

Pour des **organisations plus inclusives** et **plus performantes**

*RAPPORT : Données sur les atteintes à
l'intégrité personnelle au travail en Suisse*



Copyright © Octobre 2020 Rezalliance

Toute diffusion, représentation publique, copie ou réenregistrement non autorisée
constituera une violation du droit d'auteur.

L'autrice



Béatrice BOURGEOIS, membre du Comité Consultatif de REZALLIANCE.

Enseignante en Histoire et Géographie et Spécialiste en Information Documentaire à Genève.

- Diplômée de l'Université de Genève (Master de la faculté des Sciences de la société de Genève).
- Diplômée de l'IHEID (Certificat de spécialisation, Institut de Hautes Études Internationales et du Développement), Genève.
- Diplômée de la HEG (Master en Sciences de l'Information, Haute École de Gestion), Genève.

SOMMAIRE

- 1. Mesures légales**
- 2. Chronologie législative**
- 3. Vers l'égalité entre les femmes et les hommes ?**
- 4. Définitions**
- 5. Résultats d'enquêtes**
 - 5.1 État des lieux des atteintes à l'intégrité personnelle**
 - 5.2 Mobbing**
 - 5.3 Discriminations**
 - 5.3.1 Discriminations raciales au travail**
 - 5.3.2 Prouver la discrimination raciale au travail**
 - 5.4 Harcèlement sexuel**
 - 5.4.1 Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail**
 - 5.4.2 Des affaires rarement portées devant les tribunaux**
 - 5.4.3 Peu de plaintes aboutissent**
- 6. Discriminations et personnes handicapées**
- 7. Discrimination multiple**

1. Mesures légales

Le principe de l'égalité salariale est inscrit dans la Constitution Fédérale depuis 1981 et étayé par la Loi Fédérale sur l'égalité entre femmes et homme (LEg) entrée en vigueur le 01.07.1996.

- Le but de la Loi Fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) est de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail.

Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (art. 3 al. 1 LEg).

L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2 LEg). Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (art. 4 LEg)¹.

- La révision de la Loi Fédérale sur l'égalité entre femmes et homme (LEg) entrée en vigueur au 1er juillet 2020, implique de nouvelles obligations pour les organisations de 100 salariés et plus :
 - Analyse de l'égalité salariale conformément à une méthode reconnue tel Logib, outil d'analyse standard de la Confédération pour l'analyse de l'égalité des salaires²
 - Vérification de l'analyse par un organe indépendant agréé et formé en la matière
 - Communication du résultat aux employés, le cas échéant aux actionnaires pour les entreprises cotées en bourse.

Cette révision intervient trente-neuf ans après l'inscription de l'égalité entre femmes et hommes dans la Constitution fédérale. Mais elle ne permettra pas encore de mettre un terme aux écarts de salaire injustifiés entre les sexes. La version finalement adoptée par les Chambres fédérales est très peu contraignante et ne concerne que 0,9% des entreprises employant 46% des travailleurs en Suisse³.

Aucune sanction n'est prévue. Les entreprises devront seulement informer leurs employés des résultats constatés. Le Parlement a également limité la validité du texte à douze ans. La loi devra être évaluée neuf ans après son entrée en vigueur et deviendra caduque dès le 1er juillet 2032⁴.

¹ OFS 1996 (<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19950082/index.html>) version 2020

² BFEG (<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib.html>)

³ ATS 2020 (<https://www.letemps.ch/suisse/discriminations-entreprises-devront-analyser-salaires-leurs-employes>)

⁴ ATS 2020 (<https://www.letemps.ch/suisse/discriminations-entreprises-devront-analyser-salaires-leurs-employes>)

2. Chronologie législative

Égalité entre femmes et hommes⁵

Égalité entre femmes et hommes

Chronologie

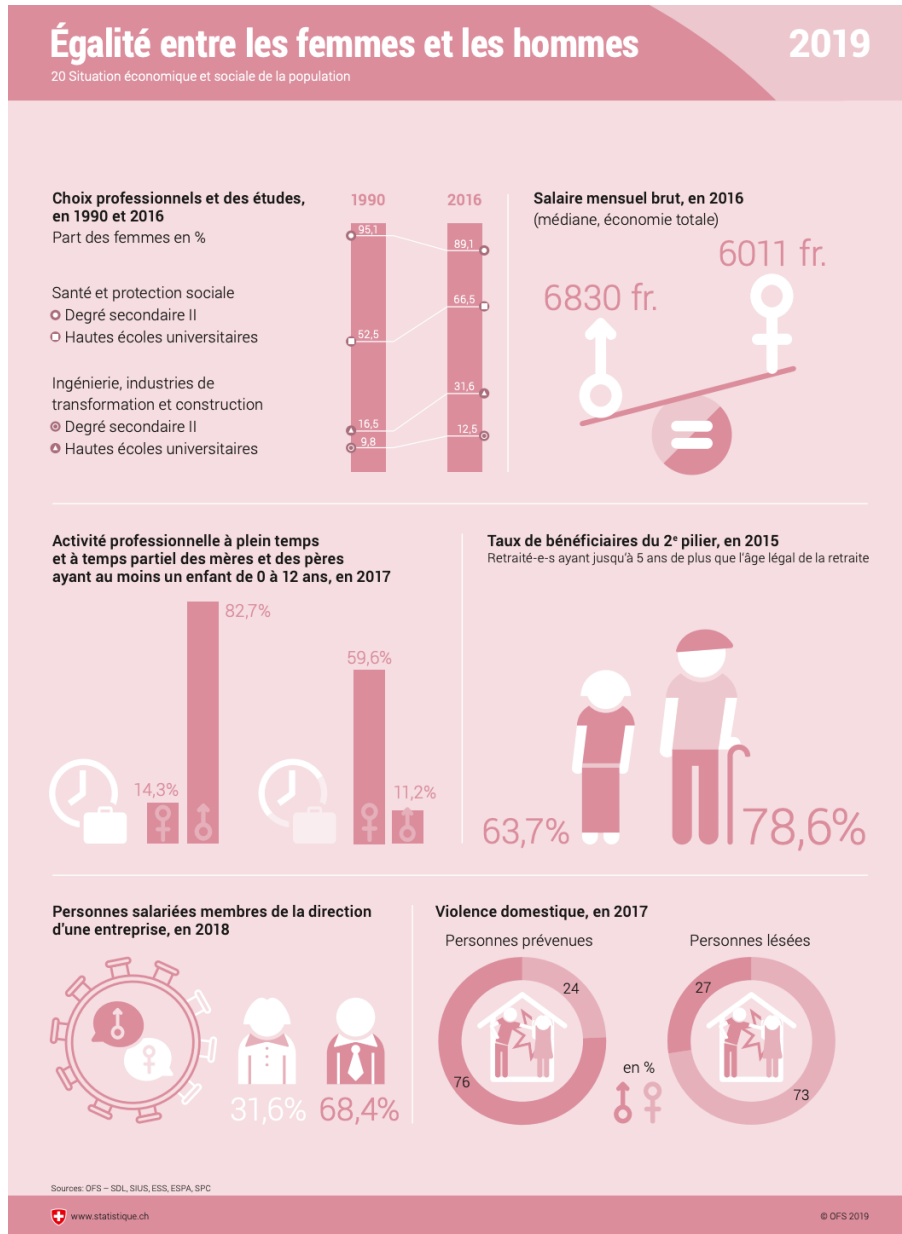


Sources: OFS – ESS, ESPA, SIUS, Statistique des élections

© OFS 2019

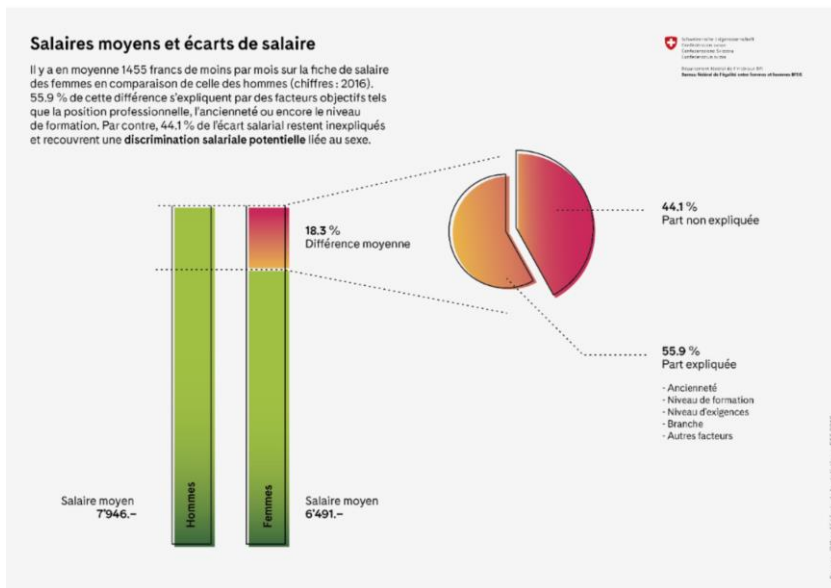
⁵ OFS 2019 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes.assetdetail.8288360.html>)

3. Vers l'égalité entre les femmes et les hommes ?



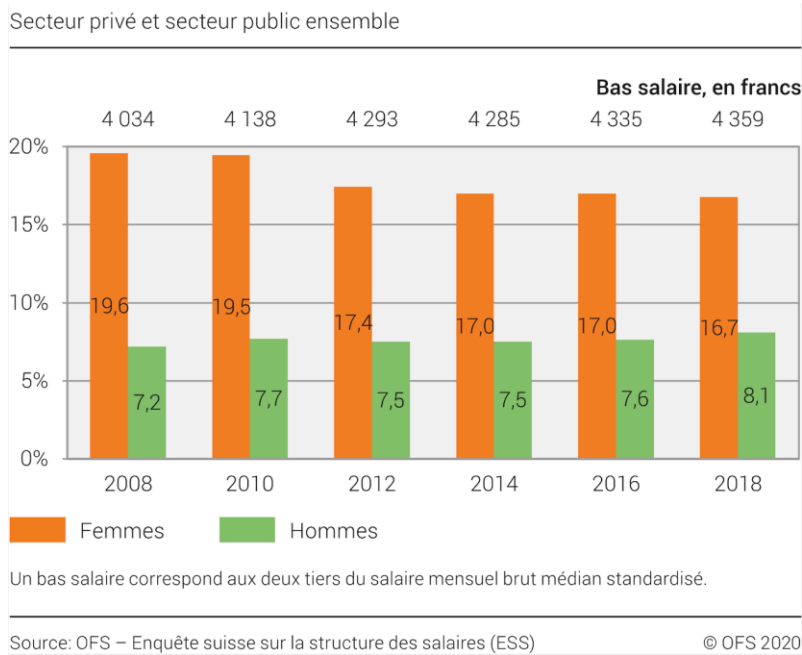
⁶ OFS 2019 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes.assetdetail.8288366.html>)

Salaires moyens et écarts de salaire⁷

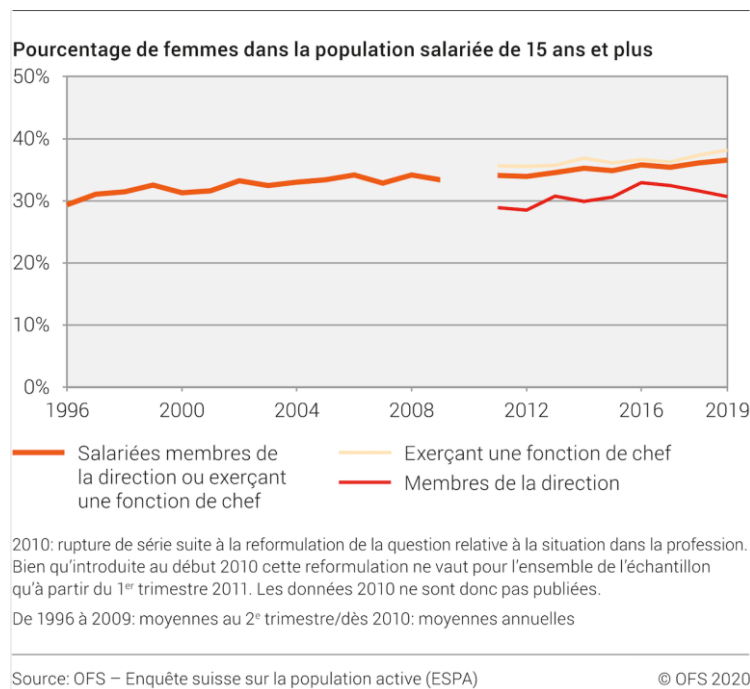


⁷ OFS 2016 <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases.html>

Personnes salariées avec un bas salaire⁸



Femmes dans des positions dirigeantes⁹

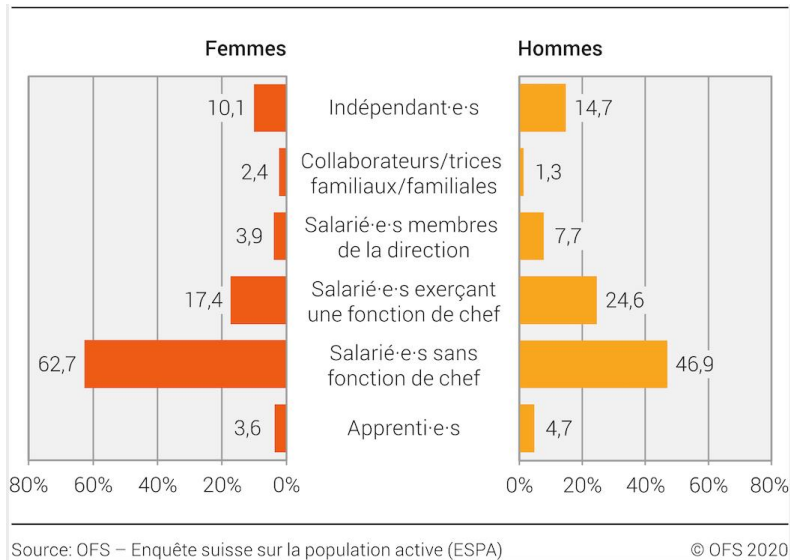


Situation dans la profession¹⁰

⁸ OFS 2020 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes.assetdetail.13108427.html>

⁹ OFS 2020 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes.assetdetail.11947067.html>)

Les atteintes à l'intégrité personnelle au travail en Suisse



En 2016, 16,5% des femmes, contre 5,3% des hommes, touchaient un salaire mensuel net égal ou inférieur à 4000 francs. A l'inverse, la part des personnes touchant un salaire mensuel net de plus de 8000 francs était de 26,1% chez les hommes contre 13,8% chez les femmes. Les femmes subissent jusqu'à la retraite les effets de leurs salaires plus bas et d'un taux élevé de travail à temps partiel. Ayant moins cotisé que les hommes, elles entrent à la retraite moins bien assurées qu'eux. Le taux de bénéficiaires d'une rente du deuxième ou du troisième pilier était, en 2015, nettement plus faible chez les retraitées que chez les retraités : 63,7% des femmes et 78,6% des hommes, parmi les personnes ayant jusqu'à 5 ans de plus que l'âge légal de la retraite, touchaient une prestation du 2e pilier, 28,3% des femmes et 42,1% des hommes une prestation du pilier 3a¹¹.

Causes d'inégalités salariales¹²

¹⁰ OFS 2020 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes.assetdetail.11947061.html>)

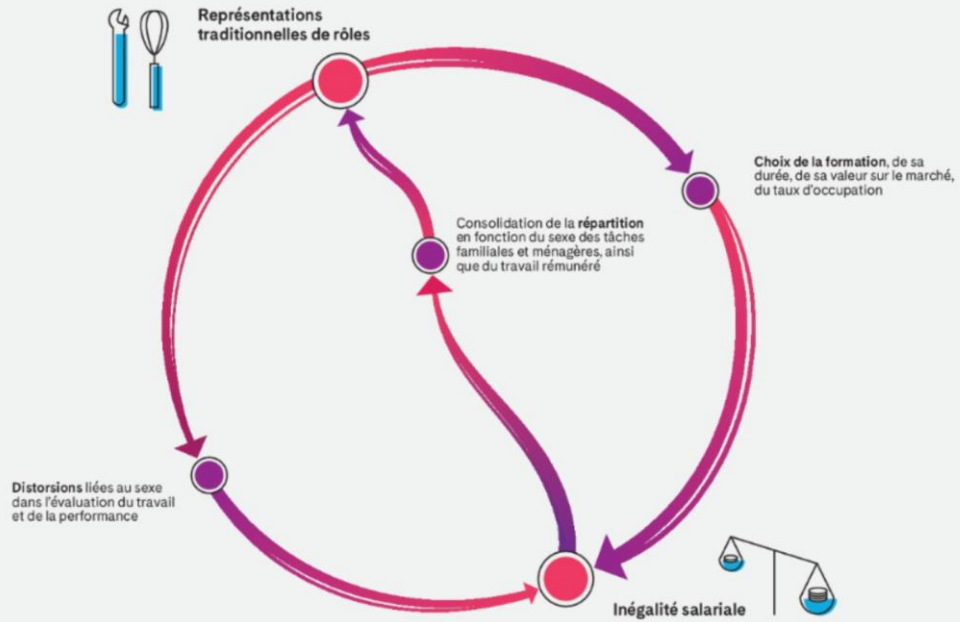
¹¹ OFS 2019 Communiqué de presse Égalité entre femmes et hommes : statistique de poche 2019 et colloque international à Neuchâtel (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes.assetdetail.8167560.html>)

¹² OFS 2016 (<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/causes-et-consequences.html>)

Causes d'inégalités salariales

Des **stéréotypes de genre** profondément ancrés sont la raison pour laquelle les inégalités de salaire et les discriminations salariales dans la vie professionnelle ne se comblent que lentement.

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Département fédéral de l'économie (DFE)
Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes (BEH)



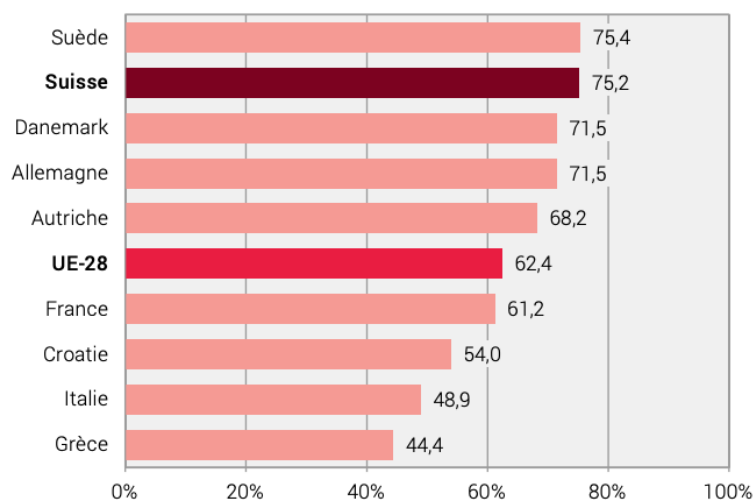
Les causes des différences de salaire entre femmes et hommes sont variées. Elles sont en partie d'ordre historique, mais relèvent aussi de stéréotypes de genre profondément ancrés. L'absence ou le manque d'offres d'accueil extrafamilial et la répartition inégale du travail non rémunéré de prise en charge de proches y contribuent aussi¹³.

Comparaison européenne¹⁴

Taux de femmes actives occupées, en 2017

En % des femmes en âge de travailler (de 15 à 64 ans)

G 35



Source: Eurostat, état au 11.03.2019

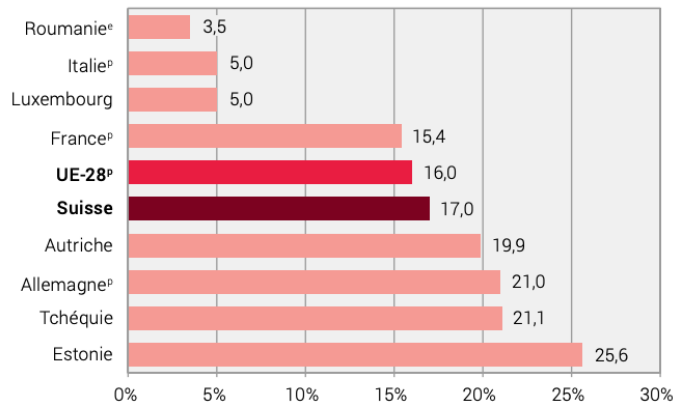
© OFS 2019

¹³ Idem

¹⁴ OFS 2019 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes.assetdetail.8288360.html>)

Ecart de rémunération entre hommes et femmes dans l'industrie, la construction et les services¹, en 2017

G36



¹ L'écart de rémunération non ajusté se réfère à la différence entre la rémunération horaire moyenne brute des hommes et celle des femmes en % de la rémunération des hommes. La population de référence regroupe l'ensemble des salarié-e-s indépendamment de l'âge et du nombre d'heures de travail par semaine.

^e estimé

^p chiffre provisoire

Source: Eurostat, état au 7.3.2019

© OFS 2019

4. Définitions

Le vendredi 18 septembre 2020, le monde entier apprend le décès de Ruth Bader Ginsburg, juge à la Cour suprême américaine. Cette illustre personnalité a elle aussi été victime discriminations en raison de :

- Son sexe
- Sa situation de famille
- Sa religion

En 1956, Ruth Bader Ginsburg entre à Harvard. Elle est alors l'une des neuf femmes sur les près de 500 étudiants de sa promotion. Elle rejoint ensuite la Columbia University. Diplômée, elle se heurte très vite aux discriminations et humiliations quand elle espère se faire engager dans des bureaux d'avocats à New York. « J'avais trois choses contre moi. Un, j'étais juive. Deux, j'étais une femme. Mais, le plus grave, c'était que j'étais la mère d'un enfant de quatre ans », dira-t-elle plus tard¹⁵.

Ces 3 formes de discriminations sont une atteinte à l'intégrité personnelle.

Atteinte à l'intégrité personnelle¹⁶

Par atteintes à l'intégrité personnelle, on entend l'ensemble des agressions dirigées contre une personne. Il s'agit de comportements qui transgressent les limites et s'en prennent à l'autre pour l'atteindre dans son estime de soi.

¹⁵ De Graffenried 2020 (<https://www.letemps.ch/monde/cour-supreme-mort-liconique-ruth-bader-ginsburg-declenche-une-bataille-politique>)

¹⁶ SECO 2016

(https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/ArRezalliance.com)

Les comportements qui tendent à porter atteinte à l'intégrité personnelle sur le lieu de travail ne sont pas définis par la loi sur le travail (LTr) ou son ordonnance 3 (OLT 3). Les exemples connus de comportements problématiques sont le mobbing, la discrimination et le harcèlement sexuel¹⁷.

Mobbing¹⁸

Le Tribunal Fédéral s'appuie sur les critères suivants pour décrire le mobbing :

- Les agissements tracassiers, une communication hostile ou un refus de communiquer constituant des attaques directes ou indirectes envers une ou plusieurs personnes.
- Les agissements hostiles sont répétés, systématiques et étalés sur une période de longue durée. La forme des attaques peut changer de jour en jour.
- Les agissements sont le fait de collègues ou de supérieurs hiérarchiques.
- Les agissements sont vécus comme hostiles par la personne visée. Il peut arriver que la victime ne distingue aucune intention négative au départ, et en prenne conscience après coup.
- Les agissements visent à nuire à la réputation de la personne attaquée ou à exclure ou à isoler cette dernière.
- La personne attaquée se retrouve en position d'infériorité en raison de ces actes de mobbing.

La discrimination¹⁹

Sont considérés comme discrimination les paroles et les actes qui ont pour but de rabaisser ou défavoriser une personne du fait de son appartenance sociale.

beit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html)

¹⁷ SECO 2016

(https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html)

¹⁸ SECO 2016

(https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html)

¹⁹ SECO 2016

(https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html)

Le Harcèlement sexuel au travail²⁰

Il peut s'illustrer par des paroles, des gestes ou des actes, et revêt différentes formes :

- Allusions sexuelles ou remarques désobligeantes sur le physique des personnes
- Remarques sexistes et plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement et l'orientation sexuels des personnes
- Présentation de matériel pornographique (montré, affiché ou exhibé)
- Invitations insistantes avec intentions sexuelles
- Contacts physiques non désirés
- Avances avec promesses d'avantages ou menaces de représailles
- Filature de la personne à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise
- Attouchements, contraintes ou viol

5. Résultats d'enquêtes

5.1 État des lieux des atteintes à l'intégrité personnelle

Fréquence de comportements pouvant porter atteinte à l'intégrité personnelle au travail²¹ Pourcentage de personnes ayant répondu par l'affirmative à la question de savoir si elles avaient vécu au cours des 12 derniers mois les situations suivantes dans leur travail :

8.8 % tensions dans les rapports avec d'autres personnes (p. ex. clients, patients, élèves)

4.8 % violence verbale

6.8 % intimidations, harcèlement, mobbing (4,4 % en 2002).

3.7 % menaces et comportement humiliant

1.0 % violence physique

5.2 Mobbing

Position des « auteurs principaux » d'actes de mobbing au sein de l'entreprise dans le cas des personnes mobbées²².

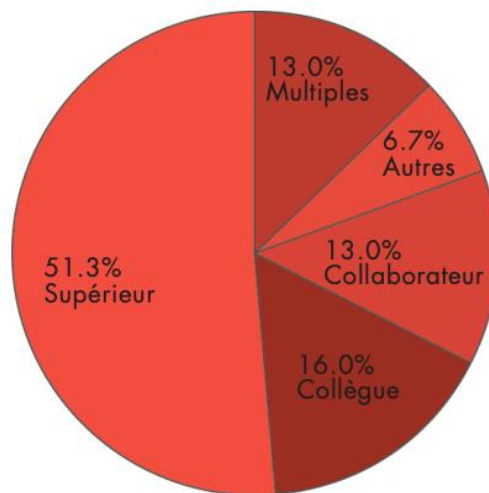
²⁰ SECO 2016

(https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html)

²¹ SECO 2016

(https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html)

²² SECO 2002 (http://conflicts.ch/pdf/mobbing_f_20-4-05.pdf)



59% des salariés suisses ont été confrontés au harcèlement moral au travail²³

5.3 Discriminations

Fréquence des différentes pratiques discriminatoires sur le lieu de travail²⁴

Discrimination fondée sur l'âge :

4.5 % des travailleurs se sentent discriminés, les valeurs étant particulièrement élevées chez les jeunes jusqu'au milieu de la vingtaine (10.4 %).

Discrimination fondée sur le sexe :

5.6 % des femmes et

0.4 % des hommes se sentent discriminés en raison de leur sexe.

5.3.1 Discriminations raciales au travail

Témoignage

Une ancienne employée noire d'une grande institution sportive basée à Lausanne révèle les préjugés de ses supérieurs, le silence embarrassé des collègues et les faiblesses éthiques de l'institution. Voici son témoignage :

²³ Monster 2011 (<https://blog.travailler-en-suisse.ch/04/2011/salaries-suisses-harcelement-moral-au-travail.html>)

²⁴ SECO 2016 (https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html)

Racisme dans une grande organisation sportive basée en Suisse

Constats

Les cas de discrimination raciale se produisent surtout au travail et à l'école. Le racisme concerne en premier les Noirs et les musulmans. Les centres de conseil en Suisse ont recensé 352 cas de discrimination raciale en 2019. Le monde du travail reste le domaine le plus touché, avec 50 incidents recensés, suivi par l'éducation avec 39 incidents, selon le rapport 2019 du Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme réalisé par la Commission fédérale contre le racisme (CFR) et l'organisation humanrights.ch²⁵.

Depuis quelques années, des travaux de recherche démontrent l'existence d'une discrimination ethnique sur le marché du travail suisse envers les minorités visibles. En Suisse, une recherche récente sur la discrimination à l'embauche, menée au sein du Pôle de recherche national « nccr – on the move » au sein de l'Université de Neuchâtel²⁶, dévoile des différences significatives dans les chances de citoyen·ne·s suisses d'obtenir un entretien d'embauche selon le pays d'origine de leurs parents. L'expérience consiste à répondre à des offres publiques d'emploi dans le secteur de la vente et de l'électricité par l'envoi de deux candidatures fictives présentant des qualifications identiques, qui diffèrent uniquement selon le pays d'origine des parents des candidats. L'analyse mesure la discrimination en comparant le traitement de candidatures issues de personnes d'origine suisse à celui réservé aux dossiers de citoyens suisses descendants d'immigrés camerounais.

Selon Robin Stünzi, coordinateur scientifique du Pôle de recherche « nccr on the move » au sein de l'Université de Neuchâtel : « *l'étude révèle les citoyens suisses descendants d'immigrés camerounais doivent envoyer 30% plus de dossiers de candidature que leurs homologues d'origine suisse afin d'être convoqués à un entretien d'embauche (...) Les résultats de l'enquête mettent en évidence une réalité encore mal appréciée dans la société suisse : des inégalités de traitement affectent les jeunes noirs sur le marché du travail, alors qu'ils sont détenteurs du même passeport et des mêmes qualifications linguistiques, scolaires et professionnelles que leurs contemporains d'origine suisse. (...) Leur accès à un emploi se trouve freiné par un traitement discriminatoire directement imputable aux stéréotypes négatifs associés à la couleur de leur peau* »²⁷.

5.3.2 Prouver la discrimination raciale au travail

Pour Karine Lempen, professeure de droit à l'Université de Genève, dans l'article Prouver une discrimination au travail: à qui le fardeau?: « *La personne qui invoque en justice une discrimination raciale dans les rapports de travail doit en apporter la preuve complète. La situation est différente en cas de discrimination fondée sur le sexe. Si celle-ci est jugée vraisemblable, le fardeau de la preuve revient alors à l'employeur. Mais, dans la pratique, alléger le fardeau de la preuve reste difficile* »²⁸.

²⁵ Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme 2019 (<http://network-racism.ch/fr/rapports-sur-le-racisme/index.html>)

²⁶ NCCR 2019 (<https://blog.nccr-onthemove.ch/la-discrimination-des-suissees-dorigine-camerounaise-sur-le-marche-du-travail/?lang=fr>)

²⁷ Stünzi 2020 (<https://www.letemps.ch/opinions/ny-dexception-suisse-discrimination-lembauche-fondee-couleur-peau>)

²⁸ Lempen 2016 (<https://www.ekr.admin.ch/publications/f687.html>)

Dans l'étude « [Accès à la justice en cas de discrimination](#) » (2016), le Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH) montre que les difficultés de preuve dans les procédures civiles et administratives afférentes aux rapports de travail constituent « *un des principaux obstacles* » à l'accès des personnes discriminées à la justice. La preuve d'une discrimination raciale, en particulier, est « *extrêmement difficile à apporter* »²⁹. Le CSDH a adressé de nombreuses recommandations au Conseil fédéral dans l'optique d'alléger le fardeau. Toutefois, Le Conseil fédéral est d'avis que l'introduction de l'allègement de la preuve pour l'ensemble des cas de discrimination n'est, pour diverses raisons, pas réaliste, et surtout très controversée politiquement (Rapport du Conseil fédéral, ch. 4.2.3, p. 18)³⁰.

Cas pratiques

Les cas pratiques présentés ci-après par le DFI (Département fédéral de l'intérieur) sont tirés de la vie quotidienne et donnent un aperçu concret de la réalité. Ils contiennent un exposé des faits, une analyse de la situation du point de vue juridique, une évaluation des chances de succès et des risques d'échec en cas de recours à la justice, ainsi qu'une appréciation des différentes façons d'agir³¹.

Cas pratique 1 :

[Harcèlement au travail](#)

Cas pratique 2 :

[Apprentis : « certaines nationalités » sont indésirables](#)

5.4 Harcèlement sexuel

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

La dernière étude réalisée en Suisse au niveau fédéral sur la problématique du harcèlement sexuel sur le lieu de travail a été publiée en 2008. Dès lors, en septembre 2018, le Conseil national a transmis au Conseil fédéral un postulat pour une étude sur l'ampleur du phénomène³². Cette nouvelle publication devrait ainsi prendre en compte tous les types de harcèlements³³.

L'étude de 2008 [Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail](#) a révélé que 28% des femmes font l'objet de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle³⁴. Cette étude révèle aussi que :

²⁹ CSDH 2016 (https://www.skmr.ch/cms/upload/pdf/160526_etude_discrimination_rapport_synthese.pdf)

³⁰ CSDH 2019 (https://www.skmr.ch/cms/upload/pdf/2020/200319_Mise_a_jour_discrimination.pdf)

³¹ DFI 2017 (<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/droit-et-conseil/cas-pratiques-tires-de-la-vie-quotidienne.html>)

³² TDG 2019 (<https://www.tdg.ch/suisse/harcelement-sexuel-berne-devra-livrer-chiffres/story/12314914>)

³³ Parlement 2018 (<https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20184048>)

³⁴ Strub, S., Schär Moser, M. (2008). Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande. Berne : OFCL, Diffusion des publications fédérales. www.publicationsfederales.ch. Numéro de commande : 301.929.f. Téléchargement :

www.seco.admin.ch.

(https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/risiko-und-verbretung-sexueller-belaestigung-am-arbeitsplatz.html)

30 % des personnes actives en Suisse ont déclaré avoir été confrontées au cours des 12 derniers mois à des comportements potentiellement importuns au travail.

10.3 % des femmes ont déclaré se sentir harcelées ou importunées par ces comportements.

3.5 % des hommes ont déclaré se sentir harcelés ou importunés par ces comportements.

2.4 % des femmes se sont senties explicitement harcelées sexuellement.

0.2 % des hommes se sont sentis explicitement harcelés sexuellement.

« 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 fréquemment³⁵ ».

Rapport de la commission d'enquête indépendante sur les cas de sexisme et de harcèlement à l'UNIGE

En 2017, l'Université de Genève a commandé une enquête sur l'impact du facteur humain sur les carrières académiques³⁶. *« Les résultats ont mis en lumière le sexisme comme entrave à l'ascension professionnelle des femmes à tous les échelons, de l'étudiante à la chercheuse qualifiée. Les personnes interrogées ont relayé du sexisme bienveillant voire hostile, des remarques sur leur maternité, des préjugés tenaces selon lesquels à l'époque les femmes qui étudiaient n'avaient pas autant d'ambition. Le rectorat a surtout été surpris de l'ampleur des conséquences : départ, dépression, stress post-traumatique, carrière fauchée³⁷ ».*

Résultats d'une étude représentative menée par l'usine 4N6 avec l'institut de recherche d'opinion GfK Switzerland AG en décembre 2017 auprès de travailleurs salariés en Suisse (Au total, 1369 travailleurs ont été interrogés, 655 hommes et 714 femmes)³⁸.

- Un répondant sur dix a déclaré que des employés avaient été harcelés sexuellement dans leur milieu de travail direct au cours des deux dernières années.
- Plus de six pour cent de tous les répondants ont déclaré avoir eux-mêmes été victimes de harcèlement sexuel au cours de la même période.

³⁵ Strub, S., Schär Moser, M. (2008). Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande. Berne : OFCL, Diffusion des publications fédérales. www.publicationsfederales.ch. Numéro de commande : 301.929.f. Téléchargement :

www.seco.admin.ch.

(https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/risiko-und-verbretung-sexueller-belaestigung-am-arbeitsplatz.html)

³⁶ UNIGE 2018 (<https://www.unige.ch/communication/communiqués/2018/conclusions-de-la-commission-denquete-sur-le-sexisme/>)

³⁷ Revello 2017 (<https://www.letemps.ch/suisse/luniversite-geneve-lutte-contre-harcelement>)

³⁸ Jonker et Winkler 2018 (<https://hrtoday.ch/de/article/schweiz-jeder-zehnte-beobachtet-sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz>)

- 9 pour cent de toutes les femmes interrogées ont déclaré avoir été agressées sexuellement elles-mêmes au cours des 24 derniers mois, alors que ce chiffre était d'un peu moins de 3 pour cent pour les hommes.
- 13 pour cent des femmes interrogées ont observé du harcèlement sexuel dans l'environnement de travail direct au cours des 24 derniers mois. Pour les hommes, c'est un peu moins de 7%.

Enquête menée entre le 26 mars et le 15 avril 2019 par l'Institut de recherche gfs. bern

En Suisse, 33% des femmes victimes de harcèlement sexuel l'ont été sur leur lieu de travail³⁹.

5.4.2 Harcèlement sexuel : des affaires rarement portées devant les tribunaux

Selon Karine Lempen, professeure de droit à l'Université de Genève « *entre 2004 et 2015, les tribunaux cantonaux de toute la Suisse n'ont eu à se prononcer que sur 35 cas de harcèlement sexuel. Et seulement 18% d'entre eux ont abouti à un résultat favorable pour la personne harcelée* »⁴⁰.

Karine Lempen explique que les principaux problèmes sont « *les exigences très élevées en matière de charge de la preuve et le fait que harcèlement sexuel n'est pas très bien connu dans le système judiciaire. De nombreux tribunaux ne vérifient pas si les employeurs mettent effectivement en place des mesures préventives appropriées* »⁴¹.

« *Le peu de chances de gagner au terme d'une longue procédure judiciaire dissuade beaucoup de gens de s'y lancer. S'y ajoute également la honte que de nombreuses victimes éprouvent et la crainte que le harceleur ne se venge ou qu'elles ne subissent des représailles de la part de leurs collègues, surtout si les accusations aboutissent au licenciement d'un collègue très respecté et très performant (...) La plupart des gens finissent par quitter leur emploi* »⁴².

³⁹ Gfs.bern 2019 (<https://cockpit.gfsbern.ch/fr/cockpit/violence-sexuelles-en-suisse/>)

⁴⁰ Davis Plüss 2017 (https://www.swissinfo.ch/fre/en-suisse-aussi---_que-faire-si-vous-%C3%A4tes-victime-de-harc%C3%A8lement-sexuel/43763016)

⁴¹ Davis Plüss 2017 (https://www.swissinfo.ch/fre/en-suisse-aussi---_que-faire-si-vous-%C3%A4tes-victime-de-harc%C3%A8lement-sexuel/43763016)

⁴² Davis Plüss 2017 (https://www.swissinfo.ch/fre/en-suisse-aussi---_que-faire-si-vous-%C3%A4tes-victime-de-harc%C3%A8lement-sexuel/43763016)

5.4.3 Harcèlement sexuel : peu de plaintes aboutissent

Selon une récente étude réalisée par l'Université de Genève, 82,8% des plaintes ont eu une issue défavorable pour l'employé. La raison principale réside dans la difficulté de prouver les agissements pourtant dénoncés. La France et l'Allemagne ont déjà introduit un mécanisme d'allègement du fardeau de la preuve⁴³.

« Même si la législation suisse protège plutôt bien les salariés contre le harcèlement sexuel, il reste très difficile d'agir. Nous avons analysé environ 200 décisions de justice et nous avons constaté que, par rapport aux cas de harcèlement sexuel analysés, environ 80% n'avaient pas eu une issue favorable pour la personne salariée » affirme la professeure de droit Karine Lempen⁴⁴. Elle relève trois facteurs expliquant ce faible taux de réussite des plaintes :

- *La définition du harcèlement sexuel n'est pas encore suffisamment comprise.*
- *La preuve du harcèlement sexuel reste très difficile à apporter, contrairement à la preuve d'autres types de discriminations - discrimination salariale ou discrimination dans la promotion. C'est donc vraiment à la personne harcelée de prouver ses dires",*
- *Les tribunaux se posent encore assez rarement la question de savoir si, indépendamment du cas concret qui fait l'objet du jugement, les entreprises ont mis en place un dispositif de prévention du harcèlement.*

A ces difficultés d'aboutir à un jugement favorable s'ajoute la crainte de déposer plainte. "Il reste très difficile d'agir parce que les victimes sont dans une relation salariée et tiennent généralement à garder leur emploi. Celles qui font le pas d'aller devant la justice sont celles qui n'ont déjà plus rien à perdre⁴⁵".

⁴³ TDG 2019 <https://www.tdg.ch/suisse/harcelement-boulot-victime-prouver/story/19587512>

⁴⁴ RTS 2017 <https://www.rts.ch/info/suisse/9009130-en-suisse-80-des-accusations-de-harcelement-sexuel-naboutissent-pas.html>

⁴⁵ RTS 2017 <https://www.rts.ch/info/suisse/9009130-en-suisse-80-des-accusations-de-harcelement-sexuel-naboutissent-pas.html>

Les effets sur la santé

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a des effets néfastes sur la santé qui sont assez peu documentés et insuffisamment médiatisés, selon Viviane Gonik, spécialiste de la santé au travail⁴⁶. Citons toutefois les symptômes physiologiques qui se manifestent en termes de troubles (cardio-vasculaires, digestifs, sexuels et du sommeil), de douleurs, d'épuisement et de fatigue. Concernant les symptômes psychologiques, notons l'estime négative de soi, mais aussi l'anxiété, la panique, la mauvaise humeur, l'irritabilité, les troubles cognitifs, les crises de larmes, les abus de tabac, d'alcool, de médicaments, les idées suicidaires.

6. Discriminations et personnes handicapées

Discrimination et violence au travail⁴⁷

Les personnes handicapées font davantage face à la discrimination et à la violence au travail. En 2012, 26% disent avoir été confrontées, au cours des 12 mois précédant l'enquête, à au moins une forme de discrimination ou de violence parmi les 9 formes examinées (voir graphique). Cette part s'élève à 34% pour les personnes handicapées fortement limitées. Le cumul de discriminations et violences au travail est fréquent (moyenne parmi les personnes handicapées : 1,7 discrimination ou violence).

5% des personnes handicapées indiquent avoir été discriminées au travail en raison d'un handicap dans l'année écoulée. Leur âge est une cause de discrimination plus répandue (8%), ainsi que le harcèlement moral et les intimidations (11%).

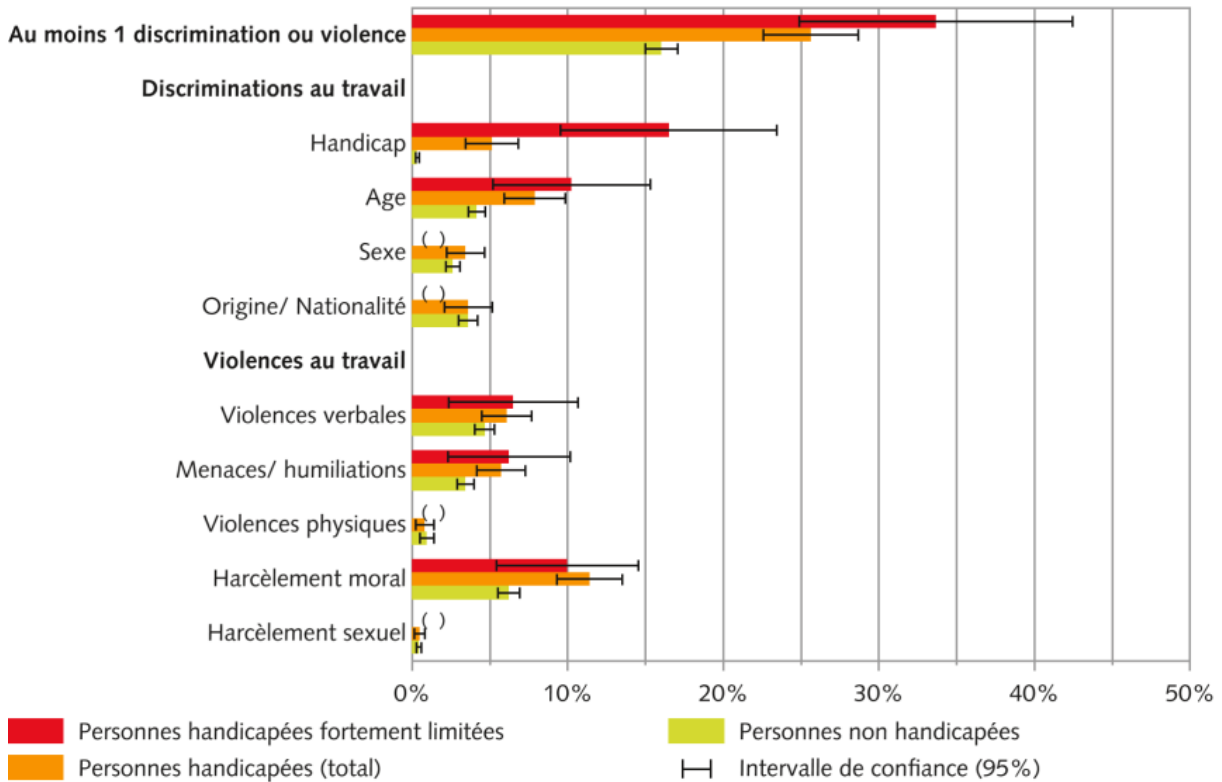
Parmi les personnes handicapées fortement limitées, la discrimination liée au handicap est plus répandue (16%). Elle constitue la forme de discrimination ou de violence la plus fréquente, devant la discrimination liée à l'âge et le harcèlement moral (10% chacun).

⁴⁶ Gonik 2020 (<https://lecourrier.ch/2020/02/23/le-harcelement-au-travail-nuit-grav/>)

⁴⁷ OFS 2016 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-personnes-handicapees/activite-professionnelle/qualite-vie-travail.html>)

Discrimination et violence au travail, en 2012

Population résidante de 15 à 64 ans vivant en ménage privé, en % des personnes actives occupées



Source: OFS – Enquête suisse sur la santé

© OFS, Neuchâtel 2016

7. Discrimination multiple

Il y a discrimination multiple lorsqu'une personne fait l'objet d'une discrimination fondée sur plus d'une caractéristique.

Selon le CSDH « les discriminations multiples rendent les personnes particulièrement vulnérables. En effet, elles épuisent les victimes, les exposent à d'autres inégalités de traitement et les condamnent finalement à l'exclusion et à la marginalisation. En l'absence de jugements qui créent des précédents, il est généralement difficile de définir des mesures réalistes, susceptibles d'améliorer durablement la situation des victimes. Le régime juridique actuel pose diverses difficultés pour classer correctement les discriminations multiples, de sorte qu'un certain flou entoure les procédures à suivre et la protection garantie aux victimes »⁴⁸.

La Suisse n'a, pour l'heure, ni jurisprudence dans ce domaine ni de programme d'examen des cas de discrimination multiple. En l'absence d'études sur ce sujet, il est difficile de savoir si des tribunaux ont été saisis d'actions en justice ou de recours et ont ainsi pu se prononcer sur des cas de discrimination multiple⁴⁹.

⁴⁸ CSDH 2019 (https://www.skmr.ch/cms/upload/pdf/181127_Fiche_information_discrimination_multiple.pdf)

⁴⁹ CSDH 2019 (https://www.skmr.ch/cms/upload/pdf/181127_Fiche_information_discrimination_multiple.pdf)