



# Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande

## Résumé

L'étude expose les résultats d'une enquête téléphonique représentative sur l'étendue du harcèlement sexuel au travail en Suisse alémanique et en Suisse romande. L'étude a été menée entre novembre 2006 et septembre 2007 sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et homme BFEG et du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. Ont été interrogées 2'020 personnes, dont 65% de femmes et 35% d'hommes.

### 1. Contexte et méthode

D'un point de vue juridique, la **notion** de harcèlement sexuel sur le lieu de travail désigne une discrimination à raison du sexe; elle est en tant que telle expressément interdite dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité LEg). D'autres bases juridiques pertinentes se trouvent dans le code civil, le code des obligations, la loi sur le travail ainsi que dans le code pénal. Se rattachent au harcèlement sexuel sur le lieu de travail tous les comportements de nature sexuelle ou sexiste qui ont pour cadre le travail et sont non souhaités par une partie ou sentiments comme portant atteinte à l'intégrité personnelle. Concrètement, le harcèlement sexuel peut prendre des formes très diverses. En règle générale, les travailleuses et travailleurs ne connaissent pas la définition de cette notion et ont des conceptions très variées quant aux comportements concernés.

Les **études** empiriques **sur l'ampleur** du harcèlement sexuel sur le lieu de travail réalisées à ce jour aboutissent – selon la définition de la notion, l'approche méthodologique, la problématique, l'échantillonnage, la période considérée, etc. – à des valeurs très différentes, allant de pourcentages très faibles à d'importantes majorités. La plupart des études ont les femmes en point de mire, car elles passent pour les premières concernées. Aucune étude exhaustive et représentative n'existait à ce jour pour la Suisse.

### 2. Approche méthodologique

Pour saisir de façon sérieuse l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, il était indispensable de prendre contact directement avec les personnes potentiellement concernées – c'est-à-dire toutes les personnes actives salariées, selon la définition juridique. Elles ont été approchées dans les ménages privés par l'intermédiaire d'une **enquête téléphonique** basée sur un échantillon représentatif aléatoire pour la Romandie et la Suisse alémanique. L'échantillon comprend toutes les travailleuses et tous les travailleurs salariés en Suisse occupés au moins six heures par semaine au moment du sondage. Afin d'assurer un nombre suffisant de cas pour l'analyse en différents sous-groupes, trois critères de répartition (sexe, région linguistique, âge) ont été intégrés dans l'enquête.

Un questionnaire avec des questions ouvertes a été établi en vue de l'enquête téléphonique. L'étude vise principalement à recenser l'étendue du phénomène. Elle est abordée sous **trois éclairages**:

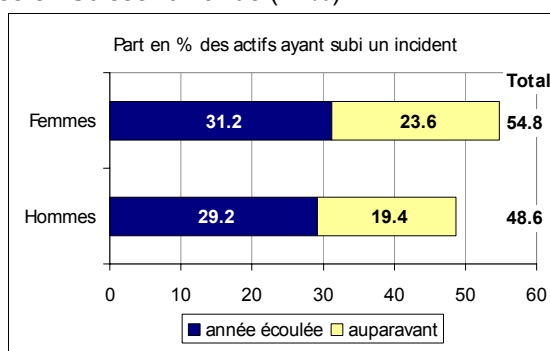
1. prise en considération d'un comportement potentiellement importun subi personnellement en s'appuyant sur douze situations prédéfinies;
2. prise en considération du sentiment subjectif et
3. observation de comportement potentiellement importun chez les collègues de travail (perspective tierce).

Ces approches complémentaires ont pour but de garantir que la thématique ne soit pas limitée de façon inadmissible du fait de questions trop étroites dans l'instrument d'enquête. L'enquête a été conduite par un institut de sondage spécialisé (LINK). Au total, 2'020 interviews ont été réalisées.

### 3. Résultats de l'étude

#### L'ampleur du comportement potentiellement importun

**Douze types de comportement potentiellement importun** ont été soumis aux personnes consultées afin de savoir si elles les avaient subis au travail au cours des 12 derniers mois ou au long de leur vie professionnelle. Au total, tout juste un tiers des personnes interrogées a vécu au moins un des types prédéfinis de comportement dans les 12 mois écoulés et une bonne moitié sur l'ensemble de la vie professionnelle. Les différences sexospécifiques sont dans l'ensemble assez faibles. 55% des femmes ont été victimes d'un ou de plusieurs incidents dans toute leur vie professionnelle, chez les hommes près de 49%. Les personnes vivant en Suisse alémanique font état plus souvent (53%) d'incidents que celles actives en Suisse romande (47%).



Les commentaires ou plaisanteries d'ordre général dégradants ou obscènes, le fait de se faire siffler/dévisager, les gestes ou insinuations obscènes, etc. ainsi que les appels téléphoniques, lettres ou messages électroniques indésirables désobligeants ou obscènes et les commentaires désobligeants ou dégradants visant personnellement les personnes interrogées sont les **types de comportement subis le plus fréquemment**. Sont moyennement répandus l'exposition à des images pornographiques, les contacts corporels indésirables, les invitations non souhaitées à connotation sexuelle et les histoires imposées à contenu sexuel, suivies par les attouchements/baisers. Sont le plus rarement mentionnés le chantage sexuel et les abus sexuels/le viol.

Les personnes actives ayant moins de 35 ans ont été plus souvent victimes d'incidents dans l'année écoulée que les personnes plus âgées. L'influence de l'âge est particulièrement marquée chez les femmes. S'agissant d'événements récents, l'analyse d'autres **caractéristiques liées au poste et à la personne** révèle aussi des valeurs plus élevées chez les double-nationaux·ales et étranger·ère·s, chez certains groupes professionnels (membres de l'exécutif et des corps législatifs, haut·e·s fonctionnaires des services publics, dirigeant·e·s et cadres de direction des entreprises; conducteur·trice·s d'installations et de machines, ouvrier·ère·s de l'assemblage; personnel des services/de la vente), chez les personnes occupées dans l'entreprise depuis plus d'une année, mais moins de dix ans ainsi que chez celles travaillant en équipe. En outre, les personnes actives à temps partiel mentionnent davantage d'incidents relatifs à quelques types de comportement.

## Les auteur-e-s de comportement potentiellement importun

Le sexe des auteur-e-s et la relation professionnelle avec les personnes interrogées ont été saisis pour ce qui est des types de comportement potentiellement importun subis au cours des 12 derniers mois.

En ce qui concerne le **sexe des auteur-e-s**, le tableau est le suivant: globalement, près de deux tiers des cas relatés ont pour auteurs des hommes, un cinquième concerne les deux sexes et dans un bon sixième des cas les femmes sont mises en cause. On note des différences nettes entre les sexes et selon le genre d'incident. En gros, les femmes parlent surtout de comportement provenant d'hommes et très loin derrière d'auteur-e-s des deux sexes. Chez les hommes, le comportement met en cause le sexe masculin dans près de la moitié des cas, mais émane dans un quart des cas de femmes, respectivement des deux sexes. Le sexe opposé est presque exclusivement concerné lors de chantage sexuel, d'attouchements/baisers et d'invitations indésirables à connotation sexuelle – et ce chez les deux sexes. Compte tenu de tous les types de comportement, les auteur-e-s sont dans plus de la moitié des cas plusieurs personnes; chez les hommes, la proportion atteint même trois cinquièmes des incidents relatés.

S'agissant de la **relation professionnelle**, les collègues de travail occupent la première place en tant qu'auteur-e-s de comportement potentiellement importun, suivi-e-s à une certaine distance par les client-e-s ou les patient-e-s. Les supérieur-e-s hiérarchiques entrent en ligne de compte surtout chez les femmes alors qu'ils n'ont guère d'importance chez les hommes. A l'inverse, les subordonné-e-s figurent en première ligne surtout dans les comportements visant les hommes.

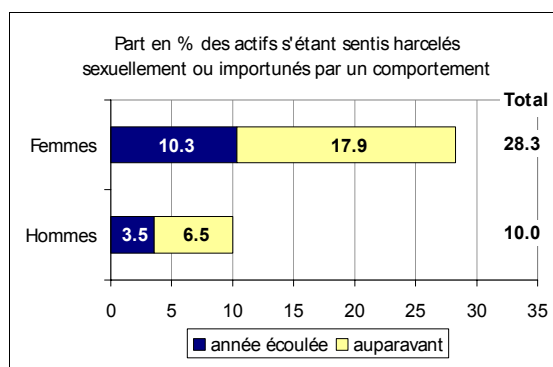
## Incidents de comportement potentiellement importun par entreprise

Il existe de grandes disparités entre les diverses **branches**, tant globalement que par rapport aux différents types de comportement. Des différences majeures apparaissent dans la fréquence des incidents mentionnés par les femmes et les hommes selon les branches. Celles dans lesquelles des types de comportement potentiellement importun ont tendance à se manifester à une fréquence supérieure à la moyenne pour les deux sexes sont l'édition/ impression, l'hôtellerie/la restauration, les industries alimentaires et l'industrie chimique. Les femmes font état de comportement potentiellement importun dans une proportion supérieure à la moyenne dans les banques/assurances, les postes/télécommunications, les services personnels, l'industrie du textile, la construction et le commerce de détail. Dans le secteur de la santé et de l'action sociale, ce sont les hommes qui sont confrontés à une fréquence supérieure à la moyenne à un comportement potentiellement importun par rapport à leurs collègues actifs dans d'autres branches.

La **taille de l'entreprise** a une incidence très nette. Les personnes interrogées qui travaillent dans des entreprises moyennes ou grandes comptant plus de 50 salarié-e-s ont subi, dans les 12 derniers mois, plus fréquemment au moins l'un des types prédéfinis de comportement potentiellement importun.

## Sentiment subjectif

Le sentiment subjectif, qui est le deuxième éclairage destiné à saisir l'ampleur du harcèlement sexuel, a été abordé de **deux manières**. D'abord, il était demandé à la personne si elle s'était sentie harcelée sexuellement par une des situations évoquées ou par un autre comportement. Si la réponse était négative, il était pris en compte si elle s'était sentie mal à l'aise ou importunée par l'un de ces types de comportement. Dans l'année écoulée, 1.2% des personnes interrogées s'est senti harcelé sexuellement contre 11.3% sur l'ensemble de la vie professionnelle. En outre, 5.4% des personnes interrogées qui ne se sont pas senties harcelées sexuellement, se sont par contre senties mal à l'aise ou importunées au cours des 12 derniers mois face à l'une des situations citées, leur part passant à 7.6% sur l'ensemble de leur vie professionnelle. Si l'on regroupe les deux formes de sentiment subjectif, 6.5% de personnes interrogées ont été subjectivement concernées les 12 mois écoulés et 18.1% au long de leur vie professionnelle. A l'instar des incidents subis, les femmes et les personnes vivant en Suisse alémanique enregistrent des valeurs nettement supérieures aux hommes et aux Romand-e-s.



L'analyse des **caractéristiques liées à la personne et au poste** montre dans les 12 derniers mois une incidence claire chez les personnes travaillant à temps partiel: celles dont le temps partiel dépasse 50% atteignent, aussi bien globalement qu'en relation avec les deux formes de sentiment subjectif, des valeurs plus élevées que celles dont le taux d'occupation est plus bas ou celles actives à plein temps. De plus, tendent à se sentir davantage concernées subjectivement les personnes travaillant en équipe, les double-nationaux-ales, les personnes ayant moins d'une année de service ainsi que les femmes cadres supérieures et les auxiliaires/aides de sexe féminin.

Au cours des 12 mois écoulés, les salarié-e-s provenant des **branches** des services personnels, de la santé/l'action sociale, de l'industrie chimique et des industries alimentaires se sont senti-e-s harcelé-e-s sexuellement à une fréquence supérieure à la moyenne. Les personnes interrogées actives dans l'agriculture/économie forestière, l'administration publique, dans les transports ou dans les industries alimentaires se sont senties particulièrement souvent mal à l'aise ou importunées face à des types de comportement potentiellement importun. Si l'on regroupe les deux genres de sentiment subjectif, l'agriculture/économie forestière, l'administration publique, les transports ainsi que la santé/l'action sociale atteignent des valeurs particulièrement élevées.

### Réactions et conséquences

Les personnes consultées ayant subi un comportement potentiellement importun l'année écoulée et/ou s'étant senties harcelées sexuellement ont été interrogées sur leurs réactions face aux incidents et les conséquences.

Parmi les **réactions**, «se défendre verbalement» et «parler à son entourage de ce qui s'est passé» occupent le premier plan: c'est ainsi qu'ont réagi (une fois au moins) près de trois cinquièmes des personnes interrogées, les femmes plus souvent que les hommes dans les deux cas. Encore une bonne moitié des personnes a «réagi avec humour respectivement par la plaisanterie » et une part à peu près égale a parlé avec des collègues de travail – les deux réactions étant plus fréquentes en Suisse romande, la deuxième également chez les femmes. Tout juste deux cinquièmes des personnes n'ont une fois au moins pas du tout réagi à un incident. Près d'un cinquième s'est plaint auprès de ses supérieur-e-s hiérarchiques et un huitième a recouru à la force physique pour se défendre. La prise de contact avec un service interne ou externe est assez rare.

Un tiers des personnes interrogées a connu au moins une des **conséquences** négatives, la proportion étant de deux cinquièmes chez les femmes. Sont le plus souvent cités l'envie de donner son congé suivie par une détérioration de la relation avec les collègues de travail, une performance moindre au travail et des sentiments de honte et de culpabilité. Une personne sur douze fait encore état de troubles du sommeil, d'anxiété ou de dépression et une sur quatorze de douleurs physiques. Des répercussions négatives sur la vie privée et des absences accrues au travail sont les moins fréquentes.

### **Observation de comportement potentiellement importun auprès de collègues de travail**

Le troisième éclairage destiné à saisir le harcèlement sexuel au travail est la perspective dite tierce. Globalement, près d'une personne sur trois a observé sur son lieu de travail actuel un type de comportement potentiellement importun chez des collègues actuel-le-s ou ancien-ne-s. Il s'agit le plus souvent de commentaires, plaisanteries, histoires désobligeants ou obscènes, d'images pornographiques, etc., de gestes obscènes ou du fait de se faire siffler/déshabiller du regard. Les contacts corporels indésirables, les attouchements/baisers et les propositions et invitations de nature sexuelle non souhaitées enregistrent des valeurs moyennes. L'observation de chantage sexuel et d'abus sexuels/de viol est la plus rarement rapportée – quoi qu'assez souvent par rapport au comportement potentiellement importun subi personnellement.

En ce qui concerne les **branches de l'économie**, un ou plusieurs types de comportement potentiellement importun ont été observés chez des collègues le plus souvent dans les secteurs des postes/télécommunications, de l'industrie chimique, des industries alimentaires et de l'administration publique. Les personnes travaillant dans de **grandes entreprises** avec plus de 50 salarié-e-s, et de façon encore plus marquée, avec 250 salarié-e-s et plus ont observé plus fréquemment un ou plusieurs incidents chez des collègues de travail.

### **Ambiance au travail**

Les personnes interrogées ont globalement trouvé bonne à très bonne l'ambiance actuelle au travail dans l'entreprise où elles sont occupées, aussi bien de manière générale que du point de vue de la relation avec les collègues et les supérieur-e-s hiérarchiques. L'évaluation est significativement plus mauvaise chez les personnes ayant subi au cours des 12 derniers mois un comportement potentiellement importun. Cela vaut aussi pour les personnes qui se sont senties dans la même période importunées par un comportement potentiellement importun.

### **Mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail**

Dans l'ensemble, un bon tiers des personnes interrogées indique qu'il existe, dans l'entreprise où elles travaillent à l'heure actuelle, des mesures destinées à éviter le harcèlement sexuel au travail. Les personnes consultées dans de grandes entreprises parlent nettement plus souvent de mesures. Des mesures sont particulièrement souvent mentionnées dans les banques/assurances, l'industrie chimique, les postes/télécommunications, les industries alimentaires/des boissons/du tabac ainsi que dans les activités informatiques.

## **4. Conclusions**

Comme on pouvait s'y attendre, les trois perspectives adoptées afin de saisir **l'ampleur du harcèlement sexuel au travail** aboutissent à des chiffres différents – chaque éclairage contribuant à apporter sa part de réponse aux questions initialement posées. En partant d'une définition juridique de la notion, c'est le **sentiment subjectif** qui doit constituer le critère permettant de déterminer l'étendue du harcèlement sexuel au travail, indépendamment du fait qu'une situation a été qualifiée de harcèlement sexuel ou ressenti comme importune ou créant un malaise. Selon le sentiment subjectif, 6.5% des personnes ayant un statut de salariées ont été confrontées en Suisse dans l'année écoulée à un harcèlement sexuel au travail, les femmes (10.3%) nettement plus que les hommes (3.5%). Sur l'ensemble de la vie professionnelle, 18.1% ont été une fois au moins harcelés sexuellement, 28.3% de femmes et 10% d'hommes.

Si l'on considère le **comportement potentiellement importun** vécu personnellement, les valeurs sont bien plus élevées: au total, une personne sur trois au cours des 12 derniers mois et plus d'une personne sur deux au long de sa vie professionnelle a été victime d'au moins un comportement potentiellement importun, les femmes plus souvent que les hommes sur l'ensemble de leur vie professionnelle (54.8% contre 48.6%). Les comportements verbaux généraux comme les commentaires, plaisanteries, etc. et ceux non verbaux comme le fait de se faire siffler/dévisager, les gestes, insinuations

et images obscènes, sont nettement plus fréquents que ceux d'ordre physique (attouchements, baisers); les incidents de chantage sexuel, d'abus sexuel et de viol sont comparativement rares.

L'observation d'un comportement potentiellement importun chez des collègues de travail confirme la fréquence relative de types de comportement potentiellement importun. Elle laisse supposer que les valeurs pourraient être plus élevées que ne le montre le vécu personnel pour les incidents qualifiés de «plus graves» dans une perspective extérieure, comme le chantage, les abus sexuels ou le viol.

La **comparaison** des résultats avec d'**autres études** met en évidence, selon l'éclairage choisi, des valeurs tantôt similaires, tantôt très divergentes en ce qui concerne l'ampleur du phénomène et les autres liens.

Un des résultats majeurs est l'ampleur relative du harcèlement sexuel au travail **chez les femmes et chez les hommes**. Comme prévu, il se confirme que le harcèlement sexuel au travail touche plus souvent les femmes, très nettement pour ce qui est du sentiment subjectif et de façon significative aussi en ce qui concerne les types de comportement potentiellement importun subis. Ainsi, les femmes se sentent trois fois plus souvent que les hommes concernées subjectivement et font état – surtout pour les comportements ayant pour cible la personne – plus fréquemment de types de comportement potentiellement importun. De plus, les femmes subissent une fois et demie plus souvent que les hommes les conséquences négatives d'un comportement potentiellement importun ou d'un harcèlement sexuel sentiment subjectivement. Force est néanmoins de constater que les valeurs relatives aux hommes sont également assez élevées sous l'angle du sentiment subjectif, d'un comportement potentiellement importun vécu personnellement et des conséquences négatives. Manifestement, le phénomène du harcèlement sexuel des hommes a été jusqu'ici sous-estimé; il existe à cet égard un important besoin de recherche.

Un autre résultat intéressant porte sur l'ampleur selon les **régions linguistiques** étudiées. Les salarié-e-s en Suisse romande enregistrent des valeurs inférieures par rapport à la Suisse alémanique pour ce qui est du sentiment subjectif et d'un comportement potentiellement importun subi personnellement. En revanche, l'observation d'un comportement potentiellement importun auprès de tierces personnes ne présente pas de différences. Cela pourrait signaler que le comportement potentiellement importun est tout aussi répandu. Un coup d'œil dans la pratique des offices de conciliation et des tribunaux laisse même présager en Romandie une ampleur – ou plutôt – une sensibilité plus grande à la thématique. Des études fouillées seraient requises afin d'élucider ces résultats contradictoires.

Le troisième résultat important a trait au **sexe des auteur-e-s**. L'opinion courante selon laquelle seuls les hommes sont en cause lors d'un comportement potentiellement importun ne se confirme pas. Si le comportement potentiellement importun à l'égard des femmes est en grande majorité l'œuvre des hommes, il n'en demeure pas moins que pour certains types de comportement des auteurs des deux sexes enregistrent des valeurs considérables. La part des auteurs de sexe masculin est très importante chez les hommes, mais les femmes sont aussi mises en cause dans une mesure non négligeable.

La présente étude a permis de mettre en lumière sous de multiples facettes les dimensions quantitatives du harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Suisse romande et en Suisse alémanique. Une série de questions restent cependant ouvertes, qu'il conviendrait de clarifier dans des études approfondies. Il paraît notamment impératif d'analyser sérieusement le phénomène du harcèlement sexuel des hommes au travail, les conditions et l'incidence probablement différentes pour les deux sexes et d'étudier de façon approfondie les disparités entre la Suisse alémanique et la Romandie.

Silvia Strub                      Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS, Berne  
Marianne Schär Moser      Forschung und Beratung, Berne

Traduction                      Brigitte Said-Crettol, Crans-Montana

Diffusion du rapport intégral de l'étude:  
OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Berne, [www.publicationsfederales.admin.ch](http://www.publicationsfederales.admin.ch)  
Numéro de commande : 301.929.f