



Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande

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

Département fédéral de l'économie DFE
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Le harcèlement sur le lieu de travail

Le harcèlement sexuel au travail engendre un climat malsain dans les entreprises. Les personnes qui ont été harcelées sexuellement se plaignent notamment d'une détérioration de la relation avec leurs collègues, de sentiments de honte et de culpabilité ainsi que de troubles physiques et psychiques. Leur performance au travail diminue et beaucoup d'entre elles voient une seule solution, démissionner.

Le harcèlement sexuel reste encore un tabou dans beaucoup d'entreprises. Les employeuses et employeurs ont toutefois l'obligation, en vertu des lois sur l'égalité et sur le travail, de protéger leur personnel contre le harcèlement sexuel et de prendre les mesures requises. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO veulent soutenir les employeuses et employeurs dans cette tâche et mettre à leur disposition des outils d'aide à la prévention.

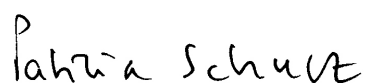
C'est dans cette logique que s'inscrit la présente publication. Elle livre des informations actuelles sur l'ampleur et les formes que revêt le harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Suisse.

De nombreuses personnes ont été associées à la réalisation de cette étude et nous les en remercions toutes chaleureusement. Ses auteures, Mesdames Marianne Schär Moser et Silvia Strub, ont contribué, par leur expertise et leur méthode de travail rigoureuse, au succès de l'enquête. Deux spécialistes ont accompagné le projet et apporté leurs expériences et connaissances, Madame Thomazine von Witzleben, Office fédéral de la justice, experte en évaluation et présidente du réseau « évaluation » dans l'administration fédérale et le Professeur Ivars Udris, psychologue diplômé, professeur émérite au Centre des sciences de l'organisation et du travail (Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften) de l'EPF de Zurich. L'Institut LINK a conduit avec compétence l'enquête téléphonique au cours de laquelle plus de 2'000 employées et employés se sont montrés disposés à donner des informations sur leurs expériences. Madame Brigitte Said-Crettol a traduit l'étude en français et Madame Claudia Bloem l'a révisée ; les deux ont fait preuve de rigueur et de précision.

L'engagement de toutes ces personnes et leur collaboration constructive, dont nous nous réjouissons, nous permettent de vous présenter les résultats de l'étude. Nous sommes persuadés qu'elle permet d'éclairer divers aspects du harcèlement sexuel.

Berne, janvier 2008

Bureau fédéral de l'égalité
entre femmes et hommes BFEG



La directrice
Patricia Schulz

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Conditions de travail



Membre de la direction
Hans-Ulrich Scheidegger

Titre

Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail
Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande
Berne, 2008

Editeurs

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

Traduction

Brigitte Said-Crettol, Montana-Crans

Conception de la couverture

www.rapgraphics.ch, Berne

Photos

FFF Fotografie Franziska Frutiger, Bienne

Diffusion

OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Berne
www.publicationsfederales.admin.ch
Numéro de commande: 301.929.f

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

le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

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, Montana-Crans

Berne, janvier 2008

Avant-propos des auteures

Le présent rapport livre les résultats d'une enquête représentative sur le harcèlement sexuel au travail en Suisse, réalisée entre novembre 2006 et septembre 2007. L'étude a été menée sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (Centre de prestation Conditions de travail) par la communauté de travail constituée du Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS) et de Marianne Schär Moser, Recherche et conseil.

Les résultats de l'étude mettent en évidence l'ampleur quantitative du harcèlement sexuel sur le lieu de travail à une échelle inconnue à ce jour en Suisse.

Cette enquête n'aurait pas vu le jour sans la contribution de toute une série d'institutions et de personnes auxquelles nous tenons à témoigner ici notre gratitude.

Nous remercions le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et le centre de prestation Conditions de travail du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO pour l'excellente collaboration. Nos remerciements vont aussi à Mesdames Marianne Geisser, Marianne Ochsenbein, Karine Lempfen (tous du BFEG), Margot Vanis, Dr Margaret Graf (SECO), Thomazine von Witzleben (Office fédéral de la justice), au professeur Ivars Udris (expert externe) et à Elisabeth Ryter (coordinatrice du projet). Ces membres du groupe de suivi nous ont accompagnées de façon constructive et efficace de l'élaboration de l'instrument d'enquête jusqu'à l'achèvement du rapport.

Nous adressons aussi nos vifs remerciements à l'Institut LINK pour son professionnalisme dans la réalisation du sondage téléphonique et pour sa collaboration fructueuse. Mais surtout un grand merci aux 2'020 femmes et hommes qui ont accepté de fournir des renseignements aux enquêtrices sur ce domaine personnel de la vie professionnelle. C'est grâce à leur ouverture que cette enquête a été possible.

Enfin, nous remercions chaleureusement les traductrices pour le soin apporté à la traduction du questionnaire en français et en italien ainsi que nos collègues qui ont participé en arrière-plan à l'étude de leur disponibilité et de leur contribution positive.

Berne, septembre 2007

Silvia Strub, Bureau BASS
Marianne Schär Moser, Recherche et conseil

Table des matières

Avant-propos des auteures	I
Table des matières	II
Résumé	IV
Introduction	9
Partie I: Bases	10
1 Contexte et état de la question	10
1.1 Contexte	10
1.2 La notion de «harcèlement sexuel sur le lieu de travail»	11
1.3 L'étendue du harcèlement sexuel sur le lieu de travail: résultat de quelques études empiriques	13
1.4 Objectifs et problématique	16
2 Approche méthodologique	18
2.1 Choix de la méthodologie	18
2.2 L'instrument d'enquête	19
2.3 L'échantillon	21
2.4 Exécution du sondage	22
2.5 Analyse et présentation des résultats	23
Partie II: Résultats	26
3 L'étendue des douze comportements potentiellement importuns	27
4 Caractéristiques des personnes confrontées à un comportement potentiellement importun	31
4.1 Aspects liés à la personne	31
4.2 Aspects liés au poste	32
5 Les auteur·e·s de comportement potentiellement importun	34
5.1 Sexe des auteur·e·s	34
5.2 Relation professionnelle avec les auteur·e·s	37
6 Survenance d'un comportement potentiellement importun par entreprise	43
6.1 Survenance dans les diverses branches de l'économie	43
6.2 Etendue du phénomène selon la taille de l'entreprise	52
7 Sentiment subjectif	53
7.1 Ampleur du sentiment subjectif	53
7.2 Sentiment subjectif selon les caractéristiques liées à la personne et au poste	55
7.3 Sentiment subjectif par branche économique	58

8	Réactions et conséquences	59
8.1	Réactions face à un comportement potentiellement importun et à un harcèlement sexuel ressenti subjectivement	59
8.2	Conséquences d'un comportement potentiellement importun et d'un harcèlement sexuel ressenti subjectivement	60
9	Perspective tierce: observation d'un comportement potentiellement importun à l'égard de collègues de travail	62
9.1	Fréquence d'observation d'un comportement potentiellement importun	62
9.2	Observation d'un comportement potentiellement importun par entreprise	63
10	Ambiance au travail et mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail	66
10.1	Ambiance au travail	66
10.2	Mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail	68
Partie III: Bilan		71
11	Harcèlement sexuel sur le lieu de travail: indications sur l'ampleur à partir de trois perspectives	71
11.1	Ampleur en général	71
11.2	Ampleur par entreprise	77
11.3	Caractéristiques liées à la personne et au poste	80
12	Analyse approfondie de certains aspects	83
12.1	Auteur-e-s d'un comportement potentiellement importun subi personnellement	83
12.2	Réactions et conséquences	84
12.3	Ambiance au travail	84
12.4	Mesures contre le harcèlement sexuel au travail	85
13	Comparaison des résultats avec d'autres études	86
13.1	Suisse	86
13.2	Autres pays	88
14	Conclusions et horizons futurs	90
Partie IV: Bibliographie et annexes		94
15	Bibliographie	94
16	Annexe	95
16.1	Guide	95
16.2	Instrument d'enquête	98
16.3	Tableaux des résultats détaillés	117

Résumé

Le présent rapport 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.

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 ressentis 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.

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**:

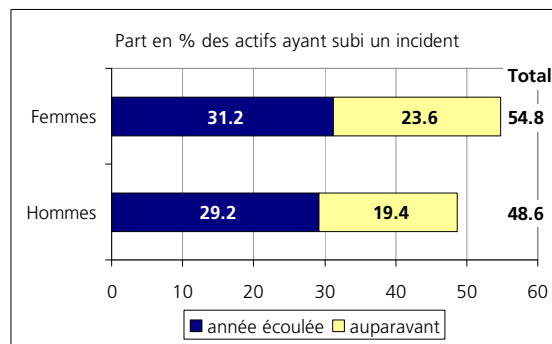
1. prise en considération d'un comportement potentiellement importun subi personnellement en s'appuyant sur douze situations prédéfinies;
2. prise en considération du sentiment subjectif et
3. observation de comportement potentiellement importun chez les collègues de travail (perspective tierce).

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.

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, suivis 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

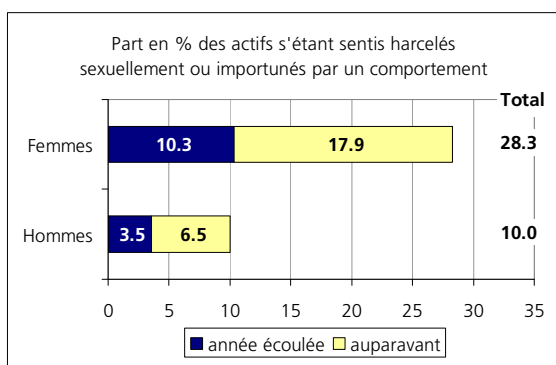
Il existe de grandes disparités entre les diverses **branches**, tant globalement que par rapport aux différents types de comportement. Des différences majeures apparaissent dans la fréquence des incidents mentionnés par les femmes et les hommes selon les branches. Celles dans lesquelles des types de 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.

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 ressenti 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 **sexes des auteurs**. 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.

Introduction

Le présent rapport livre les résultats d'une enquête représentative réalisée en Suisse alémanique et en Romandie consacrée à l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Concrètement, une enquête téléphonique représentative a été conduite au printemps 2007, dont nous vous présentons ici les résultats.

Le rapport final s'articule comme suit:

La **partie I** expose la situation initiale et la problématique de l'étude (chapitre 1), développe l'approche méthodologique adoptée pour l'enquête et met en relief les résultats (chapitre 2).

La **partie II** du rapport est dédiée à la présentation détaillée des résultats. Le chapitre 3 montre d'abord la fréquence générale des comportements potentiellement importuns. Les personnes relatant ce comportement (chapitre 4) et leurs auteur-e-s sont analysés de plus près (chapitre 5). L'ampleur du comportement potentiellement importun est ensuite différenciée selon le genre d'entreprise (chapitre 6). Le chapitre 7 s'interroge dans quelle mesure les personnes consultées se sentent concernées subjectivement par un comportement potentiellement importun, c'est-à-dire harcelées sexuellement ou importunées. Le chapitre 8 porte sur les réactions à un comportement potentiellement importun ou à un harcèlement sexuel ressenti subjectivement et sur leurs conséquences. Le chapitre 9 examine dans quelle mesure un comportement potentiellement importun a été observé auprès de collègues de travail. La partie II se termine par des questions ayant trait à l'ambiance au travail et à l'étendue des mesures prises pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail (chapitre 10).

Dans la **partie III**, les résultats sont passés en revue. Le chapitre 11 met en lumière les dimensions du harcèlement sexuel au travail à partir de différentes perspectives tandis que le chapitre 12 présente des résultats approfondis sur la thématique. Le chapitre 13 compare les résultats fournis par la présente étude avec des enquêtes existantes sur les plans national et international. Les principales conclusions sous forme condensée et un aperçu d'autres questions de recherche suivent dans le chapitre 14.

La **partie IV** renferme la bibliographie des ouvrages cités (chapitre 15) et les annexes (chapitre 16). Celles-ci comprennent un guide avec des précisions des notions sur les trois éclairages ayant servi à saisir l'étendue du harcèlement sexuel au travail ainsi que des indications formelles sur le mode de présentation des données. Le guide offre des repères pour la lecture du rapport. Figurent en outre en annexe l'instrument d'enquête et les tableaux contenant les résultats détaillés.

La structure du rapport permet aussi une **lecture sélective**. Nous conseillons aux personnes souhaitant avoir une *vue d'ensemble* de l'étude de lire le résumé et la discussion des résultats dans la partie III. Pour *approfondir* les différents résultats livrés par l'enquête, elles peuvent, selon leur intérêt, consulter les chapitres correspondants de la partie II. Enfin, la partie I s'adresse essentiellement aux personnes qui se préoccupent davantage de la *conception* de l'étude et de son approche méthodologique.

Partie I: Bases

1 Contexte et état de la question

Les paragraphes qui suivent esquissent le contexte de l'étude (chapitre 1.1), présentent les définitions de la notion de « harcèlement sexuel sur le lieu de travail » (chapitre 1.2) et mentionnent brièvement les principaux résultats empiriques disponibles à ce jour (chapitre 1.3). Enfin, les questions et objectifs de la présente étude sont expliqués (chapitre 1.4).

1.1 Contexte

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg) définit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comme une discrimination à raison du sexe et en tant que telle l'interdit expressément.¹ L'évaluation de la loi sur l'égalité (Stutz, Schär Moser & Freivogel, 2005) a montré que le harcèlement sexuel au travail, que ce soit au niveau des entreprises ou auprès des offices de conciliation et des tribunaux, constitue le deuxième type de discrimination le plus fréquent après l'inégalité salariale. En Suisse, des mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail existent surtout dans les grandes entreprises et – de façon un peu moins marquée – dans les administrations publiques. Les responsables du personnel, mais aussi les organisations de salarié-e-s voient néanmoins peu de nécessité d'agir dans le domaine du harcèlement sexuel au travail.

A la lumière des résultats livrés par cette évaluation, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG a développé, avec le concours du centre de prestation Conditions de travail du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, des outils destinés à soutenir les employeuses et employeurs – en particulier les PME – dans leurs activités de prévention contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Jusqu'ici, des données représentatives sur l'étendue du harcèlement sexuel sur le lieu de travail faisaient défaut pour la Suisse. Afin de combler cette lacune, un appel d'offres a été lancé pour une étude recensant l'ampleur du harcèlement sexuel.² L'étude représentative devait fournir des données fiables sur ce phénomène concernant la Suisse alémanique et la Suisse romande. Compte tenu de la complexité du sujet, du calendrier et des finances, la mise au concours prévoyait un processus en deux temps. Dans une première étape, il s'agissait de développer et de tester un plan de recherche détaillé dans une étude de faisabilité. Sur cette base et en cas de résultat concluant de l'étude de faisabilité, l'étude proprement dite devait être réalisée dans un deuxième temps afin de saisir l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

¹ Parallèlement à la LEg, d'autres bases juridiques sont également pertinentes en relation avec le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, par exemple la protection de la personnalité en général (art. 28 CC) et de celle des travailleuses et travailleurs (art. 328 CO, art. 6 I LTr) ou les dispositions correspondantes du code pénal (notamment art. 189, 190, 193, 198 CP) lors d'actes punissables contre l'intégrité sexuelle. A maints égards, la LEg revêt toutefois une importance particulière pour les entreprises notamment du fait de la possibilité, fixée à l'art. 5, al. 3, de contraindre l'employeur à verser une indemnité s'il ne peut prouver avoir pris les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

² Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG/ Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Programme d'impulsion contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail – Mise au concours d'un mandat pour une enquête portant sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail du 31 août 2006, 5 p.

En novembre 2006, le mandat afin de mener une étude de faisabilité pour une enquête téléphonique représentative a été confié à la communauté de travail constituée du Bureau BASS et de Marianne Schär Moser. Cette phase de faisabilité a consisté à établir le plan de recherche, à élaborer l'instrument d'enquête, à choisir un institut de sondage et à faire un pré-test pour l'enquête proprement dite. En mars 2007, le rapport sur l'étape de faisabilité était présenté; il recommandait de réaliser l'étude principale de la manière prévue. La communauté de travail a été chargée, en avril 2007, de mener à bien l'étude en question. Le travail de terrain a été transmis à l'institut de sondage LINK (Institut de recherche marketing et sociale). Les résultats de l'enquête ont été rendus début juin 2007 avant d'être examinés plus en détail par la communauté de travail. Le présent rapport final a été achevé en septembre 2007.

Tant l'étude de faisabilité que l'étude proprement dite ont été suivies de près par un groupe de travail dans lequel étaient représentés le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG, le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, l'Office fédéral de la justice OFP (unité Projets et méthodes législatifs), un expert externe ainsi qu'une coordinatrice externe du projet.

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

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est d'abord une **notion juridique**. La loi sur l'égalité la définit comme suit dans l'énoncé de l'art. 4: «*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.*». Comme l'explique Kaufmann (2000) dans le Commentaire de la loi sur l'égalité relatif à l'article 4, c'est la définition légale contenue dans le premier élément de l'article, conçue en termes généraux et englobant toutes les formes et tous les comportements de harcèlement sexuel, qui a une pertinence juridique. L'énumération des comportements dans le deuxième élément de l'article ne revêt, quant à elle, qu'une signification psychologique. Avec la notion «fondé sur l'appartenance sexuelle», la définition juridique inclut explicitement le harcèlement sexiste; en d'autres termes, un comportement dévalorisant lié au sexe est aussi considéré comme harcèlement sexuel même en l'absence d'une référence sexuelle explicite. Les points suivants sont aussi importants pour la définition sous l'angle juridique (sur une définition juridique détaillée, voir Lempen, 2006):

- *Caractère importun*: Le comportement n'est pas souhaité par une partie ou est ressenti par elle comme portant atteinte à son intégrité personnelle.
- *Contexte de travail*: Le comportement est adopté sur le lieu de travail (auquel se rattachent aussi les endroits fréquentés dans le cadre du travail ou lors de manifestations de l'entreprise) ou dans un rapport de travail.
- *Incident*: L'incident peut être unique ou se répéter, la fréquence ou la durée étant le plus souvent sans pertinence.
- *Intention*: L'intention de discriminer n'est pas nécessaire, la question de l'intention étant sans importance.

Selon Lempen (2006) et Freivogel (2005), la jurisprudence a en principe défini ce que l'on entend juridiquement par harcèlement sexuel sur le lieu de travail. On peut toutefois se demander dans quelle

mesure cette définition s'est déjà imposée ou si elle va s'imposer auprès des tribunaux des instances inférieures.

Si l'on considère la **littérature consacrée aux sciences sociales**, on y trouve une variété de définitions de la notion en fonction du contexte. Elles se distinguent selon l'importance qu'elles accordent à des facteurs déterminables de façon objective (comme un comportement observable) et aux éléments subjectifs (vécu du comportement en question). S'agissant des éléments subjectifs, le *caractère non souhaité* du comportement permet en général d'établir une distinction entre un comportement importun et d'autres comportements (séduction, flirt) (voir p. ex. Ducret, 2001, p. 20 s.). Le contexte caractérisé par une relation de pouvoir est souvent pris en compte dans la définition; le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est décrit comme un mécanisme d'exclusion qui «fait que les femmes perdent leur assurance dans leur activité professionnelle et renoncent à aspirer à une position donnée (...).» (Dupuis, 1996, p. 25). Compte tenu des positions différentes qu'occupent les hommes et les femmes dans la vie professionnelle, ce contexte de pouvoir est tout à fait pertinent dans le cas du harcèlement sexuel des femmes par les hommes. Pour ce qui est du harcèlement sexuel des hommes par les femmes et celui entre personnes du même sexe, le contexte de pouvoir ne peut être admis d'emblée (voir Vögeli, 1996, p. 51ss). En reprenant dans la définition l'aspect de «lutte pour l'éviction», on tente parfois de couvrir aussi ces domaines (voir Kaufmann, 2000, p. 107). Concrètement, le harcèlement sexuel peut prendre des formes tout à fait diverses: cela peut aller des regards importuns, des propos embarrassants, des plaisanteries sexistes en passant par la présentation d'images pornographiques, par des remarques ou invitations désobligeantes, des avances avec promesse de récompenses ou menace de représailles, etc. jusqu'à des cas extrêmes de violence physique et jusqu'au viol (sur l'élaboration de la compréhension de la notion dans le débat public jusqu'à l'inscription dans la loi sur l'égalité, voir en détail Gisler, 2001).

Quant aux **salarié·e·s**, ils ne connaissent en général pas la définition, qu'elle soit juridique ou scientifique, du harcèlement sexuel au travail, mais ont – selon le degré de sensibilisation – des conceptions très diverses sur les comportements qui s'y rattachent. Si l'on en croit l'expérience de la pratique, la notion reste assez souvent réservée aux incidents graves relevant aussi du droit pénal et aux agressions physiques; des formes «plus inoffensives», comme les harcèlements verbaux ou non verbaux et, en particulier, des formulations sexistes, ne passent pas pour du harcèlement sexuel, mais plutôt pour des formes «normales» de contacts. Ce fait revêt une grande importance pour la conception d'une étude sur l'étendue de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

1.3 L'étendue du harcèlement sexuel sur le lieu de travail: résultat de quelques études empiriques

Les paragraphes qui suivent présentent les résultats de quelques études empiriques dédiées au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'accent est mis sur l'étendue du phénomène et laisse de côté d'autres aspects éventuellement abordés dans ces études. La liste proposée ne prétend pas à l'exhaustivité, mais s'attache aux principaux résultats disponibles.

1.3.1 Suisse

Comme déjà mentionné dans le chapitre 1.1, il n'existe pas pour la Suisse d'étude recensant de façon approfondie l'étendue du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Une enquête suisse souvent citée de Ducret & Fehlmann (1993) prend en compte la situation dans le **canton de Genève**. 556 femmes travaillant dans des entreprises genevoises ont été interrogées. A la question de savoir si ces deux dernières années elles avaient été personnellement concernées par le harcèlement sexuel au travail, 18% des femmes ont répondu par l'affirmative. Les valeurs sont nettement supérieures quand des comportements concrets leur sont soumis: près de trois cinquièmes (59%) de toutes les femmes consultées avaient fait face au cours des deux dernières années à un comportement que l'on peut taxer de harcèlement sexuel. La proportion passe à 72% sur l'ensemble de la vie professionnelle. Le plus souvent, ce sont des remarques et comportements généraux ou spécifiques déplacés qui suscitent le malaise. Les invitations déplaisantes, le matériel pornographique et les contacts corporels non souhaités sont moyennement répandus. Suivent à une nette distance le chantage sexuel et divers types d'agression sexuelle.

Dans le cadre de la **4^e Enquête européenne sur les conditions de travail 2005** (Graf, Pekruhl, Korn, Krieger, Mücke & Zölch, 2007), qui inclut un échantillon représentatif de toute la population active (indépendant·e·s et salarié·e·s dès 15 ans, 1'040 personnes), le harcèlement sexuel fait l'objet d'une question.³ Il s'avère qu'en Suisse 1.1% des personnes actives (2% des femmes et 0.4% des hommes) se sont senties harcelées sexuellement au cours des 12 mois précédant l'étude. La moyenne européenne se montait à 1.8%. Les branches de l'agriculture/économie forestière, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale atteignaient des valeurs particulièrement élevées. Le groupe d'âge des 25 à 34 ans affichait des valeurs supérieures à la moyenne. Les titulaires d'un diplôme supérieur ou d'un diplôme professionnel se sentaient plus souvent harcelé·e·s que les personnes sans diplôme postobligatoire, les personnes occupées à temps partiel davantage que celles travaillant à plein temps.

Une autre étude suisse s'est intéressée au milieu de la **formation supérieure** (universités et hautes écoles de musique) (Dupuis, Emmenegger & Gisler, 2000). Un sondage écrit des étudiant·e·s a recueilli notamment des données sur l'étendue du harcèlement sexuel (679 questionnaires exploitables). 12.4% des personnes interrogées indiquent avoir été harcelées sexuellement sur leur lieu de formation (femmes: 15.5% à l'université et 19.4% à l'école de musique; hommes 6.9% à l'université et 3.4% à l'école de musique). Parmi les dix-neuf situations potentielles prédéfinies de harcèlement, six ont été subies par un

³ «Au cours des 12 derniers mois au travail, avez-vous été confronté·e à la situation suivante: harcèlement sexuel?»

quart au moins des personnes interrogées, dont deux (regards insistants, plaisanteries désobligeantes) par plus de la moitié.

1.3.2 Autres pays

Si l'on considère les études provenant d'autres pays – européens –, on s'aperçoit que l'ampleur du harcèlement sexuel varie d'une enquête à l'autre. A vrai dire, cela tient essentiellement à l'approche méthodologique et n'est pas révélateur de réelles différences dans l'étendue du phénomène. Ainsi, une seule question directe quant au fait d'avoir été personnellement victime («Avez-vous été harcelé-e sexuellement au travail?») donne des valeurs nettement inférieures à la question de la survenance de situations ou de types de comportements potentiellement importuns. De plus, quand le taux de participation est très faible (p. ex. lorsque le questionnaire est joint à une revue), il en résulte des valeurs supérieures, car les personnes ayant une expérience dans ce sens participent plus fréquemment par intérêt pour le sujet, d'où une distorsion des valeurs.

Rapport de la Commission européenne

La **situation en Europe a été documentée à la fin des années 90** dans un rapport exhaustif (European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 1998). Il présente la situation dans onze pays d'Europe du nord (Dutch Study: Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Allemagne, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Suède, Grande-Bretagne) et dans cinq pays du sud de l'Europe (Spanish Study: Espagne, France, Italie, Grèce, Portugal).

La **Dutch Study** englobe 75 enquêtes émanant des pays mentionnés (11 enquêtes nationales et 64 études par branche pour la période allant de 1987 à 1997). Les valeurs concernant l'étendue du harcèlement sexuel sur le lieu de travail fluctuent énormément d'une étude à l'autre. Pour les femmes, elles se situent entre 2% (étude nationale de la Suède) et 90% (étude d'un magazine féminin en Norvège et police britannique) et, pour les hommes, entre 1% (étude nationale de la Suède, service public) et 51% (service de la santé de Grande-Bretagne). En examinant attentivement les différentes enquêtes, on estime que globalement 30 à 50% des *employées* ont connu une forme ou une autre de harcèlement sexuel. A en croire les (rares) études s'étant aussi intéressées aux *hommes*, la proportion est de 10%. Selon ces enquêtes, les hommes perçoivent le harcèlement sexuel comme moins offensif que les femmes, ses conséquences sont aussi moins négatives pour eux.

Sous l'angle des *comportements*, les harcèlements verbaux (plaisanteries, remarques), un contact corporel non souhaité et des manifestations non verbales (se faire dévisager ou siffler) sont les plus répandus. 10 à 26% des femmes relatent encore le chantage sexuel et entre 1 et 6% des agressions sexuelles.

Les *réactions* le plus souvent enregistrées consistent à ignorer ou à éconduire directement la personne harcelante. Chez les femmes, les *auteur·e·s* sont en général de sexe masculin, en majorité des collègues (près de la moitié), suivis par des supérieur·e·s (30% environ). Les personnes harcelant les hommes ont été recensées dans deux études seulement. Une étude nationale concernant l'Allemagne met en évidence une proportion de près de deux tiers des auteurs de sexe masculin tandis qu'une étude finlandaise portant sur diverses branches montre une majorité d'auteurs des deux sexes. Chez les femmes, le groupe d'âge des 20 à 40 ans, les célibataires et les divorcées, celles ayant un faible degré de formation ou des contrats de travail temporaires ainsi que celles actives dans des professions à prédominance masculine atteignent des

valeurs supérieures. Plus de la moitié des personnes actives rapporte des *conséquences* négatives sur leur bien-être personnel et un tiers sur leur situation de travail.

S'agissant des pays du sud de l'Europe, la **Spanish Study**, sur la base des onze études prises en considération, arrive à des valeurs de harcèlement sexuel sur le lieu de travail oscillant chez les femmes entre 25 et 45%. S'agissant de propositions sexuelles ou de marques d'attention non souhaitées, la part passe à 30, voire 84% (ce dernier chiffre quand des types de comportement potentiellement importun sont présentés).

Rapport de l'UE

Un rapport plus récent consacré au harcèlement sexuel dans l'UE (The Irish Presidency of the European Union, 2004) aborde la question de son ampleur, quoique sans grande systématique, car il se préoccupe avant tout de la saisie régulière des données et d'aspects juridiques. En comparaison avec le rapport mentionné ci-dessus de la Commission européenne, on trouve peu de nouveaux chiffres dans les valeurs rapportées sur la survenance.

Aux Pays-Bas, on parle, pour l'année 2000, de 10% de salarié-e-s victimes de harcèlement sexuel. En Belgique, on part, pour la période allant de 1999 à 2003, des valeurs suivantes dans l'ensemble de la population: 1.3% de harcèlement sexuel verbal, 2% de harcèlement sexuel non verbal et 0.6% de harcèlement sexuel physique. Le harcèlement sexuel se produit plus souvent dans les grandes entreprises. Les cinq secteurs où il est le plus répandu sont l'industrie alimentaire/textile, le gouvernement, la santé, l'industrie et les services. En Suède, 3.9% des hommes et 15.1% des femmes sont exposés au harcèlement sexuel.

Concernant l'Italie, pour 1997/98, 56.3% des femmes auraient subi, au cours de leur vie, un harcèlement sexuel verbal, 22.6% de l'exhibitionnisme et 24% un harcèlement physique.

On dispose pour le Danemark d'informations sur le sexe des victimes et des auteur-e-s. Ainsi, en 2003, les femmes ont été harcelées par des hommes dans 95% des cas, les hommes par des femmes dans 5% des cas. Il n'existe pas de données sur le harcèlement de personnes du même sexe.

Sélection d'autres études

L'étude déjà citée dans le chapitre 1.3.1, menée dans le cadre de la **4^e Enquête européenne sur les conditions de travail 2005** (Graf et al., 2007), évalue à 1.8% la moyenne européenne relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Parmi les pays voisins de la Suisse, la plus haute valeur revient à l'Autriche (1.8%), suivie par la France (1.5%). L'Allemagne se situe au même niveau que la Suisse (1.1%). En Italie, le sentiment subjectif est un peu plus faible avec 0.9%.

Une **étude sur la violence à l'égard des femmes en Allemagne** (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004) menée à grande échelle – plus de 10'000 femmes âgées entre 16 et 85 ans ont été interrogées – incluait aussi le *harcèlement sexuel* (dans tous les contextes de vie, pas seulement au travail). Au total, 60% ont indiqué avoir subi au moins l'un des *comportements* prédéfinis de harcèlement sexuel, près d'un cinquième (également) au cours des 12 derniers mois. En tenant compte uniquement des femmes actives, 65% d'entre elles ont fait des expériences dans ce sens (21% au cours des 12 derniers mois). Les deux types de comportement affichant les valeurs les plus élevées sont les appels téléphoniques/messages électroniques/lettres, ainsi que les remarques/le fait de se faire

siffler/dévisager. Sont cités le plus souvent comme auteurs des inconnus dans les lieux publics (par 86.3% des femmes ayant vécu un harcèlement sexuel) suivis par une personne au travail, dans le monde de la formation ou de l'école (41.9%). Il s'agit en l'occurrence en majorité de collègues de travail ou de supérieur-e-s hiérarchiques.

1.4 Objectifs et problématique

L'enquête présentée a pour objectif premier de **saisir de façon largement étayée la fréquence du harcèlement sexuel sur le lieu de travail**. Les données récoltées doivent être représentatives pour la Suisse alémanique et la Suisse romande. Pour des raisons d'économie de la recherche, le canton du Tessin n'a pas pu être inclus dans l'échantillonnage.

Les études réalisées à ce jour montrent que la notion de «harcèlement sexuel sur le lieu de travail» est floue pour le grand public et reste assez souvent réservée à des incidents très «graves» (relevant également du droit pénal). En s'appuyant sur l'expérience de la pratique, il faut en outre partir d'une tendance, en dépit d'une sensibilisation accrue, à minimiser les types de comportement potentiellement importun («il faut, ma foi, avoir le cuir un peu épais»). De ce fait, il s'agit, dans la présente enquête, d'appréhender le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sous trois angles:

1. Prise en considération des types concrets de comportement potentiellement importun (y compris sexistes).
2. Prise en considération du sentiment subjectif (c'est-à-dire savoir si un incident ou un comportement est vécu comme harcèlement sexuel ou si la personne s'est sentie importunée).
3. Prise en considération de l'observation de types de comportement potentiellement importun auprès de collègues de travail (perspective tierce).

Ces trois **perspectives complémentaires** permettent de garantir que les diverses facettes du thème «harcèlement sexuel sur le lieu de travail» soient considérées et analysées et que des questions trop étroites dans l'instrument d'enquête ne limitent pas de façon inadmissible le traitement de la problématique. Pour des raisons d'économie de la recherche, l'enquête doit se satisfaire du point de vue des personnes exposées au harcèlement sexuel au travail; elle ne peut se pencher sur l'optique des auteur-e-s, pourtant intéressante (pour savoir, par exemple, dans quelle mesure le type de comportement affiché est lié à un sentiment d'injustice).

Afin de pouvoir **différencier les données récoltées**, il faut inclure les critères sociodémographiques et les caractéristiques liées au travail des personnes interrogées, mais également des informations sur l'entreprise. Les indications les plus importantes sur les personnes harceleuses, les conséquences individuelles d'un comportement potentiellement importun et les réactions qu'il suscite offrent aussi un intérêt.

Le **tableau 1** qui suit énumère les principales questions de l'étude.

Tableau 1: Principales questions de l'étude

Champ thématique	Principales questions
Comportement potentiellement importun <i>(résultats, voir chapitres 3 à 6)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Quelle est la fréquence des différents types de comportement potentiellement importun sur le lieu de travail? ■ Comment les femmes et les hommes sont-ils confrontés à un comportement potentiellement importun? ■ L'ampleur du phénomène est-elle différente entre la Suisse alémanique et la Suisse romande? ■ Les salarié-e-s jeunes ou âgé-e-s subissent-ils plus (moins) de comportement potentiellement importun? ■ Qu'est-ce qui caractérise en plus les femmes ou les hommes qui y font particulièrement (peu) face? ■ Qui sont les auteur-e-s d'un comportement potentiellement importun? ■ Qu'est-ce qui caractérise les entreprises enregistrant des valeurs particulièrement élevées ou faibles concernant le comportement potentiellement importun?
Sentiment subjectif <i>(résultats, voir chapitre 7)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Combien de salarié-e-s se sentent ou se sont senti-e-s harcelé-e-s? Combien se sentent ou se sont senti-e-s importuné-e-s par des types de comportement potentiellement importun? ■ Des différences existent-elles entre femmes et hommes en matière de sentiment subjectif? ■ Des différences existent-elles entre d'autres sous-groupes de l'échantillon?
Réactions et conséquences <i>(résultats, voir chapitre 8)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comment réagissent les employé-e-s au comportement potentiellement importun et/ou au harcèlement sexuel ressenti subjectivement? ■ Quelles sont les conséquences d'un comportement potentiellement importun et/ou d'un harcèlement sexuel ressenti subjectivement? ■ Des différences existent-elles entre femmes et hommes quant aux réactions et aux conséquences? ■ Des différences existent-elles entre d'autres sous-groupes de l'échantillon?
Perspective tierce <i>(résultats, voir chapitre 9)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les personnes interrogées ont-elles observé que des collègues de travail étaient exposé-e-s à un comportement potentiellement importun? ■ Des différences existent-elles entre d'autres sous-groupes de l'échantillon?
Ambiance au travail <i>(résultats, voir chapitre 10.1)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comment les personnes interrogées jugent-elles l'ambiance de travail dans leur entreprise? ■ Existent-ils des liens entre l'ambiance de travail et le comportement potentiellement importun ou le sentiment subjectif?
Mesures de prévention <i>(résultats, voir chapitre 10.2)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Des mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail existent-elles dans les entreprises où les personnes interrogées travaillent? ■ Des différences existent-elles entre d'autres sous-groupes de l'échantillon?

Source: présentation propre.

2 Approche méthodologique

Ce chapitre présente plus en détail l'approche méthodologique adoptée pour l'étude. D'abord, le choix de la démarche méthodologique est fondé (chapitre 2.1). Puis, l'instrument d'enquête (chapitre 2.2) et l'échantillon (chapitre 2.3) sont expliqués avec précision. La réalisation de l'enquête empirique est décrite dans le chapitre 2.4. L'exposé de la procédure d'analyse retenue et un survol du mode de présentation des résultats figurant dans la Partie II de ce rapport (chapitre 2.5) mettent un point final à cette section.

2.1 Choix de la méthodologie

En principe, toutes les personnes travaillant en Suisse en tant que salariées peuvent être confrontées au harcèlement sexuel sur leur lieu de travail tel que défini juridiquement. Face à l'objectif de recenser l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans notre pays de façon approfondie, il paraît incontournable de **s'adresser directement aux travailleuses et travailleurs** en tant que personnes potentiellement concernées. Prendre en compte les expériences recueillies, par exemple, par les employeuses et employeurs ou par les représentant-e-s des salarié-e-s comme les syndicats, etc. réduit la fiabilité. Ainsi, l'évaluation de la loi sur l'égalité (Stutz et. al., 2005) a démontré que tant l'employeuse ou l'employeur qu'une organisation proche des travailleurs connaissent mal les rapports de travail au quotidien. Aussi un plan de recherche a-t-il été choisi, qui permet d'interroger les travailleuses et travailleurs eux-mêmes sur leurs expériences. A cet égard, il ne faut pas perdre de vue le fait que la notion de «harcèlement sexuel sur le lieu de travail» est floue pour le grand public. De ce fait, le sondage direct sur le vécu personnel («Avez-vous été harcelé-e sexuellement?») ne suffit pas; le plan de recherche privilégie l'entrée en jeu d'incidents concrets (voir chapitre 1.4).

En partant de la préoccupation majeure de réaliser une enquête représentative portant sur l'étendue du harcèlement sexuel au travail, les avantages et les inconvénients des diverses approches méthodologiques ont été pesés. Le souci de la représentativité implique d'interroger un grand nombre de travailleuses et de travailleurs. Un sondage écrit, qui permet de toucher un grand échantillonnage à moindre effort, a été écarté parce que les personnes ayant des difficultés de lecture ou des connaissances linguistiques limitées sont difficiles à atteindre. Cela aurait entraîné une distorsion inadmissible, qui a semblé poser particulièrement problème à la lumière des résultats d'autres études (p. ex. Ducret et. al., 1993) qui ont relevé un risque spécial justement auprès de ces groupes de personnes. Une enquête qualitative – qui aurait convenu à ce thème complexe et délicat en termes de contenu – était aussi hors de question, car les conditions générales définies empêchaient d'interroger même de façon approximative un groupe représentatif de personnes. C'est donc l'**enquête quantitative au moyen d'entretiens téléphoniques** qui promettait le meilleur rapport coût/bénéfice. Une enquête par téléphone est bien moins onéreuse qu'un sondage personnel; de plus, les entretiens basés sur des questionnaires fermés et structurés prennent moins de temps que des entretiens approfondis. Ces deux éléments rendaient possible d'interroger des groupes bien plus importants.

Différentes possibilités de contacter des travailleuses et travailleurs existent (appel officiel, par l'intermédiaire de l'employeur ou d'organisations proches des salarié-e-s, contacts dans l'espace public, etc.). Afin d'obtenir une sélection représentative, il a été décidé de s'adresser aux travailleuses et travailleurs par une **enquête avec échantillon aléatoire dans les ménages privés** (voir chapitre 2.3).

Le plan précis de la recherche a ensuite été concrétisé en étroite collaboration avec le groupe de suivi. Il a ainsi été décidé que l'étude n'inclurait que le « point de vue de la victime », vu l'impossibilité dans le cadre du budget de mettre en œuvre de façon adéquate la saisie de la perspective des auteur-e-s, tout aussi importante. D'autres précisions ont porté sur l'instrument d'enquête (voir chapitre 2.2) et sur l'échantillon (voir chapitre 2.3). L'exécution proprement dite de l'enquête téléphonique a été confiée à un institut de sondage spécialisé (Institut LINK, voir chapitre 2.4).

2.2 L'instrument d'enquête

Pour servir de base à l'enquête téléphonique, la communauté de travail a établi un fil directeur conçu sous forme de questionnaire avec des questions fermées. Le projet a été discuté avec le groupe de suivi, les adaptations nécessaires ayant été apportées. Conjointement avec les responsables de l'Institut LINK, le questionnaire a été retravaillé (sur le plan formel) avant d'être traduit en français. Le pré-test a ensuite été conduit en allemand et en français (voir chapitre 2.4). Les expériences tirées du pré-test ont permis d'améliorer le questionnaire. L'instrument d'enquête définitif pour l'étude principale figure en annexe dans sa version française (chapitre 16.1).⁴

En introduction à l'interview, l'étude a été présentée sous le titre général «L'ambiance et les relations interpersonnelles au lieu de travail ». En évitant le thème «harcèlement sexuel sur le lieu de travail», il s'agissait de contrecarrer un effet de sélection (c'est-à-dire un refus élevé de répondre dès le début).

Sur le plan du contenu, le questionnaire comprend les domaines thématiques suivants:

- **Questions filtre et critères de répartition:** les caractéristiques servant de base à l'échantillon (activité professionnelle minimale exercée comme employé-e) ainsi que les critères de répartition sexe, région et âge (sur la répartition, voir chapitre 2.3).
- **Ancrage:** ambiance de travail, relations avec les collègues de travail et les supérieur-e-s hiérarchiques.
- **Comportement potentiellement importun:** Pour douze types de comportement potentiellement importun (voir **tableau 2**), il était demandé à la personne interrogée si elle les avait subis au cours des 12 derniers mois ou sur l'ensemble de sa vie professionnelle. Si tel était le cas, la branche de l'entreprise ainsi que les auteur-e-s du comportement pour les événements remontant aux 12 derniers mois (sexe, relation professionnelle avec eux/elles) étaient saisis.
- **Sentiment subjectif:** Il s'agissait de recenser si, au cours des 12 derniers mois ou sur l'ensemble de la vie professionnelle, une personne s'était sentie harcelée sexuellement ou importunée ou mal à l'aise face à un comportement potentiellement importun.
- **Incidence:** Pour les personnes ayant eu à subir, au cours des 12 derniers mois, un comportement potentiellement importun et/ou s'étant senties subjectivement harcelées sexuellement, les réactions à ces incidents et leurs conséquences ont été saisies.

⁴ L'offre de langues supplémentaires a été examinée. Selon le recensement 2000, les langues principales venant après l'allemand, le français et l'italien sont le serbo-croate (111'400), l'albanais (94'500), le portugais (89'500), l'espagnol (77'500), l'anglais (73'400), le turc (44'500) et le rhéto-romanche (35'100). En se référant à d'autres expériences, le rapport coût-bénéfice pour des langues supplémentaires a été jugé globalement trop défavorable. Après l'achèvement de l'étude, cette décision reste à justifier. Le travail de terrain montre que les abstentions dues à des problèmes linguistiques (2.4% du pool de 26'413 adresses chargées dans le système) ont été nettement plus rares que celles motivées par l'âge (10.7%) ou un refus de participer (4.6%).

■ **Perspective tierce:** Un autre bloc de questions se consacrait à l’observation d’un comportement potentiellement importun (opérationnalisé en six catégories se composant des douze types de comportement ayant précédemment fait l’objet de questions) à l’égard de collègues sur le lieu de travail actuel.

■ **Prévention:** Des questions avaient trait aussi aux mesures contre le harcèlement sexuel au travail éventuellement prises sur le lieu de travail actuel.

■ **Indications sociodémographiques sur le poste de travail actuel et sur la personne:** Ont été saisis l’ancienneté, le taux d’activité, la profession, la position professionnelle, le type de contrat de travail (de durée limitée ou indéterminée), l’horaire de travail, la taille de l’entreprise, la branche, la situation de vie (type de ménage), la nationalité, l’autorisation de séjour et le degré de formation⁵.

Une évaluation de la part des intervieweuses a été ajoutée; ces dernières jugeaient si la personne interviewée avait pris l’entretien au sérieux et si ses réponses avaient été probablement conformes à la réalité.⁶

Tableau 2: Questions sur le comportement potentiellement importun

Question n ^o 7	Contenu / comportement couvert
06	Remarques dégradantes au sujet des femmes ou des hommes en général, au sujet de personnes homosexuelles, ou des plaisanteries et commentaires obscènes
08	Appels téléphoniques ou messages électroniques non souhaités, lettres contenant des plaisanteries, des commentaires, des images désobligeantes ou obscènes, etc. de nature sexuelle ou, en général au sujet des femmes ou des hommes ou au sujet de personnes homosexuelles (abstraction faite des SPAM ou des courriers électroniques anonymes)
09	Commentaires désobligeants à propos de la personne elle-même, de son apparence, de ses vêtements, etc. ou insinuations de nature sexuelle ou remarques dégradantes sur la personne en tant que femme ou homme
10	Être sifflé-e, dévisagé-e sans respect ou déshabillé-e du regard contre son gré
11	Gestes obscènes ou insinuations de nature sexuelle
12	Histoires ou discussions imposées à contenu sexuel
13	Propositions de nature sexuelle ou invitations indésirables à connotation sexuelle
14	Vision imposée de matériel pornographique ou d’images avec des corps nus (abstraction faite de SPAM ou de sites Internet consultés par hasard)
15	Contact corporel indésirable par des frôlements apparemment fortuits ou situation de proximité physique sans raison
16	Attouchements, être embrassé-e contre son gré
17	Promesse d’avantages en cédant aux avances sexuelles ou menace d’être désavantagé-e en cas de refus
18	Abus sexuel ou viol

Source: Présentation propre. La formulation précise des questions figure en annexe dans le tableau 9 ainsi que dans le questionnaire (instrument d’enquête)

⁵ L’âge et le sexe sont en outre connus (recensés en tant que critères de répartition).

⁶ Selon cette estimation, 95.7 pour-cent des personnes interrogées ont «pris au sérieux l’entretien, et les réponses sont probablement conformes à la réalité»; 3.1 pour-cent ont pris le sondage «au sérieux, mais n’ont probablement pas toujours donné des réponses conformes à la réalité (parfois une certaine retenue)». Seulement 0.5 pour-cent (hommes 0.6%, femmes 0.3%) n’ont pas, selon l’évaluation, «pris au sérieux l’entretien et n’ont probablement pas toujours donné des réponses conformes à la réalité (entretien tourné en ridicule et réponses manifestement arbitraires)». Il n’existe pas à ce sujet de différence significative entre les sexes et/ou selon l’âge ou la région. Compte tenu de ce bon comportement, toutes les réponses ont été prises en considération dans les analyses.

⁷ La numérotation des questions correspond à celle du questionnaire (voir annexe), il n’existe pas de question Q07.

2.3 L'échantillon

La loi sur l'égalité (LEg) s'applique à tous les emplois salariés. En principe, l'ensemble des salarié-e-s constitue donc le groupe cible de l'étude; autrement dit, font partie de l'univers de base les personnes travaillant en tant qu'employé-e-s dans la population résidente permanente âgée entre 15 et 65 ans. Pour l'**échantillon initial**, une limitation à une activité professionnelle minimale de 6 heures hebdomadaires a cependant été introduite, afin d'exclure les taux d'occupation minimales. L'échantillon initial englobe l'ensemble des travailleuses et travailleurs en Suisse occupés au moins six heures par semaine au moment du sondage.⁸

Des **critères de répartition** ont aussi été adoptés pour l'enquête. Ils sont destinés à assurer un nombre de cas suffisant pour l'évaluation en divers sous-groupes. La représentativité des résultats n'est ainsi pas compromise, les données étant pondérées pour l'analyse (voir chapitre 2.5). Les trois critères de répartition sont:

- le **sexe**: En s'inspirant des résultats livrés par les études actuelles (voir chapitre 1.3), le point de départ a été que les femmes sont nettement plus souvent harcelées sexuellement que les hommes au travail. Comme les hommes sont surreprésentés dans la population active, un simple choix aléatoire aurait eu pour effet que l'échantillon comporte plus d'hommes que de femmes. Pour disposer d'un nombre suffisant de cas pour des analyses détaillées concernant les femmes davantage confrontées – comme on s'y attendait – au thème en question, il a été fixé d'interroger **65% de femmes et 35% d'hommes**.
- l'**âge**: L'échantillon comprend des personnes âgées entre 16 et 65 ans. **Quatre groupes d'âge**, qui devaient être représentés **à parts égales** (16 à 25 ans, 26 à 35 ans, 36 à 45 ans et 46 à 65 ans), ont été constitués en tant que critère de répartition. Les personnes âgées de 16 à 45 ans, chez lesquelles on s'attendait à une ampleur plus importante, sont ainsi surreprésentées dans l'échantillon par rapport à la tranche d'âge des 46 à 65ans.
- la **région**: L'étude est censée fournir des résultats représentatifs pour la Suisse alémanique et la Romandie.⁹ Afin de couvrir suffisamment la Suisse romande, elle a été surreprésentée dans l'échantillon par rapport à sa population. Il s'est agi d'interroger **65%** de personnes résidant **en Suisse alémanique et 35% en Suisse romande**.

Le tirage de l'échantillon a été effectué selon la procédure de sélection aléatoire par quotas¹⁰ sur la base de l'annuaire de téléphone électronique de la Suisse. L'univers de base recouvre uniquement des personnes ayant un raccordement fixe. L'accès éventuel aux personnes non inscrites et à celles utilisant un téléphone cellulaire à l'aide d'un système d'appels téléphoniques aléatoires¹¹ a été abandonné, car il

⁸ Sont aussi inclus les membres de la famille coopérant à l'entreprise familiale dans la mesure où il existe un engagement formel.

⁹ Compte tenu des conditions-cadre définies, l'axe prioritaire fixé par le mandat a conduit à exclure le Tessin.

¹⁰ Le rapport coût-bénéfice de la procédure de sélection aléatoire par quotas a été jugé supérieur au procédé de double randomisation. Dans les deux procédures, les ménages sont dans une première étape tirés de façon aléatoire à partir de la base de l'échantillonnage. Lors d'une *procédure de sélection aléatoire par quotas*, la personne cible est sélectionnée après une procédure représentative par quotas; dans la *procédure de double randomisation*, elle est déterminée selon un principe informatique aléatoire, l'interview devant finalement être réalisée avec cette personne précisément, ce qui nécessite plus de temps pour la joindre directement.

¹¹ Les numéros de téléphone ont été générés au hasard.

aurait présenté des inconvénients (p. ex. raccords commerciaux, double appel, contact dans l'espace public) et entraîné des coûts élevés.

En résumé, l'**échantillon de l'enquête** se compose de personnes âgées entre 15 et 65 ans ayant un domicile fixe en Suisse alémanique et en Romandie, travaillant au moins 6 heures par semaine en tant qu'employé·e·s (y compris les apprenti·e·s et les stagiaires), disposant d'un raccordement fixe inscrit et pouvant donner des renseignements en allemand, français ou italien. La taille de l'échantillon a été fixée à 2'000 personnes (description de l'échantillon proprement dit de l'enquête, voir chapitre 2.5) avec pour but un rapport coût-bénéfice aussi bon que possible (durée de l'interview, représentativité suffisante, etc.).

2.4 Exécution du sondage

L'Institut LINK à Lucerne s'est chargé de conduire le sondage empirique. Les personnes menant l'enquête – exclusivement des femmes¹² – ont été spécialement formées en présence de représentantes de la communauté de travail et munies d'une documentation sur le sujet.¹³ Cette documentation comportait aussi les adresses de centres de consultation auxquels les personnes concernées pouvaient s'adresser en cas de nécessité. Par ailleurs, les enquêteuses pouvaient transmettre aux personnes intéressées les noms et numéros de téléphone des représentants de la communauté de travail ainsi que des mandants. Cette formation a eu lieu avant le pré-test, puis avant l'étude principale.

Pré-test

Le pré-test s'est déroulé du 27 février au 1^{er} mars 2007 en allemand et en français. Au total, 83 interviews test (67 en allemand, 16 en français) ont été réalisés. Sur la base des expériences globalement positives tirées du pré-test, diverses améliorations ont été apportées au questionnaire.

Etude principale

Le sondage téléphonique a été menée en allemand, français et italien¹⁴ à l'aide d'interviews assistées par ordinateur effectuées dans les centrales téléphoniques des Instituts LINK à Lucerne et à Lausanne. Au total 77 intervieweuses y ont pris part, qui ont effectué au moins un entretien valable (47 à Lucerne et 30 à Lausanne).

L'enquête s'est déroulée du 16 avril 2007 (du 17 en Romandie) au 28 mai 2007 (au 30 en Romandie). Durant cette période, **2'020 interviews ont été menées**, dont 1'312 en Suisse alémanique et 708 en Suisse romande. Le nombre effectif d'interviews par critère de répartition est présenté dans le **tableau 3**. L'entretien a duré en moyenne 15 minutes au maximum.

¹² L'hypothèse était que le sexe des personnes menant l'interview joue un rôle dans le thème du harcèlement sexuel au travail. En raison des coûts, il était cependant impossible de faire interviewer les hommes par des hommes et les femmes par des femmes. Sur la base des expériences faites lors d'autres études par les membres de la communauté de travail, il a été décidé dans cette situation de n'utiliser que des femmes, les hommes ayant aussi plus de facilité à parler de thèmes délicats avec des femmes.

¹³ Elles disposaient d'un document produit par la communauté de travail et complété par LINK avec ses propres instructions sur les diverses questions, la brochure «Ça suffit» (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, 1998), ainsi que des extraits du chapitre consacré au harcèlement sexuel sur le lieu de travail tirés de l'ouvrage «Chancen für die Chancengleichheit» (Schär Moser, Baillod & Amiet, 2000)

¹⁴ Au total, 13 interviews seulement ont été conduites en italien (= 0.6%).

Les données récoltées ont été transmises début juin à la communauté de travail dans un fichier SPSS et sous forme de tableaux en vue de leur analyse.

Tableau 3: Répartition des interviews réalisées par critères de répartition

	Suisse alémanique	en %	Romandie	en %	Total	en %
Femmes	850	42.1	457	22.6	1'307	64.7
Hommes	462	22.9	251	12.4	713	35.3
Total	1312	65.0	708	35.0	2'020	100.0
16 à 25 ans	327	16.2	177	8.8	504	25.0
26 à 35 ans	327	16.2	177	8.8	504	25.0
36 à 45 ans	327	16.2	177	8.8	504	25.0
46 à 65 ans	331	16.4	177	8.8	508	25.1
Total	1312	65.0	708	35.0	2'020	100.0

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail / propres calculs. Les quotas ont été stratifiés, autrement dit 35% d'hommes et 65% de femmes ont été interrogés tant en Suisse alémanique qu'en Suisse romande par groupe d'âge.

2.5 Analyse et présentation des résultats

Facteur de pondération

Afin que les résultats soient représentatifs de la population travaillant en tant qu'employée, ils sont pondérés par un facteur qui considère la probabilité de sélection et la répartition différentes de l'échantillon. Le facteur de pondération a été calculé par l'Institut LINK et tient compte de la taille du ménage (une personne ou ménage de plusieurs personnes) et des critères de répartition (sexe, âge, région) conformément aux conditions réelles dans la population active de Suisse romande et de Suisse alémanique .¹⁵

Description de l'échantillon d'enquête

Dans l'échantillon non pondéré, 65% de femmes et 35% d'hommes sont représentés; les chiffres pondérés pour la population active de salarié-e-s donnent **44% de femmes et 56% d'hommes**. Sans pondération, 65% de Suisse-sse-s alémaniques et 35% de Romand-e-s ont été interrogés; une fois la pondération faite, le rapport s'élève à **77% de Suisse-sse-s alémaniques** (24% pour la région Alpes/Préalpes, 23% pour le Mittelland occidental, 30% pour le Mittelland oriental) et **23% personnes vivant en Romandie**. S'agissant de l'âge, les groupes d'âge de 16 à 25 ans, 26 à 35 ans, 36 à 45 ans et

¹⁵ Dans les enquêtes par échantillonnage, les personnes à interroger sont sélectionnées par un processus aléatoire. Lors d'un échantillon aléatoire par quotas, toutes les personnes n'ont pas la même probabilité de sélection, d'où l'introduction d'un facteur de pondération qui implique d'intégrer dans l'échantillon l'inverse de la probabilité.

La probabilité d'être interrogée est excessivement élevée dans le présent échantillon par quotas en ce qui concerne les femmes, les personnes en Suisse romande et les personnes jeunes (jusqu'à 45 ans). De même, les personnes dans des ménages à une personne ont plus de probabilité d'être interrogées que des personnes dans des ménages de plusieurs personnes. Les probabilités plus élevées de sélection sont corrigées par de faibles facteurs de pondération – et vice-versa.

46 à 65 ans ont été saisis dans l'échantillon non pondéré dans la proportion d'un sur quatre. Dans l'échantillon pondéré, les groupes d'âge sont représentés comme suit: **12% de 16 à 25 ans, 27% de 26 à 35 ans, 28% de 36 à 45 ans et 33% de 46 à 65 ans.**

Pour les autres critères, il ne sera question par la suite que de chiffres pondérés. Les informations détaillées sur les nombres de cas avec et sans pondération figurent en annexe dans le Tableau A3.

■ **Situation de vie/type de ménage:** Près de deux cinquièmes des personnes interrogées (42.1%) vivent en couples avec enfants, un quart (24.6%) en couples sans enfants. Dans un bon sixième des cas (17%), les personnes vivent seules; 8.9% vivent avec les parents, 4.9% seules avec enfant-s et 2.5% en co-location.

■ **Nationalité:** Trois quarts des personnes interrogées (75.9%) sont de nationalité suisse, un septième (14.8%) d'origine étrangère et 9.3% sont double nationales.

■ **Statut de séjour:** Concernant le statut de séjour, 85.8% sont des Suisse-sse-s, y compris les double-nationaux-ales, 11% ont un permis C d'établissement, 2.6% sont titulaires d'une autorisation B de séjour à l'année. Les autres statuts de séjour n'ont trait qu'à un très petit nombre de cas.

■ **Degré de formation:** Près de la moitié (49.9%) des personnes interrogées est au bénéfice d'un diplôme de niveau secondaire II, 38.5% de niveau tertiaire, et 11.7% n'ont pas de formation postobligatoire (diplôme niveau secondaire I).

■ **Taux d'occupation:** Au total, deux tiers environ des personnes interrogées (64.3%) travaillent à plein temps, un bon quart (27.8%) à temps partiel avec un taux d'activité de 50 pour-cent et plus et 7.9% avec un temps partiel plus bas.¹⁶

■ **Position:** Plus de la moitié des personnes interrogées est employée sans fonction dirigeante (54.7%), un bon quart (27.5%) avec une fonction dirigeante. 9.3% font partie des cadres supérieur-e-s, 5.3% sont des apprenti-e-s, des stagiaires, etc. et 3.3% des auxiliaires ou des travailleuses et travailleurs saisonniers.

■ **Niveau de qualification:** La plupart des personnes interrogées sont des employé-e-s (56.8%), un bon tiers des cadres (36.8%) et 8.6% sans qualification.

■ **Années de service:** Un bon quart travaille dans l'entreprise actuelle de 1 à 4 années (27.6%) ou entre 5 et 9 années (25.4%). Un bon tiers (34.2%) a 10 années de service et plus, un huitième (12.7%) moins d'une année.

■ **Contrat de travail:** Une large majorité des personnes interrogées (87.7%) a un emploi de durée indéterminée, un dixième (10.8%) est au bénéfice d'un contrat de travail de durée limitée. Les engagements par l'intermédiaire d'un bureau temporaire sont rares (0.4%).

■ **Horaires de travail:** Une large majorité des personnes interrogées (85.7%) travaille la journée (de 6 à 19 heures), un huitième (12.6%) en alternance, c'est-à-dire en équipe. Seul le travail le soir (0.8%) ou la nuit (0.9%) est rare.

■ **Profession:** Du point de vue des catégories professionnelles grossières, un bon cinquième des personnes se rattache aux professions intermédiaires (23.3%). Un cinquième fait partie des professions intellectuelles et scientifiques, est spécialiste de l'enseignement ou un autre spécialiste des professions intellectuelles et scientifiques (20.9%) et un bon huitième artisan-e et ouvrier-ière des métiers de type

¹⁶ Les valeurs sont très similaires pour ce qui est de l'entreprise principale (pour des personnes ayant plusieurs employeurs).

artisanal (13.8%). Près d'une personne sur dix est employée de type administratif (11.8%), appartient au personnel des services/de la vente (11.1%) ou est membre de l'exécutif et des corps législatifs / haut fonctionnaire des services publics / dirigeant et cadre de direction dans une entreprise (10.1%). 4.5% sont conducteur·trice·s d'installations et de machines, ouvrier·ère·s de l'assemblage, 2.7% ouvrier·ère·s et employé·e·s non qualifiés et 1.7% agriculteur·trice·s et ouvrier·ère·s qualifiés de l'agriculture et de la pêche.

Analyses statistiques

Les données ont été mises à jour par les auteures pour l'analyse; des variables d'enquête ont été constituées, les valeurs manquantes ont été codifiées, etc. Les données pondérées ont ensuite été analysées à l'aide de méthodes statistiques descriptives et d'inférence. Le facteur de pondération permet d'évaluer sans distorsion les fréquences et les pourcentages concernant l'univers de base (la population active). La pondération influe à la fois sur les fréquences et sur les erreurs standard (dispersion statistique, flou des observations) requises pour les appréciations de significativité. Afin de conduire des tests de significativité, la pondération de l'échantillon nécessitait donc le recours à un logiciel spécial de statistique (STATA).¹⁷ Selon la question, des test de chi carré corrigés (pour les tableaux croisés) ou des tests de Wald (pour les comparaisons de valeurs moyennes) ont été calculés. Un niveau de significativité (probabilité d'erreur) α de 5 pour-cent a servi de base à tous les tests.

Présentation des résultats

La partie II de l'étude présente les résultats des analyses statistiques sous forme de graphiques et de texte et s'articule en chapitres thématiques. La partie III met en évidence les liens les plus importants et fait référence aux études menées à ce jour. Les résultats détaillés se trouvent dans les tableaux figurant en annexe.

¹⁷ Les fonctions d'estimation « Enquête » dans STATA permettent de corriger d'éventuelles sous-estimations ou surestimations des erreurs standard apparaissant lors de l'utilisation d'un logiciel traditionnel et d'obtenir des estimateurs de significativité non biaisés pour la population active.

Partie II: Résultats

La partie principale de l'étude qui suit s'attache à présenter les résultats.¹⁸ Le chapitre 3 montre la fréquence du comportement potentiellement importun, en général. Le chapitre 4 analyse en détail quelles personnes sont particulièrement confrontées à ce comportement potentiellement importun. Les chapitres 5 et 6 étudient de plus près les auteurs des types de comportement mentionnés et les entreprises où se produisent les incidents. Le chapitre 7 prend en compte le sentiment subjectif du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le chapitre 8 révèle les réactions au comportement potentiellement importun ou au harcèlement sexuel ressenti subjectivement et ses conséquences. Le chapitre 9 rapporte dans quelle mesure un comportement potentiellement importun a été observé auprès des collègues de travail. Enfin, le chapitre 10 développe les informations récoltées sur l'ambiance de travail et les mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel au travail.

Indications sur la présentation des résultats

Dans le présent texte, les **données** sont présentées **de façon condensée**¹⁹. Tous les résultats en détail **figurent sous forme de tableaux en annexe** (chapitre 16).²⁰

Dans l'exposé des résultats dans le texte, une attention particulière est accordée aux différences éventuelles selon le **sexe**. Des chiffres détaillés sont fournis concernant les femmes et les hommes. Là où cela fait sens et où le nombre de cas le permet, les résultats sont livrés pour d'autres groupes – notamment selon l'âge et la région. Par souci de clarté, les chiffres disponibles dans les tableaux en annexe relatifs à ces deux critères ne sont pas analysés plus avant.

Les résultats ayant trait aux sous-groupes étudiés (sexe, âge et région) sont présentés en retrait.

De manière générale, seules les **différences significatives** sont relevées. Dans certains cas – notamment là où un petit nombre de cas est peu révélateur²¹ –, des disparités pertinentes (caractérisées comme telles) même sans significativité sont mentionnées.

Les **chiffres rapportés** sont mentionnés soit directement au fil du texte, soit entre parenthèses. Les parenthèses comprenant un seul chiffre ont trait au texte qui précède. Les parenthèses avec plusieurs chiffres obéissent à la systématique suivante:

- (*Chiffre % contre chiffre %*): Le premier chiffre concerne la première catégorie d'un sous-groupe, la deuxième la catégorie opposée. Exemple: (chiffre pour les femmes contre chiffre pour les hommes).
- (*Chiffre / chiffre % contre chiffre / chiffre %*): Le premier chiffre du couple de chiffres se réfère à la période des 12 derniers mois, le deuxième à l'ensemble de la vie professionnelle. Le premier couple de chiffres concerne, ici aussi, la première catégorie d'un sous-groupe mentionné dans le texte, le deuxième celle qui lui est opposée. Exemple: (chiffre concernant les femmes dans les 12 mois écoulés / chiffre

¹⁸ Les précisions de notion dans le guide en annexe (voir chapitre 16.1.1) peuvent faciliter la lecture du chapitre qui suit.

¹⁹ Sur la présentation formelle des données, voir le guide, chapitre 16.1.2.

²⁰ Une série de tableaux détaillés établis par l'Institut LINK concernant les données brutes non traitées est en outre à disposition. Ils peuvent être consultés sur demande auprès des auteurs.

²¹ Les incidences gagnent en signification statistique à mesure que le nombre de cas croît. En présence d'un grand nombre de cas, il se peut donc que même des liens dénués d'importance deviennent significatifs; à l'inverse, lors d'un petit nombre de cas, le risque existe d'omettre des liens pertinents.

concernant les femmes pour l'ensemble de la vie professionnelle contre chiffre concernant les hommes dans les 12 mois écoulés / chiffre concernant les hommes pour l'ensemble de la vie professionnelle).

■ (*Chiffre %, moyenne du chiffre %*): Le premier chiffre renvoie à la catégorie citée dans le texte qui précède, le deuxième désigne la fréquence de survenue liée à la question correspondante dans tout l'échantillon de référence. Exemple: (fréquence pour les titulaires d'un permis d'établissement C opposée à la fréquence moyenne de tous les statuts de séjour).

3 L'étendue des douze comportements potentiellement importuns

L'important en bref:

Près d'un tiers des personnes interrogées a fait face au travail au cours des douze derniers mois à l'un au moins des douze types prédéfinis de comportement potentiellement importun et plus de la moitié sur l'ensemble de la vie professionnelle.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail peut concrètement prendre des formes très diverses. Douze types de comportement potentiellement importun ont été soumis aux personnes interrogées (liste, voir tableau 2, p. 20) afin de déterminer si elles les avaient subis au travail au cours des 12 derniers mois ou sur l'ensemble de leur vie professionnelle (voir **graphique 1** sur la page suivante et tableaux A1 et A2 en annexe). Les paragraphes qui suivent présentent en retrait la fréquence ainsi que les disparités selon le sexe, la région et l'âge.

Globalement, tout juste un tiers (30.1%) des personnes interrogées a ces derniers 12 mois subi **un au moins** des douze types prédéfinis de comportement potentiellement importun et une bonne moitié (51.3%) au fil de la vie professionnelle.

Ces derniers 12 mois, les personnes vivant en Suisse alémanique et celles âgées de 35 et moins ont été confrontées nettement plus souvent que les Romand·e·s et les personnes plus âgées à un comportement potentiellement importun au moins. Aucune différence significative n'apparaît entre les sexes.

S'agissant de toute la vie professionnelle, les femmes ont en revanche vécu plus d'incidents que les hommes (54.8% contre 48.6%). Les Suisse·sse·s alémaniques affichent des valeurs supérieures aux personnes actives en Romandie. Les différences d'âge ne sont pas significatives si l'on considère l'ensemble de la vie active.

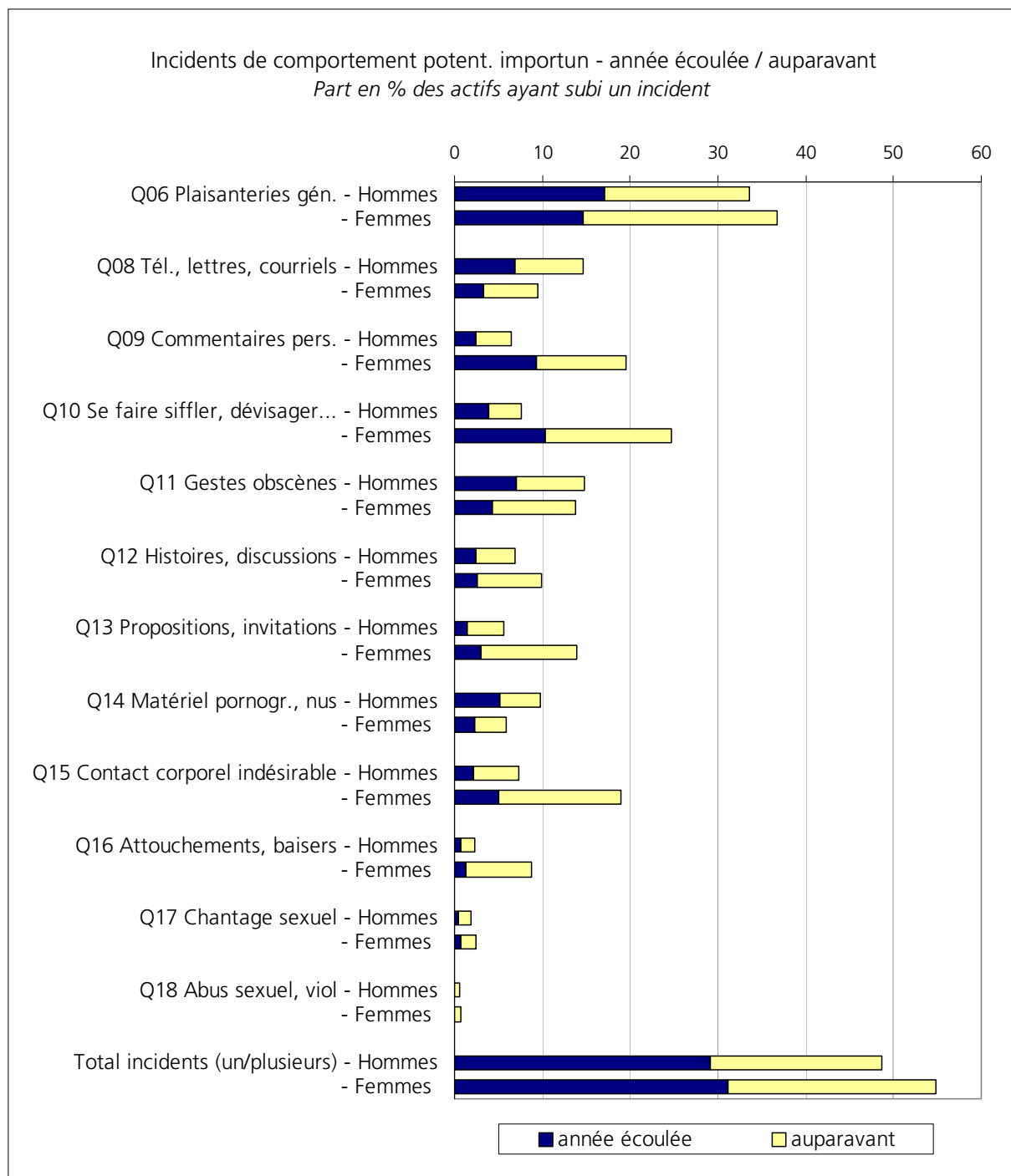
La plupart des personnes consultées ont été victimes ces 12 derniers mois d'un (58.8%) ou de deux (22.5%) types prédéfinis de comportement, un dixième (10.5%) de trois d'entre eux. En tenant compte de toute la vie professionnelle, 2.6 types de comportement en moyenne ont été mentionnés (femmes 3, hommes 2.3).

Les personnes interrogées ont été le plus souvent exposées à des **remarques dégradantes au sujet des femmes ou des hommes en général**, au sujet de personnes homosexuelles, ou à des **plaisanteries et des commentaires obscènes** faites en leur présence. Au cours des 12 derniers mois, tel a été le cas pour

15.9% des personnes interrogées et pour plus d'une personne sur trois sur l'ensemble de la vie professionnelle (35%).

Il n'existe pas de différence significative entre les femmes et les hommes. En revanche, les personnes vivant en *Suisse alémanique* disent avoir vécu nettement plus souvent ce comportement au cours des 12 derniers mois ou une fois au moins.

Graphique 1: Incidents de comportement potentiellement importun sur le lieu de travail



Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Le fait d'**avoir été sifflé-e contre son gré, dévisagé-e sans respect ou déshabillé-e du regard** vient en deuxième position, à une nette distance, pour ce qui est de la fréquence du comportement vécu par les personnes interrogées. 6.8% des personnes interrogées ont été confrontées à ce comportement potentiellement importun au cours des 12 derniers mois et 15.2% sur l'ensemble de leur vie professionnelle.

Les *femmes* (10.4 / 24.7% contre 3.9 / 7.7%) ainsi que les *personnes âgées de 35 ans et moins* disent significativement plus souvent avoir vécu ce comportement les 12 derniers mois ou une fois.

Durant les 12 mois écoulés, 5.8% des personnes interrogées ont fait face à des **gestes obscènes ou des insinuations de nature sexuelle**, leur part s'élevant à 14.3% sur l'ensemble de la vie professionnelle.

Les *hommes* (7% contre 4.3%) ainsi que les *personnes âgées de 35 ans et moins* relatent nettement plus fréquemment avoir été victimes de ce comportement les 12 derniers mois.

Les personnes interrogées font état presque aussi souvent d'**appels téléphoniques, de lettres ou de messages électroniques non souhaités contenant des plaisanteries, des commentaires, des images désobligeantes ou obscènes** de nature sexuelle ou, en général, au sujet des femmes ou des hommes ou au sujet de personnes homosexuelles (5.4% les 12 mois écoulés, 12.4% au cours de leur vie professionnelle) ainsi que de **commentaires** désobligeants **à propos de leur personne**, de leur apparence, de leurs vêtements, d'insinuations de nature sexuelle ou encore de remarques dégradantes (5.5%, 12.3%).

Les *hommes* (6.9 / 14.7% contre 3.3 / 9.5%) parlent significativement plus souvent d'appels téléphoniques, de lettres ou de messages électroniques non souhaités les 12 mois écoulés ou au cours de leur vie professionnelle, de même que les *personnes âgées de 26 à 45 ans*. En revanche, les *femmes* (9.3 / 19.5% contre 2.6 / 6.5%) ont été plus fréquemment exposées à des commentaires à propos de leur personne dans les 12 mois écoulés et au cours de leur vie professionnelle; il en va de même pour les *personnes âgées de moins de 46 ans* sur l'ensemble de leur vie professionnelle. En ne tenant compte que des chiffres relatifs aux femmes, ce sont celles âgées de moins de 36 ans qui ont fait face particulièrement souvent les 12 mois écoulés à des commentaires sur leur propre personne; les femmes de 45 ans et plus les mentionnent particulièrement rarement au cours de toute leur vie professionnelle. Les femmes de 26 à 35 ans ont reçu très souvent des appels téléphoniques, lettres ou messages électroniques non souhaités au fil de leur vie professionnelle.

S'agissant de **contact corporel indésirable** par des frôlements apparemment fortuits ou de situation de proximité physique sans raison, 3.5% des personnes interrogées indiquent avoir vécu ce type de comportement les 12 mois écoulés et 12.5% au cours de leur vie professionnelle passée.

Les *femmes* (5 / 18.9% contre 2.2 / 7.4%) subissent plus souvent ce type de comportement, que ce soit au cours des 12 derniers mois ou sur l'ensemble de leur vie professionnelle. Les *personnes âgées de moins de 25 ans* affichent des valeurs inférieures en ce qui concerne leur passé professionnel. En ne considérant que les chiffres relatifs aux hommes, ceux âgés de plus de 46 ans et le groupe d'âge des 26 à 35 ans rapportent à une fréquence supérieure à la moyenne ce comportement subi au cours de toute leur vie professionnelle.

En ne tenant compte que des chiffres relatifs aux femmes, on constate que celles vivant en Suisse alémanique ont été confrontées à ce comportement significativement plus souvent que les Romandes

au cours de leur vie professionnelle. Pour les 12 mois écoulés, les femmes âgées de 35 ans et moins présentent des valeurs élevées.

Les **propositions de nature sexuelle** ou les **invitations indésirables à connotation sexuelle** au travail ont concerné 2.1% des personnes interrogées les 12 mois écoulés et 9.2% au cours de leur vie professionnelle.

S'agissant de l'ensemble de la vie professionnelle, les *femmes* sont significativement plus souvent exposées à ces propositions et invitations (13.9% contre 5.5%). Pour ce qui est des 12 derniers mois, il en va de même pour les *personnes âgées de 35 ans et moins*.

En ne tenant compte que des chiffres relatifs aux hommes, on note en outre une différence régionale significative: les hommes vivant en Romandie ont vécu plus souvent ce comportement au cours de leur vie professionnelle.

2.1% des personnes interrogées se sont vu imposer les 12 derniers mois des **histoires et discussions à contenu sexuel**, ce chiffre passant à 8.2% durant toute la vie professionnelle.

Les *personnes âgées de 35 ans et moins* ont fait l'expérience de ce comportement significativement plus souvent les 12 mois écoulés, les *femmes* plus fréquemment sur l'ensemble de leur vie professionnelle (9.9% contre 6.9%).

En ne considérant que les chiffres relatifs aux femmes, ce sont celles vivant en Suisse romande qui ont eu à faire face à ce comportement dans une proportion supérieure à la moyenne les 12 derniers mois.

La vision imposée au travail de **matériel pornographique ou d'images avec des corps nus** a touché les 12 mois écoulés 3.9% des personnes interrogées et 8.1% dans toute leur vie professionnelle.

Les *hommes* sont exposés plus souvent à ce comportement, que ce soit les 12 derniers mois ou sur l'ensemble de leur vie professionnelle (5.1 / 9.8% contre 2.3 / 5.9%).

Pour les trois autres types de comportement potentiellement importun, les valeurs relatives aux 12 derniers mois sont très basses. Ainsi, 0.9% des personnes interrogées ont subi des **attouchements ou ont été embrassées contre leur gré**, 0.5% s'étant vu promettre des **avantages si elles cédaient aux avances sexuelles** ou menacer d'être **désavantagées**. Personne n'indique avoir été victime au cours des 12 derniers mois d'un **abus sexuel ou d'un viol**. Sur l'ensemble de la vie professionnelle, on relève des valeurs supérieures: 5.1% des personnes interrogées ont subi des attouchements ou ont été embrassées contre leur gré. 2.1% parlent de chantage sexuel et 0.6% ont vécu au travail un abus sexuel ou un viol.

En tenant compte de toute la vie professionnelle, les *femmes* ont subi significativement plus souvent des attouchements ou été embrassées contre leur gré (8.8% contre 2.3%). Au cours des 12 mois écoulés, ce sont les *personnes âgées de 35 ans et moins* qui font mention plus souvent de ce comportement, les *personnes de 26 à 35ans* étant plus fréquemment soumises à un chantage sexuel.

4 Caractéristiques des personnes confrontées à un comportement potentiellement importun

Le chapitre 3 qui précède a présenté l'étendue du comportement potentiellement importun sur la base des douze types de comportement recensés. Les paragraphes qui suivent s'intéressent à ce qui distingue les personnes confrontées à une fréquence supérieure à la moyenne à un comportement potentiellement importun, mis à part les critères déjà mentionnés du sexe, de l'âge et de la région linguistique. Les caractéristiques liées à la personne et au poste servent à examiner si certains groupes ont été confrontés plus souvent à un comportement potentiellement importun les 12 mois écoulés.²² Seuls les liens significatifs, reposant sur 30 cas au moins, sont relevés (voir Tableau A3 en annexe).

4.1 Aspects liés à la personne

L'essentiel en bref

Les double-nationaux·ales suisses et les étrangères et étrangers ont connu plus souvent les derniers 12 mois l'un au moins des types de comportement potentiellement importun.

Certains types de comportement sont mentionnés plus fréquemment selon la situation de vie (personnes vivant seules avec leur(s) enfant(s); personnes vivant chez les parents ou en co-location). Des disparités apparaissent aussi parfois selon le niveau d'éducation.

Nationalité / Statut de séjour

Globalement, les **double-nationaux·ales suisses** (38.3%) ainsi que les **étrangères et étrangers** (32%) ont vécu plus souvent l'un au moins des types de comportement potentiellement importun que les ressortissant·e·s suisses n'ayant qu'un passeport (28.7%).

Le fait d'*être sifflé·e/dévisagé·e* est cité plus souvent par les **étrangères et étrangers** (13.5%) et les **double-nationaux·ales** (10.7%) que par les ressortissant·e·s suisses (5%). Concernant le statut de séjour, les personnes titulaires d'un **permis d'établissement C** atteignent des valeurs particulièrement élevées (13.7% , moyenne 6.6%). Les *doubles nationaux* (11.1%) relèvent particulièrement souvent des *gestes ou insinuations obscènes* (étrangères et étrangers 5.8%, ressortissant·e·s suisses 5.1%).

En ne tenant compte que des chiffres relatifs aux femmes, on note en outre des différences concernant le **statut de séjour**. Ainsi, les titulaires de permis B à l'année sont confrontées dans une proportion supérieure à la moyenne à des *propositions de nature sexuelle / invitations indésirables* à connotation sexuelle ainsi qu'au *chantage sexuel*.

Situation de vie

Les personnes vivant **seules avec enfant·s**, parlent particulièrement souvent de *contact corporel indésirable* (9.8% contre une moyenne de 3.5%) ainsi que du fait d'*être sifflées /dévisagées* (10.6% contre une moyenne de 6.8%). Les personnes consultées vivant **avec leurs parents** ont été dans une

²² Seuls ont été pris en compte les types de comportement survenus au cours des 12 derniers mois, car on ignore en ce qui concerne l'ensemble de la vie professionnelle si les critères étudiés (type de ménage, taux d'occupation, etc.) étaient identiques lors d'incidents précédents.

proportion supérieure à la moyenne *sifflées/dévisagées* (11.6%, moyenne 6.8%) et exposées à *des gestes/insinuations obscènes* (9%, moyenne 5.8%). Les **personnes vivant en co-location** font aussi état particulièrement souvent de ce type de comportement potentiellement importun (18.4%, moyenne 5.8%).

Niveau d'éducation

Les personnes interrogées au bénéfice d'un **diplôme de degré tertiaire** sont exposées à une fréquence supérieure à la moyenne aux *appels téléphoniques, lettres, messages électroniques non souhaités, etc.* ayant un contenu dégradant ou obscène (7%, moyenne 5.4%). Celles **sans diplôme postobligatoire** (degré secondaire I) sont en revanche plus souvent *sifflées/dévisagées* (10%, moyenne 6.7%).

4.2 Aspects liés au poste

L'essentiel en bref

Les personnes travaillant à temps partiel relatent plus souvent que celles occupées à plein temps certains incidents potentiellement importuns. Globalement, quelques catégories professionnelles (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), les personnes ayant entre 1 et 9 années de service, ainsi que celles travaillant en équipe ont été exposées à une fréquence supérieure à la moyenne à un comportement potentiellement importun.

Taux d'activité

Les **personnes travaillant à temps partiel** font face significativement plus souvent à des *commentaires désobligeants* à leur propos (7.6% resp. 7.0% contre 4.4% lors d'un plein temps) et à un *contact corporel non souhaité* (5.7% resp. 4.7% contre 2.3% lors d'un plein temps). Les personnes ayant un **temps partiel de 50 pour-cent et plus** rapportent plus fréquemment des *attouchements/baisers* (1.7% contre 0.5% lors d'un temps partiel < 50% et 0.6% lors d'un plein temps). S'agissant de l'activité auprès d'une employeuse ou d'un employeur principal-e, les **personnes travaillant à temps partiel** enregistrent des valeurs supérieures pour ce qui est des *contacts corporels indésirables* (4.1% resp. 3.4% contre 1.9% lors d'un plein temps). On constate par contre que les personnes travaillant à temps partiel parlent plus rarement que celles **occupées à plein temps** (3.6% resp. 1.8% contre 6.0% lors d'un plein temps) de *gestes/insinuations obscènes*.

En ne tenant compte que des chiffres relatifs aux hommes, on relève une autre incidence: les hommes **travaillant à plein temps** se voient bien plus rarement imposer des *histoires* à contenu sexuel.

Position professionnelle

Les personnes interrogées occupées en tant qu'**auxiliaires, aides ou saisonnières** font état plus souvent de *commentaires* désobligeants ou obscènes à leur propos et du fait d'être *sifflées/dévisagées*, les **cadres supérieur-e-s et les employé-e de la direction** particulièrement rarement (10.8 resp. 14.3% contre 2 resp. 3%, moyenne 4.9, resp. 6%).

En considérant de façon résumée la position professionnelle, **les personnes non qualifiées** affichent des valeurs inférieures (1.3%) concernant les *appels téléphoniques, lettres ou messages électroniques* non souhaités désobligeants ou obscènes, les **cadres** présentant des valeurs nettement supérieures (6.2%).

Profession

Un lien significatif existe pour ce qui est de la catégorie professionnelle. Les **membres de l'exécutif et des corps législatifs, les haut-e-s fonctionnaires des services publics, les dirigeant-e-s et cadres de direction des entreprises (39.3%), les conducteur-trice-s d'installations et de machines, les ouvrier-ère-s de l'assemblage (35.7%) et le personnel des services et les vendeur-euse-s de magasin et de marché (30.2%)** ont vécu particulièrement souvent (au moins) un comportement potentiellement importun au cours des 12 mois écoulés. Les incidents sont particulièrement rares chez les **agriculteur-trice-s et ouvrier-ère-s qualifiés de l'agriculture et de la pêche (17.1%)** ainsi que chez les **ouvrier-ère-s et employé-e-s non qualifiés (20.2%)**.

Années de service

Les personnes interrogées travaillant chez leur employeuse ou employeur actuel-le depuis **moins d'une année ou 10 ans et plus** ont connu *globalement* durant les 12 mois écoulés significativement *plus rarement* un type de comportement potentiellement importun (<1 an: 23.2%, 1 à 4 ans: 31.6%, 5 à 9 ans: 31.7%, 10+: 24.2%).

Les personnes ayant **4 années de service ou moins** font état significativement plus souvent d'*histoires/de discussions non souhaitées* à contenu sexuel (<1 an: 3.3%, 1 à 4 ans: 3.5%, 5 à 9 ans: 0.8%, 10+: 2%). *Le fait d'être sifflé/dévisagé* est particulièrement fréquent chez les personnes ayant **moins de 10 années de service** (<1 an: 5.8%, 1 à 4 ans: 7.3%, 5 à 9 ans: 7.5%, 10+: 3.9%). Les personnes ayant entre **1 et 9 années de service** ont été particulièrement concernées par un *contact corporel indésirable* (<1 an: 1%, 1 à 4 ans: 4.1%, 5 à 9 ans: 3.6%, 10+: 1.5%).

En ne tenant compte que des chiffres relatifs aux femmes, les *appels téléphoniques, lettres ou messages électroniques* non souhaités désobligeants ou obscènes affectent à une fréquence supérieure à la moyenne celles ayant entre **1 et 9 années de service**.

Contrat de travail

Le type de contrat de travail a une incidence importante sur les incidents de comportement potentiellement importun survenus au cours des 12 mois écoulés.

Horaires de travail

Globalement, les horaires de travail jouent un rôle significatif sur le vécu d'un comportement potentiellement importun.²³ Ainsi, les **personnes travaillant en équipe** ont été nettement plus souvent exposées les 12 mois écoulés à un type (au moins) de comportement potentiellement importun par rapport aux personnes occupées la journée (36.1% contre 26.7%). Il en va de même en ce qui concerne

²³ Le nombre de cas (non pondérés) concernant le travail le soir et la nuit est inférieur à 30, ce qui rend toute affirmation fiable possible uniquement pour le travail la journée et en équipe. Les valeurs en rapport avec le total des incidents et lors de plusieurs incidents tendent à être particulièrement élevées pour le travail le soir (19 à 24 h 00).

les *commentaires généraux* dégradants ou obscènes (22.8% contre 13.2%), les *commentaires* dégradants ou obscènes *liés à la personne* (8.2% contre 4.2%), *le fait d'être sifflé·e/dévisagé·e* (7.5% contre 5.7%), les *histoires* imposées ayant un contenu sexuel (5% contre 1.9%), les *propositions ou invitations* indésirables de nature sexuelle (3.2% contre 1.4%) ainsi que les contacts corporels non souhaités (4.6% contre 2.2%).

En ne tenant compte que des données relatives aux femmes, on relève deux autres liens significatifs: celles qui travaillent en **équipe** subissent plus souvent que celles actives la journée des *gestes/insinuations obscènes* et des *attouchements/baisers*.

5 Les auteur·e·s de comportement potentiellement importun

Pour les types de comportement potentiellement importun présentés au chapitre 3 et subis par les personnes interrogées dans les 12 mois écoulés,²⁴ des données ont été recueillies sur la personne à l'origine du comportement en question. Il était intéressant d'avoir des indications, d'une part, sur le sexe des auteur·e·s et, de l'autre, sur leur relation professionnelle avec les personnes interrogées.²⁵

5.1 Sexe des auteur·e·s

L'essentiel en bref

Tous types de comportement confondus, près de deux tiers des incidents relatés ont pour auteurs des hommes, dans un cinquième des cas, les deux sexes et dans un bon sixième exclusivement des femmes. De nettes différences se font jour selon le type d'incident et le sexe des personnes consultées. Pour les comportements ayant pour cible directe une personne (comme les invitations, les contacts corporels), c'est la plupart du temps l'autre sexe qui est mis en cause. En revanche, les types de comportement moins spécifiques (commentaires, insinuations, matériel pornographique, etc.) sont pour l'essentiel dus aux hommes et/ou à des groupes réunissant les deux sexes – aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

Pour tous les types de comportement, des données ont été récoltées afin de savoir si un homme seul, plusieurs hommes, une femme seule, plusieurs femmes ou aussi bien des femmes que des hommes en étaient les auteurs (Tableau A4 en annexe). Les résultats diffèrent selon le type de comportement et le sexe des personnes consultées (voir **graphique 2**).

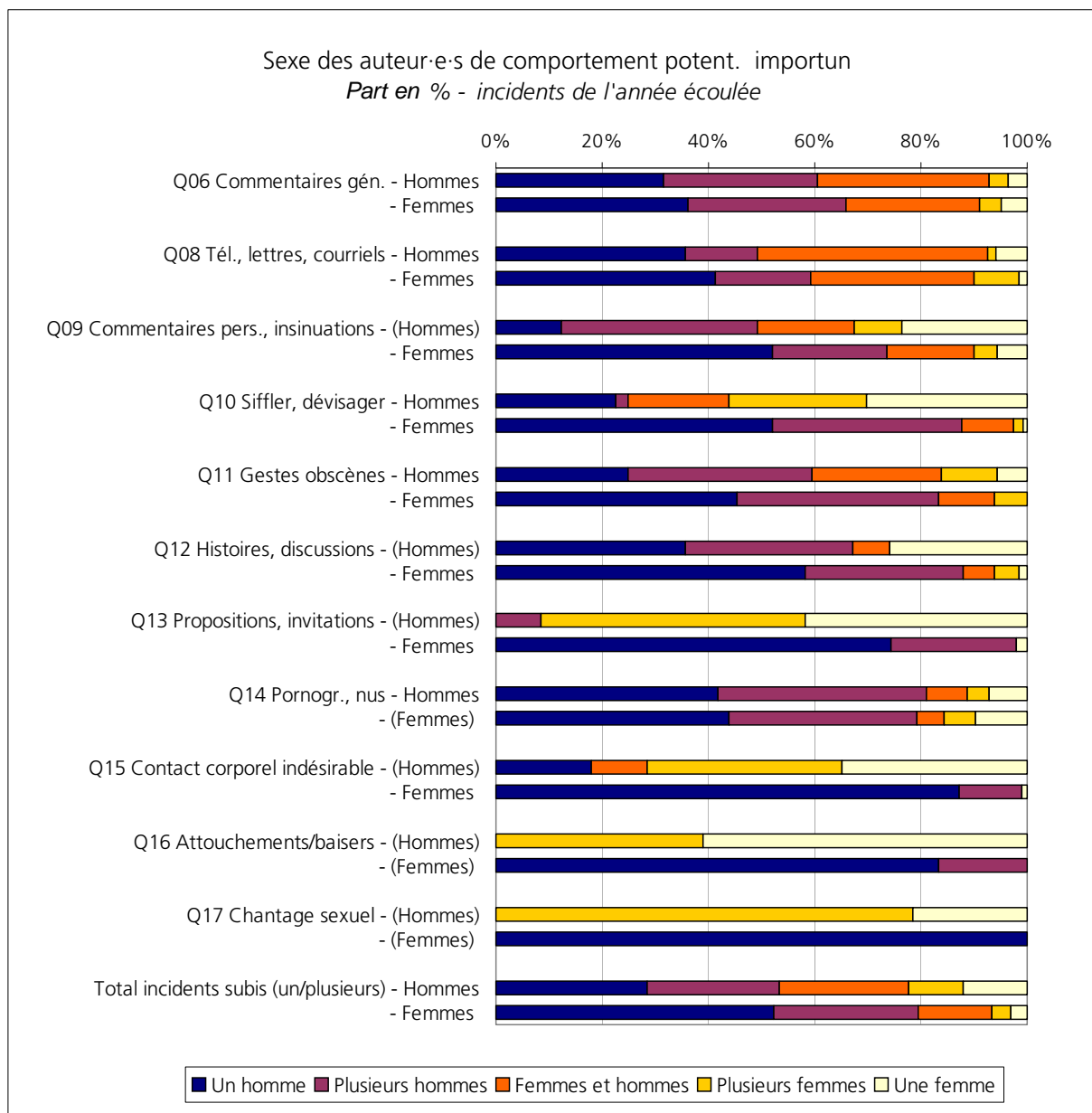
Dans l'ensemble, les hommes sont en cause dans tout juste deux tiers des incidents relatés (39.2% un homme seul, 24.6% plusieurs hommes). Dans un cinquième des cas (20.1%), les deux sexes sont concernés, dans un bon sixième des femmes sont à l'origine du comportement potentiellement importun (7.7% plusieurs femmes, 7.1% une femme).

²⁴ Parmi les douze types de comportement prédéfinis dans le questionnaire, onze se sont présentés pendant les 12 mois écoulés (pas de cas d'abus sexuel /de viol).

²⁵ Aucun test de significativité n'a été fait pour cette analyse, la possibilité de réponses multiples impliquant des tests d'une grande complexité. Dans le présent contexte, le rapport coût-bénéfice a été jugé trop faible. On peut considérer que les disparités importantes relevées dans les paragraphes qui suivent considérées comme pertinentes seraient aussi significatives.

Pour les comportements mentionnés par des femmes, près des quatre cinquièmes émanent d'hommes (79.1%), près d'un septième aussi bien de femmes que d'hommes (14.2%).
 Pour les comportements relatés par des hommes, ils sont l'œuvre du sexe masculin dans presque la moitié des cas (48.9%), de femmes et d'hommes dans un quart des cas (25.8%) et de femmes dans à peine un quart des cas (23%).

Graphique 2: Sexe des auteur-e-s de comportement potentiellement importun



Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).
 Pourcentages Q06 à Q17: part égale de cas pour lesquels la catégorie de réponse est pertinente (plusieurs réponses possibles; sauf « pas d'indication »); Pourcentages Total: part égale de réponses pour lesquelles la catégorie de réponse est pertinente (tous les types de comportement; sauf « pas d'indication »).
 (Hommes) resp.. (Femmes): pourcentages basés sur moins de 30 cas (non pondérés). Leur force explicative est donc limitée du point de vue statistique.

Globalement, des **remarques dégradantes au sujet des femmes ou des hommes en général, au sujet de personnes homosexuelles, ou des plaisanteries et des commentaires obscènes (Q06)** sont faites par **des hommes dans plus de trois cinquièmes des cas** (33.4% un seul homme, 29.1% plusieurs hommes). 29.3% des cas ont pour auteurs aussi bien des femmes que des hommes.

Chez les hommes confrontés à ce type de comportement, la part attribuable aux personnes des deux sexes est avec 32.1% nettement supérieure que chez les femmes (25.3%).

Les **appels téléphoniques, lettres ou messages électroniques non souhaités contenant des plaisanteries, des commentaires, des images désobligeantes ou obscènes (Q08)**, etc., de nature sexuelle ou, en général, au sujet des femmes ou des hommes ou au sujet de personnes homosexuelles proviennent **dans près de la moitié des cas d'hommes** (34.7% un homme, 13.8% plusieurs hommes). Dans deux cinquièmes des cas environ (37%), ils émanent de femmes et d'hommes.

Ici aussi, la part des auteurs des deux sexes est nettement supérieure chez les hommes avec 40.3% par rapport aux femmes (28.4%).

Les **commentaires à propos des personnes elles-mêmes**, de leur apparence ou de leurs vêtements, des insinuations de nature sexuelle ou des remarques dégradantes sur elles en tant que femme ou homme **(Q09)** sont dus dans **deux tiers des cas à des hommes** (41.9% un homme, 25.5% plusieurs hommes). Dans près d'un sixième des cas, le comportement vient aussi bien de femmes que d'hommes (16.8%) ou de femmes (10.2% une femme, 5.6% plusieurs femmes).

Chez les femmes faisant état de ce comportement, les hommes sont les auteurs dans près de trois quarts des cas (52% un homme, 21.6% plusieurs hommes).

Les hommes interrogés mentionnent le plus souvent plusieurs hommes (37%) ou une seule femme (23.6%), ces pourcentages se basant toutefois sur moins de 30 cas.

Le fait de se faire siffler, dévisager sans respect ou déshabiller du regard (Q10) est un comportement **masculin** dans **deux tiers des cas** (42.8% un homme, 25.1% plusieurs hommes). Mais dans un cinquième des cas, ce sont des femmes qui adoptent ce comportement (10.4% une femme, 9.7% plusieurs femmes) et dans un huitième (12.8%) les deux sexes sont en cause.

Chez les hommes, les femmes sont dans nettement plus de la moitié des cas à l'origine de ce comportement (30.3% une femme, 25.9% plusieurs femmes), dans un quart environ (24.8%) il s'agissait d'hommes et dans un cinquième de femmes aussi bien que d'hommes (19%).

Chez les femmes, les hommes sont à quelque 90% les auteurs du comportement (52.6% un homme, 36% plusieurs hommes).

De même, les **gestes obscènes ou insinuations de nature sexuelle (Q11)**, etc. ont globalement pour auteurs des **hommes** dans plus de **deux tiers des cas** (32% un homme, 36.2% plusieurs hommes). Un peu plus d'un cinquième (20.3%) des cas implique des femmes et des hommes.

Chez les hommes relatant ce comportement, les auteurs appartiennent nettement plus souvent que chez les femmes aux deux sexes (25.1% contre 10.4%), il en va de même quand seules des femmes sont à l'origine du comportement (16.5% contre 6.3%).

Les **histoires ou discussions non souhaitées à contenu sexuel (Q12)** ont été imposées dans **plus de trois quarts des cas** par des **hommes** (46.6% un homme, 30.9% plusieurs hommes). Globalement, ce

type de comportement implique des femmes dans un sixième des cas (14.7% une femme, 2.2% plusieurs femmes).

Chez les femmes ayant été confrontées à ce comportement, les auteurs sont exclusivement ou presque de sexe masculin (89.8%) et dans 6.3% seulement des cas des femmes.

Chez les hommes, le sexe masculin est mis en cause dans près des deux tiers des cas et le sexe féminin dans 25.9%, le nombre de cas étant toutefois inférieur à 30.

Les **propositions de nature sexuelle ou les invitations indésirables à connotation sexuelle (Q13)** émanent **d'hommes** dans **plus de trois cinquièmes des cas** (45.6% un homme, 17.9% plusieurs hommes). Les femmes en sont à l'origine dans plus d'un tiers (36.5%) des cas.

Chez les femmes, les auteurs sont quasi exclusivement de sexe masculin (98.1%), chez les hommes quasi exclusivement de sexe féminin (91.6%), le nombre de cas les concernant étant inférieur à 30.

La présentation de **matériel pornographique ou d'images avec des corps nus (Q14)** est un comportement adopté par des **hommes** dans plus de **quatre cinquièmes des cas** (42.3% un homme, 38.3% plusieurs hommes). Dans un huitième des cas, des femmes sont en cause (12.3%).

S'agissant des femmes et des hommes ayant fait face à ce comportement, la répartition n'est ici guère différente. Les valeurs concernant les femmes reposent sur moins de 30 cas.

Dans tout juste **trois quarts des cas, des hommes** sont à l'origine d'un **contact corporel indésirable** apparemment fortuit ou d'une autre **situation de proximité physique sans raison (Q15)** (65.7% un homme, 8.1% plusieurs hommes). Ce comportement est l'œuvre de femmes dans près d'un quart des cas (11.6% une femme, 11.4% plusieurs femmes).

Chez les femmes faisant état de ce comportement, les auteurs sont quasi exclusivement des hommes (98.9%), chez les hommes une majorité de femmes (71.2%), dans à peine un cinquième (17.9%) des cas des hommes – le nombre de cas étant toutefois inférieur à 30.

Pour les autres types de comportement, le nombre de cas est trop restreint pour des observations statistiques approfondies. Tout au plus peut-on dégager des tendances. Trois cinquièmes environ des cas d'**attouchements ou de baisers indésirables (Q16)** ont pour auteurs des hommes et deux cinquièmes des femmes. Chez les hommes, le sexe féminin tend à être mis en cause et vice-versa. Il en va de même pour le **chantage sexuel (Q17)**, les auteurs étant dans plus de la moitié des cas des hommes, dans à peine la moitié des femmes.

5.2 Relation professionnelle avec les auteur·e·s

L'essentiel en bref

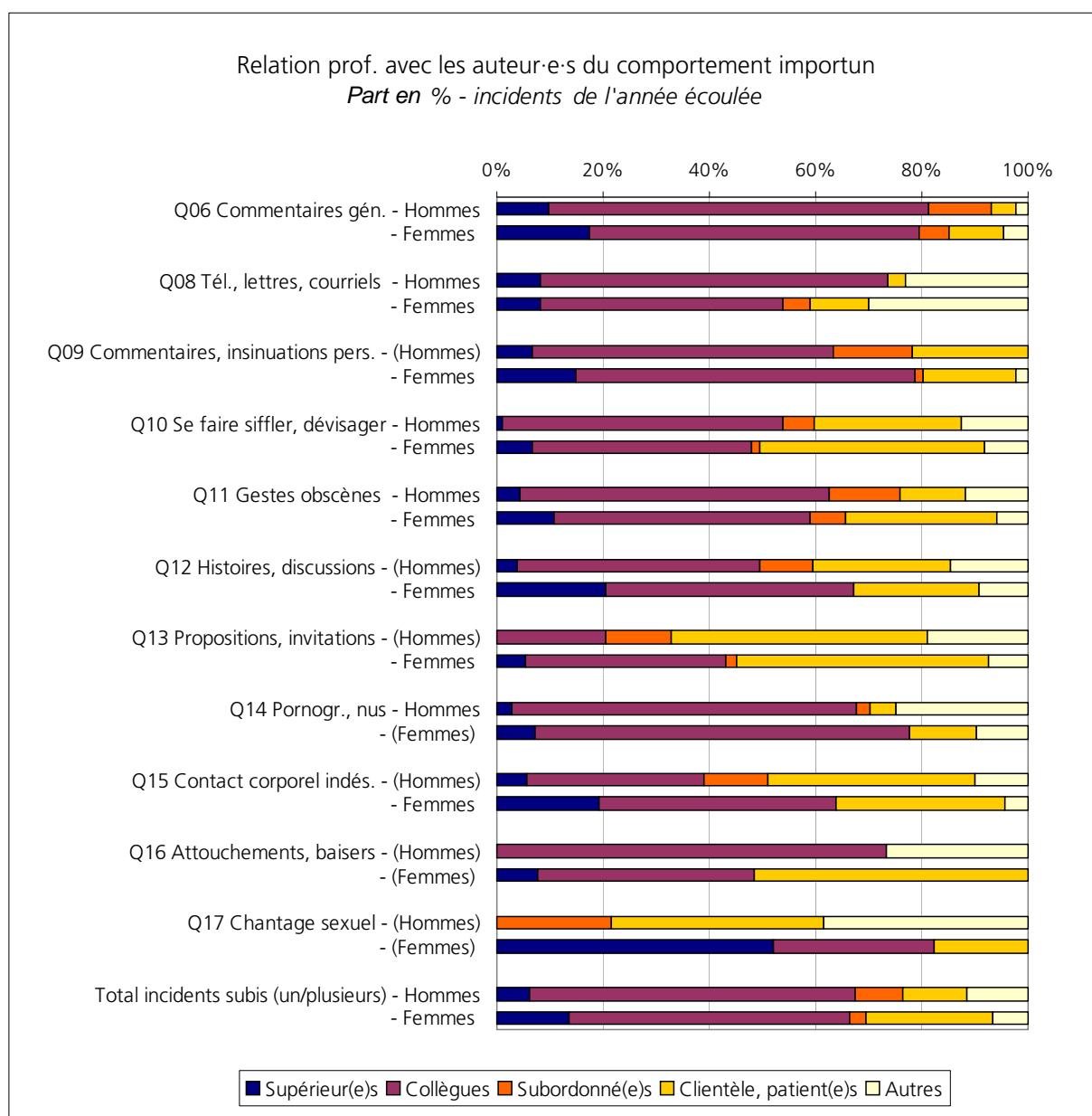
Tous les comportements potentiellement importuns vécus au cours des 12 derniers mois sont l'œuvre dans une bonne moitié des cas de collègues de travail. Dans à peine un cinquième des cas, ils étaient dus à des client·e·s et dans un dixième à des supérieur·e·s hiérarchiques. La répartition diffère selon le comportement et le sexe de la personne consultée.

La question de la relation professionnelle avec les auteur·e·s a en outre été posée pour tous les types de comportement potentiellement importun (Tableau A5 en annexe). Il était intéressant de savoir

concrètement si des supérieur·e-s, des collègues de travail, des subordonné·e-s, des client·e-s/ patient·e-s (ci-après client·e-s) ou d’autres personnes étaient en cause (voir **graphique 3**).

Globalement, le comportement provient dans une bonne moitié des cas (56.3%) de collègues de travail, dans à peine un cinquième (18.5%) de client·e-s. Les supérieur·e-s sont concernés dans un dixième des cas (10.2%). Les personnes de la catégorie «Autres» (8.2%) et les subordonné·e-s (6.5%) sont plus rarement impliqués.

Graphique 3: Relation professionnelle avec les auteur·e-s



Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).
 Pourcentages Q06 à Q17: part égale de cas pour lesquels la catégorie de réponse est pertinente (plusieurs réponses possibles; sauf « pas d'indication »); Pourcentages Total: part égale de réponses pour lesquelles la catégorie de réponse est pertinente (tous les comportements; sauf « pas d'indication»).
 (Hommes) resp. (Femmes): pourcentages basés sur moins de 30 cas (non pondérés). Leur force explicative est donc limitée du point de vue statistique.

Chez les hommes ayant été confrontés à un type de comportement potentiellement importun, les collègues de travail occupent une place plus importante en tant qu'auteurs que chez les femmes (60.4% contre 52.1%); cela vaut aussi pour les subordonné-e-s (9.7% contre 3.1%). Chez les femmes, les personnes de la catégorie «Autres» (24.3% contre 12.7%) et les supérieur-e-s hiérarchiques (13.8% contre 6.6%) sont plus souvent cités.

Les **remarques dégradantes au sujet des femmes ou des hommes en général, au sujet de personnes homosexuelles, ou les plaisanteries et les commentaires obscènes (Q06)** sont dues dans plus de **trois quarts des cas** (77.3%) aux **collègues de travail**. Dans un septième des cas (14.9%), les supérieur-e-s sont incriminés et dans un bon dixième (10.6%), des subordonné-e-s. Globalement, 8% des cas sont l'œuvre de client-e-s.

Chez les hommes relatant ce comportement, l'importance des collègues de travail en tant qu'auteurs est encore plus élevée et atteint quatre cinquièmes des cas (80.8% contre 72.3%); cela vaut aussi pour le comportement dû aux subordonné-e-s (13.4% contre 6.5%). A l'inverse, chez les femmes rapportant le cas, il est attribué plus souvent aux supérieur-e-s (20.5% contre 11%) et aux client-e-s (12.1% contre 5.1%).

S'agissant d'**appels téléphoniques, lettres ou messages électroniques non souhaités contenant des plaisanteries, des commentaires, des images désobligeantes ou obscènes (Q08), tout juste deux tiers des cas** ont pour auteurs des **collègues de travail** (65.2%), un bon cinquième (26.8%) la catégorie «Autres». Les supérieur-e-s sont en cause dans 8.8% des cas et les client-e-s dans 5.8%.

Chez les hommes ayant eu à faire face à ce comportement, les collègues de travail sont nettement plus souvent cités (71.8% contre 47.3%). Chez les femmes, les client-e-s sont clairement surreprésentés (11.4% contre 3.7%); il en va de même de la catégorie «Autres», mais de façon un peu moins marquée (31.0% contre 25.2%).

Les **commentaires à propos des personnes**, de leur apparence ou de leurs vêtements, des insinuations de nature sexuelle ou des remarques dégradantes sur elles en tant que femme ou homme (**Q09**) émanent aussi dans **plus de deux tiers des cas** de **collègues de travail**. Ils sont dus à des client-e-s pour un cinquième (20.5%). Dans un septième des cas environ (14.1%), ils sont attribués aux supérieur-e-s.

S'agissant des cas rapportés par les femmes, les supérieur-e-s sont nettement plus souvent cités (16.5% contre 7.2%²⁶), de même que les collègues de travail, quoique de façon un peu moins marquée (71.2% contre 61.8%).

Se faire siffler, dévisager sans respect ou déshabiller du regard (Q10) est un comportement adopté dans **un peu moins de la moitié des cas** par des **collègues de travail** (48.6%), par des client-e-s dans un cinquième des cas. Il a pour auteurs dans près d'un dixième des cas d'autres personnes (10.4%), dans 5.3% des supérieur-e-s et dans 3.2% des subordonné-e-s.

Chez les hommes faisant état de ce comportement, les collègues de travail sont plus souvent concernés (56.6% contre 44.8%); les subordonné-e-s (6.2% contre 1.8%) et la catégorie «Autres» (13.4% contre 9%) atteignent aussi des valeurs plus élevées. Chez les femmes, ce sont nettement

²⁶ Les valeurs pour les hommes se basent sur moins de 30 cas rapportés (sans pondération).

plus souvent des client-e-s (45.8% contre 29.8%) et, à un degré moindre, les supérieur-e-s (7.3% contre 1.1%).

Les **collègues de travail** sont les auteurs, dans **trois cinquièmes des cas** (60.5%) de **gestes obscènes ou d'insinuations de nature sexuelle (Q11)**. Les client-e-s représentent tout juste un cinquième des cas. Un huitième des cas implique (12.3%) des subordonné-e-s. Globalement, 6.9% des cas sont à mettre au compte de supérieur-e-s.

Les cas rapportés par les hommes ont pour auteurs encore plus fréquemment des collègues de travail (65.3% contre 50.7%), de même que des subordonné-e-s (14.8% contre 7.2%). Chez les femmes, les valeurs sont, quant à elles, nettement plus élevées que chez les hommes concernant les client-e-s (30.1% contre 13.8%) et les supérieur-e-s (11.5% contre 4.7%).

Les **histoires ou discussions à contenu sexuel non souhaitées (Q12)** émanent dans près de la **moitié des cas** (49.6%) de **collègues de travail** et de client-e-s (26.7 %) dans un bon quart. Les supérieur-e-s sont en cause dans un huitième environ des cas (12.6%). 13.1% des cas font partie de la catégorie «Autres».

Dans les cas rapportés par les femmes, les supérieur-e-s sont beaucoup plus souvent les auteurs (22.3% contre 4.2%²⁷), alors que chez les hommes, ce sont à l'inverse les subordonné-e-s (10.7% contre 0%).

Dans près de la **moitié des cas** (47.7%), les **propositions de nature sexuelle ou les invitations indésirables à connotation sexuelle (Q13)** sont dues aux **client-e-s**, dans tout juste un tiers (31.2%) aux collègues de travail. Des personnes de la catégorie «Autres» sont mises en cause dans un bon dixième des cas (11.9%).

Chez les femmes confrontées à ce comportement, les collègues de travail (37.9% contre 20.5%²⁸) et les supérieur-e-s hiérarchiques (5.3% contre 0%) sont plus souvent en cause que chez les hommes, alors que ces derniers mentionnent plus fréquemment des subordonné-e-s (12.4% contre 1.9%).

La vision de **matériel pornographique ou d'images avec des corps nus (Q14)** est imposée par des **collègues** dans **trois quarts** des cas (67.3%), par des personnes de la catégorie «Autres» dans un bon cinquième (21.7%). Dans l'ensemble, les client-e-s sont concerné-e-s dans 6.8% des cas et les supérieur-e-s dans 3.9% des cas.

Dans les cas rapportés par les femmes, les collègues sont encore plus souvent à l'œuvre que chez les hommes (70.5%²⁹ contre 66.3%); de même, les valeurs concernant les client-e-s (12.8% contre 5%) et les supérieur-e-s (7.2% contre 2.9%) sont nettement plus élevées. Chez les hommes, la catégorie «Autres» est surreprésentée (25.5% contre 9.8%).

Pour ce qui est d'un **contact corporel indésirable** apparemment fortuit ou d'une autre **situation de proximité physique sans raison (Q15)**, les **collègues de travail** sont cités dans **deux cinquièmes des cas** (41%) et les client-e-s dans un tiers (34%). Les supérieur-e-s sont en cause dans 15.1% des cas.

²⁷ Les valeurs concernant les hommes se basent sur moins de 30 cas rapportés (sans pondération).

²⁸ Les valeurs concernant les hommes se basent sur moins de 30 cas rapportés (sans pondération).

²⁹ Les valeurs concernant les femmes se basent sur moins de 30 cas rapportés (sans pondération).

Chez les femmes faisant face à ce comportement, les auteurs sont plus souvent que chez les hommes des collègues de travail (44.4% contre 33.2%³⁰) ou des supérieur·e·s hiérarchiques (19.3% contre 5.7%). Les hommes font plus souvent mention de subordonné·e·s (12.1% contre 0%).

S'agissant des deux derniers comportements, le nombre de cas est trop restreint pour permettre des observations statistiques fiables. Les **attouchements ou baisers non souhaités (Q16)** proviennent dans une bonne moitié des cas de collègues de travail, encore plus fréquemment chez les hommes. Des client·e·s sont impliqués dans un tiers environ des cas, et ce nettement plus souvent chez les femmes. Le **chantage sexuel (Q17)** est exercé par des supérieur·e·s, respectivement des client·e·s dans un quart des cas, chez les hommes plus souvent par des client·e·s et chez les femmes à une plus grande fréquence par des supérieur·e·s.

Dans l'**examen récapitulatif des observations** qui suit, nous nous intéressons aux divers groupes d'auteur·e·s afin de mettre en lumière en parallèle la **relation professionnelle avec les auteur·e·s** et le **sexes des auteur·e·s** (voir Tableau A06 en annexe et le **graphique 4**). On relève les liens suivants:³¹

■ Les **collègues de travail** occupent sans conteste la première place en tant qu'auteur·e·s de comportement potentiellement importun. Sept types de comportement les concernent dans au moins près de la moitié des cas (exception: propositions, contact corporel). Chez les hommes, les valeurs relatives aux agissements de collègues de travail sont dans plusieurs cas encore plus élevées que chez les femmes. Globalement, les collègues de sexe masculin sont en cause dans deux tiers des cas environ. Chez les femmes, la part est supérieure (presque 80% contre tout juste 60%). Pour ce qui est des comportements rapportés par les hommes, il s'agit nettement plus souvent que chez les femmes d'auteurs des deux sexes.

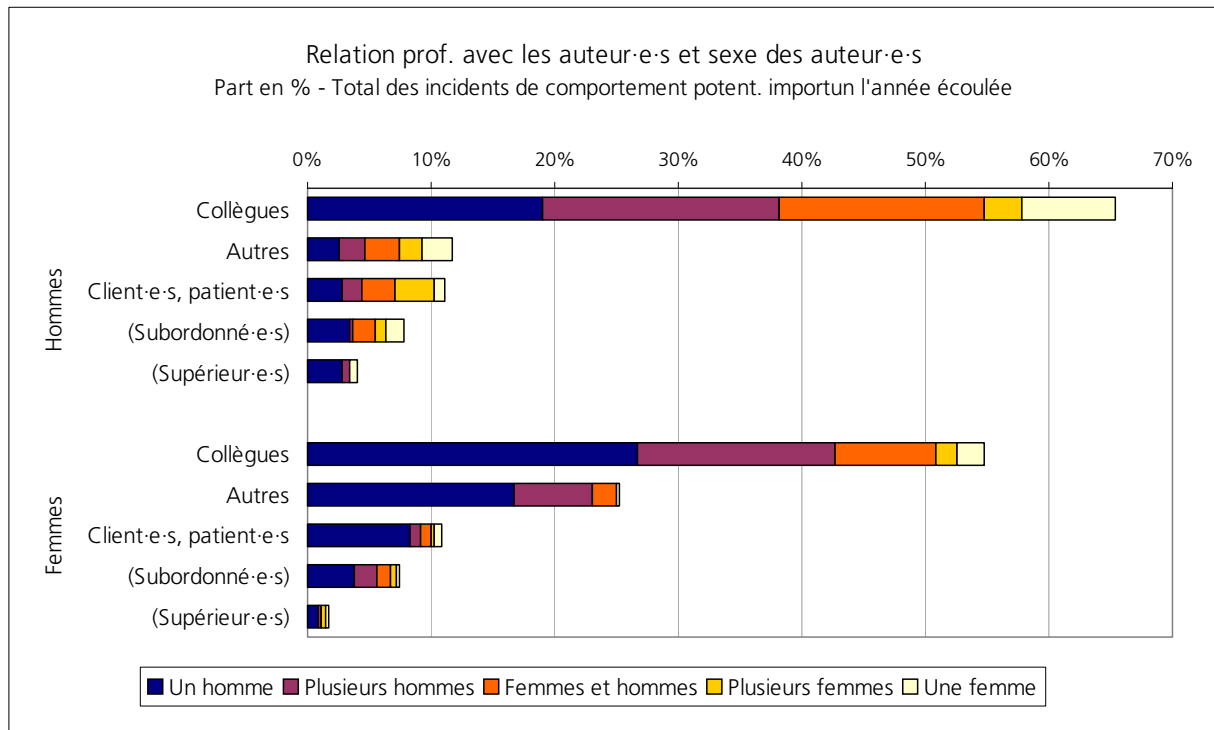
■ Les **client·e·s et patient·e·s** viennent globalement en deuxième position après les collègues de travail comme auteur·e·s d'un comportement potentiellement importun – bien qu'à une nette distance. Pour six types de comportement, ils constituent au moins un cinquième des cas, pour deux d'entre eux même plus de deux cinquièmes des cas (propositions indésirables et siffler/dévisager). Les femmes font plus souvent mention que les hommes de client·e·s ou de patient·e·s. Les client·e·s en tant qu'auteurs sont pour les trois quarts de sexe masculin. Les cas rapportés par les femmes concernent quasi exclusivement des hommes; chez les hommes, le sexe masculin ne représente plus que deux cinquièmes environ, le sexe masculin un bon cinquième et les deux sexes à peine un cinquième.

■ Les **supérieur·e·s** sont impliqués, pour quatre types de comportement, dans un incident sur six à huit, c'est-à-dire en ce qui concerne les contacts corporels non souhaités, les commentaires généraux et ceux liés à la personne ainsi que les histoires imposées. A relever que les supérieur·e·s hiérarchiques n'apparaissent guère chez les hommes, leur comportement ayant donc essentiellement pour cible les femmes. Dans le groupe des supérieur·e·s, il s'agit d'hommes dans plus de quatre cinquièmes des cas, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

³⁰ Les valeurs concernant les hommes se basent sur moins de 30 cas rapportés (sans pondération).

³¹ Les deux types de comportement avec un faible nombre de cas (attouchements/baisers et chantage sexuel) ne sont pas pris en considération dans les développements qui suivent.

Graphique 4: Relation professionnelle avec les auteur-e-s et sexe des auteur-e-s



Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5). (Subordonné-e-s) etc.: les pourcentages basés sur moins de 30 cas (sans pondération) figurent entre parenthèses. Leur force explicative du point de vue statistique est limitée. N'entrent pas en ligne de compte les réponses multiples ou l'absence d'indications.

Aide à la lecture: Tant chez les hommes que chez les femmes, les collègues de travail sont le plus fréquemment les auteur-e-s (près de 65% contre 55% des cas, voir la barre tout en haut), suivis par « Autres » chez les hommes et « Client-e-s, etc. » chez les femmes (deuxième barre en haut). Chaque barre montre proportionnellement le sexe des auteur-e-s (un homme, plusieurs hommes, etc.).

- Les **subordonné-e-s** sont rarement à l'origine d'un comportement potentiellement importun. On leur attribue le plus souvent des gestes/insinuations et des commentaires d'ordre général (avec des valeurs d'un huitième, resp. d'un dixième). Chez les hommes, les subordonné-e-s sont plus fréquemment à l'oeuvre. Dans l'ensemble, les subordonné-e-s en tant qu'auteurs sont pour près de la moitié de sexe masculin, mais pour un tiers environ de sexe féminin. S'agissant des femmes, la part de subordonnés de sexe masculin est de plus de trois cinquièmes.
- Les personnes de la catégorie «**Autres**» sont importantes surtout chez les hommes, notamment dans le cas d'appels téléphoniques, de lettres ou messages électroniques indésirables, ainsi que lors de présentation de matériel pornographique ou d'images avec des corps nus. Leur part représente respectivement un quart et un cinquième des cas. Ce groupe comprend une bonne moitié d'hommes, un quart de femmes et un quart d'auteur-e-s des deux sexes. Chez les femmes, la proportion des hommes est nettement supérieure avec près de trois quarts des cas.

6 Survenance d'un comportement potentiellement importun par entreprise





6.1 Survenance dans les diverses branches de l'économie

L'essentiel en bref

Les branches dans lesquelles survient, à une fréquence supérieure à la moyenne, un comportement potentiellement importun pour les deux sexes sont l'édition et l'impression, l'hôtellerie et la restauration, les industries alimentaires et l'industrie chimique. Les femmes font état de ce type de comportement à une fréquence supérieure à la moyenne dans les secteurs suivants: banques/assurances, postes/télécommunications, services personnels, industrie textile, construction et commerce de détail. Les hommes sont relativement souvent confrontés à un comportement potentiellement importun dans les secteurs de la santé et de l'action sociale.

Tous les incidents pris en compte ont été recensés par branche, aussi bien les incidents qui se sont produits au cours des 12 derniers mois que les situations remontant plus loin dans le temps. En comparant la fréquence selon les branches par rapport à la structure des actifs et à la structure des branches dans l'échantillon étudié³², des observations sont possibles sur la survenance supérieure ou inférieure à la moyenne d'un comportement potentiellement importun.

Les résultats détaillés figurent dans le Tableau A7 en annexe; la plupart des écarts sont révélateurs, la répartition des valeurs différant aussi significativement entre les femmes et les hommes. Les paragraphes qui suivent ne relèvent pas toutes les différences significatives, mais tentent davantage de mettre en lumière les écarts les plus pertinents. Les **tableaux 4 a) et b)** présentent les liens dans l'ensemble (a) et concernant les hommes et les femmes séparément (b). La fréquence est divisée en quatre degrés:

-  Branches avec une ampleur du phénomène très inférieure à la moyenne: Part des incidents relatés équivalant au maximum à la moitié de la part des personnes actives dans la branche concernée.
-  Branches avec une ampleur légèrement inférieure à la moyenne ou moyenne: Part des incidents équivalant à plus de la moitié ou égale (facteur >0.5 à 1) à la part des personnes actives.
-  Branches avec une ampleur supérieure à la moyenne: Part des incidents égale ou équivalant à une fois et demie (facteur >1 à 1.5) la part des personnes actives.
-  Branches avec une ampleur très supérieure à la moyenne: Part des incidents équivalant à plus de 1.5 fois la part des personnes actives.

³² Par rapport à la structure des actifs selon l'Enquête suisse sur la population active ESPA 2006, certaines branches dans l'échantillon sont sur- ou sous-représentées (voir Tableau A7 en annexe). C'est pour cette raison qu'est introduite la comparaison avec la structure des branches de l'échantillon.

Comportement potentiellement importun globalement

S'agissant de tous les incidents recensés, les branches de l'édition et impression, de l'industrie textile/du cuir, de l'hôtellerie/la restauration, des banques/assurances et des services personnels enregistrent, à une fréquence supérieure à la moyenne, un comportement potentiellement importun par rapport au nombre de personnes actives.

Chez les *hommes*, les branches de l'édition et impression ainsi que de l'hôtellerie et la restauration viennent en tête. Les autres secteurs manufacturiers enregistrent des valeurs basses.





Chez les *femmes*, les valeurs sont particulièrement élevées dans les branches suivantes: commerce de détail, banques/assurances, industrie textile/du cuir, construction, postes/télécommunications et services personnels. Elles sont particulièrement basses dans l'administration publique et l'agriculture/économie forestière.

Tableau 4: Comportement potentiellement importun par branche

a) Total

Branche	Q06 Comment, plaisant. en gén.	Q08 Tél., lettres, messages électron.	Q09 Comment. personnels, etc	Q10 Siffler, dévisager, etc.	Q11 Gestes obscènes, etc.	Q12 Histoires, discussions	Q13 Propositions, invitations	Q14 Pornographie, nus	Q15 Contact corporel indés.	Q16 Attouch., baisers	Q17 Chantage sexuel	(Q18 Abus sex., viol)	Tous les incidents
Industries alimentaires/boissons/tabac								-			-	-	
Industrie textile / du cuir		n.s.										-	
Édition et impression												-	
Industrie chimique												-	
Industrie des machines/fabrication d'équipements et d'appareils												-	
Autres secteurs manufacturiers												-	
Construction												-	
Commerce de détail												-	
Hôtellerie et restauration												-	
Transports												-	
Postes et télécommunications												-	
Banques, assurances								n.s.				-	
Activités informatiques												-	
Enseignement												-	
Santé/action sociale												-	
Administration publique												-	
Autres services non personnels												-	
Services personnels												-	
Ménages particuliers		-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Agriculture, économie forestière												-	

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

-  Branches avec une ampleur très inférieure à la moyenne: part des incidents rapportés au maximum la moitié de la part des personnes actives dans la branche concernée.
-  Branches avec une ampleur légèrement inférieure à la moyenne ou moyenne: part des incidents équivalant à plus de la moitié ou égale (facteur >0.5 à 1) à la part des personnes actives.
-  Branches avec une ampleur supérieure à la moyenne: part des incidents égale ou équivalant à une fois et demie (facteur >1 à 1.5) la part des personnes actives.
-  Branches avec une ampleur très supérieure à la moyenne: part des incidents plus de 1.5 fois la part des personnes actives.

n.s. = part non significativement différente par rapport à la structure des branches de l'échantillon.





Incidents entre parenthèses: observations basées sur moins de 30 cas rapportés. «-»: pas d'incident rapporté.

b) Hommes et femmes séparément

Hommes	Q06 Comment, plaisant. en gén.	Q08 Tél., lettres, courriels	Q09 Comment. personnels, etc.	Q10 Siffler, dévisager, etc.	Q11 Gestes obscènes, etc.	Q12 Histoires, discussions	Q13 Propositions invitations	Q14 Pornogr., nus	Q15 Contact corporel indés.	(Q16 Attouch., baisers)	(Q17 Chantage sexuel)	(Q18 Abus sex. v/o)	Tous les incidents
Industries alimentaires/boissons/tabac													
Industrie textile / du cuir	-	-	-	-									
Édition et impression													
Industrie chimique													
Industrie des machines, etc.													
Autres secteurs manufacturiers													
Construction													
Commerce de détail													
Hôtellerie et restauration													
Transports													
Postes et télécommunications	n.s.												
Banques, assurances													
Activités informatiques			-	-									
Enseignement													
Santé/action sociale								n.s.					
Administration publique													
Autres services non personnels													
Services personnels													
(Ménages particuliers)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Agriculture et économie forestière													

Femmes	Q06 Comment, plaisant. en gén.	Q08 Tél., lettres, courriels	Q09 Comment. personnels, etc.	Q10 Siffler, dévisager, etc.	Q11 Gestes obscènes, etc.	Q12 Histoires, discussions	Q13 Proposit., invitations	Q14 Pornogr., nus	Q15 Contact corporel indés.	Q16 Attouch., baisers	(Q17 Chantage sexuel)	(Q18 Abus sex., v/o)	Tous les incidents
Industries alimentaires/boissons/tabac		-											
Industrie textile / du cuir													
Édition et impression													
Industrie chimique		-	n.s.										
Industrie des machines, etc.									n.s.				
Autres secteurs manufacturiers													
Construction													
Commerce de détail													
Hôtellerie et restauration											n.s.		
Transports													
Postes et télécommunications													
Banques, assurances													
Activités informatiques													
Enseignement													
Santé/action sociale													
Administration publique													
Autres services non personnels													
Services personnels													
Ménages particuliers		-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Agriculture, économie forestière													

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

-  = Branches avec une ampleur très inférieure à la moyenne: part des incidents au maximum la moitié de la part des actifs.
-  = Branches avec une ampleur légèrement inférieure ou moyenne: part des incidents équivalant à plus de la moitié ou égale.
-  = Branches avec une ampleur supérieure à la moyenne: part des incidents jusqu'à 1.5 la part des actifs dans la branche.
-  = Branches avec une ampleur très supérieure à la moyenne: part des incidents au moins 1.5 fois la part des actifs.

n.s. = part non significativement différente par rapport à la structure des branches de l'échantillon.

Incidents entre parenthèses: observations basées sur moins de 30 cas rapportés. « - »: aucun incident rapporté.

Quelques branches sous la loupe

Avant de se pencher sur les divers types de comportement potentiellement importun, quelques branches présentant une ampleur du phénomène particulièrement élevée ou faible font l'objet de commentaires spéciaux.

L'**édition et l'impression** constituent une des branches où le phénomène est très répandu. Tous les types de comportement ou presque s'y trouvent nettement plus souvent; cela vaut pour les deux sexes, mais de façon encore plus marquée pour les hommes.

La fréquence nettement supérieure à la moyenne de comportement potentiellement importun caractérise aussi l'**hôtellerie et la restauration**. A l'exception du matériel pornographique, tous les types de comportement se manifestent globalement plus souvent tant chez les hommes que chez les femmes.

Dans les **banques et assurances**, les femmes notamment mentionnent particulièrement souvent un comportement potentiellement importun. Sauf les attouchements/baisers ainsi que l'abus sexuel/le viol, tous les types de comportement visent les femmes à une fréquence supérieure à la moyenne.

De même, dans le **commerce de détail**, les femmes sont particulièrement confrontées à un comportement importun. Mis à part les commentaires dégradants ou obscènes en général et le chantage sexuel, tous les types prédéfinis de comportement touchent plus souvent les femmes. Chez les hommes, les propositions de nature sexuelle, les contacts corporels indésirables, les attouchements/baisers, ainsi que le chantage sexuel dépassent nettement la moyenne.

Les **postes/télécommunications** sont aussi une branche où les femmes sont plus souvent exposées à un comportement importun. Il s'agit en l'occurrence surtout de commentaires généraux, d'appels téléphoniques, courriels, etc., de propositions de nature sexuelle, de contacts corporels indésirables, d'attouchements/de baisers ainsi que du fait de se faire siffler, dévisager, etc.

S'agissant des femmes, la branche des **services personnels** enregistre aussi un nombre d'incidents dépassant très nettement la moyenne (exception: les appels téléphoniques, courriels, etc., les commentaires désobligeants ou obscènes liés à la personne ainsi que l'abus sexuel /le viol). Chez les hommes, les commentaires liés à la personne, le fait de se faire siffler/dévisager ainsi que les contacts corporels indésirables atteignent des valeurs élevées, tandis que beaucoup d'autres types de comportement potentiellement importun sont particulièrement rares.

L'**industrie textile/du cuir** présente aussi un pourcentage d'incidents très supérieur à la moyenne. A l'exception du matériel pornographique, des propositions indésirables et de l'abus sexuel/du viol, tous les types de comportement sont plus fréquents, du moins pour un sexe – en général les femmes. Chez les hommes, tous les types de comportement sont particulièrement rares, sauf les gestes et insinuations obscènes et les histoires imposées à contenu sexuel.

Dans la **construction**, les femmes sont visées, à une fréquence supérieure à la moyenne, par des commentaires les concernant personnellement, des histoires ou discussions non souhaitées à contenu sexuel, des contacts corporels indésirables, des attouchements/baisers, par le fait d'être sifflées/dévisagées, ainsi que par l'abus sexuel/le viol. Chez les hommes, le fait de se faire siffler/dévisager et les gestes et insinuations obscènes atteignent des valeurs dépassant fortement la moyenne.

La branche **industries alimentaires, des boissons et du tabac** se caractérise, dans une proportion supérieure à la moyenne, par les types de comportement suivants: commentaires et plaisanteries en général et liés à la personne, gestes obscènes et propositions indésirables de nature sexuelle – les deux derniers concernant les hommes à une fréquence dépassant la moyenne. Par contre, quelques comportements – par exemple attouchements /baisers – sont particulièrement rares ou ne sont pas mentionnés (matériel pornographique).

Dans l'**industrie chimique**, les appels téléphoniques, courriels, etc., le matériel pornographique et les propositions indésirables sont des types de comportement potentiellement importun extrêmement fréquents chez les hommes; chez les femmes, ce sont les commentaires généraux et les contacts corporels indésirables.

Dans la branche de la **santé et de l'action sociale**, ce sont surtout les hommes qui sont assez fortement exposés à un comportement potentiellement importun. Les propositions indésirables de nature sexuelle, les contacts corporels non souhaités, les attouchements/baisers ainsi que le chantage sexuel et les abus sexuels /le viol sont particulièrement fréquents par rapport à d'autres branches.

Une autre branche avec des incidents d'une fréquence globalement supérieure à la moyenne chez les hommes et les femmes est l'**industrie des machines**, de même que chez les hommes les **transports** et le secteur des **autres prestations non personnelles**.

Quelles branches enregistrent une *ampleur particulièrement faible* d'incidents potentiellement importuns?

Le secteur des **autres secteurs manufacturiers** affiche des valeurs en majorité basses pour les deux sexes. Mis à part certains types de comportement, cela vaut aussi pour la **branche des activités informatiques** ainsi que, chez les femmes, pour les secteurs de l'**administration publique**, des **ménages particuliers** et de l'**agriculture/économie forestière** et, chez les hommes, pour les **postes/télécommunications**.

Les douze types de comportement potentiellement importun recensés

Les paragraphes qui suivent mentionnent les *branches avec une ampleur très supérieure ou inférieure à la moyenne* [champs blancs et noirs dans les Tableaux 4a) et b)] des différents types de comportement potentiellement importun.

Les **remarques dégradantes** au sujet des femmes ou des hommes **en général**, au sujet de personnes homosexuelles, ou des **plaisanteries** et des commentaires **obscènes (Q06)** sont particulièrement fréquents dans l'édition/impression, les industries alimentaires/des boissons/du tabac, de même que dans le secteur des services personnels.

S'agissant des *hommes*, ce type de comportement est particulièrement répandu dans les branches de l'édition et impression, de l'hôtellerie et de la restauration ainsi que dans les industries alimentaires/des boissons/du tabac; il est particulièrement rare dans l'industrie textile/du cuir et dans les banques/assurances.

Chez les *femmes*, viennent en revanche en tête les branches des postes/télécommunications, des banques/assurances, des services personnels, de l'industrie chimique, de l'industrie textile/du cuir, de

même que les industries alimentaires/des boissons/du tabac. Ce comportement est particulièrement rare dans l'agriculture et l'économie forestière.

Les **appels téléphoniques, lettres ou messages électroniques non souhaités** contenant des plaisanteries, des commentaires, des images désobligeantes ou obscènes, etc. (**Q08**) sont particulièrement souvent mentionnés dans l'édition/impression, les banques/assurances et l'industrie chimique – ils sont par contre particulièrement rares dans les secteurs de la santé/l'action sociale, des services personnels et des ménages particuliers.

Chez les *hommes*, ce type de comportement est particulièrement répandu dans l'industrie chimique, l'hôtellerie et la restauration, l'administration publique et l'édition/impression. L'industrie textile/du cuir, les postes/télécommunications, l'enseignement, la santé/l'action sociale ainsi que les services personnels enregistrent en revanche des valeurs particulièrement basses.

Chez les *femmes*, des valeurs particulièrement élevées se trouvent dans les branches suivantes: industrie textile/du cuir, édition/impression, commerce de détail, postes/télécommunications et banques/assurances. Des valeurs particulièrement basses caractérisent les industries alimentaires/des boissons/du tabac, l'industrie chimique, l'administration publique, les services personnels et les ménages particuliers.

Les **commentaires à propos de la personne elle-même, de son apparence ou de ses vêtements, des insinuations de nature sexuelle ou des remarques dégradantes sur elle (Q09)** sont très fréquents dans les banques/assurances, les ménages particuliers, l'hôtellerie/restauration, l'édition/impression, l'industrie textile/du cuir ainsi que dans les industries alimentaires/des boissons/du tabac, particulièrement rares dans les activités informatiques.

Chez les *hommes*, occupent le premier plan l'hôtellerie/restauration, l'édition/impression, les industries alimentaires/des boissons/du tabac, les banques/assurances, l'administration publique, les services personnels ainsi que l'agriculture/économie forestière. On trouve de valeurs très basses dans l'industrie textile/du cuir, l'industrie chimique, les autres secteurs manufacturiers, la construction, les activités informatiques et l'enseignement.

Chez les *femmes*, les ménages particuliers, les banques/assurances, les industries alimentaires/des boissons/du tabac, le commerce de détail, l'industrie des machines/fabrication d'équipements et d'appareils ainsi que la construction affichent des valeurs élevées; elles sont basses dans les activités informatiques et l'agriculture/économie forestière.

Se faire siffler, dévisager sans respect ou déshabiller du regard (Q10) constituent des types de comportement particulièrement souvent relatés dans les branches suivantes: industrie textile/du cuir, édition/impression, hôtellerie/restauration, commerce de détail et services personnels. Ils sont rares dans les ménages particuliers, les industries alimentaires/des boissons/du tabac ainsi que dans l'agriculture/économie forestière.

Chez les *hommes*, l'édition/impression, l'hôtellerie/restauration, la construction et les services personnels sont particulièrement concernés. On trouve des valeurs spécialement basses dans les industries alimentaires/des boissons/du tabac, l'industrie textile/du cuir, les postes/télécommunications, les banques/assurances, les activités informatiques, l'enseignement ainsi que dans l'agriculture/économie forestière.

Chez les *femmes*, l'industrie textile/du cuir, la construction, le commerce de détail, l'industrie des

machines/la fabrication d'équipements et d'appareils, l'hôtellerie/la restauration, les postes/télécommunications, les banques/assurances, de même que les services personnels affichent des valeurs élevées. En revanche, l'édition/impression, l'administration publique ainsi que les ménages particuliers présentent des valeurs faibles.

Les **gestes obscènes ou insinuations de nature sexuelle (Q11)** sont très fréquents dans l'hôtellerie/la restauration, l'édition/impression, les industries alimentaires/des boissons/du tabac, l'industrie textile/du cuir, la construction, les transports ainsi que dans les banques/assurances. Les autres secteurs manufacturiers, l'administration publique et les ménages particuliers présentent des valeurs basses.

Chez les *hommes*, ce sont les branches des industries alimentaires/des boissons/du tabac, de l'industrie textile/du cuir, de l'édition/impression, de l'hôtellerie/la restauration, des transports, de l'enseignement ainsi que de la construction qui montrent des valeurs particulièrement élevées. Les pourcentages sont bas dans les autres secteurs manufacturiers, dans la santé et l'action sociale ainsi que dans les services personnels.

Les *femmes* relatent souvent ce type de comportement dans le commerce de détail, les banques/assurances, les services personnels, l'hôtellerie/de la restauration ainsi que l'édition/impression, rarement dans les autres secteurs manufacturiers, l'administration publique et les ménages particuliers.

Le fait d'**imposer des histoires ou discussions à contenu sexuel (Q12)** est spécialement répandu dans les branches de l'industrie textile/du cuir, de l'édition/impression, de l'hôtellerie/de la restauration, des services personnels, de même que dans les industries alimentaires/des boissons/du tabac. Les valeurs sont basses dans les autres secteurs manufacturiers, l'administration publique et les ménages particuliers.

Chez les *hommes*, les branches des industries alimentaires/des boissons/du tabac, de l'industrie textile/du cuir, de l'édition/impression, de l'hôtellerie/la restauration, des autres services ainsi que des transports se distinguent par des valeurs élevées. Les valeurs sont au contraire basses dans les autres secteurs manufacturiers, les activités informatiques, l'enseignement, l'administration publique, les services personnels ainsi que dans l'agriculture/économie forestière.

Chez les *femmes*, ce sont l'industrie textile/du cuir, la construction, le commerce de détail, les banques/assurances, les services personnels ainsi que l'hôtellerie/la restauration qui enregistrent des valeurs spécialement élevées, celles dans les ménages particuliers étant par contre très basses.

Font état de **propositions de nature sexuelle ou d'invitations indésirables à connotation sexuelle (Q13)** à une fréquence particulièrement élevée les personnes actives dans l'hôtellerie/la restauration, le commerce de détail, l'édition/impression, les banques/assurances ainsi que dans les services personnels. Les branches de l'industrie textile/du cuir, les autres secteurs manufacturiers, des activités informatiques, de l'administration publique et des ménages particuliers enregistrent des valeurs basses.

Chez les *hommes*, des valeurs particulièrement élevées se trouvent dans les industries alimentaires/des boissons/du tabac, l'édition/impression, l'industrie chimique, le commerce de détail, l'hôtellerie/la restauration, les banques/assurances ainsi que dans le secteur de la santé/l'action sociale. L'industrie textile/du cuir, les autres secteurs manufacturiers, les transports, les activités informatiques, l'administration publique et les services personnels présentent des valeurs spécialement basses.

Chez les *femmes* viennent en tête le commerce de détail, l'hôtellerie/la restauration, les postes/télécommunications, les banques/assurances ainsi que les services personnels. Les

pourcentages bas concernent les industries alimentaires/des boissons/du tabac, l'édition/impression, les activités informatiques, l'administration publique, les ménages particuliers et l'agriculture/économie forestière.

Se voient **imposer du matériel pornographique ou des images avec des corps nus (Q14)** à une fréquence supérieure à la moyenne les personnes travaillant dans l'édition/impression, l'industrie chimique, les activités informatiques et l'agriculture/économie forestière. Les valeurs sont basses dans les industries alimentaires/des boissons/du tabac, l'enseignement et les ménages particuliers.

Chez les *hommes*, l'édition/impression, l'industrie chimique et les activités informatiques occupent le premier plan. Ce sont les industries alimentaires/des boissons/du tabac, l'industrie textile/du cuir et les services personnels qui affichent des valeurs basses.

Chez les *femmes*, le commerce de détail, les banques/assurances, les services personnels et l'agriculture/économie forestière atteignent des valeurs élevées. Elles sont au contraire basses dans les industries alimentaires/des boissons/du tabac, l'industrie chimique, l'industrie des machines/la fabrication d'équipements et d'appareils, l'hôtellerie/la restauration, l'enseignement et les ménages particuliers.

Les **contacts corporels indésirables ou autre situation de proximité physique sans raison (Q15)** se distinguent par une très grande fréquence dans l'édition/impression, l'hôtellerie/la restauration, la santé/l'action sociale, les services personnels, les banques/assurances et l'industrie textile/du cuir. Ils sont relativement rares dans les activités informatiques et les ménages particuliers.

Chez les *hommes*, les branches affichant des valeurs élevées sont l'édition/impression, l'hôtellerie/la restauration, la santé/l'action sociale, le commerce de détail, les services personnels ainsi que l'agriculture/économie forestière. Les secteurs avec des valeurs basses sont l'industrie textile/du cuir, les autres secteurs manufacturiers, la construction, les activités informatiques et l'administration publique.

Chez les *femmes*, les branches de l'édition/impression, du commerce de détail, des postes/télécommunications, des services personnels, des banques/assurances, de l'hôtellerie/ la restauration, de la construction, de l'industrie chimique et de l'industrie textile/du cuir se distinguent par des valeurs élevées. C'est l'opposé dans les industries alimentaires/des boissons/du tabac, les autres secteurs manufacturiers, les activités informatiques, l'administration publique, les ménages particuliers ainsi que dans l'agriculture/économie forestière.

Ont subi particulièrement souvent des **attouchements ou été embrassées contre leur gré (Q16)** les personnes occupées dans les branches de l'industrie textile/du cuir, de l'hôtellerie/la restauration, de la santé/l'action sociale, des services personnels, du commerce de détail ainsi que dans l'agriculture/économie forestière. Ce type de comportement est plus rarement mentionné dans les branches des industries alimentaires/des boissons/du tabac, de l'industrie chimique, des transports, des activités informatiques, des autres secteurs manufacturiers et des ménages particuliers.

Les *hommes*³³ y sont spécialement exposés dans le commerce de détail, l'hôtellerie/la restauration, la santé/l'action sociale, l'administration publique et dans l'agriculture/économie forestière. A l'exception de l'enseignement, toutes les autres branches présentent des valeurs basses.

³³ Les observations reposent sur moins de 30 cas mentionnés (sans pondération).

Les *femmes* subissent ce type de comportement spécialement souvent dans l'industrie textile/du cuir, le commerce de détail, l'hôtellerie/la restauration, les postes/télécommunications, les services personnels, la construction ainsi que dans l'édition/impression. Il est relativement rare dans l'industrie chimique, les autres secteurs manufacturiers, les transports, les activités informatiques, l'administration publique, les ménages particuliers ainsi que l'agriculture/économie forestière.

Le **chantage sexuel** (promesses d'avantages si la personne cède à des avances sexuelles ou menaces de désavantages si elle ne se montre pas complaisante, **Q17**) survient particulièrement souvent dans les branches de l'industrie textile/du cuir, l'hôtellerie/la restauration, les banques/assurances, les services personnels ainsi que dans le secteur de la santé/l'action sociale. Ce type de comportement est spécialement rare dans les industries alimentaires/des boissons/du tabac, l'édition/impression, l'industrie chimique, les autres secteurs manufacturiers, les postes/télécommunications, les activités informatiques, l'administration publique, les ménages particuliers et l'agriculture/économie forestière.

Chez³⁴ les *hommes*, occupent le premier plan le commerce de détail, l'hôtellerie/la restauration, les banques/assurances, l'enseignement ainsi que le secteur de la santé/l'action sociale. Mis à part la construction, toutes les autres branches tombent dans la catégorie avec des pourcentages spécialement bas.

Chez les *femmes*, l'industrie textile/du cuir, l'industrie des machines/la fabrication d'équipements et d'appareils, les transports, les banques/assurances, les services personnels ainsi que le secteur des autres services personnels présentent des valeurs spécialement élevées. Les valeurs sont inférieures à la moyenne dans toutes les autres branches, excepté les activités informatiques, l'enseignement et les autres secteurs manufacturiers.

L'**abus sexuel/le viol (Q18)**³⁵ sont particulièrement souvent mentionnés dans l'industrie des machines/la fabrication d'équipements et d'appareils, le commerce de détail, l'hôtellerie/la restauration, les activités informatiques ainsi que dans le secteur de la santé/l'action sociale. Toutes les autres branches font partie de la catégorie où le comportement est bien moins répandu que la moyenne.

Chez les *hommes*, les abus sexuels/viols sont relatés à une fréquence supérieure à la moyenne dans les branches de l'industrie des machines/la fabrication d'équipements et d'appareils, de l'hôtellerie/la restauration et celle de la santé/l'action sociale. Toutes les autres branches se signalent par des valeurs inférieures à la moyenne.

Chez les *femmes*, la construction, le commerce de détail, l'hôtellerie/la restauration, les activités informatiques ainsi que la santé/l'action sociale sont particulièrement concernés. Mis à part l'administration publique, toutes les autres branches affichent des valeurs très inférieures à la moyenne.

³⁴ Les observations relatives aux hommes et aux femmes séparément reposent sur moins de 30 cas rapportés (non pondérés).

³⁵ Les observations reposent sur moins de 30 cas rapportés (non pondérés).

6.2 Etendue du phénomène selon la taille de l'entreprise

L'essentiel en bref

Les personnes interrogées travaillant dans des entreprises moyennes et grandes comptant plus de 50 employé·e·s ont vécu plus souvent au moins un comportement potentiellement importun dans les 12 derniers mois.

S'agissant de la répartition des types de comportement potentiellement importun dans les entreprises de taille différente, seules des observations relatives aux 12 mois écoulés sont possibles (voir Tableau A8 en annexe).

Globalement, les personnes consultées actives dans des entreprises ayant plus de 50 employé·e·s sont confrontées significativement plus souvent à un type au moins de comportement potentiellement importun recensé.

En considérant les divers comportements potentiellement importuns, on relève des différences significatives pour quatre d'entre eux. Les personnes travaillant dans des entreprises comptant 250 employé·e·s ou plus mentionnent nettement plus fréquemment les **remarques dégradantes en général** ou les **plaisanteries obscènes**; celles-ci sont très rares quand les entreprises comptent moins de 10 collaborateur·trice·s. Les **appels téléphoniques, lettres ou messages électroniques non souhaités** contenant des plaisanteries, des commentaires, des images désobligeants ou obscènes, etc. ont lieu significativement plus souvent dans des entreprises de 50 employé·e·s ou plus. Cela vaut aussi pour la **vision imposée de matériel pornographique**. Enfin, le **chantage sexuel** connaît une fréquence supérieure à la moyenne dans les entreprises ayant de 50 à 249 employé·e·s.

On peut en outre mettre en évidence le lien suivant – quoique sans signification statistique: dans les petites entreprises ayant **moins de 10 employé·e·s**, seuls deux types prédéfinis de comportement sont fréquents – *se faire siffler contre son gré, dévisager sans respect ou déshabiller du regard* ainsi que les *histoires ou discussions imposées à contenu sexuel*. Pour tous les autres types de comportement, ces entreprises affichent des valeurs moyennes ou inférieures. Les deux types de comportement mentionnés, *se faire siffler/dévisager* et les *discussions non souhaitées à contenu sexuel*, ainsi que le *chantage sexuel* sont les seuls pour lesquels les **entreprises ayant 250 employé·e·s ou plus** enregistrent des valeurs inférieures à la moyenne. Sinon, les valeurs dépassent ici toujours la moyenne.

7 Sentiment subjectif

Le sentiment subjectif est le deuxième éclairage servant à mettre en lumière l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Concrètement, il s'agit de savoir si les personnes consultées se sont senties harcelées sexuellement, mal à l'aise ou importunées par un comportement potentiellement importun.

7.1 Ampleur du sentiment subjectif

L'essentiel en bref

Dans les 12 derniers mois, 6.5% des personnes interrogées se sont senties harcelées sexuellement ou importunées par l'un des types de comportement évoqués, leur part étant de 18.1% sur l'ensemble de la vie professionnelle. Les femmes disent nettement plus souvent que les hommes être subjectivement affectées.

Le sentiment subjectif a été saisi de deux manières différentes (voir Tableau A2 en annexe et **graphique 5**). D'une part, la personne interrogée s'est vu demander explicitement si elle s'était **sentie harcelée sexuellement** dans les 12 mois écoulés ou au long de sa vie professionnelle. Si la réponse était négative, il s'agissait de savoir si elle s'était sentie **mal à l'aise** ou **importunée** par l'un des types de comportement potentiellement importun.

Dans les 12 derniers mois, 1.2% des personnes interrogées s'est senti **sexuellement harcelé**, ce chiffre passant à **11.3%** pour l'**ensemble de la vie professionnelle**.

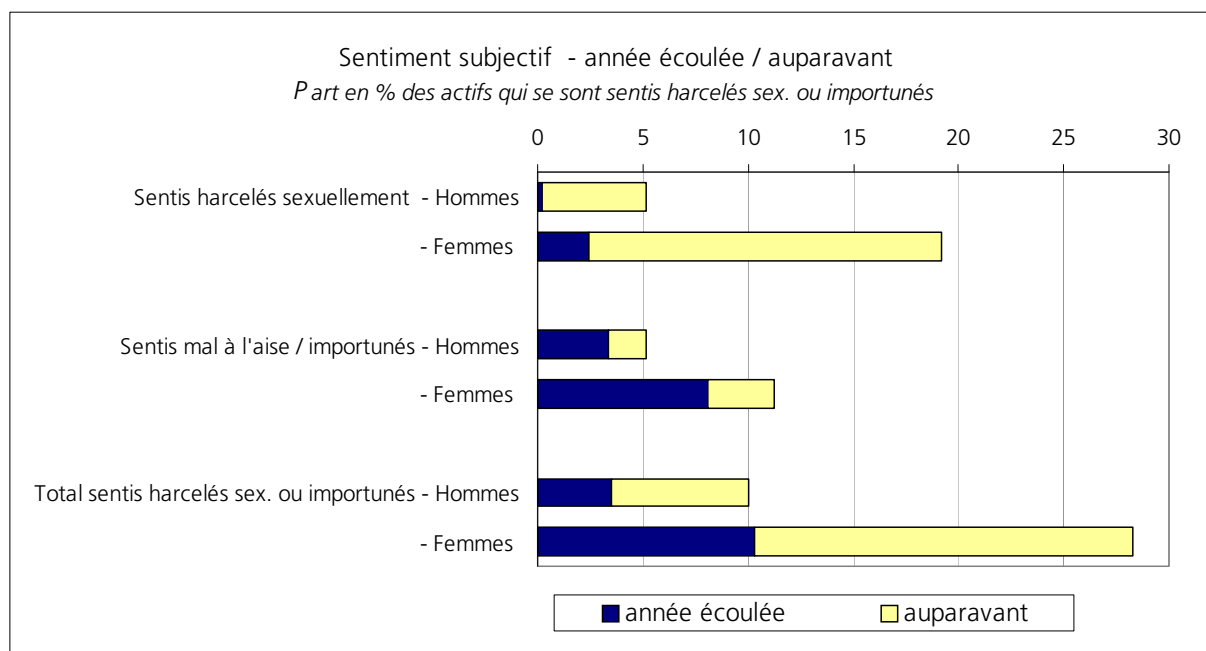
Les *femmes* (2.4 / 19.2% contre 0.2 / 5.1%) et les personnes vivant en *Suisse alémanique* se sont senties significativement plus souvent harcelées sexuellement que les hommes et les personnes de Suisse romande, que ce soit dans les 12 derniers mois ou au cours de la vie professionnelle. Les *personnes âgées de 35 ans ou moins* se sont senties harcelées sexuellement à une fréquence supérieure à la moyenne dans les 12 derniers mois, *celles âgées de moins de 25 ans* très rarement sur l'ensemble de la vie professionnelle.

Les personnes ayant répondu par la négative à la question du harcèlement sexuel ont été interrogées afin de savoir si elles s'étaient senties **mal à l'aise** ou **importunées** par l'une des comportements évoqués. Tel était le cas pour **5.4%** des personnes interrogées sur les **12 mois** écoulés et pour **7.6%** sur l'ensemble de la **vie professionnelle**.

On relève des valeurs significativement plus élevées chez les *femmes* que les hommes, que ce soit pour les 12 derniers mois (8.1% contre 3.4%) ou l'ensemble de la vie professionnelle (11.3% contre 5.2%). S'agissant de l'année écoulée, les personnes vivant en *Suisse alémanique* se sont senties plus souvent mal à l'aise ou importunées.

En ne tenant compte que des chiffres relatifs aux femmes, celles âgées de 35 ans ou moins se sont senties importunées à une fréquence supérieure à la moyenne dans les 12 derniers mois.

Graphique 5: Sentiment subjectif



Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

En **regroupant les deux sortes de sentiment subjectif**, on relève que **6.5%** des personnes interrogées se sont senties harcelés sexuellement ou importunées par les comportements évoqués au cours des **12 derniers mois**. Sur l'ensemble de la **vie professionnelle**, ce chiffre atteint **18.1%**.

Que ce soit l'année écoulée ou au long de leur vie professionnelle, les *femmes* se sont senties plus souvent que les hommes harcelés sexuellement ou importunées par les incidents en question (10.3/28.3% contre 3.5/10%). Les personnes vivant en *Suisse alémanique* se sont senties plus concernées que celles de la Romandie (concernant l'année écoulée et toute la vie professionnelle). En ne tenant compte que des chiffres relatifs aux femmes, celles âgées de 35 ans et moins présentent des valeurs supérieures à la moyenne pour l'année écoulée.

En combinant les **types de comportement** présentés au chapitre 3 **avec le sentiment subjectif**, on obtient le tableau suivant: 52.1% des personnes interrogées ont vécu au cours de leur vie professionnelle un des incidents évoqués et/ou se sont senties harcelées sexuellement. Si l'on prend en compte la deuxième sorte de sentiment subjectif (mal à l'aise, importunées), la valeur passe à 52.6%.

Ici aussi, les valeurs chez les *femmes* (55.9 / 56.8% contre 49.2 / 49.3%) et les personnes vivant en *Suisse alémanique* sont plus élevées.

Les personnes **ayant subi au moins l'un des types de comportement potentiellement importun recensés** disent significativement plus souvent s'être senties harcelées sexuellement, mal à l'aise ou importunées par ces incidents ou des situations similaires (32.8% contre 2.5%) (voir Tableau A9 en annexe). Cela vaut pour les hommes (19.3% contre 1.3%) et pour les femmes (48% contre 4.4%), considérés séparément. L'incidence est aussi la même pour les deux sortes de sentiment subjectif prises séparément. Les personnes ayant elles-mêmes vécu un ou plusieurs incidents rapportent significativement

plus souvent qu'elles se sont senties harcelées sexuellement (20.5% contre 1.6%) ou importunées (15.4% contre 0.9%). Globalement, 93% des personnes interrogées indiquant s'être senties harcelées sexuellement ou importunées ont subi au moins une fois l'un des types de comportement potentiellement importun évoqués (H: 93.6%, F: 93%).

7.2 Sentiment subjectif selon les caractéristiques liées à la personne et au poste

Qu'est-ce qui distingue les personnes mentionnant à une fréquence supérieure à la moyenne un sentiment subjectif? Les paragraphes qui suivent examinent cette question sur la base des critères sociodémographiques et professionnels recensés.

7.2.1 Aspects liés à la personne

L'essentiel en bref

Les personnes double nationales vivant seules avec enfant·s et celles titulaires d'un diplôme de degré tertiaire disent à une fréquence supérieure à la moyenne être subjectivement touchées.

S'agissant des aspects liés à la personne, le sentiment subjectif a été analysé aussi bien en ce qui concerne les 12 derniers mois que sur l'ensemble de la vie professionnelle³⁶ (voir Tableau A10 en annexe).

Nationalité et statut de séjour

Aucune différence significative n'apparaît pour les **12 derniers mois**. Les valeurs relatives aux **double-nationaux·ales** suisses ont toutefois tendance à être plus élevées pour ce qui est du *harcèlement sexuel, du sentiment d'avoir été importuné·e·s* et *les deux formes de sentiment subjectif confondues*. Quant au statut de séjour, les valeurs montrent la même tendance pour les **Suisse·sse·s** tandis que celles pour les **titulaires d'une autorisation à l'année B** sont inférieures à la moyenne.

Des liens révélateurs sont mis en évidence en considérant **l'ensemble de la vie professionnelle**. Ici, les **double-nationaux·ales** (22.0%) se sont *senti·e·s* significativement plus souvent *harcelé·e·s et/ou importuné·e·s*, les **étranger·ère·s** plus rarement (13.2%). Les valeurs pour les Suisse·sse·s se situent dans la moyenne (18.5%). S'agissant du statut de séjour, on note aussi une incidence significative concernant les deux formes de sentiment prises ensemble tandis que les titulaires d'une autorisation B à l'année affichent des valeurs inférieures à la moyenne (7.4%, moyenne 18.1%).

En ne tenant compte que des femmes, une incidence significative apparaît en outre en rapport avec la nationalité: les personnes double nationales se sont senties nettement plus souvent importunées par l'un des comportements évoqués – que ce soit l'année écoulée ou sur l'ensemble de la vie professionnelle –, les étranger·ère·s particulièrement rarement. On observe un lien analogue concernant les 12 derniers mois quand on regroupe les deux formes de sentiment subjectif.

³⁶ Pour ce qui est de l'ensemble de la vie professionnelle, il faut néanmoins faire preuve de prudence dans l'interprétation des liens, car la situation actuelle ne coïncide pas forcément avec celle à laquelle se réfère le sentiment subjectif relaté.

Situation de vie

S'agissant des **12 derniers mois**, les **personnes vivant seules avec enfant-s** se sont senties significativement plus souvent *importunées* par l'un des types de comportement cités que les personnes connaissant d'autres situations de vie (12.9%, moyenne 5.4%). **Au long de la vie professionnelle**, le même groupe de personnes s'est senti nettement plus fréquemment harcelé sexuellement (25.0%, moyenne 11.3%). Si l'on regroupe les deux formes de sentiment, on constate que les personnes vivant seules avec enfant-s affichent aussi les valeurs les plus élevées (35.7%, moyenne 18.1%).

Degré de formation

L'incidence du degré de formation n'est pas significative pour les **12 derniers mois**, les valeurs tendant à être plus basses pour les personnes **sans formation postobligatoire** (degré secondaire I). Sur l'ensemble de la **vie professionnelle**, le regroupement des deux formes de sentiment subjectif révèle des valeurs qui sont significativement inférieures à la moyenne chez les personnes **sans formation postobligatoire** et dépassent la moyenne chez les personnes titulaires d'un **diplôme de degré tertiaire** (11.1% contre 20.3%).

En ne tenant compte que des hommes, deux différences significatives apparaissent pour l'année écoulée: les **diplômés de degré tertiaire** se sentent nettement plus souvent *importunés* ou *harcelés sexuellement et importunés*.

En considérant seulement les femmes, une autre différence significative se fait jour: les **diplômées de degré tertiaire** se sont senties nettement plus souvent harcelées sexuellement au long de leur vie professionnelle, les femmes **sans diplôme postobligatoire** plus rarement.

7.2.2 Aspects liés au poste

L'essentiel en bref

Les personnes dont le taux d'activité dépasse 50% disent, à une fréquence supérieure à la moyenne, être subjectivement concernées. Le sentiment subjectif a en outre tendance à être plus marqué notamment chez les cadres supérieures, les auxiliaires /aides de sexe féminin, les personnes ayant moins d'une année de service ainsi que celles travaillant en équipe.

Pour ce qui est des aspects liés au poste, le sentiment subjectif est analysé seulement en rapport avec l'année écoulée³⁷ (voir Tableau A10 en annexe).

Taux d'activité

Les personnes ayant un **taux d'activité dépassant 50 pour-cent** se sont senties plus souvent *harcelées sexuellement* (2.6% resp. 2.6%, moyenne 1.2% resp. 1.2%) et *importunées* (7.7% resp. 7.5, moyenne 5.4% resp. 5.4%). Le même lien vaut si l'on regroupe les deux formes de sentiment subjectif (10% resp. 9.9% contre 6.5% resp. 6.5%).

³⁷ Parce que l'on peut supposer que ces caractéristiques sont soumises à un changement plus rapide que celles liées à la personne.

Position professionnelle

Aucune différence significative n'apparaît en ce qui concerne la position professionnelle. La catégorie «auxiliaire, aide, saisonnier·ière» tend à afficher des valeurs plus élevées.

En tenant compte seulement des femmes, on relève une différence significative: les deux groupes qui se sentent particulièrement souvent harcelés sexuellement sont les cadres supérieurs/membres de la direction et les auxiliaires, aides, saisonnières (7% resp. 6.7%, moyenne 2.4%).

Profession

En regroupant les deux formes de sentiment subjectif, la différence est significative selon les catégories professionnelles. Ainsi, on trouve des **valeurs élevées** chez les agriculteur·trice·s et ouvrier·ère·s qualifiés de l'agriculture et de la pêche (11.6%³⁸), supérieures à la moyenne chez le personnel des services et les vendeur·euse·s de magasin et de marché (8.9%), les employé·e·s de type administratif (8.8%) ainsi que chez les membres de l'exécutif et des corps législatifs, haut·e·s fonctionnaires des services publics, dirigeant·e·s et cadres de direction des entreprises (8.1%). Les conducteur·trice·s d'installations et de machines, ouvrier·ère·s de l'assemblage (1%³⁹) ainsi que les artisan·es et ouvrier·ère·s des métiers de type artisanal affichent des **valeurs** particulièrement **basses** (1.9%).

Années de service

Les personnes ayant **moins d'une année de service** auprès de leur employeur·euse principal·e actuel·le se sont senties les 12 mois écoulés significativement plus souvent harcelées sexuellement, celles ayant **10 années de service et plus** particulièrement rarement. Le même lien significatif est mis en évidence quand l'on regroupe les deux formes de sentiment subjectif.

En tenant compte seulement des hommes, deux liens significatifs apparaissent: ceux ayant de **5 à 9 années de service** se sentent plus souvent *importunés* et ceux avec **1 à 4 années de service** particulièrement rarement. Les mêmes groupes d'âge enregistrent des valeurs particulièrement élevées ou basses pour les deux formes de sentiment subjectif réunies.

Contrat de travail

Le type de contrat de travail (de durée limitée/indéterminée/par une agence temporaire) n'a pas d'incidence significative.

Horaires de travail

Les horaires de travail influent de façon significative sur le sentiment subjectif.⁴⁰ Les personnes **travaillant en équipe** se sentent plus souvent importunées par un comportement potentiellement importun que celles occupées la journée (9.2% contre 4.8%). Il en va de même quand on regroupe les deux formes de sentiment subjectif (11.2% contre 5.8%). Il n'existe pas de différence significative concernant le

³⁸ Les observations reposent sur moins de 30 cas rapportés (sans pondération).

³⁹ Les observations reposent sur moins de 30 cas rapportés (sans pondération).

⁴⁰ Le nombre de cas étant inférieurs à 30 pour le travail le soir et la nuit, des observations fiables ne sont possibles que sur le travail de jour et en équipe. Les valeurs pour le travail le soir (19 à 24 h 00) tendent à être particulièrement élevées pour le sentiment d'être importuné·e.

sentiment d'avoir été harcelé sexuellement, les valeurs tendant toutefois à être également plus élevées lors de travail en équipe (1.2% contre 1.1%).

7.3 Sentiment subjectif par branche économique

L'essentiel en bref

Les personnes interrogées des branches de l'agriculture/économie forestière, de l'administration publique, des transports ainsi que de la santé/l'action sociale disent, à une fréquence supérieure à la moyenne, avoir été subjectivement concernées les 12 mois écoulés.

Des observations plus précises peuvent être faites quant au **sentiment subjectif par branche** pour les 12 mois écoulés (voir Tableau A11 en annexe).⁴¹ La répartition diffère nettement du total si l'on regroupe les deux formes de sentiment subjectif. La répartition – non révélatrice – entre les deux formes est mentionnée, bien que le nombre de cas relativement restreint livre des résultats peu significatifs. Il est fait état des quatre branches les plus et les moins confrontées.

Se sont senties **harcelées sexuellement** à une fréquence supérieure à la moyenne dans les 12 derniers mois les personnes occupées dans les branches des services personnels, de la santé/l'action sociale, de l'industrie chimique et des industries alimentaires/des boissons/du tabac. Les personnes travaillant dans l'agriculture/économie forestière, les transports, l'industrie des machines/la fabrication d'équipements et d'appareils et dans les autres secteurs manufacturiers l'ont été particulièrement rarement.

Les personnes interrogées actives dans l'agriculture/économie forestière, l'administration publique, les transports et les industries alimentaires/des boissons/du tabac se sont senties particulièrement souvent **mal à l'aise** ou **importunées** par des types de comportement potentiellement importun. Ce sentiment est particulièrement rare chez les personnes travaillant dans la construction, le commerce de détail, les postes/télécommunications et les banques/assurances.

Si l'on regroupe les **deux sortes de sentiment subjectif**, la répartition est nettement différente. Globalement, un nombre de personnes supérieur à la moyenne s'est senti subjectivement concerné les 12 mois écoulés dans l'agriculture/économie forestière, l'administration publique, les transports et la santé/l'action sociale. En revanche, la construction, le commerce de détail, les services personnels et les autres secteurs manufacturiers présentent les valeurs les plus basses.

⁴¹ Cette analyse ne porte que sur les 12 derniers mois, car on ignore sur l'ensemble de la vie professionnelle à quelles branches se réfère le sentiment subjectif d'être harcelé ou importuné. La prudence est de mise même pour l'analyse actuelle, étant donné que 17.3% des personnes interrogées ont travaillé l'année écoulée dans plus d'une entreprise. La supposition selon laquelle le sentiment d'être harcelé ou importuné a trait à la branche principale n'est pas en soi impérative. Exclure ces personnes réduirait le nombre de cas – déjà restreint –, d'où le choix de travailler à partir de cette hypothèse.

8 Réactions et conséquences

Comment les personnes interrogées réagissent-elles face à un comportement potentiellement importun et/ou à un harcèlement sexuel ressenti subjectivement et quelles en sont les conséquences pour elles? Un bloc de questions relatives aux réactions et aux conséquences a été posé aux personnes ayant subi dans les 12 derniers mois au moins l'un des types de comportement potentiellement importun présenté au chapitre 3 et/ou ayant déclaré s'être senties harcelées sexuellement.⁴² Cela représente 35% de toutes les personnes interrogées (voir Tableau A2 en annexe).

8.1 Réactions face à un comportement potentiellement importun et à un harcèlement sexuel ressenti subjectivement

L'essentiel en bref

Les réactions les plus fréquentes face à un comportement potentiellement importun et à un harcèlement sexuel ressenti subjectivement consistent à «se défendre verbalement» et à en «parler avec son entourage». «Réagir avec humour respectivement par la plaisanterie» et en «parler avec des collègues de travail» sont aussi courants.

Afin de recueillir les réactions face à un comportement potentiellement importun et/ou à un harcèlement sexuel au travail ressenti subjectivement, neuf types de comportements possibles ont été soumis à l'appréciation des personnes interrogées du groupe mentionné ci-dessus. Les principaux résultats et les différences significatives concernant les sous-groupes sexe, région et âge sont présentés ici sommairement. Les résultats détaillés se trouvent dans le Tableau A12 en annexe.

Le plus souvent, les personnes interrogées se sont **défendues verbalement**. Cette réaction est citée par 62.5% des personnes interrogées.

Les *femmes* se sont nettement plus souvent défendues verbalement que les hommes (74.8% contre 50.1%).

En parler à son entourage (ami·e, collègues, compagnon/compagne ou famille) vient en deuxième position du point de vue de la fréquence: 58.1% des personnes interrogées ont réagi ainsi.

Les *femmes* font aussi état de cette réaction significativement plus souvent que les hommes (69% contre 47.2%).

En tenant compte seulement des données relatives aux femmes, on observe une différence régionale: les femmes vivant en Suisse alémanique parlent plus fréquemment à leur entourage de ce qui s'est passé que les Romandes.

56.8% des personnes interrogées indiquent avoir **réagi avec humour, respectivement par la plaisanterie**.

⁴² La deuxième forme de sentiment subjectif n'a pas été prise en compte ici. En effet, neuf personnes – un chiffre négligeable (avec pondération) – n'ont pas subi dans les 12 mois écoulés de comportement potentiellement importun, mais se sont senties importunées.

Les personnes vivant en *Romandie* ont plus souvent réagi de cette façon (66.5% contre 54.7%). Les personnes âgées de 35 ans et moins adoptent cette attitude à une fréquence supérieure à la moyenne, celles âgées de 45 ans et plus extrêmement rarement.

Une bonne moitié des personnes interrogées (52.4%) mentionne en avoir **parlé avec des collègues de travail**.

Les *femmes* (61.2% contre 43.5%) ainsi que les personnes vivant en *Suisse romande* ont adopté cette réaction bien plus souvent que la moyenne.

37.2% des personnes interrogées n'ont pas **réagi** face au comportement potentiellement importun ou à un harcèlement sexuel ressenti subjectivement – il n'existe pas de différence significative dans les échantillons partiels étudiés.

Les quatre autres types de réaction sont nettement moins souvent cités. 17.7% des personnes interrogées disent s'être **plaintes auprès de leurs supérieur·e·s**. 12.9% ont **recouru à la force physique pour se défendre**. Seuls 6.7% ont **contacté un service interne** (responsable du personnel, personne de contact) et à peine 4.3% ont cherché de l'aide **à l'extérieur de l'entreprise** auprès de professionnels (syndicats, inspecteur·trice·s du travail ou centres de consultation).

Les *femmes* se sont significativement plus souvent que les hommes plaintes auprès de leurs supérieur·e·s (22.3% contre 13.1%) et ont recouru à la force physique pour se défendre (19.3% contre 6.6%).

En tenant compte seulement des données relatives aux femmes, celles vivant en Suisse alémanique se sont nettement plus souvent servies de leur force physique que leurs consœurs romandes.

8.2 Conséquences d'un comportement potentiellement importun et d'un harcèlement sexuel ressenti subjectivement

L'essentiel en bref

Un tiers des personnes interrogées a connu au moins une des conséquences négatives prédéfinies d'un comportement potentiellement importun et d'un harcèlement sexuel ressenti subjectivement. Sont le plus souvent cités le désir de donner son congé suivi par une détérioration de la relation avec les collègues de travail, par une performance au travail qui a souffert ainsi que par des sentiments de honte et de culpabilité.

Les effets d'un comportement potentiellement importun et/ou d'un harcèlement sexuel ressenti subjectivement ont été recueillis en proposant huit conséquences possibles. Les paragraphes qui suivent présentent les principaux résultats et les différences significatives en ce qui concerne les sous-groupes sexe, région et âge; les résultats détaillés figurent dans le Tableau A12 en annexe.

Près d'un sixième (16.9%) des personnes interrogées ont **pensé donner leur congé**. Ce souhait s'avère être dans l'ensemble la conséquence la plus fréquente.

Les *femmes* en font mention significativement plus souvent que les hommes (24.4% contre 9.4%).

Un bon septième (14.7%) des personnes interrogées indique que la **relation avec les collègues de travail s'est détériorée**.

Cette conséquence est nettement plus fréquente chez les *femmes* que chez les hommes (19.5% contre 10.0%).

En tenant compte seulement des données relatives aux femmes, elle est significativement plus rare chez celles âgées de plus de 45 ans.

Un autre septième (13.1%) des personnes interrogées relate que **la performance au travail en a souffert**. Un huitième (12.1%) parle des sentiments **de honte ou de culpabilité**.

Les femmes mentionnent plus souvent que les hommes des sentiments de honte et de culpabilité (15.2% contre 9%).

8.2% des personnes interrogées ont souffert plus souvent de **troubles du sommeil, d'anxiété ou de dépression** et 7.4% de **douleurs physiques** telles que maux de dos ou de ventre.

Ces deux conséquences sur la santé sont plus fréquentes chez les *femmes* que chez les hommes (13.5% resp. 12.3% contre 3% resp. 2.4%). Les troubles du sommeil, l'anxiété ou la dépression sont cités plus souvent chez les personnes vivant en Romandie que chez les Suisse-sse-s alémaniques.

En tenant compte seulement des données relatives aux hommes, les douleurs physiques sont plus fréquentes chez les Romands et ceux âgés de plus de 45 ans.

La **vie privée s'est trouvée perturbée** pour 5.9% des personnes interrogées, et 3.1% ont **manqué plus souvent au travail**.

Les personnes vivant en *Suisse romande* indiquent plus souvent que leur vie privée s'est trouvée perturbée.

Globalement, l'incident ou les incidents subis et/ou le harcèlement sexuel ressenti subjectivement ont eu pour un tiers (33.9%) des personnes interrogées l'une des conséquences négatives énumérées (au moins); les deux tiers n'ont connu aucun effet.

Chez les *femmes*, les conséquences négatives sont significativement plus fréquentes que chez les hommes (44.2% contre 23.8%).

En tenant compte seulement des données relatives aux femmes, celles âgées de 36 à 45 ans et de façon un peu moins marquée aussi celles âgées de 16 à 25 ans parlent plus souvent de conséquences négatives, les femmes âgées de plus de 45 ans plus rarement.

9 Perspective tierce: observation d'un comportement potentiellement importun à l'égard de collègues de travail

Outre l'expérience personnelle, il est aussi intéressant de savoir si les personnes interrogées ont noté que d'autres personnes ont été confrontées sur le lieu de travail à un comportement potentiellement importun. Pour des raisons de budget de la recherche (durée de l'interview), les douze types de comportement potentiellement importun recensés ont été résumés en six groupes. Ils ont été soumis aux personnes interrogées en leur demandant d'indiquer si elles avaient observé dans l'entreprise où elles travaillent actuellement que d'ancien·ne·s collègues de travail ou des collègues actuel·le·s en avaient été victimes.

9.1 Fréquence d'observation d'un comportement potentiellement importun

L'essentiel en bref

Près de 30% des personnes interrogées ont observé dans leur lieu de travail actuel un comportement potentiellement importun au moins à l'égard de collègues de travail actuel·le·s ou ancien·ne·s.

A quelle fréquence ont été observés les différents types de comportement potentiellement importun à l'égard de collègues de travail? Les résultats clés et les différences significatives concernant les sous-groupes sexe, région et âge sont présentés dans les paragraphes qui suivent, les résultats détaillés figurant dans le Tableau A13 en annexe.

Globalement, 30.5% de personnes interrogées ont observé l'un des types prédéfinis (au moins) de comportement potentiellement importun chez des collègues de travail.

En tenant compte seulement des femmes, celles de plus de 45 ans ont rarement observé un des types prédéfinis de comportement.

Les personnes ayant **elles-mêmes subi l'un des types de comportement potentiellement importun recensés** mentionnent significativement plus souvent avoir observé un ou plusieurs incidents touchant des collègues de travail (46.2% contre 13.9%) (voir Tableau A14 en annexe). Il en va de même pour les hommes (48.7% contre 15.5%) et les femmes (43.3% contre 11.6%) pris séparément.

Sont le plus fréquemment cités les **commentaires, plaisanteries, histoires, lettres, messages électroniques, dégradants ou désobligeants sur les femmes ou les hommes** ainsi que la **vision imposée de matériel pornographique**. Au total, un bon cinquième (21.5%) des personnes interrogées dit avoir observé ces situations chez leur employeur·euse actuel·le à l'encontre de collègues de travail.

Les **gestes ou insinuations obscènes** ou le fait de se **faire siffler et déshabiller du regard** occupent la deuxième place; ce type de comportement a été observé par un cinquième environ (18.2%) des personnes interrogées.

Des **contacts corporels, attouchements/baisers non souhaités** auxquels ont été confrontés des collègues de travail ont été notés par 9.2% des personnes interrogées. 8.2% ont observé chez des collègues de travail des **propositions ou invitations indésirables de nature sexuelle**.

3.8% des personnes interrogées ont relaté un **chantage sexuel** – c'est-à-dire la promesse d'avantages si la personne cède à des avances sexuelles ou la menace de désavantages si elle ne se montre pas complaisante – exercé sur des collègues de travail.

En tenant compte seulement des hommes, ceux âgés de plus de 35 ans ont plus souvent observé ce type de comportement que les plus jeunes.

Si l'on ne considère que les femmes, celles vivant en Suisse romande ont noté significativement plus souvent ces incidents.

2.4% des personnes interrogées font état d'un **abus sexuel** ou d'un **viol**.

Les personnes âgées de plus de 35 ans mentionnent significativement plus souvent cet événement.

9.2 Observation d'un comportement potentiellement importun par entreprise

9.2.1 Fréquence des observations par branche économique

L'essentiel en bref

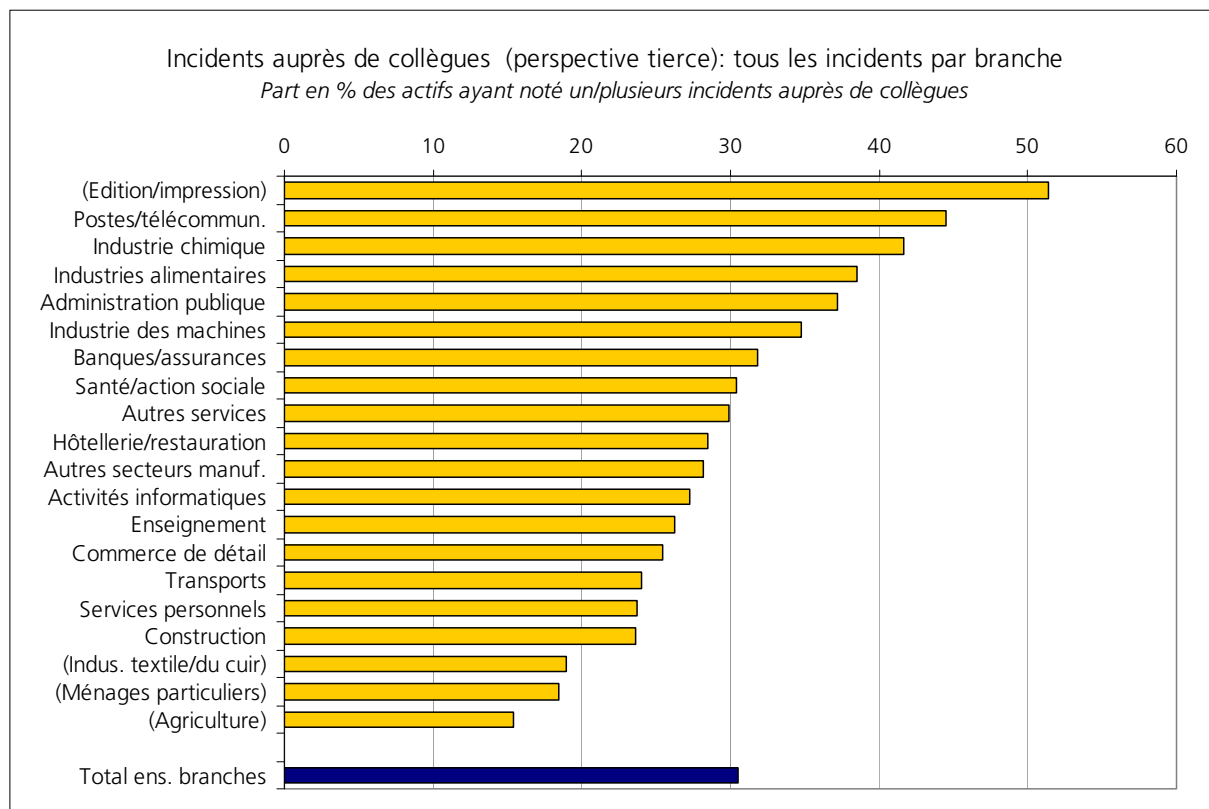
Des comportements potentiellement importuns vis-à-vis de collègues de travail ont été notés le plus souvent dans les branches des postes/télécommunications, de l'industrie chimique, des industries alimentaires et de l'administration publique.

Quelle est la répartition entre les différentes branches économiques des types de comportement potentiellement importun observés auprès des collègues de travail (voir Tableau A15 en annexe)? Les paragraphes qui suivent énumèrent les branches qui affichent des valeurs nettement supérieures ou inférieures à la moyenne par rapport au total et reposent sur plus de 30 cas rapportés.⁴³

Globalement, l'observation la plus grande fréquente de types de comportement potentiellement importun concerne les branches des postes/télécommunications, de l'industrie chimique, des industries alimentaires/des boissons/du tabac ainsi que de l'administration publique. Les chiffres les plus bas proviennent de la construction, des services personnels, des transports et du commerce de détail (voir **graphique 6**).

⁴³ Vu le petit nombre de cas, très peu de valeurs ont une significativité. De ce fait, même les écarts non parlants sont décrits en tant que tels. Une différenciation entre personnes interrogées de sexe masculin ou de sexe féminin est impossible pour la même raison.

Graphique 6: Observation d'incidents auprès de collègues de travail par branche (perspective tierce) – tous les types d'incidents



Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5). Valeurs attestées: part en pour-cent de personnes ayant observé un ou plusieurs incidents auprès de collègues de travail. (Branche): Pourcentages reposant sur moins de 30 cas (sans pondération). Leur force explicative est limitée du point de vue statistique.

La fréquence des **commentaires, plaisanteries, histoires, lettres ou messages électroniques dégradants ou désobligeants sur les femmes ou les hommes** et de la **vision imposée de matériel pornographique** observés auprès de collègues de travail est supérieure à la moyenne dans les branches suivantes: industries alimentaires/des boissons/du tabac, industrie chimique, postes/télécommunications et administration publique. Les services personnels, les transports, la construction et l'enseignement affichent les valeurs les plus basses.

Les **gestes ou insinuations obscènes** ou le fait de **se faire siffler ou déshabiller du regard** auxquels font face les collègues de travail sont particulièrement souvent mentionnés dans l'industrie chimique (1.5 fois par rapport à l'ensemble des incidents), l'industrie des machines/la fabrication d'équipements et d'appareils, les banques/assurances et les activités informatiques. L'enseignement, le commerce de détail, la construction et les autres services connaissent des valeurs comparativement basses.

Les personnes interrogées rapportent le plus souvent des **propositions ou des invitations de nature sexuelle indésirables** dans les branches des industries alimentaires/des boissons/du tabac (1.5 fois par rapport à l'ensemble des incidents), de l'industrie chimique, de l'administration publique et des services personnels. Les valeurs les plus basses se trouvent dans les transports (moins de 0.5 fois par rapport à la valeur totale), l'enseignement, les postes/télécommunications et les autres services.

En ce qui concerne les **contacts corporels**, les **attouchements ou baisers non souhaités**, l'administration publique, l'industrie chimique et les services personnels (tous 1.5 fois la valeur totale des incidents, différence statistique significative pour l'administration publique) ainsi que la santé/l'action sociale présentent des valeurs nettement supérieures à la moyenne. En revanche, les observations provenant des branches du commerce de détail (moins de 0.5 fois la valeur totale des incidents), de l'enseignement, des activités informatiques et des autres secteurs manufacturiers sont les plus rares.

Un **chantage sexuel** est observé le plus souvent dans les branches suivantes: industries alimentaires/des boissons/du tabac, construction, postes/télécommunications, santé/action sociale et services personnels (toutes 1.5 fois par rapport à la valeur totale des incidents). Les valeurs les plus basses se trouvent dans l'industrie chimique, les banques/assurances, le commerce de détail (tous moins de 0.5 fois concernant la valeur totale des incidents) et l'enseignement.

Les personnes consultées mentionnent nettement plus souvent un **abus sexuel ou un viol** dans les branches de la santé/l'action sociale, la construction, les postes/télécommunications et les services personnels (toutes 1.5 fois le nombre total d'incidents). Les valeurs les plus basses sont enregistrées dans les industries alimentaires/des boissons/du tabac, banques/assurances, le commerce de détail (tous moins de 0.5 fois le nombre total d'incidents) les activités informatiques, les autres services et l'enseignement.

9.2.2 Survenance selon la taille de l'entreprise

L'essentiel en bref

Les personnes travaillant dans des entreprises moyennes ou grandes ont observé plus souvent un ou plusieurs incidents de comportement potentiellement importun vis-à-vis de leurs collègues de travail.

Les personnes qui travaillent dans des entreprises comptant de 50 à 249 employé·e·s (31.0%) et, de façon encore plus marquée, dans des entreprises avec 250 employé·e·s et plus (39%) ont observé **globalement** significativement plus souvent un ou plusieurs incidents qui touchent des collègues de travail actuel·le·s ou ancien·ne·s que celles occupées dans de petites entreprises avec 10 à 49 (26.5%) employé·e·s ou moins de 10 (16.8%) (voir Tableau A8 en annexe).

Si l'on considère les divers types de comportement potentiellement importun recensés, des différenciations intéressantes apparaissent. L'observation de **propositions ou d'invitations indésirables de nature sexuelle** et de **contacts corporels, d'attouchements ou de baisers non souhaités** est nettement plus fréquente dans des entreprises occupant 250 employé·e·s et plus. Le **chantage sexuel** est aussi nettement plus souvent relevé dans des entreprises avec 250 employé·e·s et plus, mais il est aussi légèrement supérieur à la moyenne dans les petites entreprises comptant moins de 10 collaborateur·trice·s. Le schéma est le même – quoique sans différence significative du point de vue statistique – pour les **abus sexuels et le viol**.

10 Ambiance au travail et mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

10.1 Ambiance au travail

L'essentiel en bref

Les personnes interrogées trouvent bonne à très bonne l'ambiance actuelle de travail dans l'entreprise où elles sont occupées. Les personnes ayant subi dans les 12 derniers mois un comportement potentiellement importun et/ou s'étant senties subjectivement affectées par lui, ont une appréciation moins favorable de l'ambiance de travail.

Description de l'ambiance au travail

Avant de livrer leurs réponses sur le thème clé de l'étude, les personnes interrogées ont été priées de s'exprimer sur l'ambiance de travail en trois questions: De manière générale, comment est l'ambiance dans l'entreprise? Comment sont qualifiées les relations avec les collègues? Et les relations avec les supérieur-e-s? Les paragraphes qui suivent font état des appréciations et des différences significatives selon le sexe, la région et l'âge (résultats détaillés, voir Tableaux A16 et A3 en annexe).

L'**ambiance** actuelle **en général** est jugée globalement de bonne à très bonne par les personnes interrogées (valeur moyenne VM=4.14⁴⁴). Quatre cinquièmes qualifient l'ambiance au travail de très bonne (42.9%) ou plutôt bonne (35.8%). Pour un sixième environ (15.8%), elle est moyenne et, pour une petite minorité, plutôt mauvaise (3.9%) ou très mauvaise (1.6%).

Les personnes interrogées de moins de 25 ans ont une appréciation supérieure à la moyenne et celles de plus de 45 ans inférieure.

La **relation avec les collègues de travail** donne globalement lieu à une évaluation encore plus positive (VM =4.48). Plus de 90 pour-cent des personnes interrogées la qualifient de très bonne (57%) ou plutôt bonne (34.7%). Pour 7.5%, elle est moyenne et, pour une infime minorité, plutôt (0.5%) ou très (0.3%) mauvaise.

Les personnes vivant en *Suisse alémanique* accordent une meilleure note que les Romand-e-s à la relation avec les collègues de travail.

Quant à la **relation avec le ou les supérieur-e-s hiérarchique-s**, elle est globalement bien notée (VM =4.25). Près de quatre cinquièmes des personnes interrogées trouvent la relation très (47.6%) ou plutôt bonne (35%). A peine un septième (13.3%) la considère comme moyenne, et une petite minorité comme plutôt (2.8%) ou très mauvaise (1.3%).

Ambiance au travail et comportement potentiellement importun

En associant les types de comportement potentiellement importun présentés en détail au chapitre 3 et les évaluations concernant l'ambiance au travail, on obtient quelques liens intéressants. **Globalement,**

⁴⁴ Cinq niveaux ont été utilisés: 1 = très mauvaise, 2 = plutôt mauvaise, 3 = moyenne, 4 = plutôt bonne, 5 = très bonne.

l'appréciation de l'ambiance en général, de la relation avec les collègues et de celle avec les supérieur·e·s hiérarchiques est nettement plus mauvaise chez les personnes ayant subi dans les 12 mois écoulés l'un au moins des incidents prédéfinis de comportement potentiellement importun (VM =3.92/4.36/4.08 contre 4.23/4.52/4.31, voir Tableau A16 en annexe). La perspective inverse donne des différences significatives chez les femmes: la part des femmes et des hommes ayant subi un comportement potentiellement importun croît à mesure que l'ambiance de travail est ressentie comme mauvaise (Tableau A3 en annexe).

Les personnes ayant été confrontées à des *commentaires généraux dégradants* (VM =3.91/4.38/4.01 contre 4.18/4.49/4.29) et/ou à des *appels téléphoniques, lettres ou messages électroniques non souhaités* avec un contenu obscène ou désobligeant (VM =3.78/4.26/3.91 contre 4.17/4.49/4.27) ont une appréciation nettement plus mauvaise de l'ambiance de travail en général et de la relation avec leurs collègues et leurs supérieur·e·s hiérarchiques. Les personnes ayant eu à subir des *commentaires désobligeants les concernant elles-mêmes* trouvent l'ambiance de travail en général et la relation avec les supérieur·e·s hiérarchiques nettement mauvaises (VM =3.84/4.07 contre 4.16/4.26). Il en va de même des personnes exposées à des *gestes/insinuations obscènes* (VM =3.76/3.93 contre 4.17/4.27). Les personnes victimes de *contact corporel indésirable* qualifient de mauvaise l'ambiance au travail en général (VM =3.77 contre 4.16).

Les tests de significativité concernant la répartition de la fréquence figurant dans le Tableau A3 en annexe montrent un tableau analogue, quoique légèrement divergent: les personnes ayant fait face les 12 mois écoulés à des *appels téléphoniques, lettres ou messages électroniques non souhaités* avec un contenu obscène ou désobligeant jugent nettement plus souvent plutôt ou très mauvaises l'ambiance au travail en général et la relation avec les collègues et les supérieur·e·s. Les personnes interrogées ayant été exposées dans la même période à des *commentaires généraux désobligeants*, à des *gestes/insinuations obscènes*, à des *contacts corporels indésirables* et au *chantage sexuel* affichent bien plus fréquemment des appréciations moins favorables en ce qui concerne l'ambiance en général et la relation avec les supérieur·e·s. Les personnes victimes de *commentaires désobligeants les concernant personnellement* notent mal l'ambiance au travail en général et la relation avec les collègues. Celles qui se sont vues *siffler/dévisager* qualifient souvent leur relation avec les collègues de plutôt ou très mauvaise.

En tenant compte seulement des femmes, trois autres liens significatifs sont mis en évidence. Celles ayant été *sifflées/dévisagées* trouvent aussi souvent mauvaise leur relation avec les supérieur·e·s hiérarchiques. Celles ayant reçu des *propositions indésirables de nature sexuelle* qualifient de mauvaise leur relation avec les collègues et celles qui se sont vues imposer des *histoires à contenu sexuel* jugent mauvaise l'ambiance de travail en général.

Ambiance au travail et sentiment subjectif

Quels liens existent entre l'évaluation de l'ambiance au travail et le sentiment subjectif (voir Tableaux A16 et A10 en annexe)?

Les personnes qui se sont **senties importunées** dans les 12 derniers mois par un comportement potentiellement importun font une évaluation significativement **plus mauvaise** de l'ambiance au travail en général (VM=3.73 contre 4.17) ainsi que de la relation avec les collègues (VM=4.3 contre 4.49) et les supérieur·e·s hiérarchiques (VM=3.94 contre 4.26). On note le même lien si l'on **regroupe** les deux formes de sentiment subjectif. Les personnes s'étant senties dans les 12 mois écoulés harcelées sexuellement ne se distinguent pas clairement des autres dans leur appréciation des trois composantes de

l'ambiance au travail. En comparant les moyennes, une tendance se fait jour en ce qui concerne l'ambiance en général: les personnes qui se sont senties harcelées sexuellement tendent à avoir une évaluation plutôt meilleure (4.43 contre 4.14).

10.2 Mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

L'essentiel en bref

Plus d'un tiers des personnes interrogées indique qu'il existe des mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel dans l'entreprise où elles travaillent actuellement.

Globalement, 35.7% des personnes interrogées indiquent qu'il existe, dans l'entreprise où elles travaillent actuellement, des **mesures** destinées à éviter le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (voir Tableau A17 en annexe).

Les *hommes* mentionnent nettement plus souvent que les femmes l'existence dans leur entreprise de mesures dans ce sens (38% contre 32.7%). Les personnes âgées de plus de 35 ans affichent des valeurs plus élevées et celles de *moins de 25 ans* plus basses.

En ne tenant compte que des données relatives aux hommes, une différence régionale apparaît en outre: les Romands font état significativement plus souvent de l'existence de mesures dans ce sens dans leur entreprise.

En considérant la question de façon différenciée selon la **taille de l'entreprise** (voir Tableau A18 en annexe), on note que parmi les personnes occupées dans des entreprises avec moins de 10 employé·e·s, près d'un septième (14.2%) indique l'existence de mesures dans leur entreprise. Chez celles travaillant dans des entreprises avec 10 à 49 collaborateur·trice·s, c'est un bon septième (17.2%) et un tiers (33.4%) dans le cas d'entreprises comptant de 50 à 249 salarié·e·s. La valeur de loin la plus élevée est atteinte dans les grandes entreprises avec 250 employé·e·s ou plus: trois cinquièmes (61.2%) des personnes interrogées rapportent l'existence, dans leur entreprise, de mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel au travail.⁴⁵

Dans quelles **branches** des mesures contre le harcèlement sexuel au travail sont-elles **particulièrement souvent** citées (voir **graphique 7** et Tableau A18 en annexe)? Ce sont les banques/assurances (65.7%), l'industrie chimique (57.8%) et les postes/télécommunications (54.4%) qui enregistrent les valeurs les plus élevées⁴⁶ (toutes les trois au moins 1.5 fois plus élevée que la valeur totale). En outre, plus de la moitié des personnes interrogées disent qu'il existe des mesures dans ce sens dans leur entreprise dans les branches des industries alimentaires/des boissons/du tabac (53.5%) et dans les activités informatiques (52.2%). En revanche, les mesures contre le harcèlement sexuel au travail sont **particulièrement rares**, à en croire les

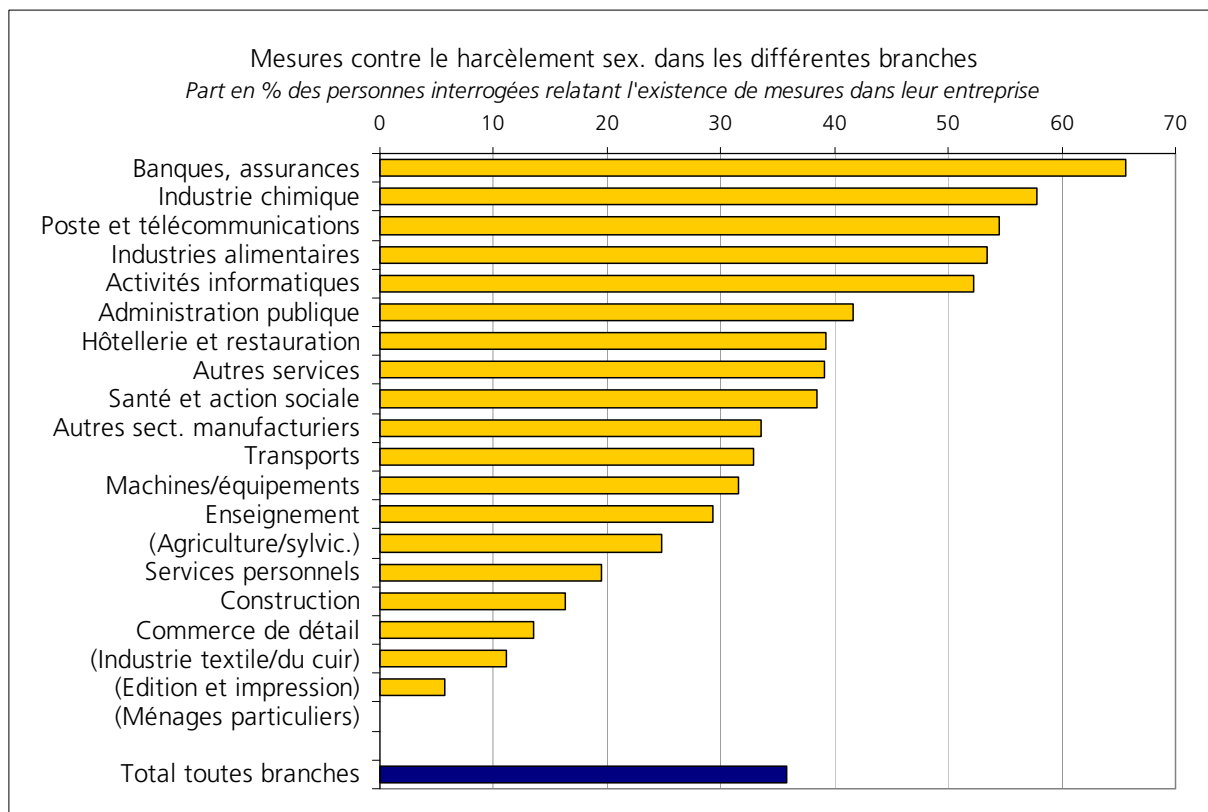
⁴⁵ Dans l'échantillon, les femmes sont plus rarement occupées que les hommes dans une grande entreprise (28.8% contre 39.3%) – ce qui explique une partie de la différence observée dans la valeur totale pour les femmes et les hommes.

⁴⁶ Seules sont prises en compte les valeurs reposant sur au moins 30 cas (non pondérés).

personnes consultées, dans le commerce de détail (13.5%), la construction (16.4%) et les services personnels (19.5%).⁴⁷

En ne tenant compte que des *hommes interrogés*, ceux issus des branches des industries alimentaires/des boissons/du tabac (57.9%, au moins 1.5 fois supérieure à la valeur totale), de la santé/l'action sociale (52.6%) et des activités informatiques (52.2%) parlent particulièrement souvent de mesures.
 Chez les *femmes interrogées*, les banques/assurances (58.7%), les activités informatiques (53.8%) (toutes deux 1.5 fois au moins supérieures à la valeur totale) et les industries alimentaires/des boissons/du tabac (43.2%) présentent les valeurs les plus élevées.

Graphique 7: Mesures contre le harcèlement sexuel par branche



Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).
 (Branche): pourcentages reposant sur moins de 30 cas (non pondérés). Leur force explicative est donc limitée du point de vue statistique.

⁴⁷ Les neuf branches où, aux dires des personnes interrogées, des mesures ont été prises à une fréquence supérieure à la moyenne, occupent plus de femmes que d'hommes (part des femmes 52% contre 41%, moyenne de toutes les branches) – ce qui confère un poids plus important à la différence sexospécifique observée (voir note précédente).

Le fait que des mesures contre le harcèlement sexuel au travail ont été prises ou non dans une entreprise, de l'avis des personnes interrogées, ne joue pas de rôle significatif sur l'évaluation de l'**ambiance au travail** en général et de la relation avec les collègues ou les supérieur·e·s hiérarchiques (voir Tableau A16 en annexe).

Partie III: Bilan

Les sections qui suivent mettent en discussion les résultats de l'étude. Le chapitre 11 met en lumière l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail à partir de différentes perspectives tandis que le chapitre 12 présente les résultats approfondis à ce propos. Le chapitre 13 compare les résultats recueillis avec ceux d'enquêtes existantes, le chapitre 14 étant consacré aux conclusions majeures et à l'esquisse d'autres questions de recherche.

11 Harcèlement sexuel sur le lieu de travail: indications sur l'ampleur à partir de trois perspectives

Comme exposé dans le chapitre 1.4, le thème de l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail a été saisi à l'aide de trois éclairages complémentaires: le vécu d'un comportement potentiellement importun par les personnes interrogées, l'observation de ce comportement vis-à-vis de collègues de travail et la prise en compte du sentiment subjectif (sentiment d'avoir été harcelé sexuellement et/ou importuné par un comportement potentiellement importun). Chaque perspective contribue à dévoiler progressivement l'étendue du phénomène. Les résultats majeurs sont présentés ici sommairement et commentés les uns par rapport aux autres.

11.1 Ampleur en général

Perspective 1: comportement potentiellement importun vécu personnellement

Globalement, près de 30% des personnes interrogées ont subi dans les 12 derniers mois et **une bonne moitié** au long de la vie professionnelle **l'un des types** (au moins) **de comportement potentiellement importun**. Les personnes vivant en Suisse alémanique, les femmes et les personnes âgées de moins de 35 ans font état significativement plus souvent de ce type d'incidents (voir **Tableau 5**).

Les commentaires, plaisanteries généraux désobligeants ou obscènes etc. constituent le **type de comportement** de loin **le plus répandu** – une personne sur trois l'a subi sur l'ensemble de sa vie professionnelle, près d'une sur six au cours des 12 mois écoulés; les Suisse-sse-s alémaniques encore plus souvent. Suivent à une nette distance quatre types de comportement dont a été victime les 12 derniers mois environ une personne sur dix-huit et sur l'ensemble de la vie professionnelle une personne sur six à huit. Ce sont le fait de se faire siffler contre son gré, dévisager sans respect ou déshabiller du regard; les gestes et insinuations obscènes; les appels téléphoniques, lettres, messages électroniques, etc. désobligeants ou obscènes ainsi que les commentaires désobligeants ou remarques dégradantes à propos de la personne elle-même. Les femmes mentionnent nettement plus souvent le fait de se faire siffler/dévisager et les commentaires sur leur propre personne, les hommes les gestes/insinuations obscènes et les appels téléphoniques, lettres, etc. désobligeants. En général, les personnes interrogées plus jeunes relatent plus souvent ce comportement. Près de quatre personnes sur cent ont été exposées à du matériel pornographique indésirable les 12 mois écoulés et deux fois plus au fil de la vie professionnelle. Les hommes relatent plus souvent ce comportement potentiellement importun.

Tableau 5: Vue d'ensemble sur l'étendue du comportement potentiellement importun, selon la fréquence

	12 mois écoulés	Toute la vie professionnelle	Valeurs dépassant significativement la moyenne (sexe, région, âge)
Commentaires généraux dégradants ou obscènes (Q06)	15.9%	35%	■ Suisse-sse-s alémaniques (18.2/38% contre 8.6/24.9%)
Se faire siffler/dévisager (Q10)	6.8%	15.2%	■ Femmes (10.4/24.7% contre 3.9/7.7%) ■ 35 ans et moins (16 à 25: 10.6/15.9%, 26 à 35: 12/18.6%, 36 à 45: 4.2/14.8%, 46 à 65: 3.4/12.4%)
Gestes obscènes, etc. (Q11)	5.8%	14.3%	■ Hommes (12M: 7% contre 4.3%) ■ 35 ans et moins (12M: 16 à 25: 9.7%, 26 à 35: 7.2%, 36 à 45: 3.9%, 46 à 65: 4.8%)
Appels téléphoniques, lettres, messages électroniques, etc. désobligeants ou obscènes (Q08)	5.4%	12.4%	■ Hommes (6.9/14.7% contre 3.3/9.5%) ■ de 26 à 45 ans (VP: 16 à 25: 8%, 26 à 35: 15.2%, 36 à 45: 14.4%, 46 à 65: 10.1%)
Commentaires désobligeants ou dégradants sur la personne (Q09)	5.5%	12.3%	■ Femmes (9.3/19.5% contre 2.6/6.5%) ■ 45 ans et moins (VP: 16 à 25: 13%, 26 à 35: 15.1%, 36 à 45: 12.1%, 46 à 65: 9.7%)
Contact corporel indésirable (Q15)	3.5%	12.5%	■ Femmes (5/18.9% contre 2.2/7.4%) ■ plus de 25 ans (VP: 16 à 25: 6.5%, 26 à 35: 13.2%, 36 à 45: 11.6%, 46 à 65: 14.8%)
Invitations indésirables à connotation sexuelle (Q13)	2.1%	9.2%	■ Femmes (VP: 13.9% contre 5.5%) ■ 35 ans et moins (12M: 16 à 25: 2.8%, 26 à 35: 4.2%, 36 à 45: 1.4%, 46 à 65: 0.9%)
Histoires imposées à contenu sexuel (Q12)	2.1%	8.2%	■ Femmes (VP: 9.9% contre 6.9%) ■ 35 ans et moins (12M: 16 à 25: 3.3%, 26 à 35: 3.6%, 36 à 45: 2%, 46 à 65: 1.7%)
Matériel pornographique (Q14)	3.9%	8.1%	■ Hommes (5.1/9.8% contre 2.3/5.9%)
Attouchements / baisers (Q16)	0.9%	5.1%	■ Femmes (VP: 8.8% contre 2.3%) ■ 35 ans et moins (12M: 16 à 25: 2%, 26 à 35: 1.4%, 36 à 45: 0.8%, 46 à 65: 0.2%)
Chantage sexuel (Q17)	0.5%	2.1%	■ de 26 à 35 ans (12M: 16 à 25: 0.2%, 26 à 35: 1.5%, 36 à 45: 0.3%, 46 à 65: 0.2%)
Abus sexuel / viol (Q18)	0%	0.6%	
Total de tous les incidents	30.1%	51.3%	■ Suisse-sse-s alémaniques (31.3/52.6% contre 25.8/47.2%) ■ Femmes (VP: 54.8% contre 48.6%) ■ 35 ans et moins (12M: 16 à 25: 36.1%, 26 à 35: 35.7%, 36 à 45: 27.5%, 46 à 65: 25.4%)

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

12M = les 12 mois écoulés / VP = sur toute la vie professionnelle; deux chiffres se suivant séparés d'un « / » = « 12M / VP ». Sur la façon de lire les chiffres, voir aussi chapitre 16.1.2, page 97.

Les contacts corporels non souhaités, les invitations indésirables à connotation sexuelle et les histoires imposées à contenu sexuel sont cités par deux, voire plus de trois personnes interrogées sur cent concernant les 12 derniers mois et huit à douze personnes sur l'ensemble de la vie professionnelle. Les femmes ont subi nettement plus souvent ces trois situations. Les personnes plus jeunes font aussi état plus

fréquemment des deux derniers comportements mentionnés, celles âgées de 25 ans et plus, en revanche, du premier.

Une personne sur cent a subi au travail des attouchements ou été embrassée contre son gré dans les 12 mois écoulés, les jeunes personnes interrogées plus fréquemment. Concernant toute la vie professionnelle, la proportion passe à cinq personnes sur cent, chez les femmes à tout juste neuf sur cent.

Les incidents **le plus rarement** relatés sont le chantage sexuel et l'abus sexuel/le viol. Une personne sur deux cents a subi un chantage sexuel les 12 derniers mois, mais quatre fois plus sur l'ensemble de la vie professionnelle. S'agissant d'abus sexuel/de viol, aucun cas n'a été rapporté pour les 12 mois écoulés, près d'une personne sur deux cents en a été victime sur l'ensemble de la vie professionnelle.

Perspective 2: sentiment subjectif

La deuxième perspective qui a permis de mettre en lumière l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est l'impression subjective. Concrètement, il s'agit de savoir si les personnes consultées se sont senties harcelées sexuellement et mal à l'aise ou importunées par un comportement potentiellement importun. Sous l'angle juridique, ce sentiment subjectif dans l'une de ses deux formes constitue une des conditions pour qu'il soit question de harcèlement sexuel au travail (voir chapitre 1.2).

En ce qui concerne les **12 derniers mois**, au total **1.2%** des personnes interrogées s'est senti **harcelé sexuellement** au travail et **11.3%** sur l'ensemble de la vie professionnelle. La part des femmes est nettement supérieure à celle des hommes (2.4/19.2% contre 0.2/5.1%) et celle des personnes vivant en Suisse alémanique plus importante que chez les Romand·e·s. Les personnes âgées de 35 ans et moins se sont senties dans les 12 mois écoulés harcelées sexuellement à une fréquence supérieure à la moyenne, celles de 25 ans et moins extrêmement rarement s'agissant de toute la vie professionnelle puisque leur activité professionnelle est plus courte.

Au cours des **12 derniers mois**, **5.4%** des personnes interrogées se sont senties **mal à l'aise** ou **importunées** face à un comportement potentiellement importun, ce chiffre passant à **7.6%** pour l'ensemble de la **vie professionnelle**. Cette impression subjective est aussi plus élevée chez les femmes (et parmi elles particulièrement les plus jeunes) que chez les hommes (8.1/11.3% contre 3.4/5.2%) et, pour ce qui est des 12 mois écoulés, plus important chez les Suisse·sse·s alémaniques que chez les Romand·e·s.

Si l'on **regroupe** les **deux formes** de sentiment subjectif, on obtient **6.5%** de personnes concernées dans les 12 derniers mois et **18.1%** au long de la vie professionnelle. Ici aussi, les valeurs relatives aux femmes (10.3/28.3% contre 3.5/10%) et aux Suisse·sse·s alémaniques sont plus élevées.

Perspective 3: comportement potentiellement importun observé vis-à-vis de collègues de travail (perspective tierce)

La troisième perspective pour évaluer l'étendue du harcèlement sexuel au travail a consisté à recenser dans quelle mesure les personnes interrogées ont observé des types de comportement potentiellement importun à l'égard de leurs collègues de travail ancien·ne·s ou actuel·le·s dans l'entreprise où elles sont actives à l'heure actuelle (voir **Tableau 6**). Globalement, **près d'une personne sur trois** a relevé dans son lieu de travail actuel un type de comportement potentiellement importun. Il s'agit le plus souvent – mention en est faite par un cinquième environ des personnes interrogées – de commentaires,

plaisanteries, histoires dégradants ou obscènes, de matériel pornographique, etc. ainsi que de gestes obscènes, etc. ou de se faire siffler contre son gré/déshabiller du regard. Une personne sur dix fait état de contact corporel indésirable, d'attouchements/baisers et une sur douze de propositions ou invitations indésirables de nature sexuelle. Tout juste quatre personnes interrogées sur cent ont observé un chantage sexuel et plus de deux sur cent un abus sexuel ou un viol – plus souvent chez des personnes de 35 ans et plus qui ont une plus longue expérience professionnelle.

Comparaison des trois perspectives

Les trois perspectives adoptées couvrent **chacune un aspect différent** de l'ampleur du phénomène du harcèlement sexuel au travail. Mais elles ne sont **nullement indépendantes** les unes des autres: les personnes ayant elles-mêmes subi au moins l'un des types prédéfinis de comportement potentiellement importun, relatent significativement plus souvent aussi un sentiment subjectif; inversement, la grande majorité des plus de 90 pour-cent de personnes interrogées mentionnant un sentiment subjectif a subi au moins l'un de ces types de comportement.⁴⁸ Il en va de même du lien avec la troisième perspective: les personnes ayant subi elles-mêmes un comportement potentiellement importun indiquent aussi nettement plus souvent en avoir observé un (au moins) vis-à-vis de collègues de travail.

Premier résultat important: on relève d'abord que les **personnes interrogées sont nettement plus nombreuses à avoir subi un comportement potentiellement importun qu'à s'être senties subjectivement concernées**. Sur l'ensemble de la vie professionnelle, une personne sur deux a été victime d'un comportement potentiellement importun alors qu'à peine une personne sur cinq «seulement» fait état d'un sentiment subjectif. La différence est encore plus importante pour les 12 derniers mois: près d'une personne sur trois parle ici d'un comportement potentiellement importun à laquelle elle a été confrontée, mais une personne sur seize d'un sentiment subjectif. En d'autres termes, une **proportion considérable de types de comportement potentiellement importun vécu n'est perçue ni comme un harcèlement sexuel, ni comme créant un malaise ou importunant**. Si l'on considère en détail le rapport entre les 12 derniers mois et toute la vie professionnelle, on note aussi l'existence d'une incidence liée au **«degré de gravité» du comportement**. Sur l'ensemble de la vie professionnelle, les personnes sont globalement une fois et demie plus nombreuses à relater un incident potentiellement importun au moins. S'agissant des six situations les plus fréquentes dans les 12 derniers mois, leur part est multipliée par deux. Les contacts corporels indésirables concernent déjà trois fois et demie plus de personnes. Pour les autres types de comportement, qui sont davantage ciblés et passent pour «plus graves» dans une conception générale⁴⁹ (invitations indésirables, histoires imposées à contenu sexuel, attouchements/baisers, chantage sexuel et abus sexuel/viol), le nombre de cas rapportés au cours de la vie professionnelle est quatre fois plus élevé, voire plus. D'une part, cela résulte du fait que ces types de comportement sont plus rares et sont donc survenus avec une probabilité moindre dans les 12 derniers mois. D'autre part, cela traduit aussi le fait que les personnes interrogées gardent plutôt en mémoire ces expériences «plus graves» que les «plus banales» et que celles-ci sont donc moins rapportées sur l'ensemble de la vie professionnelle. L'analyse du sentiment subjectif vient étayer cette supposition: au cours de leur vie professionnelle, près de dix fois plus de personnes se sont senties harcelées sexuellement

⁴⁸ Cela signifie que les types prédéfinis de comportement potentiellement importun recouvrent très bien pour les personnes interrogées les comportements pertinents quant au sentiment subjectif.

⁴⁹ L'évaluation constitue une perspective extérieure qui n'a pas besoin de coïncider avec le vécu des personnes concernées.

que par rapport aux 12 mois écoulés contre environ une fois et demie seulement qui se sont senties importunées. Cela montre que les personnes qui se sont senties harcelées sexuellement se souviennent plus longtemps de cet incident que du sentiment d'être importunées, vécu subjectivement comme «plus inoffensif».

La comparaison des deux perspectives mentionnées livre aussi des résultats intéressants en ce qui concerne le **sexe**. Globalement, les femmes font état plus fréquemment d'au moins un des types de comportement potentiellement importun; elles sont aussi surreprésentées par rapport aux hommes dans la moitié des situations évoquées. Inversement, les hommes sont, quant à eux, surreprésentés dans trois types de comportement potentiellement importun (gestes /insinuations obscènes, appels téléphoniques, lettres, etc. désobligeants ou obscènes et matériel pornographique) et sont globalement nettement plus souvent exposés au comportement en question qu'on le supposait d'ordinaire jusqu'ici. Pour ce qui est du sentiment subjectif, des différences plus notables entre les sexes apparaissent. Les femmes se sont senties bien plus souvent que les hommes harcelées sexuellement. Il ne faut toutefois pas négliger les chiffres relatifs aux hommes: près d'une femme sur cinq (19.2%) et tout de même un homme sur vingt (5.1%) se sont sentis dans leur vie professionnelle à ce jour une fois (au moins) harcelés sexuellement. **En regroupant les deux formes de sentiment subjectif, on relève que plus d'une femme sur quatre (28.3%) et un homme sur dix (10%) se sont sentis harcelé sexuellement et/ou importunés au travail au cours de leur vie professionnelle.**⁵⁰ Un examen approfondi des différences entre les sexes révèle un autre aspect intéressant. Pour les 12 derniers mois, les deux sexes relatent plus souvent la deuxième forme de sentiment subjectif, le sentiment d'être importunés, les femmes environ trois fois et demie et les hommes dix-sept fois. Cela indique que des types «plus inoffensifs» de comportement potentiellement importun ne sont pas mis en rapport avec le harcèlement sexuel dans le vécu personnel, tout particulièrement chez les hommes. Sur l'ensemble de la vie professionnelle, les valeurs relatives aux deux formes de sentiment subjectif sont quasiment égales chez les hommes alors que les femmes disent une fois et demie plus souvent s'être senties harcelées sexuellement. Pour ce qui est des femmes, voilà un autre indice qui vient confirmer l'hypothèse mentionnée plus haut de l'effet du souvenir. Chez les hommes, l'absence de cet effet pourrait signaler la très grande réticence dont ils font preuve à parler de harcèlement sexuel les concernant personnellement.

Si l'on considère les **régions** étudiées, les résultats tirés des deux perspectives ayant trait aux personnes interrogées coïncident: les valeurs sont plus élevées en Suisse alémanique pour ce qui est à la fois de l'ampleur du comportement potentiellement importun dans son ensemble⁵¹ et du sentiment subjectif. Les Suisse-sse-s alémaniques mentionnent donc plus souvent un comportement potentiellement importun et se sentent aussi plus fréquemment harcelé-e-s sexuellement ou importuné-e-s.

S'agissant de l'**incidence de l'âge**, les deux perspectives concordent aussi. Les personnes jeunes (le plus souvent âgées de moins de 35 ans) relatent plus souvent – spécialement pour les 12 mois écoulés – avoir subi des types de comportement potentiellement importun; ce même groupe d'âge s'est senti globalement plus fréquemment harcelé sexuellement durant les 12 derniers mois (le sous-groupe des femmes aussi plus souvent importuné). Sur l'ensemble de la vie professionnelle, des groupes d'âge plus

⁵⁰ Ces chiffres correspondent à l'étendue du harcèlement sexuel au travail conformément à la définition juridique.

⁵¹ Deux incidences opposées existent pour les sous-groupes selon le sexe: les Romands font état plus souvent d'invitations indésirables, les Romandes plus souvent d'histoires imposées à contenu sexuel. Mais cela ne change rien à l'observation globale.

élevé font aussi parfois état plus souvent de comportement potentiellement importun, et les personnes âgées de plus de 25 ans se sentent plus fréquemment harcelées sexuellement. Ces liens s'expliquent essentiellement par le simple fait que les personnes plus âgées ont derrière elles une plus longue période de vie professionnelle.

La **troisième perspective recensée**, celle de l'observation de comportement potentiellement importun vis-à-vis de collègues de travail (perspective tierce), peut être comparée dans une mesure limitée à celle de l'expérience personnelle d'un comportement potentiellement importun (voir **Tableau 6**). Une comparaison directe des chiffres est impossible pour deux raisons: d'un côté, parce que certains types de comportement ont été réunis en groupes et, de l'autre, parce que la référence temporelle est floue (collègues de travail ancien·ne·s ou actuel·le·s dans l'entreprise où les personnes interrogées travaillent aujourd'hui). Globalement, **une personne sur trois** a noté un comportement (au moins) potentiellement importun chez des collègues de travail, c'est-à-dire un nombre à peu près identique à celles confrontées personnellement à un tel comportement dans les 12 derniers mois. La répartition de la fréquence des différents types de comportement concorde dans les grandes lignes: à partir d'une perspective extérieure, **des types de comportement «plus légers» sont relevés bien plus souvent que ceux «plus graves»**. A cet égard, les valeurs concernant les deux comportements de grande portée que sont le chantage sexuel et l'abus sexuel/le viol sont intéressantes: elles sont nettement supérieures avec 3.8% resp. 2.4% à celles se rapportant au vécu propre sur l'ensemble de la vie professionnelle (2.1% resp. 0.6%), bien que l'on puisse considérer que ces deux comportements justement n'ont guère lieu dans le cadre public de l'entreprise. Quant à savoir si cela s'explique par un blocage plus important face à un comportement vécu soi-même, par des « rumeurs » qui courent ou d'autres réponses, la question reste ouverte.

Du point de vue du **sexe**, la perspective tierce ne fait pas apparaître de différences; autrement dit, les femmes et les hommes mentionnent à la même fréquence des incidents correspondants. Il n'y a également pas de différence en ce qui concerne la **région**⁵²: des types de comportement potentiellement importun ont été observés à la même fréquence en Romandie qu'en Suisse alémanique. Ainsi, la surreprésentation de la Suisse alémanique, constatée dans le comportement potentiellement importun subi soi-même et dans le sentiment subjectif, ne se reflète pas ici. S'agissant de l'**âge**, il existe une incidence pour certains types de comportement et dans le sous-groupe des femmes; elle montre que des comportements sont plus souvent relatés à mesure que les personnes prennent de l'âge – ce qui devrait aussi traduire un âge actif ou une ancienneté plus élevés liés à un âge plus avancé.

⁵² Dans le sous-groupe des femmes, on note un effet significatif: les Romandes relatent plus souvent que certain·e·s de leurs collègues avoir subi une fois du chantage sexuel.

Tableau 6: Comportement potentiellement importun observé et subi en personne

	Observé chez les collègues	Vécu en personne	
		12 mois écoulés	Toute la vie professionnelle
Commentaires, plaisanteries, histoires, lettres ou courriels dégradants ou désobligeants sur les femmes ou les hommes; confrontation non souhaitée à des images pornographiques	21.5%	Commentaires gén.: 15.9% Téléphones, courriels: 5.4% Commentaires pers.: 5.5% Histoires: 2.1% Pornographie: 3.9%	Commentaires gén.: 35% Téléphones, courriels: 12.4% Commentaires pers.: 12.3% Histoires: 8.2% Pornographie: 8.1%
Gestes obscènes ou insinuations de nature sexuelle ou se faire siffler contre son gré/déshabiller du regard	18.2%	Gestes, etc.: 5.8% Siffler, déshabiller: 6.8%	Gestes, etc.: 14.3% Siffler, déshabiller: 15.2%
Contact corporel indésirable, atouchements ou baisers	9.2%	Contact corporel: 3.5% Atouchements: 0.9%	Contact corporel: 12.5% Atouchements: 5.1%
Propositions ou invitations de nature sexuelle	8.2%	2.1%	9.2%
Chantage sexuel	3.8%	0.5%	2.1%
Abus sexuel / viol	2.4%	0%	0.6%
Total (au moins 1 comportement observé ou vécu)	30.5%	30.1%	51.3%

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

11.2 Ampleur par entreprise

11.2.1 Branche économique

Pour ce qui est du comportement potentiellement importun subi en personne, d'importantes différences se font jour entre les branches globalement, mais aussi en ce qui concerne les différents types de comportement potentiellement importun et leur fréquence chez les femmes et chez les hommes.

La branche Autres secteurs manufacturiers affichent en majorité des **valeurs basses** chez les deux sexes. On trouve aussi des valeurs inférieures à la moyenne – sauf pour certains types de comportement – dans les activités informatiques, l'administration publique, les ménages particuliers et l'agriculture/économie forestière.

Les branches dans lesquelles se produisent à une **fréquence supérieure à la moyenne** des situations potentiellement importunes – avec des variations dans le type et l'importance **chez les deux sexes** – sont l'édition/impression, l'hôtellerie/la restauration, les industries alimentaires/des boissons/du tabac et l'industrie chimique. Les banques/assurances, les postes/télécommunications, les services personnels, l'industrie textile/du cuir et la construction sont les branches où les **femmes** notamment rapportent à **une fréquence supérieure à la moyenne** un comportement potentiellement importun. Il en va de même du commerce de détail, les situations jugées «plus graves» d'un point de vue tiers que constituent les propositions de nature sexuelle, les contacts corporels indésirables, le chantage sexuel et l'abus sexuel /le viol étant très fréquemment cités par les hommes. Dans la santé et l'action sociale, les hommes sont extrêmement souvent confrontés à un comportement potentiellement importun.

Pour ce qui est de la fréquence du **sentiment subjectif par branche économique**, les indications sont disponibles pour les 12 derniers mois (voir **Tableau 7**). La comparaison de ces valeurs avec celles de l'étendue d'un comportement potentiellement importun vécu en personne révèle des liens intéressants.

Parmi les **branches affichant des valeurs basses concernant les dimensions d'un comportement potentiellement importun** figurent l'administration publique et l'agriculture/économie forestière alors que le sentiment subjectif d'être importuné et le total des deux formes de sentiment atteignent des valeurs supérieures à la moyenne. En examinant de plus près les différents types de comportement potentiellement importun, les hommes occupés dans l'administration publique sont exposés à une fréquence supérieure à la moyenne à des appels téléphoniques, lettres, messages électroniques non souhaités, etc., à des commentaires liés à leur personne et à des attouchements/baisers. Dans l'agriculture/économie forestière, les attouchements/baisers sont globalement d'une extrême fréquence, chez les hommes encore les contacts corporels non désirables et les commentaires liés à leur personne, chez les femmes la vision imposée de matériel pornographique. Manifestement, ce sont ces différentes situations qui amènent un sentiment subjectif supérieur à la moyenne pour des valeurs globalement inférieures. Dans les autres secteurs manufacturiers, les valeurs inférieures à la moyenne relatives au sentiment subjectif et le petit nombre de situations potentiellement importunes relatées concordent.

Il existe trois branches **affichant des valeurs élevées concernant la prévalence d'un comportement potentiellement importun** et caractérisées par des valeurs élevées pour ce qui est du sentiment subjectif (harcèlement sexuel et/ou importunés, respectivement total) – où les deux perspectives coïncident donc. Ce sont les industries alimentaires/des boissons/du tabac, l'industrie chimique ainsi que la santé/l'action sociale. La branche des services personnels présente des valeurs élevées concernant le sentiment d'être harcelé sexuellement, mais ces valeurs sont inférieures à la moyenne pour les deux formes de sentiment subjectif – ce qui s'explique notamment par le fait qu'un comportement potentiellement importun est très répandu surtout chez les femmes. Des valeurs inférieures à la moyenne en ce qui concerne le sentiment subjectif d'être importuné-e et la combinaison des deux formes de sentiment subjectif se trouvent dans les branches où les femmes sont très souvent exposées à un comportement potentiellement importun que sont les banques/assurances, les postes/télécommunications, la construction et le commerce de détail. Les autres branches – comme l'hôtellerie/la restauration – ne se distinguent pas spécialement concernant le sentiment subjectif bien que les valeurs relatives au comportement potentiellement importun soient supérieures à la moyenne.

Tableau 7: Branches avec des valeurs supérieures ou inférieures à la moyenne concernant le sentiment subjectif pour les 12 mois écoulés

	Valeurs supérieures à la moyenne	Valeurs inférieures à la moyenne
Harcelé-e sexuellement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Services personnels ■ Santé et action sociale ■ Industrie chimique ■ Industries alimentaires/des boissons/du tabac 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Agriculture/économie forestière ■ Transports ■ Industrie des machines/fabrication d'équipements et d'appareils ■ Autres secteurs manufacturiers
Importuné-e	<ul style="list-style-type: none"> ■ Agriculture/économie forestière ■ Administration publique ■ Transports ■ Industries alimentaires/des boissons/du tabac 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Construction ■ Commerce de détail ■ Postes/télécommunications ■ Banques/assurances
Total (harcelé-e sex. et/ou importuné-e)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Agriculture/économie forestière ■ Administration publique ■ Transports ■ Santé/action sociale 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Construction ■ Commerce de détail ■ Services personnels ■ Autres secteurs manufacturiers

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Le tableau s'élargit encore si l'on prend en compte la troisième perspective, celle de l'**observation d'un comportement potentiellement importun** vis-à-vis de collègues de travail. Sont particulièrement **souvent** relatés des incidents dans les branches des postes/télécommunications, de l'industrie chimique, des industries alimentaires/des boissons/du tabac ainsi que dans l'administration publique. Ils sont particulièrement **rares** dans la construction, les services personnels, les transports et le commerce de détail. Mais l'examen des différents types de comportement relativise ce schéma. Ainsi, les valeurs sont supérieures à la moyenne dans les services personnels pour les contacts corporels indésirables, les attouchements/baisers, les propositions ou invitations de nature sexuelle, le chantage sexuel ainsi que l'abus sexuel/le viol; cela vaut aussi dans la construction pour les deux dernières situations évoquées. Le secteur de la santé /l'action sociale s'illustre en outre par des valeurs élevées concernant des contacts corporels indésirables, des attouchements/ baisers, le chantage sexuel et l'abus sexuel/de viol. Les gestes ou insinuations obscènes ou le fait de se faire siffler contre son gré ou déshabiller du regard sont extrêmement souvent relatés dans l'industrie des machines/la fabrication d'équipements et d'appareils, les banques/assurances et les activités informatiques.

Les trois perspectives mettent en évidence des valeurs supérieures à la moyenne dans les industries alimentaires/des boissons/du tabac et l'industrie chimique. Les postes/télécommunications affichent des valeurs élevées concernant l'étendue du comportement potentiellement importun subi personnellement et observé, mais un sentiment subjectif inférieur à la moyenne d'être importuné-e. Dans l'administration publique, de nombreux comportements potentiellement importuns sont observés vis-à-vis de collègues; les valeurs pour ce qui est du sentiment subjectif sont supérieures à la moyenne tandis que celles liés à un comportement potentiellement importun subi en personne sont basses. La construction et le commerce de détail, avec des valeurs relativement élevées pour un comportement potentiellement importun vécu personnellement, se distinguent par des valeurs basses pour un comportement observé, le sentiment d'être importuné-e et le sentiment subjectif global. Dans la branche des services personnels, les valeurs sont élevées pour un comportement potentiellement importun subi en personne et basses pour

l'observation auprès de tiers – le sentiment d'être harcelé-e sexuellement étant plus important que les deux formes de sentiment subjectif recensées. Enfin, les transports enregistrent des valeurs inférieures à la moyenne pour un comportement observé auprès d'un tiers, mais supérieures du point de vue du sentiment subjectif.

11.2.2 Taille de l'entreprise

Globalement, des **comportements potentiellement importuns**, qu'ils soient subis personnellement ou observés vis-à-vis de collègues de travail, sont nettement plus souvent relatés dans des **entreprise comptant plus de 50 employé-e-s**. Pour certains d'entre eux, les grandes entreprises avec 250 employé-e-s ou plus affichent des valeurs particulièrement élevées. Cela tient en partie au moins au nombre plus important de collaboratrices et collaborateurs. S'agissant de comportements potentiellement importuns vécus, l'incidence est moins sensible, mais les valeurs tendent à être ici aussi supérieures à la moyenne dans les entreprises avec 250 employé-e-s ou plus. Les données disponibles ne permettent pas d'en expliquer les raisons.

La taille de l'entreprise ne joue aucun rôle dans le **sentiment subjectif**.⁵³

11.3 Caractéristiques liées à la personne et au poste

On dispose de caractéristiques liées à la personne et au poste uniquement en ce qui concerne les deux perspectives se rapportant aux personnes interrogées (incidents de comportement potentiellement importun vécus personnellement et sentiment subjectif).

Globalement, ont une incidence significative concernant un **comportement potentiellement importun vécu** au cours des 12 derniers mois la nationalité [davantage d'incidents chez les double-nationaux-ales et les étranger-ère-s que chez les Suisse-sse s], la profession [davantage d'incidents chez les 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 et vendeur-euse-s de magasin et de marché], l'ancienneté [davantage d'incidents chez les personnes ayant 1 à 9 années de service] ainsi que l'horaire de travail [davantage d'incidents chez les personnes travaillant en équipe] (voir **tableau 8**). Quant aux **divers comportements** analysés, les liens diffèrent selon le comportement sans qu'une incidence claire puisse être mise à jour. La relation la plus fréquente concerne l'horaire de travail: pour la majorité des comportements, les personnes travaillant en équipe affichent des valeurs supérieures, ainsi que celles ayant d'une à neuf années de service et celles actives à temps partiel.⁵⁴ La nationalité et le statut de séjour entrent en ligne de compte pour certains types de comportement, les double-nationaux-ales et les étranger-ère-s ainsi que les titulaires d'un permis de séjour C et d'autorisation B à l'année mentionnant davantage d'incidents. Deux types de comportement sont influencés par la situation de vie: les personnes vivant seules avec enfant(s) et celles

⁵³ Il n'existe pas de différence significative ni globalement, ni en ce qui concerne les sous-groupes des femmes ou des hommes, et aucune tendance claire ne se dégage. Les données ne sont pas présentées en détail.

⁵⁴ Dans un cas (gestes/insinuations), les personnes occupées à plein temps enregistrent des valeurs plus élevées. Cela pourrait tenir au fait que ce type de comportement est très répandu chez les hommes.

vivant chez les parents et en co-location⁵⁵ enregistrent des valeurs plus élevées. Pour ce qui est de la formation, le fait de se faire siffler/dévisager est plus répandu chez les personnes sans formation postobligatoire (degré secondaire I) et les appels téléphoniques, lettres, etc. chez les diplômé·e·s de degré tertiaire. Ce même comportement est plus souvent relaté par des cadres tandis que les personnes interrogées appartenant à la catégorie « auxiliaire, aide, saisonnier·ière » font état plus souvent du fait de se faire siffler/dévisager et de commentaires désobligeants ou dégradants à leur propos.

Concernant le **sentiment subjectif**, l'incidence est nette dans les 12 derniers mois pour les personnes travaillant à temps partiel: celles dont le taux d'activité dépasse 50% présentent globalement et dans les deux formes des valeurs plus élevées. Les situations vécues et le sentiment subjectif pointent donc dans la même direction. Cela vaut aussi pour l'incidence de l'horaire de travail: les personnes travaillant en équipe qui font état de plus d'incidents se sentent aussi davantage touchées subjectivement (tendance). L'incidence de la nationalité suit la même direction [sentiment subjectif plus important des double-nationaux·ales]. S'agissant du statut de séjour, l'incidence relevée dans le sous-groupe des femmes d'invitations indésirables et de chantage sexuel très répandus ne se reflète pas chez les titulaires d'un permis de séjour B qui tendent même à présenter des valeurs plus basses concernant le sentiment subjectif. On note un effet de la formation seulement pour les hommes: les diplômés de degré tertiaire se sentent plus souvent importunés ou subjectivement concernés. Etant donné que les hommes mentionnent souvent des appels téléphoniques, lettres, messages électroniques etc. obscènes, subis à une fréquence supérieure à la moyenne par les personnes ayant ce degré de formation, les deux perspectives coïncident. Le groupe des personnes sans formation postobligatoire (degré secondaire I), qui relatent aussi un nombre supérieur à la moyenne d'incidents vécus personnellement, tend par contre à se sentir concerné subjectivement dans une mesure inférieure à la moyenne. Du point de vue de l'ancienneté, les personnes avec moins d'une année de service se sentent dans l'ensemble le plus subjectivement concernées; elles se situent en revanche dans la moyenne ou en dessous pour ce qui est du nombre d'incidents relatés. Chez les femmes, celles appartenant aux cadres supérieurs et aux aides/auxiliaires se sentent plus souvent harcelées sexuellement; sur l'ensemble de l'échantillon, les personnes vivant seules avec enfant·s se sentent plus fréquemment importunées – ce qui tend à coïncider avec le nombre d'incidents relevés. Pour ce qui est de la profession, le tableau n'est pas homogène. Deux des catégories professionnelles avec un important sentiment subjectif [personnel des services et vendeur·euse·s de magasin et de marché et membres des corps législatifs, haut·e·s fonctionnaires des services publics, dirigeant·e·s et cadres de direction des entreprises] font aussi partie de celles qui parlent à une fréquence supérieure à la moyenne d'incidents potentiellement importuns. Deux groupes professionnels présentent un sentiment subjectif élevé sans que les incidents soient au dessus de la moyenne [les agriculteur·trice·s et ouvrier·ère·s qualifiés de l'agriculture et de la pêche ainsi que les employé·e·s de type administratif]. A l'inverse, les conducteur·trice·s d'installations et de machines et les ouvrier·ère·s de l'assemblage affichent dans l'ensemble des valeurs élevées pour les incidents sans faire mention d'un sentiment subjectif supérieur.

⁵⁵ Etant donné que les personnes jeunes vivent plus souvent chez leurs parents ou en co-location, cela pourrait s'expliquer avant tout comme une incidence de l'âge.

Tableau 8: Valeurs supérieures à la moyenne concernant un comportement potentiellement importun et le sentiment subjectif dans les 12 mois écoulés

Type de comportement / type de sentiment subjectif	Caractéristique
Commentaires généraux dégradants et obscènes (Q06) Se faire siffler/dévisager (Q10)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Travail en équipe ■ Etranger-ère-s, doubles nationaux-ales ■ Permis d'établissement C ■ Personnes vivant seules avec enfant-s, vivant avec parents ■ Sans formation postobligatoire (degré secondaire I) ■ Auxiliaire, aide, saisonnier-ière ■ Moins de 10 ans de service ■ Travail en équipe
Gestes, insinuations obscènes, etc. (Q11)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Double-nationaux-ales ■ Personnes vivant avec les parents, en co-location ■ Personnes travaillant à plein temps ■ <i>Chez les femmes</i>: travail en équipe
Appels téléphoniques, lettres, messages électroniques, etc. désobligeants ou obscènes (Q08)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diplôme de degré tertiaire ■ Cadres ■ <i>Chez les femmes</i>: 1 à 9 années de service
Commentaires désobligeants ou dégradants sur la personne (Q09)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personnes travaillant à temps partiel ■ Auxiliaire, aide, saisonnier-ière ■ Travail en équipe
Contact corporel indésirable (Q15)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personnes vivant seules avec enfant-s ■ Personnes travaillant à temps partiel ■ De 1 à 9 années de service ■ Travail en équipe
Invitations indésirables à connotation sexuelle (Q13)	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Chez les femmes</i>: titulaires autorisation de séjour à l'année B ■ Travail en équipe
Histoires imposées à contenu sexuel (Q12)	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Chez les hommes</i>: travail à temps partiel ■ 4 années de service au moins ■ Travail en équipe
Matériel pornographique (Q14)	-
Atteintes / baisers (Q16)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Travail à temps partiel plus de 50% ■ <i>Chez les femmes</i>: travail en équipe
Chantage sexuel (Q17) <i>(abus sexuel / viol (Q18): pas de cas dans les 12 derniers mois)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Chez les femmes</i>: autorisation de séjour à l'année B
Total des incidents	<ul style="list-style-type: none"> ■ Double-nationaux-ales, étranger-ère-s ■ 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 et vendeur-euse-s de magasin et de marché ■ Ancienneté entre 1 et 10 ans ■ Travail en équipe
Senti-e harcelé-e sexuellement	<ul style="list-style-type: none"> ■ (Double-nationales) ■ Temps partiel à plus de 50 pour-cent ■ <i>Chez les femmes</i>: cadre supérieure et auxiliaire/aide ■ Ancienneté < 1 an ■ (Travail en équipe)
Senti-e importuné-e	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personnes vivant seules avec enfant-s ■ <i>Chez les hommes</i>: diplôme de degré tertiaire ■ Temps partiel à plus de 50 pour-cent ■ <i>Chez les hommes</i>: 5 à 9 années de service ■ Travail en équipe
Total senti-e harcelé-e sexuellement et/ou importuné-e	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doubles nationales ■ <i>Chez les hommes</i>: diplôme de degré tertiaire ■ Temps partiel à plus de 50 pour-cent ■ Agriculteur-trice-s et ouvrier-ère-s qualifiés de l'agriculture et de la pêche, personnel des services et vendeur-euse-s de magasin et de marché, employé-e-s de type administratif, membres de l'exécutif et des corps législatifs, hauts fonctionnaires des services publics, dirigeants et cadres de direction des entreprises ■ Ancienneté < 1 an ■ Travail en équipe

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5). Les valeurs entre parenthèses montrent une tendance, mais ne sont pas significatives.

12 Analyse approfondie de certains aspects

12.1 Auteur·e·s d'un comportement potentiellement importun subi personnellement

La relation professionnelle avec les auteur·e·s et leur sexe ont été recueillis en ce qui concerne les incidents de comportement potentiellement importun vécus et relatés au cours des 12 derniers mois. En condensé, le tableau est le suivant:

Sexe

Les hommes sont nettement plus souvent que les femmes auteurs d'un comportement potentiellement importun. Globalement et pour neuf des onze types de comportement, ils sont incriminés dans trois à quatre cinquièmes des cas rapportés. Leur part atteint la moitié dans deux comportements évoqués (appels téléphoniques, lettres, messages électroniques, etc. désobligeants ou obscènes et chantage sexuel). Vient en deuxième position la catégorie **mixte** où « hommes et femmes » sont à l'origine du comportement. Précédant cette catégorie mixte, **une ou plusieurs femme(s)** sont toutefois en cause dans sept types de comportement, ayant tous directement pour cible une personne. Le sexe des auteur·e·s se distingue nettement chez les hommes ou chez les femmes ayant fait mention de types de comportement potentiellement importun. On constate schématiquement que les femmes parlent surtout d'incidents qui sont l'œuvre d'hommes, suivis à une grande distance de ceux où les deux sexes sont concernés. Chez les hommes, le comportement émane dans près de la moitié des cas d'hommes et dans un quart respectivement de femmes ou de personnes des deux sexes. Le chantage sexuel, les attouchements/baisers et invitations indésirables à connotation sexuelle mettent presque exclusivement en cause l'autre sexe, tant chez les femmes que chez les hommes. S'agissant des femmes, cela vaut aussi pour les contacts corporels indésirables, le fait de se faire siffler/dévisager et les histoires imposées à contenu sexuel. Chez les hommes, le premier comportement provient de femmes dans trois quarts des cas, le deuxième dans la moitié des cas et le troisième dans un quart des cas.

Relation professionnelle

Les **collègues de travail** sont en première ligne à l'origine de comportement potentiellement importun: globalement, dans nettement plus de la moitié des incidents – près de la moitié au moins pour huit comportements évoqués et nettement plus pour six d'entre eux. Les valeurs sont plus basses concernant trois types de comportement seulement (contact corporel non souhaité, invitations indésirables et chantage sexuel). A la deuxième place, à quelque distance, viennent les **client·e·s**, aussi bien globalement que pour six types de comportement. S'agissant du chantage sexuel et d'invitations indésirables, ils occupent même la première position. La catégorie **«Autres»** prend le deuxième rang pour deux types de comportement (appels téléphoniques, lettres, messages électroniques, etc. désobligeants ou obscènes et matériel pornographique), mais elle n'a globalement qu'une faible importance. Sous l'angle du sexe, on relève que les auteurs appartiennent globalement en majorité au sexe masculin ou aux deux sexes pour les trois groupes mentionnés jusqu'ici. Les **supérieur·e·s hiérarchiques** – principalement des hommes – revêtent une importance considérable en tant qu'auteurs surtout chez les femmes, leur rôle étant négligeable chez les hommes. Le schéma s'inverse chez les **subordonné·e·s**: s'ils (elles) sont globalement

assez rarement cité·e·s en tant qu'auteur·e·s, les valeurs concernant certaines situations potentiellement importunes – elles émanent aussi bien d'hommes que de femmes – sont très élevées chez les hommes qui en font état.

12.2 Réactions et conséquences

Les personnes ayant subi durant l'année écoulée un comportement potentiellement importun et/ou s'étant senties une fois harcelées sexuellement (35% de l'échantillon) ont été interrogées sur leurs réactions et les conséquences de leur expérience.

Les **réactions** «se défendre verbalement» et «en parler à son entourage» occupent le premier plan: c'est ainsi qu'ont réagi (au moins une fois) près de trois cinquièmes des personnes, les femmes significativement plus souvent que les hommes dans les deux cas. Une bonne moitié a «réagi avec humour respectivement par la plaisanterie» – une réaction plus fréquente en Romandie. Une bonne moitié des personnes interrogées a aussi parlé avec des collègues de travail – une réaction nettement plus répandue en Suisse romande, également chez les femmes. Tout juste deux cinquièmes des personnes consultées n'ont cependant pas réagi du tout à l'incident une fois au moins. Un cinquième à peine s'est encore plaint auprès des supérieur·e·s et un huitième s'est défendu en recourant à la force physique – les deux réactions étant plus fréquentes chez les femmes. Le contact pris avec un service interne est relativement rare (6.7% des personnes interrogées) et la recherche d'une aide à l'extérieur encore plus rare (4.3%).

Un tiers des personnes interrogées nomme au moins l'une des **conséquences** mentionnées, nettement plus chez les femmes: plus de deux femmes sur cinq contre à peine un homme sur quatre parlent d'une conséquence au moins. Un sixième indique avoir eu envie de donner le congé, près d'un quart chez les femmes. Pour un septième des personnes, la relation avec les collègues de travail s'est détériorée, plus fréquemment chez les femmes. Selon tout juste un septième des personnes, la performance au travail en a souffert. Un huitième fait état de sentiments de honte et de culpabilité, un sixième chez les femmes. Une personne sur douze parle de troubles du sommeil, d'anxiété ou de dépression – les femmes et les personnes consultées vivant en Suisse romande à une fréquence supérieure à la moyenne – et une personne sur quatorze de douleurs physiques (les femmes plus souvent). Les effets sur la vie privée ont été négatifs pour plus d'une personne sur vingt – et ce plus fréquemment en Romandie. Une augmentation des absences au travail a été le plus rarement cité (3.1%).

12.3 Ambiance au travail

L'ambiance dans l'entreprise où les personnes interrogées travaillent actuellement a donné lieu à une évaluation positive aussi bien globalement qu'en ce qui concerne la relation avec les collègues et les supérieur·e·s hiérarchiques. L'**appréciation des trois aspects est plus mauvaise** chez les personnes ayant **elles-mêmes subi un des types de comportement potentiellement importun**. S'agissant des différents comportements évoqués, les commentaires généraux dégradants, les appels téléphoniques, lettres, etc. obscènes, les commentaires désobligeants à propos de la personne elle-même, les gestes/insinuations obscènes ainsi que des contacts corporels indésirables ont notamment un impact négatif sur l'évaluation de l'ambiance au travail; le chantage sexuel aussi pour ce qui est de la relation

avec les supérieur·e·s hiérarchiques et le fait de se faire siffler/dévisager concernant la relation avec les collègues de travail.

On peut aussi relever un lien négatif quant au **sentiment subjectif**. Les personnes s'étant senties importunées par un comportement potentiellement importun ont une appréciation nettement plus mauvaise de l'ambiance au travail dans leur entreprise. Il en va de même pour le total des deux formes de sentiment subjectif.

12.4 Mesures contre le harcèlement sexuel au travail

Un bon tiers (35.7%) des personnes interrogées indique qu'il existe dans l'entreprise où elles travaillent actuellement des **mesures** afin de prévenir le harcèlement sexuel au travail, la part étant d'un quart environ concernant les hommes. Les personnes occupées dans de grandes entreprises mentionnent nettement plus souvent des mesures que celles actives dans des entreprises de plus petite taille. Les grandes entreprises avec 250 employé·e·s ou plus atteignent la valeur la plus élevée: trois quarts environ des personnes interrogées signalent que des mesures ont été prises.

Les **branches économiques** des banques/assurances, de l'industrie chimique, des postes/télécommunications, des industries alimentaires/des boissons/du tabac ainsi que des activités informatiques sont particulièrement **souvent** celles dans lesquelles des mesures sont mentionnées. La comparaison avec la fréquences de types de comportement potentiellement importun et avec l'ampleur du sentiment subjectif (voir chapitre 11.2.1) montre qu'il s'agit, à l'exception des activités informatiques, de branches qui présentent des valeurs élevées quant à l'ampleur du phénomène et en partie aussi quant au sentiment subjectif – pour un sexe au moins. L'absence de données ne permet pas de savoir dans quelle mesure cela résulte aussi d'une sensibilisation accrue suite aux mesures prises.

A en croire les personnes interrogées, des mesures sont en revanche particulièrement **rares** dans le commerce de détail, la construction et dans la branche des services personnels. La même comparaison montre qu'on est en présence dans les trois cas de branches où un comportement potentiellement importun subi personnellement est assez répandu, où le sentiment subjectif est faible et le nombre de comportements observés chez des tiers inférieur à la moyenne. L'absence de mesures ne peut donc s'expliquer par un comportement potentiellement importun moins répandu, mais laisse plutôt supposer une moindre sensibilité à la thématique.

De l'avis des personnes interrogées, le fait qu'une entreprise a pris ou non des mesures contre le harcèlement sexuel au travail, n'**influe pas significativement sur l'appréciation de l'ambiance au travail** en général, ni sur celle de la relation avec les collègues ou les supérieur·e·s hiérarchiques.

13 Comparaison des résultats avec d'autres études

Les sections qui suivent comparent les résultats livrés par notre analyse avec les études présentées au chapitre 1.3 et d'autres enquêtes suisses et étrangères.

13.1 Suisse

Dans le cadre de la **4^e Enquête européenne sur les conditions de travail de 2005** (Graf et. al., 2007), des données sur le sentiment subjectif de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ont été recueillies. Concernant la Suisse (1'040 personnes interrogées), la valeur était de 1.1% pour l'ensemble des personnes actives durant l'année écoulée, 2% pour les femmes et 0.4% pour les hommes. Malgré un échantillon initial non identique,⁵⁶ la même forme de sentiment subjectif atteint des **valeurs très similaires** dans la présente étude: globalement, 1.2% des personnes interrogées se sont senties harcelées sexuellement au travail dans les 12 derniers mois, 2.4% de femmes et 0.2% d'hommes. En prenant en considération la deuxième sorte de sentiment subjectif (importunées, mal à l'aise) saisie dans notre étude, on relève toutefois que ces valeurs ne couvrent qu'une partie de la réalité. Globalement, ce sont en fait 6.5% des personnes salariées qui ont été affectées subjectivement par un comportement potentiellement importun les 12 derniers mois, 10.3% de femmes et 3.5% d'hommes. Au sens juridique, elles sont confrontées au harcèlement sexuel sur le lieu de travail – et pas seulement celles s'étant senties explicitement harcelées sexuellement.

La comparaison avec l'étude de Ducret et. al. (1993) n'est possible que pour les résultats relatifs aux femmes étant donné que l'**étude genevoise** ne tient pas compte des hommes. Pour les deux dernières années, le sentiment subjectif s'élevait à 18%, le vécu de types de comportement potentiellement importun à 59% pour la même période et à 72% sur l'ensemble de la vie professionnelle. Par rapport aux résultats fournis ici, ces chiffres genevois sont nettement **supérieurs**. Il est difficile de comparer les valeurs concernant le *sentiment subjectif*, car il n'est pas possible dans la présente étude de se référer aux deux années écoulées, la définition du sentiment subjectif chez Ducret⁵⁷ ne correspondant à aucune des descriptions utilisées ici. A cela s'ajoute le fait que d'importantes différences découlent de l'échantillon (entreprises genevoises). Les valeurs portant sur les 12 derniers mois sont toutes nettement inférieures dans la présente étude aux 18% mentionnés; sur l'ensemble de la vie professionnelle, la part relative au harcèlement sexuel ressenti subjectivement se situe avec 19.2% dans une zone analogue. Les valeurs sont aussi comparativement basses pour les incidents de comportement potentiellement importun subis. Moins de femmes (54.8%) font état d'incidents vécus tout au long de la vie professionnelle que dans l'étude genevoise concernant les deux dernières années. On ne saurait dire dans quelle mesure l'incidence s'explique par l'échantillon différent⁵⁸, par une autre période (à l'heure actuelle et début des années 90)

⁵⁶ La présente étude prend en compte un échantillon représentatif de la population active *salariée*, l'enquête européenne inclut, quant à elle, les *indépendant·e·s*. Concernant les indépendant·e·s, une valeur légèrement supérieure de 1.3% de personnes concernées est mentionnée, mais la taille de l'échantillon est petite et des indications sur la significativité font défaut. Compte tenu de définitions différentes, il n'est pas possible de comparer directement la répartition par sous-groupes (branche, taux d'activité, etc.).

⁵⁷ «avoir subi de la part des hommes des paroles, comportements ou demandes de nature sexuelle ou ayant un caractère dégradant».

⁵⁸ Dans la présente étude, les valeurs pour la Suisse romande sont encore plus basses.

ou par l'approche méthodologique (interviews téléphoniques quantitatives d'un côté, entretiens personnels approfondis, de l'autre); beaucoup de choses plaident cependant pour le dernier point mentionné. Cela étant, la *fréquence relative* des diverses formes de comportement potentiellement importun se confirme par rapport à l'étude genevoise. A partir d'une perspective extérieure, les incidents qualifiés de «plus graves» sont en effet les plus rares dans les deux études et les commentaires, gestes et autres comportements «inappropriés» les plus fréquents. Les résultats relatifs aux *femmes* particulièrement à *risque* selon l'étude genevoise ne sont pas homogènes: sont concernées celles ayant des contrats temporaires de travail, avec des conditions de séjour précaires, les femmes jeunes, celles disposant d'une formation professionnelle, celles ayant une position de cadre et celles actives dans des secteurs à dominance masculine. Les données disponibles ne permettent pas d'établir une liste à ce point précise; les résultats en la matière ne sont pas aussi manifestes, même si certains aspects (femmes jeunes, dans une position de cadre) se confirment en partie et d'autres (contrats de travail temporaires) divergent nettement. Pour ce qui est des *auteur-e-s* de comportement potentiellement importun, les résultats ont tendance à se recouper: viennent en premier lieu les collègues de travail, suivis des client-e-s et des supérieur-e-s hiérarchiques. Concernant les *réactions* et les *conséquences*, la présente étude livre des valeurs supérieures – pour autant qu'elles puissent être comparées. Les fréquences relatives des réactions se confirment (se défendre verbalement, faire des plaisanteries, ignorer, etc. souvent, se plaindre auprès d'instances rarement).

La comparaison avec l'étude de Dupuis et al. (2000) est délicate puisque le harcèlement sexuel a été recensé dans le **contexte de la formation** et non pas dans la vie professionnelle et que la référence temporelle est floue; il en est néanmoins fait mention ici. Globalement, 12.4% des personnes interrogées ont été harcelés sexuellement sur leur lieu de formation (femmes: 15.5% à l'université, 19.4% à l'école de musique; hommes 6.9% à l'université, 3.4% à l'école de musique). Les valeurs portant sur toute la vie professionnelle de la présente étude se situent dans une **zone similaire** (total 11.3%, femmes 19.2%, hommes 5.1%).

Parmi les résultats livrés par l'**évaluation de la loi sur l'égalité** (Stutz et. al., 2005), quelques points viennent compléter les résultats obtenus ici et soulever des questions intéressantes. Deux facettes sont à relever.

■ Les résultats concernant l'*étendue des mesures de lutte* contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont clairement validés. Selon les indications des responsables du personnel interrogés lors de l'évaluation de la loi sur l'égalité, il n'existe pas de mesures de prévention dans deux tiers des entreprises. Ce qui est corroboré par le résultat obtenu sur ce sujet: un bon tiers des personnes interrogées indique que des mesures dans ce sens existent dans l'entreprise où elles travaillent actuellement. Les deux études montrent aussi que des mesures sont plus fréquentes dans les grandes entreprises.

■ En revanche, des questions surgissent en ce qui concerne la *région*: la présente étude met en évidence des valeurs nettement plus élevées pour la Suisse alémanique quand il s'agit de sentiment subjectif et de types de comportement potentiellement importun vécus personnellement – mais non de ceux observés auprès de tierces personnes. Au vu des résultats de l'évaluation de la loi sur l'égalité, cela a de quoi étonner puisque les offices de conciliation et les tribunaux ont eu à traiter nettement plus de cas de harcèlement sexuel en Suisse romande qu'en Suisse alémanique et que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail paraît donc être davantage établi en Romandie en tant que fait constitutif d'une discrimination.

13.2 Autres pays

Selon le **Rapport de la Commission européenne** (European Commission, 1998), l'ampleur à l'étranger du harcèlement sexuel au travail est estimé pour les pays nordiques à 30 à 50% de femmes actives confrontées à une forme quelconque de harcèlement sexuel et (sur la base toutefois d'un très petit nombre d'études) à 10% d'hommes actifs. En ce qui concerne les pays du sud, les estimations varient entre 25 à 45% pour les femmes dans une prise en compte générale et entre 30 à 84% si le recensement porte sur des types spécifiques de comportement potentiellement importun. Selon la perspective, les observations divergent par rapport aux résultats obtenus ici sur l'*ampleur* du phénomène. Si l'on prend comme critère le sentiment subjectif, l'étendue pour la Suisse (les deux formes confondues) se monte chez les femmes à 10.3% durant les 12 derniers mois et à 28.3% au cours de toute la vie professionnelle et chez les hommes à 3.5% (12 mois) et 10% (vie professionnelle). Chez les hommes, le chiffre relatif à l'ensemble de la vie professionnelle concorde avec les prévisions concernant les pays nordiques alors que chez les femmes les valeurs se situent comparativement en dessous de la marge ou dans la marge inférieure des valeurs supposées pour l'Europe. Si l'on considère en revanche le vécu de types comportement potentiellement importun, on obtient pour les femmes un pourcentage de 31.2% concernant les 12 mois écoulés et de 54.8% sur l'ensemble de la vie professionnelle et pour les hommes, respectivement de 29.2% et de 48.6%. Pour les hommes, ces valeurs dépassent de loin les hypothèses de l'étude européenne alors qu'elles restent dans la même fourchette pour les femmes.

La *fréquence relative* des incidents vient confirmer les résultats des études européennes: les situations importunes verbales et les types de comportement non verbaux comme se faire dévisager ou siffler sont fréquents, le chantage sexuel, les abus sexuels ou le viol sont rares. Les résultats concernant les *femmes particulièrement à risque* (célibataires/divorcées, faible degré de formation, contrats de travail temporaires, professions à dominance masculine, etc.) ne coïncident qu'en partie avec les résultats obtenus: la présente enquête ne met pas en évidence de groupes à ce point menacés.

Selon les études européennes, les *auteurs* chez les femmes sont en règle générale de sexe masculin – ce qui se confirme pour la Suisse. S'agissant de la relation professionnelle, les collègues et supérieur·e·s hiérarchiques sont mentionnés; dans la présente étude, les client·e·s précèdent encore les supérieur·e·s hiérarchiques en tant qu'auteurs. Pour ce qui est des hommes, les deux études européennes disponibles sont en contradiction: les auteurs sont en majorité de sexe masculin en Allemagne et en majorité de sexe féminin en Finlande. Sur ce point, le tableau en Suisse est plus divisé: les femmes occupent le premier plan concernant les types de comportement visant directement une personne, les comportements plus généraux étant plus souvent l'oeuvre d'hommes ou des deux sexes.

A en croire les études européennes, les *réactions* les plus fréquentes consistent à ignorer ou à éconduire directement la personne importune; les données obtenues ici indiquent que le fait de se défendre verbalement vient en première position, mais deux personnes interrogées sur cinq disent ne pas avoir réagi. Près de la moitié des personnes interrogées fait état, dans les études européennes, de *conséquences* négatives sur le bien-être et un tiers sur la situation au travail. Selon nos propres données, deux femmes sur cinq ou au total un tiers des personnes interrogées parlent de conséquences négatives – les valeurs sont donc plus basses, pour autant que l'on puisse les comparer.

Le **Rapport de l'UE** (The Irish Presidency of the European Union, 2004) mentionne brièvement les résultats en provenance de trois pays. Pour les *Pays-Bas*, 10% de salarié-e-s ont été confrontés au harcèlement sexuel en 2000 – une valeur qui correspond au sentiment subjectif (les deux formes confondues) pour les 12 derniers mois en Suisse. Pour la *Belgique*, l'estimation par rapport à l'ensemble de la population est la suivante: 1.3% harcèlement sexuel verbal, 2% harcèlement sexuel non verbal et 0.6% harcèlement sexuel physique. Le harcèlement sexuel est plus fréquent dans les grandes entreprises. Les incidents plus fréquents de comportement potentiellement importun dans les grandes entreprises se confirment pour la Suisse, les valeurs concernant le harcèlement sexuel – recensé en tant que l'une des deux formes de sentiment subjectif – atteignant avec 1.2% un ordre de grandeur similaire pour les 12 mois écoulés. En *Suède*, 3.9% des hommes et 15.1% des femmes ont été exposés au harcèlement sexuel. Cette valeur correspond pour les hommes au sentiment subjectif (les deux formes confondues) concernant les 12 derniers mois; elle est un peu supérieure chez les femmes.

L'étude déjà mentionnée réalisée dans le cadre de la **4^e Enquête européenne sur les conditions de travail 2005** (Graf et al., 2007) chiffre à 1.8%, en moyenne européenne, l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail; le résultat selon la définition utilisée dans la présente étude [s'être senti harcelé-e sexuellement] est avec 1.1% légèrement inférieur.

Une comparaison avec les résultats de l'**Etude sur la violence à l'égard des femmes en Allemagne** (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004) n'est possible que de façon limitée étant donné que le harcèlement sexuel a été ici recensé également dans d'autres contextes de vie. En ne tenant compte que des personnes actives, près de deux tiers ont subi une fois un des types prédéfinis de comportement potentiellement importun et un cinquième au cours de l'année écoulée. Dans la présente étude, les valeurs obtenues sont plus basses: au total, 54.8% des femmes ont subi une fois un comportement potentiellement importun au travail et 31.2% dans les 12 derniers mois.

Deux études plus anciennes sont dignes d'être mentionnées concernant des aspects spécifiques. Selon **Sadrozinski** (1993), 15 à 20% environ des *hommes* ont été une fois harcelés sexuellement au long de leur vie professionnelle, à peu près à la même fréquence par des femmes et par des hommes. Si l'on prend comme critère le sentiment subjectif, les valeurs obtenues dans la présente étude chez les hommes pour l'ensemble de la vie professionnelle sont avec 10% plus basses. Si l'on considère le vécu de types de comportement potentiellement importun, elles sont nettement plus élevées. Les résultats tendent globalement à se confirmer pour ce qui est des auteur-e-s. Sur la base de ses études, **Holzbecher** (1996) fait mention de groupes de femmes particulièrement à risque; les femmes particulièrement souvent confrontées au harcèlement sexuel sont celles actives dans des domaines masculins, celles ayant une vulnérabilité sociale (étrangères, femmes au bénéfice de contrats temporaires de travail, etc.) ainsi que celles en concurrence directe avec des hommes (p. ex. femmes qualifiées parmi les cadres intermédiaires). Chaque groupe fait face à des types spécifiques de comportement importun. Les données de la présente enquête ne mettent pas en évidence avec autant de clarté ces résultats.

14 Conclusions et horizons futurs

La présente enquête livre toute une série de résultats intéressants et apporte, comme le montrent les chapitres précédents, des réponses aux questions posées en préambule (voir Tableau 1).

La question particulièrement importante était celle de l'**ampleur**, c'est-à-dire de l'étendue du harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Suisse. Elle a été abordée sous trois éclairages différents, chacun apportant sa part de réponse. Si l'on conçoit la notion de harcèlement sexuel sur le lieu de travail **sur le plan juridique**, le **sentiment subjectif** en traduit l'ampleur. Ainsi, 6.5% des personnes salariées ont été confrontées en Suisse à un harcèlement sexuel au travail les 12 derniers mois, 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. Cette définition juridique a toute sa pertinence à la fois dans le contexte de l'application du droit, dans la pratique des entreprises et dans l'optique de mesures préventives. Mais la pratique et le travail de prévention dans les entreprises ne peuvent se limiter à cette définition juridique, mais doivent aussi prendre en compte une étendue du phénomène qui doit être estimée bien plus importante sur la base du **comportement potentiellement importun** subi. En effet, celui-ci a (aussi) des conséquences dans la vie professionnelle et une incidence négative sur l'ambiance de travail. Les chiffres qui suivent revêtent donc une importance en termes de **travail pratique avec le personnel**: globalement, tout juste une personne sur trois a subi dans les 12 derniers mois au moins un comportement potentiellement importun et une personne sur deux sur l'ensemble de sa vie professionnelle, les femmes nettement plus souvent que les hommes (54.8% contre 48.6%) au long de leur vie professionnelle. Les comportements verbaux généraux comme les commentaires, les plaisanteries, etc. et ceux non verbaux comme le fait de siffler et de dévisager, les gestes, insinuations et images obscènes sont nettement plus fréquents que ceux liés au corps (attouchements, baisers); les incidents de chantage sexuel, d'abus sexuels et de viol sont les plus rares. L'observation de comportement potentiellement importun **chez les collègues de travail** confirme la fréquence relative des différents types de comportement potentiellement importun et laisse supposer que les valeurs pourraient être plus élevées lors d'incidents qualifiés de «plus graves» à partir d'une perspective extérieure qu'elles n'apparaissent en se basant sur le vécu personnel.

En outre, l'ampleur relativement grande du harcèlement sexuel au travail enregistrée **chez les hommes** constitue un des résultats majeurs fournis par la présente étude – un résultat qui a de quoi étonner à la lumière des travaux théoriques et empiriques menés à ce jour, mais aussi de l'expérience pratique. On s'attendait à ce que les **femmes** soient davantage et plus fréquemment confrontées au harcèlement sexuel au travail – ce qui se confirme certes très nettement en ce qui concerne le sentiment subjectif et significativement aussi en relation avec le vécu de types de comportement potentiellement importun. Il n'en demeure pas moins que les valeurs affichées par les hommes sont relativement élevées pour les deux perspectives. Les données recueillies montrent également qu'un comportement potentiellement importun et/ou un harcèlement sexuel a plus souvent des conséquences chez les femmes que chez les hommes. Simultanément, la deuxième forme de sentiment subjectif («se sentir importun») est nettement plus répandue chez les hommes que celui d'être harcelé sexuellement. Ce qui laisse supposer que les découvertes actuelles selon lesquelles les hommes vivent le harcèlement sexuel comme moins grave et menaçant que les femmes (voir p. ex. Meschkutat, Holzbecher & Richter, 1993) valent aussi pour le présent contexte. Les données ne permettent en l'occurrence pas de tirer des conclusions évidentes. Force

est de constater que le phénomène du harcèlement sexuel des hommes a été à ce jour mésestimé et qu'il existe ici un important besoin de recherche avec des approches ayant aussi une orientation qualitative afin de mieux cerner les tenants et aboutissants. A la lumière des résultats obtenus, avoir en point de mire les femmes, comme l'ont fait souvent jusqu'ici les études, ne s'avère plus admissible pour des études futures consacrées à ce thème.

Un autre résultat intéressant sur l'ampleur du phénomène a trait à la **région**. Les personnes actives en Suisse romande présentent des valeurs plus basses que celles vivant en Suisse alémanique pour ce qui est du sentiment subjectif et d'un comportement potentiellement importun subi personnellement. Seule l'observation d'un comportement potentiellement importun vis-à-vis de collègues de travail ne diverge pas entre les deux régions linguistiques. Cette perspective tierce pourrait signaler que les comportements potentiellement importuns sont tout aussi répandus en Romandie. Un coup d'œil dans la pratique des offices de conciliation et des tribunaux laisse même entrevoir une ampleur ou – plutôt – une sensibilité plus grande à la thématique – ce qui est en contradiction avec les valeurs basses mentionnées. Ici aussi, les données récoltées avec leur orientation quantitative ne permettent pas de tirer d'autres conclusions; le besoin se fait plus sentir d'aborder le thème dans des études fouillées.

Quant à l'étendue du harcèlement sexuel au travail dans les différentes entreprises, on relève le rôle de la **taille de l'entreprise**. Dans les grandes entreprises, des types de comportement potentiellement importun sont davantage subis et observés vis-à-vis de collègues de travail. En revanche, le sentiment subjectif ne diffère pas selon la taille de l'entreprise. Les grandes entreprises ayant plus souvent pris des mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail enregistrent donc des valeurs plus élevées en ce qui concerne un comportement potentiellement importun. On ne saurait en l'état dire dans quelle mesure cela tient à des conditions générales extérieures (davantage de personnes, environnement de travail plutôt mixte, etc.), à une sensibilité accrue à la thématique ou à d'autres motifs. Des études approfondies permettraient ici aussi d'apporter de la clarté. S'agissant des **branches** de l'économie, les données sur l'ampleur du phénomène dans son ensemble divergent nettement; de même, les différents types de comportement potentiellement importun se répartissent de façon très inégale, et les chiffres relatifs aux femmes et aux hommes divergent parfois fortement. De plus, les valeurs concernant le sentiment subjectif et le comportement potentiellement importun vécu ou observé pointent tantôt dans la même direction, tantôt se contredisent selon la perspective adoptée. Si l'on tient compte en outre de la dimension des mesures préventives prises à ce jour, le tableau déploie encore d'autres facettes: il existe des branches qui se distinguent par des valeurs élevées tant en ce qui concerne l'ampleur du phénomène et les mesures de prévention et d'autres où c'est l'inverse. Ces liens ayant trait aux branches sont très importants pour le travail futur de prévention dans la pratique des entreprises et peuvent aussi leur fournir des indications sur des sujets particulièrement pertinents pour elles.

S'agissant des **groupes de personnes particulièrement à risque**, les données disponibles manquent d'homogénéité. Outre le constat que le phénomène est plus répandu chez les femmes et les personnes vivant en Suisse alémanique, on peut seulement encore relever de manière générale que les personnes jeunes (notamment pour les 12 derniers mois) et les personnes travaillant en équipe affichent des valeurs plus élevées. Sur la base des résultats, on peut en outre exclure quelques points que l'on s'attendait constituer un risque. Ainsi, un contrat de travail de durée limitée n'a pas d'incidence sur le sentiment subjectif ou sur un comportement potentiellement importun subi. D'autres aspects étudiés, comme le degré de formation ou la situation de vie s'avèrent pertinents en relation avec certaines valeurs alors

qu'on ne constate aucun effet en relation avec d'autres – d'où l'impossibilité d'en tirer des observations générales. Des études plus fouillées permettraient d'obtenir plus de clarté.

Un autre résultat important porte sur les **auteur·e·s**. L'étude met clairement en évidence le fait que l'équation souvent entendue et lue «hommes = auteurs, femmes = victimes» n'est pas correcte. Si les hommes sont en grande majorité les auteurs d'un comportement potentiellement importun subi par les femmes, certains types de comportement où les deux sexes sont en cause atteignent cependant aussi des valeurs notables chez les femmes. Chez les hommes faisant état de comportement potentiellement importun, on note que la part des auteurs de sexe masculin n'est de loin pas négligeable et constitue globalement près de la moitié des cas. La plupart des types de comportement ayant pour auteurs les deux sexes ou le sexe féminin présentent toutefois des valeurs élevées; chez les hommes, les comportements potentiellement importuns touchant directement le corps sont principalement l'œuvre de femmes. Il convient d'accorder une grande attention à ce fait en vue de la mise sur pied de mesures de prévention dans l'entreprise.

Les données ayant trait à la *relation professionnelle* avec les auteur·e·s sont aussi importantes pour la pratique des entreprises. Globalement, les collègues de travail sont le plus souvent à l'origine d'un comportement potentiellement importun, suivis par les client·e·s qui atteignent des valeurs très élevées pour certains types de comportement. Un engagement de l'entreprise afin de prévenir le harcèlement sexuel au travail qui prend également en considération la conduite des client·e·s constitue un important défi. Autre résultat majeur: les subordonné·e·s occupent une place importante comme auteurs surtout chez les hommes, et les supérieur·e·s hiérarchiques surtout chez les femmes. La raison en est, d'une part, la division du marché du travail, c'est-à-dire le fait que les supérieur·e·s sont bien plus souvent de sexe masculin et que ce sont donc des hommes qui ont aussi plus fréquemment des subordonné·e·s. D'autre part, cela laisse aussi supposer d'autres causes et effets du phénomène chez les femmes et chez les hommes, notamment le fait que le contexte de pouvoir concernant les hommes exposés à un comportement potentiellement importun ne joue guère de rôle. Il vaudrait la peine d'approfondir ces questions dans d'autres études.

Rétrospectivement, l'approche méthodologique retenue afin de tirer au clair la question clé de l'étude – celle de l'ampleur du harcèlement sexuel – a fait ses preuves. L'accès direct aux personnes actives à l'aide d'interviews téléphoniques s'est avérée judicieuse, de même que le recensement du phénomène sous trois éclairages différents. Les résultats montrent que chaque éclairage apporte des informations supplémentaires. La formulation de certaines questions pourrait être améliorée.⁵⁹ La présente étude a permis de mettre en lumière à maints égards les **dimensions quantitatives** du harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Romandie et en Suisse alémanique. Les données récoltées ont cependant aussi leurs limites. On peut tout d'abord déplorer le fait qu'aucun constat n'est possible sur l'ampleur du harcèlement sexuel en Suisse italienne en raison de la limitation de l'échantillon. Il serait souhaitable de

⁵⁹ Cela vaut, par exemple, pour la définition des divers types de comportement potentiellement importun. Ainsi, le choix des mots (obscène, désobligeant, formulation, voir tableau 9) implique linguistiquement la connotation négative du comportement notamment dans les questions Q06 (commentaires généraux dégradants ou obscènes), Q09 (commentaires désobligeants ou obscènes à propos de la personne elle-même) et Q11 (gestes/insinuations obscènes), sans mettre explicitement l'accent sur le caractère indésirable du comportement comme dans d'autres questions. En français, la connotation négative paraît encore plus nette, notamment pour la question Q06. Une harmonisation des formulations serait souhaitable rétrospectivement ou pour de futures études afin de contrôler d'éventuelles incidences induites par des finesses linguistiques de ce genre.

comblent cette lacune dans un proche avenir. Les résultats montrent aussi toute une série de questions ouvertes qu'il conviendrait d'aborder dans de futures études. Il vaudrait la peine de procéder à une analyse fouillée des liens et arrière-plans des trois perspectives sur l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. On peut seulement en déduire qu'ils sont tous en interaction sans qu'on puisse faire d'observations approfondies sur le type de ces liens. D'autres informations pourraient être tirées d'études ayant une orientation davantage qualitative. Sur la base des données disponibles, il paraît impératif d'élucider avec sérieux le phénomène du harcèlement sexuel au travail des hommes et des conditions et liens probablement différents du phénomène chez les deux sexes. La différence constatée entre les deux régions linguistiques étudiées requiert en outre d'être explicitée, et les groupes de personnes particulièrement à risque analysés en profondeur. La nécessité d'autres études s'impose aussi pour tous les aspects qui découlent de l'ampleur du phénomène – ils n'ont pu être étudiés que de façon marginale (réactions, conséquences) ou pas du tout (causes) en raison du centrage sur la problématique clé.

Partie IV: Bibliographie et annexes

15 Bibliographie

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (éd.) (2004). Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. 1111pp, accessible sur Internet sous <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte.did=20560.html>
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.) (1998). Ça suffit. Comment se défendre contre le harcèlement sexuel au travail. Berne: OFCL.
- Ducret, Véronique & Fehlmann, Chloé (1993). Harcèlement sexuel: la réalité cachée des femmes au travail. Enquête à Genève. Edité par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Berne: OFCL.
- Ducret, Véronique (2001). Pour une entreprise sans harcèlement sexuel: un guide pratique. Genève: Georg.
- Dupuis, Monique (1996). Sexuelle Belästigung – ein Problem mit langer Vergangenheit und kurzer Geschichte. In: Komitee Feministische Soziologie (éd.). Sexualität. Macht. Organisationen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule. Coire: Rüegger, pp. 15 à 45.
- Dupuis, Monique, Emmenegger, Barbara & Gisler, Priska (2000). anmachen. platanweisen. Soziologische Untersuchung zu sexueller Belästigung in der höheren Ausbildung. Berne: Haupt.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs (1998). Sexual harassment in the workplace in the European Union. 243 pp. Accessible sur Internet sous <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>
- Freivogel, Elisabeth (unter Mitarbeit von Judith Wissmann-Lukesch) (2004): Inhaltsanalyse der Gerichtsfälle in den Kantonen Graubünden, Schwyz, Waadt und Zürich. Rapport partiel dans le cadre de l'évaluation portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité. Sur mandat de l'Office fédéral de la justice. Berne.
- Gisler, Priska (2001). Belästigung, sexuelle. Geschlechterpolitik im öffentlichen Diskurs der Schweiz 1976 bis 1996. Opladen: Leske + Budrich.
- Graf, Maggie, Pekruhl Ulrich, Korn, Kati, Krieger, Ralph, Mücke, Anja & Zölch, Martina (2007). 4e Enquête européenne sur les conditions de travail 2005. Résultats choisis selon la perspective suisse. Secrétariat d'Etat à l'économie, Fachhochschule Nordwestschweiz. 159 p.
- Holzbecher, Monika (1996). Sexuelle Belästigung am Arbeits- und Ausbildungsplatz. Ergebnisse aus der Forschung und der betrieblichen Fortbildung. In: Komitee Feministische Soziologie (éd.) Sexualität Macht Organisationen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule. (pp. 91 à 108). Coire: Rüegger.
- Kaufmann, Claudia (2000). Article 4. In: Margrith Bigler-Eggenberger & Claudia Kaufmann (éd.). Commentaire de la loi sur l'égalité. Réalités sociales, Lausanne, pp. 99 à 127.
- 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/Zurich: Schulthess.
- Meschkat, Bärbel, Holzbecher, Monika & Richter, Gudrun (1993). Strategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Cologne: Bund-Verlag.
- Sadrozinski, Renate (1993). Was ist sexuelle Belästigung? In: Renate Sadrozinski (éd.). Grenzverletzungen. Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag. (pp. 25 à 60). Francfort a.M: Fischer.
- Schär Moser, Marianne, Baillod, Jürg & Amiet, Barbara (2000). Chancen für die Chancengleichheit. Kursbuch zur Gleichstellung im Erwerbsleben. Zurich: vdf.
- Stutz, Heidi, Schär Moser, Marianne & Freivogel, Elisabeth (2005). Evaluation portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité. Rapport de synthèse. Sur mandat de l'Office fédéral de la justice. Berne. 145 pp.
- The Irish Presidency of the European Union in association with FGS Consulting and Professor Aileen McColgan (2004) Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States. 254 pp. Accessible sur Internet sous http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2005/report_sexual_harassment_en.pdf
- Vögeli, Nicole C. (1996). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen. Coire: Rüegger.

16 Annexe

16.1 Guide

Les paragraphes qui suivent précisent les notions principales relatives aux trois perspectives ayant servi à aborder l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail (chapitre 16.1.1) et reprennent en résumé les indications formelles majeures sur le mode de présentation des résultats (chapitre 16.1.2) afin de faciliter la lecture du rapport.

16.1.1 Précisions des notions

Comportement potentiellement importun / types de comportement potentiellement importun

Sont qualifiés de comportement potentiellement importun ou de type de comportement potentiellement importun tous les comportements indésirables ou désobligeants se produisant dans le contexte du travail et ayant une référence sexuelle ou une référence à l'appartenance à un sexe qui ont le potentiel de constituer un harcèlement sexuel, c'est-à-dire d'être vécus par les personnes qui y sont confrontées comme harcelant, source d'un sentiment d'être importuné ou mal à l'aise.

Concrètement, le comportement potentiellement importun a été saisi sur la base de douze types de comportement. Le **tableau 9** ci-dessous en donne une vue d'ensemble. Dans la première colonne figure le numéro de la question tel qu'il apparaît dans le questionnaire, dans la deuxième le bref descriptif utilisé dans le texte pour le point correspondant⁶⁰ et dans la troisième la formulation précise de la question pour le recensement du type de comportement potentiellement importun dans les 12 derniers mois.

Tableau 9: Aperçu des douze types de comportement potentiellement importuns

Question n° ⁶¹	Définition abrégée utilisée dans le texte	Formulation dans le questionnaire (concernant les 12 derniers mois)
06	Commentaires généraux dégradants ou obscènes	Au cours de la dernière année, avez-vous eu à subir, au travail, des remarques dégradantes au sujet des femmes ou des hommes en général, au sujet de personnes homosexuelles, ou des plaisanteries et des commentaires obscènes?
08	Téléphones, lettres, courriels, etc. non souhaités désobligeants ou obscènes	Avez-vous reçu, au travail, au cours de la dernière année, des appels téléphoniques, des lettres ou des messages électroniques non souhaités contenant des plaisanteries, des commentaires, des images désobligeantes ou obscènes de nature sexuelle ou, en général, au sujet des femmes ou des hommes ou au sujet de personnes homosexuelles? Nous ne parlons pas ici des SPAM anonymes.
09	Commentaires désobligeants liés à la personne ou commentaires obscènes	Au cours de la dernière année, quelqu'un a-t-il, au travail fait des commentaires désobligeants à propos de votre personne, de votre apparence ou de vos vêtements ou fait des insinuations de nature sexuelle, ou avez-vous dû subir des remarques dégradantes parce que vous êtes une femme/un homme?

⁶⁰ Pour la description exhaustive des différents types de comportement potentiellement importun, des définitions plus longues et parlantes ont été choisies dans le texte. Les formes abrégées se trouvent notamment dans l'exposé des différences qui suit directement et dans les présentations sur un plan plus abstrait.

⁶¹ La numérotation des questions correspond à celle utilisée dans le questionnaire (voir annexe), il n'existe pas de question Q07.

10	Se faire siffler/dévisager	Au cours de la dernière année au travail, quelqu'un vous a-t-il sifflé-e contre votre gré, dévisagé-e sans respect ou déshabillé-e du regard?
11	Gestes/insinuations obscènes	Au cours de la dernière année, quelqu'un a-t-il fait des gestes obscènes ou des insinuations de nature sexuelle, etc. au travail en votre présence?
12	Histoires indésirables à contenu sexuel	Au cours de la dernière année, vous a-t-on imposé, contre votre gré, des histoires ou des discussions à contenu sexuel au travail?
13	Invitations indésirables à connotation sexuelle	Au cours de la dernière année, vous a-t-on, au travail, importuné-e avec des propositions de nature sexuelle ou y avez-vous reçu des invitations indésirables à connotation sexuelle?
14	Matériel pornographique	Au cours de la dernière année, vous a-t-on imposé la vision de matériel pornographique ou des images de corps nus ou êtes-vous tombé-e sans le vouloir sur de telles images ou de tels matériels? Nous ne parlons pas ici des SPAM ou des sites Internet sur lesquels vous auriez atterri involontairement.
15	Contact corporel indésirable	Au cours de la dernière année, quelqu'un a-t-il réussi, au travail, à provoquer un contact corporel indésirable par des frôlements apparemment fortuits ou à créer une situation de proximité physique sans raison?
16	Attouchements/baisers	Au cours de la dernière année, avez-vous subi des attouchements ou avez-vous été embrassé-e contre votre gré au travail?
17	Chantage sexuel	Au cours de la dernière année, quelqu'un vous a-t-il promis, dans le cadre du travail, des avantages si vous cédiez à ses avances sexuelles ou menacé de vous désavantager si vous ne vous montriez pas complaisant-e?
18	Abus sexuel / viol	Au cours de la dernière année, avez-vous été victime d'abus sexuel ou de viol au travail?

Source: présentation propre.

Sentiment subjectif / formes du sentiment subjectif

La notion de «sentiment subjectif» sert à déterminer si les personnes interrogées se sentent personnellement touchées par un comportement potentiellement importun. On distingue **deux formes**:

1. **le harcèlement sexuel ressenti subjectivement**⁶²;
2. **le sentiment d'être mal à l'aise ou importuné**⁶³.

En troisième lieu, on **regroupe ces deux formes de sentiment subjectif**. Cela correspond à l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail au sens juridique.

Comportement potentiellement importun observé vis-à-vis de collègues de travail (perspective tierce)

La **perspective tierce** indique dans quelle mesure les personnes consultées ont observé sur leur place de travail actuelle le fait que des collègues de travail actuel·le-s ou ancien·ne-s ont été confronté·e-s à un comportement potentiellement importun. Les questions ont porté sur six groupes d'incidents potentiellement importuns qui se composaient des douze types de comportement mentionnés ci-dessus.

⁶² Formulation de la question dans le questionnaire concernant les 12 derniers mois: «On entend de temps à autre parler de harcèlement sexuel au lieu de travail. Si vous pensez à une ou plusieurs des situations évoquées dans cette interview ou si vous vous rappelez un autre comportement que vous n'avons pas abordé dans cet entretien, pensez-vous avoir été harcelé-e sexuellement au travail au cours de l'année dernière?»

⁶³ Formulation de la question dans le questionnaire concernant les 12 derniers mois: «Même si vous n'avez pas eu l'impression d'avoir été harcelé-e sexuellement au lieu de travail l'année dernière, vous êtes-vous senti-e mal à l'aise ou importuné-e au travail, au cours de l'année passée, parce que vous vous trouviez dans l'une des situations évoquées?»

16.1.2 Aspects formels de la présentation des résultats

La pondération des données

Afin que les résultats soient représentatifs de la population salariée en Romandie et en Suisse alémanique, ils ont été pondérés à l'aide d'un facteur. Ce facteur de pondération (calculé par l'Institut LINK) tient compte de la taille du ménage (une ou plusieurs personnes) et des critères de répartition (sexe, âge, région) en conformité avec les conditions réelles dans la population active en Romandie et en Suisse alémanique. Les résultats présentés ont été calculés avec les données pondérées.

Structure des différents chapitres consacrés aux résultats

Chaque chapitre débute par un **condensé** des résultats majeurs. Les résultats sont ensuite développés **globalement** et **en relation avec les sous-groupes** pertinents.

Les résultats relatifs aux sous-groupes étudiés sont présentés en retrait.

S'agissant des sous-groupes, un accent particulier est mis sur le **sexe**, c'est-à-dire sur les femmes, respectivement les hommes. Les chiffres les concernant figurent entre parenthèses dans le texte – ce qui n'est pas le cas des autres sous-groupes pour des raisons de lisibilité. Tous les chiffres se trouvent en détail dans les **tableaux en annexe** correspondants auxquels il est renvoyé en tête de chaque chapitre.

Les **graphiques** et **tableaux ajoutés** tentent de mettre en évidence les liens essentiels et complètent les exposés.

Chiffres mentionnés dans le texte

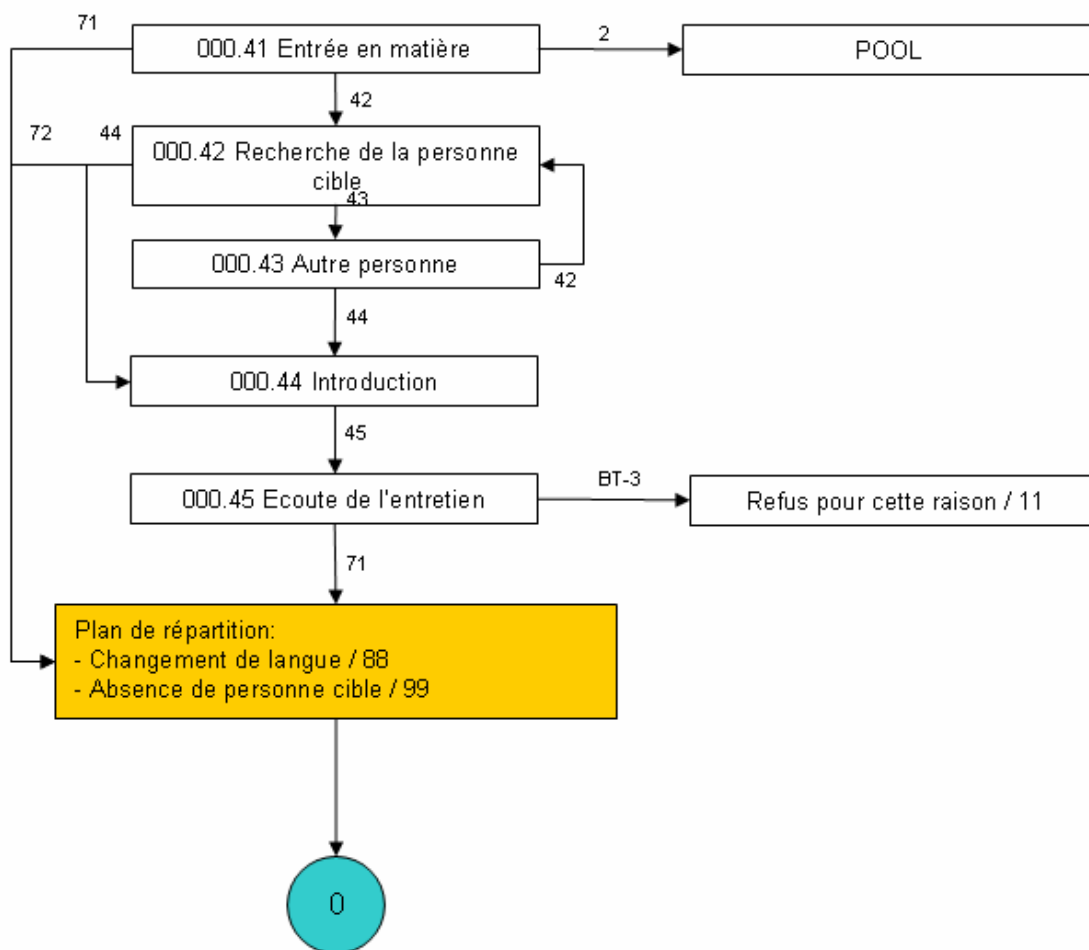
Les chiffres cités figurent soit au fil du texte, soit entre parenthèses. Les parenthèses comportant un seul chiffre se rapportent au texte qui précède directement. Les parenthèses avec plusieurs chiffres obéissent à la systématique qui suit:

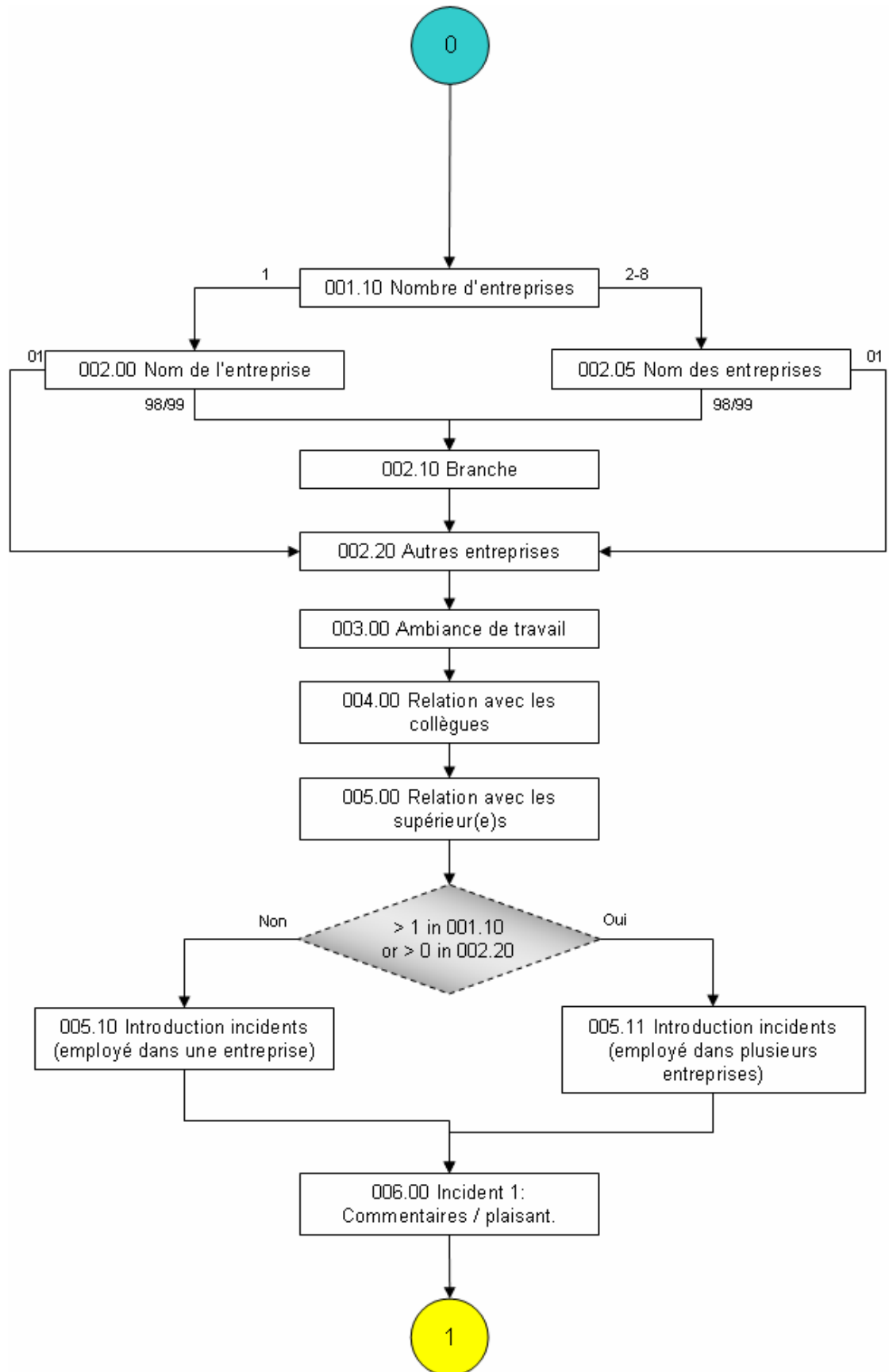
- **(chiffre % contre chiffre %)**: Le premier chiffre a trait à la première catégorie d'un sous-groupe, le second à la catégorie qui lui est opposée. Exemple: (chiffre pour les femmes contre chiffre pour les hommes).
- **(chiffre / chiffre % contre chiffre / chiffre %)**: Les parenthèses comportant deux chiffres séparés par une barre oblique et opposés par «contre» à deux autres chiffres tiennent compte en outre de deux horizons temporels: le premier chiffre dans un couple de chiffre porte sur les 12 mois écoulés, le deuxième sur l'ensemble de la vie professionnelle. Ici aussi, le premier couple de chiffres concerne la première catégorie d'un sous-groupe dans le texte, la seconde la catégorie opposée. Exemple: (chiffres concernant les femmes pour les 12 derniers mois / chiffre concernant les femmes pour l'ensemble de la vie professionnelle contre chiffre concernant les hommes pour les 12 derniers mois / chiffre concernant les hommes pour l'ensemble de la vie professionnelle).
- **(chiffre %, moyenne de chiffre %)**: Le premier chiffre se réfère à la catégorie citée dans le texte qui précède d'une différenciation de l'échantillon, le deuxième désigne la fréquence donnée en rapport avec la question correspondante dans tout l'échantillon de référence. Exemple: (fréquence pour les personnes titulaires d'un permis d'établissement C contre fréquence moyenne de tous les statuts de séjour).

16.2 Instrument d'enquête

5.3491 – BASS – Harcèlement sexuel au travail

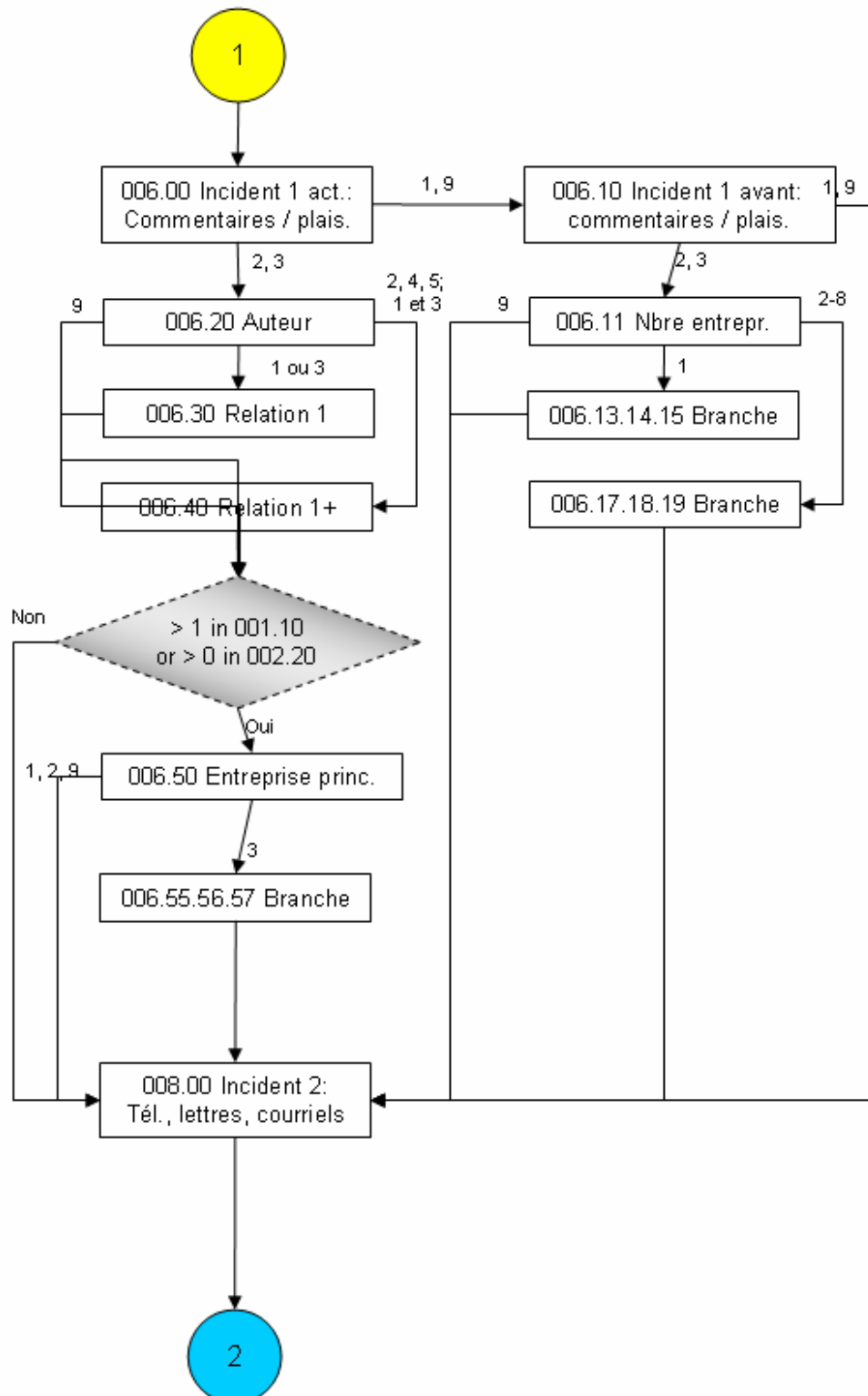
Structure de l'interview



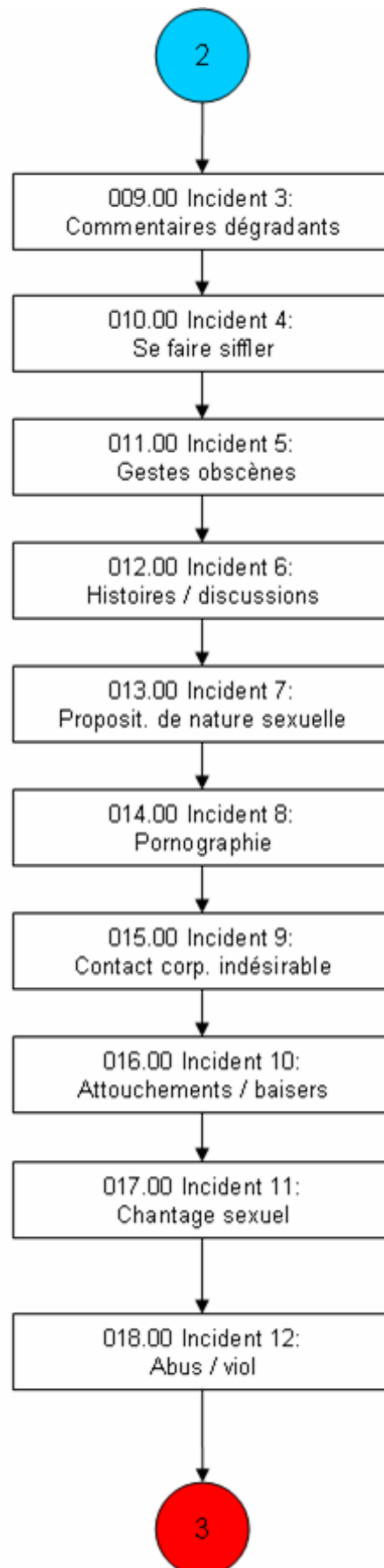


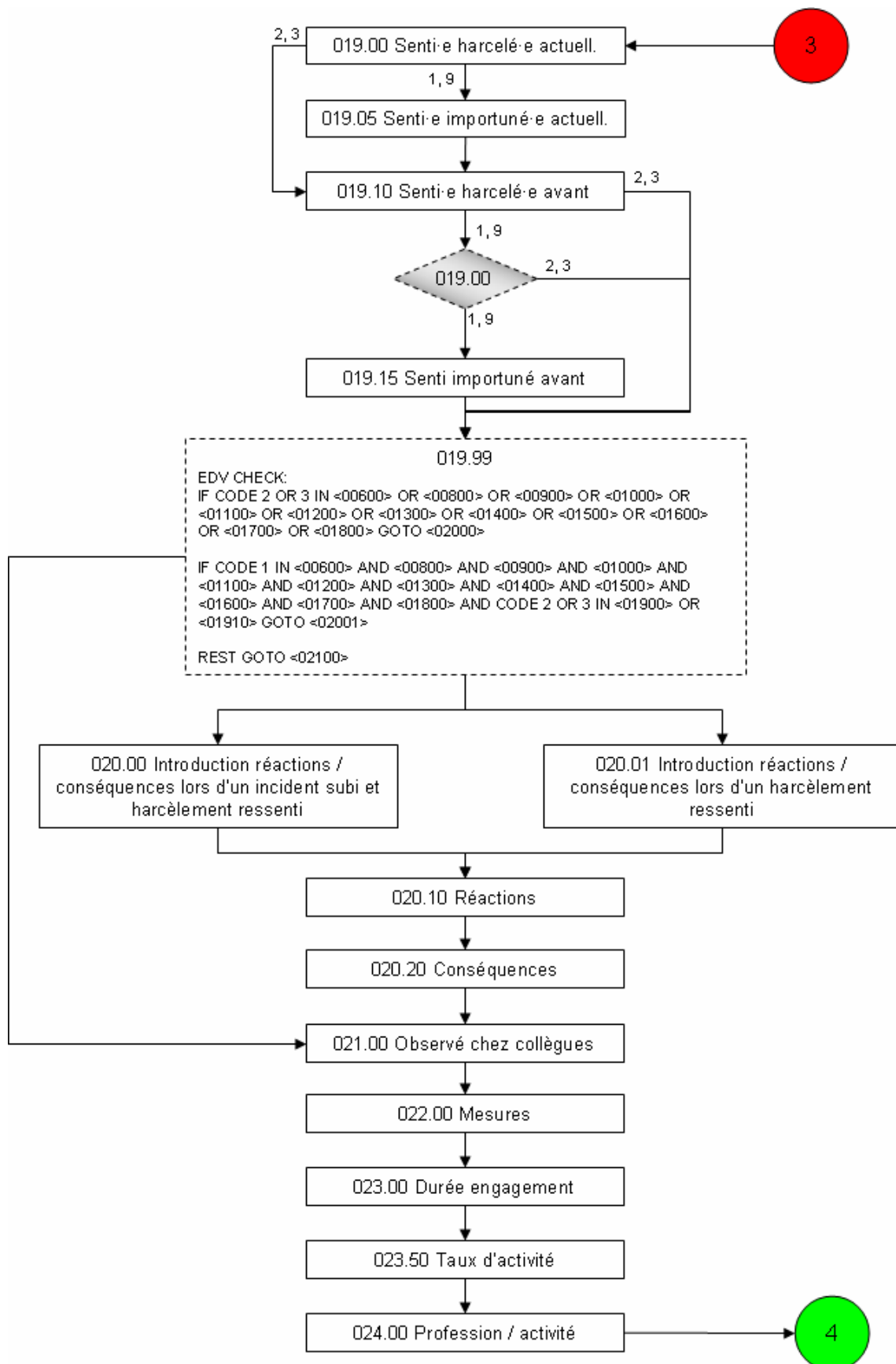
Déroulement incident:

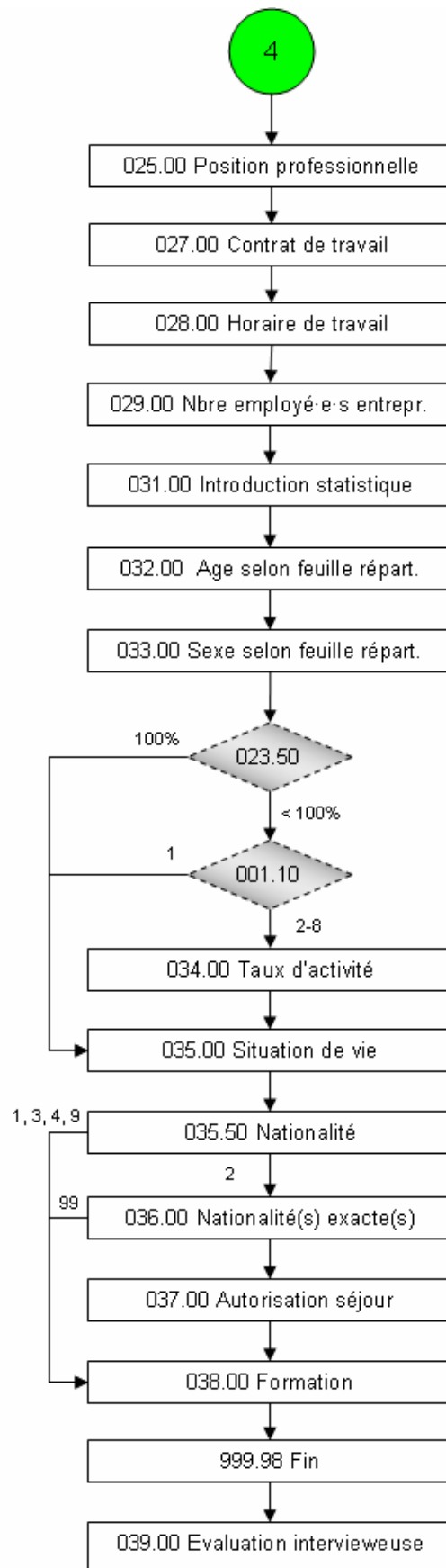
Modèle pour incidents 1 à 12 (questions 006.00 et 008.00 à 018.00)



Déroulement à l'intérieur des questions « Incidents » (9.00 à 18.00) comme question 6.00 (voir ci-dessus)







Le questionnaire élaboré par les deux auteures Silvia Strub et Marianne Schär Moser et utilisé par l'Institut de recherche marketing et sociale LINK pour le sondage est reproduit ci-dessous dans une version abrégée (toutes les questions et les possibilités de réponse sont présentes).

<00041>

Bonjour, je suis ... de l'institut de recherche LINK. La Confédération a chargé notre bureau de mener une enquête sur «l'ambiance et les relations interpersonnelles au lieu de travail».

(...)

<00042>

Puis-je vous demander s'il y a dans votre ménage une personne âgée entre 16 et 65 ans qui travaille au moins 6 heures par semaine en tant qu'employée?

<44> Oui, déjà au téléphone

<43> Oui, une autre personne vient au téléphone

<72> Non, pas de personne cible dans le ménage -->

(...)

<00043>

Bonjour, je suis ... de l'institut de recherche LINK. La Confédération a chargé notre bureau de mener une enquête sur « l'ambiance et les relations interpersonnelles au lieu de travail. Vous travaillez au moins 6 heures par semaine en tant qu'employé·e, c'est bien ça ?

<44> Oui

<42> Non, aucune personne âgée entre 16 et 65 ans ne travaille au moins six heures par semaine en tant qu'employée.

(...)

<00044>

Dans ce cas j'aimerais vous poser quelques questions concernant «l'ambiance au travail ». L'entretien dure environ 15 minutes.

(...)SI LA PERSONNE INTERROGÉE A DES CRAINTES PAR RAPPORT À LA PROTECTION DES DONNÉES: LA PROTECTION DES DONNÉES EST GARANTIE À 100%. LE NOM ET LE NUMÉRO DE TÉLÉPHONE SONT EFFACÉS APRÈS L'ENTRETIEN.

(...)

<00045>

Pour des raisons de formation, les responsables du projet participent à l'écoute d'environ 5% des entretiens.

(...) SI LA PERSONNE INTERVIEWÉE HÉSITE:

Il s'agit uniquement de contrôler ma technique d'enquête et non d'entendre vos réponses.

(...)

<00110>

J'aimerais tout d'abord vous poser quelques questions sur l'activité professionnelle que vous exercez actuellement. Au près de combien d'entreprises êtes-vous employé·e?

(...)

Indépendant et employé dans une entreprise = 1 entreprise (y compris les personnes travaillant à leur compte ou exerçant une profession libérale)

<x> Nombre d'entreprises
(...)

<00200>

Veillez m'indiquer le nom de l'entreprise qui vous emploie actuellement.
(...)

<00205>

Veillez m'indiquer le nom de l'entreprise qui est actuellement votre employeuse principale, c'est-à-dire l'entreprise dans laquelle vous effectuez le plus grand nombre d'heures de travail.
(...)

<00210>

Dans ce cas, je vous prie de bien vouloir m'indiquer la branche ou le secteur d'activité de l'entreprise.
(...)

<00211>

<13> Activités informatiques
<20> Agriculture, économie forestière
<16> Administration publique
<12> Banques et assurances
<07> Construction
<08> Commerce de détail
<03> Édition et impression
<14> Enseignement
<09> Hôtellerie et restauration
<04> Industrie chimique
<02> Industrie textile, industrie du cuir et d'articles en cuir
<05> Industrie des machines et fabricat. d'équipements et d'appareils
<01> Industries alimentaires et indust. des boissons, industrie du tabac
(...)

<00212>

<19> Ménages particuliers
<11> Postes et télécommunications
<15> Santé et action sociale
<18> Services personnels (p.ex. salon de coiffure, institut de beauté, blanchisserie/teinturerie, sauna, solarium, club de fitness, pompes funèbres et cimetières)
<17> Autres services (p. ex. activités immobilières, recherche, services aux entreprises, activités sportives, activités culturelles, activités associatives, etc.)
<06> Autres secteurs manufacturiers (industrie de transform. et artisan)
<10> Transports

<90?> Autre: NOTER
<98> Ne sait pas
<99> Pas d'indication
(...)

<00220>

Au cours de la dernière année, est-ce que vous avez travaillé dans une ou plusieurs autres entreprise(s) que celle(s) qui vous emploie(nt) actuellement?
(...)

<x> Nombre d'autres entreprises

<00300>

De manière tout à fait générale, comment est, selon vous, l'ambiance dans l'entreprise où vous travaillez (principalement)? Vous pouvez répondre par...

(...)

<1> très bonne

<2> plutôt bonne

<3> moyenne

<4> plutôt mauvaise

<5> très mauvaise

<9> Pas d'indication

<00400>

Comment qualifieriez-vous dans l'ensemble vos relations avec vos collègues de travail? Vous pouvez répondre par

(...)

(Réponses possibles: voir question <00300>)

<00500>

Comment qualifieriez-vous dans l'ensemble vos relations avec votre supérieur·e hiérarchique - ou si vous en avez plusieurs, vos supérieur·e·s hiérarchiques ? Vous pouvez répondre par..

(...)

(Réponses possibles: voir question <00300>)

<00510>

J'aimerais à présent vous poser quelques questions sur les conditions de collaboration entre les femmes et les hommes, respectivement sur les relations entre femmes et hommes au travail. Par « au travail », on entend non seulement le lieu de travail, mais également toutes les autres activités en rapport avec le travail, comme par exemple le séjour à la cafétéria de l'entreprise, les excursions d'entreprise, les repas d'affaires ou les déplacements professionnels.

(...)

<00511>

J'aimerais ensuite vous poser quelques questions sur les conditions de collaboration entre les femmes et les hommes, respectivement sur les relations entre femmes et hommes au travail. Par « au travail », on entend non seulement le lieu de travail, mais également toutes les autres activités en rapport avec le travail, comme par exemple le séjour à la cafétéria de l'entreprise, les excursions d'entreprise, les repas d'affaires ou les déplacements professionnels. Dans votre réponse, vous voudrez bien prendre en considération toutes les entreprises qui vous emploient en ce moment respectivement dans le(s)quel(s) vous avez travaillé au cours de la dernière année.

(...)

<00600>

Au cours de la dernière année, avez-vous eu à subir, au travail, des remarques dégradantes au sujet des femmes ou des hommes, en général, au sujet de personnes homosexuelles, ou des plaisanteries et des commentaires obscènes?

(...)

- <1> Non, jamais
- <2> Oui, une fois
- <3> Oui, plusieurs fois

<9> Pas d'indication

<00610>

Et si vous pensez à l'ensemble de votre vie professionnelle, est-ce que ça vous est déjà arrivé?

(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

<00611>

Est-ce que ce qui vous est arrivé concerne une ou plusieurs entreprises?

(...)

<x> Nombre d'entreprises

<00613>

Quel est le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle l'incident a eu lieu?

(...)

(Réponses possibles: voir questions <00211> et <00212>)

<00617>

Quel est le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle l'incident a principalement eu lieu?

(...)

(Réponses possibles: voir questions <00211> et <00212>)

<00620>

Qui a principalement été à l'origine de ce comportement? S'agit-il...

(...)

- <1> d'un seul homme
- <2> de plusieurs hommes
- <3> d'une seule femme
- <4> de plusieurs femmes
- <5> aussi bien de femmes que d'hommes?

<9> Pas d'indication

<00630>

Quelle est la relation professionnelle entre vous et cette personne? S'agit-il...

(...)

- <1> de votre supérieur·e
- <2> d'un collègue/d'une collègue
- <3> d'une personne subalterne
- <4> d'un client ou d'un patient/d'une cliente ou d'une patiente ou s'agit-il
- <5> d'une autre personne

<9> Pas d'indication

<00640>

Quelle est la relation professionnelle entre vous et ces personnes?
S'agit-il...

(...)

(Réponses possibles: voir question <00630>)

<00650>

Si vous repensez à cet événement/ces événements: est-ce arrivé dans
l'entreprise qui est actuellement votre employeuse principale ?

(...)

<1> Oui (dans l'entreprise qui est actuellement mon employeuse principale)
<2> Oui (dans l'entreprise qui est actuellement mon employeuse principale
et dans une autre entreprise)
<3> Non (dans une autre entreprise)

<9> Pas d'indication

<00655>

Quel est le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle l'incident a
principalement eu lieu?

(...)

(Réponses possibles: voir questions <00211> et <00212>)

<00800>

Avez-vous reçu au travail, au cours de la dernière année, des appels
téléphoniques, des lettres ou des messages électroniques non souhaités
contenant des plaisanteries, des commentaires, des images désobligeantes ou
obscènes de nature sexuelle ou, en général, au sujet des femmes ou des
hommes ou au sujet de personnes homosexuelles? Nous ne parlons pas ici des
SPAM ou des courriers électroniques non demandés et anonymes.

(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

(Les questions subordonnées à la question <00800> correspondent aux
questions <00610> à <00655> dans la formulation et l'ordre des questions)

<00900>

Au cours de la dernière année, quelqu'un a-t-il, au travail, fait des
commentaires désobligeants à propos de votre personne, de votre apparence
ou de vos vêtements, ou fait des insinuations de nature sexuelle, ou avez-
vous dû subir des remarques dégradantes parce que vous êtes X?

(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

(Les questions subordonnées à la question <00900> correspondent aux
questions <00610> à <00655> dans la formulation et l'ordre des questions)

<01000>

Au cours de la dernière année au travail, quelqu'un vous a-t-il sifflé.e
contre votre gré, dévisagé.e sans respect ou déshabillé.e du regard?

(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

(Les questions subordonnées à la question <01000> correspondent aux questions <00610> à <00655> dans la formulation et l'ordre des questions)

<01100>

Au cours de la dernière année, quelqu'un a-t-il fait des gestes obscènes ou des insinuations de nature sexuelle etc. au travail en votre présence?
(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

(Les questions subordonnées à la question <01100> correspondent aux questions <00610> à <00655> dans la formulation et l'ordre des questions)

<01200>

Au cours de la dernière année, vous a-t-on imposé, contre votre gré, des histoires ou des discussions à contenu sexuel au travail?
(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

(Les questions subordonnées à la question <01200> correspondent aux questions <00610> à <00655> dans la formulation et l'ordre des questions)

<01300>

Au cours de la dernière année, vous a-t-on, au travail, importuné·e avec des propositions de nature sexuelle ou y avez-vous reçu des invitations indésirables à connotation sexuelle?
(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

(Les questions subordonnées à la question <01300> correspondent aux questions <00610> à <00655> dans la formulation et l'ordre des questions)

<01400>

Au cours de la dernière année, vous a-t-on imposé la vision de matériel pornographique ou des images avec des corps nus ou êtes-vous tombé·e sans le vouloir sur de telles images ou matériels ? Nous ne parlons pas ici des SPAM ou des sites Internet sur lesquels vous auriez atterri involontairement.
(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

(Les questions subordonnées à la question <01400> correspondent aux questions <00610> à <00655> dans la formulation et l'ordre des questions)

<01500>

Au cours de la dernière année, quelqu'un a-t-il réussi, au travail, à provoquer un contact corporel indésirable par des frôlements apparemment fortuits ou à créer une situation de proximité physique sans raison?
(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

(Les questions subordonnées à la question <01500> correspondent aux questions <00610> à <00655> dans la formulation et l'ordre des questions)

<01600>

Au cours de la dernière année, avez-vous subi des attouchements ou avez-vous été embrassé·e contre votre gré au travail?

(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

(Les questions subordonnées à la question <01600> correspondent aux questions <00610> à <00655> dans la formulation et l'ordre des questions)

<01700>

Au cours de la dernière année, quelqu'un vous a-t-il promis, dans le cadre du travail, des avantages si vous cédiez à ses avances sexuelles ou menacé·e de vous désavantager si vous ne vous montriez pas complaisant·e?

(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

(Les questions subordonnées à la question <01700> correspondent aux questions <00610> à <00655> dans la formulation et l'ordre des questions)

<01800>

Au cours de la dernière année, avez-vous été victime d'abus sexuel ou de viol au travail?

(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

(Les questions subordonnées à la question <01800> correspondent aux questions <00610> à <00655> dans la formulation et l'ordre des questions)

<01900>

On entend de temps à autre parler de harcèlement sexuel au lieu de travail. Si vous pensez à une ou plusieurs des situations évoquées dans cette interview ou si vous vous rappelez un autre comportement que nous n'avons pas abordé dans cet entretien, pensez-vous avoir été harcelé·e sexuellement au travail au cours de l'année dernière?

(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

<01905>

Même si vous n'avez pas eu l'impression d'avoir été harcelé·e sexuellement au lieu de travail l'année dernière : vous êtes-vous senti·e mal à l'aise ou importuné au travail, au cours de l'année passée, parce que vous vous trouviez dans l'une des situations évoquées?

(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

<01910>

Et Si vous pensez à l'ensemble de votre vie professionnelle: pensez-vous que vous vous êtes fait harceler sexuellement? Vous pouvez répondre par

(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

<01915>

Même si vous n'avez jamais eu l'impression d'avoir été harcelé·e sexuellement : vous êtes-vous déjà senti·e mal à l'aise ou importunée au travail parce que vous trouviez dans l'une des situations évoquées?
(...)

(Réponses possibles: voir question <00600>)

<01999>

(...)

<02000>

Vous avez déjà vécu une ou plusieurs des situations que je vous ai décrites auparavant, ou vous vous êtes senti·e harcelé·e sexuellement en raison d'autres types de comportement. J'aimerais maintenant vous poser quelques questions à ce propos qui peuvent vous sembler désagréables. Les réponses à ces questions sont très importantes pour l'enquête. Mais vous pouvez bien sûr, si les questions vous affectent trop, ne pas répondre.
(...)

<02001>

Il vous est déjà arrivé de vous sentir harcelé·e sexuellement. J'aimerais maintenant vous poser quelques questions à ce propos qui peuvent vous sembler désagréables. Les réponses à ces questions sont très importantes pour l'enquête. Mais vous pouvez bien sûr, si les questions vous affectent trop, ne pas répondre.
(...)

<02010>

Essayez de vous remémorer cette ou ces situations. Je vais vous lire quelques réactions possibles dans de telles situations. Veuillez m'indiquer pour chaque possibilité comment vous avez réagi. Vous pouvez me dire pour chaque réaction, soit "j'ai déjà réagi ainsi", soit "J'ai déjà plusieurs fois réagi ainsi" ou "je n'ai jamais réagi ainsi".
(...)

<02011>

<1> Oui, une fois
<2> Oui, plusieurs fois <3> Non, jamais <9> Pas d'indication
(...)

< J'en ai parlé avec des collègues de travail.
< Je me suis défendu·e verbalement.
< Je me suis plaint·e auprès de mes supérieurs.
< Je n'ai pas réagi.
< J'ai recouru à la force physique pour me défendre.

<02012>

<1> Oui, une fois
<2> Oui, plusieurs fois <3> Non, jamais <9> Pas d'indications
(...)

< J'ai réagi avec humour respectivement par la plaisanterie.
< J'ai contacté un service interne (responsable du personnel, personne de contact).
< J'ai cherché de l'aide à l'extérieur de l'entreprise auprès de profes. (syndicats, inspecteurs/inspectrices travail, bureau d'info et conseil.)
< J'en ai parlé à mon entourage (ami·e·s, collègues, compagnon/compagne, famille).

<02020>

La prochaine question porte sur les effets que de tels incidents peuvent avoir. Je vais vous lire quelques conséquences que des personnes touchées ont subies. Veuillez me dire pour chacune d'entre elles si elle correspond ou non à votre propre vécu.

(...)

<02021>

<1> oui <2> non <9> Pas d'indication

(...)

< La relation avec mes collègues de travail s'est détériorée.

< Ma performance au travail en a souffert.

< J'ai manqué plus souvent au travail.

< J'ai eu honte ou je me suis culpabilisé·e.

< J'ai plus souvent souffert de douleurs physiques, telles que maux de dos, maux de ventre ou autres.

<02022>

<1> oui <2> non <9> Pas d'indication

(...)

< J'ai plus souvent souffert de troubles du sommeil, d'anxiété ou de dépression.

< Ma vie privée s'est trouvée perturbée.

< J'ai pensé donner mon congé.

<02100>

Avez-vous déjà observé dans l'entreprise où vous travaillez (principalement) que d'autres personnes, c'est-à-dire des collègues avec lequel·le·s vous travaillez actuellement ou d'anciens/anciennes collègues ont vécu des situations telles que celles que je vous ai décrites au cours l'entretien ? Je vais à présent vous lire encore quelques situations. Veuillez me dire pour chacune d'entre elles si vous avez vu un/une collègue confronté·e à une telle situation.

(...)

<02101>

<1> Oui, une fois

<2> Oui, plusieurs fois <3> Non, jamais <9> Pas d'indication

(...)

< Des commentaires, plaisanteries, histoires, lettres ou messages électronique.

dégradants et désobli. sur des femmes et des homm./ des images pornogr.

< Des gestes obscènes, se faire siffler ou déshabiller du regard.

< Des propositions indésirables de nature sexuelle ou des invitations à intention sexuelle.

< Contact physique, mains baladeuses ou baisers non souhaités.

< Promesses d'avantages si la personne cède à des avances sexuelles ou menace de désavantages si la personne ne se montre pas complaisante.

<02102>

1> Oui, une fois

<2> Oui, plusieurs fois <3> Non, jamais <9> Pas d'indication

(...)

<02200>

Existe-t-il dans l'entreprise où vous travaillez actuellement (principalement) des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail? On pense à la communication d'informations ou à l'organisation de manifestations concernant spécialement ce sujet.

(...) Mesures = Règlement (démarches de conciliation et médiation en cas de harcèlement sexuel), formations, séances d'information, circulaires, mention dans des lignes directrices, informations par les supérieur·e·s hiérarchiques, personne de contact spécialement désignée

<1> Oui

<2> Non

<8> Ne sais pas

<9> Pas d'indication

<02300>

Depuis combien de temps travaillez-vous dans la même entreprise (entreprise qui est actuellement votre employeuse principale)? Vous pouvez répondre par..

(...)

<1> moins d'une année

<2> entre une année et 4 ans

<3> entre 5 et 9 ans

<4> 10 ans et plus

<5> Ne travaille plus dans cette entreprise

<9> Pas d'indication

<02350>

À combien de pour cent travaillez-vous (dans l'entreprise qui est actuellement votre employeuse principale)?

(...)

EXP.: 5 JOURS/s. = 40 h/s. = 100% 4 JOURS/s. = 32 h/s. = 80%

3 JOURS/s. = 24 h/s. = 60% 2½ JOURS/s. = 20 h/s. = 50%

2 JOURS/s. = 16 h/s. = 40% 1 JOUR /s. = 8 h/s. = 20%

<XXX> Pour cent

<02400>

Quelle profession respectivement quelle activité professionnelle exercez-vous dans l'entreprise dans laquelle vous travaillez actuellement (principalement)?

(...)

<02500>

Quelle est votre position professionnelle dans l'entreprise (qui est actuellement votre employeuse principale) ? Vous pouvez répondre par..

(...)

<1> Apprenti·e, stagiaire

<2> aide, employé·e auxiliaire, saisonnier/saisonnrière

<3> Employé·e sans fonction dirigeante

<4> Employé·e dans une fonction dirigeante

<5> Employé·e dans une fonction de cadre supérieur/membre de la direction

<8> ne sais pas
<9> pas d'indication

<02700>

Avez-vous un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée (dans l'entreprise qui est actuellement votre employeuse principale)?
(...)

<1> Engagement de durée indéterminée
<2> Engagement de durée déterminée
<3> Contrat avec une agence de travail intérimaire
<4> Autre

<9> Pas d'indication

<02800>

À quel moment de la journée travaillez-vous (dans l'entreprise qui est actuellement votre employeuse principale)?
(...)

<1> Durant la journée (6h - 19h)
<2> Le soir (19h - 24h)
<3> La nuit (24h - 6h)
<4> En alternance (travail à horaire irrégulier)

<9> Pas d'indication

<02900>

Combien de personnes travaillent dans l'entreprise (qui est actuellement votre employeuse principale)?
(...)

<1> Moins de 10 employé.e.s
<2> 10-49 employé.e.s
<3> 50-249 employé.e.s
<4> 250 employé.e.s ou plus

<9> Pas d'indication

<03100>

Pour finir, j'aimerais encore vous poser quelques questions statistiques.
(...)

<03200>

(...) VÉRIFIER L'ÂGE EN ALLANT VOIR SUR LA PAGE COMPORTANT LES TAUX!
(...)

<XX> ans

<03300>

INT: VÉRIFIER LE SEXE EN ALLANT VOIR SUR LA PAGE COMPORTANT LES TAUX!
(...)

<1> Homme
<2> Femme

<03400>

Au total, travaillez-vous actuellement à plein-temps ou à temps partiel?

(...)SI LE POURCENTAGE VARIE, DEMANDER LA MOYENNE DE LA DERNIÈRE ANNÉE, RESPECTIVEMENT LAISSER LA PERSONNE INTERROGÉE ESTIMER LA MOYENNE.

- <1> travail à plein-temps (= 100%)
travail à temps partiel (régulièrement à l'heure / à la journée)
(...)
- <2> au moins 50% (= 20++ heures par semaine)
- <3> moins de 50% (= entre 6 et 20 heures par semaine)
-
- <9> pas d'indication

<03500>

Dans quelle situation vivez-vous? Avec qui habitez-vous? Vous pouvez répondre par..

(...)

- <1> seul.e
- <2> avec mon conjoint/ma conjointe dans un logement
- <3> avec mon conjoint/ma conjointe ET un ou plusieurs enfants dans un logement
- <4> seul.e avec un ou plusieurs enfants dans un logement
- <5> avec mes parents dans un logement
- <6> avec d'autres adultes en co-location
-
- <9> pas d'indication

<03550>

Êtes-vous de nationalité suisse ? Êtes-vous de nationalité étrangère? Avez-vous une double nationalité?

(...)

- <1> Suisse
- <2> Nationalité étrangère
- <3> Suisse avec double nationalité (Suisse et nationalité étrangère)
- <4> Apatride
-
- <9> Pas de réponse

<03600>

Quelle est votre nationalité exacte ou quelles sont vos nationalités exactes?

(...)

Si une personne possède deux ou trois nationalités étrangères, indiquer les nationalités dans l'ordre d'obtention.

(...)

<03700>

Quelle autorisation de séjour avez-vous ?

(...)

- <01> Permis d'établissement C
- <02> Permis de séjour annuel B
- <03> Frontalier/frontalière travaillant en Suisse.
- <04> Requéran·e d'asile
- <05> Réfugié·e
- <06> Stagiaire
- <07> Autorisation de courte durée L
- <08> Aucune autorisation de séjour

<95> Autre
<98> Ne sait pas
<99> Pas d'indication

<03800>

Quelle est la formation la plus élevée que vous avez achevée avec un certificat ou un diplôme? (...) NE PAS LIRE, DÉTERMINER LA CATÉGORIE

<01> Pas de formation	<08> Gymnase
<02> École obligatoire	<09> Formation professionnelle supérieure (maîtrise, brevet fédéral)
<03> Formation professionnelle élémentaire; stage ménager/école ménagère	<10> École technique ou professionnelle
<04> Apprentissage jusqu'à 3 ans	<11> École prof. supérieure, haute école spéc. (ETS)
<05> Apprentissage de plus de 3 ans, niveau CFC, école professionnelle à plein temps	<12> Université, EPF (licence, bachelor, doctorat, post-grade)
<06> Maturité professionnelle	-----
<07> École de degré diplôme, école gén. (école supérieure de culture générale, commerce, école d'administration et des transports)	<98> Ne sait pas <99> Pas de réponse

<03900>

(...) À REMPLIR PAR L'INTERVIEWER/EUSE

Comment la personne interviewée a-t-elle à votre avis répondu aux questions que vous lui avez posées ? La personne interviewée ...

(...)

<1> a pris l'entretien au sérieux et les réponses sont probablement conformes à la réalité.

<2> a pris l'entretien au sérieux, mais n'a probablement pas toujours donné des réponses conformes à la réalité. (La personne interviewée fait preuve d'une certaine retenue.)

<3> n'a pas pris l'entretien au sérieux et n'a probablement pas toujours donné des réponses conformes à la réalité (La personne interviewée a ridiculisé l'entretien et a manifestement répondu de façon arbitraire.).

<99991>

(...)

16.3 Tableaux des résultats détaillés

Sommaire des tableaux en annexe

- Tableau A1: Incidents de comportement potentiellement importun subis l'année écoulée
– Total selon le sexe, la région, l'âge
- Tableau A1h: Incidents de comportement potentiellement importun subis l'année écoulée
– Hommes par région et âge
- Tableau A1f: Incidents de comportement potentiellement importun subis l'année écoulée
– Femmes par région et âge
- Tableau A2: Incidents de comportement potentiellement importun subis une fois et/ou sentiment
subjectif – Total par sexe, région, âge
- Tableau A2h: Incidents de comportement potentiellement importun subis une fois et/ou sentiment
subjectif – Hommes par région, âge
- Tableau A2f: Incidents de comportement potentiellement importun subis une fois et/ou sentiment
subjectif – Femmes par région, âge
- Tableau A3: Incidents de comportement potentiellement importun selon différents critères
sociodémographiques et professionnels – Total
- Tableau A3h: Incidents de comportement potentiellement importun selon différents critères
sociodémographiques et professionnels – Hommes
- Tableau A3f: Incidents de comportement potentiellement importun selon différents critères
sociodémographiques et professionnels – Femmes
- Tableau A4: Sexe des auteur·e·s
- Tableau A5: Relation professionnelle avec les auteur·e·s
- Tableau A6: Relation professionnelle avec les auteur·e·s et sexe des auteur·e·s – en relation avec le
total des incidents de l'année écoulée
- Tableau A7: Répartition de tous les incidents de comportement potentiellement importun par branche
– Total
- Tableau A7h: Répartition de tous les incidents de comportement potentiellement importun par branche
– Hommes
- Tableau A7f: Répartition de tous les incidents de comportement potentiellement importun par branche
– Femmes
- Tableau A8: Incidents de comportement potentiellement importun et observation d'incidents auprès
de collègues de travail (perspective tierce) selon la taille de l'entreprise
- Tableau A9: Incident subi – sentiment subjectif
- Tableau A10: Sentiment subjectif selon différents critères sociodémographiques et professionnels –
Total
- Tableau A10h: Sentiment subjectif selon différents critères sociodémographiques et professionnels –
Hommes

- Tableau A10f: Sentiment subjectif selon différents critères sociodémographiques et professionnels – Femmes
- Tableau A11: Sentiment subjectif par branche – Total
- Tableau A11h: Sentiment subjectif par branche – Hommes
- Tableau A11f: Sentiment subjectif par branche – Femmes
- Tableau A12: Réactions aux incidents ou au harcèlement sexuel ressenti subjectivement et conséquences – Total par sexe, région, âge
- Tableau A12h: Réactions aux incidents ou au harcèlement sexuel ressenti subjectivement et conséquences – Hommes par région, âge
- Tableau A12f: Réactions aux incidents ou au harcèlement sexuel ressenti subjectivement et conséquences – Femmes par région, âge
- Tableau A13: Observations d'incidents auprès de collègues de travail dans l'entreprise (perspective tierce) – Total par sexe, région, âge
- Tableau A13h: Observations d'incidents auprès de collègues de travail dans l'entreprise (perspective tierce) – Hommes par région, âge
- Tableau A13f: Observations d'incidents auprès de collègues de travail dans l'entreprise (perspective tierce) – Femmes par région, âge
- Tableau A14: Incident subi – Incident observé auprès de collègues de travail (perspective tierce)
- Tableau A15: Observations d'incidents auprès de collègues de travail dans l'entreprise (perspective tierce) par branche
- Tableau A16: Ambiance de travail par sexe, région, âge, mesures, incidents à l'heure actuelle et sentiment subjectif
- Tableau A17: Mesures contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise – par sexe, région, âge
- Tableau A18: Mesures selon la taille de l'entreprise et la branche

Tableau A1: Incidents de comportement potentiellement importun subis l'année écoulée - Total selon le sexe, la région, l'âge

		Total		Sexe				Région (CH-A/CH-R)						Age								
		N	%	Homme		Femme		Sign.	Suisse aléman.		Suisse romande		Sign.	16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
6.00: Commentaires et plaisanteries en général dégradants ou obscènes	1 Non, jamais	1'692	84.0	933	83.0	759	85.4		1'269	81.8	423	91.4		192	79.4	442	81.5	480	85.2	578	86.8	
	2 Oui, une fois	63	3.1	38	3.3	25	2.8	0.424	51	3.3	12	2.5	0.000	8	3.4	24	4.4	13	2.3	18	2.6	0.125
	3 Oui, plusieurs fois	259	12.8	154	13.7	105	11.8		231	14.9	28	6.1		42	17.2	76	14.0	71	12.6	70	10.6	
8.00: Tél., lettres, courriels non souhaités avec un contenu désobligeant ou sexuel	1 Non, jamais	1'910	94.7	1'051	93.1	859	96.7		1'476	95.0	434	93.5		231	95.3	508	93.4	530	93.7	642	96.2	
	2 Oui, une fois	14	0.7	9	0.8	4	0.5	0.003	12	0.8	2	0.4	0.125	4	1.5	2	0.3	2	0.4	6	0.9	0.083
	3 Oui, plusieurs fois	94	4.7	69	6.1	25	2.8		66	4.2	29	6.2		8	3.3	34	6.2	34	5.9	19	2.8	
9.00: Commentaires, insinuations désobligeants ou dégradants visant la personne	1 Non, jamais	1'906	94.5	1'101	97.5	805	90.7		1'467	94.5	439	94.5		225	93.0	502	92.4	535	94.7	643	96.5	
	2 Oui, une fois	35	1.7	7	0.7	28	3.1	0.000	25	1.6	10	2.2	0.569	6	2.4	13	2.3	10	1.7	7	1.0	0.079
	3 Oui, plusieurs fois	76	3.8	21	1.9	55	6.2		60	3.9	16	3.4		11	4.5	29	5.3	20	3.5	17	2.5	
10.00: Etre sifflé(e), dévisagé(e), déshabillé(e) du regard	1 Non, jamais	1'879	93.2	1'083	96.1	796	89.6		1'453	93.6	426	91.8		217	89.4	476	88.0	541	95.8	645	96.7	
	2 Oui, une fois	34	1.7	12	1.1	21	2.4	0.000	24	1.6	10	2.1	0.317	7	2.8	20	3.7	1	0.2	6	0.9	0.000
	3 Oui, plusieurs fois	103	5.1	32	2.8	71	8.0		74	4.8	28	6.1		19	7.8	45	8.3	22	4.0	16	2.5	
11.00: Gestes obscènes ou insinuations de nature sexuelle	1 Non, jamais	1'901	94.2	1'050	93.0	850	95.7		1'463	94.2	438	94.2		219	90.3	504	92.8	543	96.0	635	95.2	
	2 Oui, une fois	18	0.9	13	1.2	5	0.6	0.033	11	0.7	7	1.5	0.238	4	1.7	9	1.7	1	0.2	4	0.6	0.043
	3 Oui, plusieurs fois	99	4.9	66	5.8	33	3.7		79	5.1	20	4.3		19	8.0	30	5.5	21	3.7	28	4.2	
12.00: Histoires ou discussions imposées à contenu sex.	1 Non, jamais	1'969	97.5	1'104	97.6	865	97.4		1'515	97.4	454	97.7		234	96.7	526	96.4	554	98.0	655	98.3	
	2 Oui, une fois	22	1.1	16	1.4	6	0.7	0.156	19	1.2	3	0.6	0.420	2	1.0	12	2.2	8	1.3	-	-	0.023
	3 Oui, plusieurs fois	29	1.4	12	1.0	17	1.9		21	1.3	8	1.7		6	2.3	8	1.4	4	0.7	12	1.7	
13.00: Propositions, invitations indésirables de nature sexuelle	1 Non, jamais	1'976	97.8	1'115	98.5	862	96.9		1'524	98.0	452	97.3		236	97.2	522	95.8	558	98.6	661	99.1	
	2 Oui, une fois	19	0.9	7	0.6	13	1.4	0.103	14	0.9	5	1.2	0.658	4	1.5	11	2.1	3	0.5	1	0.2	0.001
	3 Oui, plusieurs fois	25	1.2	10	0.9	15	1.6		18	1.1	7	1.5		3	1.3	12	2.1	5	0.9	5	0.7	
14.00: Vision imposée de mat. pornographique, d'images de corps nus	1 Non, jamais	1'941	96.1	1'073	94.8	868	97.7		1'488	95.7	453	97.5		235	97.0	525	96.2	538	95.1	643	96.5	
	2 Oui, une fois	22	1.1	13	1.1	9	1.0	0.003	18	1.2	3	0.7	0.198	2	0.8	2	0.3	14	2.4	4	0.6	0.081
	3 Oui, plusieurs fois	57	2.8	46	4.0	12	1.3		49	3.1	9	1.8		5	2.2	19	3.4	14	2.4	19	2.9	
15.00: Contact corporel indésirable apparemment fortuit	1 Non, jamais	1'949	96.5	1'106	97.8	843	94.9		1'498	96.4	451	97.1		233	96.2	517	94.8	548	97.0	652	97.8	
	2 Oui, une fois	31	1.6	15	1.4	16	1.8	0.005	23	1.5	9	1.9	0.217	6	2.3	11	2.0	7	1.2	9	1.3	0.104
	3 Oui, plusieurs fois	38	1.9	10	0.8	29	3.2		33	2.2	5	1.1		4	1.5	18	3.2	11	1.9	6	1.0	
16.00: Attouchements, être embrassé(e) contre son gré	1 Non, jamais	2'001	99.1	1'124	99.3	878	98.7		1'540	99.0	461	99.2		237	98.0	537	98.5	561	99.2	665	99.8	
	2 Oui, une fois	10	0.5	3	0.2	7	0.8	0.294	7	0.4	3	0.7	0.261	3	1.3	1	0.2	5	0.8	1	0.1	0.001
	3 Oui, plusieurs fois	9	0.4	5	0.4	4	0.5		8	0.5	1	0.1		2	0.7	7	1.2	-	-	1	0.1	
17.00: Chantage sexuel (promesse d'avantages, menace de représailles)	1 Non, jamais	2'009	99.4	1'126	99.5	883	99.3		1'546	99.4	462	99.5		242	99.8	537	98.5	564	99.7	666	99.8	
	2 Oui, une fois	4	0.2	1	0.1	3	0.4	0.532	2	0.1	2	0.5	0.212	0	0.2	2	0.4	2	0.3	-	-	0.024
	3 Oui, plusieurs fois	7	0.3	4	0.4	3	0.3		7	0.5	-	-		-	-	6	1.1	-	-	1	0.2	
18.00: Abus sexuel / viol	1 Non, jamais	2'020	100.0	1'131	100.0	889	100.0		1'555	100.0	464	100.0		242	100.0	545	100.0	566	100.0	667	100.0	
	2 Oui, une fois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Oui, plusieurs fois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Sign.: Figurent en caractères gras les valeurs pour lesquelles la répartition des réponses diverge significativement de la répartition dans l'ensemble de la population (partielle) (p <= 0.05, test de chi carré).

Tableau A1h: Incidents de comportement potentiellement importun subis l'année écoulée - Hommes par région et âge

		Total		Sexe				Région (CH-A/R)					Age						Sign.		
		N	%	Homme		Femme		Suisse alémanique		Suisse romande			16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans			46 à 65 ans	
				N	%	N	%	N	%	Sign.	N	%	Sign.	N	%	N	%	N		%	N
6.00: Commentaires et plaisanteries en général dégradants ou obscènes	1 Non, jamais	933	83.0	933	83.0	-	-	694	80.1	239	92.4	0.000	107	78.1	242	80.1	263	84.0	321	86.3	0.509
	2 Oui, une fois	38	3.3	38	3.3	-	-	31	3.6	6	2.4		5	3.7	15	4.9	8	2.5	10	2.7	
	3 Oui, plusieurs fo	154	13.7	154	13.7	-	-	141	16.2	13	5.1		25	18.2	45	15.0	43	13.6	41	11.0	
8.00: Tél., lettres, courriels non souhaités avec un contenu désobligeant ou sexuel	1 Non, jamais	1'051	93.1	1'051	93.1	-	-	813	93.7	238	91.1	0.073	130	94.9	278	91.5	289	91.6	355	94.9	0.209
	2 Oui, une fois	9	0.8	9	0.8	-	-	9	1.0	0	0.2		2	1.6	-	-	2	0.7	5	1.3	
	3 Oui, plusieurs fo	69	6.1	69	6.1	-	-	46	5.3	23	8.7		5	3.4	26	8.5	24	7.7	14	3.8	
9.00: Commentaires, insinuations désobligeants ou dégradants visant la personne	1 Non, jamais	1'101	97.5	1'101	97.5	-	-	847	97.5	254	97.3	0.896	133	97.2	295	97.0	308	97.6	366	97.9	0.958
	2 Oui, une fois	7	0.7	7	0.7	-	-	5	0.6	2	0.9		2	1.4	2	0.7	2	0.7	1	0.3	
	3 Oui, plusieurs fo	21	1.9	21	1.9	-	-	16	1.9	5	1.8		2	1.4	7	2.3	5	1.7	7	1.7	
10.00: Etre sifflé(e), dévisagé(e), déshabillé(e) du regard	1 Non, jamais	1'083	96.1	1'083	96.1	-	-	835	96.4	248	95.1	0.373	130	95.5	274	90.7	306	97.2	372	99.6	0.000
	2 Oui, une fois	12	1.1	12	1.1	-	-	7	0.8	5	2.0		1	1.0	10	3.2	-	-	1	0.4	
	3 Oui, plusieurs fo	32	2.8	32	2.8	-	-	24	2.8	8	2.9		5	3.5	18	6.1	9	2.8	-	-	
11.00: Gestes obscènes ou insinuations de nature sexuelle	1 Non, jamais	1'050	93.0	1'050	93.0	-	-	805	92.7	246	94.1	0.450	119	87.1	276	90.9	304	96.6	351	93.9	0.089
	2 Oui, une fois	13	1.2	13	1.2	-	-	9	1.0	4	1.6		3	2.3	6	2.1	-	-	4	1.0	
	3 Oui, plusieurs fo	66	5.8	66	5.8	-	-	55	6.3	11	4.2		14	10.5	21	7.1	11	3.4	19	5.1	
12.00: Histoires ou discussions imposées à contenu sex.	1 Non, jamais	1'104	97.6	1'104	97.6	-	-	846	97.2	258	98.7	0.326	133	97.3	293	95.9	309	98.0	369	98.7	0.147
	2 Oui, une fois	16	1.4	16	1.4	-	-	13	1.5	2	0.9		1	0.6	9	2.8	6	2.0	-	-	
	3 Oui, plusieurs fo	12	1.0	12	1.0	-	-	11	1.2	1	0.4		3	2.1	4	1.3	-	-	5	1.3	
13.00: Propositions, invitations indésirables de nature sexuelle	1 Non, jamais	1'115	98.5	1'115	98.5	-	-	859	98.7	255	97.9	0.124	135	98.9	293	96.0	315	100.0	371	99.3	0.022
	2 Oui, une fois	7	0.6	7	0.6	-	-	6	0.7	1	0.2		1	0.4	6	2.0	-	-	-	-	
	3 Oui, plusieurs fo	10	0.9	10	0.9	-	-	5	0.6	5	1.9		1	0.7	6	2.1	-	-	3	0.7	
14.00: Vision imposée de mat. pornographique, d'images de corps nus	1 Non, jamais	1'073	94.8	1'073	94.8	-	-	819	94.1	254	97.3	0.185	131	95.9	291	95.2	296	93.8	355	95.0	0.307
	2 Oui, une fois	13	1.1	13	1.1	-	-	13	1.5	-	-		2	1.3	-	-	9	2.7	2	0.7	
	3 Oui, plusieurs fo	46	4.0	46	4.0	-	-	39	4.4	7	2.7		4	2.8	15	4.8	11	3.5	16	4.3	
15.00: Contact corporel indésirable apparemment fortuit	1 Non, jamais	1'106	97.8	1'106	97.8	-	-	851	97.7	256	98.0	0.747	136	99.6	292	95.5	311	98.7	367	98.3	0.088
	2 Oui, une fois	15	1.4	15	1.4	-	-	11	1.3	4	1.6		1	0.4	8	2.8	-	-	6	1.7	
	3 Oui, plusieurs fo	10	0.8	10	0.8	-	-	8	1.0	1	0.4		-	-	5	1.7	4	1.3	-	-	
16.00: Attouchements, être embrassé(e) contre son gré	1 Non, jamais	1'124	99.3	1'124	99.3	-	-	863	99.2	260	99.8	0.537	135	98.9	302	98.7	313	99.3	374	100.0	0.230
	2 Oui, une fois	3	0.2	3	0.2	-	-	2	0.2	1	0.2		1	0.4	-	-	2	0.7	-	-	
	3 Oui, plusieurs fo	5	0.4	5	0.4	-	-	5	0.6	-	-		1	0.7	4	1.3	-	-	-	-	
17.00: Chantage sexuel (promesse d'avantages, menace de représailles)	1 Non, jamais	1'126	99.5	1'126	99.5	-	-	866	99.5	260	99.6	0.208	137	100.0	300	98.3	315	100.0	374	100.0	0.064
	2 Oui, une fois	1	0.1	1	0.1	-	-	-	-	1	0.4		-	-	1	0.4	-	-	-	-	
	3 Oui, plusieurs fo	4	0.4	4	0.4	-	-	4	0.5	-	-		-	-	4	1.4	-	-	-	-	
18.00: Abus sexuel / viol	1 Non, jamais	1'131	100.0	1'131	100.0	-	-	870	100.0	261	100.0	-	137	100.0	306	100.0	315	100.0	374	100.0	-
	2 Oui, une fois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Oui, plusieurs fo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Sign.: Figurent en caractères gras les valeurs pour lesquelles la répartition des réponses diverge significativement de la répartition dans l'ensemble de la population (partielle) (p <= 0.05, test de chi carré).

Tableau A1f: Incidents de comportement potentiellement importun subis l'année écoulée - Femmes par région et âge

		Total		Sexe				Région (CH-A/R)						Age								
		N	%	Homme		Femme		Sign.	Suisse alémanique		Suisse romande		Sign.	16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
6.00: Commentaires et plaisanteries en général dégradants ou obscènes	1 Non, jamais	759	85.4	-	-	759	85.4	-	575	84.0	184	90.1	-	86	81.1	200	83.3	217	86.7	256	87.5	-
	2 Oui, une fois	25	2.8	-	-	25	2.8	-	20	2.9	5	2.6	0.007	3	3.2	9	3.8	5	2.0	8	2.6	0.377
	3 Oui, plusieurs fois	105	11.8	-	-	105	11.8	-	90	13.1	15	7.3	-	17	15.8	31	12.9	28	11.3	29	9.9	-
8.00: Tél., lettres, courriels non souhaités avec un contenu désobligeant ou sexuel	1 Non, jamais	859	96.7	-	-	859	96.7	-	663	96.7	196	96.5	-	101	95.7	230	95.9	241	96.3	287	98.0	-
	2 Oui, une fois	4	0.5	-	-	4	0.5	-	3	0.5	1	0.6	0.957	1	1.3	2	0.8	-	-	1	0.4	0.256
	3 Oui, plusieurs fois	25	2.8	-	-	25	2.8	-	19	2.8	6	2.9	-	3	3.0	8	3.3	9	3.7	5	1.6	-
9.00: Commentaires, insinuations désobligeants ou dégradants visant la personne	1 Non, jamais	805	90.7	-	-	805	90.7	-	620	90.6	185	90.8	-	93	87.6	208	86.6	227	91.2	277	94.7	-
	2 Oui, une fois	28	3.1	-	-	28	3.1	-	20	2.9	8	3.8	0.569	4	3.8	11	4.5	8	3.0	5	1.9	0.015
	3 Oui, plusieurs fois	55	6.2	-	-	55	6.2	-	44	6.4	11	5.4	-	9	8.6	21	8.9	14	5.8	10	3.4	-
10.00: Etre sifflé(e), dévisagé(e), déshabillé(e) du regard	1 Non, jamais	796	89.6	-	-	796	89.6	-	618	90.2	178	87.7	-	86	81.5	203	84.6	235	94.0	272	92.9	-
	2 Oui, une fois	21	2.4	-	-	21	2.4	-	17	2.5	5	2.2	0.203	5	5.1	10	4.3	1	0.5	4	1.5	0.000
	3 Oui, plusieurs fois	71	8.0	-	-	71	8.0	-	50	7.3	21	10.1	-	14	13.4	26	11.0	14	5.5	16	5.6	-
11.00: Gestes obscènes ou insinuations de nature sexuelle	1 Non, jamais	850	95.7	-	-	850	95.7	-	659	96.1	192	94.3	-	100	94.4	228	95.3	239	95.3	284	96.9	-
	2 Oui, une fois	5	0.6	-	-	5	0.6	-	2	0.3	3	1.4	0.056	1	0.8	3	1.2	1	0.6	-	-	0.363
	3 Oui, plusieurs fois	33	3.7	-	-	33	3.7	-	24	3.6	9	4.3	-	5	4.9	8	3.5	10	4.1	9	3.1	-
12.00: Histoires ou discussions imposées à contenu sex.	1 Non, jamais	865	97.4	-	-	865	97.4	-	669	97.6	197	96.5	-	102	96.0	232	97.0	245	97.9	286	97.7	-
	2 Oui, une fois	6	0.7	-	-	6	0.7	-	6	0.9	0	0.2	0.043	2	1.4	3	1.5	1	0.6	-	-	0.214
	3 Oui, plusieurs fois	17	1.9	-	-	17	1.9	-	10	1.5	7	3.3	-	3	2.6	4	1.5	4	1.6	7	2.3	-
13.00: Propositions, invitations indésirables de nature sexuelle	1 Non, jamais	862	96.9	-	-	862	96.9	-	665	97.0	197	96.6	-	100	95.0	229	95.5	242	96.8	290	98.9	-
	2 Oui, une fois	13	1.4	-	-	13	1.4	-	8	1.1	5	2.4	0.106	3	3.0	5	2.3	3	1.2	1	0.4	0.092
	3 Oui, plusieurs fois	15	1.6	-	-	15	1.6	-	12	1.8	2	1.0	-	2	2.0	5	2.2	5	2.0	2	0.7	-
14.00: Vision imposée de mat. pornographique, d'images de corps nus	1 Non, jamais	868	97.7	-	-	868	97.7	-	669	97.7	199	97.6	-	104	98.4	234	97.5	242	96.8	288	98.4	-
	2 Oui, une fois	9	1.0	-	-	9	1.0	-	6	0.8	3	1.6	0.259	0	0.2	2	0.8	5	2.1	2	0.6	0.308
	3 Oui, plusieurs fois	12	1.3	-	-	12	1.3	-	10	1.5	2	0.7	-	2	1.4	4	1.7	3	1.1	3	1.1	-
15.00: Contact corporel indésirable apparemment fortuit	1 Non, jamais	843	94.9	-	-	843	94.9	-	647	94.6	195	95.9	-	97	91.7	225	93.9	237	94.8	284	97.0	-
	2 Oui, une fois	16	1.8	-	-	16	1.8	-	12	1.7	5	2.2	0.187	5	4.8	2	0.9	7	2.6	2	0.8	0.006
	3 Oui, plusieurs fois	29	3.2	-	-	29	3.2	-	25	3.7	4	1.9	-	4	3.5	12	5.2	6	2.6	6	2.2	-
16.00: Attouchements, être embrassé(e) contre son gré	1 Non, jamais	878	98.7	-	-	878	98.7	-	677	98.8	201	98.5	-	102	96.7	236	98.3	248	99.0	292	99.6	-
	2 Oui, une fois	7	0.8	-	-	7	0.8	-	5	0.7	3	1.3	0.471	3	2.6	1	0.6	2	1.0	1	0.2	0.015
	3 Oui, plusieurs fois	4	0.5	-	-	4	0.5	-	3	0.5	1	0.3	-	1	0.7	3	1.1	-	-	1	0.2	-
17.00: Chantage sexuel (promesse d'avantages, menace de représailles)	1 Non, jamais	883	99.3	-	-	883	99.3	-	680	99.3	203	99.5	-	105	99.6	237	98.8	249	99.3	292	99.6	-
	2 Oui, une fois	3	0.4	-	-	3	0.4	-	2	0.3	1	0.5	0.524	0	0.4	1	0.4	2	0.7	-	-	0.375
	3 Oui, plusieurs fois	3	0.3	-	-	3	0.3	-	3	0.4	-	-	-	-	-	2	0.7	-	-	1	0.4	-
18.00: Abus sexuel / viol	1 Non, jamais	889	100.0	-	-	889	100.0	-	685	100.0	204	100.0	-	106	100.0	240	100.0	250	100.0	293	100.0	-
	2 Oui, une fois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 Oui, plusieurs fois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Sign.: Figurent en caractères gras les valeurs pour lesquelles la répartition des réponses diverge significativement de la répartition dans l'ensemble de la population (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A2: Incidents de comportement potentiellement importun subis et/ou ressenti subjectif - Total par sexe, région, âge

		Total		Sexe				Région (CH-A/R)					Age					Sign.			
		N	%	Homme		Femme		Suisse alémanique		Suisse romande			16 - 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans		
				N	%	N	%	N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	N		%	N	%
6.00/10: Commentaires généraux obscènes -	non	1'306	65.0	743	66.4	562	63.3	958	62.0	347	75.1	164	67.5	367	68.0	340	60.4	434	65.5		
- année écoulée ou auparavant	oui	703	35.0	377	33.6	326	36.7	588	38.0	115	24.9	79	32.5	173	32.0	223	39.6	228	34.5	0.092	
8.00/10: Tél, lettres, courriels	non	1'765	87.6	961	85.3	803	90.5	1'353	87.2	412	88.8	223	92.0	459	84.8	484	85.6	599	89.9		
- année écoulée ou auparavant	oui	250	12.4	166	14.7	85	9.5	198	12.8	52	11.2	19	8.0	82	15.2	81	14.4	67	10.1	0.021	
9.00/10: Commentaires visant une personne -	non	1'767	87.8	1'053	93.5	714	80.5	1'366	88.2	401	86.3	211	87.0	461	84.9	496	87.9	599	90.3		
- année écoulée ou auparavant	oui	246	12.2	73	6.5	173	19.5	183	11.8	63	13.7	31	13.0	82	15.1	68	12.1	64	9.7	0.044	
10.00/10: Se faire siffler, dévisager	non	1'707	84.8	1'039	92.3	668	75.3	1'313	84.7	394	85.1	204	84.1	442	81.4	481	85.2	580	87.6		
- année écoulée ou auparavant	oui	306	15.2	86	7.7	219	24.7	237	15.3	69	14.9	39	15.9	101	18.6	84	14.8	82	12.4	0.036	
11.00/10: Gestes, insinuations obscènes	non	1'729	85.7	965	85.3	764	86.2	1'336	86.0	393	84.8	210	86.8	467	85.8	493	87.4	558	83.8		
- année écoulée ou auparavant	oui	288	14.3	167	14.7	122	13.8	218	14.0	71	15.2	32	13.2	78	14.2	71	12.6	108	16.2	0.417	
12.00/10: Histoires à contenu sexuel - année	non	1'850	91.8	1'051	93.1	799	90.1	1'424	91.8	426	91.8	229	94.5	496	91.0	516	91.3	609	91.9		
écoulée ou auparavant	oui	166	8.2	78	6.9	88	9.9	128	8.2	38	8.2	13	5.5	49	9.0	49	8.7	54	8.1	0.442	
13.00/10: Propositions, invitations indésirables	non	1'833	90.8	1'069	94.5	764	86.1	1'417	91.2	416	89.5	228	93.9	490	89.8	513	90.8	602	90.4		
- année écoulée ou auparavant	oui	186	9.2	63	5.5	124	13.9	138	8.8	49	10.5	15	6.1	56	10.2	52	9.2	64	9.6	0.307	
14.00/10: Matériel pornogr., images de nus	non	1'855	91.9	1'019	90.2	836	94.1	1'429	92.0	425	91.8	226	93.4	512	93.9	513	90.7	603	90.8		
- année écoulée ou auparavant	oui	163	8.1	111	9.8	52	5.9	125	8.0	38	8.2	16	6.6	33	6.1	53	9.3	61	9.2	0.222	
15.00/10: Contact corporel indésirable	non	1'768	87.5	1'048	92.6	720	81.1	1'351	86.9	417	89.8	227	93.5	473	86.8	500	88.4	568	85.2		
- année écoulée ou auparavant	oui	252	12.5	83	7.4	168	18.9	204	13.1	48	10.2	16	6.5	72	13.2	65	11.6	98	14.8	0.011	
16.00/10: Attouchements/baisers	non	1'916	94.9	1'105	97.7	811	91.2	1'469	94.5	447	96.1	236	97.3	519	95.1	530	93.6	632	94.8		
- année écoulée ou auparavant	oui	104	5.1	26	2.3	78	8.8	86	5.5	18	3.9	6	2.7	27	4.9	36	6.4	35	5.2	0.175	
17.00/10: Chantage sexuel	non	1'977	97.9	1'110	98.1	867	97.6	1'522	97.9	455	97.9	241	99.3	536	98.2	552	97.7	648	97.3		
- année écoulée ou auparavant	oui	43	2.1	21	1.9	22	2.4	33	2.1	10	2.1	2	0.7	10	1.8	13	2.3	18	2.7	0.300	
18.00/10: Abus sexuel/viol	non	2'007	99.4	1'125	99.5	882	99.2	1'546	99.4	462	99.4	242	99.8	542	99.4	563	99.5	661	99.1		
- année écoulée ou auparavant	oui	13	0.6	6	0.5	7	0.8	10	0.6	3	0.6	0	0.2	3	0.6	3	0.5	6	0.9	0.644	
Incident subi l'année écoulée?	non	1'413	69.9	801	70.8	612	68.8	1'068	68.7	345	74.2	155	63.9	351	64.3	410	72.5	497	74.6		
oui	oui	607	30.1	330	29.2	277	31.2	487	31.3	120	25.8	88	36.1	195	35.7	156	27.5	169	25.4	0.001	
Incident subi l'année écoulée ou auparavant?	non	983	48.7	581	51.4	402	45.2	738	47.4	245	52.8	130	53.8	269	49.3	263	46.5	321	48.2		
oui	oui	1'037	51.3	550	48.6	487	54.8	817	52.6	219	47.2	112	46.2	277	50.7	303	53.5	345	51.8	0.382	
Senti-e harcelé-e sexuellement: l'année	non	1'996	98.8	1'129	99.8	867	97.6	1'534	98.6	462	99.5	238	98.2	534	97.8	561	99.2	664	99.5		
écoulée?	oui	24	1.2	2	0.2	22	2.4	21	1.4	2	0.5	4	1.8	12	2.2	5	0.8	3	0.5	0.013	
Senti-e harcelé-e sexuellement: l'année écoulée	non	1'791	88.7	1'073	94.9	718	80.8	1'351	86.9	440	94.8	227	93.7	485	88.9	489	86.5	590	88.5		
ou auparavant?	oui	229	11.3	58	5.1	170	19.2	204	13.1	24	5.2	15	6.3	61	11.1	76	13.5	76	11.5	0.037	
Senti-e importuné-e ou mal à l'aise: l'année	non	1'887	94.6	1'091	96.6	796	91.9	1'442	94.1	445	96.2	221	93.0	501	93.9	537	95.8	628	94.6		
écoulée? (seul. les personnes qui ne se sont pas	oui	108	5.4	38	3.4	70	8.1	91	5.9	17	3.8	17	7.0	32	6.1	23	4.2	36	5.4	0.380	
senties harcelées sex.)	non	1'654	92.4	1'018	94.8	636	88.7	1'244	92.2	409	93.0	210	92.4	450	92.8	454	92.8	540	91.7		
Senti-e importuné-e ou mal à l'aise: l'année	oui	136	7.6	55	5.2	81	11.3	105	7.8	31	7.0	17	7.6	35	7.2	35	7.2	49	8.3	0.882	
écoulée ou auparavant? (seul. les personnes qui	non	1'888	93.5	1'091	96.5	797	89.7	1'443	92.8	445	95.7	221	91.4	501	91.9	538	95.1	628	94.2		
ne se sont pas senties harcelées sex.)	oui	132	6.5	40	3.5	92	10.3	112	7.2	20	4.3	21	8.6	44	8.1	28	4.9	39	5.8	0.102	
Total senti-e harcelé-e sex., importuné-e ou mal	non	1'655	81.9	1'018	90.0	637	71.7	1'246	80.1	409	88.2	210	86.6	450	82.5	454	80.3	541	81.2		
à l'aise: année écoulée ou auparavant?	oui	365	18.1	114	10.0	251	28.3	310	19.9	55	11.8	32	13.4	96	17.5	112	19.7	125	18.8	0.197	
Incident l'année écoulée et/ou senti-e harcelé-e	non	1'314	65.0	776	68.6	538	60.6	978	62.9	336	72.3	150	61.9	325	59.5	368	65.0	471	70.7		
sex. ? (= filtre pour les questions sur les	oui	706	35.0	355	31.4	351	39.4	577	37.1	129	27.7	92	38.1	221	40.5	198	35.0	195	29.3	0.003	
conséquences, réactions)	non	967	47.9	575	50.8	392	44.1	723	46.5	245	52.7	130	53.6	262	48.0	260	46.0	315	47.3		
Incident subi une fois et/ou senti-e une fois	oui	1'053	52.1	556	49.2	497	55.9	833	53.5	220	47.3	112	46.4	283	52.0	306	54.0	351	52.7	0.339	
harcelé-e sexuellement?	non	958	47.4	574	50.7	384	43.2	716	46.0	242	52.2	128	52.6	261	47.8	257	45.5	313	46.9		
Incident subi une fois et/ou senti-e une fois	oui	1'062	52.6	557	49.3	504	56.8	840	54.0	222	47.8	115	47.4	284	52.2	308	54.5	354	53.1	0.400	
harcelé-e sexuellement, importuné-e ou mal à																					
l'aise?																					

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Sign.: Figurent en caractères gras les valeurs pour lesquelles la répartition des réponses diverge significativement de la répartition dans l'ensemble de la population (partielle) (p <= 0.05, test de chi carré).

Tableau A2h: Incidents de comportement potentiellement importun subis et/ou ressenti subjectif - Hommes par région, âge

		Total		Sexe				Région (CH A/R)					Age									
		N	%	Homme		Femme		Sign.	Suisse alémanique		Suisse romande		Sign.	16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
6.00/10: Commentaires généraux obscènes -	non	743	66.4	743	66.4	-	-	544	63.1	199	77.2		93	68.3	212	70.4	187	59.7	252	68.0		
année écoulée ou auparavant	oui	377	33.6	377	33.6	-	-	318	36.9	59	22.8	0.000	43	31.7	89	29.6	126	40.3	118	32.0	0.142	
8.00/10: Tél, lettres, courriels	non	961	85.3	961	85.3	-	-	735	84.8	226	86.8		123	89.9	252	83.4	260	82.5	327	87.4		
- année écoulée ou auparavant	oui	166	14.7	166	14.7	-	-	131	15.2	34	13.2	0.494	14	10.1	50	16.6	55	17.5	47	12.6	0.271	
9.00/10: Commentaires visant une personne -	non	1'053	93.5	1'053	93.5	-	-	815	94.1	238	91.3		128	93.9	276	90.7	299	94.9	350	94.4		
année écoulée ou auparavant	oui	73	6.5	73	6.5	-	-	51	5.9	23	8.7	0.172	8	6.1	28	9.3	16	5.1	21	5.6	0.338	
10.00/10: Se faire siffler, dévisager	non	1'039	92.3	1'039	92.3	-	-	800	92.4	239	92.1		125	91.8	269	88.7	295	93.5	350	94.6		
- année écoulée ou auparavant	oui	86	7.7	86	7.7	-	-	66	7.6	21	7.9	0.868	11	8.2	34	11.3	21	6.5	20	5.4	0.149	
11.00/10: Gestes, insinuations obscènes	non	965	85.3	965	85.3	-	-	743	85.4	222	85.0		116	84.8	258	84.4	280	88.9	310	83.1		
- année écoulée ou auparavant	oui	167	14.7	167	14.7	-	-	127	14.6	39	15.0	0.899	21	15.2	48	15.6	35	11.1	63	16.9	0.374	
12.00/10: Histoires à contenu sexuel -	non	1'051	93.1	1'051	93.1	-	-	807	93.0	244	93.5		131	95.9	281	91.9	297	94.2	342	92.1		
année écoulée ou auparavant	oui	78	6.9	78	6.9	-	-	61	7.0	17	6.5	0.802	6	4.1	25	8.1	18	5.8	29	7.9	0.504	
13.00/10: Propositions, invitations indésirables	non	1'069	94.5	1'069	94.5	-	-	830	95.4	238	91.4		131	96.3	280	91.5	302	95.8	355	95.1		
- année écoulée ou auparavant	oui	63	5.5	63	5.5	-	-	40	4.6	22	8.6	0.046	5	3.7	26	8.5	13	4.2	18	4.9	0.181	
14.00/10: Matériel pornogr., images de nus	non	1'019	90.2	1'019	90.2	-	-	784	90.1	235	90.4		124	91.1	286	93.4	284	90.0	325	87.4		
- année écoulée ou auparavant	oui	111	9.8	111	9.8	-	-	86	9.9	25	9.6	0.897	12	8.9	20	6.6	32	10.0	47	12.6	0.229	
15.00/10: Contact corporel indésirable	non	1'048	92.6	1'048	92.6	-	-	807	92.7	241	92.5		136	99.3	280	91.5	301	95.5	332	88.8		
- année écoulée ou auparavant	oui	83	7.4	83	7.4	-	-	64	7.3	19	7.5	0.942	1	0.7	26	8.5	14	4.5	42	11.2	0.004	
16.00/10: Attouchements/baisers	non	1'105	97.7	1'105	97.7	-	-	850	97.6	256	98.0		135	98.9	297	97.0	309	97.9	365	97.6		
- année écoulée ou auparavant	oui	26	2.3	26	2.3	-	-	21	2.4	5	2.0	0.788	1	1.1	9	3.0	7	2.1	9	2.4	0.764	
17.00/10: Chantage sexuel	non	1'110	98.1	1'110	98.1	-	-	855	98.2	255	97.8		136	99.6	300	98.3	309	98.0	365	97.6		
- année écoulée ou auparavant	oui	21	1.9	21	1.9	-	-	15	1.8	6	2.2	0.721	1	0.4	5	1.7	6	2.0	9	2.4	0.630	
18.00/10: Abus sexuel/viol	non	1'125	99.5	1'125	99.5	-	-	866	99.5	260	99.5		137	100.0	304	99.3	314	99.6	371	99.3		
- année écoulée ou auparavant	oui	6	0.5	6	0.5	-	-	5	0.5	1	0.5	0.913	-	-	2	0.7	1	0.4	2	0.7	0.882	
Incident subi l'année écoulée?	non	801	70.8	801	70.8	-	-	598	68.8	203	77.8		91	66.7	202	66.1	230	73.1	278	74.3		
oui	330	29.2	330	29.2	-	-	272	31.2	58	22.2	0.014	46	33.3	104	33.9	85	26.9	96	25.7	0.221		
Incident subi l'année écoulée ou auparavant?	non	581	51.4	581	51.4	-	-	441	50.6	141	53.9		79	57.5	169	55.3	155	49.1	179	47.8		
oui	550	48.6	550	48.6	-	-	430	49.4	120	46.1	0.433	58	42.5	137	44.7	160	50.9	195	52.2	0.268		
Senti harcelé sexuellement: l'année écoulée?	non	1'129	99.8	1'129	99.8	-	-	868	99.8	261	100.0		137	100.0	304	99.3	315	100.0	374	100.0		
oui	2	0.2	2	0.2	-	-	2	0.2	-	-	0.583	-	-	2	0.7	-	-	-	-	-	0.353	
Senti harcelé sexuellement: l'année écoulée ou	non	1'073	94.9	1'073	94.9	-	-	821	94.4	252	96.4		133	97.7	291	95.3	296	94.0	352	94.2		
auparavant?	oui	58	5.1	58	5.1	-	-	49	5.6	9	3.6	0.264	3	2.3	14	4.7	19	6.0	21	5.8	0.579	
Senti importuné ou mal à l'aise: l'année	non	1'091	96.6	1'091	96.6	-	-	832	95.8	259	99.4		132	96.9	296	97.4	307	97.3	356	95.4		
écoulée? (seul. les personnes qui ne se sont pas	oui	38	3.4	38	3.4	-	-	36	4.2	1	0.6	0.000	4	3.1	8	2.6	8	2.7	17	4.6	0.628	
senties harcelées sex.)	non	1'018	94.8	1'018	94.8	-	-	776	94.5	242	96.1		128	96.2	280	96.1	286	96.7	323	91.8		
Senti importuné ou mal à l'aise: l'année	oui	55	5.2	55	5.2	-	-	46	5.5	10	3.9	0.355	5	3.8	11	3.9	10	3.3	29	8.2	0.103	
écoulée ou auparavant? (seul. les personnes qui	non	1'091	96.5	1'091	96.5	-	-	832	95.6	259	99.4		132	96.9	296	96.7	307	97.3	356	95.4		
ne se sont pas senties harcelées sex.)	oui	40	3.5	40	3.5	-	-	39	4.4	1	0.6	0.000	4	3.1	10	3.3	8	2.7	17	4.6	0.723	
Total senti harcelé sex., importuné ou mal à	non	1'018	90.0	1'018	90.0	-	-	776	89.1	242	92.7		128	94.0	280	91.5	286	90.8	323	86.5		
l'aise: année écoulée?	oui	114	10.0	114	10.0	-	-	94	10.9	19	7.3	0.148	8	6.0	26	8.5	29	9.2	50	13.5	0.168	
Total senti harcelé sex., importuné ou mal à	non	776	68.6	776	68.6	-	-	577	66.3	199	76.3		90	66.0	193	63.1	219	69.4	274	73.3		
l'aise: année écoulée ou auparavant?	oui	355	31.4	355	31.4	-	-	294	33.7	62	23.7	0.007	46	34.0	113	36.9	96	30.6	100	26.7	0.164	
Incident l'année écoulée et/ou senti harcelé sex.	non	575	50.8	575	50.8	-	-	435	49.9	141	53.9		79	57.5	165	54.0	153	48.4	179	47.8		
? (= filtre pour les questions sur les	oui	556	49.2	556	49.2	-	-	436	50.1	120	46.1	0.339	58	42.5	141	46.0	163	51.6	195	52.2	0.321	
conséquences, réactions)	non	574	50.7	574	50.7	-	-	435	49.9	139	53.4		79	57.5	164	53.6	153	48.4	179	47.8		
Incident subi une fois et/ou senti une fois	oui	557	49.3	557	49.3	-	-	436	50.1	121	46.6	0.396	58	42.5	142	46.4	163	51.6	195	52.2	0.342	
harcelé sexuellement, importuné ou mal à	non	574	50.7	574	50.7	-	-	435	49.9	139	53.4		79	57.5	164	53.6	153	48.4	179	47.8		
l'aise?	oui	557	49.3	557	49.3	-	-	436	50.1	121	46.6	0.396	58	42.5	142	46.4	163	51.6	195	52.2	0.342	

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Sign.: Figurent en caractères gras les valeurs pour lesquelles la répartition des réponses diverge significativement de la répartition dans l'ensemble de la population (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A2f: Incidents de comportement potentiellement importun subis et/ou ressenti subjectif - Femmes par région, âge

		Total		Sexe				Région (CH-A/R)				Age							
		N	%	Homme		Femme		Suisse alémanique		Suisse romande		16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans	
				N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	N	%
6.00/10: Commentaires généraux obscènes -	non	562	63.3	-	-	562	63.3	415	60.5	148	72.5	70	66.4	156	64.9	154	61.3	183	62.5
- année écoulée ou auparavant	oui	326	36.7	-	-	326	36.7	271	39.5	56	27.5	36	33.6	84	35.1	97	38.7	110	37.5
8.00/10: Tél, lettres, courriels	non	803	90.5	-	-	803	90.5	618	90.2	185	91.2	100	94.6	207	86.6	224	89.4	273	93.0
- année écoulée ou auparavant	oui	85	9.5	-	-	85	9.5	67	9.8	18	8.8	6	5.4	32	13.4	26	10.6	20	7.0
9.00/10: Commentaires visant une personne -	non	714	80.5	-	-	714	80.5	551	80.7	163	80.0	83	78.2	185	77.4	197	79.1	248	85.1
- année écoulée ou auparavant	oui	173	19.5	-	-	173	19.5	132	19.3	41	20.0	23	21.8	54	22.6	52	20.9	43	14.9
10.00/10: Se faire siffler, dévisager	non	668	75.3	-	-	668	75.3	513	75.0	155	76.2	78	74.1	173	72.2	186	74.7	231	78.7
- année écoulée ou auparavant	oui	219	24.7	-	-	219	24.7	171	25.0	48	23.8	27	25.9	67	27.8	63	25.3	62	21.3
11.00/10: Gestes, insinuations obscènes	non	764	86.2	-	-	764	86.2	593	86.8	172	84.5	95	89.5	209	87.5	213	85.4	248	84.8
- année écoulée ou auparavant	oui	122	13.8	-	-	122	13.8	90	13.2	31	15.5	11	10.5	30	12.5	36	14.6	44	15.2
12.00/10: Histoires à contenu sexuel - année	non	799	90.1	-	-	799	90.1	617	90.3	182	89.6	98	92.5	215	89.8	219	87.5	268	91.7
- année écoulée ou auparavant	oui	88	9.9	-	-	88	9.9	67	9.7	21	10.4	8	7.5	24	10.2	31	12.5	24	8.3
13.00/10: Propositions, invitations indésirables	non	764	86.1	-	-	764	86.1	587	85.8	177	87.0	96	90.9	210	87.7	211	84.4	246	84.4
- année écoulée ou auparavant	oui	124	13.9	-	-	124	13.9	97	14.2	26	13.0	10	9.1	29	12.3	39	15.6	46	15.6
14.00/10: Matériel pornogr., images de nus	non	836	94.1	-	-	836	94.1	645	94.3	191	93.6	102	96.3	227	94.6	229	91.6	278	95.2
- année écoulée ou auparavant	oui	52	5.9	-	-	52	5.9	39	5.7	13	6.4	4	3.7	13	5.4	21	8.4	14	4.8
15.00/10: Contact corporel indésirable	non	720	81.1	-	-	720	81.1	545	79.5	176	86.3	91	86.2	194	80.8	199	79.6	236	80.7
- année écoulée ou auparavant	oui	168	18.9	-	-	168	18.9	140	20.5	28	13.7	15	13.8	46	19.2	51	20.4	57	19.3
16.00/10: Attouchements/baisers	non	811	91.2	-	-	811	91.2	620	90.5	191	93.8	101	95.2	222	92.7	221	88.2	267	91.1
- année écoulée ou auparavant	oui	78	8.8	-	-	78	8.8	65	9.5	13	6.2	5	4.8	17	7.3	29	11.8	26	8.9
17.00/10: Chantage sexuel	non	867	97.6	-	-	867	97.6	668	97.4	200	97.9	105	98.9	235	98.1	243	97.2	284	96.9
- année écoulée ou auparavant	oui	22	2.4	-	-	22	2.4	18	2.6	4	2.1	1	1.1	5	1.9	7	2.8	9	3.1
18.00/10: Abus sexuel/viol	non	882	99.2	-	-	882	99.2	680	99.2	202	99.2	105	99.6	238	99.4	249	99.3	290	98.9
- année écoulée ou auparavant	oui	7	0.8	-	-	7	0.8	5	0.8	2	0.8	0	0.4	1	0.6	2	0.7	3	1.1
Incident subi l'année écoulée?	non	612	68.8	-	-	612	68.8	470	68.6	142	69.6	64	60.2	149	62.0	180	71.8	220	74.9
oui	oui	277	31.2	-	-	277	31.2	215	31.4	62	30.4	42	39.8	91	38.0	71	28.2	73	25.1
Incident subi l'année écoulée ou auparavant?	non	402	45.2	-	-	402	45.2	297	43.4	105	51.4	52	48.9	100	41.5	108	43.2	142	48.6
oui	oui	487	54.8	-	-	487	54.8	388	56.6	99	48.6	54	51.1	140	58.5	142	56.8	151	51.4
Sentie harcelée sexuellement: l'année écoulée?	non	867	97.6	-	-	867	97.6	666	97.2	201	98.8	102	96.0	230	95.9	246	98.1	290	99.0
oui	oui	22	2.4	-	-	22	2.4	19	2.8	2	1.2	4	4.0	10	4.1	5	1.9	3	1.0
Sentie harcelée sexuellement: l'année écoulée ou	non	718	80.8	-	-	718	80.8	529	77.3	189	92.7	94	88.6	193	80.7	193	77.1	238	81.2
auparavant?	oui	170	19.2	-	-	170	19.2	156	22.7	15	7.3	12	11.4	46	19.3	57	22.9	55	18.8
Sentie importunée ou mal à l'aise: l'année	non	796	91.9	-	-	796	91.9	611	91.8	185	92.1	89	87.7	205	89.4	230	94.0	271	93.6
écoulée? (seul. les personnes qui ne se sont pas	oui	70	8.1	-	-	70	8.1	54	8.2	16	7.9	12	12.3	24	10.6	15	6.0	18	6.4
senties harcelées sex.)	non	636	88.7	-	-	636	88.7	469	88.7	168	88.9	81	87.1	170	87.9	168	86.9	217	91.6
écoulée ou auparavant? (seul. les personnes qui	oui	81	11.3	-	-	81	11.3	60	11.3	21	11.1	12	12.9	23	12.1	25	13.1	20	8.4
ne se sont pas senties harcelées sex.)	non	797	89.7	-	-	797	89.7	611	89.3	185	91.0	89	84.2	205	85.7	231	92.2	271	92.7
Total senti(e) harcelé(e) sex., importuné(e) ou mal	oui	92	10.3	-	-	92	10.3	74	10.7	18	9.0	17	15.8	34	14.3	19	7.8	22	7.3
à l'aise: année écoulée?	non	637	71.7	-	-	637	71.7	470	68.6	168	82.4	81	77.1	170	71.0	168	67.0	218	74.4
l'aise: année écoulée ou auparavant?	oui	251	28.3	-	-	251	28.3	215	31.4	36	17.6	24	22.9	70	29.0	83	33.0	75	25.6
Incident l'année écoulée et/ou sentie harcelée	non	538	60.6	-	-	538	60.6	401	58.6	137	67.1	60	56.6	132	55.0	149	59.4	198	67.5
sex. ? (= filtre pour les questions sur les	oui	351	39.4	-	-	351	39.4	284	41.4	67	32.9	46	43.4	108	45.0	102	40.6	95	32.5
conséquences, réactions)	non	392	44.1	-	-	392	44.1	288	42.1	104	51.1	51	48.6	97	40.5	107	42.9	136	46.6
Incident subi une fois et/ou sentie une fois	oui	497	55.9	-	-	497	55.9	397	57.9	100	48.9	54	51.4	143	59.5	143	57.1	156	53.4
harcelée sexuellement?	non	384	43.2	-	-	384	43.2	281	41.1	103	50.6	49	46.3	97	40.5	105	41.8	134	45.6
Incident subi une fois et/ou sentie une fois	oui	504	56.8	-	-	504	56.8	404	58.9	101	49.4	57	53.7	143	59.5	146	58.2	159	54.4
harcelée sexuellement, importunée ou mal à																			
l'aise?																			

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Sign.: Figurent en caractères gras les valeurs pour lesquelles la répartition des réponses diverge significativement de la répartition dans l'ensemble de la population (partielle) (p <= 0.05, test de chi carré).

Tableau A3: Incidents de comportement potentiellement importun selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Total

	Part des employé-e-s ayant subi un incident l'année écoulée											Nombre de cas		Nombre de cas en %			
	Q06	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	incident/ incidents subis	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré	
Base: Total des incidents actuels (dans l'entreprise principale ou une autre entreprise l'année écoulée)																	
Type de ménage																	
Vivant seul-e	12.8	6.9	5.9	5.8	4.3	2.3	2.5	1.4	2.0	0.2	0.4	29.2	351	343	17.4	17.0	
Couple sans enfants	14.5	5.8	5.3	6.7	3.8	2.2	2.2	5.2	4.9	1.1	0.9	27.3	471	496	23.3	24.6	
Couple avec enfants	16.7	4.8	4.5	5.8	6.1	2.4	2.0	4.4	2.6	0.8	0.4	29.4	709	851	35.1	42.1	
Vivant seul-e avec enfants	17.8	7.4	11.6	10.6	6.4	3.5	2.5	2.2	9.8	2.0	2.0	39.3	114	99	5.6	4.9	
Avec les parents	20.8	4.1	6.2	11.6	9.0	2.1	2.3	3.4	2.9	1.4	-	35.8	322	179	15.9	8.9	
Co-location	17.9	0.4	6.5	5.4	18.4	8.7	1.9	4.2	4.0	1.7	-	35.0	53	51	2.6	2.5	
Total	16.0	5.3	5.5	6.8	5.8	2.5	2.2	3.9	3.5	0.9	0.6	30.1	2'020	2'020	100.0	100.0	
Sign P=	0.324	0.348	0.087	0.037	0.002	0.191	0.987	0.271	0.001	0.381	0.342	0.171			% Fehlende	-	-
Nationalité																	
Suisses, Suissesses	15.6	5.5	5.2	5.0	5.1	2.4	1.8	4.2	3.2	0.7	0.5	28.7	1'495	1'533	74.0	75.9	
Etrangers, étrangères	13.8	4.7	5.7	13.5	5.8	2.1	4.0	2.9	3.6	1.9	0.3	32.0	312	300	15.4	14.8	
Double-nationaux et double-nationales	22.2	5.1	7.4	10.7	11.1	3.9	1.9	3.2	5.8	1.3	1.1	38.3	213	187	10.5	9.3	
Total	16.0	5.3	5.5	6.8	5.8	2.5	2.2	3.9	3.5	0.9	0.6	30.1	2'020	2'020	100.0	100.0	
Sign P=	0.095	0.869	0.448	0.000	0.022	0.511	0.062	0.627	0.255	0.106	0.460	0.047			% sans indice	-	-
Statut de séjour/nationalité																	
Suisse-sse (y compris personnes double nationales)	16.3	5.5	5.5	5.6	5.8	2.6	1.8	4.1	3.4	0.8	0.6	29.7	1'708	1'720	85.2	85.8	
Permis d'établissement C	13.6	4.2	5.2	13.7	6.0	2.5	3.3	3.1	3.6	2.4	-	32.8	224	220	11.2	11.0	
Titulaire d'une autorisation de séjour B à l'année	14.8	8.1	7.9	7.1	3.8	1.3	3.2	1.7	4.1	0.9	1.9	31.5	61	53	3.0	2.6	
Frontalier-ère, travail en Suisse	-	-	-	(65.6)	-	-	-	-	-	-	-	(65.6)	3	2	0.1	0.1	
Requérant-e d'asile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Réfugié-e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Stagiaire étranger-ère	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Bénéficiaire d'une autorisation de séjour de courte durée	(7.9)	(2.0)	(7.9)	(12.6)	-	-	(4.7)	-	-	-	-	(14.6)	8	10	0.4	0.5	
Etranger-ère sans permis de séjour	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Total	15.9	5.4	5.5	6.6	5.7	2.5	2.0	3.9	3.5	0.9	0.6	30.1	2'004	2'005	100.0	100.0	
Sign P=	0.746	0.731	0.933	0.000	0.893	0.944	0.455	0.782	0.975	0.234	0.601	0.493			% sans indice	0.8	0.7
Degré de formation																	
Degré secondaire I	12.7	2.1	6.1	10.0	3.8	3.4	1.3	2.3	3.9	0.7	0.4	30.2	332	234	16.5	11.7	
Degré secondaire II	17.3	4.9	5.7	7.7	6.0	2.9	2.3	4.0	2.9	0.9	0.4	29.5	1'016	1'003	50.5	49.9	
Degré tertiaire	15.1	7.0	5.2	4.6	6.1	1.8	2.2	4.3	4.1	1.0	0.8	30.8	662	774	32.9	38.5	
Total	15.9	5.4	5.5	6.7	5.8	2.5	2.2	3.9	3.5	0.9	0.6	30.1	2'010	2'011	100.0	100.0	
Sign P=	0.235	0.030	0.392	0.006	0.470	0.277	0.555	0.523	0.436	0.826	0.532	0.874			% sans indice	0.5	0.4
Taux d'activité total																	
Plein temps (100%)	16.5	5.9	4.4	6.1	6.6	1.9	2.0	4.2	2.3	0.6	0.5	29.8	1'174	1'299	58.1	64.3	
Temps partiel 1 (50%)	16.0	5.0	7.6	8.2	4.9	3.6	2.6	3.6	5.7	1.7	0.9	31.8	646	562	32.0	27.8	
Temps partiel 2 (<50%)	11.7	2.1	7.0	7.5	2.8	3.6	2.0	2.4	4.7	0.5	0.2	26.0	200	159	9.9	7.9	
Total	16.0	5.3	5.5	6.8	5.8	2.5	2.2	3.9	3.5	0.9	0.6	30.1	2'020	2'020	100.0	100.0	
Sign P=	0.328	0.146	0.011	0.184	0.083	0.107	0.743	0.563	0.001	0.042	0.388	0.388			% sans indice	-	-

Tableau A3: Incidents de comportement potentiellement importun selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Total

	Part des employé-e-s ayant subi un incident l'année écoulée											Nombre de cas		Nombre de cas en %		
	Q06	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	incident/ incidents subis	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Base: Incidents actuels (seul, dans l'entreprise principale)																
Taux d'activité (entreprise principale) *																
Plain temps (100%)	15.4	5.5	4.1	5.4	6.0	1.7	1.8	3.8	1.9	0.5	0.2	28.1	1'144	1'267	56.6	62.7
Temps partiel 1 (50%)	13.8	5.1	6.3	7.0	3.6	3.3	1.6	2.8	4.1	0.8	0.2	29.4	661	580	32.7	28.7
Temps partiel 2 (<50%)	9.3	1.6	5.6	7.1	1.8	3.1	1.5	2.2	3.4	0.2	-	22.7	215	172	10.6	8.5
Total	14.4	5.0	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.0	2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.105	0.132	0.103	0.275	0.007	0.123	0.938	0.452	0.024	0.431	0.824	0.262			% sans indic.	-
Position, en détail (entreprise principale) *																
Apprenti-e, stagiaire, bénévole	15.9	1.8	5.2	5.1	4.9	2.8	1.3	2.5	1.8	1.1	-	26.5	202	107	10.0	5.3
Auxiliaire, aide, saisonnier-ère	13.1	0.7	10.8	14.3	5.4	2.1	2.5	2.1	5.6	0.6	-	27.2	86	66	4.3	3.3
Employé-e sans fonction dirigeante	12.8	4.8	5.2	5.7	5.2	2.0	1.8	3.3	2.7	0.5	0.1	26.5	1'147	1'103	56.8	54.7
Employé-e avec fonction dirigeante	17.8	6.8	4.5	6.9	4.8	2.3	1.5	4.4	2.2	0.3	0.3	31.9	435	554	21.6	27.5
Cadre supérieur-e / membre de la direction	13.8	4.3	2.0	3.0	4.0	3.8	1.5	1.9	3.6	1.4	-	27.2	148	187	7.3	9.3
Total	14.4	5.0	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.1	2'018	2'018	100.0	100.0
Sign P=	0.190	0.069	0.042	0.017	0.969	0.649	0.924	0.568	0.472	0.342	0.846	0.332			% sans indic.	0.1
Position (entreprise principale) *																
Non qualifié-e	14.8	1.3	7.3	8.6	5.1	2.5	1.8	2.3	3.3	0.9	-	26.8	288	173	14.3	8.6
Employé-e	12.8	4.8	5.2	5.7	5.2	2.0	1.8	3.3	2.7	0.5	0.1	26.5	1'147	1'103	56.8	54.7
Cadre	16.8	6.2	3.9	5.9	4.6	2.7	1.5	3.8	2.5	0.6	0.2	30.7	583	742	28.9	36.8
Total	14.4	5.0	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.1	2'018	2'018	100.0	100.0
Sign P=	0.095	0.041	0.111	0.286	0.301	0.618	0.333	0.675	0.847	0.663	0.524	0.184			% sans indic.	0.1
Années de service (entreprise principale) *																
Moins d'1 année	10.0	3.2	4.1	5.8	6.0	3.3	2.2	0.7	1.0	0.8	0.2	23.2	322	256	15.9	12.7
1 à 4 années	15.2	6.5	6.4	7.3	5.1	3.5	2.0	2.8	4.1	0.5	0.3	31.6	673	558	33.3	27.6
5 à 9 années	17.5	6.2	4.8	7.5	5.0	0.8	2.1	4.9	3.6	0.7	0.2	31.7	474	513	23.5	25.4
10 années ou plus	13.0	3.6	4.0	3.9	4.3	2.0	0.9	3.8	1.5	0.4	-	24.2	549	690	27.2	34.2
Total	14.4	5.0	4.9	6.0	4.9	2.3	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.0	2'019	2'019	100.0	100.0
Sign P=	0.095	0.122	0.234	0.038	0.815	0.038	0.346	0.069	0.009	0.788	0.492	0.011			% sans indic.	0.0
Contrat de travail (entreprise principale) *																
Emploi de durée indéterminée	14.9	5.4	5.0	5.9	5.3	2.3	1.6	3.5	2.9	0.5	0.2	28.7	1'665	1'767	82.7	87.7
Emploi de durée limitée	11.3	2.1	4.3	7.5	2.8	2.0	2.0	3.3	1.5	1.0	0.2	23.9	313	218	15.5	10.8
Emploi par un bureau de travail temporaire	(12.5)	-	-	-	(12.5)	-	-	-	-	-	-	(12.5)	8	7	0.4	0.4
Autre	(4.4)	(6.2)	(2.7)	(2.7)	(1.7)	(2.6)	(6.2)	-	(1.7)	(1.7)	-	(20.3)	27	22	1.3	1.1
Total	14.4	5.0	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.0	2'013	2'015	100.0	100.0
Sign P=	0.167	0.254	0.712	0.475	0.159	0.949	0.400	0.840	0.455	0.575	0.987	0.281			% sans indic.	0.3
Horaires de travail (entreprise principale) *																
La journée (6h - 19h)	13.2	5.1	4.2	5.7	4.6	1.9	1.4	3.5	2.2	0.4	0.2	26.7	1'728	1'731	85.5	85.7
Le soir (19h - 24h)	(26.4)	-	(14.4)	(18.9)	(5.5)	(1.3)	(8.5)	(5.5)	(23.5)	-	-	(47.1)	24	16	1.2	0.8
La nuit (24h - 6h)	(2.8)	-	(14.3)	(2.0)	-	-	-	-	(5.5)	-	-	(24.6)	17	18	0.8	0.9
Tourmus (travail en équipe)	22.8	5.1	8.2	7.5	8.2	5.0	3.2	3.1	4.6	1.4	-	36.1	251	255	12.4	12.6
Total	14.4	5.0	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.0	2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.000	0.680	0.026	0.030	0.124	0.026	0.043	0.852	0.000	0.231	0.901	0.023			% sans indic.	-

Tableau A3: Incidents de comportement potentiellement importun selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Total

	Part des employé-e-s ayant subi un incident l'année écoulée											Nombre de cas		Nombre de cas en %			
	Q06	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	incident/ incidents subis	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré	
Ambiance au travail en général (entreprise principale) *																	
(1) très mauvaise	(26.2)	(24.0)	(6.0)	(13.8)	(13.2)	(7.0)	-	(13.2)	(2.7)	-	(2.8)	(56.7)	25	32	1.2	1.6	
(2) plutôt mauvaise	15.7	10.9	7.9	7.7	4.2	1.9	4.0	1.9	9.0	-	-	40.0	71	79	3.5	3.9	
(3) moyenne	17.9	4.8	8.3	7.1	8.6	1.0	0.7	4.5	4.0	1.0	0.4	35.7	295	319	14.6	15.8	
(4) plutôt bonne	18.4	4.8	4.9	5.8	6.0	2.4	2.0	2.3	2.3	0.7	0.1	29.7	732	721	36.3	35.8	
(5) très bonne	9.3	3.8	3.3	5.4	2.6	2.4	1.7	3.4	2.0	0.3	0.1	21.5	894	864	44.3	42.9	
Total	14.5	4.9	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.3	2.7	0.6	0.2	28.0	2'017	2'015	100.0	100.0	
Sign P=	0.000	0.000	0.008	0.348	0.001	0.255	0.280	0.053	0.008	0.647	0.002	0.000			% Fehlende	0.1	0.2
Ambiance au travail: relations avec les collègues (entreprise principale) *																	
(1) très mauvaise	-	(39.1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(39.1)	5	5	0.2	0.3	
(2) plutôt mauvaise	(27.4)	-	(9.6)	(22.6)	(12.9)	-	-	-	(9.9)	-	-	(82.5)	11	11	0.5	0.5	
(3) moyenne	22.0	8.6	10.8	12.4	9.5	1.2	3.1	7.4	4.0	0.7	0.6	43.3	138	151	6.9	7.5	
(4) plutôt bonne	15.2	5.8	4.3	4.3	5.1	1.9	1.7	2.8	2.3	0.8	0.2	27.9	716	695	35.7	34.7	
(5) très bonne	13.0	4.0	4.4	5.9	4.3	2.6	1.6	3.3	2.7	0.4	0.1	25.7	1'135	1'142	56.6	57.0	
Total	14.5	5.1	4.9	5.9	5.0	2.2	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.1	2'005	2'004	100.0	100.0	
Sign P=	0.117	0.009	0.031	0.003	0.195	0.798	0.742	0.252	0.582	0.876	0.776	0.000			% sans indice	0.7	0.8
Ambiance au travail: relation avec les supérieur(e)s hiérarchiques (entreprise principale) *																	
(1) très mauvaise	(32.0)	(21.0)	(4.9)	(6.0)	(11.4)	(3.5)	-	(4.5)	(4.8)	(1.5)	(3.5)	(53.0)	22	26	1.1	1.3	
(2) plutôt mauvaise	25.4	9.9	8.5	11.1	6.3	1.9	4.0	0.9	0.8	-	-	40.2	51	56	2.5	2.8	
(3) moyenne	19.1	6.1	6.8	6.4	8.7	1.3	1.1	4.5	6.0	1.0	0.4	36.8	258	265	12.9	13.3	
(4) plutôt bonne	15.9	5.4	5.2	5.6	5.7	2.5	1.9	3.9	2.1	0.4	-	28.7	703	699	35.1	35.0	
(5) très bonne	11.2	3.7	4.0	5.8	3.3	2.3	1.7	2.9	2.1	0.3	0.1	23.9	968	952	48.4	47.6	
Total	14.6	5.0	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.6	0.5	0.2	28.1	2'002	1'998	100.0	100.0	
Sign P=	0.002	0.013	0.249	0.575	0.025	0.784	0.577	0.599	0.004	0.377	0.002	0.000			% sans indice	0.9	1.1
Profession (entreprise principale) *																	
Membres de l'exécutif et des corps législatifs, hauts fonctionnaires des services publics, dirigeants et cadres de direction des entreprises	19.8	6.6	4.4	5.2	7.3	2.9	1.8	4.4	2.6	0.3	0.8	39.3	165	203	8.2	10.1	
spécialistes	13.6	7.0	4.1	5.0	6.0	2.5	1.7	3.9	2.5	0.6	-	27.0	366	421	18.2	20.9	
Professions intermédiaires (de l'enseignement et autres)	14.5	5.4	5.0	4.9	3.6	1.6	1.6	3.7	3.1	1.0	0.2	27.0	505	468	25.1	23.3	
Employé-e-s de type administratif	9.7	5.1	5.0	8.1	3.6	2.6	2.6	4.7	2.9	0.2	0.4	25.6	294	238	14.6	11.8	
Personnel des services, vendeur-euse-s de magasin et de marché	12.2	5.2	8.4	9.8	6.2	2.2	2.5	2.1	5.7	0.9	-	30.2	284	224	14.1	11.1	
Agriculteur-trice-s et ouvrier-ère-s qualifié-e-s de l'agriculture et de la pêche	12.0	-	9.3	3.4	5.8	4.3	-	3.2	0.6	-	-	17.1	33	34	1.6	1.7	
Artisan-e-s et ouvrier-ère-s des métiers de type artisanal	15.7	1.9	2.3	5.7	5.3	2.7	0.9	1.5	0.1	-	-	23.7	252	278	12.5	13.8	
l'assemblage	23.3	2.7	3.8	3.2	1.3	2.2	-	4.0	2.8	-	-	35.7	62	90	3.1	4.5	
Ouvrier-ère-s et employé-e-s non qualifié-e-s	9.0	3.5	9.2	4.6	1.6	-	-	1.7	1.6	1.6	-	20.2	52	55	2.6	2.7	
Total	14.4	5.0	4.9	5.9	4.9	2.3	1.6	3.4	2.7	0.6	0.2	28.0	2'013	2'012	100.0	100.0	
Sign P=	0.142	0.429	0.188	0.246	0.390	0.936	0.713	0.763	0.085	0.639	0.660	0.035			% sans indice	-	-

Source Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: part des personnes ayant subi un incident l'année écoulée (* = seul. les incidents qui ont eu lieu dans l'entreprise principale).

Tableau A3h: Incidents de comportement potentiellement importun selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Hommes

	Part des employés qui ont subi un incident l'année écoulée											Nombre de cas		Nombre de cas en %		
	Q06	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	incident/ incidents subis	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Base: Total des incidents actuels (dans l'entreprise principale ou une autre entreprise l'année écoulée)																
Type de ménage																
Vivant seul	10.9	9.1	2.7	3.7	5.7	2.8	2.2	1.7	0.7	-	-	27.7	123	188	17.3	16.6
Couple sans enfants	15.3	9.6	4.0	3.8	5.0	1.6	0.8	8.1	5.2	0.8	1.2	27.4	155	257	21.7	22.8
Couple avec enfants	18.9	5.5	1.9	4.0	6.6	2.1	1.7	5.1	1.6	0.8	0.4	28.9	282	530	39.6	46.8
Vivant seul avec enfants	15.1	15.1	-	-	9.8	-	-	-	-	-	-	40.0	8	14	1.1	1.2
Avec les parents	22.4	4.5	2.2	5.6	11.8	2.1	1.3	4.6	-	0.9	-	34.3	123	109	17.3	9.7
Co-location	17.9	-	1.5	1.5	17.7	13.4	-	6.5	5.0	1.5	-	34.1	22	33	3.1	2.9
Total	17.0	6.9	2.5	3.9	7.0	2.4	1.5	5.2	2.2	0.7	0.5	29.2	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.383	0.291	0.720	0.916	0.172	0.057	0.907	0.374	0.055	0.912	0.725	0.864		% sans indic	-	-
Nationalité																
Suisse	16.5	7.4	2.3	1.8	6.1	2.5	1.1	5.7	1.8	0.5	0.5	27.5	511	840	71.7	74.3
Etranger	15.5	5.7	4.0	12.4	6.9	1.7	3.3	2.5	3.4	1.4	-	31.5	126	187	17.7	16.5
Double-national	23.6	5.5	2.0	6.1	14.4	2.9	1.0	5.3	3.5	0.9	1.1	38.2	76	104	10.7	9.2
Total	17.0	6.9	2.5	3.9	7.0	2.4	1.5	5.2	2.2	0.7	0.5	29.2	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.371	0.675	0.486	0.000	0.056	0.870	0.171	0.389	0.502	0.498	0.562	0.194		% sans indic	-	-
Statut de séjour/nationalité																
Suisse (y compris personnes double nationales)	17.3	7.2	2.2	2.3	7.0	2.5	1.1	5.7	2.0	0.5	0.6	28.7	587	944	83.1	84.3
Permis d'établissement C	16.9	4.9	3.9	14.9	8.2	2.5	3.1	3.5	3.9	2.0	-	35.5	89	132	12.6	11.8
Titulaire d'une autorisation de séjour B à l'année	13.7	12.2	6.3	1.4	-	-	-	-	3.3	-	-	26.0	24	35	3.4	3.1
Frontalier, travail en Suisse	-	-	-	(100.0)	-	-	-	-	-	-	-	(100.0)	1	1	0.1	0.1
Requérant d'asile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Réfugié	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stagiaire étranger	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bénéficiaire d'une autorisation de séjour de courte durée	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	9	0.7	0.8
Etranger sans permis de séjour	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	17.0	7.0	2.5	3.8	6.9	2.4	1.3	5.2	2.2	0.7	0.5	29.3	706	1'121	100.0	100.0
Sign P=	0.821	0.707	0.701	0.000	0.671	0.945	0.607	0.664	0.798	0.655	0.958	0.224		% sans indic	1.0	0.9
Degré de formation																
Degré secondaire I	14.0	3.0	3.0	10.3	4.8	3.3	0.9	3.0	2.1	-	-	30.3	107	119	15.1	10.6
Degré secondaire II	18.3	5.8	2.0	3.3	7.4	2.8	1.3	6.0	0.7	0.5	0.2	26.9	325	518	45.8	46.0
Degré tertiaire	16.2	9.2	3.0	2.8	7.1	1.8	1.8	4.9	3.8	1.0	0.9	31.2	278	490	39.2	43.4
Total	17.0	7.0	2.5	3.8	7.0	2.4	1.5	5.2	2.2	0.7	0.5	29.2	710	1'127	100.0	100.0
Sign P=	0.606	0.097	0.741	0.011	0.723	0.627	0.781	0.587	0.070	0.567	0.416	0.506		% sans indic	0.4	0.4
Taux d'activité total																
Plein temps (100%)	17.2	6.5	2.5	4.1	7.3	1.8	1.5	4.9	1.6	0.4	0.3	28.6	614	981	86.1	86.7
Temps partiel 1 (50%)	16.5	10.7	3.2	3.4	5.5	5.7	1.6	8.0	6.0	3.2	1.6	34.6	81	129	11.4	11.4
Temps partiel 2 (<50%)	10.3	2.2	-	-	-	11.6	-	-	5.4	-	-	21.2	18	21	2.5	1.9
Total	17.0	6.9	2.5	3.9	7.0	2.4	1.5	5.2	2.2	0.7	0.5	29.2	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.771	0.220	0.809	0.722	0.518	0.015	0.912	0.415	0.032	0.023	0.354	0.456		% sans indic	-	-

Tableau A3h: Incidents de comportement potentiellement importun selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Hommes

	Part des employés qui ont subi un incident l'année écoulée											Nombre de cas		Nombre de cas en %		
	Q06	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	incident/ incidents subis	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Base: Incidents actuels (seul, dans l'entreprise principale)																
Taux d'activité (entreprise principale) *																
Plain temps (100%)	16.8	6.2	2.5	3.6	6.7	1.6	1.3	4.4	1.4	0.3	0.1	27.8	605	965	84.9	85.3
Temps partiel 1 (50%)	9.6	10.7	1.4	1.6	1.3	4.3	-	5.7	2.6	-	-	30.5	90	145	12.6	12.9
Temps partiel 2 (<50%)	4.5	2.2	-	-	-	11.6	-	-	-	-	-	15.8	18	21	2.5	1.9
Total	15.6	6.7	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	27.9	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.078	0.153	0.736	0.433	0.060	0.026	0.513	0.678	0.679	0.856	0.927	0.544	% sans indic		-	-
Position, en détail (entreprise principale) *																
Apprenti, stagiaire, bénévole	17.5	0.8	1.7	0.8	6.0	3.0	-	3.1	-	-	-	22.9	73	61	10.3	5.4
Auxiliaire, aide, saisonnier	11.2	-	2.1	3.8	2.1	2.1	2.1	2.1	-	-	-	17.1	19	23	2.7	2.1
Employé sans fonction dirigeante	13.5	6.9	2.5	2.3	6.9	1.9	0.8	4.5	1.4	-	0.2	25.6	325	515	45.7	45.7
Employé avec fonction dirigeante	19.4	8.6	2.5	5.3	5.6	2.1	1.6	5.5	1.5	0.2	-	33.2	213	391	30.0	34.6
Cadre supérieur / membre de la direction	13.0	4.3	1.0	2.1	3.5	2.6	1.0	2.5	3.0	1.5	-	26.0	81	138	11.4	12.3
Total	15.6	6.7	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	27.9	711	1'129	100.0	100.0
Sign P=	0.381	0.204	0.829	0.156	0.671	0.975	0.790	0.689	0.750	0.150	0.909	0.218	% sans indic		0.3	0.2
Position (entreprise principale) *																
Non qualifié(e)	15.8	0.6	1.8	1.7	4.9	2.8	0.6	2.8	-	-	-	21.3	92	84	12.9	7.5
Employé(e)	13.5	6.9	2.5	2.3	6.9	1.9	0.8	4.5	1.4	-	0.2	25.6	325	515	45.7	45.7
Cadre	17.7	7.5	2.1	4.5	5.1	2.2	1.4	4.7	1.9	0.6	-	31.3	294	529	41.4	46.9
Total	15.6	6.7	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	27.9	711	1'129	100.0	100.0
Sign P=	0.332	0.103	0.839	0.157	0.509	0.881	0.589	0.777	0.613	0.313	0.567	0.130	% Fehlende		0.3	0.2
Années de service (entreprise principale) *																
Moins d'1 année	11.9	4.7	1.8	4.3	7.6	4.1	2.8	0.6	-	0.6	-	25.0	110	145	15.4	12.8
1 à 4 années	14.9	9.1	2.5	2.6	4.6	4.0	0.2	3.6	1.8	-	-	29.4	217	286	30.5	25.3
5 à 9 années	20.5	7.7	2.2	4.9	7.7	-	1.6	6.6	3.3	0.8	0.4	33.0	170	283	23.9	25.0
10 années ou plus	13.9	5.1	2.3	2.3	4.7	1.7	0.8	4.9	0.6	-	-	24.3	214	415	30.1	36.7
Total	15.6	6.7	2.3	3.3	5.8	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	27.8	712	1'130	100.0	100.0
Sign P=	0.240	0.359	0.985	0.460	0.453	0.066	0.140	0.147	0.165	0.370	0.522	0.259	% sans indic		0.1	0.1
Contrat de travail (entreprise principale) *																
Emploi de durée indéterminée	16.1	7.2	2.5	3.3	6.2	2.1	1.0	4.4	1.7	0.3	0.1	28.8	588	994	82.8	88.1
Emploi de durée limitée	12.2	2.8	0.8	3.4	3.1	2.3	0.8	5.5	-	-	-	20.9	110	119	15.5	10.5
Emploi par un bureau de travail temporaire	(17.8)	-	-	-	(17.8)	-	-	-	-	-	-	(17.8)	5	5	0.7	0.4
Autre	-	(14.2)	-	-	-	-	(14.2)	-	-	-	-	(28.4)	7	10	1.0	0.9
Total	15.6	6.7	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	27.9	710	1'128	100.0	100.0
Sign P=	0.493	0.333	0.661	0.944	0.356	0.961	0.005	0.886	0.671	0.960	0.988	0.425	% sans indic		0.4	0.3
Horaires de travail (entreprise principale) *																
La journée (6h - 19h)	15.0	6.7	1.6	3.3	5.8	1.7	0.9	4.8	1.5	0.3	0.1	27.2	609	969	85.4	85.7
Le soir (19h - 24h)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	0.4	0.2
La nuit (24h - 6h)	(4.9)	-	(24.8)	-	-	-	-	-	-	-	-	(29.7)	6	10	0.8	0.9
Tournus (travail en équipe)	20.7	7.1	4.9	3.5	6.8	4.8	2.2	2.7	1.4	-	-	32.5	95	150	13.3	13.3
Total	15.6	6.7	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	27.9	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.255	0.866	0.001	0.949	0.862	0.272	0.671	0.731	0.982	0.935	0.975	0.632	% sans indic		-	-

Tableau A3h: Incidents de comportement potentiellement importun selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Hommes

	Part des employés qui ont subi un incident l'année écoulée											Nombre de cas		Nombre de cas en %		
	Q06	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	incident/ incidents subis	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Ambiance au travail en général (entreprise principale) *																
(1) très mauvaise	(31.0)	(32.9)	-	(16.2)	(20.6)	-	-	(16.2)	-	-	-	(63.9)	10	20	1.4	1.8
(2) plutôt mauvaise	14.8	5.3	-	2.7	-	-	-	-	6.1	-	-	28.6	23	42	3.2	3.7
(3) moyenne	17.7	6.3	4.3	4.2	12.3	0.5	-	6.6	3.9	0.5	0.7	36.6	105	173	14.8	15.3
(4) plutôt bonne	21.4	6.9	2.9	2.5	7.3	2.4	1.4	2.5	1.3	-	-	30.8	279	429	39.2	38.1
(5) très bonne	9.0	5.2	1.3	3.1	2.1	2.7	1.4	5.0	0.5	0.5	-	20.0	294	462	41.4	41.0
Total	15.7	6.5	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.3	1.5	0.3	0.1	27.8	711	1'127	100.0	100.0
Sign P=	0.004	0.013	0.441	0.118	0.000	0.622	0.767	0.103	0.096	0.843	0.470	0.002	% sans indice		0.3	0.4
Ambiance au travail: relations avec les collègues (entreprise principale) *																
(1) très mauvaise	-	(50.1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(50.1)	2	4	0.3	0.4
(2) plutôt mauvaise	(38.7)	-	-	(19.6)	(25.2)	-	-	-	-	-	-	(83.5)	4	5	0.6	0.5
(3) moyenne	21.6	9.1	4.3	9.5	11.5	-	-	12.0	4.1	-	-	42.6	52	89	7.3	7.9
(4) plutôt bonne	16.3	7.5	1.7	1.2	6.2	1.5	0.6	2.7	1.1	0.2	0.3	26.2	254	390	35.9	34.8
(5) très bonne	14.4	5.7	2.4	3.6	4.8	2.9	1.6	4.6	1.4	0.3	-	26.5	396	634	55.9	56.4
Total	15.7	6.8	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	28.1	708	1'123	100.0	100.0
Sign P=	0.524	0.088	0.835	0.013	0.222	0.639	0.747	0.102	0.669	0.992	0.856	0.023	% sans indice		0.7	0.7
Ambiance au travail: relation avec les supérieur(e)s hiérarchiques (entreprise principale) *																
(1) très mauvaise	(27.2)	(26.6)	-	(6.9)	(15.0)	-	-	(6.9)	-	-	-	(53.8)	10	17	1.4	1.6
(2) plutôt mauvaise	27.6	12.8	4.3	1.6	9.1	-	-	-	-	-	-	37.8	21	35	3.0	3.1
(3) moyenne	19.8	8.5	2.3	2.4	9.5	0.3	-	6.2	5.5	-	0.8	34.7	97	151	13.8	13.5
(4) plutôt bonne	17.5	7.5	3.4	3.2	7.7	2.9	1.7	4.4	1.7	0.2	-	29.2	251	400	35.7	35.8
(5) très bonne	12.1	4.4	1.5	3.2	3.0	2.4	1.1	4.4	-	-	-	23.5	324	513	46.1	46.0
Total	15.8	6.7	2.3	3.1	6.0	2.2	1.1	4.5	1.3	0.1	0.1	28.0	703	1'116	100.0	100.0
Sign P=	0.137	0.053	0.594	0.875	0.053	0.547	0.714	0.812	0.007	0.900	0.373	0.080	% sans indice		1.4	1.4
Profession (entreprise principale) *																
Membre de l'exécutif et des corps législatifs, haut fonctionnaire des services publics, dirigeant et cadre de direction des entreprises	21.8	8.4	3.8	3.5	8.6	3.7	2.1	4.6	2.2	-	0.8	42.2	82	147	11.6	13.1
spécialiste	12.8	8.2	0.9	3.9	6.4	2.1	1.3	5.5	2.6	0.8	-	26.6	161	267	22.7	23.7
Professions intermédiaires (de l'enseignement et autres)	15.3	9.7	2.1	-	1.7	1.0	-	6.8	1.0	0.5	-	25.8	117	199	16.5	17.7
Employé de type administratif	12.2	6.8	3.6	-	8.4	3.5	2.0	9.0	-	-	-	24.2	43	71	6.1	6.3
Personnel des services, vendeur de magasin et de marché	8.5	10.9	2.6	3.3	11.1	-	-	2.6	2.6	-	-	22.2	58	81	8.2	7.2
Agriculteur et ouvrier qualifié de l'agriculture et de la pêche	11.6	-	8.2	-	3.5	-	-	-	-	-	-	11.6	15	26	2.1	2.3
Artisan et ouvrier des métiers de type artisanal	16.6	1.9	1.2	5.8	6.0	2.8	1.0	1.5	-	-	-	23.8	179	238	25.2	21.1
Conducteur d'installations et de machines et ouvrier de l'assemblage	27.3	3.5	3.6	2.9	1.6	2.8	-	5.1	3.6	-	-	41.9	37	71	5.2	6.3
Ouvrier et employé non qualifié	1.9	7.4	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	14.3	17	26	2.4	2.3
Total	15.5	6.7	2.3	3.0	5.7	2.1	0.9	4.5	1.5	0.3	0.1	27.8	709	1'125	100.0	100.0
Sign P=	0.160	0.262	0.634	0.293	0.171	0.893	0.823	0.481	0.679	0.950	0.829	0.026	% sans indice		-	-

Source Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: part des personnes ayant subi un incident l'année écoulée (* = seul. les incidents qui ont eu lieu dans l'entreprise principale).

Sign.: Figurent en caractères gras les valeurs pour lesquelles la part des OUI diverge significativement de la répartition dans l'ensemble de la population (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A3f: Incidents de comportement potentiellement importun selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Femmes

	Part des employées ayant subi un incident l'année écoulée											Nombre de cas		Nombre de cas en %		
	Q06	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	incident / incidents subis	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Base: Total des incidents actuels (dans l'entreprise principale ou une autre entreprise l'année écoulée)																
Type de ménage																
Vivant seule	15.2	4.2	9.7	8.4	2.6	1.6	3.0	1.0	3.6	0.5	0.8	31.1	228	156	17.4	17.5
Couple sans enfants	13.7	1.7	6.8	9.8	2.4	2.8	3.6	2.1	4.5	1.5	0.6	27.3	316	239	24.2	26.9
Couple avec enfants	13.1	3.5	8.9	8.7	5.2	2.9	2.4	3.3	4.2	0.9	0.4	30.2	427	321	32.7	36.2
Vivant seule avec enfants	18.2	6.1	13.5	12.4	5.8	4.1	2.9	2.5	11.5	2.3	2.3	39.2	106	85	8.1	9.6
Avec les parents	18.3	3.5	12.4	21.1	4.5	2.0	3.8	1.7	7.4	2.3	-	38.1	199	70	15.2	7.8
Co-location	17.8	1.2	15.7	12.6	19.7	-	5.4	-	2.1	2.1	-	36.8	31	18	2.4	2.0
Total	14.6	3.3	9.3	10.4	4.3	2.6	3.1	2.3	5.1	1.3	0.7	31.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.605	0.174	0.214	0.010	0.001	0.648	0.868	0.491	0.012	0.466	0.342	0.130	% sans indic		-	-
Nationalité																
Suisse	14.5	3.2	8.9	8.8	4.0	2.3	2.7	2.3	4.8	0.9	0.6	30.1	984	693	75.3	77.9
Etrangère	10.9	3.1	8.6	15.3	4.0	2.7	5.3	3.6	3.8	2.8	0.9	32.8	186	113	14.2	12.7
Double-nationale	20.5	4.7	14.2	16.4	6.9	5.1	2.9	0.6	8.7	1.8	1.1	38.4	137	83	10.5	9.4
Total	14.6	3.3	9.3	10.4	4.3	2.6	3.1	2.3	5.1	1.3	0.7	31.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.086	0.687	0.158	0.003	0.308	0.226	0.223	0.179	0.148	0.100	0.776	0.166	% sans indic		-	-
Statut de séjour/nationalité																
Suisse (y compris personnes double nationales)	15.2	3.4	9.4	9.7	4.3	2.6	2.7	2.1	5.3	1.0	0.6	31.0	1'121	776	86.4	87.7
Permis d'établissement C	8.8	3.2	7.1	12.0	2.6	2.7	3.6	2.5	3.1	3.0	-	28.9	135	88	10.4	10.0
Titulaire d'une autorisation de séjour B à l'année	16.8	-	11.0	18.2	11.3	3.9	9.4	5.1	5.6	2.7	5.5	42.1	37	18	2.9	2.0
Frontalière, travail en Suisse	-	-	-	(37.3)	-	-	-	-	-	-	-	(37.3)	2	1	0.2	0.1
Requérante d'asile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Réfugée	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stagiaire étrangère	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bénéficiaire d'une autorisation de séjour de courte durée	(54.2)	(13.4)	(54.2)	(86.6)	-	-	(32.4)	-	-	-	-	(100.0)	3	2	0.2	0.2
Etrangère sans permis de séjour	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	14.6	3.3	9.3	10.2	4.3	2.6	3.0	2.2	5.0	1.3	0.7	31.1	1'298	885	100.0	100.0
Sign P=	0.111	0.736	0.149	0.000	0.362	0.987	0.022	0.861	0.839	0.343	0.043	0.127	% sans indic		0.7	0.5
Degré de formation																
Degré secondaire I	11.3	1.2	9.2	9.7	2.7	3.5	1.7	1.6	5.8	1.4	0.7	30.1	225	115	17.3	13.0
Degré secondaire II	16.2	3.9	9.7	12.3	4.5	3.0	3.5	1.9	5.2	1.4	0.6	32.3	691	485	53.2	54.8
Degré tertiaire	13.1	3.3	8.9	7.5	4.3	1.7	3.0	3.2	4.6	1.0	0.7	30.0	384	284	29.5	32.2
Total	14.6	3.3	9.4	10.4	4.2	2.6	3.1	2.3	5.1	1.3	0.7	31.3	1'300	884	100.0	100.0
Sign P=	0.168	0.167	0.910	0.033	0.558	0.319	0.408	0.316	0.821	0.785	0.986	0.698	% sans indic		0.5	0.6
Taux d'activité total																
Plein temps (100%)	14.2	4.0	10.3	12.1	4.2	2.2	3.7	2.1	4.5	1.5	0.8	33.5	560	318	42.8	35.8
Temps partiel 1 (50%)	15.8	3.3	9.0	9.7	4.7	3.0	2.8	2.3	5.6	1.3	0.7	30.9	565	433	43.2	48.7
Temps partiel 2 (<50%)	11.9	2.0	8.1	8.7	3.2	2.4	2.3	2.7	4.6	0.6	0.3	26.7	182	138	13.9	15.5
Total	14.6	3.3	9.3	10.4	4.3	2.6	3.1	2.3	5.1	1.3	0.7	31.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.422	0.474	0.639	0.323	0.674	0.717	0.599	0.879	0.678	0.488	0.658	0.270	% sans indic		-	-

Tableau A3f: Incidents de comportement potentiellement importun selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Femmes

	Part des employées ayant subi un incident l'année écoulée											Nombre de cas		Nombre de cas en %		
	Q06	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	incident / incidents subis	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Base: Incidents actuels (seul. dans l'entreprise principale)																
Taux d'activité (entreprise principale) *																
Plain temps (100%)	11.1	3.1	9.4	10.9	3.8	1.9	3.3	2.0	3.7	1.0	0.4	29.3	539	303	41.2	34.1
Temps partiel 1 (50%)	15.2	3.2	7.9	8.8	4.4	3.0	2.1	1.9	4.7	1.1	0.2	29.0	571	435	43.7	48.9
Temps partiel 2 (<50%)	9.9	1.5	6.4	8.1	2.0	1.9	1.7	2.5	3.9	0.3	-	23.7	197	151	15.1	17.0
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.4	2.5	2.0	4.2	0.9	0.3	28.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.073	0.447	0.452	0.405	0.293	0.491	0.384	0.884	0.724	0.421	0.591	0.307	% sans indice		-	-
Position, en détail (entreprise principale) *																
Apprentie, stagiaire, bénévole	13.7	3.0	9.9	10.8	3.4	2.5	3.1	1.7	4.3	2.6	-	31.4	129	46	9.9	5.2
Auxiliaire, aide, saisonnière	14.2	1.0	15.5	20.0	7.2	2.0	2.6	2.0	8.6	0.9	-	32.7	67	43	5.1	4.8
Employée sans fonction dirigeante	12.1	3.0	7.5	8.6	3.7	2.0	2.7	2.3	3.9	0.9	0.1	27.3	822	588	62.9	66.1
Employée avec fonction dirigeante	14.2	2.5	9.2	10.5	3.0	2.7	1.2	1.7	3.9	0.6	1.1	28.7	222	164	17.0	18.4
Cadre supérieure / membre de la direction	16.4	4.2	4.9	5.3	5.4	7.3	3.0	-	5.1	1.0	-	30.6	67	49	5.1	5.5
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.4	2.5	2.0	4.2	0.9	0.3	28.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.785	0.744	0.138	0.036	0.547	0.110	0.715	0.743	0.475	0.507	0.096	0.812	% sans indice		-	-
Position (entreprise principale) *																
Non qualifiée	14.0	2.0	12.6	15.2	5.2	2.3	2.9	1.9	6.4	1.8	-	32.0	196	89	15.0	10.0
Employée	12.1	3.0	7.5	8.6	3.7	2.0	2.7	2.3	3.9	0.9	0.1	27.3	822	588	62.9	66.1
Cadre	14.7	2.9	8.2	9.3	3.6	3.7	1.6	1.3	4.1	0.7	0.8	29.1	289	212	22.1	23.9
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.4	2.5	2.0	4.2	0.9	0.3	28.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.486	0.767	0.147	0.057	0.666	0.242	0.528	0.585	0.425	0.442	0.072	0.497	% sans indice		-	-
Années de service (entreprise principale) *																
Moins d'1 année	7.7	1.1	7.0	7.8	4.0	2.3	1.5	0.9	2.2	1.0	0.4	20.8	212	112	16.2	12.5
1 à 4 années	15.6	3.8	10.6	12.3	5.7	3.1	3.9	2.0	6.5	1.0	0.6	33.9	456	272	34.9	30.6
5 à 9 années	13.7	4.4	7.9	10.6	1.8	1.8	2.7	2.8	4.0	0.6	-	30.2	304	230	23.3	25.9
10 années ou plus	11.8	1.4	6.5	6.3	3.6	2.4	1.2	2.0	2.9	1.0	-	23.9	335	275	25.6	30.9
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.4	2.5	2.0	4.2	0.9	0.3	28.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.099	0.029	0.225	0.031	0.058	0.745	0.087	0.592	0.047	0.929	0.244	0.004	% sans indice		-	-
Contrat de travail (entreprise principale) *																
Emploi de durée indéterminée	13.4	3.1	8.2	9.2	4.0	2.5	2.4	2.3	4.3	0.7	0.2	28.6	1'077	773	82.7	87.1
Emploi de durée limitée	10.2	1.4	8.5	12.4	2.6	1.6	3.4	0.8	3.3	2.1	0.5	27.5	203	99	15.6	11.2
Emploi par un bureau de travail temporaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	0.2	0.2
Autre	(7.8)	-	(4.7)	(4.7)	(3.0)	(4.7)	-	-	(3.0)	(3.0)	-	(14.1)	20	13	1.5	1.4
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.5	2.5	2.1	4.2	0.9	0.3	28.2	1'303	887	100.0	100.0
Sign P=	0.487	0.527	0.859	0.436	0.792	0.824	0.800	0.585	0.871	0.265	0.936	0.330	% sans indice		0.3	0.1
Horaires de travail (entreprise principale) *																
La journée (6h - 19h)	10.9	3.0	7.5	8.7	2.9	2.1	2.1	1.8	3.0	0.6	0.3	26.0	1'119	762	85.6	85.7
Le soir (19h - 24h)	(29.9)	-	(16.3)	(21.4)	(6.2)	(1.5)	(9.6)	(6.2)	(26.6)	-	-	(53.3)	21	15	1.6	1.6
La nuit (24h - 6h)	-	-	-	(4.7)	-	-	-	-	(13.1)	-	-	(17.8)	11	8	0.8	0.9
Tournus (travail en équipe)	25.7	2.3	12.8	13.2	10.2	5.4	4.5	3.5	9.2	3.5	-	41.2	156	105	11.9	11.8
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.4	2.5	2.0	4.2	0.9	0.3	28.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	-	0.745	0.070	0.050	0.001	0.060	0.056	0.324	0.000	0.007	0.924	0.000	% sans indice		-	-

Tableau A3f: Incidents de comportement potentiellement importun selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Femmes

	Part des employées ayant subi un incident l'année écoulée											Nombre de cas		Nombre de cas en %		
	Q06	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	incident / incidents subis	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Ambiance au travail en général (entreprise principale) *																
(1) très mauvaise	(17.5)	(7.9)	(16.6)	(9.6)	-	(19.4)	-	(7.9)	(7.6)	-	(7.9)	(43.7)	15	11	1.1	1.3
(2) plutôt mauvaise	16.7	16.8	16.4	13.0	8.7	4.0	8.5	4.0	12.3	-	-	53.0	48	37	3.7	4.2
(3) moyenne	18.3	3.1	13.0	10.4	4.3	1.6	1.5	2.0	4.0	1.6	-	34.7	190	146	14.5	16.5
(4) plutôt bonne	14.0	1.6	7.9	10.6	4.0	2.5	2.8	2.1	3.8	1.7	0.2	28.0	453	292	34.7	32.9
(5) très bonne	9.7	2.3	5.6	7.9	3.2	2.1	2.1	1.7	3.7	0.2	0.2	23.3	600	401	45.9	45.2
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.4	2.5	2.1	4.2	0.9	0.3	28.2	1'306	888	100.0	100.0
Sign P=	0.052	-	0.005	0.601	0.382	0.001	0.063	0.482	0.082	0.099	0.000	0.000	% sans indice		0.1	0.1
Ambiance au travail: relations avec les collègues (entreprise principale) *																
(1) très mauvaise	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	0.2	0.1
(2) plutôt mauvaise	(15.6)	-	(19.6)	(25.8)	-	-	-	-	(20.2)	-	-	(81.3)	7	5	0.5	0.6
(3) moyenne	22.6	8.1	20.2	16.6	6.6	2.9	7.6	0.8	3.9	1.8	1.5	44.2	86	62	6.6	7.0
(4) plutôt bonne	13.7	3.6	7.8	8.4	3.6	2.5	3.0	2.9	3.7	1.5	-	30.1	462	304	35.6	34.6
(5) très bonne	11.2	1.9	7.0	8.8	3.7	2.2	1.6	1.6	4.2	0.5	0.3	24.6	739	508	57.0	57.7
Total	12.9	2.9	8.3	9.3	3.9	2.3	2.5	2.0	4.1	0.9	0.3	28.2	1'297	881	100.0	100.0
Sign P=	0.056	0.022	0.001	0.060	0.678	0.978	0.013	0.499	0.277	0.426	0.200	0.000	% sans indice		0.8	0.9
Ambiance au travail: relation avec les supérieures hiérarchiques (entreprise principale) *																
(1) très mauvaise	(41.4)	(10.2)	(14.5)	(4.3)	(4.3)	(10.2)	-	-	(14.2)	(4.3)	(10.2)	(51.3)	12	9	0.9	1.0
(2) plutôt mauvaise	21.8	5.6	14.8	25.4	2.0	5.1	10.4	2.3	2.0	-	-	44.2	30	22	2.3	2.5
(3) moyenne	18.1	2.9	12.8	11.7	7.5	2.5	2.5	2.4	6.6	2.2	-	39.6	161	114	12.4	13.0
(4) plutôt bonne	13.8	2.7	7.7	8.7	2.9	2.1	2.1	3.3	2.6	0.7	-	27.9	452	299	34.8	33.9
(5) très bonne	10.1	2.7	7.0	8.8	3.6	2.3	2.4	1.2	4.6	0.7	0.3	24.4	644	438	49.6	49.7
Total	13.0	2.9	8.2	9.5	3.8	2.4	2.5	2.1	4.2	0.9	0.3	28.3	1'299	882	100.0	100.0
Sign P=	0.003	0.592	0.117	0.027	0.060	0.429	0.100	0.207	0.057	0.183	0.000	0.001	% sans indice		0.6	0.7
Profession (entreprise principale) *																
Membre de l'exécutif et des corps législatifs, haute fonctionnaire des services publics, dirigeante et cadre de direction des entreprises	14.5	2.0	6.0	9.6	3.7	1.1	0.9	4.1	3.9	1.1	0.9	31.6	83	56	6.4	6.3
spécialiste	15.0	5.0	9.8	6.7	5.2	3.2	2.4	1.2	2.2	0.3	-	27.6	205	154	15.7	17.3
Profession intermédiaire (de l'enseignement et autres)	13.9	2.2	7.1	8.5	5.1	2.0	2.8	1.5	4.7	1.4	0.3	27.8	388	270	29.8	30.4
Employée de type administratif	8.6	4.3	5.6	11.5	1.6	2.3	2.8	2.9	4.1	0.3	0.5	26.1	251	168	19.2	18.9
Personnel des services, vendeuse de magasin et de marché	14.3	2.0	11.7	13.4	3.4	3.4	3.8	1.8	7.4	1.4	-	34.7	226	143	17.3	16.2
Agricultrice et ouvrière qualifiée de l'agriculture et de la pêche	13.0	-	13.0	13.7	13.0	17.7	-	13.0	2.6	-	-	34.0	18	8	1.4	0.9
Artisane et ouvrière des métiers de type artisanal	9.9	2.2	8.4	5.3	1.5	2.0	-	1.5	0.9	-	-	23.2	73	40	5.6	4.5
Conductrice d'installations et de machines et ouvrière de l'assemblage	8.8	-	4.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	13.3	25	20	1.9	2.2
Ouvrière et employée non qualifiée	15.5	-	13.0	8.8	3.1	-	-	3.3	3.1	3.1	-	25.5	35	29	2.7	3.2
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.5	2.5	2.1	4.2	0.9	0.3	28.3	1'304	887	100.0	100.0
Sign P=	0.688	0.399	0.424	0.345	0.256	0.059	0.615	0.224	0.213	0.551	0.916	0.395	% sans indice		-	-

Source Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: part des personnes ayant subi un incident l'année écoulée (* = seul. les incidents qui ont eu lieu dans l'entreprise principale).

Sign.: Figurent en caractères gras les valeurs pour lesquelles la part des OUI diverge significativement de la répartition dans l'ensemble de la population (partielle) (p <= 0.05, test de chi carré).

Tableau A4: Sexe des auteur-e-s

Total																									
Type de comportement/incident l'année écoulée	Q06		Q08		Q09		Q10		Q11		Q12		Q13		Q14		Q15		Q16		Q17		Total (R)		
Sexe de la (des) personne(s) en cause	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Un seul homme	107	33.4	37	34.7	47	41.9	58	42.8	37	32.0	24	46.6	20	45.6	33	42.3	43	65.7	9	(49.4)	6	(52.9)	388	39.6	
Plusieurs hommes	94	29.1	15	13.8	28	25.5	34	25.1	42	36.2	16	30.9	8	17.9	29	38.3	5	8.1	2	(9.8)	-	-	244	24.9	
Une seule femme	13	4.1	5	4.4	11	10.2	14	10.4	5	3.9	7	14.7	7	17.3	6	7.7	8	11.6	5	(24.9)	1	(10.1)	76	7.8	
Plusieurs femmes	12	3.9	4	3.3	6	5.6	13	9.7	11	9.2	1	2.2	8	19.2	4	4.6	7	11.4	3	(15.9)	4	(36.9)	70	7.2	
Femmes et hommes	94	29.3	40	37.0	19	16.8	18	12.8	24	20.3	3	6.6	-	-	5	7.0	2	3.2	-	-	-	-	200	20.4	
(Pas d'indication)	6	1.9	8	7.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	1.4
Total nombre de cas	321	100.0	108	100.0	111	100.0	137	100.0	117	100.0	51	100.0	43	100.0	77	100.0	65	100.0	19	100.0	11	100.0	971		
Total réponses	327	101.8	108	100.2	111	100.0	138	100.8	119	101.7	51	101.0	43	100.0	77	100.0	65	100.0	19	100.0	11	100.0	981	100.0	
Nombre de cas sans pondération	309		97		149		191		117		55		57		62		85		25		11				

Hommes																									
Type de comportement/incident l'année écoulée	Q06		Q08		Q09		Q10		Q11		Q12		Q13		Q14		Q15		Q16		Q17		Total (R)		
Sexe de la (des) personne(s) en cause	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Un seul homme	60	31.3	26	33.3	3	(12.3)	10	22.5	20	25.6	10	(35.6)	-	-	24	41.8	4	(17.9)	-	-	-	-	133	26.3	
Plusieurs hommes	55	28.7	10	12.7	11	(37.0)	1	2.3	28	35.3	9	(31.5)	1	(8.4)	23	39.2	-	-	-	-	-	-	114	22.6	
Une seule femme	7	3.6	4	5.5	7	(23.6)	13	30.3	5	5.8	7	(25.9)	7	(41.8)	4	7.1	7	(34.8)	5	(61.1)	1	(21.6)	63	12.4	
Plusieurs femmes	7	3.6	1	1.5	3	(9.0)	11	25.9	8	10.7	-	-	8	(49.8)	2	4.2	7	(36.8)	3	(38.9)	4	(78.4)	53	10.6	
Femmes et hommes	61	32.1	32	40.3	5	(18.0)	8	19.0	20	25.1	2	(7.0)	-	-	4	7.7	2	(10.5)	-	-	-	-	130	25.8	
(Pas d'indication)	6	3.2	5	6.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	2.2
Total nombre de cas	191	100.0	78	100.0	28	100.0	44	100.0	79	100.0	27	100.0	17	100.0	58	100.0	20	100.0	8	100.0	5	100.0	498		
Total réponses	196	102.5	78	100.0	28	100.0	44	100.0	81	102.6	27	100.0	17	100.0	58	100.0	20	100.0	8	100.0	5	100.0	505	100.0	
Nombre de cas sans pondération	117		50		19		32		55		17		11		33		14		5		3				

Femmes																									
Type de comportement/incident l'année écoulée	Q06		Q08		Q09		Q10		Q11		Q12		Q13		Q14		Q15		Q16		Q17		Total (R)		
Sexe de la (des) personne(s) en cause	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Un seul homme	47	36.5	11	38.3	43	52.0	48	52.6	17	45.3	14	59.6	20	74.3	8	(43.8)	39	87.2	9	(83.4)	6	(100.0)	256	52.5	
Plusieurs hommes	39	29.7	5	16.6	18	21.6	33	36.0	14	38.0	7	30.2	6	23.8	7	(35.5)	5	11.7	2	(16.6)	-	-	130	26.6	
Une seule femme	6	4.8	0	1.3	5	5.6	1	0.7	-	-	0	1.6	1	1.9	2	(9.7)	1	1.1	-	-	-	-	13	2.7	
Plusieurs femmes	6	4.3	2	7.9	4	4.4	2	1.9	2	6.3	1	4.7	-	-	1	(6.0)	-	-	-	-	-	-	17	3.4	
Femmes et hommes	33	25.3	8	28.4	14	16.4	9	9.9	4	10.4	1	6.1	-	-	1	(5.1)	-	-	-	-	-	-	69	14.2	
(Pas d'indication)	-	-	2	8.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0.5
Total nombre de cas	130	100.0	30	100.0	83	100.0	92	100.0	38	100.0	23	100.0	26	100.0	18	100.0	45	100.0	11	100.0	6	100.0	484		
Total réponses	131	100.7	30	100.7	83	100.0	93	101.1	38	100.0	24	102.2	26	100.0	18	100.0	45	100.0	11	100.0	6	100.0	487	100.0	
Nombre de cas sans pondération	192		47		130		159		62		38		46		29		71		20		8				

Source Enquête harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Pourcentages (colonnes): égale part des cas pour lesquels la catégorie de réponse est valable (plusieurs réponses possibles)

Les pourcentages reposant sur moins de 30 cas (non pondérés) figurent entre parenthèses. Leur force explicative est limitée du point de vue statistique.

Total (R): égale part des réponses pour lesquelles la catégorie de réponse est valable.

Exemple de lecture: Au total, aussi bien les hommes que les femmes sont mis en cause dans 3 cas sur 10 (29.3%) lors de commentaires et plaisanteries en général désobligeants ou obscènes (Q06).

La part est toutefois nettement supérieure chez les hommes avec 32% que chez les femmes (25%).

Tableau A5: Relation professionnelle avec les auteur-e-s

Total																										
Type de comportement/incident l'année écoulée		Q06		Q08		Q09		Q10		Q11		Q12		Q13		Q14		Q15		Q16		Q17		Total (R)		
Relation avec les auteur-e-s		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Supérieur-e-s hiérarchiques		47	14.9	9	8.8	16	14.1	7	5.3	8	6.9	6	12.6	1	3.3	3	3.9	10	15.1	1	(4.6)	3	(27.5)	108	10.3	
Collègues de travail		244	77.3	65	65.2	77	68.8	66	48.6	71	60.5	25	49.6	13	31.2	52	67.3	27	41.0	10	(54.0)	2	(16.1)	600	56.9	
Subordonné-e-s		33	10.6	1	1.4	6	5.5	4	3.2	14	12.3	3	5.8	3	5.9	1	1.8	2	3.7	-	-	1	(10.1)	69	6.5	
Client-e-s / patient-e-s		25	8.0	6	5.8	23	20.5	55	40.6	22	19.1	14	26.7	20	47.7	5	6.8	22	34.0	6	(30.5)	3	(28.2)	197	18.7	
Autre		12	3.7	27	26.8	2	1.9	14	10.4	13	10.9	7	13.1	5	11.9	17	21.7	4	6.2	2	(10.9)	2	(18.1)	85	8.1	
(Pas d'indication)		3	1.1	1	0.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	0.4
Nombre total de cas		315	100.0	100	100.0	111	100.0	137	100.0	117	100.0	51	100.0	43	100.0	77	100.0	65	100.0	19	100.0	11	100.0	958		
Total réponses		364	115.6	109	108.9	123	110.9	148	108.2	128	109.7	55	107.7	43	100.0	78	101.5	65	100.0	19	100.0	11	100.0	1'054	100.0	
Nombre de cas sans pondération		305		89		149		191		117		55		56		59		83		25		11				

Hommes																									
Type de comportement/incident l'année écoulée		Q06		Q08		Q09		Q10		Q11		Q12		Q13		Q14		Q15		Q16		Q17		Total (R)	
Relation avec les auteur-e-s		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Supérieur-e-s hiérarchiques		20	11.0	7	8.9	2	(7.2)	1	1.1	4	4.7	1	(4.2)	-	-	2	2.9	1	(5.7)	-	-	-	-	35	6.6
Collègues de travail		150	80.8	52	71.8	18	(61.8)	25	56.6	51	65.3	13	(48.8)	3	(20.5)	39	66.3	7	(33.2)	6	(73.3)	-	-	325	60.4
Subordonné-e-s		25	13.4	-	-	5	(16.3)	3	6.2	12	14.8	3	(10.7)	2	(12.4)	1	2.4	2	(12.1)	-	-	1	(21.6)	52	9.7
Client-e-s / patient-e-s		9	5.1	3	3.7	7	(23.7)	13	29.8	11	13.8	8	(27.8)	8	(48.2)	3	5.0	8	(38.9)	-	-	2	(40.0)	69	12.7
Autre		5	2.7	18	25.2	-	-	6	13.4	10	13.2	4	(15.5)	3	(18.9)	15	25.5	2	(10.1)	2	(26.7)	2	(38.5)	53	9.9
(Pas d'indication)		3	1.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0.6
Nombre total de cas		185	100.0	73	100.0	28	100.0	44	100.0	79	100.0	27	100.0	17	100.0	58	100.0	20	100.0	8	100.0	5	100.0	487	
Total réponses		213	114.9	80	109.6	31	109.0	48	107.2	88	111.7	29	107.0	17	100.0	60	102.0	20	100.0	8	100.0	5	100.0	538	100.0
Nombre de cas sans pondération		113		46		19		32		55		17		11		33		12		5		3			

Femmes																									
Type de comportement/incident l'année écoulée		Q06		Q08		Q09		Q10		Q11		Q12		Q13		Q14		Q15		Q16		Q17		Total (R)	
Relation avec les auteur-e-s		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Supérieur-e-s hiérarchiques		27	20.5	2	8.4	14	16.5	7	7.3	4	11.5	5	22.3	1	5.3	1	(7.2)	9	19.3	1	(7.8)	3	(52.0)	73	13.8
Collègues de travail		94	72.3	13	47.3	59	71.2	41	44.8	19	50.7	12	50.5	10	37.9	13	(70.5)	20	44.4	5	(40.7)	2	(30.3)	274	52.1
Subordonné-e-s		9	6.5	1	5.3	1	1.8	2	1.8	3	7.2	-	-	0	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	16	3.1
Client-e-s / patient-e-s		16	12.1	3	11.4	16	19.4	42	45.8	11	30.1	6	25.6	12	47.4	2	(12.4)	14	31.8	6	(51.5)	1	(17.7)	128	24.3
Autre		7	5.2	8	31.0	2	2.5	8	9.0	2	6.2	2	10.2	2	7.5	2	(9.8)	2	4.4	-	-	-	-	34	6.5
(Pas d'indication)		-	-	1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.2
Nombre total de cas		130	100.0	27	100.0	83	100.0	92	100.0	38	100.0	23	100.0	26	100.0	18	100.0	45	100.0	11	100.0	6	100.0	482	
Total réponses		152	116.6	29	106.9	92	111.5	100	108.7	40	105.6	25	108.6	26	100.0	18	100.0	45	100.0	11	100.0	6	100.0	527	100.0
Nombre de cas sans pondération		192		43		130		159		62		38		45		26		71		20		8			

Source Enquête harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Pourcentages (colonnes): égale part des cas pour lesquels la catégorie de réponse est valable (plusieurs réponses possibles)

Les pourcentages reposant sur moins de 30 cas (non pondérés) figurent entre parenthèses. Leur force explicative est limitée du point de vue statistique.

Total (R): égale part des réponses pour lesquelles la catégorie de réponse est valable.

Exemple de lecture: Au total, des collègues de travail sont en cause (hommes 81%, femmes 72% des cas) dans plus de trois quarts des cas (77.3%) lors de commentaires, plaisanteries en général désobligeants ou obscènes (Q06).

Tableau A6: Relation professionnelle avec les auteur·e·s et sexe des auteur·e·s - en relation avec le total des incidents de l'année écoulée

	Un seul homme	Plusieurs hommes	Une seule femme	Plusieurs femmes	Femmes et hommes	Plusieurs réponses	Total	N pond.	N non pond.
Total									
Supérieur·e·s hiérarchiques	74.3	10.0	8.6	1.4	5.7	-	100.0	70	88
Collègues de travail	37.3	28.9	8.1	4.0	20.5	1.2	100.0	577	939
Subordonné·e·s	42.6	4.3	17.0	12.8	19.1	4.3	100.0	47	74
Client·e·s, patient·e·s	53.2	21.6	2.9	9.4	12.9	-	100.0	171	251
Autre	32.6	19.6	14.1	12.0	20.7	1.1	100.0	92	154
(Pas d'indication)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)	(50.0)	(0.0)	(100.0)	4	7
Plusieurs réponses	2.4	42.2	-	15.7	39.8	-	100.0	83	164
Total	39.4	25.5	7.6	6.8	19.8	1.0	100.0	1'044	1677
Hommes									
Supérieur·e·s hiérarchiques	(70.0)	(15.0)	(15.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	20	14
Collègues de travail	28.6	28.9	11.4	4.6	24.9	1.5	100.0	325	211
Subordonné·e·s	(41.0)	(2.6)	(17.9)	(10.3)	(23.1)	(5.1)	(100.0)	39	23
Client·e·s, patient·e·s	25.5	14.5	7.3	29.1	23.6	-	100.0	55	33
Autre	22.4	17.2	20.7	15.5	24.1	-	100.0	58	36
(Pas d'indication)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(66.7)	(0.0)	(100.0)	3	2
Plusieurs réponses	(0.0)	(38.1)	(0.0)	(23.8)	(38.1)	(0.0)	(100.0)	42	27
Total	27.7	24.4	11.6	10.1	24.9	1.3	100.0	542	346
Femmes									
Supérieur·e·s hiérarchiques	76.0	8.0	6.0	2.0	8.0	-	100.0	50	91
Collègues de travail	48.4	29.0	4.0	3.2	14.7	0.8	100.0	252	390
Subordonné·e·s	(50.0)	(12.5)	(12.5)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	8	24
Client·e·s, patient·e·s	66.4	25.0	0.9	-	7.8	-	100.0	116	181
Autre	50.0	23.5	2.9	5.9	14.7	2.9	100.0	34	47
(Pas d'indication)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	1	1
Plusieurs réponses	4.9	46.3	-	7.3	41.5	-	100.0	41	60
Total	52.0	26.7	3.2	3.2	14.3	0.6	100.0	502	794

Source Enquête harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Pourcentages (colonnes): égale part des cas pour lesquels la catégorie de réponse est valable (plusieurs réponses possibles)

Les pourcentages reposant sur moins de 30 cas (non pondérés) figurent entre parenthèses. Leur force explicative est limitée du point de vue statistique.

Tableau A7: Répartition de tous les incidents de comportement potentiellement importun par branche - Total

Type de comportement/incident	Q06	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	(Q18)	Total tous les incidents	Part des actifs par branche Enquête harcèlement sex. ESPA 2006*		
Branche																
01 Industries alimentaires/des boissons/du tabac	3.1	2.4	3.9	0.8	3.9	3.1	2.9	-	1.3	0.5	-	-	2.4	2.0		
02 Industrie textile/du cuir	0.6	(0.6)	0.8	1.4	1.1	3.3	0.3	0.3	0.9	1.3	2.4	-	1.0	0.56		
03 Edition et impression	2.1	1.9	1.5	2.0	2.7	2.6	2.0	1.8	2.9	1.3	-	-	2.1	0.9	32.7	16.2
04 Industrie chimique	2.7	3.6	1.0	1.7	1.9	1.1	2.5	4.1	2.3	0.5	-	-	2.2	2.1		
05 Industrie des machines/fabrication d'équipements	10.9	12.9	9.9	8.9	7.4	5.4	4.7	12.4	7.0	4.7	7.4	(19.8)	9.1	8.6		
06 Autres secteurs manufacturiers	10.5	14.7	10.6	9.4	8.6	8.1	8.3	16.4	5.2	2.9	7.2	-	9.7	18.5		
07 Construction	7.6	5.9	4.2	9.0	11.3	8.2	3.7	5.0	3.7	5.3	5.3	(3.1)	6.9	6.2	6.2	6.8
08 Commerce de détail	5.0	5.8	6.2	8.3	7.0	7.0	10.4	7.3	8.9	8.5	6.6	(11.4)	7.0	5.5	5.5	7.3
09 Hôtellerie/restauration	7.0	5.9	10.2	13.5	11.0	12.6	16.5	2.9	14.7	20.1	14.6	(28.0)	10.5	5.4	5.4	4.0
10 Transports	3.2	2.2	2.1	2.2	3.9	2.6	2.5	3.3	2.6	1.0	4.8	-	2.8	2.5	5.2	5.4
11 Postes, télécommunications	3.3	2.0	1.5	1.6	1.9	2.8	4.0	2.6	3.0	2.8	-	-	2.5	2.6		
12 Banques, assurances	4.2	7.5	7.0	4.0	5.0	4.6	7.8	(3.2)	4.8	3.1	8.5	-	5.1	3.2	3.2	5.7
13 Activités informatiques	4.4	6.3	0.5	1.7	3.2	2.6	0.6	8.6	1.3	1.0	2.6	(8.4)	3.2	5.2	5.2	11.5
14 Enseignement	6.0	2.3	4.5	2.5	5.4	2.5	4.2	2.2	2.6	3.2	6.1	-	4.1	4.4	4.4	8.0
15 Santé/action sociale	11.2	5.0	12.6	13.6	8.7	12.7	14.9	7.8	20.8	22.6	17.9	(24.6)	12.4	9.9	9.9	12.0
16 Administration publique	7.2	7.9	8.3	6.6	5.1	4.3	3.5	7.0	5.6	9.0	1.5	(4.7)	6.5	10.2	10.2	5.5
17 Autres services	7.9	11.7	11.2	9.6	9.1	13.4	7.9	11.2	6.8	8.7	10.5	-	9.3	9.2		
18 Services personnels	2.1	0.3	1.8	2.5	1.5	2.1	2.6	1.7	3.1	2.6	4.6	-	2.0	1.2	10.7	13.9
19 Ménages particuliers	0.2	-	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.2		
20 Agriculture, économie forestière	0.8	1.3	1.3	0.5	1.3	0.9	0.8	2.2	1.0	2.5	-	-	1.1	1.5	1.5	3.8
Total nombre de cas (sauf sans indications) (= 100%)	690	242	244	302	281	158	180	163	249	104	40	13	2'665	2'014	2'014	4'045'000
Incidents sans indication de branche	9	6	2	2	7	5	5	-	2	-	3	-	41			
Nombre total de cas y c. indications manquantes sur la branche	699	248	246	304	288	164	185	163	251	104	43	13	2'706			
Nbre incidents non pondérés, y c. indications manquantes sur la brancl	680	215	311	383	282	171	210	142	272	116	40	12	2'834			

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5). ESPA 2006* = part des actifs par branche selon l'Enquête suisse sur la popul. active 2006.

Valeurs en italique égale pourcentages, c'est-à-dire part des incidents dans la branche X par type de comportement Q0Y (en relation avec le total des incidents qui ont eu lieu l'année écoulée ou auparavant).

Sont surlignées en gris les valeurs ayant un nombre de cas significativement supérieur à la moyenne par branche (par rapport à la part des personnes actives par branche selon l'Enquête Harcèlement sex.).

Les pourcentages (colonnes) divergent significativement pour quasiment tous les incidents des pourcentages d'employé(e)s par branche.

Les exceptions, c'est-à-dire les pourcentages non significativement différents, figurent entre parenthèses. Il en va de même des valeurs reposant sur moins de 30 observations.

Exemple de lecture: "Total des incidents": parmi tous les incidents relatés, 10.5% ont eu lieu dans l'hôtellerie/la restauration. Cette part dépasse la moyenne par rapport à la part des personnes interrogées travaillant dans cette branche (5.4%).

Tableau A7h: Répartition de tous les incidents de comportement potentiellement importun par branche - Hommes

Type de comportement/incident	Q06	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	(Q16)	(Q17)	(Q18)	Total tous les incidents	Part des actifs par branche Enquête Harcèlement sex. ESPA 2006*		
Branche																
01 Industries alimentaires/des boissons/du tabac	3.8	3.6	5.5	-	5.3	5.4	7.6	-	3.1	-	-	-	3.5	2.5		
02 Industrie textile/du cuir	-	-	-	-	1.5	2.7	-	-	-	-	-	-	0.4	0.4		
03 Edition et impression	3.2	1.5	2.6	5.9	3.2	5.0	5.2	2.2	4.4	-	-	-	3.2	0.9	40.2	21.4
04 Industrie chimique	2.9	5.3	-	2.9	2.1	1.3	5.9	6.0	1.4	-	-	-	3.1	2.5		
05 Industrie des machines/fabrication d'équipements	16.4	17.0	18.1	14.8	9.2	7.2	8.2	17.9	13.6	(3.6)	(6.1)	(43.4)	14.2	12.4		
06 Autres secteurs manufacturiers	13.0	14.5	8.2	11.0	9.6	6.9	0.8	15.6	2.5	-	-	-	10.4	21.5		
07 Construction	10.6	7.3	1.2	15.2	16.8	9.1	5.2	6.1	3.2	-	(11.3)	-	9.2	8.5	8.5	11.1
08 Commerce de détail	5.8	4.7	8.9	9.9	6.1	5.8	16.4	5.1	13.4	(15.7)	(14.1)	-	7.5	7.4	7.4	4.4
09 Hôtellerie/restauration	4.7	5.8	9.5	12.7	8.3	11.2	13.9	4.1	12.7	(17.1)	(21.6)	(35.8)	8.1	2.8	2.8	3.0
10 Transports	2.6	1.6	1.6	1.1	4.7	2.8	-	2.3	2.5	-	-	-	2.3	1.7	5.4	6.7
11 Postes, télécommunications	(3.7)	1.2	2.9	-	1.9	4.8	5.3	2.9	2.6	-	-	-	2.7	3.7		
12 Banques, assurances	1.2	4.6	5.3	1.3	3.9	1.8	8.1	1.9	3.0	-	(7.0)	-	2.9	3.4	3.4	6.2
13 Activités informatiques	5.6	7.8	-	-	3.4	2.8	-	10.0	-	-	-	-	4.2	5.9	5.9	13.2
14 Enseignement	5.5	0.7	1.9	1.6	6.2	1.9	2.2	2.3	3.1	(5.3)	(7.4)	-	3.7	4.1	4.1	5.5
15 Santé/action sociale	6.5	1.3	7.3	5.5	1.3	7.4	10.9	(5.2)	17.1	(28.5)	(32.5)	(20.8)	6.9	5.1	5.1	4.9
16 Administration publique	3.8	8.7	8.2	2.7	4.1	2.8	-	5.1	2.3	(15.5)	-	-	4.6	5.4	5.4	5.9
17 Autres services	8.0	12.5	13.1	13.1	10.9	21.0	8.1	11.0	8.8	4.4	-	-	10.5	9.0		
18 Services personnels	1.5	0.3	2.7	2.3	-	-	-	-	2.9	-	-	-	1.0	1.0	10.1	13.0
19 Ménages particuliers	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
20 Agriculture, économie forestière	1.3	1.6	2.9	-	1.6	-	2.2	2.3	3.1	(9.9)	-	-	1.7	1.7	1.7	4.7
Total nombre de cas (sauf sans indications) (= 100%)	371	162	72	85	163	72	62	111	82	26	19	6	1'231	1'130	1'130	2'211'000
Incidents sans indication de branche	4	1	1	1	3	3	1	-	1	-	2	-	19			
Nombre total de cas, y c. indications manquantes sur la branche	375	164	73	86	167	76	63	111	83	26	21	6	1'250			
Nbre incidents non pondérés, y c. indications manquantes sur la bran	224	98	49	57	105	45	41	68	45	15	12	3	762			

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5). ESPA 2006* = part des actifs par branche selon l'Enquête suisse sur la popul. active 2006.

Valeurs en italique égale pourcentages, c'est-à-dire part des incidents dans la branche X par type de comportement Q0Y (en relation avec le total des incidents qui ont eu lieu l'année écoulée ou auparavant).

Sont surlignées en gris les valeurs ayant un nombre de cas significativement supérieur à la moyenne par branche (par rapport à la part des personnes actives par branche selon l'Enquête Harcèlement sex.).

Les pourcentages (colonnes) divergent significativement pour quasiment tous les incidents des pourcentages d'employé(e)s par branche.

Les exceptions, c'est-à-dire les pourcentages non significativement différents, figurent entre parenthèses. Il en va de même des valeurs reposant sur moins de 30 observations.

Exemple de lecture "Total incidents": parmi tous les incidents relatés par des hommes, 8.1% ont eu lieu dans l'hôtellerie/la restauration. Cette part dépasse la moyenne par rapport aux hommes interrogés travaillant dans cette branche (2.8%).

Tableau A7f: Répartition de tous les incidents de comportement potentiellement importun par branche - Femmes

Type de comportement/incident	Q06	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	(Q17)	(Q18)	Total tous les incidents	Part des actives par branche Enquête Harcèlement sex. ESPA 2006*			
Branche																	
01 Industries alimentaires/des boissons/du tabac	2.3	-	3.3	1.1	1.8	1.1	0.5	-	0.5	0.7	-	-	1.4	1.4			
02 Industrie textile/du cuir	1.4	1.7	1.2	1.9	0.4	3.7	0.4	0.9	1.4	1.8	(4.5)	-	1.5	0.8			
03 Edition et impression	0.8	2.6	1.0	0.5	2.0	0.6	0.4	0.9	2.1	1.7	-	-	1.1	1.0	23.2	9.8	
04 Industrie chimique	2.5	-	(1.5)	1.2	1.7	1.0	0.8	-	2.8	0.6	-	-	1.5	1.5			
05 Industrie des machines/fabrication d'équipements	4.6	4.5	6.4	6.7	4.8	4.0	2.9	0.7	(3.8)	5.1	(8.5)	-	4.8	3.8			
06 Autres secteurs manufacturiers	7.6	15.0	11.6	8.8	7.1	9.1	12.2	18.2	6.5	3.9	(13.4)	-	9.2	14.6			
07 Construction	4.2	3.3	5.5	6.6	3.8	7.6	2.9	2.8	6.1	4.9	-	(5.6)	4.9	3.2	3.2	1.6	
08 Commerce de détail	4.0	7.9	5.0	7.7	8.3	8.1	7.3	12.1	6.8	6.1	-	(20.9)	6.5	3.0	3.0	10.9	
09 Hôtellerie/restauration	9.6	6.2	10.5	13.7	14.7	13.7	17.8	0.4	15.7	21.1	(8.5)	(21.5)	12.5	8.6	8.6	5.2	
10 Transports	3.9	3.3	2.3	2.7	2.9	2.5	3.8	5.4	2.6	1.4	(9.1)	-	3.1	3.6	4.9	3.7	
11 Postes, télécommunications	2.8	3.5	0.9	2.2	1.9	1.1	3.3	1.9	3.2	3.7	-	-	2.4	1.3			
12 Banques, assurances	7.6	13.4	7.7	5.1	6.5	6.9	7.6	6.1	5.7	4.1	(9.9)	-	7.0	3.0	3.0	5.1	
13 Activités informatiques	2.9	3.2	0.8	2.4	2.9	2.5	0.9	5.6	1.9	1.4	(4.9)	(15.4)	2.4	4.4	4.4	9.5	
14 Enseignement	6.6	5.6	5.6	2.9	4.2	2.9	5.2	1.8	2.4	2.4	(4.9)	-	4.4	4.7	4.7	11.1	
15 Santé/action sociale	16.8	12.4	14.9	16.8	19.1	17.1	16.9	13.5	22.6	20.7	(5.1)	(27.9)	17.2	16.0	16.0	20.5	
16 Administration publique	11.1	6.3	8.4	8.1	6.3	5.5	5.4	10.9	7.1	6.8	(2.8)	(8.7)	8.0	16.3	16.3	5.0	
17 Autres services	7.7	10.1	10.3	8.2	6.8	7.1	7.7	11.6	5.8	10.2	(19.6)	-	8.3	9.5			
18 Services personnels	2.8	0.3	1.5	2.5	3.7	3.8	4.0	5.2	3.1	3.4	(8.6)	-	2.9	1.5	11.4	14.6	
19 Ménages particuliers	0.4	-	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2	0.4			
20 Agriculture, économie forestière	0.3	0.7	0.6	0.7	0.9	1.7	-	2.1	-	-	-	-	0.6	1.3	1.3	2.7	
Total nombre de cas (sauf sans indications) (= 100%)	319	80	171	216	118	86	118	52	167	78	21	7	1'434	884	884	1'834'000	
Incidents sans indication de branche	5	4	1	1	4	2	4	-	1	-	0	-	22				
Nombre total de cas y c. indications manquantes sur la branche	324	84	173	217	122	88	123	52	168	78	22	7	1'456				
Nbre incidents non pondérés, y c. indications manquantes sur la branche	456	117	262	326	177	126	169	74	227	101	28	9	2'072				

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5). ESPA 2006* = part des actifs par branche selon l'Enquête suisse sur la popul. active 2006.

Valeurs en italique égale pourcentages, c'est-à-dire part des incidents dans la branche X par type de comportement Q0Y (en relation avec le total des incidents qui ont eu lieu l'année écoulée ou auparavant).

Sont surlignées en gris les valeurs ayant un nombre de cas significativement supérieur à la moyenne par branche (par rapport à la part des personnes actives par branche selon l'Enquête Harcèlement sex.).

Les pourcentages (colonnes) divergent significativement pour quasiment tous les incidents des pourcentages d'employé(e)s par branche.

Les exceptions, c'est-à-dire les pourcentages non significativement différents, figurent entre parenthèses. Il en va de même des valeurs reposant sur moins de 30 observations.

Exemple de lecture "Total incidents": parmi tous les incidents relatés par des femmes, 12.5% ont eu lieu dans l'hôtellerie/la restauration. Cette part dépasse la moyenne par rapport à la proportion des femmes interrogées travaillant dans cette branche (8.6%).

Tableau A8: Incidents de comportement potentiellement importun et observation d'incidents auprès de collègues de travail (perspective tierce) selon la taille de l'entreprise

Incidents de comportement potentiellement importun - subis l'année écoulée

Taille de l'entreprise	Part des personnes actives ayant subi un incident l'année écoulée													Total (un/plusieurs) incidents subis
	Commentaires , plaisant. en gén.	Q08 Tél., lettres, courriels	Q09 Commentaires pers.	Q10 Se faire siffler, dévisager, etc.	Q11 Gestes, etc. obscènes	Q12 Histoires, discussions	Q13 Propositions, invitations	Matériel porn., images de nus	Q15 Contact indés.	Q16 Attouchement s /baisers	Q17 Chantage sexuel	Q18 Abus sex., viol		
Moins de 10 employé-e-s	7.2	2.4	4.7	9.1	3.6	3.1	1.5	0.7	2.3	0.5	0.0	-	21.2	
De 10 à 49 employé-e-s	14.9	3.4	4.2	5.1	5.4	2.5	1.9	2.6	1.9	0.1	0.0	-	26.1	
De 50 à 249 employé-e-s	13.4	6.0	4.8	6.2	4.6	1.9	1.3	4.6	3.8	0.4	0.6	-	31.0	
250 employé-e-s ou plus	18.0	6.8	5.5	5.3	5.4	1.9	2.0	4.4	2.8	1.0	0.1	-	30.7	
Total (sauf indications manquantes)	14.5	5.1	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.7	0.5	0.2	-	28.1	

Observation d'incidents auprès de collègues dans l'entreprise (perspective tierce)

Taille de l'entreprise	Part des employé-e-s ayant observé un incident auprès de collègues de travail							Total (un/plusieurs) incidents observés auprès de collègues
	Commentaires, plaisant. dégradants ou obscènes; Histoires, discussions; Lettres, courriels; Pornographie	Gestes, insinuations obscènes; Se faire siffler, déshabiller du regard	Propositions ou invitations de nature sexuelle non souhaitées	Contact corporel indésirable; Attouchements/baisers	Chantage sexuel	Abus sexuel / viol		
Moins de 10 employé-e-s	11.8	11.6	5.3	6.5	3.8	3.7	16.8	
De 10 à 49 employé-e-s	17.7	14.5	5.5	7.5	2.1	1.1	26.5	
De 50 à 249 employé-e-s	22.4	18.9	6.6	8.4	2.1	1.6	31.0	
250 employé-e-s ou plus	27.8	23.4	12.5	12.3	6.0	3.4	39.0	
Total (sauf indications manquantes)	21.5	18.2	8.2	9.3	3.7	2.4	30.5	

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: part des personnes ayant subi un incident ou observé un type de comportement auprès de collègues de travail.

Sont surlignés en gris les pourcentages supérieurs à la moyenne par rapport au total (dernière ligne).

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles les parts de OUI divergent significativement de la répartition dans la population (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A9: Incident subi - Sentiment subjectif

Senti-e- harcelé-e- sexuellement

Incident subi	<i>Oui, senti-e- une fois harcelé-e- sexuellement</i>			
	Total	Hommes	Femmes	
non		1.6	1.1	2.4
oui		20.5	9.5	33.0
Total (sauf indications manquantes)		11.3	5.1	19.2

Senti-e- importuné-e-

Incident subi	<i>Oui, senti-e- une fois importuné-e-</i>			
	Total	Hommes	Femmes	
non		0.9	0.2	2.0
oui		15.4	10.9	22.3
Total (sauf indications manquantes)		7.6	5.2	11.3

Total senti-e- harcelé-e- sexuell. ou importuné-e-

Incident subi	<i>Oui, senti-e- une fois harcelé-e- sexuellement ou importuné-e-</i>			
	Total	Hommes	Femmes	
non		2.5	1.3	4.4
oui		32.8	19.3	48.0
Total (sauf indications manquantes)		18.1	10.0	28.3

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: part des personnes s'étant senties une fois harcelées sexuellement.

Sont surlignés en gris les pourcentages supérieurs à la moyenne par rapport au total (dernière ligne).

Sign.: Figurent en gras les valeurs totales quand les parts de OUI au sein de la population partielle divergent significativement de celles de toute la population (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A10: Sentiment subjectif selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Total

	Part des employé-e-s qui se sont senti-e-s harcelé-e-s						Nombre de cas		Nombre de cas en %	
	Senti-e harcelé-e sex.: année écoulée	Senti-e importuné-e: année écoulée	Total senti-e harcelé-e/ importuné-e: année écoulée	Senti-e harcelé-e sex.: auparavant	Senti-e importuné-e: auparavant	Total senti-e harcelé-e/ importuné-e: auparavant	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Type de ménage										
Vivant seul-e	1.0	5.2	6.1	12.5	6.6	18.3	351	343	17.4	17.0
Couple sans enfants	1.7	4.4	6.1	13.0	7.4	19.5	471	496	23.3	24.6
Couple avec enfants	0.9	5.4	6.2	9.6	8.2	16.9	709	851	35.1	42.1
Vivant seul-e avec enfants	1.8	12.9	14.4	25.0	14.2	35.7	114	99	5.6	4.9
Avec les parents	1.3	4.9	6.2	4.9	4.6	9.3	322	179	15.9	8.9
Co-location	0.8	5.2	6.0	12.0	6.3	17.6	53	51	2.6	2.5
Total	1.2	5.4	6.5	11.3	7.6	18.1	2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.563	0.040	0.054	0.000	0.174	0.000			% sans indic.	-
Nationalité										
Suisses, Suissesses	1.1	5.2	6.3	11.7	7.8	18.5	1'495	1'533	74.0	75.9
Etrangers, étrangères	1.0	4.4	5.3	7.8	5.8	13.2	312	300	15.4	14.8
Double-nationaux et double-nationales	2.0	8.8	10.6	14.1	9.2	22.0	213	187	10.5	9.3
Total	1.2	5.4	6.5	11.3	7.6	18.1	2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.465	0.156	0.088	0.085	0.431	0.044			% sans indic.	-
Statut de séjour/nationalité										
Suisse-sse (y compris personnes double nationales)	1.2	5.6	6.7	11.9	7.9	18.9	1'708	1'720	85.2	85.8
Permis d'établissement C	1.0	5.2	6.1	9.4	6.3	15.0	224	220	11.2	11.0
Titulaire d'une autorisation de séjour B à l'année	0.9	3.3	4.2	4.9	2.7	7.4	61	53	3.0	2.6
Frontalière, travail en Suisse	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	3	2	0.1	0.1
Requérant-e d'asile							-	-	-	-
Réfugié-e							-	-	-	-
Stagiaire étranger-ère							-	-	-	-
Bénéficiaire d'une autorisation de séjour de courte durée	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.0)	(2.0)	8	10	0.4	0.5
Etranger-ère sans permis de séjour							-	-	-	-
Total	1.2	5.5	6.6	11.4	7.5	18.1	2'004	2'005	100.0	100.0
Sign P=	0.985	0.859	0.821	0.284	0.386	0.026			% sans indic.	0.8
Degré de formation										
Degré secondaire I	0.7	4.3	4.9	6.9	4.5	11.1	332	234	16.5	11.7
Degré secondaire II	1.3	4.7	5.9	11.2	7.5	17.8	1'016	1'003	50.5	49.9
Degré tertiaire	1.2	6.7	7.8	12.7	8.7	20.3	662	774	32.9	38.5
Total	1.2	5.4	6.5	11.3	7.6	18.0	2'010	2'011	100.0	100.0
Sign P=	0.618	0.160	0.174	0.066	0.133	0.009			% sans indic.	0.5
Taux d'activité total										
Plein temps (100%)	0.6	4.5	5.1				1'174	1'299	58.1	64.3
Temps partiel 1 (50%)	2.6	7.7	10.0				646	562	32.0	27.8
Temps partiel 2 (<50%)	1.2	5.0	6.0				200	159	9.9	7.9
Total	1.2	5.4	6.5				2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.000	0.024	0.000						% sans indic.	-
Taux d'activité (entreprise principale) *										
Plain temps (100%)	0.5	4.5	5.0				1'144	1'267	56.6	62.7
Temps partiel 1 (50%)	2.6	7.5	9.9				661	580	32.7	28.7
Temps partiel 2 (<50%)	1.1	5.2	6.2				215	172	10.6	8.5
Total	1.2	5.4	6.5				2'020	2'020	100.0	100.0

Tableau A10: Sentiment subjectif selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Total

	Part des employé-e-s qui se sont senti-e-s harcelé-e-s					Nombre de cas		Nombre de cas en %			
	Senti-e harcelé-e sex.: année écoulée	Senti-e importuné-e: année écoulée	Total senti-e harcelé-e/ importuné-e: année écoulée	Senti-e harcelé-e sex.: auparavant	Senti-e importuné-e: auparavant	Total senti-e harcelé-e/ importuné-e: auparavant	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré	
<i>Sign P=</i>	0.000	0.044	0.001						% sans indic.	-	-
Position, en détail (entreprise principale) *											
Apprenti-e, stagiaire, bénévole	1.5	5.0	6.4				202	107	10.0	5.3	
Auxiliaire, aide, saisonnier-ère	4.3	7.8	11.7				86	66	4.3	3.3	
Employé-e sans fonction dirigeante	1.0	5.4	6.3				1'147	1'103	56.8	54.7	
Employé-e avec fonction dirigeante	1.0	5.0	6.0				435	554	21.6	27.5	
Cadre supérieur-e / membre de la direction	1.8	6.2	7.9				148	187	7.3	9.3	
Total	1.2	5.4	6.5				2'018	2'018	100.0	100.0	
<i>Sign P=</i>	0.072	0.880	0.445						% sans indic.	0.1	0.1
Position (entreprise principale) *											
Non qualifié-e	2.6	6.0	8.4				288	173	14.3	8.6	
Employé-e	1.0	5.4	6.3				1'147	1'103	56.8	54.7	
Cadre	1.2	5.3	6.4				583	742	28.9	36.8	
Total	1.2	5.4	6.5				2'018	2'018	100.0	100.0	
<i>Sign P=</i>	0.137	0.913	0.557						% sans indic.	0.1	0.1
Années de service (entreprise principale) *											
Moins d'1 année	3.8	7.3	10.9				322	256	15.9	12.7	
1 à 4 années	1.4	4.8	6.1				673	558	33.3	27.6	
5 à 9 années	0.7	7.3	7.9				474	513	23.5	25.4	
10 années ou plus	0.4	3.8	4.2				549	690	27.2	34.2	
Total	1.2	5.4	6.5				2'019	2'019	100.0	100.0	
<i>Sign P=</i>	0.000	0.058	0.005						% sans indic.	0.0	0.0
Contrat de travail (entreprise principale) *											
Emploi de durée indéterminée	1.1	5.5	6.5				1'665	1'767	82.7	87.7	
Emploi de durée limitée	1.5	5.1	6.6				313	218	15.5	10.8	
Emploi par un bureau de travail temporaire	(0.0)	(0.0)	(0.0)				8	7	0.4	0.4	
Autre	(1.7)	(6.2)	(7.8)				27	22	1.3	1.1	
Total	1.2	5.4	6.5				2'013	2'015	100.0	100.0	
<i>Sign P=</i>	0.878	0.890	0.862						% sans indic.	0.3	0.2
Horaires de travail (entreprise principale) *											
La journée (6h - 19h)	1.1	4.8	5.8				1'728	1'731	85.5	85.7	
Le soir (19h - 24h)	(0.0)	(18.0)	(18.0)				24	16	1.2	0.8	
La nuit (24h - 6h)	(0.0)	(0.0)	(0.0)				17	18	0.8	0.9	
Tourmus (travail en équipe)	2.2	9.2	11.2				251	255	12.4	12.6	
Total	1.2	5.4	6.5				2'020	2'020	100.0	100.0	
<i>Sign P=</i>	0.457	0.006	0.004						% sans indic.	-	-
Ambiance au travail en général (entreprise principale) *											
(1) très mauvaise	(0.0)	(9.1)	(9.0)				25	32	1.2	1.6	
(2) plutôt mauvaise	0.3	8.0	8.3				71	79	3.5	3.9	
(3) moyenne	1.3	8.8	10.0				295	319	14.6	15.8	
(4) plutôt bonne	0.7	7.1	7.7				732	721	36.3	35.8	
(5) très bonne	1.7	2.4	4.1				894	864	44.3	42.9	
Total	1.2	5.4	6.5				2'017	2'015	100.0	100.0	
<i>Sign P=</i>	0.195	0.000	0.004						% sans indic.	0.1	0.2

Tableau A10: Sentiment subjectif selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Total

	Part des employé-e-s qui se sont senti-e-s harcelé-e-s					Nombre de cas		Nombre de cas en %		
	Senti-e harcelé-e sex.: année écoulée	Senti-e importuné-e: année écoulée	Total senti-e harcelé-e/ importuné-e: année écoulée	Senti-e harcelé-e sex.: auparavant	Senti-e importuné-e: auparavant	Total senti-e harcelé-e/ importuné-e: auparavant	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Ambiance au travail: relations avec les collègues (entreprise principale) *										
(1) très mauvaise	(0.0)	(0.0)	(0.0)				5	5	0.2	0.3
(2) plutôt mauvaise	(0.0)	(9.9)	(9.9)				11	11	0.5	0.5
(3) moyenne	1.8	8.5	10.1				138	151	6.9	7.5
(4) plutôt bonne	0.8	6.7	7.4				716	695	35.7	34.7
(5) très bonne	1.3	4.2	5.4				1'135	1'142	56.6	57.0
Total	1.1	5.4	6.5				2'005	2'004	100.0	100.0
Sign P=	0.793	0.151	0.243						% sans indic.	0.7 0.8
Ambiance au travail: relation avec les supérieur-e-s hiérarchiques (entreprise principale) *										
(1) très mauvaise	(0.0)	(10.2)	(10.2)				22	26	1.1	1.3
(2) plutôt mauvaise	1.8	7.6	9.3				51	56	2.5	2.8
(3) moyenne	0.3	10.5	10.7				258	265	12.9	13.3
(4) plutôt bonne	1.3	4.9	6.1				703	699	35.1	35.0
(5) très bonne	1.4	4.0	5.3				968	952	48.4	47.6
Total	1.2	5.3	6.5				2'002	1'998	100.0	100.0
Sign P=	0.511	0.002	0.028						% sans indic.	0.9 1.1
Profession (entreprise principale) *										
Membres de l'exécutif et des corps législatifs, hauts fonctionnaires des services publics, dirigeants et cadres de direction des entreprises	0.4	7.7	8.1				165	203	8.2	10.1
Professions intellect. et scientif., spécialistes enseignement et autres spécialistes	1.7	5.4	7.0				366	421	18.2	20.9
Professions intermédiaires (de l'enseignement et autres)	1.1	5.6	6.6				505	468	25.1	23.3
Employé-e-s de type administratif	2.0	6.9	8.8				294	238	14.6	11.8
Personnel des services, vendeur(euse) de magasin et de marché	1.3	7.7	8.9				284	224	14.1	11.1
Agriculteur(trice)s et ouvrier-ère-s qualifié-e-s de l'agriculture et de la pêche	(1.1)	(10.6)	(11.6)				33	34	1.6	1.7
Artisan-e-s et ouvrier-ère-s des métiers de type artisanal	0.3	1.5	1.9				252	278	12.5	13.8
Conducteur-trice-s d'installations et de machines et ouvrier-ère-s de l'assemblage	(1.0)	(0.0)	(1.0)				62	90	3.1	4.5
Ouvrier-ère-s et employé-e-s non qualifié-e-s	1.6	5.2	6.7				52	55	2.6	2.7
Total	1.2	5.4	6.5				2'013	2'012	100.0	100.0
Sign P=	0.542	0.057	0.026						% sans indic.	- -

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: part des personnes qui se sont senties subjectivement harcelées.

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles les parts de OUI divergent de la répartition dans la population totale (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A10h: Sentiment subjectif selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Hommes

	Part des employés qui se sont sentis harcelés						Nombre de cas		Nombre de cas en %	
	Senti harcelé sex.: année écoulée	Senti importuné: année écoulée	Total senti harcelé / importuné: année écoulée	Senti harcelé sex.: auparavant	Senti importuné: auparavant	Total senti harcelé / importuné: auparavant	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Type de ménage										
Vivant seul	0.0	3.5	3.5	5.9	2.8	8.5	123	188	17.3	16.6
Couple sans enfants	0.8	2.5	3.3	7.1	4.1	10.8	155	257	21.7	22.8
Couple avec enfants	0.0	4.3	4.3	4.7	6.7	11.1	282	530	39.6	46.8
Vivant seul avec enfants	0.0	0.0	0.0	0.0	27.5	27.5	8	14	1.1	1.2
Avec les parents	0.0	2.1	2.1	1.7	2.6	4.2	123	109	17.3	9.7
Co-location	0.0	0.0	0.0	6.5	0.0	6.5	22	33	3.1	2.9
Total	0.2	3.4	3.5	5.1	5.2	10.0	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.548	0.800	0.864	0.639	0.020	0.306			% sans indic.	-
Nationalité										
Suisses	0.2	3.0	3.2	5.4	5.3	10.4	511	840	71.7	74.3
Etrangers	0.0	4.5	4.5	1.9	5.4	7.2	126	187	17.7	16.5
Double-nationaux	0.0	4.2	4.2	9.1	3.4	12.2	76	104	10.7	9.2
Total	0.2	3.4	3.5	5.1	5.2	10.0	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.825	0.717	0.800	0.112	0.832	0.518			% sans indic.	-
Statut de séjour/nationalité										
Suisse (y compris personnes double nationales)	0.2	3.1	3.3	5.8	5.1	10.6	587	944	83.1	84.3
Permis d'établissement C	0.0	6.4	6.4	2.7	5.5	8.1	89	132	12.6	11.8
Titulaire d'une autorisation de séjour B à l'année	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	2.4	24	35	3.4	3.1
Frontalier, travail en Suisse	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	1	1	0.1	0.1
Requérant d'asile							-	-	-	-
Réfugié							-	-	-	-
Stagiaire étranger							-	-	-	-
Bénéficiaire d'une autorisation de séjour de courte durée	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	5	9	0.7	0.8
Etranger sans permis de séjour							-	-	-	-
Total	0.2	3.4	3.6	5.2	5.0	9.9	706	1'121	100.0	100.0
Sign P=	0.993	0.516	0.567	0.547	0.930	0.537			% sans indic.	1.0
Degré de formation										
Degré secondaire I	0.0	2.4	2.4	2.5	1.2	3.7	107	119	15.1	10.6
Degré secondaire II	0.0	1.4	1.4	3.4	4.6	7.9	325	518	45.8	46.0
Degré tertiaire	0.4	5.7	6.1	7.4	6.8	13.7	278	490	39.2	43.4
Total	0.2	3.4	3.5	5.0	5.2	9.9	710	1'127	100.0	100.0
Sign P=	0.469	0.015	0.008	0.068	0.107	0.012			% sans indic.	0.4
Taux d'activité total										
Plein temps (100%)	0.0	3.4	3.4				614	981	86.1	86.7
Temps partiel 1 (50%)	1.6	3.1	4.7				81	129	11.4	11.4
Temps partiel 2 (<50%)	0.0	2.2	2.2				18	21	2.5	1.9
Total	0.2	3.4	3.5				713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.014	0.913	0.714						% sans indic.	-
Taux d'activité (entreprise principale) *										
Plain temps (100%)	0.0	3.5	3.5				605	965	84.9	85.3
Temps partiel 1 (50%)	1.4	2.8	4.1				90	145	12.6	12.9
Temps partiel 2 (<50%)	0.0	2.2	2.2				18	21	2.5	1.9
Total	0.2	3.4	3.5				713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.024	0.836	0.840						% sans indic.	-

Tableau A10h: Sentiment subjectif selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Hommes

	Part des employés qui se sont sentis harcelés			Nombre de cas		Nombre de cas en %			
	Senti harcelé sex.: année écoulée	Senti importuné: année écoulée	Total senti harcelé / importuné: année écoulée	Senti harcelé sex.: auparavant	Senti importuné: auparavant	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Position, en détail (entreprise principale) *									
Apprenti, stagiaire, bénévole	0.0	1.5	1.5			73	61	10.3	5.4
Auxiliaire, aide, saisonnier	0.0	2.1	2.1			19	23	2.7	2.1
Employé sans fonction dirigeante	0.0	3.1	3.1			325	515	45.7	45.7
Employé avec fonction dirigeante	0.5	3.0	3.5			213	391	30.0	34.6
Cadre supérieur / membre de la direction	0.0	6.6	6.6			81	138	11.4	12.3
Total	0.2	3.4	3.5			711	1'129	100.0	100.0
Sign P=	0.662	0.425	0.466					% sans indic.	0.3 0.2
Position (entreprise principale) *									
Non qualifié	0.0	1.7	1.7			92	84	12.9	7.5
Employé	0.0	3.1	3.1			325	515	45.7	45.7
Cadre	0.4	3.9	4.3			294	529	41.4	46.9
Total	0.2	3.4	3.5			711	1'129	100.0	100.0
Sign P=	0.485	0.575	0.453					% sans indic.	0.3 0.2
Années de service (entreprise principale) *									
Moins d'1 année	1.4	4.1	5.5			110	145	15.4	12.8
1 à 4 années	0.0	1.1	1.1			217	286	30.5	25.3
5 à 9 années	0.0	6.7	6.7			170	283	23.9	25.0
10 années ou plus	0.0	2.4	2.4			214	415	30.1	36.7
Total	0.2	3.4	3.5			712	1'130	100.0	100.0
Sign P=	0.064	0.037	0.031					% sans indic.	0.1 0.1
Contrat de travail (entreprise principale) *									
Emploi de durée indéterminée	0.2	3.5	3.7			588	994	82.8	88.1
Emploi de durée limitée	0.0	2.4	2.4			110	119	15.5	10.5
Emploi par un bureau de travail temporaire	(0.0)	(0.0)	(0.0)			5	5	0.7	0.4
Autre	(0.0)	(0.0)	(0.0)			7	10	1.0	0.9
Total	0.2	3.4	3.5			710	1'128	100.0	100.0
Sign P=	0.977	0.879	0.852					% sans indic.	0.4 0.3
Horaires de travail (entreprise principale) *									
La journée (6h - 19h)	0.0	3.4	3.4			609	969	85.4	85.7
Le soir (19h - 24h)	(0.0)	(0.0)	(0.0)			3	2	0.4	0.2
La nuit (24h - 6h)	(0.0)	(0.0)	(0.0)			6	10	0.8	0.9
Tournus (travail en équipe)	1.4	3.2	4.5			95	150	13.3	13.3
Total	0.2	3.4	3.5			713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.045	0.949	0.889					% sans indic.	- -
Ambiance au travail en général (entreprise principale) *									
(1) très mauvaise	(0.0)	(0.0)	(0.0)			10	20	1.4	1.8
(2) plutôt mauvaise	0.0	0.0	0.0			23	42	3.2	3.7
(3) moyenne	0.0	5.3	5.3			105	173	14.8	15.3
(4) plutôt bonne	0.0	5.0	5.0			279	429	39.2	38.1
(5) très bonne	0.4	1.6	2.0			294	462	41.4	41.0
Total	0.2	3.4	3.6			711	1'127	100.0	100.0
Sign P=	0.836	0.199	0.313					% sans indic.	0.3 0.4

Tableau A10h: Sentiment subjectif selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Hommes

	Part des employés qui se sont sentis harcelés			Nombre de cas		Nombre de cas en %				
	Senti harcelé sex.: année écoulée	Senti importuné: année écoulée	Total senti harcelé / importuné: année écoulée	Senti harcelé sex.: auparavant	Senti importuné: auparavant	Total senti harcelé / importuné: auparavant	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Ambiance au travail: relations avec les collègues (entreprise principale) *										
(1) très mauvaise	(0.0)	(0.0)	(0.0)				2	4	0.3	0.4
(2) plutôt mauvaise	(0.0)	(0.0)	(0.0)				4	5	0.6	0.5
(3) moyenne	0.0	2.8	2.8				52	89	7.3	7.9
(4) plutôt bonne	0.0	3.3	3.3				254	390	35.9	34.8
(5) très bonne	0.3	3.6	3.9				396	634	55.9	56.4
Total	0.2	3.4	3.6				708	1'123	100.0	100.0
Sign P=	0.933	0.992	0.982						% sans indic.	0.7 0.7
Ambiance au travail: relation avec les supérieurs hiérarchiques (entreprise principale) *										
(1) très mauvaise	(0.0)	(2.9)	(2.9)				10	17	1.4	1.6
(2) plutôt mauvaise	0.0	0.0	0.0				21	35	3.0	3.1
(3) moyenne	0.0	5.9	5.9				97	151	13.8	13.5
(4) plutôt bonne	0.5	3.4	3.9				251	400	35.7	35.8
(5) très bonne	0.0	2.5	2.5				324	513	46.1	46.0
Total	0.2	3.2	3.4				703	1'116	100.0	100.0
Sign P=	0.758	0.519	0.508						% sans indic.	1.4 1.4
Profession (entreprise principale) *										
Membre de l'exécutif et des corps législatifs, haut fonctionnaire des services publics, dirigeant et cadre de direction des entreprises	0.0	8.1	8.1				82	147	11.6	13.1
Profession intellect. et scient., spécialiste enseignement et autres spécialistes	0.8	4.4	5.1				161	267	22.7	23.7
Profession intermédiaire (de l'enseignement et autres)	0.0	2.0	2.0				117	199	16.5	17.7
Employé de type administratif	0.0	4.2	4.2				43	71	6.1	6.3
Personnel des services, vendeur de magasin et de marché	0.0	2.6	2.6				58	81	8.2	7.2
Agriculteur et ouvrier qualifié de l'agriculture et de la pêche	(0.0)	(8.2)	(8.2)				15	26	2.1	2.3
Artisan et ouvrier des métiers de type artisanal	0.0	0.6	0.6				179	238	25.2	21.1
Conducteur d'installations et de machines et ouvrier de l'assemblage	(0.0)	(0.0)	(0.0)				37	71	5.2	6.3
Ouvrier et employé non qualifié	0.0	7.4	7.4				17	26	2.4	2.3
Total	0.2	3.4	3.6				709	1'125	100.0	100.0
Sign P=	0.903	0.130	0.123						% sans indic.	- -

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: part des personnes qui se sont senties subjectivement harcelées.

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles les parts de OUI divergent de la répartition dans la population totale (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A10f: Sentiment subjectif selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Femmes

	Part des employées qui se sont senties harcelées						Nombre de cas		Nombre de cas en %	
	Sentie harcelée sex.: année écoulée	Sentie importunée: année écoulée	Total sentie harcelée / importunée: année écoulée	Sentie harcelée sex.: auparavant	Sentie importunée: auparavant	Total sentie harcelée / importunée: auparavant	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Type de ménage										
Vivant seule	2.1	7.3	9.2	20.6	12.1	30.2	228	156	17.4	17.5
Couple sans enfants	2.8	6.4	9.0	19.4	11.6	28.8	316	239	24.2	26.9
Couple avec enfants	2.3	7.2	9.3	17.5	10.9	26.5	427	321	32.7	36.2
Vivant seule avec enfants	2.1	15.1	16.7	29.1	11.1	37.0	106	85	8.1	9.6
Avec les parents	3.4	9.5	12.6	10.0	8.1	17.3	199	70	15.2	7.8
Co-location	2.1	15.0	16.8	22.1	20.1	37.8	31	18	2.4	2.0
Total	2.4	8.1	10.3	19.2	11.3	28.3	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.970	0.047	0.137	0.025	0.735	0.037			% sans indic.	-
Nationalité										
Suisse	2.2	8.0	10.0	19.3	11.3	28.4	984	693	75.3	77.9
Etrangère	2.6	4.1	6.6	17.6	6.6	23.0	186	113	14.2	12.7
Double-nationale	4.5	14.9	18.5	20.3	17.5	34.2	137	83	10.5	9.4
Total	2.4	8.1	10.3	19.2	11.3	28.3	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.343	0.005	0.004	0.845	0.029	0.133			% sans indic.	-
Statut de séjour/nationalité										
Suisse (y compris personnes double nationales)	2.4	8.7	10.9	19.4	12.0	29.0	1'121	776	86.4	87.7
Permis d'établissement C	2.5	3.3	5.7	19.3	7.6	25.5	135	88	10.4	10.0
Titulaire d'une autorisation de séjour B à l'année	2.7	9.8	12.2	14.3	3.3	17.2	37	18	2.9	2.0
Frontalière, travail en Suisse	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	2	1	0.2	0.1
Requérante d'asile							-	-	-	-
Réfugiée							-	-	-	-
Stagiaire étrangère							-	-	-	-
Bénéficiaire d'une autorisation de séjour de courte durée	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(13.4)	(13.4)	3	2	0.2	0.2
Etrangère sans permis de séjour							-	-	-	-
Total	2.4	8.1	10.4	19.3	11.3	28.4	1'298	885	100.0	100.0
Sign P=	0.998	0.260	0.378	0.833	0.330	0.389			% sans indic.	0.7
Degré de formation										
Degré secondaire I	1.4	6.3	7.6	11.5	8.3	18.8	225	115	17.3	13.0
Degré secondaire II	2.6	8.4	10.8	19.5	11.2	28.5	691	485	53.2	54.8
Degré tertiaire	2.5	8.5	10.7	21.9	12.5	31.7	384	284	29.5	32.2
Total	2.4	8.1	10.3	19.3	11.2	28.3	1'300	884	100.0	100.0
Sign P=	0.575	0.650	0.444	0.030	0.393	0.012			% sans indic.	0.5
Taux d'activité total										
Plein temps (100%)	2.4	8.0	10.2				560	318	42.8	35.8
Temps partiel 1 (50%)	2.8	9.1	11.6				565	433	43.2	48.7
Temps partiel 2 (<50%)	1.3	5.4	6.6				182	138	13.9	15.5
Total	2.4	8.1	10.3				1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.477	0.289	0.145						% sans indic.	-
Taux d'activité (entreprise principale) *										
Plain temps (100%)	2.2	8.0	10.0				539	303	41.2	34.1
Temps partiel 1 (50%)	3.0	9.0	11.8				571	435	43.7	48.9
Temps partiel 2 (<50%)	1.2	5.6	6.7				197	151	15.1	17.0
Total	2.4	8.1	10.3				1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.286	0.316	0.120						% sans indic.	-

Tableau A10f: Sentiment subjectif selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Femmes

	Part des employées qui se sont senties harcelées			Nombre de cas		Nombre de cas en %				
	Sentie harcelée sex.: année écoulée	Sentie importunée: année écoulée	Total sentie harcelée / importunée: année écoulée	Sentie harcelée sex.: auparavant	Sentie importunée: auparavant	Total sentie harcelée / importunée: auparavant	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Position, en détail (entreprise principale) *										
Apprentie, stagiaire, bénévole	3.4	9.8	12.9				129	46	9.9	5.2
Auxiliaire, aide, saisonnière	6.7	11.3	17.0				67	43	5.1	4.8
Employée sans fonction dirigeante	1.8	7.5	9.1				822	588	62.9	66.1
Employée avec fonction dirigeante	2.0	10.0	11.8				222	164	17.0	18.4
Cadre supérieure / membre de la direction	7.0	4.8	11.5				67	49	5.1	5.5
Total	2.4	8.1	10.3				1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.015	0.464	0.253						% sans indic.	-
Position (entreprise principale) *										
Non qualifiée	5.0	10.5	14.8				196	89	15.0	10.0
Employée	1.8	7.5	9.1				822	588	62.9	66.1
Cadre	3.2	8.9	11.8				289	212	22.1	23.9
Total	2.4	8.1	10.3				1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.068	0.445	0.093						% sans indic.	-
Années de service (entreprise principale) *										
Moins d'1 année	7.0	11.7	17.9				212	112	16.2	12.5
1 à 4 années	2.8	8.8	11.4				456	272	34.9	30.6
5 à 9 années	1.5	8.1	9.4				304	230	23.3	25.9
10 années ou plus	1.0	6.1	7.1				335	275	25.6	30.9
Total	2.4	8.1	10.3				1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.001	0.208	0.004						% sans indic.	-
Contrat de travail (entreprise principale) *										
Emploi de durée indéterminée	2.3	8.0	10.2				1'077	773	82.7	87.1
Emploi de durée limitée	3.4	8.6	11.6				203	99	15.6	11.2
Emploi par un bureau de travail temporaire	(0.0)	(0.0)	(0.0)				3	2	0.2	0.2
Autre	(3.0)	(11.1)	(13.8)				20	13	1.5	1.4
Total	2.4	8.1	10.3				1'303	887	100.0	100.0
Sign P=	0.846	0.904	0.813						% sans indic.	0.3
Horaires de travail (entreprise principale) *										
La journée (6h - 19h)	2.4	6.6	8.8				1'119	762	85.6	85.7
Le soir (19h - 24h)	(0.0)	(20.4)	(20.4)				21	15	1.6	1.6
La nuit (24h - 6h)	(0.0)	(0.0)	(0.0)				11	8	0.8	0.9
Tourmus (travail en équipe)	3.3	18.0	20.7				156	105	11.9	11.8
Total	2.4	8.1	10.3				1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.757	0.000	0.000						% sans indic.	-
Ambiance au travail en général (entreprise principale) *										
(1) très mauvaise	(0.0)	(25.7)	(25.2)				15	11	1.1	1.3
(2) plutôt mauvaise	0.6	17.2	17.7				48	37	3.7	4.2
(3) moyenne	2.7	13.2	15.6				190	146	14.5	16.5
(4) plutôt bonne	1.6	10.1	11.6				453	292	34.7	32.9
(5) très bonne	3.2	3.4	6.4				600	401	45.9	45.2
Total	2.4	8.1	10.3				1'306	888	100.0	100.0
Sign P=	0.396	0.000	0.001						% sans indic.	0.1

Tableau A10f: Sentiment subjectif selon différents critères sociodémographiques et professionnels - Femmes

	Part des employées qui se sont senties harcelées			Nombre de cas		Nombre de cas en %				
	Sentie harcelée sex.: année écoulée	Sentie importunée: année écoulée	Total sentie harcelée / importunée: année écoulée	Sentie harcelée sex.: auparavant	Sentie importunée: auparavant	Total sentie harcelée / importunée: auparavant	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
Ambiance au travail: relations avec les collègues (entreprise principale) *										
(1) très mauvaise	(0.0)	(0.0)	(0.0)				3	1	0.2	0.1
(2) plutôt mauvaise	(0.0)	(20.2)	(20.2)				7	5	0.5	0.6
(3) moyenne	4.3	17.2	20.8				86	62	6.6	7.0
(4) plutôt bonne	1.8	11.1	12.7				462	304	35.6	34.6
(5) très bonne	2.5	5.0	7.3				739	508	57.0	57.7
Total	2.4	8.0	10.2				1'297	881	100.0	100.0
Sign P=	0.665	0.000	0.001						% sans indic.	0.8 0.9
Ambiance au travail: relation avec les supérieur-es hiérarchiques (entreprise principale) *										
(1) très mauvaise	(0.0)	(24.4)	(24.4)				12	9	0.9	1.0
(2) plutôt mauvaise	4.8	20.2	24.0				30	22	2.3	2.5
(3) moyenne	0.7	16.6	17.0				161	114	12.4	13.0
(4) plutôt bonne	2.4	7.0	9.2				452	299	34.8	33.9
(5) très bonne	2.9	5.7	8.4				644	438	49.6	49.7
Total	2.5	8.1	10.3				1'299	882	100.0	100.0
Sign P=	0.411	0.000	0.002						% sans indic.	0.6 0.7
Profession (entreprise principale) *										
Membre de l'exécutif et des corps législatifs, haute fonctionnaire des services publics, dirigeante et cadre de direction des entreprises	1.6	6.5	8.0				83	56	6.4	6.3
Profession intellect. et scientif., spécialiste enseignement et autres spécialiste	3.2	7.3	10.2				205	154	15.7	17.3
Profession intermédiaire (de l'enseignement et autres)	1.9	8.3	10.0				388	270	29.8	30.4
Employée de type administratif	2.9	8.1	10.8				251	168	19.2	18.9
Personnel des services, vendeuse de magasin et de marché	2.1	10.6	12.5				226	143	17.3	16.2
Agricultrice et ouvrière qualifiée de l'agriculture et de la pêche	(4.6)	(18.6)	(22.3)				18	8	1.4	0.9
Artisane et ouvrière des métiers de type artisanal	2.2	7.3	9.4				73	40	5.6	4.5
Conductrice d'installations et de machines et ouvrière de l'assemblage	(4.5)	(0.0)	(4.5)				25	20	1.9	2.2
Ouvrière et employée non qualifiée	3.1	3.2	6.1				35	29	2.7	3.2
Total	2.4	8.1	10.3				1'304	887	100.0	100.0
Sign P=	0.964	0.559	0.776						% sans indic.	- -

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: part des personnes qui se sont senties subjectivement harcelées.

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles les parts de OUI divergent de la répartition dans la population totale (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A11: Sentiment subjectif par branche - Total

Branche (entreprise principale)	Part des employé-e-s qui se sont senti-e-s harcelé-e-s sexuellement et/ou importuné-e-s l'année écoulée			Nombre de cas		Nombre de cas en %	
	Senti-e-s harcelé-e-s sex.	Senti-e-s importuné-e-s	Total harcelé-e-s / importuné-e-s	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
01 Industries alimentaires/des boissons/du tabac	2.2	6.5	8.5	36	41	1.8	2.0
02 Industrie textile/du cuir	(0.0)	(0.0)	(0.0)	12	11	0.6	0.6
03 Edition et impression	(6.6)	(25.6)	(30.5)	21	19	1.0	0.9
04 Industrie chimique	2.2	4.4	6.5	36	41	1.8	2.1
05 Industrie des machines/fabrication d'équip.	0.2	4.5	4.7	137	174	6.8	8.6
06 Autres secteurs manufacturiers	0.1	4.1	4.2	350	373	17.4	18.5
07 Construction	0.7	2.3	3.0	100	125	5.0	6.2
08 Commerce de détail	0.3	2.7	3.0	101	111	5.0	5.5
09 Hôtellerie/restauration	1.2	5.2	6.4	156	108	7.7	5.4
10 Transports	0.0	9.8	9.8	61	51	3.0	2.5
11 Postes, télécommunications	1.6	3.4	5.0	39	53	1.9	2.6
12 Banques, assurances	1.4	3.6	4.9	62	65	3.1	3.2
13 Activités informatiques	1.9	4.8	6.6	100	106	5.0	5.2
14 Enseignement	1.2	4.0	5.2	84	89	4.2	4.4
15 Santé/action sociale	3.5	6.1	9.4	229	199	11.4	9.9
16 Administration publique	1.3	10.6	11.8	243	205	12.1	10.2
17 Autres services	0.9	5.5	6.4	181	186	9.0	9.2
18 Services personnels	3.8	0.0	3.8	30	25	1.5	1.2
19 Ménages particuliers	(0.0)	(0.0)	(0.0)	5	3	0.2	0.2
20 Agriculture, économie forestière	0.0	11.9	11.9	30	30	1.5	1.5
Total (sauf sans indications)	1.2	5.4	6.5	2013	2014	100.0	100.0
<i>Sign. P=</i>	<i>0.097</i>	<i>0.055</i>	0.012			% sans indic.	0.3

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: part des personnes qui se sont senties l'année écoulée harcelées sexuellement ou importunées.

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles les parts de OUI divergent de la répartition dans la population totale (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A11h: Sentiment subjectif par branche - Hommes

Branche (entreprise principale)	Part des employés qui se sont sentis harcelés sexuellement et/ou importunés l'année écoulée			Nombre de cas		Nombre de cas en %	
	Sentis harcelés sex.	Sentis importunés	Total harcelés / importunés	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré
01 Industries alimentaires/des boissons/du tabac	(0.0)	(9.2)	(9.2)	16	28	2.2	2.5
02 Industrie textile/du cuir	(0.0)	(0.0)	(0.0)	2	4	0.3	0.4
03 Edition et impression	(0.0)	(46.0)	(46.0)	6	10	0.8	0.9
04 Industrie chimique	(0.0)	(0.0)	(0.0)	16	28	2.2	2.5
05 Industrie des machines/fabrication d'équip.	0.0	3.5	3.5	86	141	12.1	12.4
06 Autres secteurs manufacturiers	0.0	2.1	2.1	157	243	22.1	21.5
07 Construction	0.0	2.4	2.4	62	96	8.7	8.5
08 Commerce de détail	0.0	0.0	0.0	60	84	8.4	7.4
09 Hôtellerie/restauration	(0.0)	(0.0)	(0.0)	24	32	3.4	2.8
10 Transports	(0.0)	(4.7)	(4.7)	15	19	2.1	1.7
11 Postes, télécommunications	(0.0)	(0.0)	(0.0)	22	42	3.1	3.7
12 Banques, assurances	(0.0)	(1.2)	(1.2)	26	38	3.7	3.4
13 Activités informatiques	3.1	1.4	4.4	39	67	5.5	5.9
14 Enseignement	(0.0)	(5.3)	(5.3)	28	47	3.9	4.1
15 Santé/action sociale	0.0	3.7	3.7	32	58	4.5	5.1
16 Administration publique	0.0	6.5	6.5	37	61	5.2	5.4
17 Autres services	0.0	5.5	5.5	63	102	8.8	9.0
18 Services personnels	(0.0)	(0.0)	(0.0)	9	12	1.3	1.0
19 Ménages particuliers				-	-	-	-
20 Agriculture, économie forestière	(0.0)	(11.2)	(11.2)	12	19	1.7	1.7
Total (sauf sans indications)	0.2	3.4	3.5	712	1130	100.0	100.0
<i>Sign. P=</i>	<i>0.486</i>	0.002	0.005			% sans indic.	0.1

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: part des personnes qui se sont senties l'année écoulée harcelées sexuellement ou importunées.

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles les parts de OUI divergent de la répartition dans la population totale (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A11f: Sentiment subjectif par branche - Femmes

Branche (entreprise principale)	Part des employées qui se sont senties harcelées sexuellement et/ou importunées l'année écoulée			Nombre de cas		Nombre de cas en %		
	Senties harcelées sex.	Senties importunées	Total harcelées / importunées	non pondéré	pondéré	non pondéré	pondéré	
01 Industries alimentaires/des boissons/du tabac	(7.1)	(0.0)	(7.1)	20	13	1.5	1.4	
02 Industrie textile/du cuir	(0.0)	(0.0)	(0.0)	10	7	0.8	0.8	
03 Edition et impression	(13.7)	(0.0)	(13.7)	15	9	1.2	1.0	
04 Industrie chimique	(6.8)	(14.3)	(20.1)	20	13	1.5	1.5	
05 Industrie des machines/fabrication d'équip.	1.2	8.8	9.8	51	33	3.9	3.8	
06 Autres secteurs manufacturiers	0.3	7.9	8.2	193	130	14.8	14.6	
07 Construction	3.2	1.8	4.9	38	29	2.9	3.2	
08 Commerce de détail	1.4	11.3	12.6	41	27	3.2	3.0	
09 Hôtellerie/restauration	1.7	7.5	9.1	132	76	10.1	8.6	
10 Transports	0.0	12.9	12.9	46	32	3.5	3.6	
11 Postes, télécommunications	(7.6)	(16.8)	(23.1)	17	12	1.3	1.3	
12 Banques, assurances	3.3	7.2	10.3	36	26	2.8	3.0	
13 Activités informatiques	0.0	10.3	10.3	61	39	4.7	4.4	
14 Enseignement	2.5	2.6	5.0	56	42	4.3	4.7	
15 Santé/action sociale	5.0	7.2	11.7	197	141	15.1	16.0	
16 Administration publique	1.9	12.4	14.1	206	144	15.8	16.3	
17 Autres services	2.1	5.4	7.4	118	84	9.1	9.5	
18 Services personnels	(7.1)	(0.0)	(7.1)	21	13	1.6	1.5	
19 Ménages particuliers	(0.0)	(0.0)	(0.0)	5	3	0.4	0.4	
20 Agriculture, économie forestière	(0.0)	(13.3)	(13.3)	18	11	1.4	1.3	
Total (sauf sans indications)	2.5	8.1	10.3	1301	884	100.0	100.0	
Sign. P=	0.137	0.405	0.720			% sans indic.	0.5	0.6

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: part des personnes qui se sont senties l'année écoulée harcelées sexuellement ou importunées.

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles les parts de OUI divergent de la répartition dans la population totale (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A12: Réactions aux incidents ou au harcèlement sex. ressenti subjectivement et leurs conséquences - Total par sexe, région, âge

		Total		Sexe				Région (CH-A/R)					Age									
		N	%	Homme		Femme		Sign.	Suisse alémanique		Suisse romande		Sign.	16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
Réactions																						
En a parlé avec des collègues de travail	Non, jamais	333	47.7	197	56.5	135	38.8		280	49.1	52	41.5		40	44.2	105	47.4	85	43.6	103	53.9	
	Oui, une fois	90	13.0	35	9.9	56	16.0	0.000	65	11.3	26	20.4	0.013	13	14.7	34	15.5	24	12.1	19	10.1	0.381
	Oui, plusieurs fois	274	39.4	117	33.6	157	45.2		226	39.6	48	38.1		37	41.1	82	37.1	86	44.3	69	36.0	
S'est défendu-e verbalement	Non, jamais	262	37.5	174	49.8	88	25.2		210	36.8	51	40.8		40	43.8	74	33.7	73	37.4	75	39.1	
	Oui, une fois	134	19.2	66	19.0	67	19.3	0.000	106	18.6	27	21.8	0.291	16	17.2	51	23.2	34	17.2	33	17.5	0.620
	Oui, plusieurs fois	302	43.3	109	31.1	194	55.5		255	44.6	47	37.4		36	39.0	95	43.2	88	45.4	83	43.4	
S'est plaint-e auprès de supérieurs	Non, jamais	574	82.3	303	86.9	271	77.7		469	82.0	106	83.9		76	83.3	186	84.6	153	78.2	160	83.4	
	Oui, une fois	81	11.6	31	8.8	50	14.4	0.036	65	11.5	15	12.2	0.410	8	9.2	22	10.2	27	13.9	23	12.0	0.634
	Oui, plusieurs fois	42	6.1	15	4.3	28	7.9		37	6.5	5	3.9		7	7.5	11	5.2	15	7.9	9	4.6	
N'a pas réagi	Non, jamais	438	62.8	228	65.3	210	60.3		358	62.6	80	64.0		66	72.7	137	62.1	115	58.6	121	63.2	
	Oui, une fois	84	12.1	37	10.6	47	13.5	0.459	66	11.5	18	14.4	0.407	10	11.5	29	13.0	31	15.7	14	7.6	0.137
	Oui, plusieurs fois	175	25.1	84	24.1	91	26.2		148	25.9	27	21.6		14	15.9	55	25.0	50	25.7	56	29.2	
A recouru à la force physique pour se défendre	Non, jamais	608	87.1	326	93.4	282	80.8		492	86.1	115	91.6		84	91.8	188	85.5	170	87.1	166	86.6	
	Oui, une fois	50	7.2	16	4.7	34	9.7	0.000	44	7.8	6	4.5	0.134	5	5.7	16	7.3	14	7.3	15	7.6	0.749
	Oui, plusieurs fois	40	5.7	7	1.9	33	9.6		35	6.2	5	3.9		2	2.5	16	7.2	11	5.6	11	5.8	
A réagi avec humour, par la plaisanterie	Non, jamais	301	43.2	154	44.2	147	42.2		259	45.4	42	33.5		28	30.9	74	33.7	94	48.2	104	54.9	
	Oui, une fois	110	15.7	54	15.4	56	16.1	0.894	85	14.9	25	19.8	0.031	23	24.9	52	23.5	19	9.8	16	8.5	0.000
	Oui, plusieurs fois	286	41.1	141	40.4	145	41.7		227	39.8	59	46.7		40	44.2	94	42.8	82	42.0	70	36.6	
A contacté un service interne (responsable du personnel, personne de contact)	Non, jamais	650	93.3	331	95.3	319	91.3		535	93.9	114	90.5		88	96.2	201	92.0	180	92.2	181	94.6	
	Oui, une fois	35	5.0	14	3.9	21	6.0	0.159	26	4.5	9	7.0	0.293	1	1.3	15	6.8	9	4.6	10	5.1	0.086
	Oui, plusieurs fois	12	1.7	3	0.8	9	2.7		9	1.5	3	2.5		2	2.5	3	1.3	6	3.2	1	0.3	
A cherché de l'aide à l'extérieur de l'entreprise (syndicats, inspecteur du travail, etc.)	Non, jamais	668	95.6	339	97.2	328	94.0		547	95.6	121	95.5		89	97.9	212	96.0	185	94.7	182	95.0	
	Oui, une fois	19	2.7	7	1.9	13	3.6	0.257	17	3.0	2	1.5	0.182	1	0.8	6	2.6	5	2.5	8	4.1	0.456
	Oui, plusieurs fois	12	1.6	3	0.9	8	2.4		8	1.4	4	3.0		1	1.3	3	1.5	5	2.8	2	0.9	
A en parlé à son entourage (amis, collègues, famille, etc.)	Non, jamais	292	41.9	184	52.8	107	31.0		233	40.9	59	46.8		37	40.3	91	41.6	86	44.0	78	41.0	
	Oui, une fois	120	17.3	58	16.6	62	17.9	0.000	96	16.9	24	18.9	0.218	16	18.0	50	22.8	29	15.0	25	13.0	0.248
	Oui, plusieurs fois	284	40.8	107	30.6	177	51.1		241	42.2	43	34.2		38	41.7	78	35.6	80	41.1	88	46.0	
Conséquences																						
La relation avec les collègues s'est détériorée	Non	592	85.3	313	90.0	279	80.5		488	85.4	104	84.8		76	84.3	190	86.2	155	79.9	171	90.1	
	Oui	102	14.7	35	10.0	67	19.5	0.004	84	14.6	19	15.2	0.841	14	15.7	30	13.8	39	20.1	19	9.9	0.067
La performance au travail en a souffert	Non	606	86.9	310	88.6	295	85.1		499	87.1	107	86.0		81	89.3	189	85.6	166	85.7	169	88.4	
	Oui	91	13.1	40	11.4	52	14.9	0.246	74	12.9	17	14.0	0.736	10	10.7	32	14.4	28	14.3	22	11.6	0.718
Manqué plus souvent au travail	Non	676	96.9	345	98.4	331	95.4		557	97.2	119	95.6		87	95.4	214	97.0	186	96.2	188	98.3	
	Oui	21	3.1	5	1.6	16	4.6	0.052	16	2.8	5	4.4	0.258	4	4.6	7	3.0	7	3.8	3	1.7	0.458
Sentiment de honte ou de culpabilité	Non	612	87.9	319	91.0	294	84.8		498	87.0	114	91.9		81	89.4	194	88.2	172	88.9	164	85.8	
	Oui	84	12.1	32	9.0	53	15.2	0.043	74	13.0	10	8.1	0.085	10	10.6	26	11.8	21	11.1	27	14.2	0.757
Plus souvent douleurs physiques comme mal de dos, de ventre, etc.	Non	644	92.6	341	97.6	304	87.7		534	93.5	110	88.8		83	92.0	209	95.2	177	91.5	175	91.3	
	Oui	51	7.4	9	2.4	43	12.3	0.000	37	6.5	14	11.2	0.051	7	8.0	11	4.8	17	8.5	17	8.7	0.307
Plus souvent troubles du sommeil, anxiété ou dépression	Non	640	91.8	340	97.0	300	86.5		533	93.0	107	86.2		84	92.0	203	91.8	175	90.3	178	93.2	
	Oui	57	8.2	10	3.0	47	13.5	0.000	40	7.0	17	13.8	0.005	7	8.0	18	8.2	19	9.7	13	6.8	0.705
Vie privée perturbée	Non	653	94.1	332	95.5	321	92.6		542	95.1	111	89.5		84	92.7	209	94.9	180	93.0	179	94.8	
	Oui	41	5.9	16	4.5	26	7.4	0.171	28	4.9	13	10.5	0.011	7	7.3	11	5.1	14	7.0	10	5.2	0.745
Avoir pensé donner son congé	Non	579	83.1	317	90.6	262	75.6		477	83.4	102	81.9		79	86.7	181	82.0	158	81.5	162	84.4	
	Oui	118	16.9	33	9.4	85	24.4	0.000	95	16.6	23	18.1	0.654	12	13.3	40	18.0	36	18.5	30	15.6	0.639
Incident ou harcèlement sex. ressenti ont eu des conséquences négatives	Non	460	66.1	267	76.2	194	55.8		382	66.7	79	63.2		60	65.9	148	66.9	120	61.9	133	69.5	
	Oui	237	33.9	83	23.8	153	44.2	0.000	191	33.3	46	36.8	0.424	31	34.1	73	33.1	74	38.1	58	30.5	0.511

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Base: personnes qui ont subi un incident l'année écoulée ou se sont senties une fois harcelées sexuellement.

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles la répartition des réponses diverge significativement de la répartition dans toute la population (partielle) (p <= 0.05, test de chi carré).

Tableau A12h: Réactions aux incidents ou au harcèlement sex. ressenti subjectivement et leurs conséquences - Hommes par région, âge

		Total		Sexe				Région (CH-A/R)					Age									
		N	%	Homme		Femme		Sign.	Suisse alémanique		Suisse romande			16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	
Réactions																						
En a parlé avec des collègues de travail	Non, jamais	197	56.5	197	56.5	-	-	171	59.3	26	43.1	0.006	27	57.9	65	57.6	45	48.3	60	62.7	0.802	
	Oui, une fois	35	9.9	35	9.9	-	-	21	7.3	13	22.5		5	12.0	11	9.9	10	10.5	8	8.3		
	Oui, plusieurs fois	117	33.6	117	33.6	-	-	96	33.4	21	34.5		14	30.1	37	32.4	39	41.2	28	29.0		
S'est défendu verbalement	Non, jamais	174	49.8	174	49.8	-	-	139	48.0	35	58.6	0.383	25	54.1	48	42.1	52	55.3	49	51.5	0.742	
	Oui, une fois	66	19.0	66	19.0	-	-	56	19.3	11	17.7		7	15.8	28	25.2	14	15.4	16	16.9		
	Oui, plusieurs fois	109	31.1	109	31.1	-	-	94	32.7	14	23.7		14	30.1	37	32.7	28	29.3	30	31.6		
S'est plaint auprès de supérieurs	Non, jamais	303	86.9	303	86.9	-	-	250	86.4	54	89.4	0.340	43	92.9	103	90.9	78	83.2	80	83.1	0.653	
	Oui, une fois	31	8.8	31	8.8	-	-	24	8.4	6	10.6		2	3.3	8	7.2	10	10.3	11	11.8		
	Oui, plusieurs fois	15	4.3	15	4.3	-	-	15	5.1	-	-		2	3.8	2	1.8	6	6.5	5	5.2		
N'a pas réagi	Non, jamais	228	65.3	228	65.3	-	-	183	63.4	45	74.4	0.329	34	75.1	75	66.0	57	60.2	62	64.8	0.551	
	Oui, une fois	37	10.6	37	10.6	-	-	32	11.1	5	8.6		4	8.9	9	8.3	16	17.2	7	7.7		
	Oui, plusieurs fois	84	24.1	84	24.1	-	-	74	25.5	10	17.0		7	16.0	29	25.7	21	22.5	26	27.5		
A recouru à la force physique pour se défendre	Non, jamais	326	93.4	326	93.4	-	-	269	93.2	57	94.4	0.763	44	95.8	104	91.8	85	89.9	93	97.4	0.586	
	Oui, une fois	16	4.7	16	4.7	-	-	14	4.7	3	4.7		1	3.1	5	4.5	7	7.9	2	2.6		
	Oui, plusieurs fois	7	1.9	7	1.9	-	-	6	2.2	1	0.8		1	1.1	4	3.6	2	2.2	-	-		
A réagi avec humour, par la plaisanterie	Non, jamais	154	44.2	154	44.2	-	-	132	45.6	22	37.5	0.550	13	28.7	33	29.4	51	54.2	57	59.3	0.001	
	Oui, une fois	54	15.4	54	15.4	-	-	44	15.3	9	15.9		13	27.4	31	27.3	4	4.4	6	6.6		
	Oui, plusieurs fois	141	40.4	141	40.4	-	-	113	39.1	28	46.7		20	43.9	49	43.3	39	41.5	33	34.1		
A contacté un service interne (responsable du personnel, personne de contact)	Non, jamais	331	95.3	331	95.3	-	-	276	96.2	55	91.0	0.237	45	98.9	104	94.2	89	94.2	92	96.0	0.616	
	Oui, une fois	14	3.9	14	3.9	-	-	9	3.0	5	8.1		-	-	6	5.8	3	3.5	4	4.0		
	Oui, plusieurs fois	3	0.8	3	0.8	-	-	2	0.7	1	0.8		1	1.1	-	-	2	2.3	-	-		
A cherché de l'aide à l'extérieur de l'entreprise (syndicats, inspecteur du travail, etc.)	Non, jamais	339	97.2	339	97.2	-	-	280	97.0	59	98.0	0.523	46	100.0	111	98.2	89	94.4	93	97.4	0.516	
	Oui, une fois	7	1.9	7	1.9	-	-	7	2.3	-	-		-	-	2	1.8	2	2.3	2	2.6		
	Oui, plusieurs fois	3	0.9	3	0.9	-	-	2	0.7	1	2.0		-	-	-	-	3	3.4	-	-		
A en parlé à son entourage (amis, collègues, famille, etc.)	Non, jamais	184	52.8	184	52.8	-	-	154	53.3	30	50.6	0.824	26	55.9	58	51.1	56	59.0	45	47.4	0.499	
	Oui, une fois	58	16.6	58	16.6	-	-	46	16.0	12	19.7		6	14.1	26	22.9	13	13.8	13	13.2		
	Oui, plusieurs fois	107	30.6	107	30.6	-	-	89	30.7	18	29.7		14	30.1	29	26.0	26	27.3	38	39.4		
Conséquences																						
La relation avec les collègues s'est détériorée	Non	313	90.0	313	90.0	-	-	264	90.8	49	86.1	0.337	40	89.6	105	93.4	80	85.4	87	90.7	0.507	
	Oui	35	10.0	35	10.0	-	-	27	9.2	8	13.9		5	10.4	7	6.6	14	14.6	9	9.3		
La performance au travail en a souffert	Non	310	88.6	310	88.6	-	-	259	88.9	51	87.2	0.742	42	91.8	98	86.5	83	87.8	88	90.5	0.819	
	Oui	40	11.4	40	11.4	-	-	32	11.1	7	12.8		4	8.2	15	13.5	12	12.2	9	9.5		
Manqué plus souvent au travail	Non	345	98.4	345	98.4	-	-	287	98.3	58	99.1	0.556	45	96.9	111	98.2	92	97.9	97	100.0	0.651	
	Oui	5	1.6	5	1.6	-	-	5	1.7	1	0.9		1	3.1	2	1.8	2	2.1	-	-		
Sentiment de honte ou de culpabilité	Non	319	91.0	319	91.0	-	-	263	90.1	56	95.7	0.237	43	94.1	102	90.0	88	93.4	86	88.4	0.733	
	Oui	32	9.0	32	9.0	-	-	29	9.9	3	4.3		3	5.9	11	10.0	6	6.6	11	11.6		
Plus souvent douleurs physiques comme mal de dos, de ventre, etc.	Non	341	97.6	341	97.6	-	-	288	99.1	52	89.7	0.003	45	98.9	113	100.0	94	100.0	89	91.7	0.006	
	Oui	9	2.4	9	2.4	-	-	2	0.9	6	10.3		1	1.1	-	-	-	-	8	8.3		
Plus souvent troubles du sommeil, anxiété ou dépression	Non	340	97.0	340	97.0	-	-	285	97.9	54	92.9	0.112	46	100.0	111	98.1	90	95.6	93	95.7	0.633	
	Oui	10	3.0	10	3.0	-	-	6	2.1	4	7.1		-	-	2	1.9	4	4.4	4	4.3		
Vie privée perturbée	Non	332	95.5	332	95.5	-	-	277	95.9	55	93.6	0.519	44	96.1	108	95.4	88	93.5	92	97.2	0.786	
	Oui	16	4.5	16	4.5	-	-	12	4.1	4	6.4		2	3.9	5	4.6	6	6.5	3	2.8		
Avoir pensé donner son congé	Non	317	90.6	317	90.6	-	-	266	91.2	51	87.6	0.462	42	91.9	98	87.0	85	90.0	92	94.6	0.509	
	Oui	33	9.4	33	9.4	-	-	26	8.8	7	12.4		4	8.1	15	13.0	9	10.0	5	5.4		
Incident ou harcèlement sex. ressenti ont eu des conséquences négatives	Non	267	76.2	267	76.2	-	-	227	77.9	40	67.9	0.157	37	80.7	83	73.4	73	77.4	74	76.2	0.867	
	Oui	83	23.8	83	23.8	-	-	65	22.1	19	32.1		9	19.3	30	26.6	21	22.6	23	23.8		

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Base: personnes qui ont subi un incident l'année écoulée ou se sont senties une fois harcelées sexuellement.

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles la répartition des réponses diverge significativement de la répartition dans toute la population (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A12f: Réactions aux incidents ou au harcèlement sex. ressenti subjectivement et leurs conséquences - Femmes par région, âge

		Total		Sexe				Région (CH-A/R)					Age									
		N	%	Homme		Femme		Sign.	Suisse alémanique		Suisse romande			16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	
Réactions																						
En a parlé avec des collègues de travail	Non, jamais	135	38.8	-	-	135	38.8	109	38.5	27	40.1		14	30.4	39	36.6	39	39.2	43	45.0		
	Oui, une fois	56	16.0	-	-	56	16.0	44	15.4	12	18.4	0.585	8	17.4	23	21.3	14	13.6	11	11.8	0.197	
	Oui, plusieurs fois	157	45.2	-	-	157	45.2	130	46.0	28	41.5		24	52.2	45	42.1	47	47.2	41	43.2		
S'est défendue verbalement	Non, jamais	88	25.2	-	-	88	25.2	72	25.3	16	24.7		15	33.2	27	24.9	21	20.6	25	26.6		
	Oui, une fois	67	19.3	-	-	67	19.3	51	17.9	17	25.5	0.152	8	18.6	23	21.0	19	18.9	17	18.1	0.586	
	Oui, plusieurs fois	194	55.5	-	-	194	55.5	161	56.8	33	49.8		22	48.1	58	54.1	61	60.5	53	55.3		
S'est plainte auprès de supérieurs	Non, jamais	271	77.7	-	-	271	77.7	219	77.4	52	78.9		33	73.4	84	78.0	74	73.5	80	83.8		
	Oui, une fois	50	14.4	-	-	50	14.4	41	14.6	9	13.6	0.941	7	15.3	14	13.2	17	17.3	12	12.1	0.392	
	Oui, plusieurs fois	28	7.9	-	-	28	7.9	23	8.0	5	7.5		5	11.3	9	8.7	9	9.2	4	4.0		
N'a pas réagi	Non, jamais	210	60.3	-	-	210	60.3	174	61.7	36	54.5		32	70.2	62	57.9	58	57.2	58	61.7		
	Oui, une fois	47	13.5	-	-	47	13.5	34	12.0	13	19.8	0.079	6	14.1	19	17.9	14	14.2	7	7.4	0.079	
	Oui, plusieurs fois	91	26.2	-	-	91	26.2	74	26.3	17	25.7		7	15.7	26	24.2	29	28.6	29	30.9		
A recouru à la force physique pour se défendre	Non, jamais	282	80.8	-	-	282	80.8	223	78.8	59	89.1		40	87.8	85	78.8	85	84.5	72	75.8		
	Oui, une fois	34	9.7	-	-	34	9.7	31	10.9	3	4.3	0.027	4	8.3	11	10.2	7	6.8	12	12.6	0.348	
	Oui, plusieurs fois	33	9.6	-	-	33	9.6	29	10.3	4	6.6		2	3.9	12	11.0	9	8.7	11	11.6		
A réagi avec humour, par la plaisanterie	Non, jamais	147	42.2	-	-	147	42.2	127	45.1	20	29.9		15	33.2	41	38.2	43	42.7	48	50.5		
	Oui, une fois	56	16.1	-	-	56	16.1	40	14.4	16	23.3	0.004	10	22.3	21	19.5	15	14.9	10	10.4	0.144	
	Oui, plusieurs fois	145	41.7	-	-	145	41.7	114	40.5	31	46.8		20	44.5	45	42.3	43	42.4	37	39.1		
A contacté un service interne (responsable du personnel, personne de contact)	Non, jamais	319	91.3	-	-	319	91.3	259	91.6	60	90.0		42	93.4	97	89.6	91	90.4	89	93.2		
	Oui, une fois	21	6.0	-	-	21	6.0	17	6.0	4	6.0	0.582	1	2.6	8	7.8	6	5.5	6	6.2	0.368	
	Oui, plusieurs fois	9	2.7	-	-	9	2.7	7	2.3	3	4.0		2	4.0	3	2.6	4	4.1	1	0.6		
A cherché de l'aide à l'extérieur de l'entreprise (syndicats, inspecteur du travail, etc.)	Non, jamais	328	94.0	-	-	328	94.0	267	94.2	62	93.2		43	95.7	101	93.6	96	95.0	88	92.6		
	Oui, une fois	13	3.6	-	-	13	3.6	11	3.8	2	2.9	0.478	1	1.7	4	3.4	3	2.7	5	5.7	0.765	
	Oui, plusieurs fois	8	2.4	-	-	8	2.4	6	2.0	3	3.9		1	2.6	3	3.0	2	2.3	2	1.7		
A en parlé à son entourage (amis, collègues, famille, etc.)	Non, jamais	107	31.0	-	-	107	31.0	79	28.1	28	43.4		11	24.4	33	31.5	30	30.0	33	34.6		
	Oui, une fois	62	17.9	-	-	62	17.9	50	17.9	12	18.3	0.002	10	22.1	24	22.6	16	16.1	12	12.8	0.303	
	Oui, plusieurs fois	177	51.1	-	-	177	51.1	152	54.0	25	38.3		24	53.5	48	45.9	55	54.0	50	52.6		
Conséquences																						
La relation avec les collègues s'est détériorée	Non	279	80.5	-	-	279	80.5	224	79.8	55	83.6		36	79.1	85	78.7	75	74.7	84	89.5		
	Oui	67	19.5	-	-	67	19.5	57	20.2	11	16.4	0.336	9	20.9	23	21.3	25	25.3	10	10.5	0.022	
La performance au travail en a souffert	Non	295	85.1	-	-	295	85.1	239	85.2	56	85.0		39	86.8	91	84.7	84	83.8	81	86.2		
	Oui	52	14.9	-	-	52	14.9	42	14.8	10	15.0	0.957	6	13.2	17	15.3	16	16.2	13	13.8	0.907	
Manqué plus souvent au travail	Non	331	95.4	-	-	331	95.4	270	96.0	61	92.5		42	93.9	103	95.8	94	94.5	91	96.5		
	Oui	16	4.6	-	-	16	4.6	11	4.0	5	7.5	0.107	3	6.1	5	4.2	5	5.5	3	3.5	0.764	
Sentiment de honte ou de culpabilité	Non	294	84.8	-	-	294	84.8	236	83.9	58	88.5		38	84.7	93	86.3	84	84.7	78	83.0		
	Oui	53	15.2	-	-	53	15.2	45	16.1	8	11.5	0.195	7	15.3	15	13.7	15	15.3	16	17.0	0.885	
Plus souvent douleurs physiques comme mal de dos, de ventre, etc.	Non	304	87.7	-	-	304	87.7	245	87.6	58	88.0		38	85.1	96	90.0	83	83.4	86	90.8		
	Oui	43	12.3	-	-	43	12.3	35	12.4	8	12.0	0.905	7	14.9	11	10.0	17	16.6	9	9.2	0.202	
Plus souvent troubles du sommeil, anxiété ou dépression	Non	300	86.5	-	-	300	86.5	247	88.0	53	80.2		38	83.8	92	85.3	85	85.2	86	90.7		
	Oui	47	13.5	-	-	47	13.5	34	12.0	13	19.8	0.026	7	16.2	16	14.7	15	14.8	9	9.3	0.413	
Vie privée perturbée	Non	321	92.6	-	-	321	92.6	265	94.2	57	85.8		40	89.2	102	94.4	92	92.5	87	92.4		
	Oui	26	7.4	-	-	26	7.4	16	5.8	9	14.2	0.003	5	10.8	6	5.6	7	7.5	7	7.6	0.585	
Avoir pensé donner son congé	Non	262	75.6	-	-	262	75.6	212	75.3	51	76.8		37	81.5	83	76.7	73	73.4	70	73.9		
	Oui	85	24.4	-	-	85	24.4	69	24.7	15	23.2	0.735	8	18.5	25	23.3	27	26.6	25	26.1	0.589	
Incident ou harcèlement sex. ressenti ont eu des conséquences négatives	Non	194	55.8	-	-	194	55.8	155	55.1	39	59.0		23	50.9	65	60.0	47	47.2	59	62.5		
	Oui	153	44.2	-	-	153	44.2	126	44.9	27	41.0	0.436	22	49.1	43	40.0	53	52.8	35	37.5	0.047	

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Base: personnes qui ont subi un incident l'année écoulée ou se sont senties une fois harcelées sexuellement.

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles la répartition des réponses diverge significativement de la répartition dans toute la population (partielle) (p <= 0.05, test de chi carré).

Tableau A13: Observation d'incidents auprès de collègues de travail dans l'entreprise (perspective tierce) - Total par sexe, région, âge

		Total																				
		Total		Sexe					Région (CH-A/R)					Age								
				Homme		Femme			Suisse alémanique		Suisse romande			16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans		
N	%	N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	N	%	N	%	Sign.		
Commentaires, etc., histoires, lettres, courriels désobligeants ou obscènes; images pornogr.	Non, jamais	1'579	78.6	868	77.2	711	80.4		1'207	77.7	372	81.4		188	78.3	434	80.1	435	77.2	521	78.6	
	Oui, une fois	96	4.8	50	4.4	46	5.2	0.100	78	5.1	17	3.8	0.215	13	5.6	27	5.0	26	4.7	28	4.3	0.871
	Oui, plusieurs fois	335	16.7	207	18.4	128	14.5		267	17.2	68	14.9		39	16.1	81	14.9	102	18.1	114	17.1	
Gestes, etc. obscènes; se faire siffler, déshabiller du regard	Non, jamais	1'644	81.8	906	80.5	739	83.6		1'267	81.7	377	82.3		190	79.0	441	81.4	456	80.7	558	84.2	
	Oui, une fois	80	4.0	46	4.1	33	3.8	0.247	66	4.3	14	3.0	0.443	13	5.6	16	2.9	20	3.6	30	4.6	0.207
	Oui, plusieurs fois	285	14.2	174	15.4	112	12.6		218	14.0	68	14.7		37	15.5	85	15.7	89	15.7	75	11.2	
Propositions ou invitations de nature sexuelle indésirables	Non, jamais	1'844	91.8	1'030	91.4	814	92.2		1'435	92.6	409	89.1		225	93.6	501	92.5	512	90.9	605	91.3	
	Oui, une fois	55	2.7	32	2.8	23	2.6	0.847	37	2.4	17	3.8	0.072	9	3.8	10	1.8	15	2.7	21	3.1	0.324
	Oui, plusieurs fois	110	5.5	64	5.7	46	5.2		78	5.0	33	7.1		6	2.6	31	5.7	36	6.4	37	5.6	
Contact corporel indésirable, attouchements/baisers	Non, jamais	1'826	90.8	1'026	91.0	801	90.5		1'411	90.9	415	90.3		222	92.3	497	91.4	517	91.6	591	89.0	
	Oui, une fois	67	3.3	35	3.1	32	3.6	0.860	53	3.4	14	3.1	0.745	13	5.3	17	3.2	15	2.6	22	3.3	0.092
	Oui, plusieurs fois	119	5.9	67	5.9	52	5.9		88	5.7	30	6.6		6	2.4	29	5.4	32	5.7	51	7.7	
Promesse d'avantages si la personne cède aux avances sex. ou sinon menace de représailles	Non, jamais	1'935	96.3	1'074	95.4	861	97.3		1'501	96.7	434	94.7		235	97.6	534	98.2	539	95.4	628	94.8	
	Oui, une fois	24	1.2	16	1.4	8	0.9	0.099	13	0.9	10	2.2	0.078	2	0.7	2	0.4	6	1.1	13	2.0	0.059
	Oui, plusieurs fois	52	2.6	36	3.2	16	1.8		38	2.4	14	3.1		4	1.7	7	1.3	20	3.5	21	3.1	
Abus sexuel ou viol	Non, jamais	1'961	97.6	1'093	97.2	868	98.1		1'513	97.5	448	97.9		236	98.0	539	99.3	547	97.2	639	96.3	
	Oui, une fois	9	0.4	6	0.5	3	0.3	0.495	7	0.4	2	0.4	0.866	2	0.9	-	-	1	0.3	5	0.7	0.047
	Oui, plusieurs fois	40	2.0	26	2.3	14	1.6		33	2.1	8	1.7		3	1.1	4	0.7	15	2.6	19	2.9	
Total incident observé auprès de collègues de travail	Non	1'399	69.5	770	68.3	629	71.1		1'072	69.0	327	71.1		163	67.7	374	68.8	384	68.0	479	72.1	
	Oui	614	30.5	358	31.7	256	28.9	0.234	481	31.0	133	28.9	0.406	78	32.3	170	31.2	181	32.0	186	27.9	0.234

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles la répartition des réponses diverge significativement de la répartition dans la population total (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A13h: Observation d'incidents auprès de collègues de travail dans l'entreprise (perspective tierce) - Hommes par région, âge

		Hommes																			
		Total		Sexe				Région (CH-A/R)						Age							
		N	%	Homme		Femme		Sign.	Suisse alémanique		Suisse romande		Sign.	16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans	
N	%	N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%		
Commentaires, etc., histoires, lettres, courriels désobligeants ou obscènes; images pornogr.	Non, jamais	868	77.2	868	77.2	-	-	663	76.3	205	80.1		103	76.4	254	83.3	236	75.2	275	74.1	
	Oui, une fois	50	4.4	50	4.4	-	-	41	4.7	9	3.6	0.514	7	4.9	10	3.4	14	4.5	19	5.1	0.454
	Oui, plusieurs fois	207	18.4	207	18.4	-	-	166	19.0	42	16.3		25	18.7	41	13.3	64	20.4	77	20.8	
Gestes, etc. obscènes; se faire siffler, déshabiller du regard	Non, jamais	906	80.5	906	80.5	-	-	696	80.0	210	81.8		106	78.3	244	80.1	248	79.0	308	82.8	
	Oui, une fois	46	4.1	46	4.1	-	-	40	4.6	6	2.4	0.386	6	4.4	8	2.7	10	3.1	22	6.0	0.286
	Oui, plusieurs fois	174	15.4	174	15.4	-	-	133	15.3	40	15.7		23	17.3	52	17.1	56	17.9	42	11.2	
Propositions ou invitations de nature sexuelle indésirables	Non, jamais	1'030	91.4	1'030	91.4	-	-	803	92.4	227	88.4		129	95.5	284	93.3	278	88.5	338	90.9	
	Oui, une fois	32	2.8	32	2.8	-	-	20	2.3	12	4.7	0.156	5	3.8	3	1.1	12	3.9	11	3.0	0.165
	Oui, plusieurs fois	64	5.7	64	5.7	-	-	47	5.4	18	6.9		1	0.7	17	5.5	24	7.6	23	6.1	
Contact corporel indésirable, attouchements/baisers	Non, jamais	1'026	91.0	1'026	91.0	-	-	788	90.6	238	92.2		127	93.7	282	92.1	290	92.5	327	87.8	
	Oui, une fois	35	3.1	35	3.1	-	-	29	3.3	6	2.3	0.709	6	4.5	8	2.8	5	1.7	15	4.0	0.283
	Oui, plusieurs fois	67	5.9	67	5.9	-	-	53	6.0	14	5.4		2	1.8	16	5.1	18	5.8	30	8.2	
Promesse d'avantages si la personne cède aux avances sex. ou sinon menace de représailles	Non, jamais	1'074	95.4	1'074	95.4	-	-	831	95.6	243	94.9		133	98.3	300	98.3	296	94.1	345	93.1	
	Oui, une fois	16	1.4	16	1.4	-	-	10	1.2	5	2.1	0.693	1	0.7	-	-	3	1.0	12	3.2	0.045
	Oui, plusieurs fois	36	3.2	36	3.2	-	-	28	3.2	8	3.0		1	1.0	5	1.7	15	4.9	14	3.7	
Abus sexuel ou viol	Non, jamais	1'093	97.2	1'093	97.2	-	-	842	96.9	251	98.2		133	97.9	305	99.6	301	96.3	355	95.6	
	Oui, une fois	6	0.5	6	0.5	-	-	4	0.5	1	0.5	0.552	2	1.4	-	-	-	-	4	1.0	0.066
	Oui, plusieurs fois	26	2.3	26	2.3	-	-	23	2.6	3	1.3		1	0.7	1	0.4	12	3.7	12	3.3	
Total incident observé auprès de collègues de travail	Non	1'399	69.5	770	68.3			591	68.0	179	69.4		89	65.3	217	70.8	209	66.6	256	68.7	
	Oui	614	30.5	358	31.7			278	32.0	79	30.6	0.719	47	34.7	89	29.2	105	33.4	116	31.3	0.740

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles la répartition des réponses diverge significativement de la répartition dans la population total (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A13f: Observation d'incidents auprès de collègues de travail dans l'entreprise (perspective tierce) - Femmes par région, âge

		Femmes																		
		Total		Sexe				Région (CH-A/R)						Age						
		N	%	Homme		Femme		Suisse alémanique		Suisse romande		16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans		Sign.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	Sign.
Commentaires, etc., histoires, lettres, courriels désobligeants ou obscènes; images pornogr.	Non, jamais	711	80.4	-	-	711	80.4	544	79.6	167	83.0	85	80.7	180	76.0	199	79.8	246	84.3	
	Oui, une fois	46	5.2	-	-	46	5.2	38	5.5	8	4.0	7	6.6	17	7.1	12	5.0	10	3.3	0.125
	Oui, plusieurs fois	128	14.5	-	-	128	14.5	101	14.9	26	13.1	13	12.7	40	16.9	38	15.2	36	12.4	
Gestes, etc. obscènes; se faire siffler, déshabiller du regard	Non, jamais	739	83.6	-	-	739	83.6	571	83.8	167	82.8	84	79.8	197	83.1	208	82.9	250	85.9	
	Oui, une fois	33	3.8	-	-	33	3.8	26	3.8	8	3.7	8	7.1	7	3.2	10	4.1	8	2.8	0.281
	Oui, plusieurs fois	112	12.6	-	-	112	12.6	85	12.4	27	13.4	14	13.0	33	13.8	32	13.0	33	11.3	
Propositions ou invitations de nature sexuelle indésirables	Non, jamais	814	92.2	-	-	814	92.2	632	92.9	182	90.0	96	91.2	217	91.5	234	94.0	267	91.7	
	Oui, une fois	23	2.6	-	-	23	2.6	17	2.6	5	2.6	4	3.8	6	2.6	3	1.1	10	3.3	0.490
	Oui, plusieurs fois	46	5.2	-	-	46	5.2	31	4.6	15	7.4	5	5.0	14	5.9	12	4.9	14	5.0	
Contact corporel indésirable, attouchements/baisers	Non, jamais	801	90.5	-	-	801	90.5	623	91.3	177	87.8	95	90.4	215	90.5	227	90.6	264	90.4	
	Oui, une fois	32	3.6	-	-	32	3.6	23	3.4	8	4.2	7	6.4	9	3.8	9	3.7	7	2.4	0.220
	Oui, plusieurs fois	52	5.9	-	-	52	5.9	36	5.3	16	8.0	3	3.2	14	5.7	14	5.7	21	7.2	
Promesse d'avantages si la personne cède aux avances sex. ou sinon menace de représailles	Non, jamais	861	97.3	-	-	861	97.3	670	98.2	190	94.4	102	96.7	233	98.2	243	97.1	283	97.0	
	Oui, une fois	8	0.9	-	-	8	0.9	3	0.4	5	2.4	1	0.8	2	1.0	3	1.2	2	0.6	0.554
	Oui, plusieurs fois	16	1.8	-	-	16	1.8	9	1.4	6	3.1	3	2.5	2	0.8	4	1.7	7	2.4	
Abus sexuel ou viol	Non, jamais	868	98.1	-	-	868	98.1	671	98.2	197	97.5	103	98.1	235	98.9	246	98.3	284	97.3	
	Oui, une fois	3	0.3	-	-	3	0.3	2	0.3	1	0.3	0	0.4	-	-	1	0.6	1	0.4	0.609
	Oui, plusieurs fois	14	1.6	-	-	14	1.6	10	1.4	4	2.2	2	1.6	3	1.1	3	1.2	7	2.4	
Total incident observé auprès de collègues de travail	Non	1'399	69.5			629	71.1	481	70.4	148	73.3	75	70.8	157	66.1	175	69.7	223	76.3	
	Oui	614	30.5			256	28.9	202	29.6	54	26.7	31	29.2	80	33.9	76	30.3	69	23.7	0.023

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles la répartition des réponses diverge significativement de la répartition dans la population total (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A14: Incident subi - Incident observé auprès de collègues de travail (perspective tierce)

Incident subi	<i>Oui, incident observé vis-à-vis de collègues de travail</i>			
	Total	Hommes	Femmes	
non		13.9	15.5	11.6
oui		46.2	48.7	43.3
Total (sauf sans indication)		30.5	31.7	29.0

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: part des personnes ayant observé un incident auprès de collègues de travail

Sont surlignés en gris les pourcentages supérieurs à la moyenne par rapport au total (dernière ligne).

Sign.: Figurent en gras les valeurs totales quand les parts de OUI au sein de la population partielle divergent significativement de celles dans la population totale (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A15: Observation d'incidents auprès de collègues dans l'entreprise (perspective tierce) par branche

Branche	Part des employé(e)s qui ont observé un incident auprès de collègues de travail							Nombre de cas	
	plaisant., histoires, lettres, etc. désobligeants ou obscènes; pornographie	Gestes, insinuations obscènes; se faire siffler, déshabiller du regard	Propositions ou invitations de nature sexuelle indésirables	Contact corporel indésirable, attouchements / baisers	Chantage sex. (promesse d'avantages, menace de représailles)	Abus sexuel / viol	Total (un/plusieurs) incidents observés auprès de collègues	non pondéré	pondéré
01 Industries alimentaires/des boissons/du tabac	28.0	18.4	17.7	10.3	6.3	0.0	38.5	36	41
02 Industrie textile/du cuir	(18.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(18.9)	12	11
03 Edition et impression	(40.8)	(30.8)	(5.2)	(15.4)	(0.0)	(0.0)	(51.4)	21	19
04 Industrie chimique	28.3	27.6	11.6	16.7	0.0	2.3	41.7	36	41
05 Industrie des machines/fabrication d'équipements	24.3	24.2	6.5	8.8	3.6	2.2	34.8	135	173
06 Autres secteurs manufacturiers	22.2	18.2	9.1	6.1	2.4	1.7	28.2	348	371
07 Construction	15.4	15.1	9.6	7.0	6.7	4.2	23.6	100	125
08 Commerce de détail	17.2	14.6	5.3	4.0	1.8	0.8	25.4	101	111
09 Hôtellerie/restauration	16.9	19.0	8.8	7.4	4.4	1.9	28.5	154	107
10 Transports	14.2	15.8	3.7	11.4	2.1	2.1	24.0	60	50
11 Postes, télécommunications	30.7	17.8	4.9	6.4	8.1	6.4	44.5	38	53
12 Banques, assurances	20.9	22.2	5.5	10.0	0.8	0.0	31.8	60	63
13 Activités informatiques	19.5	20.3	5.5	6.1	2.8	1.3	27.3	100	106
14 Enseignement	17.4	11.0	4.8	5.1	1.9	1.4	26.3	81	85
15 Santé/action sociale	20.5	18.2	10.8	13.1	7.0	6.7	30.4	227	199
16 Administration publique	25.2	19.1	11.2	16.3	4.2	2.3	37.2	240	203
17 Autres services	22.7	15.0	5.0	9.1	2.9	1.3	29.9	177	181
18 Services personnels	14.1	20.1	12.1	16.6	13.0	8.5	23.7	30	25
19 Ménages particuliers	(18.5)	(0.0)	(18.5)	(18.5)	(0.0)	(0.0)	(18.5)	4	2
20 Agriculture, économie forestière	(12.1)	(5.0)	(6.4)	(5.6)	(0.0)	(0.0)	(15.4)	29	30
Total nombre de cas (sauf sans indications) (= 100%)	21.4	18.2	8.2	9.2	3.7	2.4	30.5	1989	1995

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: égale part des personnes qui ont observé le comportement X vis-à-vis de collègues.

Sont surlignés en gris les pourcentages supérieurs à la moyenne par rapport au total (dernière ligne).

Sign: Figurent en gras les parts de OUI qui divergent significativement du total (moyenne de toutes les branches).

Les valeurs entre parenthèses sont celles qui reposent sur moins de 30 observations. Leur force explicative est limitée du point de vue statistique.

Tableau A16: Ambiance de travail par sexe, région, âge, mesures, incidents à l'heure actuelle et sentiment subjectif

		Ambiance au travail en général	Ambiance au travail: relation avec les collègues	Ambiance au travail: relation avec les supérieur-es
Total ambiance de travail (moyenne)	Total	4.14	4.48	4.25
Selon le sexe	Hommes	4.13	4.46	4.22
	Femmes	4.17	4.49	4.29
	<i>Sign. P =</i>	<i>0.445</i>	<i>0.435</i>	<i>0.118</i>
Selon la région	Suisse alémanique	4.14	4.50	4.25
	Suisse romande	4.16	4.40	4.23
	<i>Sign. P =</i>	<i>0.633</i>	0.009	<i>0.719</i>
Selon l'âge	16 à 25 ans	4.37	4.54	4.31
	26 à 35 ans	4.14	4.47	4.25
	36 à 45 ans	4.20	4.51	4.31
	46 à 65 ans	4.02	4.43	4.16
	<i>Sign. P =</i>	0.000	<i>0.088</i>	<i>0.072</i>
Selon les mesures				
Existe-t-il des mesures contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise?	Non	4.15	4.48	4.24
	Oui	4.14	4.49	4.27
	<i>Sign. P =</i>	<i>0.934</i>	<i>0.858</i>	<i>0.545</i>
Selon les incidents qui ont eu lieu l'année écoulée (dans l'entreprise principale)				
6.00: Commentaires et plaisanteries en général désobligeants ou obscènes	Non	4.18	4.49	4.29
	Oui	3.91	4.38	4.01
	<i>Sign. P =</i>	0.000	0.040	0.000
8.00: Appels téléph., lettres, courriels ayant un contenu dégradant ou sexuel	Non	4.17	4.49	4.27
	Oui	3.78	4.26	3.91
	<i>Sign. =</i>	0.015	0.043	0.017
9.00: Commentaires, insinuations désobligeants ou dégradants visant la personne	Non	4.16	4.48	4.26
	Oui	3.84	4.33	4.07
	<i>Sign. =</i>	0.001	<i>0.066</i>	0.046
10.00: Se faire siffler, dévisager sans respect, déshabiller du regard	Non	4.16	4.48	4.26
	Oui	3.99	4.37	4.18
	<i>Sign. =</i>	<i>0.117</i>	<i>0.165</i>	<i>0.400</i>
11.00: Gestes obscènes ou insinuations de nature sexuelle	Non	4.17	4.48	4.27
	Oui	3.76	4.32	3.93
	<i>Sign. =</i>	0.000	<i>0.096</i>	0.003

Tableau A16: Ambiance de travail par sexe, région, âge, mesures, incidents à l'heure actuelle et sentiment subjectif

		Ambiance au travail en général	Ambiance au travail: relation avec les collègues	Ambiance au travail: relation avec les supérieur-es
12.00: Histoires ou discussions imposées à contenu sexuel	Non	4.14	4.47	4.25
	Oui	4.18	4.62	4.31
	<i>Sign. =</i>	<i>0.825</i>	<i>0.112</i>	<i>0.651</i>
13.00: Propositions ou invitations indésirables de nature sexuelle	Non	4.14	4.48	4.25
	Oui	4.18	4.39	4.25
	<i>Sign. =</i>	<i>0.825</i>	<i>0.463</i>	<i>0.968</i>
14.00: Vision imposée de matériel pornogr., d'images avec des corps nus	Non	4.15	4.48	4.25
	Oui	4.00	4.39	4.16
	<i>Sign. =</i>	<i>0.413</i>	<i>0.482</i>	<i>0.496</i>
15.00: Contact corporel indésirable apparemment fortuit	Non	4.16	4.48	4.26
	Oui	3.77	4.42	4.00
	<i>Sign. =</i>	0.016	<i>0.617</i>	<i>0.060</i>
16.00: Attouchement, être embrassé-e contre son gré	Non	4.15	4.48	4.25
	Oui	3.97	4.33	3.93
	<i>Sign. =</i>	<i>0.481</i>	<i>0.421</i>	<i>0.199</i>
17.00: Chantage sexuel (promesse d'avantages, menace de représailles)	Non	4.15	4.48	4.25
	Oui	3.11	4.13	3.25
	<i>Sign. =</i>	<i>0.166</i>	<i>0.377</i>	<i>0.208</i>
Total (un/plusieurs) incidents subis l'année écoulée (entreprise principale)	Non	4.23	4.52	4.31
	Oui	3.92	4.36	4.08
	<i>Sign. =</i>	0.040	0.000	0.000
Selon le sentiment subjectif				
Senti-e harcelé-e sexuellement	Non	4.14	4.48	4.25
	Oui	4.43	4.53	4.42
	<i>Sign. P =</i>	<i>0.051</i>	<i>0.693</i>	<i>0.192</i>
Senti-e importuné-e	Non	4.17	4.49	4.26
	Oui	3.73	4.30	3.94
	<i>Sign. P =</i>	0.000	0.021	0.002
Total senti-e harcelé-e sex. ou importuné-e	Non	4.16	4.49	4.26
	Oui	3.86	4.34	4.03
	<i>Sign. P =</i>	0.001	0.043	0.009

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: ambiance de travail moyenne dans l'entreprise principale.

Sign.: Figurent en gras les valeurs de significativité quand les valeurs moyennes de la population partielle divergent significativement entre elles ($p \leq 0.05$, test de Wald).

Tableau A17: Mesures contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise - par sexe, région, âge

		Total		Sexe				Région (CH-A/CH-R)					Age									
		N	%	Homme		Femme		Sign.	Suiss aléman.		Suisse romande		Sign.	16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
Existe-t-il dans l'entreprise des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail?		1'243	64.3	674	62.0	569	67.3		977	65.1	266	61.7		175	76.0	344	67.1	333	60.8	391	60.9	
	Non																					
	Oui	689	35.7	413	38.0	276	32.7	0.031	524	34.9	165	38.3	0.206	55	24.0	169	32.9	215	39.2	251	39.1	0.001
Hommes																						
		Total		Sexe				Région (CH-A/CH-R)					Age									
		N	%	Homme		Femme		Sign.	Suiss aléman.		Suisse romande		Sign.	16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
Existe-t-il dans l'entreprise des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail?		674	62.0	674	62.0	-	-		539	63.8	135	55.6		107	82.3	187	65.9	170	55.3	209	57.4	
	Non																					
	Oui	413	38.0	413	38.0	-	-		305	36.2	108	44.4	0.047	23	17.7	97	34.1	138	44.7	155	42.6	0.000
Femmes																						
		Total		Sexe				Région (CH-A/CH-R)					Age									
		N	%	Homme		Femme		Sign.	Suiss aléman.		Suisse romande		Sign.	16 à 25 ans		26 à 35 ans		36 à 45 ans		46 à 65 ans		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
Existe-t-il dans l'entreprise des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail?		569	67.3	-	-	569	67.3		438	66.7	131	69.6		68	67.7	156	68.7	162	67.9	182	65.6	
	Non																					
	Oui	276	32.7	-	-	276	32.7		219	33.3	57	30.4	0.324	32	32.3	71	31.3	77	32.1	96	34.4	0.817

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Sign.: Figurent en gras les valeurs pour lesquelles la répartition des réponses diverge significativement de la répartition dans l'ensemble de la population (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi carré).

Tableau A18: Mesures selon la taille de l'entreprise et la branche

Taille de l'entreprise	Total	Hommes	Femmes	Nombre de cas non pondérés			Nbre personnes avec pond.			
				Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
Moins de 10 employé-e-s		14.2	9.4	18.3	342	92	250	289	132	157
10 à 49 employé-e-s		17.2	14.4	20.3	541	185	356	529	281	248
50 à 249 employé-e-s		33.4	33.9	32.8	415	149	266	436	247	188
250 employé-e-s ou plus		61.2	64.9	54.7	601	253	348	667	426	240
Total (sauf sans indication)		35.8	38.0	32.7	1899	679	1220	1920	1086	834

Branche	Total	Hommes	Femmes	Nombre de cas non pondérés			Nbre personnes avec pond.			
				Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
01 Industries alimentaires/des boissons/du tabac		53.5	57.9	43.2	36	16	19	41	28	12
02 Industrie textile/du cuir		(11.1)	(0.0)	(17.6)	12	2	10	11	4	7
03 Edition et impression		(5.7)	(5.6)	(5.7)	21	5	13	19	9	8
04 Industrie chimique		57.8	(63.2)	(47.1)	36	14	19	41	25	13
05 Industrie des machines/fabrication d'équipements		31.6	33.3	24.0	135	85	49	173	140	32
06 Autres secteurs manufacturiers		33.5	37.8	25.5	348	149	183	371	230	123
07 Construction		16.4	15.2	20.2	100	61	36	125	95	28
08 Commerce de détail		13.5	9.1	27.3	101	58	40	111	81	26
09 Hôtellerie et restauration		39.2	(61.1)	30.0	154	23	127	107	31	74
10 Transports		32.9	(41.4)	27.3	60	15	43	50	19	29
11 Postes et télécommunications		54.4	(56.2)	(48.0)	38	21	16	53	39	11
12 Banques, assurances		65.7	(70.8)	58.7	60	23	34	63	34	25
13 Activités informatiques		52.2	51.2	53.8	100	37	61	106	65	39
14 Enseignement		29.3	(26.6)	32.1	81	26	55	85	43	42
15 Santé et action sociale		38.5	52.6	32.4	227	32	185	199	58	134
16 Administration publique		41.6	46.2	39.6	240	34	193	203	57	136
17 Autres services		39.1	44.0	32.9	177	59	105	181	96	75
18 Services personnels		19.5	(18.2)	(20.6)	30	8	20	25	11	13
19 Ménages particuliers		(0.0)	(0.0)	(0.0)	4	0	4	2	0	2
20 Agriculture, économie forestière		(24.7)	(30.4)	(15.1)	29	12	18	30	19	11
Total (sauf sans indication)		35.8	38.0	32.7	1989	680	1230	1995	1086	840

Source: Enquête Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, calculs propres / données pondérées (voir chapitre 2.5).

Valeurs calculées: Nombre de personnes indiquant que des mesures existent dans leur entreprise.

Sont surlignés en gris les pourcentages supérieurs à la moyenne par rapport au total (dernière ligne).

Sign.: Figurent en gras les valeurs totales quand les pourcentages de OUI au sein de la population partielle divergent significativement de ceux dans l'ensemble de la population (partielle) ($p \leq 0.05$, test de chi

Les valeurs entre parenthèses sont celles basées sur moins de 30 observations. Leur force explicative est limitée du point de vue statistique.