Trois quarts des entreprises de 10-19 personnes employées (75%) et toutes les grandes entreprises (plus de 200 personnes) disposent d'au moins une mesure spécifique contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Toutes les mesures soumises sont plus fréquentes dans les grandes entreprises.

177 des **entreprises sans mesures** contre le harcèlement sexuel ont indiqué dans un champ de réponse ouvert les **raisons** pour lesquelles elles n'en disposaient pas. La raison la plus souvent invoquée est qu'il n'y a pas eu d'incidents jusqu'à présent ou que le harcèlement sexuel n'est pas un thème et que, dès lors, des mesures de prévention et d'intervention ne sont pas considérées comme nécessaires. En outre, il a souvent été indiqué que l'entreprise était très petite ou qu'elle employait presque exclusivement des personnes du même sexe. Les entreprises sans mesures ont aussi invoqué leur environnement de travail respectueux et collégial qui ne nécessitait pas de mesures écrites contre le harcèlement sexuel. En outre, les

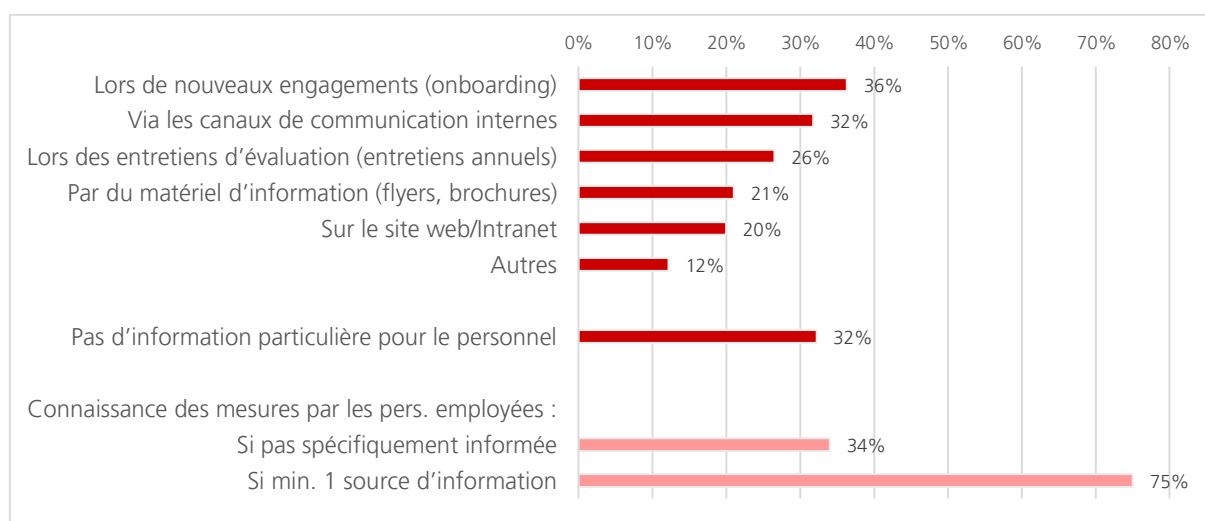
11 Mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

raisons suivantes ont parfois été mentionnées : l'entreprise fait partie d'une plus grande structure qui dispose potentiellement de telles mesures ; personne n'a pris le temps de s'en occuper jusqu'à présent ; des mesures sont en cours d'élaboration ; la demande n'a pas été entendue par la direction ; la personne interrogée ne connaît pas les raisons.

Pour les **entreprises avec des mesures**, la manière dont les **personnes employées** en sont **informées** a été relevée (**Figure 27**). Le canal le plus fréquemment utilisé pour diffuser des informations sur les mesures contre le harcèlement sexuel est l'arrivée dans l'entreprise (nouvel engagement, 36%). Environ un tiers des entreprises informent le personnel par des moyens de communication internes (newsletters, revues, e-mails, séances, manifestations). 26% informent les personnes employées lors de l'entretien d'évaluation, 21% disposent de matériel d'information spécifique (flyer, brochure), 20% diffusent les informations sur leur site web ou via Intranet et 12% disposent d'autres canaux d'information. 32% des entreprises indiquent ne pas informer spécialement leur personnel.

L'analyse montre en outre que les mesures sont comparativement moins connues lorsque les personnes employées ne sont pas spécialement informées à ce sujet. Un tiers des entreprises (34%) n'ayant pas fourni d'information spécifique sur leurs mesures estiment qu'elles sont bien ou très bien connues de leur personnel. En revanche, lorsque le personnel est informé sur les mesures d'entreprise, la connaissance de ces mesures est jugée nettement plus élevée (75%).

Figure 27 : Information des personnes employées sur les mesures contre le harcèlement sexuel et connaissance de ces mesures par les personnes employées selon l'estimation des parties employeuses



Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063). Données BASS

Une analyse selon la taille de l'entreprise, la région linguistique et le secteur montre ce qui suit (Tableau 42 en annexe) :

■ **Taille de l'entreprise** : La plupart des canaux d'information sont plus souvent utilisés dans les plus grandes entreprises. Les entretiens d'évaluation avec les personnes employées, plus répandues dans les petites entreprises (28%), constituent une exception. 39% des entreprises de 10-19 personnes n'informent pas spécialement leur personnel sur les mesures. Dans les entreprises de 200 personnes et plus, cette proportion est de 9%.

■ **Région linguistique** : La plupart des canaux d'information sont plus souvent utilisés en Suisse romande et en Suisse italienne qu'en Suisse alémanique (4 canaux sur 6 soumis). Seule la transmission d'information lors de l'arrivée dans l'entreprise est plus répandue en Suisse alémanique. 34% des entreprises

interrogées de Suisse alémanique indiquent qu'elles n'informent pas spécialement les personnes employées sur les mesures, contre 29% en Suisse italienne et 27% en Suisse romande.

■ **Secteur** : 5 des 6 canaux d'information soumis sont les plus répandus dans l'administration publique (canaux de communication internes, site web/Internet, flyers/brochures) ou dans l'hébergement médicalisé/hôpitaux (lors d'un nouvel engagement, autres canaux). Les entreprises du secteur de la construction (44%), des activités spécialisées (41%), de l'enseignement (39%) et de l'industrie manufacturière (38%) ont le plus souvent indiqué ne pas informer spécialement leur personnel sur les mesures prises par l'entreprise pour lutter contre le harcèlement.

12 Connaissance des parties employeuses de leurs obligations légales

L'essentiel en bref

- 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.
- Les bases légales sont mieux connues des parties employeuses de Suisse romande, des grandes entreprises et des entreprises avec mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Dans le cadre de l'enquête, une série d'affirmations sur les droits et obligations en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail a été soumise à l'appréciation des parties employeuses. Les personnes interrogées devaient indiquer si, à leur avis, l'affirmation en question était correcte ou non. Certaines affirmations correspondaient à la loi et d'autres non. Pour la présentation des résultats, les affirmations ont été formulées de telle sorte qu'elles correspondent au cadre légal. Par la suite, les pourcentages d'estimation correcte sont indiqués.

Le **Tableau 20** présente les résultats par région linguistique et secteur. Si l'on considère **toutes les entreprises**, il s'avère que neuf parties employeuses sur dix (91% et 90%) connaissent le devoir d'assistance de la partie employeuse ainsi que le devoir de protection des personnes employées lors de signalement de cas de harcèlement sexuel (cf. « Total »). Ces deux aspects sont les plus connus. Une grande majorité des parties employeuses (87%) connaissent également l'obligation d'intervention immédiate en cas de signalement de harcèlement sexuel. Environ quatre parties employeuses sur cinq (81%) savent que l'intention de la personne auteure du harcèlement sexuel ne joue aucun rôle. En revanche, une personne interrogée sur cinq estime que si une personne auteure d'une remarque ou d'une action n'avait pas de mauvaise intention, son comportement ne correspond pas à du harcèlement sexuel. 70% des personnes interrogées savent qu'elles sont également tenues d'assurer la protection de leur personnel contre des comportements importuns de la part de personnes externes à l'entreprise. À peine la moitié des parties employeuses (34%) savent qu'elles peuvent aussi être tenues pour responsables en cas de harcèlement sexuel dans le cadre de contacts privés entre des membres de leur personnel. Un peu moins des deux tiers des parties employeuses (63%) savent 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. Cela signifie que 85% des parties employeuses présentent un manque de connaissances concernant au moins un des droits et obligations soumis en lien avec le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Une **analyse par régions linguistiques** montre que les parties employeuses de Suisse romande sont mieux informées sur presque tous les points que celles de Suisse alémanique et de Suisse italienne. Ces dernières connaissent – à quelques exceptions près – moins bien le cadre légal que les entreprises de

Suisse alémanique. Les différences entre les régions linguistiques sont particulièrement marquées en ce qui concerne le fait que l'intention de la personne auteure du harcèlement sexuel ne joue aucun rôle. Un peu plus de la moitié des parties employeuses de Suisse italienne (53%) en sont informées. Elles sont 84% en Suisse alémanique et 77% en Suisse romande. Aussi, les parties employeuses de Suisse italienne sont nettement moins nombreuses (55%) que celles de Suisse alémanique et de Suisse romande (71% chacune) à savoir que les parties employeuses sont également responsables de la protection contre des personnes externes à l'entreprise.

En ce qui concerne les **secteurs**, il s'avère que, dans la construction, la connaissance du cadre légal est nettement inférieure à la moyenne pour la plupart des points. Dans le reste du secteur secondaire (industrie manufacturière/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 les établissements médico-sociaux et les hôpitaux. Il existe de grandes différences entre les secteurs en ce qui concerne la protection contre le harcèlement par des personnes externes à l'entreprise (construction 56% ; administration publique et hébergement médicalisé/hôpitaux 84%), la preuve de l'obligation de prévention (enseignement 48% ; banques/assurances/immobilier et hébergement médicalisé/hôpitaux 78%), la possibilité pour les personnes employées de saisir la justice (construction 46% ; banques/assurances/immobilier 76%) ainsi que la responsabilité des parties employeuses pour les contacts privés entre les personnes employées (industrie manufacturière/industrie 25% ; administration publique 48%).

Les **résultats selon la taille de l'entreprise et d'autres caractéristiques** se trouvent dans le Tableau 43 en annexe. Il s'avère que les personnes 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 confrontées à des signalements pour harcèlement sexuel et que les entreprises ont introduit des mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Tableau 20 : Connaissance du cadre légal selon la région linguistique et le secteur, triées par fréquence d'évaluation correcte des affirmations

	Total	Région linguistique					Secteur												
		Suisse alémanique	Suisse romande	Suisse italienne			Construction	Industrie manufacturière, industrie	Commerce de gros	Commerce de détail	Transport, information	Hébergement et restauration	Banques, assurances, immobilier	Activités spécialisées	Autres activités de service	Administration publique	Enseignement	Hébergement médicalisé/ hôpitaux	Santé/action sociale
Les parties employeuses doivent veiller à ce que le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail soit évité autant que possible.	91%	90%	95%	87%	*	84%	91%	92%	93%	88%	90%	95%	91%	91%	95%	90%	96%	93%	
Les parties employeuses doivent s’assurer que les personnes employées ne subissent aucun préjudice lorsqu’elles se défendent contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (par ex. protection contre le mobbing, le congé de rétorsion, etc.).	90%	90%	92%	87%		85%	88%	92%	90%	95%	89%	97%	87%	87%	96%	90%	95%	93%	
En cas de signalement de harcèlement sexuel, les parties employeuses ont l’obligation d’intervenir immédiatement.	87%	87%	90%	72%	*	80%	80%	91%	85%	90%	77%	97%	91%	90%	96%	83%	95%	85%	*
Les personnes employées peuvent exiger des mesures de protection de la part de leur partie employeuse contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.	85%	84%	88%	79%	*	81%	83%	86%	85%	84%	85%	88%	82%	88%	93%	81%	93%	88%	
Même si la personne auteure d’une remarque ou d’une action n’a pas de mauvaise intention, il peut s’agir d’un cas de harcèlement sexuel.	81%	84%	77%	53%	*	67%	76%	81%	75%	87%	77%	87%	82%	82%	88%	82%	88%	86%	*
Les parties employeuses sont également responsables de la protection contre le harcèlement sexuel commis par des personnes externes à l’entreprise telles que la clientèle, la patientèle ou les partenaires commerciaux.	70%	71%	71%	55%	*	56%	70%	70%	77%	75%	72%	77%	65%	73%	84%	58%	84%	70%	*
Les parties employeuses doivent également agir lorsque d’anciennes personnes employées signalent un cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.	68%	69%	67%	61%		62%	71%	73%	62%	72%	69%	76%	71%	70%	77%	53%	75%	65%	
Les parties employeuses doivent prouver qu’elles ont rempli leur obligation de prévention en cas de procédure judiciaire pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail.	63%	59%	76%	68%	*	53%	59%	68%	61%	63%	62%	78%	66%	68%	72%	48%	78%	66%	*
En cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les personnes employées peuvent se défendre en justice et exiger une indemnité de la partie employeuse.	59%	56%	70%	60%	*	46%	56%	64%	56%	58%	57%	76%	65%	62%	74%	51%	67%	56%	*
Les parties employeuses peuvent également être tenues responsables en cas de contacts privés entre les personnes employées dans la mesure où ceux-ci ont un impact sur le travail.	34%	32%	42%	33%	*	34%	25%	40%	33%	26%	41%	44%	33%	39%	48%	28%	43%	29%	*
Toutes les affirmations ont été correctement évaluées.	15%	14%	18%	9%	*	11%	9%	18%	13%	11%	15%	25%	16%	19%	26%	11%	20%	9%	*

Remarque : *différences significatives entre les régions linguistiques et les secteurs. Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063). Données BASS

Partie IV : Conclusions

Dans le cadre de cette étude, une enquête représentative a été menée auprès des personnes employées et des parties employeuses. L'étude avait pour but d'examiner l'ampleur, le contexte et la nature du harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Suisse. Elle a en outre permis de relever le niveau de connaissances et d'information des personnes employées et des parties employeuses sur cette thématique ainsi que l'ampleur des mesures prises par les entreprises. Dans les conclusions, les résultats de l'enquête auprès des personnes employées et des parties employeuses seront discutés et classés en fonction des objectifs de l'étude (chapitre 13) et des recommandations pour un travail de prévention et d'intervention ciblé, qui ont été déduites des résultats des deux enquêtes, seront présentées (chapitre 14).

13 Discussion et classement des résultats

La discussion et le classement des résultats se font selon les deux questions principales de la présente étude. Dans le premier sous-chapitre 13.1, les résultats principaux concernant l'ampleur, le type et l'évolution du harcèlement sexuel sur le lieu de travail seront discutés. Les conclusions des études précédentes de Strub & Schär Moser (2008) et Strub et al. (2013) sont utilisées pour situer l'évolution temporelle. Le deuxième sous-chapitre 13.2 est consacré aux résultats concernant les mesures prises par les entreprises, à l'état des connaissances et de l'information ainsi qu'à une synthèse par secteur d'activité. À cet effet, les résultats des enquêtes auprès des personnes employées et des parties employeuses seront repris, classés et comparés entre eux.

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

Pour recenser le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, une approche large a été choisie en s'appuyant sur l'étude de Strub & Schär Moser (2008), dans laquelle le comportement potentiellement importun (comportements indésirables de nature sexuelle et sexiste) et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au sens strict (de tels comportements vécus comme importuns ou dérangeants/désagréables) ont été relevés. Concrètement, dans un premier temps, l'ampleur de 12 comportements potentiellement importuns a été recensée et, deuxièmement, le sentiment subjectif, soit la mesure dans laquelle le comportement vécu a été ressenti comme sexuellement importun ou comme dérangeant/désagréable a été saisi. Enfin, troisièmement, la fréquence avec laquelle un comportement potentiellement importun à l'encontre d'autres personnes dans l'entreprise a été observée (perspective tierce) a également été relevée.

13.1.1 L'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Les trois approches choisies pour analyser le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (comportement potentiellement importun, sentiment subjectif, perspective tierce) conduisent à **des taux de prévalence différents** et répondent à des questions différentes qui sont liées.

Du point de vue juridique, le **sentiment subjectif** est la mesure pertinente pour saisir l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il importe peu que les personnes concernées aient désigné les comportements sexistes ou sexuels comme harcèlement sexuel ou qu'elles aient ressenti ceux-ci comme désagréables/dérangeants. Selon cette perspective, près d'un tiers des personnes employées (30%) ont déjà été concernées par du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Si l'on se réfère aux 12 derniers mois, ce chiffre s'élève à 12%.

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 du **comportement potentiellement importun**. Les comportements sexistes et sexuels indésirables ont des conséquences importantes sur la satisfaction au travail et constituent un facteur de risque de harcèlement sexuel au sens juridique du terme. Le fait d'avoir vécu un comportement potentiellement importun a des conséquences négatives pour de nombreuses personnes employées. Souvent, il conduit à une détérioration de l'ambiance de travail qui se traduit alors par le souhait de quitter son emploi. Plus de la moitié (54%) des personnes employées ayant subi des comportements sexistes ou sexuels se sont senties harcelées sexuellement ou ont ressenti ces comportements comme désagréables/dérangeants. Elles sont donc, selon la définition légale, concernées par un harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les prévalences du comportement potentiellement importun sont nettement plus élevées que celles du sentiment subjectif. Plus de la moitié (52%) des personnes employées ont vécu des comportements sexistes et sexuels indésirables dans leur vie professionnelle dont près d'un tiers (30%) au cours des 12 derniers mois. Trois quarts des personnes concernées (74%) font état de plusieurs incidents.

En ce qui concerne la troisième approche du harcèlement sexuel sur le lieu de travail – l'**observation d'incidents potentiellement importuns** – les prévalences tendent à être plus faibles que pour les incidents vécus soi-même. Environ un cinquième des personnes employées (21%) ont déjà observé des incidents à l'égard de collègues de travail sur leur lieu de travail actuel. Pour les cas de dépassement grave des limites (chantage sexuel, agression sexuelle), les prévalences sont à peu près les mêmes pour les incidents observés et ceux vécus soi-même. Cela pourrait indiquer que ces incidents sont plus souvent rapportés lorsqu'ils concernent une autre personne. Les personnes qui ont elles-mêmes vécu un comportement potentiellement importun observent nettement plus souvent de tels incidents chez leurs collègues (36%) que celles qui n'en ont pas vécu (5%). À l'inverse, 89% des personnes employées qui ont observé des situations potentiellement importunes dans leur entreprise ont elles-mêmes déjà fait des expériences comparables. Le lien manifeste entre les incidents vécus et observés pourrait, d'une part, s'expliquer par une plus grande sensibilisation des personnes concernées. D'autre part, il pourrait être un indice d'une ambiance de travail sexualisée dans laquelle certaines formes de comportement sont répandues et où plusieurs personnes sont donc concernées au sein d'une même entreprise. Cela confirmerait les résultats du Programme national de recherche (PNR 60) de Krings et al. (2013) selon lesquels une ambiance de travail sexualisée augmente le risque de harcèlement sexuel.

Prévalences selon des caractéristiques liées à la personne et au lieu de travail

Des **différences entre les sexes** sont visibles dans tous les résultats. Les prévalences sont plus élevées pour les femmes que pour les hommes, tant en ce qui concerne les incidents potentiellement importuns que le sentiment subjectif. Dans l'entièreté de leur vie professionnelle, 59% des femmes employées ont vécu des incidents potentiellement importuns et 44% se sont senties subjectivement concernées. Chez les hommes, les proportions sont de 46% (comportement potentiellement importun) et 17% (sentiment subjectif). Les femmes se sont nettement plus souvent senties subjectivement concernées par les comportements sexistes et sexuels que les hommes (71% vs 34%). En outre, les femmes ressentent plus souvent de tels incidents comme harcelant sexuellement (47%) que comme dérangeants/désagréables (24%). En revanche, les hommes considèrent les comportements sexistes et sexuels plutôt comme dérangeants/désagréables (21%) que comme étant du harcèlement sexuel (13%). Il s'avère également que les femmes font nettement plus souvent état de conséquences négatives dues à des expériences (potentiellement) importunes que les hommes. Un résultat important des deux études précédentes (Strub & Schär Moser, 2008 ; Strub et al., 2013) est confirmé par l'enquête actuelle : les hommes sont certes moins concernés par le

harcèlement sexuel sur le lieu de travail que les femmes mais le harcèlement a aussi relativement fréquemment lieu à leur égard.

Un autre résultat clair est la **différence des prévalences selon l'âge**. Les plus jeunes personnes employées font plus souvent état de comportements potentiellement importuns et se sentent plus fréquemment subjectivement concernées. L'effet de l'âge est particulièrement marqué chez les femmes et les prévalences sont, par conséquent, élevées chez les jeunes femmes. Au cours des 12 derniers mois, environ un tiers (31%) des femmes entre 16-25 ans ont été victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail au sens de la LEg, c'est-à-dire que des comportements sexistes ou sexuels ont été vécus dans le contexte du travail comme étant sexuellement importuns ou dérangeants/désagréables.

En outre, l'on constate un sentiment subjectif plus élevé chez les personnes présentant une plus grande **vulnérabilité** due à leur position dans l'entreprise et sur le marché du travail. Les personnes en formation, les auxiliaires ainsi que les personnes employées en équipe, le soir ou de nuit rapportent plus souvent des comportements sexuels et sexistes et se sentent davantage subjectivement concernées. Les résultats sont moins clairs en ce qui concerne d'autres facteurs étudiés tels qu'un faible niveau de formation ou un emploi à durée déterminée qui pourraient laisser supposer une plus grande vulnérabilité.

Dans la discussion sur les différences dans le sentiment subjectif spécifiques aux groupes, il convient de prendre en compte que des **différences entre la perception et le ressenti** pourraient aussi être pertinentes. Ainsi, l'on peut imaginer que les prévalences plus faibles au sujet des situations potentiellement importunes chez les hommes de nationalité étrangère par rapport aux hommes suisses sont liées au fait que les premiers vivent non seulement de tels incidents plus rarement mais les considèrent aussi plus rarement dignes d'être rapportés. Le lien entre les comportements potentiellement importuns et le sentiment subjectif n'est pas non plus marqué de la même manière pour toutes les personnes employées. Ainsi, les hommes et les personnes employées d'origine étrangère indiquent moins souvent avoir ressenti du harcèlement sexuel ou être dérangés sur le lieu de travail, indépendamment des expériences potentiellement importunes. Cela pourrait s'expliquer aussi par les différences dans la perception et la définition du dépassement des limites.

Prévalences selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et la région linguistique

Les comportements sexuels et sexistes sont plus souvent vécus et observés par les personnes employées des grandes entreprises. Les femmes travaillant dans des entreprises avec plus de personnes employées sont également plus souvent concernées par le harcèlement sexuel au sens juridique du terme. Il n'est pas possible de répondre définitivement à la question de savoir dans quelle mesure des facteurs tels que le nombre élevé de personnes, un environnement de travail plutôt mixte, une sensibilisation à la thématique supérieure à la moyenne ou d'autres raisons sont déterminants quant au lien entre la **taille de l'entreprise** et les prévalences.

L'ampleur et le type de harcèlement sexuel varient aussi entre les **secteurs**. Les secteurs présentant des incidents de comportements potentiellement importuns surproportionnels sont la construction, l'hébergement et la restauration, les banques/assurances/l'immobilier, pour les femmes également le transport/l'information et pour les hommes la santé/l'action sociale. En ce qui concerne l'ampleur des comportements sexistes et sexuels, les secteurs manuels à prédominance masculine (*blue-collar*) tels que la construction et également l'industrie manufacturière et le commerce de gros se révèlent être des environnements de travail où les remarques, plaisanteries, gestes et regards dégradants et 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 propositions sexuelles indésirables, le chantage sexuel et les agressions sexuelles sont plus répandus. Dans les professions sociales (domaine de la santé et de l'action sociale

et également l'enseignement), les personnes employées sont souvent concernées par des avances physiques non désirées (par ex. contacts corporels indésirables, attouchements, embrassements contre son gré). Dans l'hébergement et la restauration, tous les types de comportements sont très fréquents et clairement supérieurs à la moyenne.

En ce qui concerne le sentiment subjectif selon la **région linguistique**, il n'y a pas de schéma clair. Certains comportements potentiellement importuns sont cités plus souvent en Suisse alémanique que dans les autres régions linguistiques. Le sentiment subjectif y diffère peu. Les personnes employées de Suisse alémanique ressentent toutefois les comportements sexuels et sexistes plutôt comme du harcèlement sexuel tandis que les personnes de Suisse romande et de Suisse italienne les ressentent plus comme désagréables/dérangeants. Les personnes employées de Suisse latine font en outre plus souvent état de conséquences négatives suite aux incidents. En même temps, les points de contact ont peu d'importance en Suisse italienne alors qu'ils sont relativement souvent consultés en Suisse romande. Cela pourrait indiquer que le traitement du harcèlement sexuel sur le lieu de travail varie selon les régions linguistiques. Ainsi, Lempen & Voloder (2021) montrent, par exemple, que les procédures judiciaires pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont plus fréquentes en Suisse romande que dans les autres régions linguistiques.

Lieux et personnes auteurs de comportement potentiellement importun

L'étude montre que les situations potentiellement importunes sur le lieu de travail surviennent dans de **multiples constellations**. Dans l'ensemble, l'on trouve des preuves de la notion juridiquement large de lieu de travail, selon laquelle tous les lieux et contacts ayant un rapport avec le travail sont inclus. Les comportements sexuels et sexistes indésirables se produisent souvent au sein de l'entreprise mais, dans une large mesure, aussi en dehors des heures normales de travail ou du lieu de travail habituel, en fin de journée ou le week-end, dans le cadre de manifestations organisées par l'entreprise (par ex. repas de Noël, sortie d'entreprise) ou, un peu plus rarement, lors de voyages d'affaires. Les comportements potentiellement importuns ne se produisent pas seulement entre différents niveaux hiérarchiques mais, le plus fréquemment, entre collègues de même niveau. Les comportements sexistes et sexuels sont relativement souvent le fait de personnes externes à l'entreprise (par ex. clientèle, patientèle, partenaires commerciaux). Les femmes et les personnes employées de secteurs impliquant un contact fréquent avec la clientèle (comme l'hébergement et la restauration, les soins, le commerce de détail) sont davantage concernées. Au total, les hommes sont nettement plus souvent à l'origine de comportements potentiellement importuns, aussi bien à l'égard des femmes que des hommes. Chez les femmes et les hommes, les agressions physiques sont toutefois plus souvent commises par l'autre sexe. Une part importante des personnes concernées fait état d'incidents impliquant des femmes en tant que personnes auteurs.

13.1.2 Évolutions temporelles

Afin de mettre en évidence les évolutions temporelles possibles, les résultats de l'enquête auprès des personnes employées ont été comparés avec les enquêtes menées en Suisse alémanique et en Suisse romande en 2007/08 (Strub & Schär Moser, 2008) et au Tessin en 2013 (Strub et al., 2013). Il faut tenir compte du fait que les études de l'époque ont interrogé les personnes employées par téléphone. Des travaux comparatifs (par ex. Laaksonen & Heiskanen, 2013 ; Guedj et al., 2022) ont montré que le nombre rapporté d'expériences de victimisation lors d'enquêtes téléphoniques est jusqu'à 50% inférieur à celui des autres formes d'enquête. Pour cette raison, il est difficile de tirer des conclusions claires sur l'évolution des prévalences du harcèlement sexuel sur le lieu de travail mais il convient néanmoins de discuter des tendances possibles.

Comportement potentiellement importun et sentiment subjectif

Les **prévalences** du comportement potentiellement importun se situent dans l'étude actuelle à un niveau similaire de celui des études de Strub & Schär Moser (2008) et Strub et al. (2013). Si l'on tient compte du fait que les incidents sont plus rarement rapportés dans les enquêtes téléphoniques (Laaksonen & Heiskanen, 2013 ; Guedj et al., 2022), l'on pourrait supposer une diminution des comportements sexuels et sexistes vécus de manière non désirée sur le lieu de travail. En outre, la comparaison relève que ces comportements sont interprétés différemment aujourd'hui. Dans l'étude de 2008, 1,2% des personnes employées se sont senties harcelées sexuellement sur le lieu de travail au cours des 12 mois précédant l'enquête. Dans l'étude actuelle, ces prévalences sont quatre fois plus élevées (4,6%). Par analogie à Laaksonen & Heiskanen (2013), si l'on admet une prévalence plus élevée de 50% lors d'une enquête en ligne par rapport à une enquête téléphonique, cela représenterait tout de même un doublement des prévalences du harcèlement sexuel sur le lieu de travail sur 12 mois. Si l'on considère le sentiment subjectif globalement, donc avec les situations ressenties comme dérangeantes ou désagréables, les prévalences resteraient constantes suivant les mêmes hypothèses (dans l'étude de 2008, les prévalences sur 12 mois pour le sentiment subjectif étaient de 6,5% et de 12% dans l'étude actuelle). La diminution estimée des comportements sexistes et sexuels indésirables, associée à des valeurs estimées constantes pour le sentiment subjectif et à une augmentation du harcèlement sexuel ressenti de manière subjective, pourrait notamment être liée à une sensibilisation accrue. Il est également possible que le débat #metoo (2017) et d'autres évolutions aient contribué à ce que les comportements sexuels et sexistes soient aujourd'hui plutôt classés comme du harcèlement sexuel. Ainsi, l'actuel baromètre de l'égalité (Vaterlaus et al., 2024), par exemple, montre que le discours médiatique sur le harcèlement sexuel a entraîné des changements dans la perception et la gestion de cette thématique. Les relations renforcées au niveau individuel appuieraient également cette hypothèse. Les personnes concernées ressentent alors, nettement plus souvent que dans les deux études précédentes, les comportements sexistes ou sexuels indésirables comme sexuellement harcelants ou désagréables/dérangeants.

L'importance des **différents comportements potentiellement importuns** mesurée dans l'ordre de leur fréquence d'apparition est restée similaire à tous les moments d'observation – tant en ce qui concerne les comportements subis par les personnes elles-mêmes que ceux observés (perspective tierce). Les comportements les plus souvent cités sont les remarques ou plaisanteries dégradantes ou obscènes au sujet des femmes, des hommes ou des personnes LGBTI ainsi que les insinuations personnelles. Le chantage sexuel ou les agressions sexuelles ont été cités le moins souvent.

Tant dans l'enquête actuelle que dans les études précédentes, les hommes sont plus souvent les **personnes auteurs** de comportement potentiellement importun que les femmes. Les hommes concernés par du harcèlement sexuel sont plus souvent confrontés à des personnes auteurs du même sexe que les femmes concernées. Les incidents continuent d'être le plus souvent le fait de collègues du même niveau hiérarchique et l'on constate des schémas sexospécifiques similaires en ce qui concerne la relation professionnelle avec les personnes auteurs. Toutefois, dans l'enquête actuelle, les personnes de la hiérarchie ont tendance à être plus souvent à l'origine d'incidents potentiellement importuns, les personnes externes (clientèle, patientèle) plus rarement.

En ce qui concerne les **réactions et conséquences** d'incidents (potentiellement) importuns, les schémas restent également similaires. Les sentiments de honte et de culpabilité sont toutefois devenus plus importants – en particulier chez les femmes – et les différences entre les sexes et les régions linguistiques se sont plutôt accentuées. En même temps, les expériences vécues ont aujourd'hui un impact encore plus marqué sur l'**ambiance de travail** que dans les études précédentes.

Selon les connaissances des personnes employées, les **mesures prises par les entreprises** contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont actuellement nettement plus répandues que dans les études précédentes. Toutefois, il existe toujours de grandes différences selon la taille de l'entreprise. Les différences selon la région linguistique ont généralement augmenté car la part d'entreprises ayant pris des mesures a moins fortement augmenté en Suisse romande et en Suisse italienne qu'en Suisse alémanique.

Différences spécifiques aux groupes en matière de sentiment subjectif

Les **différences entre les sexes** suivent en grande partie le même schéma mais se sont, en tendance, accentuées quelque peu. Contrairement aux études précédentes, les hommes – et en particulier les hommes du Tessin – ne sont plus significativement davantage concernés par certains comportements sexistes et sexuels que les femmes. Les prévalences pour le sentiment subjectif sont, à tous les moments de l'enquête, environ trois fois plus élevées pour les femmes que pour les hommes. Si l'on ne considère que les personnes employées qui ressentent certaines situations sur le lieu de travail comme sexuellement harcelantes, les différences entre les sexes se sont toutefois accentuées.

En ce qui concerne les autres **caractéristiques liées à la personne et au lieu de travail** des personnes concernées, les groupes de personnes employées vulnérables restent similaires. Les différences spécifiques aux groupes sont toutefois tendanciellement plus marquées dans l'enquête actuelle. C'est notamment le cas pour le sentiment subjectif spécifique à l'âge et le sentiment subjectif selon la position professionnelle (les plus jeunes personnes employées ainsi que les personnes en formation et les auxiliaires sont comparativement plus souvent concernées).

En ce qui concerne le sentiment subjectif par **région linguistique**, il y a eu quelques changements qui résultent, en tendance, en des différences moins élevées entre les régions linguistiques. Tandis que les prévalences pour le comportement potentiellement importun étaient, dans l'étude précédente, les plus élevées au Tessin, la Suisse italienne est la région linguistique avec les prévalences les plus basses dans l'enquête actuelle. Les différences entre les régions linguistiques ne sont toutefois statistiquement significatives que pour certains comportements. Pour le sentiment subjectif, les études précédentes ont montré des valeurs significativement plus élevées pour la Suisse alémanique. Dans l'enquête actuelle, les différences entre régions linguistiques se sont largement atténuées. En considérant les deux aspects du sentiment subjectif séparément, le résultat est plus nuancé. Les personnes employées – femmes et hommes – de Suisse alémanique continuent de se sentir plus souvent harcelées sexuellement que celles de Suisse romande et de Suisse italienne. Quant aux comportements ressentis comme dérangeants/désagréables, les études précédentes n'ont guère montré des différences entre les régions linguistiques tandis que, dans l'enquête actuelle, les valeurs sont plus élevées pour les personnes interrogées de Suisse romande et de Suisse italienne.

Le schéma concernant les **secteurs** dans lesquels le comportement potentiellement importun et le harcèlement sexuel au sens strict sont plus répandus que la moyenne est resté relativement similaire. La surreprésentation dans le secteur secondaire (sans la construction) et dans le commerce de détail n'est toutefois plus aussi nette dans l'enquête actuelle que dans les études précédentes. En même temps, l'actuelle forte surreprésentation des femmes travaillant dans l'hébergement et la restauration n'était pas relevée à l'époque. Enfin, la **taille de l'entreprise** reste un facteur d'influence important faisant augmenter les prévalences avec le nombre de personnes employées.

13.2 État des connaissances et situation dans l'entreprise du point de vue des parties employeuses et des personnes employées

Dans ce chapitre, les résultats concernant l'état des connaissances et des informations des parties employeuses et des personnes employées sur le thème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont discutés. Il y est également démontré dans quelle mesure les appréciations de la situation dans l'entreprise se distinguent entre les parties employeuses et les personnes employées et quels schémas se dessinent à cet égard.

13.2.1 État des connaissances des parties employeuses et des personnes employées

Une majorité des **parties employeuses** ont un regard sensibilisé sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'inversion des rapports victime-personne auteure (*victim blaming*) est peu répandue. Beaucoup de personnes sont conscientes que les hommes peuvent être concernés au même titre que les femmes et qu'un rapport de domination dans la hiérarchie n'est pas une condition obligatoire au harcèlement. De même, beaucoup sont conscientes que même des comportements qui se veulent drôles peuvent être ressentis comme importuns. Cependant, un quart des parties employeuses ne sont pas conscientes du fait que leur propre perception du dépassement des limites ne correspond pas nécessairement à celle de leur contrepartie. Une analyse détaillée montre en outre que des opinions sexistes sont parfois répandues dans les petites entreprises et dans certains secteurs.

Les parties employeuses ont également des connaissances lacunaires tant sur l'objet du harcèlement sexuel sur le lieu de travail que sur leurs **obligations légales** dans ce domaine. Ainsi, environ une entreprise sur dix n'est pas consciente de son devoir de diligence le plus élémentaire envers son personnel. Plus d'un tiers d'entre elles ne savent pas non plus que le respect de cette obligation de prévention doit être prouvé en cas de procédure judiciaire pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En outre, une part importante des parties employeuses ne savent pas que l'obligation de prévention s'applique également au harcèlement exercé par des personnes externes à l'entreprise ainsi qu'aux incidents en dehors du lieu de travail ou des heures de travail habituelles des personnes employées. Cela est préoccupant dans la mesure où de nombreux incidents potentiellement importuns se produisent en dehors des heures et du lieu de travail des personnes employées et que des personnes externes à l'entreprise sont souvent impliquées. Ce résultat reflète également la vision réductrice qu'ont de nombreuses parties employeuses de la notion du lieu de travail en relation avec le harcèlement sexuel. Il convient également de regarder d'un œil critique le fait qu'environ une partie employeuse sur cinq part du principe que les comportements sexistes ne relèvent pas du harcèlement sexuel.

Les **personnes employées** ont également des lacunes en ce qui concerne les dispositions légales. Au total, 80% d'entre elles en présentent dans la connaissance d'au moins un des droits et obligations interrogés en rapport avec le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les hommes sont significativement plus souvent informés que les femmes sur presque tous les droits et obligations interrogés. Cela pourrait notamment être lié au fait qu'ils occupent plus souvent des fonctions de direction, postes de fait mieux informés en raison de leur fonction (cf. chapitre 8). Il n'est pas exclu que la manière de répondre aux questions sur les connaissances soit spécifique au sexe. En outre, les personnes employées concernées par un cas de harcèlement sont moins bien informées de la situation juridique que les personnes n'ayant pas vécu d'expériences potentiellement importunes. Cela ne signifie pas nécessairement que les connaissances protègent contre le harcèlement. Néanmoins, il peut être problématique que, précisément, les personnes concernées soient moins bien informées de leurs droits.

Du point de vue juridique, le fait que des lacunes existent dans les connaissances des personnes employées est globalement moins grave car il n'existe, en principe, aucune obligation d'information. Il est néanmoins problématique qu'elles ne soient pas informées de leurs droits puisque cela peut empêcher les personnes concernées d'agir contre le harcèlement. Chez les parties employeuses, en raison de l'obligation légale de diligence, aucune lacune ne devrait être tolérée en ce qui concerne l'objet du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et en particulier l'obligation de prévention et d'intervention qui incombe aux parties employeuses dans ce contexte.

13.2.2 Appréciations sur la manière dont l'entreprise gère la question du harcèlement sexuel et mesures prises par l'entreprise

Appréciations sur la manière dont l'entreprise gère la question du harcèlement sexuel

Une grande majorité des **personnes employées** évaluent positivement la manière dont leur entreprise gère la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et sont de l'avis qu'il est pris au sérieux par la direction. Une personne employée sur cinq – les femmes plus souvent que les hommes – pense toutefois que l'entreprise devrait faire davantage pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et presque autant sont indécises à ce sujet. Les **parties employeuses** sont en général un peu plus optimistes en ce qui concerne la manière dont l'entreprise gère la thématique. Les parties employeuses évaluent aussi un peu mieux les connaissances des personnes employées sur les possibilités d'agir contre les harcèlements que ce qui résulte des indications fournies par les personnes employées elles-mêmes à ce sujet. Il s'avère en outre que les personnes employées sont plus pessimistes que les parties employeuses en ce qui concerne le potentiel d'élucidation pour les incidents de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'on peut, tout au plus, critiquer le fait que plus de la moitié des parties employeuses sont tout à fait convaincues que le harcèlement sexuel ne constitue pas un problème dans leur entreprise. Si l'on n'a pas conscience que le harcèlement sexuel puisse en principe concerner toutes les entreprises, le risque existe que l'attention portée à cette thématique soit faible et que d'éventuels incidents ne soient pas détectés.

Mesures prises par l'entreprise

Entre-temps, une grande majorité des entreprises ont mis en place des **mesures pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail**. Selon l'enquête auprès des parties employeuses, 81 % des entreprises disposent de mesures spécifiques contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Compte tenu de l'obligation légale de prévention des parties employeuses, près d'un cinquième des entreprises (19 %) ne remplissent pas cette obligation. Souvent, l'absence de mesures est justifiée par le fait qu'aucun incident n'a eu lieu jusqu'à présent dans l'entreprise. Les mesures de prévention et d'intervention ne sont, par conséquent, pas considérées comme nécessaires.

Le taux d'entreprises ayant pris des mesures varie considérablement selon leur taille et leur secteur. Trois quarts des entreprises de 10 à 19 personnes (75 %) et toutes les grandes entreprises (à partir de 200 personnes) ont mis en place au moins une mesure contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En ce qui concerne les secteurs, le pourcentage des entreprises avec mesures est le plus élevé dans l'hébergement médicalisé/les hôpitaux (97 %) et dans l'administration publique (91 %). Dans la construction, il est le plus faible et s'élève à 64 %.

Selon l'enquête auprès des personnes employées, le pourcentage d'entreprises avec mesures est un peu plus faible (65 %). Les proportions ne sont toutefois pas directement comparables car les personnes des microentreprises où les mesures sont plus rares ont également été interrogées. En comparant les différentes catégories de taille, les proportions diffèrent moins d'une enquête à l'autre. Cependant, il est probable que certaines personnes employées n'aient pas connaissance de l'existence de mesures contre le

harcèlement sexuel sur le lieu de travail bien que l'entreprise en ait mis en place. Selon l'estimation des parties employeuses, dans moins de deux tiers des entreprises avec mesures spécifiques (63%), elles sont connues des personnes employées. Cela indique que de nombreuses parties employeuses n'assument pas pleinement leur obligation de prévention. Selon un arrêt du Tribunal fédéral de 2023, les parties employeuses ont l'obligation de faire connaître aux personnes employées les mesures qu'elles ont prises pour lutter contre le harcèlement sexuel (cf. Voloder, 2024).

En ce qui concerne le **type des mesures**, les parties employeuses indiquent que les mesures d'intervention (règlement sur la procédure en cas de signalement, service spécialisé) sont tendanciellement plus fréquentes que les mesures de prévention (information, sensibilisation, formation). Cette tendance ressort également des réponses des personnes employées. En Suisse italienne où les mesures prises par les entreprises sont globalement moins répandues, les réglementations sur la procédure à suivre en cas de signalements pour harcèlement sexuel et les points de contact en particulier ont été moins souvent cités dans les deux enquêtes. Ce dernier point est également illustré par le fait que les personnes concernées du Tessin ne s'adressent que rarement à une personne de confiance interne ou externe.

Les deux enquêtes fournissent des indices sur l'**importance des mesures prises par l'entreprise** contre le harcèlement sexuel en tant qu'instruments de prévention et d'intervention. Elles ont pour effet que les personnes employées soient mieux informées sur la manière de procéder en cas d'incident et que celles-ci estiment en général que l'entreprise prend cette thématique au sérieux. En outre, dans les entreprises ayant pris des mesures, tant les personnes employées que les parties employeuses sont mieux informées sur le cadre légal. En même temps, les **mesures d'entreprise ne semblent pas toujours efficaces**. Il est relativement courant que les personnes concernées ne réagissent pas face au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les sentiments de honte et de culpabilité jouent ici un rôle central tout comme le fait que la situation soit trop difficile à gérer ou l'incertitude quant aux conséquences. En outre, les incidents potentiellement importuns ne sont que rarement signalés à la hiérarchie, aux responsables du personnel ou aux points de contact. Si, malgré tout, un signalement se fait, de nombreuses personnes concernées ne se sentent pas suffisamment soutenues.

13.2.3 Situation selon le secteur d'activité

Pour une **analyse finale selon le secteur**, le **Tableau 21** présente un résumé des résultats des enquêtes auprès des personnes employées (Pers.) et des parties employeuses (Empl.). Pour chaque aspect, il a été indiqué s'il était fréquent ou rare par rapport au total de tous les secteurs. La coloration des cellules a été effectuée selon les critères suivants :

- **Gris clair** : les pourcentages se situent dans la moyenne des secteurs (écart inférieur à 10%).
- **Gris foncé** : les pourcentages sont d'au moins 10% supérieurs (sentiment subjectif/signalements) ou plus faibles (mesures, nécessité d'agir, connaissance du cadre légal) à la moyenne des secteurs.
- **Blanc** : les pourcentages sont d'au moins 10% plus faibles (sentiment subjectif/signalements) ou supérieurs (mesures, nécessité d'agir, connaissance du cadre légal) à la moyenne des secteurs.

Dans l'**hébergement et la restauration**, les expériences (potentiellement) importunes des personnes employées correspondent avec les estimations des parties employeuses à propos de l'ampleur des incidents. Tandis que de nombreuses personnes employées estiment qu'il y a nécessité d'agir à cet égard, c'est rarement le cas pour les parties employeuses. En outre, les personnes employées de ce secteur ont des connaissances du cadre légal supérieures à la moyenne.

Dans le **secteur de la construction**, les comportements importuns sont répandus aussi bien du point de vue des personnes employées que des entreprises. Néanmoins, l'on constate ici – en particulier pour les

hommes – une fréquence inférieure à la moyenne du harcèlement sexuel ressenti subjectivement et ainsi, dans une certaine mesure, un découplage entre les incidents potentiellement importuns et ceux concernant le sentiment subjectif. Dans les entreprises du secteur de la construction, il n’y a guère de signalements pour harcèlement sexuel, les mesures prises par les entreprises sont rares et les deux parties expriment plutôt rarement une nécessité d’agir. Tandis que les parties employeuses connaissent peu les droits et obligations en matière de harcèlement, les personnes employées semblent ici mieux informées que la moyenne²⁰. Les femmes semblent aussi avoir un sentiment subjectif supérieur à la moyenne. Les résultats concernant les femmes du secteur de la construction ne sont toutefois pas fiables en raison du petit nombre de cas. Une enquête du syndicat Unia (2023) auprès des femmes du même secteur indique toutefois que le harcèlement sexuel est répandu et que des mesures de protection contre les discriminations sont exigées.

Comme dans le secteur de la construction, les comportements potentiellement importuns sont également répandus dans les **banques, les assurances et l’immobilier** mais les personnes employées se sentent relativement rarement sexuellement harcelées (même si certains comportements prédominent). Ni les personnes employées ni les parties employeuses ne pensent qu’il est nécessaire d’agir de manière excessive bien que les dernières rapportent des signalements pour harcèlement sexuel dans l’entreprise plus souvent que la moyenne des secteurs. Les parties employeuses se situent au-dessus de la moyenne et les personnes employées sont moins bien informées sur les droits et les obligations que la moyenne.

Dans le **domaine de la santé et du social**, le harcèlement sexuel, en particulier à l’égard des hommes, est répandu de manière surproportionnelle et est souvent signalé, surtout dans les établissements médico-sociaux et les hôpitaux. En même temps, des mesures ont été mises en place dans les entreprises et les parties employeuses sont très conscientes de la problématique. Le fait que seuls les hommes présentent des prévalences nettement supérieures à la moyenne s’explique probablement par le fait que l’enquête auprès des personnes employées portent sur l’ensemble du domaine de la santé et du social. Lors d’une analyse de certains groupes professionnels au sein du secteur de la santé, l’on peut s’attendre à des prévalences élevées également pour les femmes. Une étude suisse portant sur le personnel soignant (Bruschini et al., 2023) montre, par exemple, que presque toutes les femmes et tous les hommes ont subi du harcèlement sexuel.

Dans l’**administration publique**, les parties employeuses semblent avoir tendance à surestimer l’ampleur d’incidents potentiellement importuns et estiment souvent – contrairement aux personnes employées – qu’il faut agir. Cela pourrait aussi être lié à une sensibilisation élevée à la thématique dans l’administration publique. Les personnes employées de l’administration ne font pas plus souvent état d’incidents potentiellement importuns que d’autres personnes employées et les femmes se sentent moins souvent harcelées sexuellement que dans la moyenne des secteurs. Comme dans les autres secteurs aussi – les hommes de l’administration publique se sentent moins souvent subjectivement concernés que les femmes mais leur sentiment subjectif est plus élevé que celui des hommes des autres secteurs. Les mesures prises par les entreprises contre le harcèlement sexuel sont répandues et connues des personnes employées.

²⁰ Les connaissances supérieures à la moyenne des personnes employées apparaissent aussi dans les entreprises de l’industrie manufacturière et du commerce de gros. Tous ces secteurs sont à prédominance masculine et les hommes ont plus souvent que les femmes indiqué connaître les droits et obligations dans ce contexte.

Tableau 21 : Aperçu de l'ampleur du harcèlement sexuel et de sa gestion selon le secteur

Secteur	Incidents vécus ^a ou soupçonnés		Sentiment subjectif/ signalements		Mesures prises par l'entreprise		Nécessité d'agir ^b		Connaissances du cadre légal ^c	
	Pers.	Empl.	Pers.	Empl.	Pers.	Empl.	Pers.	Empl.	Pers.	Empl.
Construction			M							
Industrie manufacturière, industrie										
Commerce de gros			F							
Commerce de détail			F							
Transport, information	F		F							
Hébergement et restauration			F							
Banques, assurances, immobilier										
Activités spécialisées			M							
Autres activités de service										
Administration publique			F	M						
Enseignement			F	M						
Hébergement médicalisé et hôpitaux										
(Autres) Santé/action sociale	M		M							

Légende : Pers. = enquête auprès des personnes employées ; Empl. = enquête auprès des parties employeuses ; F = seules les femmes sont concernées de manière sur-/sousproportionnelle ; M = seuls les hommes sont concernés de manière sur-/sousproportionnelle

Remarques : ^{a)} En ce qui concerne les incidents vécus par les personnes employées, les secteurs qui ont été identifiés comme déviants sont ceux qui présentent pour au moins 2 comportements des pourcentages au moins 1,5 fois plus élevés que la part des personnes employées dans ce secteur.

^{b)} La nécessité d'agir se réfère à l'affirmation selon laquelle l'entreprise devrait faire davantage contre le harcèlement sexuel.

^{c)} En ce qui concerne les connaissances du cadre légal, les écarts n'ont été pris en compte que s'ils apparaissaient pour au moins 2 points/affirmations. Source : Enquête auprès des personnes employées et des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Présentation BASS

14 Recommandations

Un autre objectif de l'étude était de formuler des recommandations pour un travail de prévention et d'intervention ciblé dans les entreprises qui serviront de base au développement du matériel d'information et de formation du BFEG et du SECO. Les recommandations ont été déduites des résultats des enquêtes menées auprès des personnes employées et des parties employeuses puis précisées et validées dans le cadre d'ateliers réunissant des spécialistes de la recherche et de la pratique. Une liste des personnes participantes se trouve en annexe A-2.

Champ d'action 1 : Prévention

Le premier champ d'action concerne la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

■ **Reconnaître le harcèlement sexuel comme un problème structurel** : Les parties employeuses doivent être conscientes du fait que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail peut se produire dans les constellations les plus diverses et que leur entreprise peut également être touchée à tout moment. Il est essentiel de considérer le harcèlement sexuel comme un problème structurel et non individuel.

■ **Comblar les lacunes de connaissances auprès des parties employeuses** : Les parties employeuses doivent être informées en détail sur ce qu'il faut entendre par harcèlement sexuel sur le lieu de travail et sur leurs obligations de prévention et d'intervention dans ce contexte.

■ **Attitude claire et rôle de modèle des parties employeuses** : Les parties employeuses doivent montrer sans équivoque qu'une politique de tolérance zéro s'applique à l'encontre du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et communiquer clairement qu'elles agiront résolument en cas d'incidents ou de signalements. Les parties employeuses et les personnes de la hiérarchie jouent un rôle de modèle en montrant l'exemple d'une attitude respectueuse par leur propre comportement et en contribuant ainsi à une ambiance de travail exempte de harcèlement.

■ **Travail d'information et de sensibilisation continu à grande échelle** : Les parties employeuses doivent considérer l'information et la sensibilisation de leur personnel comme une tâche permanente et veiller à ce que tous les niveaux hiérarchiques soient informés régulièrement et de manière récurrente sur la thématique du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et à ce que les personnes ayant des responsabilités en matière de direction et de personnel soient davantage formées. Le travail d'information et de sensibilisation comprend notamment aussi la clarification de la définition et l'énumération d'exemples concrets de manifestations de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

■ **Assumer le devoir de diligence accru à l'égard des personnes employées vulnérables** : Les parties employeuses savent quelles personnes sont particulièrement vulnérables en raison de leur position dans l'entreprise et sur le marché du travail et assument leur devoir accru de diligence à leur égard.

■ **Focalisation sur la culture d'entreprise** : Le travail de prévention devrait toujours intégrer la culture d'entreprise et convaincre les parties employeuses de la pertinence et des avantages d'une ambiance de travail exempte de harcèlement (par ex. image positive de l'entreprise, recrutement et fidélisation de personnes qualifiées).

■ **Focalisation sur la protection contre le harcèlement exercé par des personnes externes à l'entreprise** : Les entreprises des secteurs impliquant un contact fréquent avec la clientèle (hôtes, patientèle, clientèle, etc.) devraient également les sensibiliser et organiser des formations spécifiques pour leur personnel. Les formations devraient indiquer comment et où fixer les limites vis-à-vis des personnes externes et comment procéder en cas de dépassement desdites limites. Les parties employeuses devraient en outre être conscientes du fait qu'une culture d'entreprise respectueuse a des répercussions à l'extérieur également et qu'elle peut contribuer à un comportement respectueux des personnes externes à l'égard du personnel. De plus, il est recommandé de mener des campagnes de sensibilisation spécialement destinées à la clientèle, à la patientèle, etc.

■ **Informar les personnes employées des mesures prises par l'entreprise pour lutter contre le harcèlement sexuel** : Les parties employeuses doivent informer leur personnel de manière appropriée sur les mesures prises contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Afin de garantir leur efficacité, celles-ci doivent être connues de toutes les personnes employées.

■ **Recrutement de partenaires pertinents pour le travail de sensibilisation** : Afin de créer une alliance large et efficace pour la sensibilisation contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, il convient d'impliquer activement des partenaires importants tels que les syndicats, les associations patronales et les associations professionnelles. Ces organisations jouent un rôle central dans la diffusion et le soutien du message de responsabilité et de tolérance zéro. Les chambres de commerce cantonales peuvent également être de précieux partenaires en informant les entreprises, lors de leur création, de leurs obligations en matière de prévention contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Enfin, il faut s'assurer que les services cantonaux d'inspection du travail soient également sensibilisés à la thématique.

■ **Élargir le travail de sensibilisation à d'autres partenaires** : Le travail de sensibilisation ne devrait pas seulement se concentrer sur les entreprises mais déjà commencer dans la formation des futures personnes employées et cadres. En outre, les médias devraient être impliqués car ils jouent un rôle important dans la perception publique de la thématique par le biais de leurs reportages. Il est essentiel de sensibiliser les médias à l'utilisation du vocabulaire correct.

■ **S'inspirer des exemples de bonnes pratiques** : Il existe déjà de nombreux instruments dans le domaine du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Lors de la réorientation de son engagement, la Confédération (BFEG/SECO) ne doit donc pas se concentrer en premier lieu sur le développement de nouvelles mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail mais s'appuyer principalement sur les exemples de bonnes pratiques.

Champ d'action 2 : Intervention

Le deuxième champ d'action concerne l'intervention, c'est-à-dire la gestion des signalements ou des incidents de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

■ **Créer des structures qui encouragent les personnes concernées à agir contre le harcèlement sexuel** : Afin de réduire les obstacles au signalement, il est important de libérer les personnes concernées de la responsabilité exclusive et d'éviter l'individualisation du problème. Il convient également de reconnaître que, dans certaines conditions, il peut être extrêmement compliqué ou risqué pour les personnes concernées d'agir contre le harcèlement. Enfin, il faut également tenir compte du fait que les personnes concernées ne ressentent pas toujours le besoin de signaler un incident. Concrètement, les parties employeuses devraient poser un cadre clair. Les personnes qui enregistrent les signalements doivent être suffisamment informées et savoir comment réagir de manière adéquate. Il est en outre nécessaire de sensibiliser les cadres et les service RH sur la dynamique du harcèlement sexuel afin d'éviter l'inversion victime-personne auteure. Les personnes témoins d'incidents doivent soutenir les personnes concernées en s'opposant au harcèlement. Finalement, les personnes auteures de harcèlement doivent être tenues pour responsables.

■ **Établir des instructions concrètes pour les responsables dans l'entreprise** : Les responsables dans l'entreprise devraient disposer d'instructions claires et concrètes sur la manière de procéder concrètement en cas de signalement pour harcèlement sexuel. Cela comprend notamment les points suivants : (1) indications sur les réactions et sanctions appropriées dans le cas concret ; (2) indications sur la manière dont un cas doit être communiqué dans l'entreprise ; (3) instructions sur la manière d'agir lorsqu'une situation reste non élucidée ; (4) contacts de personnes/institutions pour des enquêtes externes de qualité.

■ **Focalisation sur des interventions à bas seuil** : La priorité devrait être donnée aux enquêtes internes plutôt qu'à des procédures longues et formelles qui n'apportent souvent pas les clarifications nécessaires.

Une plainte pénale ne devrait pas être la première ou l'unique option. Dans un premier temps, il faudrait déterminer ce dont les personnes impliquées ont besoin pour pouvoir à nouveau travailler dans un environnement sûr.

■ **Informar les parties employeuses des avantages et inconvénients de différents points de contact** : Les parties employeuses doivent être informées en détail des avantages et des inconvénients des points de contact internes et externes ainsi que des signalements anonymes et non anonymes. Elles doivent ainsi être en mesure d'offrir une solution sur mesure pour l'entreprise.

■ **Examiner et faire connaître des offres externes en cas de ressources internes limitées** : Dans les entreprises, en particulier les PME, qui ne disposent pas de ressources ou que de ressources limitées pour des solutions internes, il convient d'examiner la création d'offres externes (gratuites) et de renvoyer à des offres existantes (par ex. inspections du travail, offices de conciliation selon la LEg).

■ **Examiner les offres de soutien psychologique pour les personnes concernées** : Il convient d'examiner dans quelle mesure les offres d'intervention peuvent être complétées par un soutien psychologique pour les personnes concernées.

■ **Examiner des adaptations au niveau législatif** : Il convient d'examiner dans quelle mesure les interventions en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail peuvent être améliorées au niveau législatif (par ex. allègement du fardeau de la preuve pour les victimes de harcèlement sexuel ou introduction de sanctions concrètes contre les parties employeuses qui ne respectent pas les prescriptions). Il s'agit également d'examiner le potentiel d'intégration de telles améliorations dans les révisions de loi en cours (par ex. consultation sur la publication d'informations en matière de durabilité par les grandes entreprises).

Champ d'action 3 : Besoin de recherche

Les enquêtes menées auprès des personnes employées et des parties employeuses ainsi que les discussions avec les spécialistes ont montré que des connaissances supplémentaires sont nécessaires dans certains domaines pour rendre le travail de prévention et d'intervention dans les entreprises plus efficace.

■ **Réaliser une analyse des besoins dans les entreprises ne disposant pas de mesures** : Malgré la disponibilité de nombreux instruments, outils et matériels de sensibilisation dans le domaine du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ceux-ci n'atteignent pas toujours la portée souhaitée. En particulier dans les PME où les mesures d'entreprise sont moins répandues, les besoins spécifiques des entreprises et les obstacles rendant difficile la mise en œuvre des mesures devraient être identifiés. L'objectif de cette analyse est de proposer des solutions sur mesure qui correspondent aux exigences individuelles des entreprises.

■ **Évaluer les règlements existants** : Souvent, les règlements visant à lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont repris tels quels par les entreprises des secteurs les plus divers, sans savoir s'ils sont adaptés à l'entreprise en question. Dans le cadre d'une évaluation, l'efficacité des règlements existants doit être examinée et, si nécessaire, des adaptations doivent être apportées afin de garantir leur efficacité dans la pratique.

■ **Analyse approfondie des différences liées au sexe et à la culture** : Davantage de recherche est nécessaire pour mieux comprendre les différences de perception, d'expériences et d'impacts du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il conviendrait notamment d'approfondir la question de savoir dans quelle mesure les différents taux de prévalence du harcèlement sexuel (par ex. selon le sexe, la nationalité, la région linguistique ou la position professionnelle) sont effectivement dues à des degrés variables du sentiment subjectif et dans quelle mesure les différences de perception et de définition de certains comportements jouent un rôle.

Bibliographie

- Biberstein Lorenz, Susanne Nef, Dirk Baier & Nora Markwalder (2022). Harcèlement sexuel en Suisse. Étude sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et du Secrétariat d'État à l'économie SECO.
- Bruschini Milena Marta, Hannele Hediger & Ada-Katrin Busch (2023). Patients' sexual harassment of nurses and nursing students : A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies Advances* 5, <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100121>.
- Guedj Hélène, Tiaray Razafindranovona & Sandra Zilloniz (2022). Une enquête multimode annuelle pour mesurer la victimation en France à compter de 2022 : chronique d'une refonte en 4 actes. *Statéco* 116 (53-65).
- Hirzel Monika (2022). Art. 4 GIG. In : Nicolas Facincani, Monika Hirzel, Simone Wetzstein, Reto Sutter (éds.). *Gleichstellungsgesetz (GIG)*. Berne : Stämpfli Verlag.
- Kaufmann Claudia (2022), Art. 4 GIG. In : Claudia Kaufmann, Sabine Steiger-Sackmann (éds.). *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*. Bâle : Helbing Lichtenhahn Verlag.
- Krings Franciska, Marianne Schär Moser & Audrey Mouton (2013). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention. Ergebnisbericht ; Programme national de recherche Égalité entre hommes et femmes PNR 60.
- Laaksonen Seppo & Markku Heiskanen (2013). Comparison of three survey modes. Working Paper No. 2 - University of Helsinki / Department of Social Research.
- Lempen Karine (2006). Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur. Le droit suisse à la lumière de la critique juridique féministe et de l'expérience états-unienne. Genève : Schulthess.
- Lempen Karine (2011). Article 4 LEg. In : Gabriel Aubert, Karine Lempen (éds.). *Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité*. Genève : Schulthess.
- Lempen Karine & Aner Voloder (2021). Analyse de la jurisprudence fédérale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (2004-2019). Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG.
- UNIA (2023). Les femmes dans les métiers du bâtiment – Évaluation de l'enquête consacrée aux femmes sur les chantiers. <https://unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-a-z/arts-et-metiers/evaluation-de-lenquete> [visité le 22.08.2024].
- 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 der Romandie im Jahr 2008 durchgeführten Studie. Baustein 1 im Rahmen des NFP Projekts Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum ?
- Vaterlaus Cheryl, Sarah Bütikofer, Gordon Bühler, Emma Croci, Matteo Odermatt & Virginia Wenger (2024). Baromètre national de l'égalité 2024, Focus sur la génération Z. Rapport sur mandat de la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité CSDE.
- Voloder Aner (2024). Sexuelle Belästigung im Gesundheitswesen. In : Schwarzenegger Christian & Rolf Nägeli (éds.), *Sexuelle Belästigung im öffentlichen und virtuellen Raum – Fokus der Kriminalprävention*, 14. Zürcher Präventionsforum.

Annexes

A-1 Évaluations supplémentaires

A-1.1 Échantillons

Tableau 22 : Échantillon brut et net de l'enquête auprès des parties employées selon le critère de répartition

	Échantillon brut (personnes contactées)	Échantillon net (personnes interrogées)		
Groupe cible	Personnes salariées entre 16 et 65 ans domiciliées en Suisse (à partir de 6 heures hebdomadaires)			
Région linguistique	Répartition échantillonnage	Nombre de cas non pondérés	Proportion non pondérée	Proportion pondérée
Suisse alémanique	54%	1'373	54%	73%
Suisse romande	29%	742	29%	23%
Suisse italienne	17%	418	17%	4%
Groupe d'âge				
16-25 ans	25%	570	23%	12%
26-35 ans	25%	640	25%	25%
36-45 ans	25%	629	25%	24%
46-65 ans	25%	694	27%	39%
Sexe				
Femmes	65%	1'653	65%	47%
Hommes	35%	864	34%	52%
Autres/pas d'indication		16	0,5%	1%

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données M.I.S Trend

Tableau 23 : Échantillon brut et net de l'enquête auprès des parties employeuses selon le critère de répartition

	Échantillon brut (entreprises contactées)	Échantillon net (entreprises interrogées)		
Groupe cible	Entreprises avec plus de 10 personnes employées en Suisse : personne responsable du personnel ou membre de la direction			
Région linguistique	Répartition échantillonnage	Nombre de cas non pondérés	Proportion non pondérée	Proportion pondérée
Suisse alémanique	50%	1'095	53%	71%
Suisse romande	30%	627	30%	24%
Suisse italienne	20%	341	17%	5%
Taille				
Jusqu'à 49 pers. employées	75%	1'480	72%	83%
Plus de 50 pers. employées	25%	583	28%	17%
Secteur				
Hébergement et restauration	10%	192	9,3%	7%
Construction	10%	195	9,5%	9%
Commerce de détail	10%	135	6,5%	8%
Administration publique	15%	386	18,7%	5%
Hébergement médicalisé/hôpitaux	10%	224	10,9%	4%
Autres secteurs	45%	931	45,1%	66%

Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données M.I.S Trend

A-1.2 Enquête auprès des personnes employées

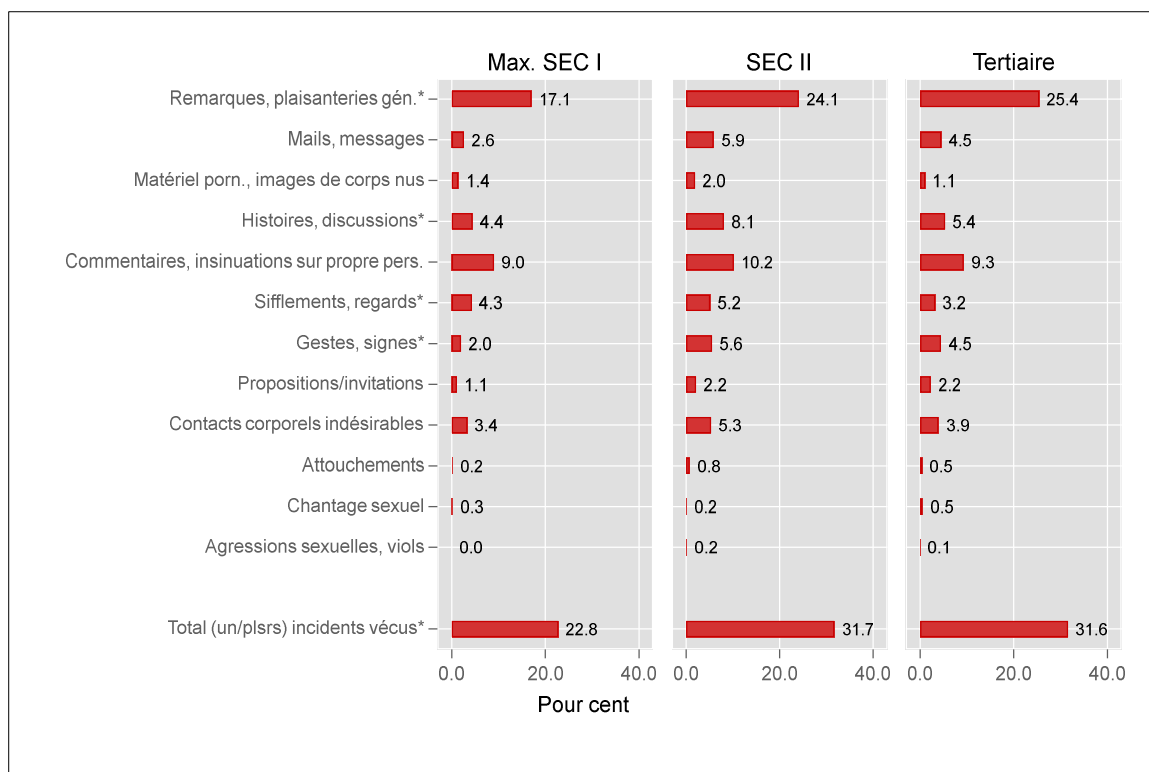
Comportement potentiellement importun

Tableau 24 : Comportement potentiellement importun dans l'entreprise principale selon la taille de l'entreprise, indications en pour cent

	Moins de 10 personnes	10-49 personnes	50-249 personnes	250 personnes ou plus	Pas d'indications	Total
Plaisanteries et commentaires à caractère général*	13,4	15,9	20,9	20,4	11,5	18,0
Mails, messages à caractère général	1,8	2,9	5,0	4,5	2,7	3,7
Matériel pornogr. ou images de corps nus	1,5	2,6	2,8	3,5		2,7
Histoires/discussions	5,1	6,8	5,8	8,0	8,3	6,7
Commentaires, insinuations sur une personne*	6,3	9,6	9,9	12,1	5,1	9,8
Sifflements, regards	2,9	4,6	4,9	5,5	4,6	4,7
Gestes, signes	3,9	5,3	5,4	6,5	3,8	5,4
Propositions ou invitations	2,3	2,4	3,9	3,7	1,4	3,1
Contacts corporels indésirables*	3,5	5,1	8,5	6,0	5,1	5,9
Attouchements	1,0	1,2	2,2	2,2	2,5	1,7
Chantage sexuel	0,2	0,2	0,3	0,7		0,4
Agressions sexuelles, viols	0,1	0,1	0,5	0,2		0,2
Total (un/plusieurs) incidents dans l'entreprise principale*	22,2	25,3	31,0	32,2	25,1	28,2
Nombre de cas (non pondérés)	438	770	569	696	60	2533

Remarque : *différences significatives selon la taille de l'entreprise. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Figure 28 : Incidents de comportements potentiellement importuns au cours des 12 derniers mois après la fin de la formation des personnes concernées



Remarque : *différences significatives entre les niveaux de formation.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2533, dont entre 3 à 7% sans indications). Données BASS

Tableau 25: Incidents de comportements potentiellement importuns au cours des 12 derniers mois selon le sexe et la région linguistique, indications en pour cent

	Femmes			Hommes			Total		
	Suisse alémanique	Suisse romande	Suisse italienne	Suisse alémanique	Suisse romande	Suisse italienne	Suisse alémanique	Suisse romande	Suisse italienne
Plaisanteries, commentaires à caractère général	25,7	25,6	22,9	21,6	22,3	22,2	23,6	23,9	22,5
Mails, messages	5,4	3,1	5,9	4,7	4,9	6,2	5,0	4,0	6,1
Matériel pornogr., images de corps nus.	1,8	0,9	2,1	0,9	1,9	4,2	1,4	1,4	3,2
Histoires, discussions	8,1	11,9	5,7 *	3,3	5,2	6,7	5,6	8,4	6,2 *
Commentaires, insinuations sur une personne	13,1	13,1	11,7	6,8	6,0	4,6	9,8	9,4	7,9
Sifflements, regards	7,7	7,7	9,7	0,7	0,5	0,8	4,0	4,0	5,0
Gestes, signes	5,6	5,2	4,5	3,4	4,1	5,6	4,5	4,6	5,1
Propositions/invitations	3,2	2,9	1,6	1,4	0,8	0,5	5,1	2,5	2,9
Contacts corporels indésirables	8,5	3,3	4,4 *	2,1	1,7	1,6	5,1	2,5	2,9 *
Attouchements	1,3	0,3	2,3	0,2	0,0	0,0	0,7	0,2	1,1 *
Chantage sexuel	0,5	1,2	0,2				0,2	0,6	0,1
Agressions sexuelles, viols	0,2	0,5	0,0	0,0	0,0	0,5	0,1	0,3	0,3
Total (un/plus.) inc. vécus	35,3	32,2	31,3	26,4	26,9	26,4	30,6	29,5	28,7
Nombre de cas (non pondérés)	924	472	257	438	267	159	1373	742	418

Remarque : *différences significatives entre les régions linguistiques.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Tableau 26 : Incidents de comportements potentiellement importuns au cours des 12 derniers mois selon le sexe et l'âge, indications en pour cent

Catégorie d'âge	Femmes					Hommes					Total				
	16-25	26-35	36-45	46-65		16-25	26-35	36-45	46-65		16-25	26-35	36-45	46-65	
Plaisanteries, commentaires à caractère général	36,5	36,4	23,7	16,6	*	28,8	24,7	24,8	16,1	*	32,5	30,4	24,3	16,3	*
Mails, messages	5,6	6,8	4,2	3,8		7,1	1,8	3,3	6,8	*	6,4	4,2	3,7	5,4	
Matériel pornogr., images de corps nus	2,6	1,9	1,0	1,5		2,2	1,3	1,2	1,0		2,4	1,6	1,1	1,2	
Histoires, discussions	13,4	13,5	7,3	5,5	*	6,4	4,4	1,7	4,2		9,7	8,8	4,4	4,8	*
Commentaires, insinuations sur une personne	23,0	20,1	12,4	6,0	*	10,8	5,7	8,1	4,9		16,7	12,5	10,2	5,4	*
Sifflements, regards	18,3	13,2	6,4	2,1	*	3,3	0,1	1,0	0,0	*	10,5	6,3	3,5	1,0	*
Gestes, signes	10,7	7,6	5,6	2,5	*	5,5	7,1	2,4	1,7	*	8,0	7,4	3,9	2,1	*
Propositions/invitations	6,3	4,0	2,8	1,8	*	1,4	2,2	0,3	1,2		3,7	3,0	1,5	1,5	
Contacts corporels indésirables	16,0	10,8	3,4	4,4	*	3,5	2,6	2,5	0,9		9,5	6,5	2,9	2,6	*
Attouchements	3,3	0,6	0,6	1,0	*	1,4	0,0	0,0	0,0	*	2,3	0,3	0,3	0,5	*
Chantage sexuel	0,7	1,0	0,8	0,3							0,3	0,5	0,4	0,1	
Agressions sexuelles, viols	1,3	0,2	0,2	0,0	*	0,0	0,1	0,0	0,0		0,6	0,1	0,1	0,0	*
Total (un/plusieurs) incidents vécus	45,8	49,1	33,5	22,5	*	35,1	29,5	27,8	21,3	*	40,2	38,9	30,5	21,9	*
Nombre de cas (non pondérés)	363	448	397	445		197	189	229	249		570	640	629	694	

Remarque : *différences significatives entre les groupes d'âge.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Tableau 27 : Incidents de comportements potentiellement importuns au cours des 12 derniers mois selon le sexe et la nationalité, indications en pour cent

	Femmes			Hommes			Total		
	CH	CH +	Étr.	CH	CH +	Étr.	CH	CH +	Étr.
Plaisanteries, commentaires à caractère général	25,3	28,2	25,2	24,5	19,2	16,2	25,1	25,0	19,9
Mails, messages	4,9	7,1	2,3 *	6,5	2,2	1,8 *	5,8	4,9	2,0 *
Matériel pornogr., images de corps nus	2,0	0,8	1,2	1,3	2,1	0,7	1,7	1,3	0,9
Histoires, discussions	8,9	8,9	9,0	4,3	4,1	2,8	6,6	6,8	5,4
Commentaires, insinuations sur une personne	13,0	14,1	12,7	6,6	7,3	6,2	9,7	11,3	8,9
Sifflements, regards	7,0	8,2	10,0	0,9	0,8	0,0	3,9	5,1	4,1
Gestes, signes	5,5	5,6	5,4	4,1	2,1	3,3	4,9	4,3	4,2
Propositions/invitations	2,6	3,9	4,0	1,4	0,8	1,1	2,0	2,5	2,3
Contacts corporels indésirables	6,8	6,9	8,3	1,3	1,1	4,2 *	4,0	4,4	5,9
Attouchements	1,0	0,6	1,9	0,3	0,0	0,0	0,6	0,3	0,8
Chantage sexuel	0,5	1,5	0,2	0,0	0,0	0,0	0,3	0,9	0,1
Agressions sexuelles, viols	0,3	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,2	0,3	0,0
Total (un/plusieurs) incidents vécus	34,7	35,2	33,3	30,0	22,4	19,9 *	32,5	30,4	25,4 *
Nombre de cas (non pondérés)	1032	262	346	530	117	209	1573	383	556

Légende : CH = nationalité suisse ; CH + = au moins double nationalité suisse et autre pays ; Étr. = nationalité(s) étrangère(s). Remarque : *différences significatives selon la nationalité.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Tableau 28 : Incidents de comportements potentiellement importuns au cours des 12 derniers mois selon le sexe et la position professionnelle, indications en pour cent

	Plaisanteries, commentaires à caractère général	Mails, messages	Matériel pornogr., images de corps nus	Histoires, discussions	Commentaires, insinuations sur une personne	Sifflements, regards	Gestes, signes	Propositions/invitations	Contacts corporels indésirables	Attouchements	Chantage sexuel	Agressions sexuelles, viols	Total (un/plusieurs) incidents vécus	Nombre de cas (non pondérés)
Femmes						*			*					
En formation	22,0	0,8	0,0	7,5	8,0	8,5	2,3	1,5	9,8	0,8	0,1	0,7	29,9	183
Auxiliaire	8,6	1,2	0,0	6,1	13,0	6,4	2,7	2,0	5,0	2,6	0,0	1,2	19,0	73
Employée sans fon. dir.	15,2	1,5	1,3	5,6	8,8	4,5	4,0	2,4	5,2	1,2	0,6	0,2	24,6	1029
Employée avec fon. dir.	15,2	2,1	0,8	4,8	7,5	3,9	1,9	1,6	2,9	0,6	0,0	0,0	21,0	244
Cadre supérieure/direction	16,5	0,0	0,0	4,5	1,5	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	22,6	61
Hommes	*					*	*			*			*	
En formation	17,8	0,7	0,9	2,6	6,4	0,7	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	23,3	100
Auxiliaire	(10,3)	(5,1)	(0,0)	(14,4)	(5,1)	(10,3)	(15,1)	(0,0)	(0,0)	(10,3)	0,0	(0,0)	(19,5)	21
Employé sans fonction dirigeante	17,6	2,7	0,6	4,2	5,8	0,1	4,1	1,6	1,8	0,0	0,0	0,0	21,4	422
Employé avec fonction dirigeante	11,3	1,8	1,6	2,2	5,3	0,0	1,3	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	17,3	197
Cadre supérieur/direction	3,6	1,8	0,0	1,4	2,3	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,2	94

Remarque : *différences significatives entre les positions professionnelles. Les pourcentages entre parenthèses se basent sur moins de 30 cas (non pondérés) et doivent être interprétés avec prudence.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Tableau 29 : Incidents de comportements potentiellement importuns au cours des 12 derniers mois selon le sexe et le taux d'activité, indications en pour cent

	Femmes				Hommes			Total			
	Temps plein, 90% et plus	Temps partiel, 50% et plus	Temps partiel, moins de 50%		Temps plein, 90% et plus	Temps partiel, 50% et plus	Temps partiel, moins de 50%	Temps plein, 90% et plus	Temps partiel, 50% et plus	Temps partiel, moins de 50%	
Plaisanteries, commentaires à caractère général	18,2	13,8	9,3	*	13,3	15,7	(11,5)	14,9	14,4	10,0	
Mails, messages	1,7	1,2	1,5		1,9	3,2	(5,2)	1,9	1,7	2,2	
Matériel pornogr., images de corps nus	1,1	1,1	0,5		0,9	0,2	(0,0)	1,0	0,9	0,4	
Histoires, discussions	6,0	5,4	4,1		3,3	2,4	(6,7)	4,1	4,7	4,5	
Insinuations sur une personne	8,5	7,6	8,9		4,9	6,8	(2,6)	6,2	7,3	7,6	
Sifflements, regards	6,6	2,9	2,8		0,1	0,2	(5,2)	*	2,1	2,4	3,2
Gestes, signes	3,8	2,9	2,5	*	2,4	3,9	(6,0)		2,9	3,1	3,1
Propositions/invitations	2,0	2,1	2,1		0,8	0,2	(3,4)		1,1	1,6	2,3
Contacts corporels indésirables	5,2	5,5	1,5	*	1,3	1,8	(0,0)		2,6	4,6	1,2
Attouchements	1,2	1,0	0,7		0,1	0,0	(2,6)	*	0,4	0,8	1,0
Chantage sexuel	0,5	0,4	0,0		0,0	0,0	(0,0)		0,2	0,3	0,0
Agressions sexuelles, viols	0,4	0,0	0,3		0,0	0,2	(0,0)		0,1	0,0	0,2
Total (un/plusieurs) incidents vécus	25,9	23,1	17,1	*	17,8	18,9	(17,9)		20,5	22,4	17,4
Nombre de cas (non pondérés)	797	616	209		720	103	27		1525	722	239

Remarque : *différences significatives selon le taux d'occupation. Les pourcentages entre parenthèses se basent sur moins de 30 cas (non pondérés) et doivent être interprétés avec prudence. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Tableau 30 : Incidents de comportements potentiellement importuns au cours des 12 derniers mois selon le sexe et les heures de travail, indications en pour cent

	Femmes		Hommes		Total	
	De jour	En équipe, le soir, de nuit	De jour	En équipe, le soir, de nuit	De jour	En équipe, le soir, de nuit
Plaisanteries, commentaires à caractère général	14,5	19,5	13,2	17,3	13,9	18,7
Mails, messages	1,5	0,5	1,9	5,2	1,7	2,6
Matériel pornogr., images de corps nus	1,0	1,2	0,9	0,2	0,9	0,7
Histoires, discussions	4,7	9,6	2,9	5,5	3,8	7,8
Commentaires, insinuations sur une personne	7,3	13,8	4,5	9,8	5,8	12,2
Sifflements, regards	3,9	8,7	0,1	1,8	1,9	5,6
Gestes, signes	2,4	7,4	2,3	6,6	2,4	7,0
Propositions/invitations	1,3	6,4	0,7	1,3	1,0	4,1
Contacts corporels indésirables	4,2	8,7	1,3	0,8	2,6	5,2
Attouchements	0,7	3,3	0,0	1,7	0,3	2,6
Chantage sexuel	0,2	0,9	0,0	0,0	0,1	0,5
Agressions sexuelles, viols	0,1	0,5	0,0	0,2	0,1	0,4
Total (un/plusieurs) incidents vécus	22,6	30,2	17,4	23,6	19,9	27,6
Nombre de cas (non pondérés)	1381	234	751	96	2145	332

Remarque : *différences significatives selon les heures de travail.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Tableau 31 : Incidents de comportements potentiellement importuns au cours des 12 derniers mois selon le sexe et le type de contrat de travail, indications en pour cent

	Femmes		Hommes		Total	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Plaisanteries, commentaires à caractère général	14,7	18,3	12,7	22,3 *	13,7	20,5 *
Mails, messages	1,6	0,9	2,3	1,5	2,0	1,2
Matériel pornogr., images de corps nus	1,2	0,0	0,8	0,6	1,0	0,4
Histoires, discussions	5,2	8,0	3,4	2,4	4,2	5,3
Commentaires, insinuations sur une personne	8,2	8,9	4,8	8,1	6,4	8,7
Sifflements, regards	4,0	8,4 *	0,1	0,5	2,0	4,6 *
Gestes, signes	3,4	2,5	2,5	5,4	2,9	4,1
Propositions/invitations	2,3	0,7	0,6	2,0	1,4	1,3
Contacts corporels indésirables	4,6	6,1	1,3	2,0	2,9	4,1
Attouchements	1,1	0,7	0,1	0,8	0,6	0,8
Chantage sexuel	0,4	0,0 *	0,0	0,0	0,2	0,0 *
Agressions sexuelles, viols	0,2	0,3	0,0	0,0	0,1	0,2
Total (un/plusieurs) incidents vécus	23,1	26,6	17,4	24,8	20,2	26,2 *
Nombre de cas (non pondérés)	1322	288	713	122	2043	417

Remarque : *différences significatives selon le type de contrat de travail.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Tableau 32 : Pourcentage des personnes interrogées ayant vécu au moins un incident potentiellement importun sur le lieu de travail principal actuel selon le mode de travail

	(Très) souvent	De temps en temps	Rarement/ jamais	Pas d'indications
Je travaille pour moi uniquement*	18,0%	23,2%	24,9%	12,8%
Je travaille à domicile (home office)*	16,0%	18,3%	22,9%	10,1%
Collaboration et échange avec des personnes internes à l'entreprise*	20,4%	26,6%	15,9%	8,4%
Contact avec des personnes externes à l'entreprise	20,5%	19,5%	23,4%	12,4%

Remarque : *différences significatives selon la fréquence des différentes formes de travail.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'533). Données BASS

Tableau 33 : Incidents de comportements potentiellement importuns sur le lieu de travail principal actuel selon le sexe et l'ambiance de travail, indications en pour cent

Ambiance de travail	Plaisanteries, commentaires à caractère général	Mails, messages	Matériel pornographique, images de corps nus	Histoires, discussions	Commentaires, insinuations sur une personne	Sifflements, regards	Gestes, signes	Propositions/invitations	Contacts corporels indésirables	Attouchements	Chantage sexuel	Aggressions sexuelles, Total (un/plusieurs) incidents vécus
Femmes	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Très bonne	5,1	0,7	0,3	2,8	2,3	1,3	2,0	0,8	1,8	0,3	0,0	0,1 10,8
Plutôt bonne	15,3	0,6	0,7	4,6	7,4	3,9	2,1	1,7	3,9	0,5	0,3	0,1 23,5
Moyenne	19,8	2,5	2,2	6,3	9,4	7,1	4,6	2,9	6,9	2,2	0,1	0,3 30,2
Plutôt mauvaise	36,7	6,0	0,2	15,1	24,5	13,5	9,9	2,8	10,4	1,5	1,3	0,0 51,3
Très mauvaise	46,0	5,7	7,0	25,9	47,4	13,5	12,5	13,2	26,6	9,1	6,2	2,0 66,5
Hommes	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Très bonne	6,6	1,2	0,2	1,0	0,7	0,0	0,5	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0 8,5
Plutôt bonne	15,5	1,8	0,1	1,7	4,9	0,3	2,8	0,5	1,1	0,2	0,0	0,0 18,0
Moyenne	14,9	0,5	0,1	6,9	8,6	0,5	3,9	0,0	1,6	0,4	0,0	0,0 23,2
Plutôt mauvaise	22,3	16,7	8,2	8,9	13,8	0,0	9,4	4,4	2,1	0,0	0,0	0,0 38,1
Très mauvaise	(50,5)	(1,1)	(12,2)	(25,0)	(24,8)	(1,0)	(9,8)	(17,9)	(20,3)	(0,0)	(0,0)	(1,0) (70,8)
Total	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Très bonne	6,0	1,0	0,2	1,8	1,5	0,6	1,2	0,4	1,0	0,1	0,0	0,1 9,7
Plutôt bonne	15,5	1,3	0,4	3,0	6,1	2,0	2,5	1,0	2,4	0,3	0,2	0,1 20,7
Moyenne	17,5	1,5	1,2	6,6	9,1	3,8	4,2	1,5	4,3	1,3	0,1	0,2 26,9
Plutôt mauvaise	29,6	11,5	4,5	11,9	19,1	6,6	9,6	3,6	6,2	0,7	0,6	0,0 44,8
Très mauvaise	48,1	3,6	9,4	25,5	37,0	7,8	11,3	15,3	23,7	4,9	3,4	1,6 68,4

Remarque : *différences significatives selon l'ambiance de travail. Les pourcentages entre parenthèses se basent sur moins de 30 cas (non pondérés) et doivent être interprétés avec prudence. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

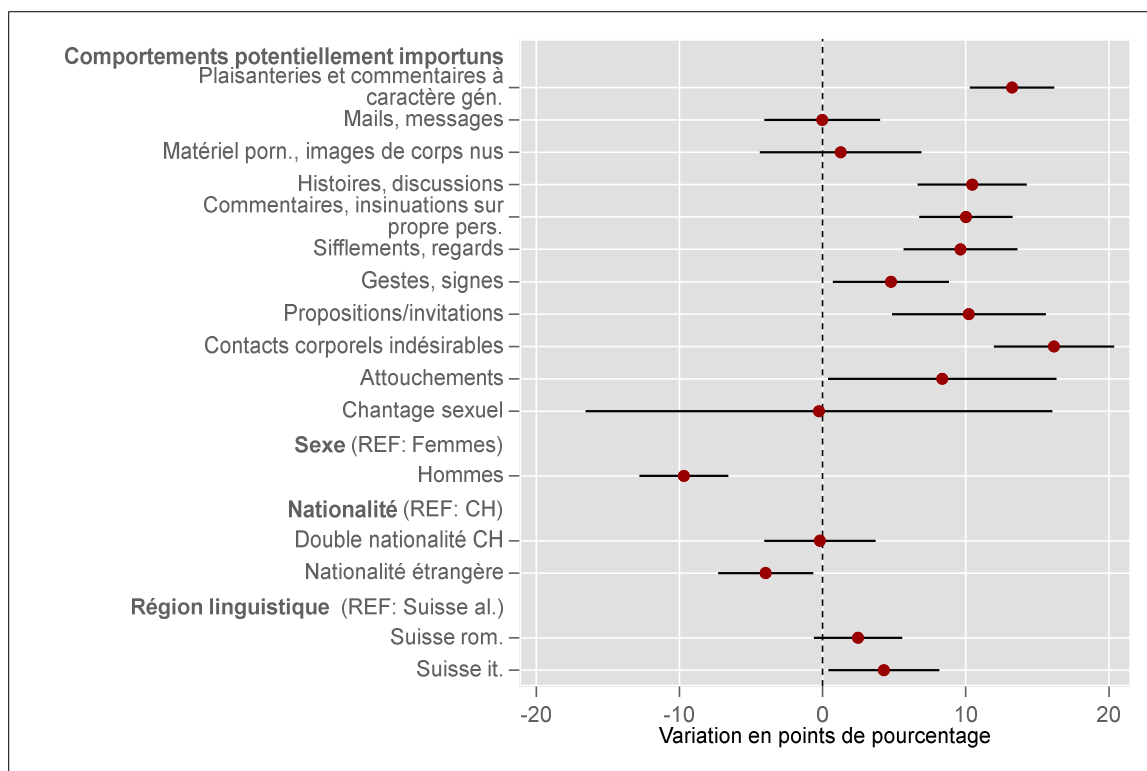
Sentiment subjectif

Tableau 34 : Sentiment subjectif au cours des 12 derniers mois selon des caractéristiques liées au lieu de travail et à la personne, indications en pour cent

	Toutes les personnes interrogées	Femmes	Hommes
Taille de l'entreprise			
Moins de 10 personnes	9,5	10,4	7,5
10-49 personnes	11,7	16,5	6,5
50-249 personnes	12,8	19,2	6,9
250 personnes ou plus	12,7	19,7	7,9
Pas connue	16,4	21,5	(7,5)
<i>Différences significatives</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>
Position professionnelle			
En formation (apprentissage, stage, bénévolat)	14,7	27,4	2,8
Travail temporaire, auxiliaire, travail saisonnier	19,6	21,2	(16,3)
Sans fonction dirigeante	14,1	17,3	9,9
Avec fonction dirigeante	8,2	14,1	4,9
Cadre supérieur/direction	4,9	7,9	4,1
Pas de réponse	9,5	14,8	(3,7)
<i>Différences significatives</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>
Heures de travail			
De jour	11,4	16,3	6,9
Autres (en équipe, le soir, de nuit)	16,2	21,2	10,1
<i>Différences significatives</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>non</i>
Âge			
16-25 ans	19,9	31	8,3
26-35 ans	19,4	27,4	11,8
36-45 ans	8,3	11,4	5,7
46-65 ans	7,3	9,8	5
<i>Différences significatives</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>
Formation			
Max. SEC I	9,8	14,6	4,8
SEC II	11,5	15	7,2
Tertiaire	13	20,3	7,5
Pas d'indications	10,4	8,9	(12)
<i>Différences significatives</i>	<i>non</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>
Nationalité			
Suisse	11,6	16,1	7,4
Double nationalité suisse-étrangère	15,3	17,7	10,9
Nationalité(s) étrangère(s)	11,4	19,7	5,6
Autres/pas d'indications	(5,8)	(12,6)	(0)
<i>Différences significatives</i>	<i>non</i>	<i>non</i>	<i>non</i>
Nombre de cas (non pondérés)	2'501	1'640	846

Remarque : Les pourcentages entre parenthèses se basent sur moins de 30 cas (non pondérés) et doivent être interprétés avec prudence. Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Figure 29 : Facteurs d'influence sur le sentiment subjectif dans l'entièreté de la vie professionnelle



Aide à la lecture : Les points rouges indiquent la probabilité que le sentiment subjectif varie par rapport à une catégorie de référence. Celle-ci correspond à la ligne verticale du point zéro. Les lignes horizontales traversant les points rouges correspondent à l'intervalle de confiance de 95%. Si celle-ci coupe la ligne verticale du zéro, le facteur correspondant n'est pas statistiquement significatif car la valeur ne diffère pas de zéro avec certitude.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Tableau 35 : Sentiment subjectif selon le sexe et la région linguistique, indications en pour cent

	Femmes			Hommes			Total		
	Suisse alémanique	Suisse romande	Suisse italienne	Suisse alémanique	Suisse romande	Suisse italienne	Suisse alémanique	Suisse romande	Suisse italienne
Sentiments de harcèlement sexuel (au cours des 12 derniers mois)	8,5	5,0	4,3 *	2,0	1,9	1,5	5,1	3,4	2,9
Sentiments de harcèlement sexuel (plus tôt dans la vie professionnelle)	22,6	15,5	15,3 *	4,8	2,3	1,7	13,2	8,7	8,2 *
Sentiments dérangeants, désagréables (au cours des 12 derniers mois)	7,4	15,4	13,2 *	4,2	8,1	9,5 *	5,9	11,6	11,2 *
Sentiments dérangeants, désagréables (plus tôt dans la vie professionnelle)	5,6	8,0	5,1	5,8	6,6	5,0	5,7	7,3	5,0
Total sentiments de harcèlement sexuel ou dérangeants	44,1	44,0	37,9	16,8	18,9	17,7	29,8	31,0	27,4
Nombre de cas (non pondérés)	924	472	257	438	267	159	1373	742	418

Remarque : *différences significatives entre les régions linguistiques.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Perspective tierce

Tableau 36 : Observation de comportements potentiellement importuns à l'égard de collègues de travail selon le sexe et la région linguistique, indications en pour cent

	Sexe		Région linguistique		
	Femmes	Hommes	Suisse alémanique	Suisse romande	Suisse italienne
Remarques dégradantes ou suggestives au sujet des femmes, des hommes ou des personnes LGBTI	18,3	15,0	16,4	17,9	13,3
Gestes ou signes obscènes ou sifflements, déshabilllements du regard	10,7	7,2 *	9,0	8,8	8,5
Propositions ou invitations indésirables à connotation sexuelle	5,5	3,8	4,3	5,5	5,1
Contacts corporels indésirables, attouchements, embrassements ou mises à nu de parties intimes	5,5	2,4 *	3,7	4,2	5,2
Promesses d'avantages en cédant aux avances sexuelles ou menaces de désavantages en cas de refus	1,1	2,1	1,4	2,2	1,6
Agressions sexuelles ou viols	1,5	0,5 *	0,9	1,3	1,0
Au moins un incident observé	21,0	22,2 *	21,0	22,2	16,6
Nombre de cas (non pondérés)	1653	864	1373	742	418

Remarque : *différences significatives selon le sexe et la région linguistique.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

Connaissances du cadre légal

Tableau 37 : Pourcentage des personnes interrogées avec des connaissances du cadre légal

	Informar la hiérarchie, les RH, la direction et déposer une plainte	Se défendre en justice et exiger une indemnité/des dommages-intérêts	S'adresser à l'office cantonal de conciliation selon la LÉg	Demandeur des mesures contre le harcèlement sexuel aux parties employées	Se défendre immédiatement (verbalement, physiquement)	S'absenter du travail si la protection des parties employées est insuffisante	Ne subir aucun préjudice lorsqu'on se défend contre un harcèlement	L'intention de la personne auteure ne joue aucun rôle	Les parties employées sont aussi responsables lors d'incidents en dehors des heures de travail	Les parties employées sont aussi responsables lors de harcèlements par des personnes externes
Total	89	77	51	80	83	36	79	63	51	70
Âge	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
16-25 ans	88	75	48	75	83	35	72	62	49	66
26-35 ans	86	69	43	70	76	31	70	57	44	62
36-45 ans	92	80	53	82	84	39	83	66	52	71
46-65 ans	91	79	56	87	86	39	83	66	55	76
Formation							*			
Max. SEC I	85	73	56	80	78	44	72	66	55	68
SEC II	89	75	50	79	84	35	78	61	50	71
Tertiaire	91	79	51	82	82	36	81	66	51	70
Position professionnelle	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
En formation (apprentissage, stage)	83	75	47	73	81	34	71	60	45	64
Travail tempor., auxiliaire, travail saisonnier	86	71	54	78	84	34	69	65	46	67
Sans fonction dirigeante	89	74	46	77	81	31	76	60	46	66
Avec fonction dirigeante	91	81	57	87	85	40	85	66	57	79
Cadre supérieure/direction	95	90	69	92	91	66	93	83	71	82
Taille de l'entreprise	*		*			*				
Moins de 10 personnes	85	74	56	78	81	44	77	64	51	71
10-49 personnes	90	81	55	80	84	39	77	66	51	72
50-249 personnes	90	74	46	80	82	32	78	64	51	68
250 personnes ou plus	92	77	48	82	83	35	81	60	51	69
Mesure(s) d'entreprise connue(s)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Non	81	69	46	70	77	31	68	52	41	59
Oui	94	81	54	86	85	39	84	69	56	75
Secteur	*	*	*			*	*		*	
Construction	90	81	60	82	83	44	79	61	50	77
Industrie manufacturière, industrie	91	79	56	82	84	41	83	67	55	72
Commerce de gros	98	84	63	89	85	51	85	76	59	78
Commerce de détail	91	73	54	79	82	40	72	55	45	66
Transport, information	91	76	47	84	84	31	80	67	50	67
Hébergement et restauration	90	74	63	81	90	39	76	66	61	77
Banques, assurances, immobilier	93	73	38	83	79	28	78	65	55	73
Activités spécialisées	92	87	49	81	80	34	83	65	55	65
Autres activités de service	85	80	47	78	83	39	80	62	49	68
Administration publique	90	78	56	87	86	41	87	71	57	78
Enseignement	88	76	48	73	83	26	73	55	38	62
Santé/action sociale	86	70	48	76	82	34	72	58	46	70
Pas connu	74	65	52	73	71	39	66	53	43	61
Région linguistique		*		*	*		*			*
Suisse alémanique	89	78	50	82	86	37	82	64	52	74
Suisse romande	90	73	54	76	74	35	70	64	47	59
Suisse italienne	89	79	49	75	76	38	71	55	48	53

Remarque : *différences significatives entre les différentes caractéristiques.

Source : Enquête auprès des personnes employées sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Données BASS

A-1.3 Enquête auprès des parties employeuses

Estimations sur les incidents

Tableau 38 : Estimation sur la fréquence de comportement potentiellement importun dans l'entreprise selon la taille de l'entreprise, la région linguistique et la répartition des sexes, indications en pour cent

	Total	Taille de l'entreprise					Région linguistique			Répartition des sexes		
	10-19	20-49	50-99	100-199	200 et plus	D-CH	FR-CH	IT-CH	Plus d'hommes	Équili- brée	Plus de femmes	
Remarques, plaisanteries ou messages dégradants ou suggestifs au sujet des femmes, des hommes ou des personnes LGBTI *												
Jamais	43	48	41	33	24	33	41	46	49	35	32	54
Rarement	42	38	44	48	62	50	44	38	33	44	49	38
De temps en temps	9	9	9	11	10	6	9	9	12	14	12	3
Souvent	1	1	2	0	1	2	1	1	1	2	2	0
Ne sais pas	5	5	4	8	2	10	5	6	4	6	4	4
Présentations/utilisations de matériel pornographique *												
Jamais	88	92	86	78	76	81	87	90	86	81	89	94
Rarement	6	3	8	12	9	13	7	4	7	10	7	3
De temps en temps	1	1	2	0	1	0	1	1	1	2	1	0
Souvent	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ne sais pas	4	3	3	10	13	6	4	4	6	6	4	3
Gestes ou signes obscènes, sifflements, déshabillements du regard *												
Jamais	83	88	80	76	63	62	83	83	82	76	81	89
Rarement	13	8	14	16	27	30	13	12	12	16	13	9
De temps en temps	1	1	2	1	5	4	1	1	2	1	4	0
Souvent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Ne sais pas	3	2	4	7	6	4	3	4	4	5	2	2
Propositions ou invitations indésirables à connotation sexuelle *												
Jamais	86	92	86	76	71	48	87	83	90	87	81	86
Rarement	7	5	5	13	14	30	7	7	5	6	10	7
De temps en temps	1	0	1	0	1	6	1	1	1	1	1	1
Souvent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Ne sais pas	6	3	8	11	14	16	6	9	4	6	7	6
Contacts corporels indésirables, attouchements, embrassements ou mises à nu de parties intimes *												
Jamais	92	96	92	82	84	67	92	90	96	93	90	91
Rarement	5	3	4	10	12	22	5	5	2	3	6	6
De temps en temps	0	0	1	0	1	2	0	1	0	1	1	0
Souvent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ne sais pas	3	1	3	7	4	9	2	4	2	3	3	2
Promesses d'avantages en cédant aux avances sexuelles ou menaces de désavantages en cas de refus *												
Jamais	96	99	94	93	88	74	96	94	98	95	96	96
Rarement	1	0	1	2	4	11	1	2	0	1	2	1
De temps en temps	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Ne sais pas	3	1	4	5	8	13	3	4	2	3	2	3
Agressions sexuelles ou viols *												
Jamais	97	99	97	93	94	85	97	96	99	97	97	97
Rarement	1	1	1	3	4	11	1	2	0	1	2	1
De temps en temps	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ne sais pas	2	1	2	4	2	4	2	2	1	2	1	2

Remarque : *différences significatives entre les différentes caractéristiques. Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063, dont entre 0,5 et 1,5% sans indications). Données BASS

Tableau 39 : Estimations sur la situation dans l'entreprise selon taille de l'entreprise, région, secteur, sexe des personnes interrog., les mesures, indications en %

	Total	Taille de l'entreprise					Région			Secteur															Sexe		Mesure(s)	
		10-19	20-49	50-99	100-199	200 et plus	Suisse alémanique	Suisse ro- mande	Suisse italienne	Construction	Industrie ma- nufacturière, industrie	Commerce de gros	Commerce de détail	Transport, information	Hébergement et restaura- tion	Banques, assurances, ...	Activités spé- cialisées	Autres activi- tés de service	Administra- tion publique	Enseigne- ment	Hébergement médicalisé, hôpitaux	Autres santé/action sociale	Femme	Homme	Oui	Non		
Les personnes employées dans notre entreprise savent à qui s'adresser en cas de harcèlement sexuel ou sexiste.																												
Tout à fait vrai	59	57	63	55	62	54	57	62	66	52	56	66	65	49	69	58	52	64	49	54	64	67	58	61	61	38		
Plutôt vrai	31	32	27	37	36	43	32	29	28	34	30	27	30	42	28	35	28	28	42	34	29	25	32	29	31	32		
Plutôt pas vrai	4	4	5	3	1	2	4	3	2	4	6	2	1	3	1	7	11	4	4	2	4	2	4	3	4	8		
Pas du tout vrai	2	1	2	2	0	2	2	1	1	0	2	4	1	3	0	0	2	2	2	2	1	1	2	1	1	7		
Ne sais pas	4	6	3	3	0	0	5	3	3	9	5	1	3	3	3	0	6	3	2	8	1	5	4	4	3	15		
Notre entreprise devrait faire davantage pour prévenir le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail.																												
Tout à fait vrai	3	3	2	2	10	4	2	5	5	2	3	2	4	5	3	3	4	0	2	3	4	1	3	2	3	4		
Plutôt vrai	11	10	10	14	20	14	9	15	16	5	11	10	12	10	8	8	8	12	14	11	22	17	11	11	11	9		
Plutôt pas vrai	38	34	40	43	38	49	37	42	28	41	29	47	33	41	28	31	40	43	46	40	42	36	38	38	39	23		
Pas du tout vrai	45	49	45	38	25	31	49	33	41	46	51	39	48	41	55	55	44	42	35	44	27	44	44	46	44	53		
Ne sais pas	4	4	3	3	7	2	3	5	9	6	6	2	4	4	6	3	3	3	3	2	5	2	4	3	3	11		
La hiérarchie dans notre entreprise sait comment réagir en cas de signalement ou de plainte concernant un harcèlement sexuel.																												
Tout à fait vrai	52	52	54	49	47	49	53	47	56	52	41	57	61	50	66	52	47	59	43	45	55	52	50	55	54	38		
Plutôt vrai	37	36	35	41	44	40	36	39	32	33	44	31	26	35	29	40	36	34	47	44	37	42	37	36	37	29		
Plutôt pas vrai	6	6	6	6	7	8	6	7	4	6	7	9	8	9	2	5	9	3	6	5	5	3	7	5	5	11		
Pas du tout vrai	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	2	0	1	0	0	4	1	0	0	1	2	1	1	1	4		
Ne sais pas	4	5	4	3	2	4	4	6	7	8	6	1	5	5	3	3	5	5	4	6	1	2	5	4	3	18		
Le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail n'est pas un problème dans notre entreprise.																												
Tout à fait vrai	52	59	51	40	25	36	55	44	48	59	46	61	52	47	56	55	58	53	42	53	33	52	51	54	51	63		
Plutôt vrai	26	22	28	35	44	32	27	25	22	26	31	22	25	31	23	23	19	18	37	37	43	23	26	27	28	13		
Plutôt pas vrai	5	3	4	8	14	12	4	6	4	3	2	4	2	7	4	3	6	5	8	3	8	8	5	4	5	5		
Pas du tout vrai	13	13	13	13	12	18	10	21	20	10	15	11	17	13	14	13	12	18	9	7	13	14	14	11	13	13		
Ne sais pas	4	4	3	5	5	2	3	5	4	2	6	2	4	2	4	7	5	6	4	1	3	3	3	4	4	6		
Le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail est pris au sérieux dans notre entreprise.																												
Tout à fait vrai	79	75	82	84	89	91	80	76	85	72	73	77	82	75	87	83	79	81	79	78	91	83	80	77	81	61		
Plutôt vrai	16	19	14	14	11	6	15	20	12	21	22	17	14	23	10	13	16	14	19	14	9	12	14	19	15	21		
Plutôt pas vrai	2	3	2	0	0	2	2	2	1	3	4	4	4	2	1	0	2	2	1	3	0	2	3	1	1	9		
Pas du tout vrai	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	1	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0	1		
Ne sais pas	2	3	2	1	0	2	3	1	2	4	2	0	1	0	1	4	2	2	1	5	0	3	2	2	2	7		
Dans notre entreprise, des mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail existent mais ne sont guère prises au sérieux.																												
Tout à fait vrai	1	2	1	1	0	2	1	2	7	2	2	2	4	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	4		
Plutôt vrai	3	3	3	4	4	2	2	5	5	5	5	2	4	2	4	0	2	1	2	5	6	3	2	4	3	4		
Plutôt pas vrai	18	16	20	14	24	21	17	19	14	17	13	15	13	26	22	21	14	19	25	15	21	17	18	17	18	8		
Pas du tout vrai	71	71	72	75	66	69	73	68	67	68	73	76	71	67	67	78	75	74	66	74	68	69	72	71	72	66		
Ne sais pas	6	8	4	6	6	6	6	6	7	9	7	5	8	5	6	0	9	6	6	5	4	9	7	6	5	19		

Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063, dont entre 1,9 et 9,8% sans indications). Données BASS

Attitude à l'égard du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Tableau 40 : Attitude à l'égard du harcèlement sexuel sur le lieu de travail selon la taille de l'entreprise, le secteur, la région linguistique et le sexe, indications en pour cent

	La personne qui subit du harcèlement sexuel ou sexiste en porte souvent la responsabilité.					Beaucoup de ce qui est considéré aujourd'hui comme du harcèlement sexuel n'est en fait qu'une plaisanterie inoffensive.					Dans le cas concret, il est presque impossible de déterminer s'il y a du harcèlement sexuel. Il ne vaut donc guère la peine d'agir contre.					Mon action peut dépasser les limites chez d'autres personnes même si je le perçois autrement.					Les hommes peuvent être autant concernés par le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail que les femmes.					Le harcèlement sexuel/sexiste est presque toujours le fait d'hommes occupant des postes de direction.				
	1	2	3	4	nsp.	1	2	3	4	nsp.	1	2	3	4	nsp.	1	2	3	4	nsp.	1	2	3	4	nsp.	1	2	3	4	nsp.
Total	0	2	18	77	2	1	10	30	54	5	1	4	16	75	3	32	36	12	13	6	56	31	8	2	2	1	19	29	37	14
Taille de l'entreprise																														
10-19	1	2	20	75	2	1	12	31	51	5	2	4	18	72	4	29	37	13	15	7	55	31	9	2	3	1	20	30	32	16
20-49	0	1	19	77	2	1	10	28	56	5	1	4	15	77	4	32	37	13	11	7	56	32	8	2	3	1	20	29	37	13
50-99	0	0	10	85	4	0	8	33	56	3	0	4	14	80	1	39	34	9	13	5	60	32	5	1	2	0	22	23	43	13
100-199	0	0	15	85	0	0	6	25	68	1	0	5	14	81	0	35	29	13	15	7	64	24	5	5	2	2	13	25	51	8
200 et plus	0	0	13	85	2	0	2	27	71	0	0	0	9	91	0	45	32	11	9	2	74	25	2	0	0	0	6	20	63	11
Région linguistique																														
Suisse alémanique	0	2	20	77	2	1	12	31	51	5	2	5	17	72	4	35	38	11	9	6	59	29	8	2	2	1	19	29	35	16
Suisse romande	0	1	15	80	4	0	7	25	64	4	1	2	13	82	2	24	31	14	24	7	52	34	9	2	3	1	21	26	42	10
Suisse italienne	1	2	15	76	5	2	5	31	57	5	0	4	15	77	4	23	31	19	20	7	38	42	14	3	2	1	18	31	37	13
Secteur																														
Construction	0	2	20	71	6	2	23	32	36	8	2	6	18	66	8	24	40	13	16	7	51	30	11	4	4	1	13	36	38	13
Industrie manufacturière, industrie	0	1	24	71	3	1	13	32	48	6	3	8	19	68	2	25	42	10	17	6	51	35	7	4	4	2	15	23	37	22
Commerce de gros	2	2	17	76	2	4	6	35	53	2	0	7	13	74	6	41	34	14	7	4	60	25	11	2	1	4	19	24	36	16
Commerce de détail	0	1	17	81	1	1	7	26	62	4	2	3	11	80	4	36	27	15	18	4	51	37	7	1	5	2	16	28	41	12
Transport, information	0	0	11	87	2	0	10	36	51	4	0	8	21	70	1	31	34	15	15	5	58	31	10	0	1	2	23	22	35	17
Hébergement et restauration	0	3	19	76	1	1	9	30	54	6	1	5	19	72	3	26	40	13	12	9	53	34	7	2	4	1	14	28	40	17
Banques, assurances, immobilier	0	0	14	84	3	0	17	19	57	7	3	0	16	79	3	31	38	9	15	7	70	21	9	0	0	3	25	25	35	12
Activités spécialisées	2	2	22	73	2	1	12	32	52	3	2	2	13	80	3	34	37	12	11	6	54	35	9	1	2	0	24	33	31	12
Autres activités de service	0	3	19	77	2	0	10	23	61	5	3	4	19	73	2	33	38	13	10	7	54	33	9	2	2	0	22	32	40	7
Administration publique	0	1	15	83	1	1	8	32	57	2	0	2	15	78	4	34	35	12	14	5	54	34	7	2	2	1	16	34	34	14
Enseignement	1	0	18	80	2	2	4	30	61	3	0	2	16	76	6	30	29	17	15	9	54	26	12	3	4	0	24	26	35	15
Hébergement médicalisé et hôpitaux	0	0	9	89	1	0	3	25	69	3	1	3	9	87	0	37	36	12	11	4	67	22	8	1	1	0	15	29	48	8
Autres santé/action sociale	0	2	22	74	2	0	6	30	57	6	0	3	15	82	1	37	41	5	8	8	66	30	1	1	2	0	23	31	28	18
Sexe de la personne interrogée																														
Femme	0	1	17	80	2	1	9	29	58	4	1	5	15	77	2	36	35	11	12	6	64	26	6	2	2	2	20	29	34	15
Homme	0	2	20	76	2	1	12	31	50	5	2	3	18	73	4	26	38	14	15	6	45	38	11	2	3	0	18	28	39	14

Légende : 1 = tout à fait vrai ; 2 = plutôt vrai ; 3 = plutôt pas vrai ; 4 = pas du tout vrai ; nsp. = ne sais pas. Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063, dont entre 1% et 2,2% sans indications). Données BASS

Mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Tableau 41 : Mesures contre le harcèlement sexuel selon la taille de l'entreprise, la région linguistique et le secteur, indications en pour cent

	Total	Taille de l'entreprise						Région						Secteur													
		10-19	20-49	50-99	100-199	200 et plus		Suisse alémanique	Suisse romande	Suisse italienne		Construction	Industrie manufacturière/industrie	Commerce de gros	Commerce de détail	Transport, information	Hébergement et restauration	Banques, assurances, immobilier	Activités spécialisées	Autres activités de service	Administration publique	Enseignement	Hébergement médicalisé, hôpitaux	Autres santé/action sociale			
Informations, formations et manifestations pour sensibiliser le personnel	31	22	33	45	53	63	*	28	37	34	*	14	20	21	37	39	28	42	18	35	53	40	50	32			
Formation de la hiérarchie/des cadres/du service RH	37	29	39	51	68	64	*	36	40	42	*	21	33	35	50	37	47	42	27	40	53	35	51	33			
Mémentos, brochures, etc. sur la thématique du harcèlement sexuel et sexiste	29	21	31	39	56	63	*	29	29	19	*	10	19	24	33	21	28	34	14	35	54	41	53	36			
Déclaration de tolérance zéro dans les lignes directrices ou dans le règlement d'entreprise	54	47	55	64	81	87	*	53	57	52		38	46	57	62	55	59	62	47	56	60	48	76	56			
Règlement d'entreprise, lignes directrices, etc. qui règlent la procédure en cas de plaintes/signalements de harcèlement sexuel	51	39	57	64	84	91	*	51	53	39	*	31	45	57	58	50	49	60	40	49	71	41	82	59			
Mise à disposition de personne(s) de confiance et de points de contact internes et externes	56	44	63	74	87	94	*	56	61	48	*	37	40	60	63	56	59	61	48	58	77	64	83	61			
Mesures d'éloignement pour prévenir le harcèlement sexuel	27	25	30	28	25	35	*	31	18	21	*	24	28	31	37	31	35	21	16	23	22	27	37	28			
Introduction de mesures de protection après clarification des cas (suivi)	30	22	32	44	44	67	*	29	31	27	*	18	19	26	43	26	37	32	18	24	44	29	59	39			
Monitoring régulier des expériences du personnel avec le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (par ex. enquête auprès du personnel ou entretiens annuels)	26	23	27	30	35	47	*	25	32	17	*	18	21	29	26	25	34	40	23	27	25	19	32	31			
Mesures générales pour promouvoir une culture d'entreprise respectueuse (par ex. culture de dialogue ouvert)	81	75	84	90	92	85	*	81	81	73	*	74	72	78	87	85	79	77	78	79	84	85	94	89			
Autres	9	8	9	14	13	20	*	10	9	7	*	7	9	5	13	12	11	14	7	5	6	16	12	6			
Au moins 1 mesure spécifique	81	75	83	93	95	100	*	82	82	74		64	76	78	87	82	81	84	76	85	91	83	97	88			

Remarque : *différences significatives entre les différentes caractéristiques. Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063). Données BASS

Tableau 42 : Information des personnes employées sur les mesures contre le harcèlement sexuel selon la taille de l'entreprise, la région linguistique et le secteur, indications en pour cent

	Nouveaux engage- ments (Onboarding)	Entretiens d' évaluation (entretiens annuels)	Canaux de communi- cation internes (par ex. newsletters, mails, séances)	Site web/Intranet	Matériel d' informa- tion (flyers, brochures)	Autres	Au moins 1 source d' information
Total	36	26	32	20	21	12	68
Taille de l'entreprise	*		*	*	*		*
10-19	29	28	23	13	14	11	61
20-49	39	27	36	19	24	12	70
50-99	43	21	43	30	31	18	79
100-199	61	27	49	52	40	11	87
200 et plus	64	11	55	57	44	17	91
Région		*	*			*	*
Suisse alémanique	38	25	30	19	20	11	66
Suisse romande	33	32	36	22	24	15	73
Suisse italienne	33	19	37	21	23	17	71
Secteur	*		*	*	*		*
Construction	25	30	19	10	5	12	56
Industrie manufacturière, industrie	35	26	24	14	18	9	62
Commerce de gros	40	23	28	29	12	14	71
Commerce de détail	36	24	36	16	26	14	72
Transport, information	43	23	35	21	22	10	73
Hébergement et restauration	50	38	27	15	21	14	76
Banques, assurances, immobilier	43	24	34	44	32	14	74
Activités spécialisées	35	28	25	18	15	15	59
Autres activités de service	33	26	37	18	19	11	64
Administration publique	34	14	52	51	41	12	81
Enseignement	30	22	38	21	29	9	61
Hébergement médicalisé et hôpitaux	51	28	40	23	39	17	83
Autres santé/action sociale	31	33	31	10	16	13	70

Remarque : *différences significatives entre les différentes caractéristiques.

Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063). Données BASS

Connaissance du cadre légal

Tableau 43 : Connaissance du cadre légal, indications en pour cent

	Total	Taille de l'entreprise						Signale-ments				Mesure(s)		
		10-19	20-49	50-99	100-199	200 et plus		Aucun	Un	Plusieurs		Oui	Non	
Les parties employeuses doivent veiller à ce que le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail soit évité autant que possible.	91	91	91	90	94	96		90	93	98		93	72	*
Les parties employeuses doivent s'assurer que les personnes employées ne subissent aucun préjudice lorsqu'elles se défendent contre du harcèlement sexuel sur le lieu de travail (par ex. protection contre le mobbing, le congé de rétorsion, etc.).	90	91	89	90	96	96	*	90	91	99	*	92	76	*
En cas de signalement de harcèlement sexuel, les parties employeuses ont l'obligation d'intervenir immédiatement.	87	85	87	90	92	100		85	91	99	*	89	65	*
Les personnes employées peuvent exiger des mesures de protection de la part de leurs parties employeuses contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.	85	85	84	86	88	96		83	89	97	*	87	66	*
Même si la personne auteure d'une remarque ou d'une action n'a pas de mauvaise intention, il peut s'agir d'un cas de harcèlement sexuel.	81	77	82	84	91	98	*	78	90	94	*	83	60	*
Les parties employeuses sont également responsables de la protection contre le harcèlement sexuel commis par des personnes externes à l'entreprise telles que la clientèle, la patientèle ou les partenaires commerciaux.	70	69	68	75	71	89		67	79	86	*	72	53	*
Les parties employeuses doivent également agir lorsque des personnes employées ayant déjà quitté l'entreprise signalent un cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.	68	65	69	74	74	87	*	67	70	75		70	54	*
Les parties employeuses doivent prouver qu'elles ont rempli leur obligation de prévention en cas de procédure judiciaire pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail.	63	59	64	73	71	91	*	60	72	82	*	66	40	*
En cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les personnes employées peuvent se défendre en justice et exiger une indemnité de la partie employeuse.	59	56	59	64	69	85	*	57	66	74	*	61	42	*
Les parties employeuses peuvent également être tenues responsables des contacts privés entre les personnes employées dans la mesure où ils ont un impact sur le travail.	34	32	37	33	41	43		31	42	59	*	36	20	*
Toutes les affirmations ont été correctement évaluées.	15	12	17	17	24	31	*	12	21	37	*	5	17	*

Remarque : *différences significatives entre les différentes caractéristiques. Source : Enquête auprès des parties employeuses sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (n = 2'063, dont entre 0 et 4,8% sans indications). Données BASS

A-2 Personnes participant aux ateliers de validation

- Binh Tschan, Fachstelle für Gleichstellung Stadt Zürich
- Sabrina Ghielmini, Stv. Leiterin Fachstelle für Gleichstellung BE
- Isabelle Monnin-Vazquez, Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences GE
- Alessandra Cencin, Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences GE
- Adrian Hofer, Arbeitsinspektorat BE
- Franziska Grau, Arbeitsinspektorat BE
- Angelos Gerasimou, Arbeitsinspektorat BS
- David Lecureux, Inspection du travail VD
- Julien Dubouchet-Corthay, Inspection du travail GE
- Olga Gamma Ammann, Leiterin Schlichtungsstelle nach GIG ZH
- Daniella Lützel Schwab, Union patronale suisse
- Michèle Lisibach, Union suisse des arts et métiers
- Aude Spang, Syndicat UNIA et organisme responsable de belastigt.ch
- Valérie Borioli Sandoz, Travail.Suisse
- Pierre-André Wagner, responsable du service juridique ASI (Association suisse des infirmières et infirmiers) et organisme responsable de belastigt.ch
- Valérie Huber, non-cest-non (centre de consultation Suisse romande)
- Nora Jardini Croci Torti, Associazione Equi-Lab (centre de consultation au Tessin)
- Karine Lempen, professeure de droit à l'Université GE
- Claudia Kaufmann, juriste et médiatrice indépendante
- Corina Alchenberger, juriste et médiatrice indépendante
- Raffaella Martinelli Peter, avocate tessinoise spécialisée dans le domaine du droit du travail et médiatrice

A-3 Instruments d'enquête

A-3.1 Questionnaire destiné aux personnes employées

Question	Réponses possibles	Remarque programmation
Nous vous remercions de prendre le temps de répondre aux questions suivantes.		Page d'accueil
Nous garantissons la confidentialité de vos données. Votre identité personnelle ne sera jamais associée à vos réponses. Ni le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) ni le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEH) ne recevront les données de cette enquête mais uniquement les analyses anonymisées de celle-ci.		
Pour toute question concernant la protection des données ou l'exercice de vos droits, veuillez vous adresser à privacy@mis-trend.ch .		
Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?	Employé-e dans une entreprise/une organisation Employé-e dans plusieurs entreprises/organisations Employé-e et indépendant-e Indépendant-e Collaboration non rémunérée (par ex. dans une entreprise familiale) Apprentissage Sans activité professionnelle (pas d'activité accessoire non plus)/au chômage	Identification groupe cible
Combien d'heures par semaine travaillez-vous normalement ? [Veuillez baser vos réponses uniquement pour les heures de travail en tant qu'employé-e.]	6 heures hebdomadaires et plus Moins de 6 heures hebdomadaires	Si en emploi [Si aussi statut d'indépendant]
L'enquête s'adresse aux personnes qui travaillent au moins 6 heures par semaine dans le cadre d'un emploi. Nous vous remercions néanmoins de l'intérêt que vous portez à cette étude. Les résultats devraient être publiés à la fin de l'année.		Page finale si pas dans le groupe cible
Dans combien d'entreprises/organisations êtes-vous actuellement employé-e ?		Si plusieurs entreprises Valeurs : chiffres entiers > 1
Êtes-vous...	Une femme Un homme Autre	
Quelle est votre année de naissance ?		Valeurs entre 1954 et 2010
D'une manière générale, comment percevez-vous l'ambiance de travail dans l'entreprise où vous travaillez [principalement] à l'heure actuelle ?	Très bonne Plutôt bonne Moyenne Plutôt mauvaise Très mauvaise Pas de réponse	[Si actuellement emploi dans plusieurs entreprises]
Dans l'ensemble, comment décririez-vous vos relations avec les personnes avec lesquelles vous travaillez ?	Très bonnes Plutôt bonnes Moyennes Plutôt mauvaises Très mauvaises Pas de réponse	
La section suivante traite de la collaboration et de l'ambiance au travail. Par "au travail", on entend le lieu de travail proprement dit mais aussi tous les autres lieux liés au travail, comme la cafétéria, les repas de Noël, les sorties d'entreprise ou les voyages d'affaires. Il s'agit également des contacts liés au travail en dehors des heures de travail (fin de journée/week-end) et avec des personnes extérieures à l'entreprise, comme la clientèle, la clientèle, les partenaires commerciaux.		Texte d'introduction

Question	Réponses possibles	Remarque programmation
Veillez prendre en compte dans vos réponses toutes les entreprises dans lesquelles vous avez été employé(e) au cours des 12 derniers mois. Remarque : vous pouvez obtenir des informations supplémentaires en cliquant sur le i.		
Au cours des <u>12 derniers mois</u> au travail, une personne a-t-elle tenu en votre présence des propos dégradants à l'égard des femmes, des hommes ou des personnes LGBTI* en général, ou des blagues et des propos obscènes ?**	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	*Texte info : LGBTI désigne les personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques de genre ne correspondent pas à la norme hétérosexuelle (par exemple les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans ou intersexes). ** Texte info : Il s'agit ici de propos et de blagues dégradants ou obscènes qui ne visent pas une personne en particulier. Exemples : À la salle de pause, un groupe raconte à haute voix des blagues sexistes, obscènes ou misogynes ou tient des propos homophobes : « Pourquoi y a-t-il chez nous des places de parking réservées aux femmes dans le parking souterrain ? Pour éviter que les femmes abîment les voitures de nous autres, les hommes. » « Je ne regarderai certainement pas la Coupe du monde de football féminin. De toute façon, ce ne sont que des lesbiennes vindicatives. »
Au cours des <u>12 derniers mois</u> au travail, avez-vous reçu des e-mails, des messages sur les médias sociaux ou des appels/messages vocaux non sollicités contenant des blagues, des propos, des images, des vidéos, etc. dégradants ou obscènes à caractère sexuel ou concernant les femmes ou les hommes ou les personnes LGBTI* en général ? Ne sont pas concernés les e-mails SPAM anonymes.**	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	* Texte info : Personnes LGBTI ** Texte info : Il s'agit ici de contenus dégradants ou obscènes (blagues, propos, images, vidéos) qui ne sont pas transmis directement, mais par le biais d'un média (e-mail, médias sociaux, lettre, message vocal, etc.). Les contenus peuvent être généraux (p. ex. image d'une femme pratiquant une fellation sur un homme) ou ciblés sur une personne en particulier (p. ex. image d'une femme pratiquant une fellation sur un homme, dans laquelle la tête de la femme a été remplacée par une image de la destinataire).
Au cours des <u>12 derniers mois</u> au travail, avez-vous été exposé-e à du matériel pornographique ou à des images de nudité non sollicités ? Il ne s'agit pas d'e-mails SPAM anonymes ou de sites Internet auxquels vous auriez accédé par inadvertance.**	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	** Texte info : Exemples : - Des calendriers ou des affiches montrant des femmes ou des hommes légèrement vêtus ou nus qui sont affichés à la vue de tous. - Une personne regarde des vidéos à caractère sexuel sur son téléphone portable à la vue de tous. - Des images pornographiques sont déposées sur le bureau de quelqu'un.
Au cours des <u>12 derniers mois</u> au travail, vous a-t-on imposé des histoires ou des discussions à caractère sexuel non désirées ?**	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	** Texte info : Exemples : Un homme raconte ses problèmes sexuels de couple à une collègue, sans qu'on le lui demande.

Question	Réponses possibles	Remarque programmation
		Une femme raconte à un collègue son aventure sexuelle du week-end sans qu'il souhaite l'entendre.
Au cours des <u>12 derniers mois</u> au travail, quelqu'un vous a-t-il personnellement fait des remarques désobligeantes ou des allusions sexuelles, sur votre apparence, sur vos vêtements ou avez-vous entendu des remarques dégradantes sur votre personne ?**	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	** Texte info : Il s'agit ici de remarques verbales adressées à une personne précise (directement à la personne ou indirectement en sa présence). Exemples : Un supérieur hiérarchique présente sa secrétaire à la clientèle comme sa maîtresse. « Allez, ne te fatigue pas, laisse-moi faire. Tu es une femme - et une femme ne sait pas calculer. » « Dommage, tu portes un soutien-gorge. » « Regarde comme elle a un gros cul. Je me demande où elle achète ses vêtements... au rayon des tentes ? » « Tu as l'air si frustrée. On voit bien que tu as urgemment besoin d'un homme. » « Je commence à douter que ce soit vraiment un homme, vu la façon dont il se comporte. »
Au cours des <u>12 derniers mois</u> au travail, quelqu'un vous a-t-il sifflé de manière indésirable, vous a dévisagé de manière obscène ou déshabillé du regard ?	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	
Au cours des <u>12 derniers mois</u> au travail, quelqu'un a-t-il fait des gestes, des signes, etc. obscènes sur le plan sexuel en votre présence ?**	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	** Texte info : Exemples : - Mouvement de la hanche ou de la main suggérant l'acte sexuel. - Association de différents objets au membre masculin (la femme mange une banane, l'homme lui fait comprendre par des gestes qu'il imagine comment son membre est dans sa bouche.).
Au cours des <u>12 derniers mois</u> au travail, avez-vous reçu des propositions sexuelles insistantes ou des invitations non sollicitées à caractère sexuel ?**	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	** Texte info : Exemples : - Un supérieur hiérarchique envoie des messages suggestifs à une collaboratrice et l'invite chez lui. - Lors d'un voyage professionnel, un homme demande à une collègue de travail de venir plus tard dans sa chambre pour prendre un verre.
Au cours des <u>12 derniers mois</u> au travail, quelqu'un a-t-il par des attouchements apparemment fortuits, eu un contact physique non désiré ou s'est approché inutilement de vous ?**	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	** Texte info : Exemples : - En expliquant le fonctionnement de la caisse, le supérieur se penche sur la femme et effleure comme par hasard son décolleté. - Dans l'ascenseur, une collègue se tient inutilement près de ses collègues.
Au cours des <u>12 derniers mois</u> au travail, avez-vous subi des attouchements ou des baisers contre votre gré ou quelqu'un s'est-il dénudé devant vous ?**	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	** Texte info : Exemples : - Un homme saisit les seins d'une collègue par derrière. - Une femme embrasse un collègue contre son gré. - Un homme soulève la jupe d'une collègue.
Au cours des <u>12 derniers mois</u> au travail, quelqu'un vous a-t-il promis des avantages en échange d'une faveur	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois	** Texte info : Il s'agit ici de chantage sexuel, c'est-à-dire de la promesse d'avantages ou de la

Question	Réponses possibles	Remarque programmation
sexuelle ou vous a-t-il menacé de représailles parce que vous n'aviez pas fait preuve de consentement sexuel ?**	Pas de réponse	menace de désavantages si une relation sexuelle est conclue ou non. Celui-ci est toujours dirigé vers une personne déterminée et a lieu généralement sans témoin.
Au cours des <u>12 derniers mois</u> au travail, avez-vous été victime d'une agression sexuelle ou d'un viol ?**	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	** Texte info : Il s'agit de tous les actes sexuels imposés par la force (p. ex. rapport oral, rapport anal, rapport sexuel).
Si vous pensez à <u>l'ensemble de votre vie professionnelle</u> passée, avez-vous déjà vécu cela auparavant au travail ? [Montrer tous les comportements qui n'ont pas été vécus au cours des 12 derniers mois]	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	
Les indications suivantes sont collectées pour toutes les situations vécues au cours des 12 derniers mois ou au cours de toute la vie professionnelle.		
Est-ce que ce que vous avez vécu s'est passé là où vous travaillez [principalement] à l'heure actuelle ?	Oui Non, surtout dans une autre entreprise/organisation	[Si actuellement emploi dans plusieurs entreprises]
Dans quel établissement/entreprise/organisation cela s'est-il principalement produit ? Vous pouvez taper le nom de l'établissement ou son adresse (rue, code postal, ville) dans le champ de recherche et choisir ensuite la bonne entrée. - S'il s'affiche trop d'entrées -> raccourcir la liste avec des indications supplémentaires. - Si la bonne entrée ne s'affiche pas -> Modifier/simplifier les critères de recherche. - Si l'entrée correcte ne peut pas être trouvée -> veuillez cliquer sur « Non trouvé dans la liste » et saisir complètement le nom de l'entreprise/organisation et son adresse sur l'écran suivant. Important : ces données ne sont utilisées que pour attribuer le secteur économique (l'anonymat est garanti et aucune analyse n'est effectuée sur des entreprises spécifiques).		Si pas chez l'actuel employeur principal Option fall-back si le codage direct n'est pas possible.
Où et quand les faits se sont-ils produits ? Veuillez sélectionner tout ce qui convient.	- sur le lieu de travail/au bureau - en télétravail - dans le couloir ou l'ascenseur - à la cafétéria, cuisine commune, salle de pause - lors de rencontres organisées par l'entreprise (par ex. repas de Noël, fête d'entreprise, excursion) - en voyage d'affaires ou en mission - après le travail/pendant le temps libre - par voie électronique (par ex. téléphone portable, e-mail ou médias) - ailleurs	Ne pas afficher la question pour les messages indésirables Ne pas afficher la réponse « nouveaux média » pour : - Propos/blagues (ne visant pas une personne en particulier) - Gestes/signes - Contact corporel - Embrassements - Viol Répartition aléatoire des réponses par bloc
Qui est à l'origine de ce comportement ?	Un seul homme Une seule femme Plusieurs hommes Plusieurs femmes Un groupe mixte Sexe inconnu/incertain Pas de réponse	Répartition aléatoire des réponses par bloc
Quelle est votre relation professionnelle avec cette/ces personne(s) ?	Le/la supérieur/e hiérarchique Collègue de travail Une personne subordonnée Un/e client/e, un/e patient/e, un/e fournisseur/e, un/e partenaire commercial/e Une autre personne	Si plusieurs personnes : Plusieurs réponses possibles Répartition aléatoire des réponses

Question	Réponses possibles	Remarque programmation
	Pas de réponse	
On entend parfois dire que des personnes sont harcelées sexuellement sur leur lieu de travail. Vous êtes-vous senti(e) harcelé(e) sexuellement au travail par une ou plusieurs des situations mentionnées précédemment ou par un autre comportement au cours des <u>12 derniers mois</u> ?	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	Ne pas afficher le bloc de questions s'il y a eu une agression sexuelle ou un viol
Et si vous pensez à l'ensemble de votre <u>vie professionnelle passée</u> , vous êtes-vous senti(e) harcelé(e) sexuellement par une ou plusieurs des situations citées précédemment ou par un autre comportement ?	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	Si la personne ne s'est pas sentie harcelée sexuellement au cours des 12 derniers mois
Même si vous ne vous êtes jamais senti(e) harcelé(e) sexuellement au travail. Au cours des <u>12 derniers mois</u> , vous êtes-vous senti(e) mal à l'aise ou dérangé(e) par l'une des situations mentionnées ?	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	Si elle ne s'est encore jamais sentie harcelée sexuellement
Au cours de votre <u>vie professionnelle</u> , vous êtes-vous déjà senti(e) mal à l'aise au travail dans l'une des situations mentionnées ou avez-vous été dérangé(e) d'une quelconque manière par celles-ci ?	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	Si elle ne s'est encore jamais sentie harcelée et non plus dérangée sexuellement au cours des 12 derniers mois
Si vous souhaitez aborder avec quelqu'un ce que vous avez vécu avec quelqu'un ou si vous avez d'autres questions sur le harcèlement sexuel et sexiste au travail, vous pouvez vous adresser à [site web].		Si elle s'est déjà sentie harcelée/dérangée sexuellement Site web ALL : belastigt.ch Site web FR : non-c-non.ch Site web IT : equi-lab.ch
Vous avez déjà vécu une ou plusieurs des situations mentionnées ci-dessus ou vous vous êtes déjà senti(e) harcelé(e) ou importuné(e) sexuellement. Dans cette section, vous trouverez quelques questions complémentaires à ce sujet. Il est très important pour nous d'obtenir des réponses à ces questions. Elles nous aident à améliorer la prévention dans les entreprises et les organisations. Toutefois, si ces questions vous semblent trop indiscretes, vous n'êtes évidemment pas obligé/e d'y répondre.		Le bloc de questions ne s'affiche que si la personne a vécu au moins 1 comportement potentiellement importun et/ou s'est déjà sentie harcelée ou dérangée sexuellement.
Essayez maintenant de repenser à la situation ou aux situations et à la manière dont vous y avez réagi. Pour chacune des possibilités suivantes, veuillez indiquer si vous avez déjà réagi de la sorte.	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	Répartition aléatoire des catégories (par bloc)
< J'en ai parlé avec des collègues de travail. < Je me suis défendu/e verbalement. < Je me suis adressé/e à des supérieurs. < Je me suis adressé/e au service du personnel respectivement auprès des RH. < Je me suis défendu/e physiquement. < J'ai réagi avec humour ou en faisant des blagues. < Je me suis adressé/e à un/e interlocuteur (-trice) externe (personne de confiance). < J'en ai parlé dans mon entourage privé (famille, partenaire, ami/e, connaissance). Je n'ai pas réagi du tout		
Pourquoi n'avez-vous pas réagi ?		Si pas de réaction par rapport au harcèlement
		Champ de réponse ouvert
Estimez-vous que votre signalement/plainte a été traité/e de manière appropriée ?	Oui Plutôt oui Plutôt non Non Pas de réponse	Si signalement auprès de la hiérarchie/RH/point de contact
La question suivante porte sur les conséquences que peuvent avoir de tels incidents. Pour chaque affirmation,	S'applique Ne s'applique pas	Répartition aléatoire des catégories (par bloc)

Question	Réponses possibles	Remarque programmation
veuillez indiquer si elle s'applique à vous personnellement ou non. < Mes relations avec mes collègues de travail se sont détériorées. < Ma performance au travail en a souffert. < J'ai été plus souvent absent/e au travail. < J'ai ressenti de la honte. < Je me sentais coupable. < J'ai eu plus souvent des douleurs physiques comme des maux de dos, des maux de ventre ou autres. < J'ai eu plus souvent des problèmes de sommeil, d'anxiété ou de dépression. < Ma vie privée a changé de façon négative. < J'ai eu envie de démissionner. < J'ai démissionné pour cette raison.	Pas de réponse	
Là où vous travaillez [principalement] à l'heure actuelle, avez-vous déjà observé que d'autres personnes ont été touchées par les situations suivantes ? < Propos, blagues, histoires ou messages dégradants ou suggestifs sur les femmes, les hommes ou les personnes LGBTI*, images pornographiques.** < Gestes, signes, etc. obscènes, sifflé-e de manière indésirable, déshabillé-e du regard.** < Propositions ou invitations sexuelles non sollicitées** < Contact physique non désiré, attouchements, des baisers contre son gré ou quelqu'un s'est dénudé devant la personne.** < Promesse d'avantages en échange d'une faveur sexuelle ou menaces de représailles.** < Agression sexuelle ou viol.**	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	[Si actuellement employé dans plusieurs entreprises] * Texte info : Personnes LGBTI ** Texte info : Comportements
Quelles sont les mesures mises en place là où vous travaillez [principalement] à l'heure actuelle pour prévenir le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail ? Veuillez sélectionner toutes les mesures dont vous avez connaissance dans votre entreprise/organisation.	- Événements sur le thème (par ex. cours, formations) - Circulaires/matériel d'information - Explications dans la charte - Informations par les supérieurs hiérarchiques - Thème abordé lors de l'entretien annuel - Thème abordé lors de réunions d'équipe ou de rencontres avec le personnel - Règlement sur la procédure à suivre en cas de harcèlement sexuel - Interlocuteur interne ou externe/personne de confiance/point de contact - Autre - Aucune à ma connaissance	[Si actuellement employé dans plusieurs entreprises] Répartition aléatoire des réponses (par bloc)
Pour les affirmations suivantes, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou pas d'accord. < Dans notre entreprise, il faudrait faire davantage pour lutter contre le harcèlement sexuel et sexiste au travail. < Je sais où m'adresser si je suis harcelé(e) dans l'entreprise ou si je suis témoin d'un incident. < Chez nous, le harcèlement sexuel et sexiste est pris au sérieux par la direction. < Dans un cas concret, il est presque impossible de déterminer s'il y a eu ou non harcèlement sexuel. C'est pourquoi il ne vaut guère la peine d'agir contre le harcèlement. < Mes agissements peuvent dépasser les limites pour les autres, même si, moi-même, je les perçois différemment. < Les témoignages des personnes concernées sont souvent exagérés. < Un environnement sans harcèlement contribue à un bon climat de travail.	Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Plutôt pas d'accord Pas du tout d'accord Ne sais pas Pas de réponse	Répartition aléatoire des catégories

Question	Réponses possibles	Remarque programmation
La loi vous protège contre le harcèlement sexuel et sexiste au travail.	Oui Non	Répartition aléatoire des catégories
Saviez-vous que vous avez le droit...	Pas de réponse	
- d'informer vos supérieurs, le service RH ou la direction et déposer une plainte ? - de vous défendre en justice et de demander une indemnisation/des dommages et intérêts ? - de vous adresser aux autorités cantonales de conciliation en matière de loi sur l'égalité ? - d'exiger des employeurs qu'ils prennent des mesures pour vous protéger contre le harcèlement sexuel et sexiste ? - de vous défendre directement (verbalement, physiquement) ? - de vous absenter du travail si l'employeur ne vous protège et ne vous soutient pas suffisamment ? - de subir aucun préjudice si vous agissez contre le harcèlement (par ex. licenciement ou mobbing) ? - de vous défendre, même s'il est prouvé que la personne qui harcèle ne l'a pas fait intentionnellement ? - d'exiger de l'employeur qu'il vous protège, même si l'incident s'est produit en dehors du lieu ou du temps de travail ? - d'exiger de l'employeur qu'il vous protège, même si le harcèlement est le fait de personnes extérieures à l'entreprise, comme des client-e-s ou des fournisseurs ?		
Dans quelle entreprise/organisation êtes-vous employé/e à l'heure actuelle [principalement, c'est-à-dire avec le plus grand taux d'activité] ? Vous pouvez taper le nom de l'établissement ou son adresse (rue, code postal, ville) dans le champ de recherche et choisir ensuite la bonne entrée. - S'il s'affiche trop d'entrées -> raccourcir la liste avec des indications supplémentaires. - Si la bonne entrée ne s'affiche pas -> Modifier/simplifier les critères de recherche. - Si l'entrée correcte ne peut pas être trouvée -> veuillez cliquer sur « Non trouvée dans la liste » et saisir complètement le nom de l'entreprise/organisation et son adresse sur l'écran suivant. Important : ces données ne sont utilisées que pour attribuer le secteur économique (l'anonymat est garanti et aucune analyse n'est effectuée sur des entreprises spécifiques).		Pour attribution du secteur via REE [si actuellement employé(e) dans plusieurs entreprises] Option fall-back si le codage direct n'est pas possible
Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'entreprise/l'organisation où vous travaillez [principalement] à l'heure actuelle ?	Moins d'1 an Entre 1 et 4 ans Entre 5 et 9 ans 10 ans ou plus Pas de réponse	[Si actuellement employé(e) dans plusieurs entreprises]
Quelle est votre fonction professionnelle ? [Veuillez baser votre réponse sur l'entreprise/l'organisation où vous travaillez principalement à l'heure actuelle.]	En formation (apprentissage, stage, bénévolat) Aide, auxiliaire, saisonnier(ère) Employé/e sans fonction dirigeante Employé/e avec fonction dirigeante Cadre supérieur/e / Direction de l'entreprise Pas de réponse	[Si actuellement employé(e) dans plusieurs entreprises]
Votre contrat de travail est-il à durée déterminée ou indéterminée ? [Veuillez baser votre réponse sur l'entreprise/l'organisation où vous travaillez principalement à l'heure actuelle.]	Emploi à durée indéterminée Emploi à durée déterminée Emploi via une agence de travail temporaire Autre	[Si actuellement employé(e) dans plusieurs entreprises]

Question	Réponses possibles	Remarque programmation
	Pas de réponse	
Quand travaillez-vous habituellement ? [Veuillez baser votre réponse sur l'entreprise/l'organisation où vous travaillez principalement à l'heure actuelle.]	Pendant la journée (6h - 19h) Le soir (19h - 23h) La nuit (23h - 6h) Alternance (travail en équipe)	[Si actuellement employé(e) dans plusieurs entreprises]
	Pas de réponse	
Qu'est-ce qui décrit le mieux votre travail quotidien ? Pour les situations suivantes, veuillez indiquer à quelle fréquence elles se produisent dans votre travail. < Travail pour moi seul (p. ex. à l'ordinateur, dans des locaux de production, des entrepôts ou à l'extérieur). < Travail en collaboration et échange avec des personnes de l'entreprise (p. ex. collaborateurs, supérieurs, apprentis) < Contact avec des personnes extérieures à l'entreprise (p. ex. clientèle, partenaires commerciaux, patient/e/s, client/e/s) < Travail à domicile (Télétravail)	Très souvent Souvent De temps en temps Rarement Jamais Pas de réponse	
Combien de personnes environ travaillent dans l'entreprise dans laquelle vous travaillez [principalement] à l'heure actuelle ?	Moins de 10 employés Entre 10 et 49 employés Entre 50 et 249 employés 250 employés ou plus	[Si actuellement employé(e) dans plusieurs entreprises]
	Ne sais pas	
Quel est votre taux d'activité total [(tous emplois confondus)] ?	Plein temps (dès 90%) Temps partiel, 50% ou plus Temps partiel, 50% ou moins Pas de réponse	[Si actuellement employé(e) dans plusieurs entreprises]
Quelle est votre nationalité ?	Suisse Double nationalité (Suisse et étrangère) Nationalité/s étrangère/s Autre	
	Pas de réponse	
Quelle est la formation la plus élevée que vous avez achevée ?	1. Aucun formation terminée 2. Scolarité obligatoire : école primaire, secondaire ou similaire 3. Formation professionnelle initiale : apprentissage, école professionnelle, école professionnelle à plein temps, maturité professionnelle ou similaire 4. Écoles d'enseignement général : gymnase (lycée), École de culture générale (certificat de culture générale, maturité spécialisée), école normale, école degré diplôme ou similaire 5. École professionnelle supérieure : Brevet fédéral, Écoles supérieures (ES), Technicum ou similaires 6. Hautes écoles : Hautes écoles spécialisées (HES), Hautes écoles pédagogiques (HEP), Hautes écoles universitaires (Université, EPF)	
	Pas de réponse	
Vous êtes arrivés à la fin du questionnaire. Avez-vous encore des remarques ?		
Nous vous remercions de votre participation. Vos données ont été enregistrées. Si vous avez des questions sur le thème du harcèlement sexuel et sexiste au travail, vous trouverez des informations sur ces pages.		Page finale (après l'envoi des réponses)
[BFEG/SECO] [Belästigt.ch]		

A-3.2 Questionnaire destiné aux parties employeuses

Question	Réponses possibles	Programmation
Nous vous remercions de prendre le temps de répondre aux questions suivantes		Page d'accueil
Nous garantissons la confidentialité de vos données. Votre identité personnelle (ou celle de votre entreprise/organisation) ne sera jamais associée à vos réponses. Ni le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), ni le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) ne reçoivent les données de cette enquête mais uniquement les analyses anonymisées de celles-ci.		
Pour toute question concernant la protection des données ou l'exercice de vos droits, veuillez vous adresser à privacy@mis-trend.ch .		
Comment décririez-vous la culture et l'ambiance de travail dans votre entreprise/organisation ? Veuillez indiquer, pour les affirmations suivantes, dans quelle mesure elles s'appliquent à votre entreprise/organisation.	S'applique tout à fait S'applique plutôt Ne s'applique plutôt pas Ne s'applique pas du tout	Répartition aléatoire des catégories
- Dans notre entreprise, il règne une atmosphère de confiance et de respect. - Dans notre entreprise, on fait des remarques « en dessous de la ceinture ». - Dans notre entreprise, tout le monde s'occupe en premier lieu de soi-même. - Le meilleur pour chacune et chacun dans l'entreprise est au centre des préoccupations. - Il est très important de respecter strictement les règles et les procédures de l'entreprise.	Ne sais pas Pas de réponse	
Pour les affirmations suivantes, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou pas d'accord.	Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Plutôt pas d'accord Pas du tout d'accord	Répartition aléatoire des catégories
- Un environnement sans harcèlement contribue à un bon climat de travail. - Si l'on ne peut pas tenir de propos légers, je trouve que le climat est rude. - Les personnes qui sont harcelées sexuellement ou de manière sexiste sont généralement elles-mêmes responsables. - Une grande partie de ce qui est considéré aujourd'hui comme du harcèlement sexuel n'est en réalité qu'une blague inoffensive. - Le comportement entre personnes sur le lieu de travail est aujourd'hui trop réglementé. - Dans un cas concret, il est presque impossible de déterminer s'il y a eu harcèlement sexuel ou non. C'est pourquoi, il ne vaut guère la peine d'agir contre le harcèlement. - Mes agissements peuvent dépasser les limites pour les autres, même si, moi-même, je les perçois différemment. - Les hommes peuvent être victimes de harcèlement sexuel et sexiste au travail au même titre que les femmes. - Le harcèlement sexuel et sexiste est presque toujours le fait d'hommes occupant des postes de direction.	Ne sais pas Pas de réponse	
Selon vous, à quelle fréquence les comportements suivants se produisent-ils dans votre entreprise ?	Jamais Rarement De temps en temps Souvent	Répartition aléatoire des catégories
Remarque : vous pouvez obtenir des informations supplémentaires en cliquant sur le i.		
< Propos, blagues, histoires ou messages dégradants ou suggestifs sur les femmes, les hommes ou les personnes LGBTI *	Ne sais pas	*Textes info et exemples -> cf. questionnaire personnes employées
< Présentation/utilisation de matériel pornographique *	Pas de réponse	
< Gestes obscènes ou signes, siffler, déshabiller du regard.		
< Propositions ou invitations sexuelles non désirées *		
< Contact corporel non désiré, mains baladeuses, bisous ou dénuder des parties intimes du corps.		
< Promesse d'avantages en cas de consentement sexuel ou menace de représailles en cas de refus *		
< Agression sexuelle ou viol		

Question	Réponses possibles	Programmation
Parmi les comportements suivants, lesquels peuvent, selon vous, être vécus comme du harcèlement sexuel ? < Propos, blagues, histoires ou messages dégradants ou suggestifs sur les femmes, les hommes ou les personnes LGBTI * < Présentation/utilisation de matériel pornographique < Gestes obscènes ou signes, siffler, déshabiller du regard < Propositions ou invitations sexuelles non désirées < Contact corporel non désiré, mains baladeuses, bisous ou dénuder des parties intimes du corps < Promesse d'avantages en cas de consentement sexuel ou menace de représailles en cas de refus	Clairement du harcèlement sexuel Tendance à être du harcèlement sexuel Tendance à ne pas être du harcèlement sexuel * Certainement pas du harcèlement sexuel Ne sais pas Pas de réponse	* Texte info : Personnes LGBTI Textes info : Comportements selon question ci-dessus
À votre connaissance, y a-t-il déjà eu dans cette entreprise des signalements ou des plaintes pour harcèlement sexuel ou sexiste sur le lieu de travail ?	Non, jamais Oui, une fois Oui, plusieurs fois Pas de réponse	
Qu'est-ce qui décrit le mieux la situation dans votre entreprise en matière de harcèlement sexuel et sexiste ?	- Nous avons des règles claires pour gérer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. - Bien que nous soyons sensibles à ce sujet, nous n'avons pas encore clairement défini la manière de le traiter. - Nous ne sommes pas encore engagés sur cette question.	
Quelles mesures concrètes votre entreprise a-t-elle prises pour lutter contre le harcèlement sexuel et sexiste au travail ? - Informations, formations ou événements pour sensibiliser les collaborateurs/trices (également en ligne) - Formation des supérieurs / des cadres / du département RH - Feuilles d'information, brochures ou autres sur le harcèlement sexuel et sexiste - Engagement en faveur de la tolérance zéro dans la charte ou le règlement de l'entreprise - Règlement d'entreprise, charte ou autre dans lesquels la procédure à suivre en cas de plaintes / signalements de harcèlement sexuel est réglée - Désignation de personne(s) de confiance interne(s) et/ou externe(s) et de points de contact - Solutions d'aménagement des locaux pour prévenir le harcèlement sexuel - Réglementation des mesures de protection après examen des cas (suivi) - Suivi régulier des expériences des collaborateurs/trices en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail (par ex. sondages auprès du personnel ou entretiens annuels) - Mesures générales visant à promouvoir une culture d'entreprise respectueuse (par ex. culture de l'ouverture au dialogue) - Autres	Oui Non Ne sais pas	Répartition aléatoire des catégories par bloc
Dans votre entreprise, comment les collaborateurs/trices sont-ils informés des mesures prises pour lutter contre le harcèlement sexuel et sexiste ? Veuillez sélectionner tout ce qui s'applique.	- Pas spécialement - Lors de nouveaux engagements (onboarding) - Lors des entretiens avec les collaborateurs/trices (entretiens annuels) - Via les canaux de communication internes (newsletters, magazines, e-mails, réunions, assemblées) - Sur la page web/l'intranet - Avec du matériel d'information (dépliants, brochures) - Autres	Ne pas poser si pas 1 mesure au minimum
Selon vous, à quel point les mesures contre le harcèlement sexuel et sexiste sont-elles connues des collaborateurs/trices ?	Très connues Plutôt connues Plutôt pas connues Pas du tout connues Ne sais pas Pas de réponse	S'il existe des mesures

Question	Réponses possibles	Programmation
Vous avez indiqué que votre entreprise n'a pas encore pris de mesures contre le harcèlement sexuel et sexiste au travail. Pouvez-vous expliquer brièvement pourquoi il en est ainsi ?		Si l'entreprise ne dispose pas de mesures (y c. Ne sais pas)
Pour les affirmations suivantes, veuillez indiquer dans quelle mesure vous pensez qu'elles s'appliquent à votre entreprise.	S'applique tout à fait S'applique plutôt Ne s'applique plutôt pas Ne s'applique pas du tout Ne sais pas Pas de réponse	Champ de réponse ouvert Répartition aléatoire des catégories
- Les collaborateurs/trices de notre entreprise savent à qui ils/elles peuvent s'adresser en cas de harcèlement sexuel ou sexiste. - Dans notre entreprise, il faudrait faire davantage pour lutter contre le harcèlement sexuel et sexiste au travail. - Dans notre entreprise, les supérieurs hiérarchiques savent comment agir lorsqu'ils sont confrontés à un signalement ou à une plainte pour harcèlement sexuel ou sexiste. - Dans notre entreprise, le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail n'est pas un problème. - Le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail est pris au sérieux dans notre entreprise. - Dans notre entreprise, il existe certes des mesures contre le harcèlement sexuel au travail, mais elles ne sont guère prises au sérieux.		
Quelles sont les règles prévues par la législation suisse en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ? Veuillez indiquer quelles affirmations vous semblent correctes.	S'applique Ne s'applique pas Ne sais pas	Répartition aléatoire des catégories
- Les employeurs doivent veiller à ce que le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail soit évité autant que possible. - Si quelqu'un ne pense pas à mal en faisant une remarque ou un acte, il ne s'agit pas de harcèlement sexuel. - Lorsqu'un employeur signale un cas de harcèlement sexuel, il peut en principe attendre et n'intervenir que lorsque les choses se sont un peu calmées. - Les employeurs peuvent également être responsables des contacts privés entre les collaborateurs/trices, dans la mesure où ceux-ci ont un impact sur le travail. - La protection contre le harcèlement sexuel de la part de personnes extérieures à l'entreprise, comme la clientèle, les clients ou les fournisseurs n'est pas de la responsabilité de l'employeur. - Les employé/e/s peuvent exiger de leur employeur des mesures de protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. - Les employé/e/s peuvent se défendre en justice en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et poursuivre l'employeur en justice pour obtenir une indemnisation. - Les employeurs doivent pouvoir prouver, en cas de procès pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qu'ils ont assumé leur devoir de prévention. - Les employeurs doivent s'assurer que les collaborateurs/trices ne subissent aucun préjudice s'ils/elles se défendent contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (p. ex. protection contre le mobbing, le congé de représailles, etc.) - Si d'anciens employé/e/s signalent un cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, l'employeur n'est pas tenu d'agir. Les employeurs ne doivent agir que si des personnes actuellement employées sont concernées.		
Quelle(s) fonction(s) occupez-vous dans l'entreprise ?	RH/Service du personnel Direction/management Autre fonction de cadre Autres Pas de réponse	Plusieurs réponses possibles
Vos connaissances en matière de harcèlement sexuel et sexiste correspondent-elles à peu près à celles de l'ensemble de la direction de l'entreprise ?	Oui J'ai tendance à être plus sensibilisé/e J'ai tendance à être moins sensibilisé/e Pas de réponse	

Question	Réponses possibles	Programmation
Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'entreprise ?	Moins d'un an De 1 à 4 ans De 5 à 9 ans 10 ans ou plus Pas de réponse	
Etes-vous...	...une femme ...un homme ...autre Pas de réponse	
Quel est le pourcentage approximatif de femmes dans votre entreprise ?	Moins de 10% Entre 10% et 25% Entre 25% et 50% Environ la moitié (50%) Entre 50% et 75% Plus de 75% Ne sais pas Pas de réponse	
Vous êtes à la fin du questionnaire. Avez-vous encore des remarques ?		
Nous vous remercions de votre participation.		Page finale (après l'envoi des réponses)
Si vous avez des questions sur le harcèlement sexuel et sexiste au travail, vous trouverez des informations sur ces sites.		
[Sites web BFEG/SECO]		

