

Berne, le 4 décembre 2013

Communiqué de presse**Un climat de respect dans l'entreprise prévient
le harcèlement sexuel sur le lieu de travail**

Les comportements susceptibles de mener au harcèlement font souvent partie du quotidien du travail – et il y a longtemps que les agresseurs ne sont plus exclusivement des hommes et les victimes uniquement des femmes. Telle est la conclusion à laquelle aboutit une étude du Programme national de recherche «Egalité entre hommes et femmes» (PNR 60). Il n'existe pas de profils d'agresseurs et de victimes typiques; ce qui compte davantage, c'est le climat qui règne dans l'entreprise.

Blagues sexistes, messages électroniques osés, contacts physiques apparemment dus au hasard, baisers imposés: il existe diverses formes de harcèlement sexuel possibles sur le lieu de travail. Il y a longtemps que leurs auteurs ne sont plus exclusivement des hommes et leurs victimes uniquement des femmes, comme le montre le groupe de recherche autour de Franciska Krings, de l'Université de Lausanne et de Marianne Schär Moser, de l'entreprise «Forschung und Beratung».

Inquiétude subjective plus élevée chez les femmes

A l'aide de leurs propres questionnaires ainsi que de chiffres recensés au préalable, les chercheuses peuvent se faire une idée représentative de la prévalence du harcèlement sexuel sur les lieux de travail en Suisse. Globalement, près de la moitié des plus de 2400 employés interrogés disent avoir déjà vécu un comportement non souhaité et potentiellement harcelant – femmes et hommes à parts égales. En revanche, chez les femmes, l'inquiétude subjective, qui est un critère du harcèlement sexuel selon la loi sur l'égalité, est plus élevée: en Suisse alémanique, près de 31% de toutes les femmes se sont déjà senties victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, alors que le chiffre correspondant est d'environ 18% en Suisse romande et au Tessin. Chez les hommes, ce pourcentage est de 11% (Suisse alémanique), 7% (Suisse romande) et 6% (Tessin). Si les femmes se sentent subjectivement davantage concernées, c'est que le comportement constitutif de harcèlement sexuel les menace plus que les hommes, déclare Mme Krings, en raison de la répartition traditionnelle du

pouvoir dans la société et dans de nombreuses entreprises ainsi que des rapports de force physique.

Un tableau similaire ressort également d'une deuxième enquête où 800 hommes et femmes ont donné des renseignements sur le harcèlement sexuel potentiel du point de vue de l'auteur. 66% des femmes et 71% des hommes avouent avoir manifesté au cours des douze derniers mois au moins un comportement susceptible d'avoir été ressenti comme harcelant par leur interlocuteur, par exemple avoir fait des plaisanteries sexistes, avoir engagé une discussion de nature sexuelle, avoir diffusé du matériel pornographique, voire avoir commis un attouchement indécent sur un(e) collègue de travail. Les personnes interrogées savaient alors que leur comportement était inopportun et dommageable. D'ailleurs, les diverses enquêtes ont dégagé un clair consensus sur ce qui constitue un harcèlement sexuel sur le lieu de travail ainsi que sur le caractère dommageable d'un tel comportement.

Règlements oubliés

Les chercheuses n'ont découvert aucun trait de personnalité typique, ni chez les victimes ni chez les agresseurs. «Il n'existe pas d'agresseur *type* ni de victime *type*», déclare Mme Krings. Mais tous les résultats donnent à penser que la culture d'entreprise est déterminante pour l'apparition de cas de harcèlement sexuel. Dans un climat de travail sexualisé où les blagues à double sens font partie du quotidien, la probabilité d'incidents est nettement plus élevée. Un climat de travail marqué par le respect mutuel et les principes éthiques a un effet protecteur. En revanche, de l'avis des chercheuses, même s'il constitue une base, un règlement sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ne suffit pas: de nombreux collaborateurs et même les cadres ignorent souvent l'existence d'un tel règlement dans leur entreprise.

«Les mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel sont nécessaires, et à cet égard, il faut que les femmes et les hommes soient impliqués à parts égales – non seulement comme victimes, mais aussi comme auteur(e)s possibles», précise Mme Krings. Les chercheuses ont discuté avec un groupe de suivi, composé de représentantes et de représentants de la Confédération, de salariés, d'employeurs, de bureaux d'égalité et de spécialistes, de la forme que pourrait prendre un tel travail d'information. Ce groupe de suivi a émis une recommandation importante: les campagnes et la prévention générale du harcèlement sexuel sur le lieu de travail doivent se dérouler dans un contexte large. Le sujet peut être intégré par exemple à des mesures destinées à promouvoir le respect mutuel sur le lieu de travail. «Cela suscite moins de résistances

que le fait de traiter isolément de la question du harcèlement, où les hommes, en particulier, se sentent souvent soupçonnés», explique Mme Krings. Mais ce qui est également important, c'est que les supérieurs hiérarchiques interviennent de façon rapide et décidée lorsqu'un cas de harcèlement sexuel se présente: cela a un effet de signal et soutient le développement d'une culture d'entreprise marquée par le respect. Et cela permet aux victimes de mieux faire face, et plus rapidement, à la situation.

Contact

Prof. Franciska Krings
Université de Lausanne
Faculté des Hautes Etudes Commerciales (HEC)
Quartier UNIL-Dorigny
CH-1015 Lausanne
Tél: +41 21 692 20 48
E-mail: franciska.krings@unil.ch

Marianne Schär Moser
Forschung und Beratung
Wasserwerkasse 2
3011 Berne
Tél: +41 31 311 56 54 / 079 717 14 72
E-mail: schaer@schaermoser.ch

Le résumé de l'étude est disponible sur le site web du PNR 60:
www.nfp60.ch > Projets > Cluster 1: travail + organisations

Le présent communiqué de presse peut être consulté sur le site web du
Fonds national suisse: www.snf.ch > Médias > Communiqués de presse