



Discrimination et harcèlement

Enquête auprès du personnel de la HEP Vaud

Commanditaire : Instance pour la promotion de l'égalité (ipé)

Méthodologie et questionnaire : Marine Hascoët et l'ipé

Analyse et rapport : Marine Hascoët et Mathilde Ferro

Sommaire

1	Introduction	5
1.1	Méthodologie	5
1.2	Analyse des données et point de vigilance.....	6
2	Profil des répondant·e·s	6
3	Discrimination.....	8
3.1	Critère de discrimination	8
3.2	Analyse textuelle	9
3.3	Contexte de discrimination	10
3.4	Personne(s) à l'origine de la discrimination	11
3.5	Recherche d'aide auprès de personnes ressources.....	13
4	Violence psychologique et harcèlement au travail.....	17
4.1	Méthode	17
4.2	Violence psychologique	18
4.3	Événements vécus au moins une fois par semaine	19
4.4	Comportements dans les cinq catégories de l'échelle de Leyman	20
4.5	Personnes à l'origine de la violence psychologique	23
4.6	Recherche d'aide auprès de personnes ressources.....	25
4.7	Analyse textuelle	30
5	Violence et harcèlement sexuel.....	31
5.1	Méthode	31
5.2	Évènements vécus au moins une fois.....	32
5.3	Évènements vécus au moins une fois par semaine	33
5.4	Comportements dans les trois catégories d'analyse de l'instrument de Fitzgerald et al. (1995).....	34
5.5	Personnes à l'origine du harcèlement sexuel	37
5.6	Recherche d'aide auprès de personnes ressources.....	38
5.7	Analyse textuelle	41

Liste des Figures

Figure 1. Genre des répondant·e·s	6
Figure 2. Expérience professionnelle (à gauche) et âge des répondant·e·s (à droite)	7
Figure 3. Discriminations ressenties par le personnel selon les différents critères	9
Figure 4. Contexte de discrimination en fonction du type de discrimination	11
Figure 5. Statut hiérarchique des personnes à l'origine de discrimination	12
Figure 6. Genre des personnes à l'origine des discriminations.	13
Figure 7. Recherche d'aide suite aux situations de discrimination	14
Figure 8. Personnes ressources	15
Figure 9. Partage avec l'auteur de la discrimination	16
Figure 10. Influence de la modalité travail à distance.....	16
Figure 11. Nombre de personnes ayant subi une violence psychologique au moins une fois dans les 2 ans	18
Figure 12. Nombre de personnes ayant subi une violence psychologique au moins une fois par semaine	19
Figure 13. Statut professionnel des personnes à l'origine de la violence psychologique	23
Figure 14. Statut hiérarchique des personnes à l'origine de la violence psychologique.....	24
Figure 15. Genre des personnes à l'origine de la violence psychologique	25
Figure 16. Recherche d'aide suite aux situations de violence psychologique.....	25
Figure 17. Personnes ressources	26
Figure 18. Partage avec l'auteur des violences psychologique	27
Figure 19. Effet du travail à distance.	28
Figure 20. Conséquence de la violence psychologique	29
Figure 21. Nombre de personnes ayant subi des violences sexuelles au moins une fois dans les deux dernières années.....	32
Figure 22. Nombre de personnes ayant subi du harcèlement sexuel au moins une fois par semaine dans les deux dernières années.....	33
Figure 23. Statut professionnel des personnes à l'origine du harcèlement sexuel.....	37
Figure 24. Statut hiérarchique des personnes à l'origine des situations de harcèlement sexuel	37

Figure 25. Genre des personnes à l'origine des situations de harcèlement sexuel.....	38
Figure 26. Recherche d'aide suite aux situations de harcèlements sexuels.....	39
Figure 27. Personnes ressources	39
Figure 28. Partage avec l'auteur·e du harcèlement sexuel	40
Figure 29. Effet du travail à distance	40
Figure 30. Conséquence du harcèlement sexuel.....	41

Liste des tableaux

Tableau 1. Statut professionnel des répondant·e·s.....	7
Tableau 2. Contexte de discrimination	10
Tableau 3. Statut professionnel des personnes à l'origine de la discrimination	12
Tableau 4. Nombre de personnes responsables de la discrimination.....	13
Tableau 5. Nombre de catégorie de violence psychologique rapportée.....	19
Tableau 6. Nombre de personnes ayant subi des relations de travail délétères	20
Tableau 7. Nombre de personnes ayant subi une situation systématique d'isolement	21
Tableau 8. Nombre de personnes ayant subi une modification des tâches comme repréailles	21
Tableau 9. Nombre de personnes ayant subi une attaque contre leur personne.....	22
Tableau 10. Nombre de personnes ayant subi des violences ou menaces de violence	23
Tableau 11. Nombre de personnes responsables de la violence psychologique	24
Tableau 12. Nombre de personnes ayant subi des attitudes insultantes et dégradantes à connotation sexuelle	34
Tableau 13. Nombre de personnes ayant subi des comportements sexuels non désirés.....	35
Tableau 14. Nombre de personnes ayant subi des situations de coercition sexuelle	36
Tableau 15. Nombre de personnes responsables du harcèlement sexuel.....	38

1 Introduction

L'enquête « Discrimination et harcèlement au travail » fait partie intégrante du Plan d'action Égalité des chances & Diversité 2020 - 2023, initié par l'Instance pour la promotion de l'égalité (ipé), et ratifié par le comité de direction en août 2020.

En 2021, il a été confié au pôle Enquêtes pour la formation et le pilotage (EFP) de créer le questionnaire en collaboration avec l'ipé, de faire la mise en ligne et de réaliser l'analyse des données obtenues.

Le questionnaire a été envoyé *via* l'adresse du rectorat le 3 novembre 2021. Une relance a été envoyée depuis l'adresse de l'Instance pour la promotion de l'égalité, le 12 novembre. L'enquête a été clôturée le 16 novembre.

Au total 169 personnes ont répondu au questionnaire. La population du personnel de la HEP étant de 427 membres (cf. rapport de gestion au 31.12.2021), le taux de participation est donc de 40%.

1.1 Méthodologie

L'enquête a pour but d'appréhender trois situations potentielles :

- les situations de discrimination
- la violence psychologique et le harcèlement au travail
- les violences et harcèlement sexuel.

L'ensemble des items du questionnaire sont issus d'instruments validés dans la littérature et/ou d'enquêtes déjà réalisées dans des universités :

- la mesure **des situations de discrimination** est inspirée de l'enquête réalisée par l'Université d'Angers auprès de 716 membres du personnel et 1756 étudiant·e·s¹.
- la mesure du **harcèlement au travail** est issue du Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT), considéré comme l'instrument de référence pour mesurer ce concept².

¹<https://www.univ-angers.fr/fr/universite/strategies-et-grands-projets/egalite/enquetes/enquete-egalite-ua.html>

² <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0398762006767207>

- la mesure **des violences et du harcèlement sexuel** se réfère à l'étude ESSIMU (Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire) réalisée dans les Universités Québécoises auprès de 9 000 étudiant·e·s et des personnels de six universités³.

Ces mesures ont été adaptées pour correspondre au contexte de la HEP Vaud. Il est précisé à plusieurs reprises que toute information permettant d'identifier une personne impliquée sera effacée. Par ailleurs, les réponses ne constituent pas un dévoilement aux autorités ou aux instances de la HEP. Elles ne seront pas utilisées pour investiguer au sujet des personnes impliquées dans les événements, ni intervenir auprès de ces dernières. Les analyses porteront sur des données groupées et les données individuelles ne seront pas rapportées.

1.2 Analyse des données et point de vigilance

Les données ont été analysées de manière à respecter l'anonymat. Aucune analyse en fonction du statut, de l'expérience ou du type de discrimination ne sera rapportée dans ce rapport en raison de la faible taille de chaque groupe.

2 Profil des répondant·e·s

Au total 169 personnes ont répondu au questionnaire.

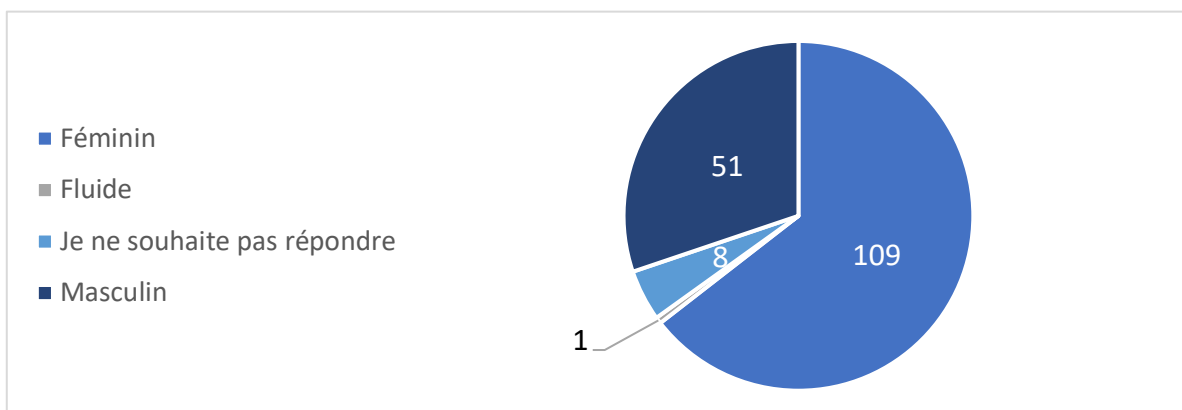


Figure 1. Genre des répondant·e·s

³<https://www.researchgate.net/publication/312474700> Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU

Comme le montre la Figure 1, nous avons parmi les répondant·e·s, 64,5% de femmes, 30,2% d'hommes, une personne non binaire et huit personnes (4,7%) qui n'ont pas souhaité indiquer leur genre.

Tableau 1. Statut professionnel des répondant·e·s

Assistant·e	Chargé·e d'enseignement	Collaborateur collaboratrice scientifique	Personnel Administratif et Technique	Professeur·e associé·e	Professeur·e ordinaire	Intervenant·e externe	NSPR
11	59	15	37	27	8	3	9

Note. NSPR = Ne souhaite pas répondre

Le Tableau 1 montre que 34,9% des répondant·e·s sont des chargé·e·s d'enseignement (PER, N = 59), 21,9 % des membres du personnel administratif et technique (PAT), 15% des professeur·e·s associé·e·s (PER). Comme le montre la Figure 2, l'expérience professionnelle est répartie assez équitablement entre moins de 2 ans d'expérience (27,8%), entre 2 et 5 ans d'expérience (23,7%), entre 6 et 10 ans d'expérience (23,7%) et plus de 10 ans d'expérience (20,1%).

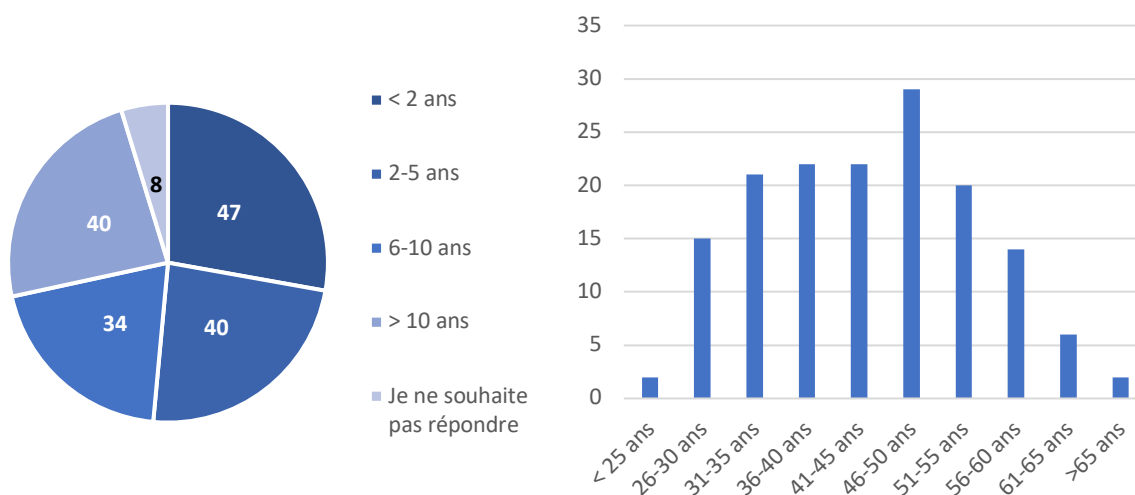


Figure 2. Expérience professionnelle (à gauche) et âge des répondant·e·s (à droite)

3 Discrimination

Nous entendons par discriminatoire toute parole ou acte dirigé envers une personne, qui la placerait en situation de vulnérabilité, d'infériorité ou d'exclusion en fonction de différents critères. Nous avons repris 17 critères discriminants reconnus par les conventions internationales et/ou européenne (e.g., l'identité de genre, l'âge, le statut professionnel). Pour chaque critère présenté les personnes devaient indiquer si elles ont été discriminées dans le cadre de leur travail sur la base de ce critère (oui, non, je ne suis pas certain·e, je ne souhaite pas répondre) et, le cas échéant, dans quel(s) contexte(s) (lors d'un processus de recrutement à la HEP ; lors de votre entrée en fonction ; dans votre travail quotidien ; lors d'une mutation/promotion interne ; hors de votre lieu de travail mais en lien avec la HEP ; autre).

3.1 Critère de discrimination

Au total 77 personnes (45,5%) ont indiqué avoir subi au moins une forme de discrimination. Les différentes formes de discrimination sont présentées dans la Figure 3.

Le critère de discrimination le plus cité concerne le statut professionnel au sein de l'institution, puis le sexe, l'âge et l'origine réelle ou supposée. Aucune discrimination concernant les situations de handicap ou d'appartenance religieuse n'a été mentionnée dans le cadre de cette enquête.

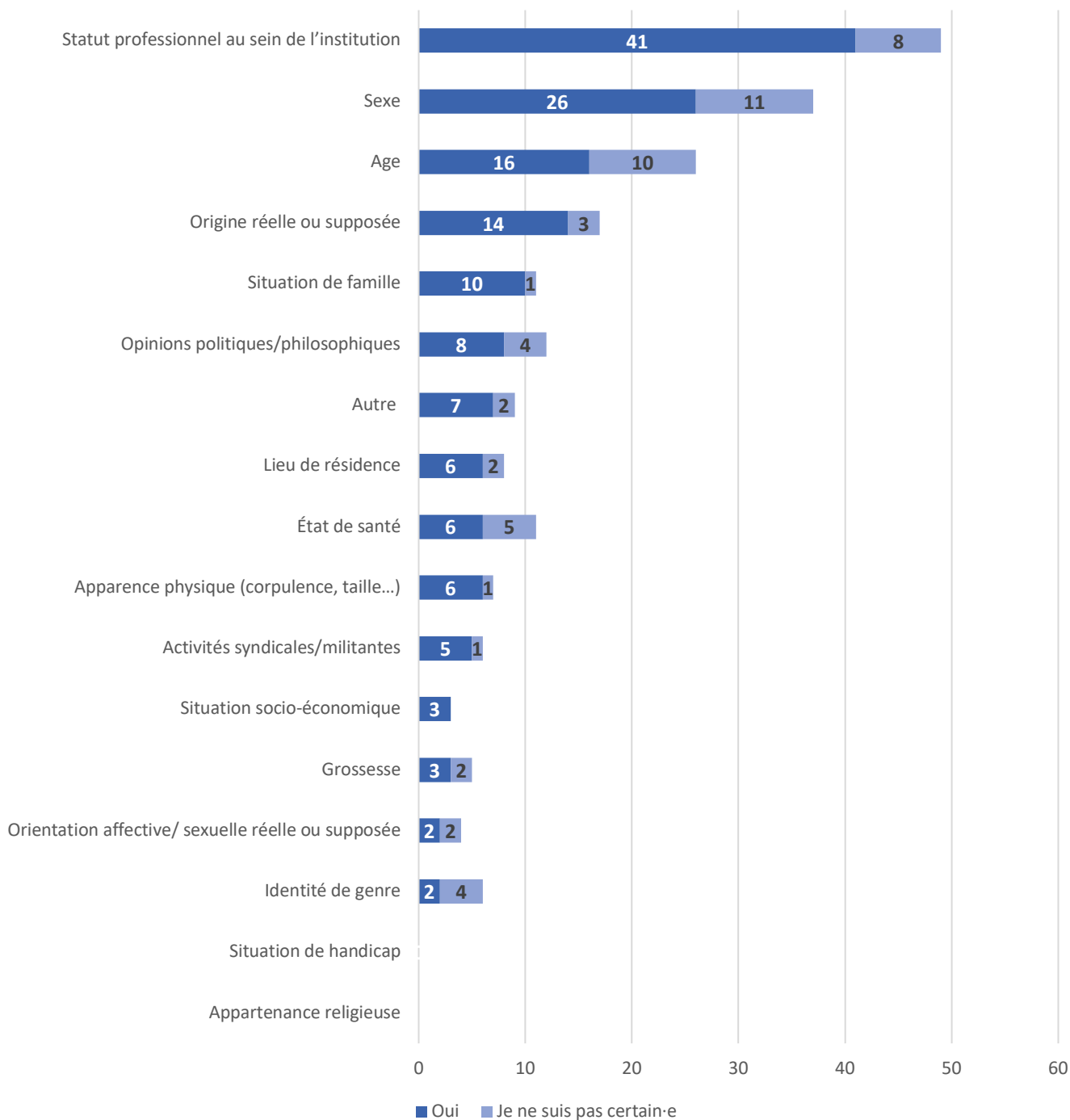


Figure 3. Discriminations ressenties par le personnel selon les différents critères

3.2 Analyse textuelle

Les personnes étaient invitées à témoigner, si elles le souhaitaient, de cet événement avec une plus grande précision. Neufs témoignages concernant l'identité de genre, l'origine réelle ou supposée ou encore le sexe font état de micro-agressions quotidiennes : « remarques

générales, commentaires, blagues, etc.), difficiles à quantifier mais qui participent d'un climat de sexisme ambiant ». Ainsi, « le plus souvent il s'agit de sous-entendus, de manque de reconnaissance, donc pas un seul acte, mais de multiples microagressions portant autant sur le genre que sur la (supposée)origine ».

Pour ce qui concerne les discriminations liées au sexe, au-delà des remarques sexistes, deux personnes ont eu des reproches sur le fait d'abandonner leur équipe lorsqu'elles ont annoncé une maternité.

Les témoignages concernant le statut professionnel font état d'attitudes différentes : « il suffit de passer d'une catégorie à l'autre, d'un statut à l'autre, pour que le regard des autres devienne plus ou moins accueillant, plus ou moins stigmatisant » ; « Quelques épisodes vécus dans une certaine "douce violence" non explicitée parfois avec des prises de pouvoir ». Plus spécifiquement, quatre personnes expliquent se sentir discriminées car elles ne possèdent pas de thèse, et cinq personnes car elles sont chargé-e-s d'enseignement et n'ont pas de diplôme d'enseignement ou ne sont pas professeur-e associé-e.

3.3 Contexte de discrimination

Le Tableau 2 présente les contextes dans lesquels se sont produites les discriminations. Ainsi, la plupart (64%) sont vécues dans le travail au quotidien. Les contextes de discrimination en fonction du type de discrimination sont représentés dans la Figure 4.

Tableau 2. Contexte de discrimination

Travail quotidien	Lors d'un processus de recrutement	Lors d'une mutation/promotion	Entrée en fonction	Hors lieu travail	Autre
97	11	6	7	12	19

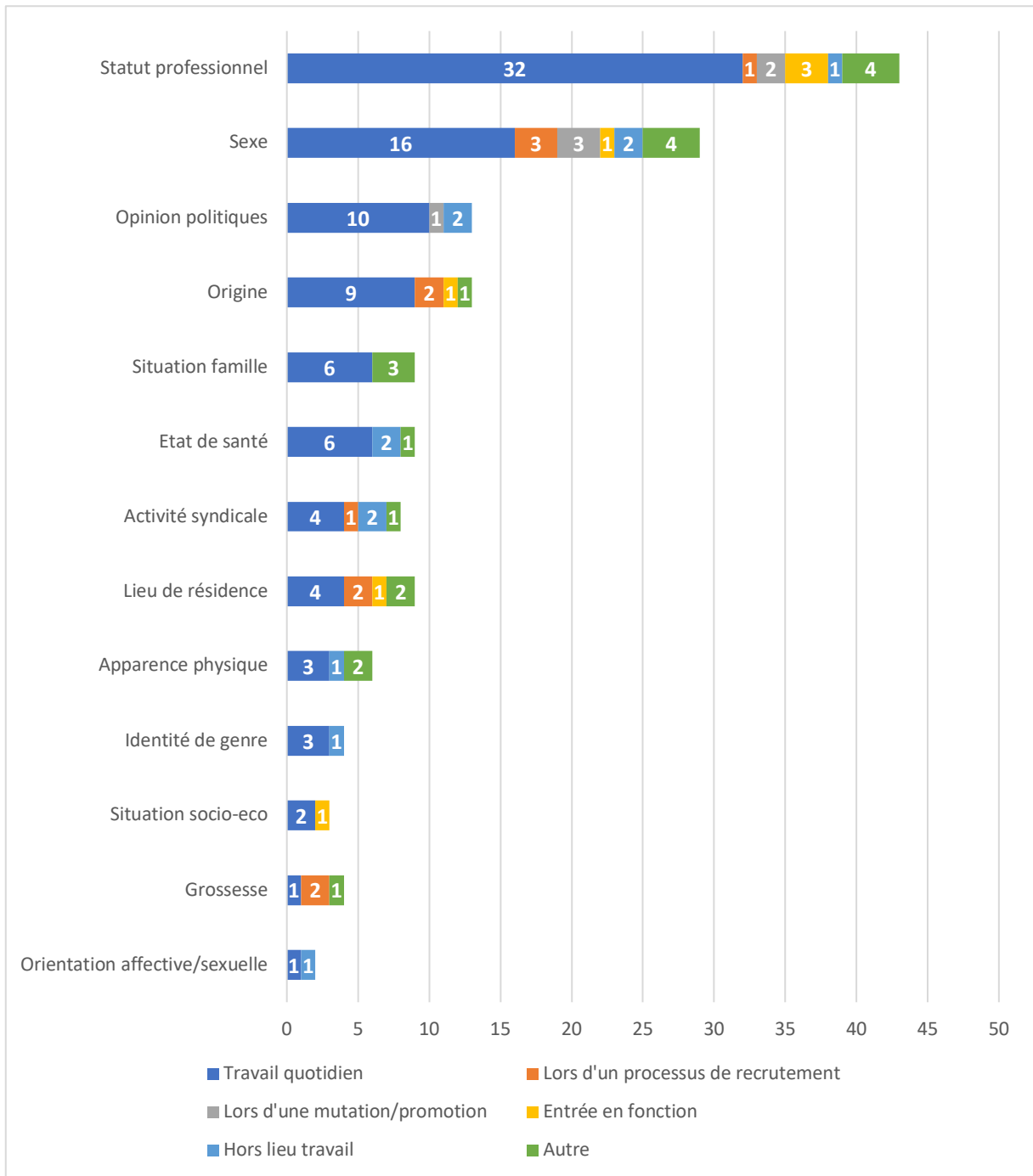


Figure 4. Contexte de discrimination en fonction du type de discrimination

3.4 Personne(s) à l'origine de la discrimination

Il était demandé aux répondant-e-s d'indiquer le statut professionnel et hiérarchique, le genre et le nombre de personne(s) à l'origine de la discrimination.

Tableau 3. Statut professionnel des personnes à l'origine de la discrimination

PER	PAT	PraFo	Etudiant·e.s	L'institution	Collaboration externes	Ne sais pas qui est cette personne	Je ne souhaite pas répondre
62	17	7	7	2	3	2	6

La majorité des actes de discrimination sont perpétrés par des membres du personnel d'enseignement et de recherche, puis du personnel administratif et technique (cf. Tableau 3). La majorité de ces personnes ont un statut hiérarchique supérieur aux personnes interrogées (cf. Figure 5).

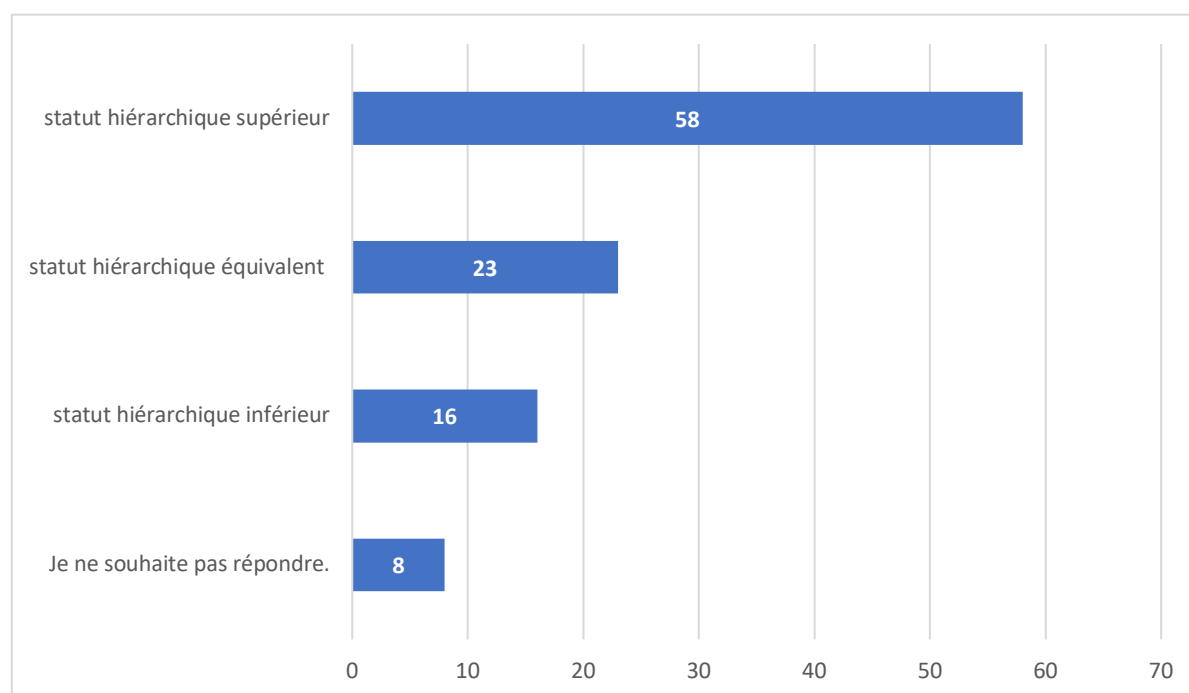


Figure 5. Statut hiérarchique des personnes à l'origine de discrimination

Comme le montre le Tableau 4, si la majorité des situations de discrimination sont perçues comme relevant d'une ou de deux personnes, quelques répondant·e·s mentionnent qu'elles proviennent d'un groupe de personnes (4, 5 voire 15 personnes). Une personne semble viser l'institution dans son ensemble en répondant « 100 personnes ».

Tableau 4. Nombre de personnes responsables de la discrimination

Nombre de personnes	1	2	3	4	5	6	15	100
N	25	20	4	5	6	3	1	1

Si la majorité des personnes ont l'impression d'avoir été discriminées par un ou des hommes (40,7%), une partie non négligeable dit avoir été discriminée par des femmes et des hommes ensemble (32%) et par une femme (19,7%).

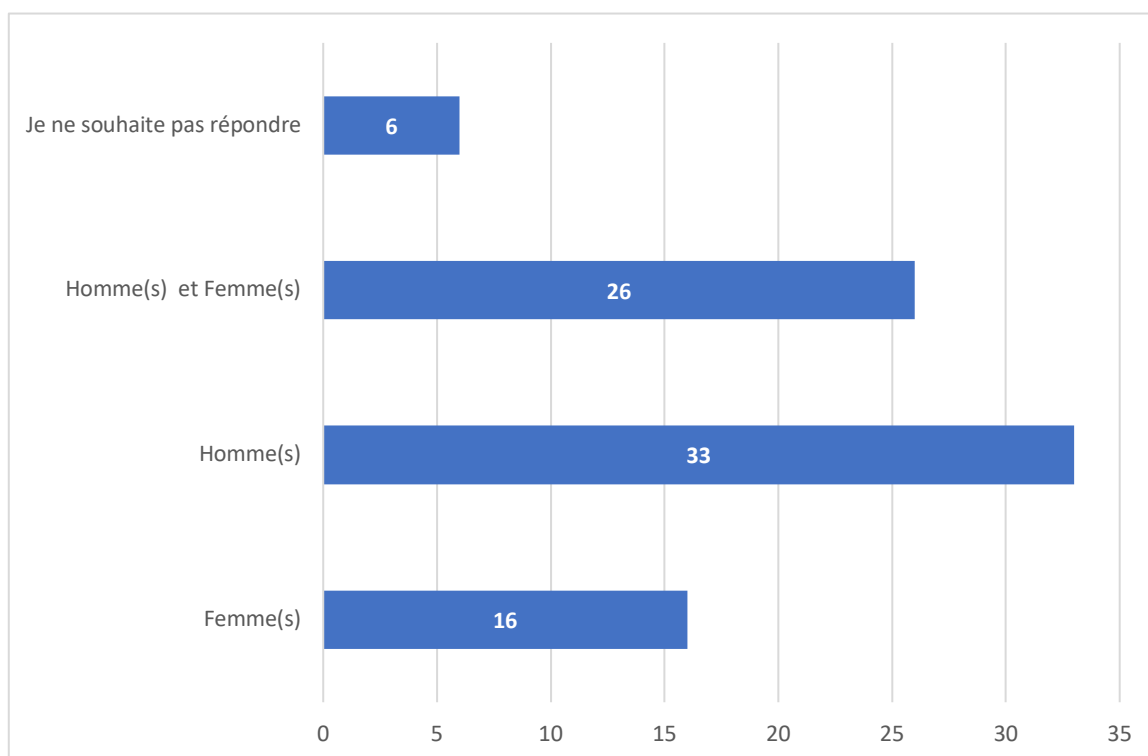


Figure 6. Genre des personnes à l'origine des discriminations.

3.5 Recherche d'aide auprès de personnes ressources

Les personnes étaient invitées à dire si elles avaient pu se tourner vers quelqu'un pour parler de la situation. Une majorité des personnes ont cherché de l'aide (60,2%), certaines ne l'ont pas fait car elles n'en ont pas ressenti le besoin (21,7%). Seules huit personnes (9,6%) n'ont pas pu trouver de l'aide, alors qu'elles l'auraient souhaité.

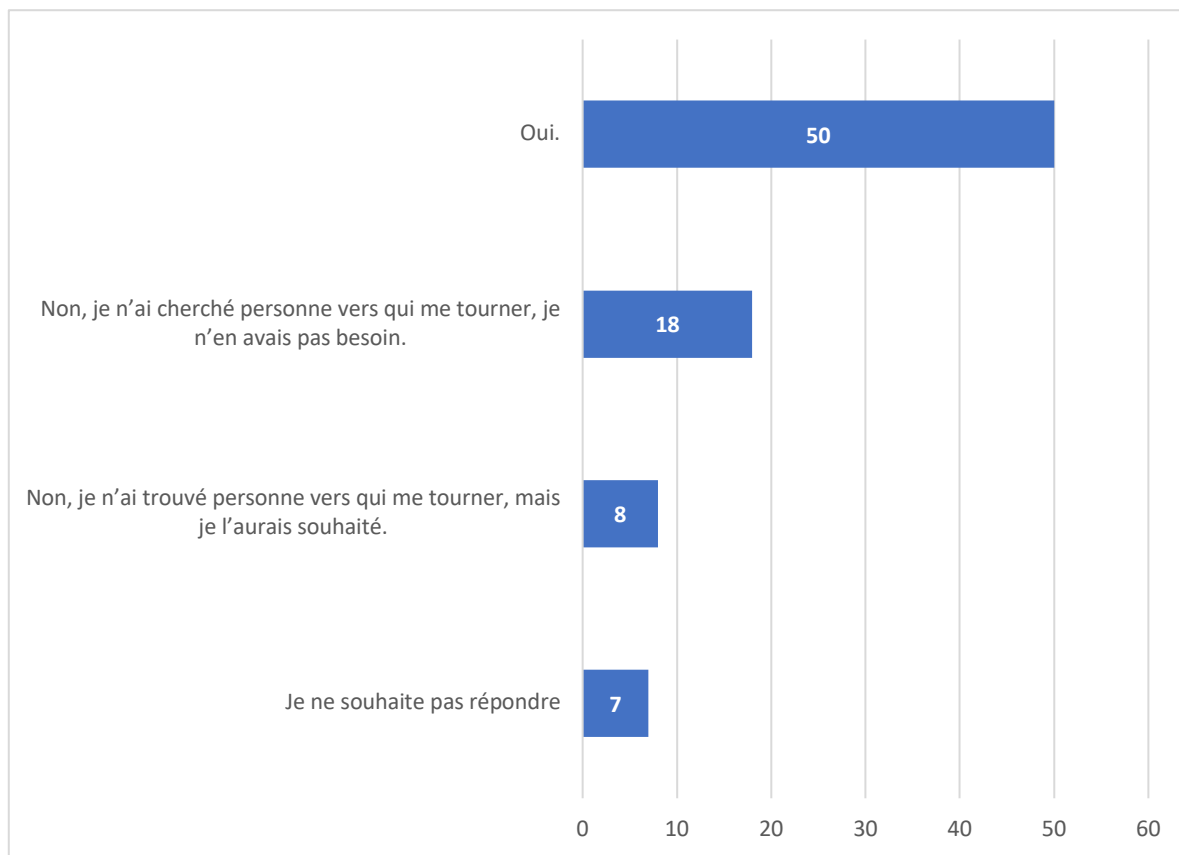


Figure 7. Recherche d'aide suite aux situations de discrimination

Nous avons demandé aux 50 personnes qui ont répondu qu'elles avaient cherché de l'aide, vers qui elles s'étaient tournées. Les résultats sont présentés dans la Figure 8. La majorité des personnes se tournent vers un-e collègue (82%) ou un-e supérieur-e hiérarchique (44%), viennent ensuite les membres de la famille et les ami-e-s, enfin des associations du personnel (Commission du personnel et syndicat).

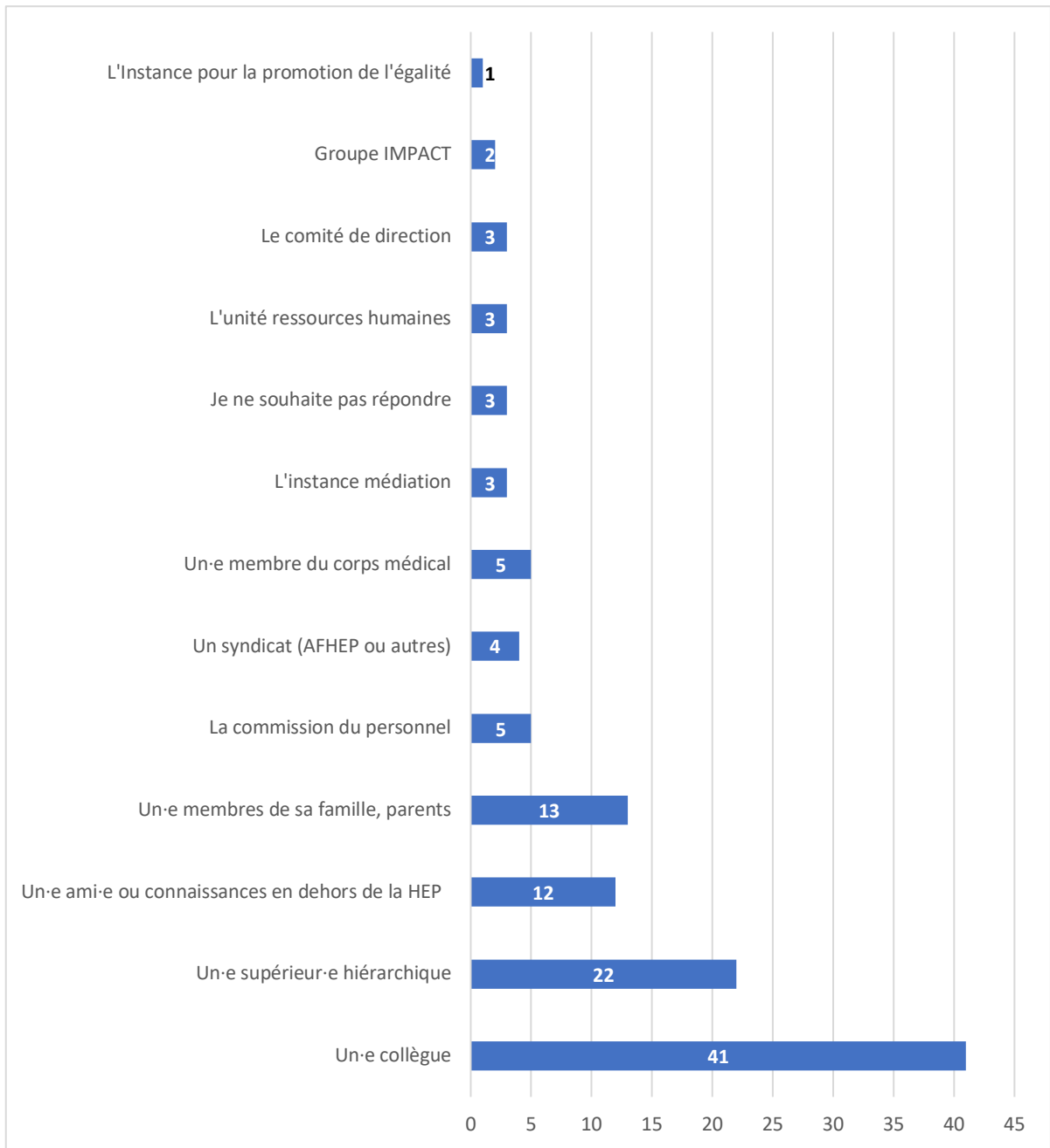


Figure 8. Personnes ressources

La Figure 9 montre le nombre de personne(s) qui ont parlé de cette situation avec le ou les auteur-e-s de la discrimination. Plus de la moitié n'ont pas parlé avec l'auteur-e ou les auteur-e-s de la situation (56,1%), et quand elles l'ont fait cela n'a soit rien changé (20,7%), soit cela a aggravé la situation (8,5%). Très peu de personnes ont vu leur situation s'améliorer (7,3%).

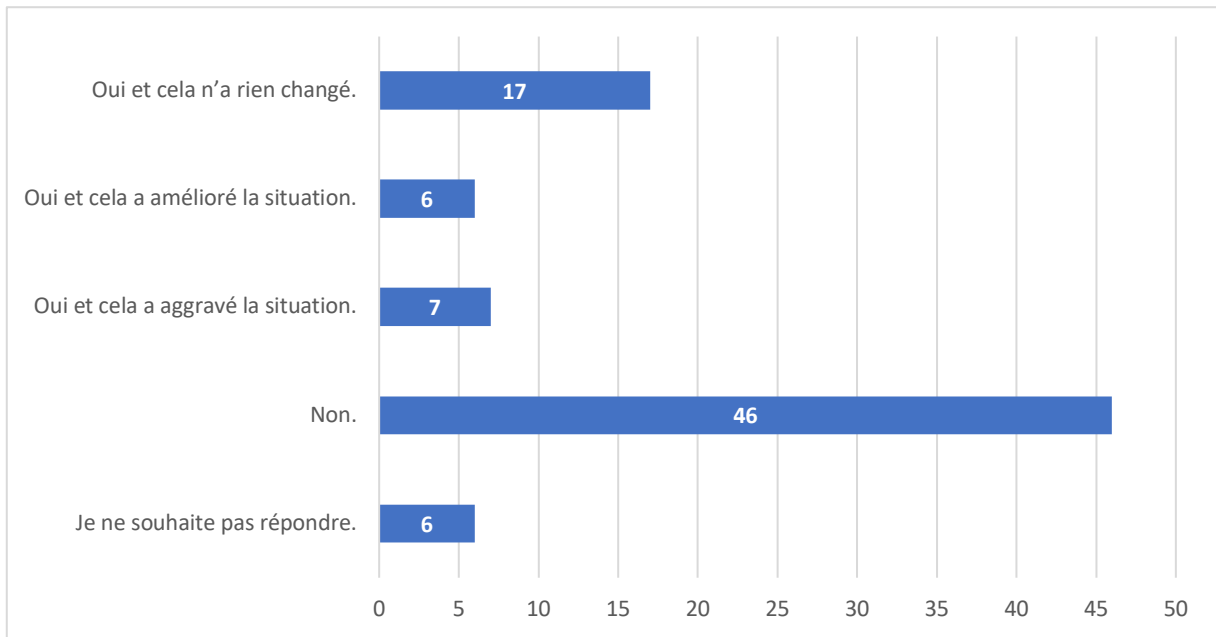


Figure 9. Partage avec l'auteur de la discrimination

Enfin, une dernière question demandait aux répondant·e·s si la modalité de travail à distance mise en place en raison de la crise sanitaire avait eu une influence sur la situation. Les résultats (cf. Figure 10) montrent que le travail à distance n'a pas changé la situation pour plus de la moitié des personnes (57,8%).

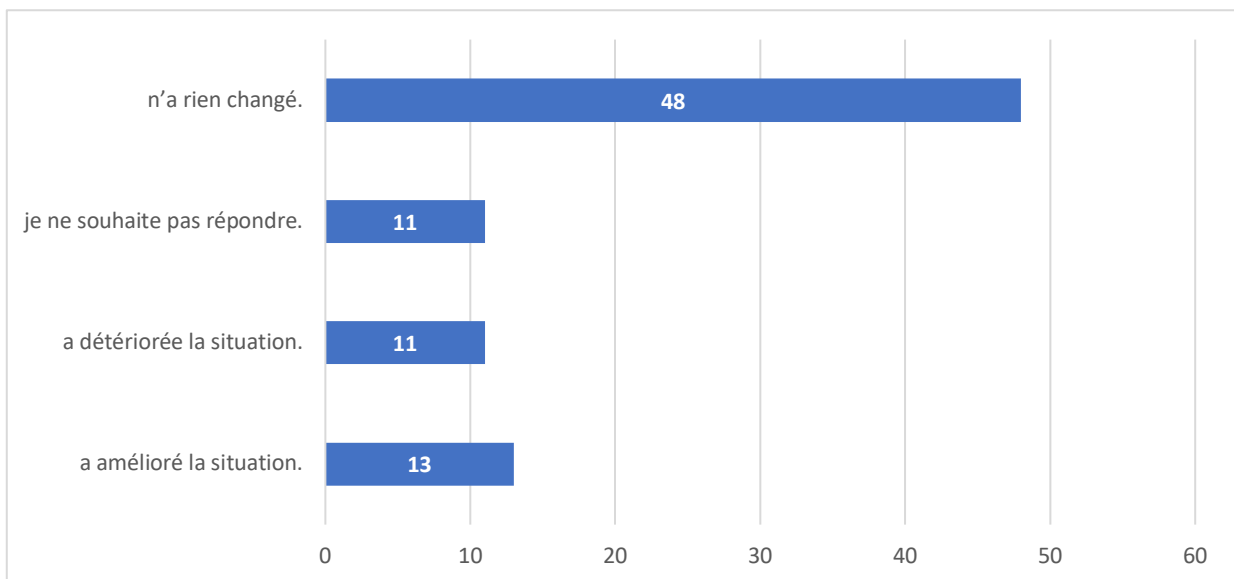


Figure 10. Influence de la modalité travail à distance

4 Violence psychologique et harcèlement au travail

4.1 Méthode

Il était demandé aux personnes d'indiquer pour chaque comportement de violence psychologique, si elles avaient été confrontées à celui-ci plusieurs fois par jour, plusieurs fois par semaine, plusieurs fois par mois, plusieurs fois par année ou jamais. Il était également possible de mentionner « je ne souhaite pas répondre ».

Les données ont été traitées de deux manières différentes :

- les personnes qui rapportent au moins une fois avoir vécu ce type de comportement au cours des dernières années. Ces personnes seront considérées comme ayant vécu au moins une fois une situation de *violence psychologique*.
- les personnes qui disent avoir subi ces situations au moins une fois par semaine (i.e., une fois par jour ou une fois par semaine). Ces personnes seront considérées, selon la définition de Leyman, comme subissant un *harcèlement au travail*.

Les analyses seront rapportées d'abord selon les cinq catégories de l'échelle de Leyman :

1. *relation de travail* : refus de la possibilité de s'exprimer, critiques permanentes, injures, gestes méprisants ;
2. *situation d'isolement* : refus d'adresser la parole, isolement dans le poste de travail ;
3. *modification des tâches comme représailles* : aucune tâche, tâches sans intérêt, humiliantes ou au contraire très supérieures à leurs compétences ;
4. *attaque contre la personne* : rumeur, moquerie, critique sur l'origine ;
5. *violence et menaces de violence* : tâches qui nuisent à la santé, maltraitance physique.

4.2 Violence psychologique

Au total 77 personnes ont rapporté avoir vécu au moins un évènement de violence psychologique. Les analyses de ces 77 réponses sont détaillées ci-après.

4.2.1 Évènements vécus au moins une fois dans les deux ans

Pour calculer le nombre de personnes représentées dans la Figure 11, nous avons pris en compte les personnes qui indiquaient avoir vécu au moins un évènement dans la catégorie représentée. Toutefois, il est possible que ces personnes en rapportent plus, mais elles ne sont comptabilisées qu'une fois.

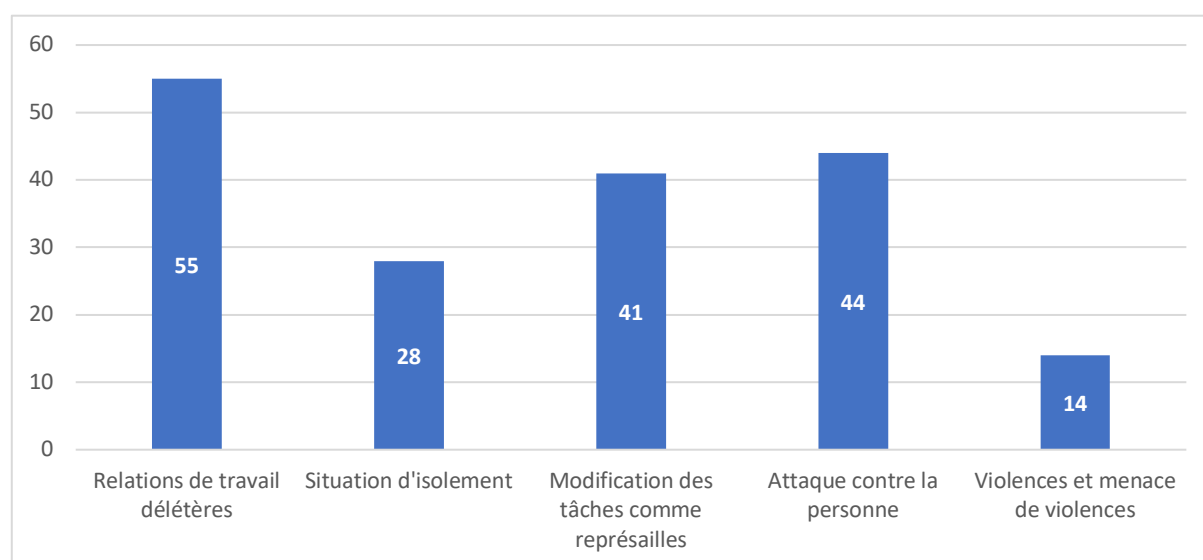


Figure 11. Nombre de personnes ayant subi une violence psychologique au moins une fois dans les 2 ans

Il y a 55 personnes qui rapportent avoir vécu au moins une fois au cours des deux dernières années des relations de travail délétères (e.g., se voir refuser la possibilité de s'exprimer). Par ailleurs, 28 rapportent avoir été dans une situation d'isolement (e.g., faire comme si la personne n'existait pas) et 41 que l'on a modifié leurs tâches comme représailles (e.g., confié des tâches sans intérêt). Enfin, 44 décrivent des situations d'attaques contre leur personne (e.g., rumeur, moquerie) et 14 au moins une forme de violence ou de menace de violence (e.g., faire des tâches qui nuisent à sa santé).

Tableau 5. Nombre de catégorie de violence psychologique rapportée

Nombre catégorie	1	2	3	4	5
N	22	24	14	15	2

Le Tableau 5 montre que 22 personnes rapportent avoir subi une seule catégorie de violence (e.g., seulement des relations de travail délétères), 24 personnes rapportent deux catégories, 14 personnes trois catégories, 15 personnes quatre catégories et deux personnes mentionnent des évènements dans les cinq catégories.

4.3 Événements vécus au moins une fois par semaine

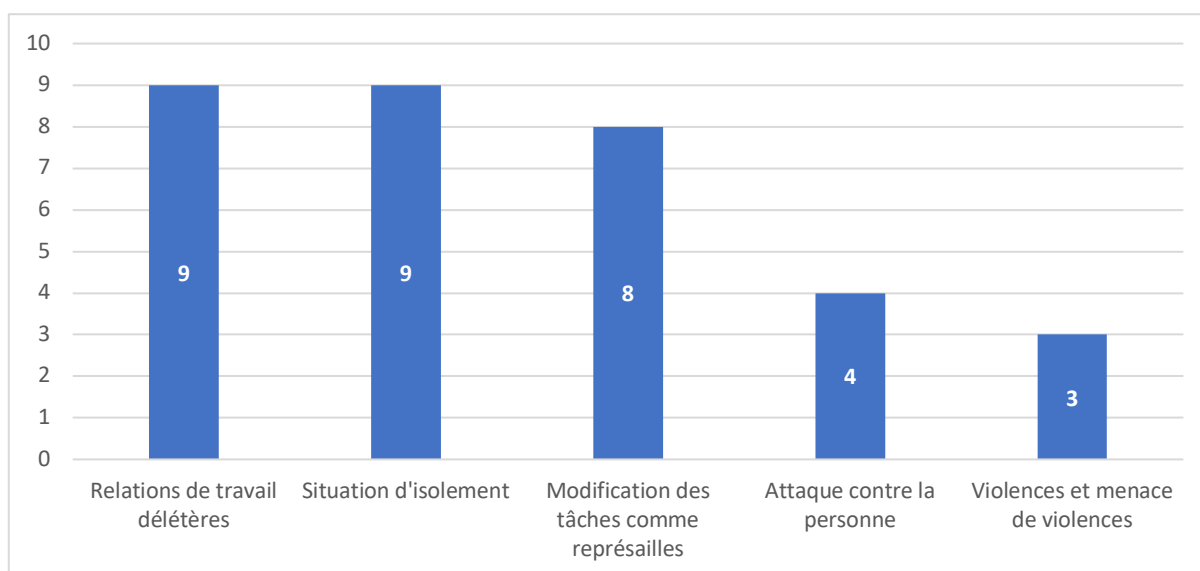


Figure 12. Nombre de personnes ayant subi une violence psychologique au moins une fois par semaine

Comme le montre la Figure 12, il y a neuf personnes qui disent subir des relations de travail délétères de manière fréquente (au moins une fois par semaine), neuf personnes sont également en situation fréquente d'isolement. De plus, huit personnes rapportent que l'on modifie leurs tâches comme représailles, quatre subissent des attaques contre leur personne et trois des violences et menace de violences.

Notons que sept personnes rapportent avoir subi une seule catégorie de violence (e.g., seulement des relations de travail délétères), deux personnes rapportent deux catégories,

trois personnes trois catégories, deux personnes quatre catégories et une personne mentionne des événements dans les cinq catégories.

Dans la partie suivante nous approfondissons ces résultats en considérant des comportements pour chacune des catégories et selon leur fréquence.

4.4 Comportements dans les cinq catégories de l'échelle de Leyman

Les comportements sont classés en fonction du nombre de personnes qui les ont mentionnés, du plus grand nombre au moins grand nombre.

4.4.1 Relations de travail délétères

Tableau 6. Nombre de personnes ayant subi des relations de travail délétères

	Au moins une fois	Au moins une fois par semaine
Vous êtes constamment interrompu·e lorsque vous vous exprimez.	35	5
On ignore votre présence en s'adressant exclusivement à d'autres.	32	4
Regards ou gestes méprisants.	23	3
D'autres personnes vous empêchent de vous exprimer.	22	2
Critique permanente à propos de votre travail.	22	4
Votre supérieur·e hiérarchique vous refuse la possibilité de vous exprimer.	15	2
Critique permanente à propos de votre vie privée.	14	1
Cris, injures proférées à haute voix.	7	0
Menaces verbales.	6	0
Menaces écrites.	4	0
Harcèlement téléphonique.	3	0

Les personnes mentionnent principalement le fait de se sentir interrompues ou empêchées de s'exprimer, aussi la critique permanente de leur travail, voire de leur vie privée.

4.4.2 Situation systématique d'isolement

Tableau 7. Nombre de personnes ayant subi une situation systématique d'isolement

	Au moins une fois	Au moins une fois par semaine
On ne vous adresse pas la parole.	22	4
On fait comme si vous n'existiez pas.	19	3
On s'adresse à vous seulement par écrit.	15	2
On ne veut pas être abordé.e par vous.	12	3
On vous a mis-e à un poste de travail qui vous isole des autres.	6	5
On interdit à vos collègues de vous parler.	2	1

Une vingtaine de personnes mentionnent le fait qu'on les isole, en ne leur adressant pas la parole (22 personnes) ou en faisant comme si elles n'existaient pas (19 personnes).

4.4.3 Modification des tâches comme représailles

Tableau 8. Nombre de personnes ayant subi une modification des tâches comme représailles

	Au moins une fois	Au moins une fois par semaine
On vous donne sans cesse de nouvelles tâches.	30	4
On vous confie des tâches très inférieures à vos compétences.	25	1
On vous confie des tâches sans intérêt.	16	1
On vous confie des tâches très supérieures à vos compétences.	12	1
On ne vous confie aucune tâche, vous n'avez pas de travail.	5	0
On vous confie des tâches humiliantes.	5	1

30 personnes disent qu'on leur confie sans cesse des nouvelles tâches et 25 que celles-ci sont très inférieures à leurs compétences. Douze personnes rapportent que les tâches qu'on leur attribue sont supérieures à leurs compétences.

4.4.4 Attaque contre la personne

Tableau 9. Nombre de personnes ayant subi une attaque contre leur personne

	Au moins une fois	Au moins une fois par semaine
On met vos décisions en question.	39	3
On dit du mal de vous dans votre dos.	36	2
On juge votre travail de façon injuste et blessante.	19	2
On propage des rumeurs fausses sur vous.	19	3
On vous ridiculise devant les autres.	15	2
On attaque vos opinions politiques ou religieuses.	5	1
On imite votre allure, votre voix et vos gestes, afin de vous ridiculiser.	4	0
On vous fait verbalement des allusions ou propositions sexuelles.	4	1
Vous êtes obligé-e de mener des travaux qui blessent votre conscience.	4	1
On vous soupçonne d'être psychiquement malade.	3	1
On vous injurie dans des termes obscènes ou dégradants.	2	0
On veut vous contraindre à un examen psychiatrique.	1	0
On se moque de votre situation de handicap.	0	0
On attaque ou on se moque de vos origines.	1	0

Une partie importante des personnes ont l'impression que l'on remet en question leurs décisions (39 personnes) ou que l'on dit du mal d'elles dans leur dos (36 personnes), que l'on juge leur travail de manière injuste (19 personnes). Une autre partie a l'impression qu'on propage des rumeurs les concernant (19 personnes) ou qu'on les ridiculise (15 personnes).

4.4.5 Violence et menaces de violence

Tableau 10. Nombre de personnes ayant subi des violences ou menaces de violence

	Au moins une fois	Au moins une fois par semaine
On vous oblige à faire des tâches qui nuisent à votre santé.	13	2
On utilise des violences légères contre vous à titre d'avertissement.	6	1
Malgré votre mauvaise santé, vous êtes obligé-e de faire un travail nuisible à votre santé.	5	1
Quelqu'un-e vous occasionne des frais afin de vous nuire.	1	1
On vous menace de violences corporelles.	0	0
Vous êtes physiquement maltraité-e.	0	0
Quelqu'un occasionne des dégâts à votre domicile ou sur votre lieu de travail.	0	0
On en vient à des agressions sexuelles envers vous.	0	0

L'élément le plus cité par les personnes concerne l'obligation de faire des tâches qui nuisent à la santé (13 personnes).

4.5 Personnes à l'origine de la violence psychologique

Il était demandé aux répondant-e-s d'indiquer le statut professionnel et hiérarchique, le genre et le nombre de personne(s) à l'origine de cette forme de violence.

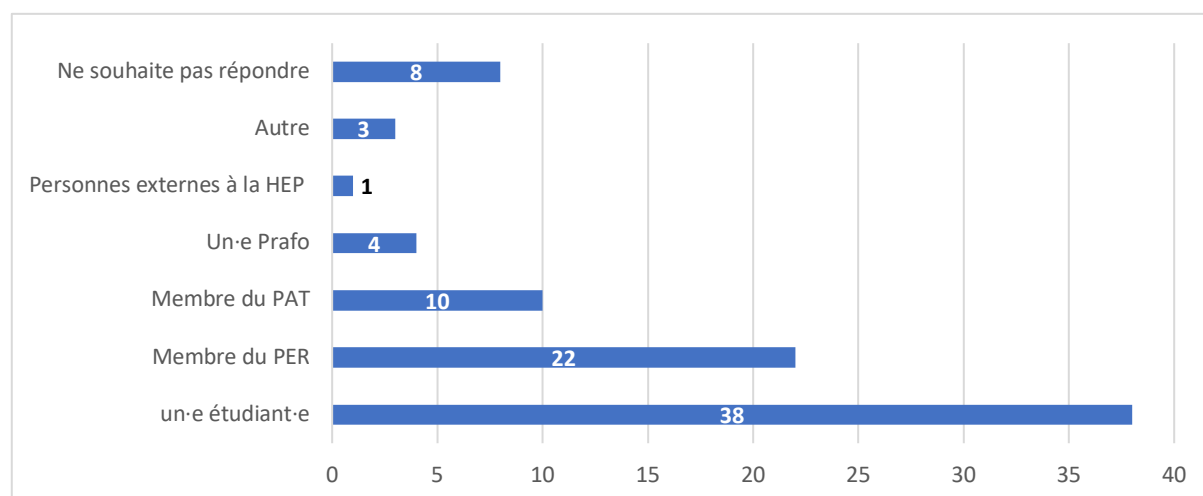


Figure 13. Statut professionnel des personnes à l'origine de la violence psychologique

Nous noterons que la majorité des personnes à l'origine des actes de violence psychologique sont les étudiant·e·s (38 personnes), viennent ensuite les membres du PER, puis les membres du PAT.

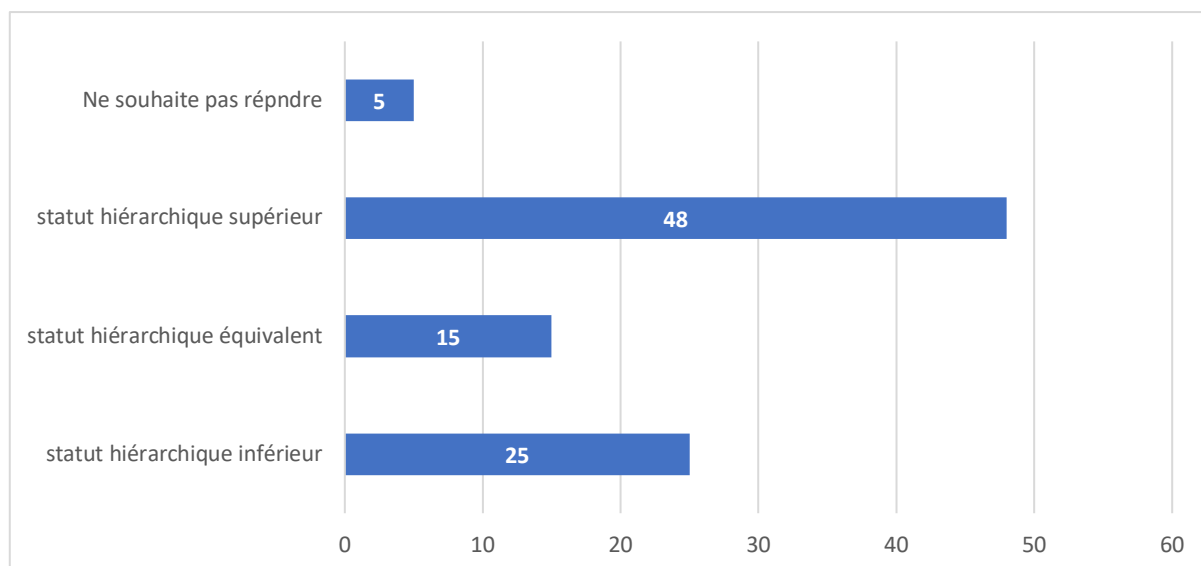


Figure 14. Statut hiérarchique des personnes à l'origine de la violence psychologique

La majorité des personnes à l'origine de la violence psychologique étaient d'un statut supérieur à la victime et 25 personnes rapportent que l'auteur·e ou les auteur·e·s étaient d'un statut hiérarchique inférieur.

Tableau 11. Nombre de personnes responsables de la violence psychologique

Nombre de personnes	1	2	3	4	5	100
N	20	13	8	6	2	2

Si la majorité des actes sont perçus comme étant le fait d'une ou de deux personnes, quelques répondant·e·s mentionnent que ces discriminations viennent de trois, quatre ou cinq personnes. Deux personnes semblent viser l'institution dans son ensemble en répondant « 100 personnes ».

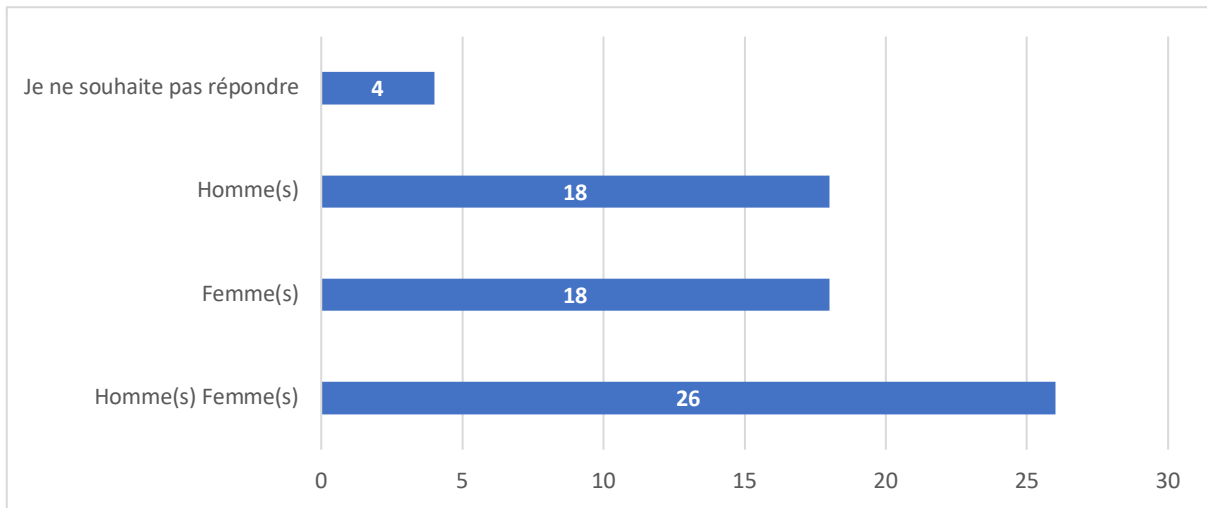


Figure 15. Genre des personnes à l'origine de la violence psychologique

Le genre des personnes à l'origine de la violence psychologique semble équitablement réparti, puisque 18 répondant·e·s mentionnent des hommes, 18 des femmes, et 26 des hommes et des femmes.

4.6 Recherche d'aide auprès de personnes ressources

Les répondant·e·s étaient invité·e·s à dire s'ils-elles avaient pu se tourner vers quelqu'un pour parler de cette situation. Une majorité des personnes ont cherché de l'aide auprès de quelqu'un (66%) ou alors ne l'ont pas fait car elles n'en ont pas ressenti le besoin (18%). Enfin, 10 personnes (12%) n'ont pas pu trouver de l'aide alors qu'elles l'auraient souhaité.

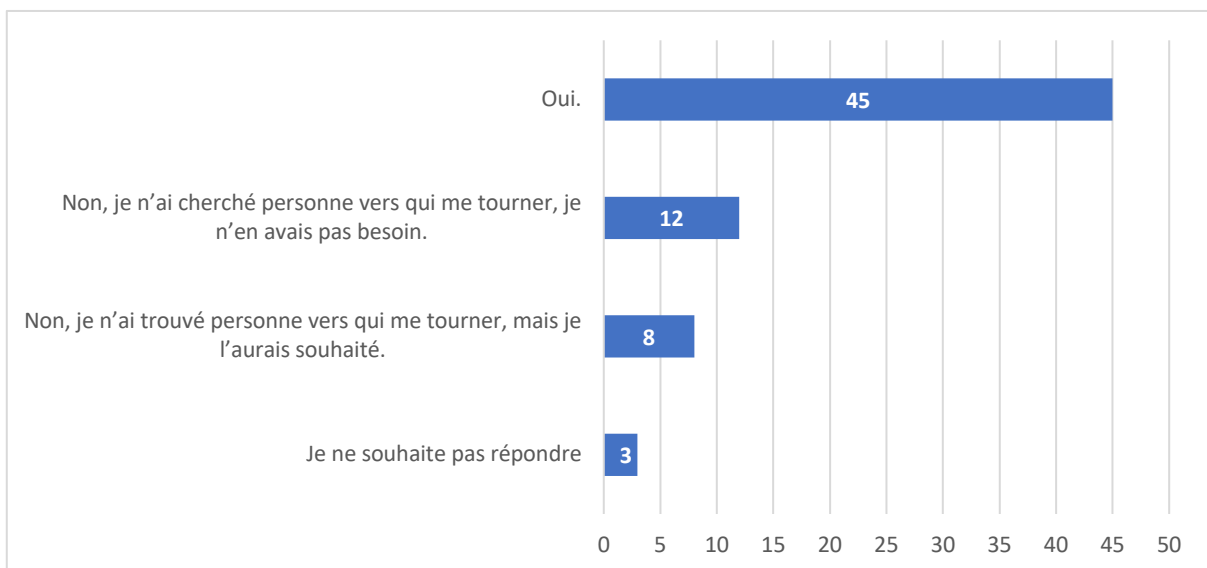


Figure 16. Recherche d'aide suite aux situations de violence psychologique

Nous avons demandé à ces 69 personnes auprès de qui elles avaient, le cas échéant, cherché et trouvé de l'aide. Comme pour les cas de discrimination, la majorité des personnes se tournent vers un-e collègue (39 personnes) ou un-e supérieur-e hiérarchique (19 personnes). Viennent ensuite, les membres de la famille et les ami-e-s, puis les personnes internes à la HEP (comité de direction, unité RH, représentant de la COPER).

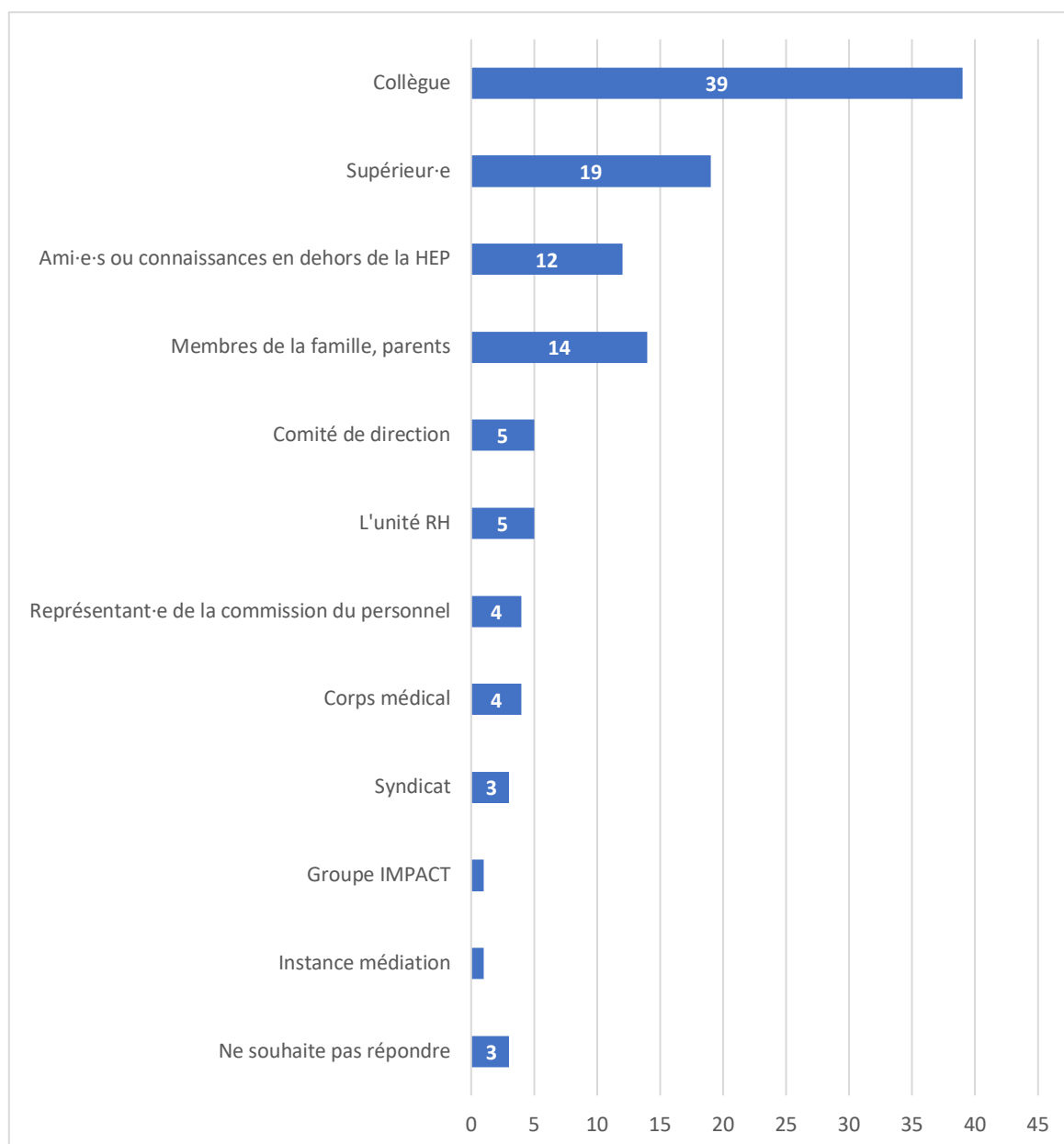


Figure 17. Personnes ressources

La Figure 18 montre le nombre de personnes qui ont parlé de cette situation avec le ou les auteur·e·s de la discrimination. La majorité des personnes n'ont pas parlé avec l'auteur·e ou les auteur·e·s de la situation (33 personnes) et quand elles l'ont fait cela n'a majoritairement rien changé (16 personnes). Notons toutefois que huit personnes ont vu leur situation s'améliorer.

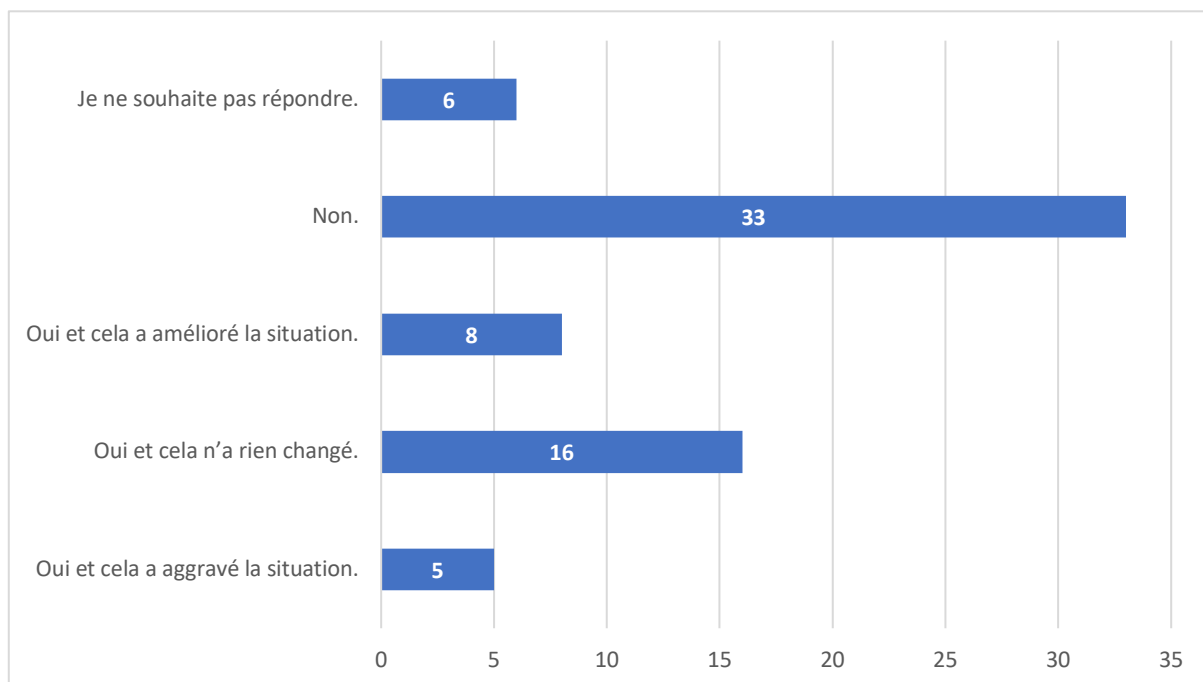


Figure 18. Partage avec l'auteur des violences psychologique

Comme le montre la Figure 19, pour une majorité de personne le travail à distance imposé par la situation sanitaire n'a pas changé la situation (32 personnes), voire elle l'a détériorée (16 personnes).

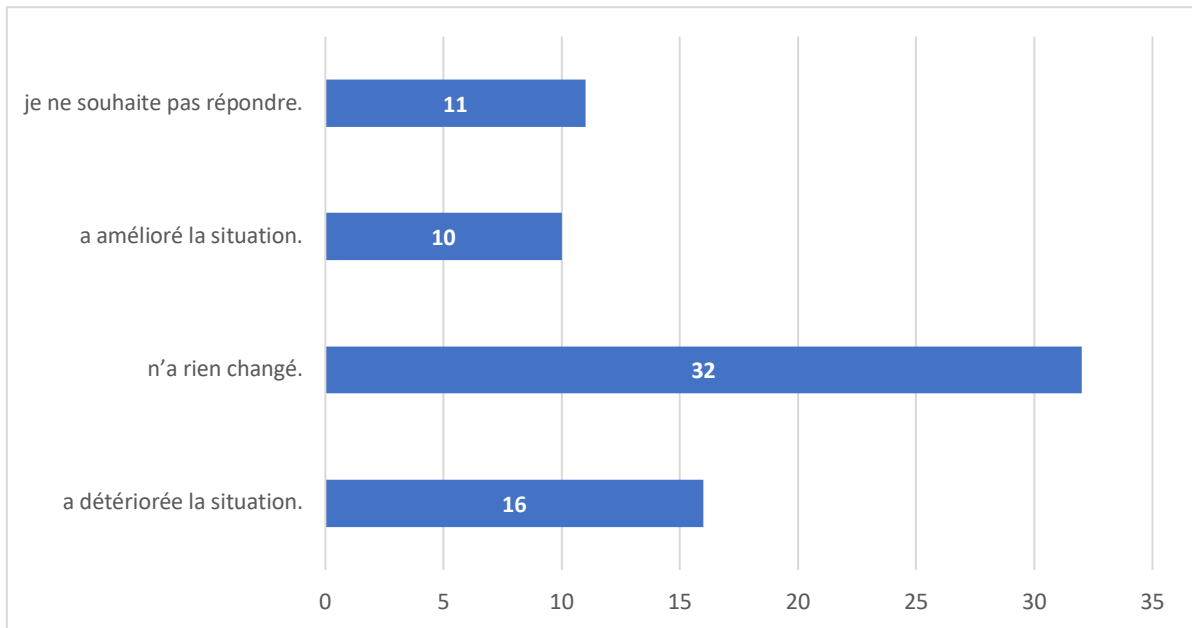


Figure 19. Effet du travail à distance.

Enfin, nous avons demandé aux répondant-e-s si les situations de violence psychologique subies avaient eu un impact sur leur bien-être. La Figure 20 présente les réponses apportées à cette question.

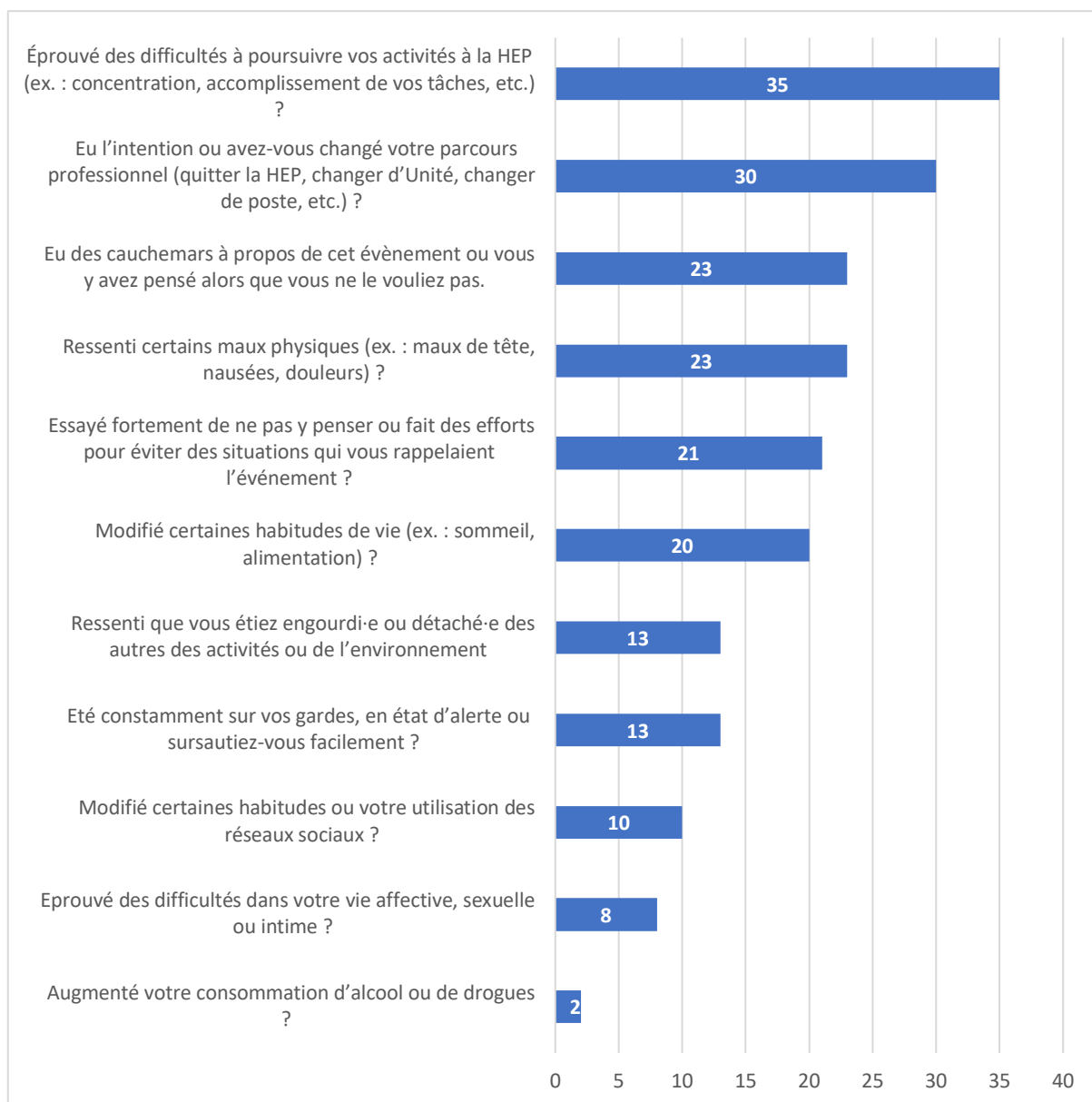


Figure 20. Conséquence de la violence psychologique

Environ 50% des personnes qui ont subi de la violence psychologique ont eu de la difficulté à poursuivre leur activité à la HEP et ont eu l'intention de changer leur parcours professionnel. Les cauchemars et les maux physiques ont été ressentis également par un tiers des répondant-e-s. Environ 30% ont essayé fortement de ne pas y penser ou ont modifié leurs habitudes de vie.

4.7 Analyse textuelle

Parmi les 77 répondant-e-s ayant rapporté avoir vécu au moins un évènement de violence psychologique, 23 ont laissé un commentaire détaillant plus ou moins précisément cet évènement.

Pour 12 d'entre elles et eux (16%), cet évènement est en lien avec leur hiérarchie directe. Pour la majorité, il s'agit de situations liées à la gestion du personnel et au management dans les équipes. Plus précisément, certain-e-s déclarent une mauvaise communication avec leur responsable hiérarchique et déplorent un manque de soutien, d'écoute et de compréhension de la part de leur responsable direct, « ... pas écoutée ou pas comprise et surtout pas reconnue... ». A noter que deux personnes parlent de « mobbing » de la part de leur hiérarchie et collègues, « Rires à mon passage. Chuchotements systématiques dès que j'entrais dans mon bureau partagé. [...] Infantilisation » et une troisième déclare qu'actuellement elle se trouve dans une situation où elle ne bénéficie pas du droit du travail qui s'applique à la HEP.

De plus, trois personnes parlent de situations étant liées ou aggravées par leur sexe (féminin), notamment la difficulté d'« être entendue dans un groupe d'hommes » en tant que femme.

Également, trois personnes ont vécu des situations de harcèlement en lien avec leur vie privée, notamment des rumeurs propagées au sein de la HEP pour deux d'entre elles et eux.

Enfin, deux personnes parlent de situations de harcèlement dans le cadre de leurs activités professionnelles à la HEP comme étant liées ou aggravées par leur nationalité ou origine, « Plaisanterie sur ma nationalité et ses travers ».

5 Violence et harcèlement sexuel

5.1 Méthode

Il était demandé aux personnes d'indiquer pour chaque comportement, si elles avaient été confrontées à celui-ci plusieurs fois par jour, plusieurs fois par semaine, plusieurs fois par mois, plusieurs fois par année ou jamais. Il était également possible de mentionner « je ne souhaite pas répondre ».

Comme pour le harcèlement psychologique, les données ont été traitées de deux manières différentes :

- les personnes qui rapportent au moins une fois avoir vécu ce type de comportement au cours des dernières années. Ces personnes seront considérées comme ayant vécu au moins une fois une situation de *violence sexuelle*.
- les personnes qui disent avoir subi ces situations au moins une fois par semaine (i.e., une fois par jour ou une fois par semaine).

Les analyses seront rapportées selon les trois catégories d'analyse de l'instrument de Fitzgerald et al. (1995) :

1. harcèlement sexuel⁴, renommé « Attitudes insultantes et dégradantes à connotation sexuelle » dans notre rapport (e.g., : sifflements, remarques désobligeantes, blagues sexuelles...)
2. Comportements sexuels non désirés (e.g., : répétition d'invitation à sortir malgré des refus, tentative de relations sexuelles non désirées...)
3. Coercition sexuelle (e.g., crainte des conséquences d'un refus de faveurs sexuelles, menace de diffusion d'informations compromettantes sur internet...)

⁴ Cette dimension est nommée « harcèlement sexuel » dans le rapport ESSIMU. Toutefois, la notion de harcèlement implique un événement qui se répète dans le temps, ce qui n'était pas le cas des items ici (e.g., une personne vous a dévisagé-e ou déshabillé-e du regard d'une façon qui vous a rendu mal à l'aise). Nous avons donc opté pour une appellation différente afin de parler de harcèlement uniquement lorsque les personnes indiquent avoir vécu cet événement plusieurs fois par semaine ou par jour.

5.2 Évènements vécus au moins une fois

Parmi les 169 répondant·e·s, seulement 13 personnes (8%) déclarent avoir vécu au moins un évènement (une fois par année ou plus) de violence sexuelle (attitudes insultantes et dégradantes à connotation sexuelle, comportements sexuels non désirés et coercition sexuelle).

Pour calculer le nombre de personnes représentées dans la Figure 21, nous avons pris en compte les personnes qui indiquent avoir vécu au moins un évènement dans la catégorie représentée. Toutefois, il est possible que ces personnes en ont rapportés plus, mais elles ne sont comptabilisées qu'une fois.

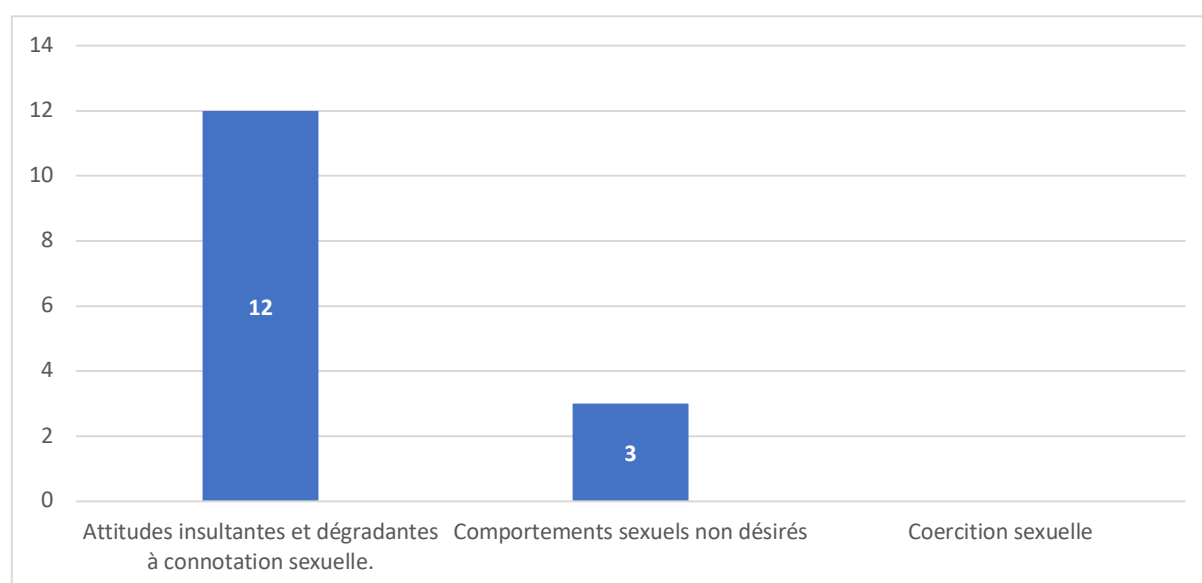


Figure 21. Nombre de personnes ayant subi des violences sexuelles au moins une fois dans les deux dernières années

Il y a 12 personnes qui rapportent avoir vécu au moins une fois au cours des deux dernières années une situation relevant des attitudes insultantes et dégradantes à connotation sexuelle (par ex. être dévisagé·e ou déshabillé·e du regard d'une façon qui rend mal à l'aise), trois personnes déclarent des situations de comportements sexuels non désirés (par ex. avoir été touché·e d'une façon qui rend mal à l'aise) et aucune personne ne déclare de situations de coercition sexuelle.

Parmi ces 12 personnes, neuf n'ont vécu qu'une situation relevant des attitudes insultantes et dégradantes à connotation sexuelle. En revanche une personne en déclare sept sur les huit proposées (les deux autres personnes déclarent trois et quatre situations).

5.3 Évènements vécus au moins une fois par semaine

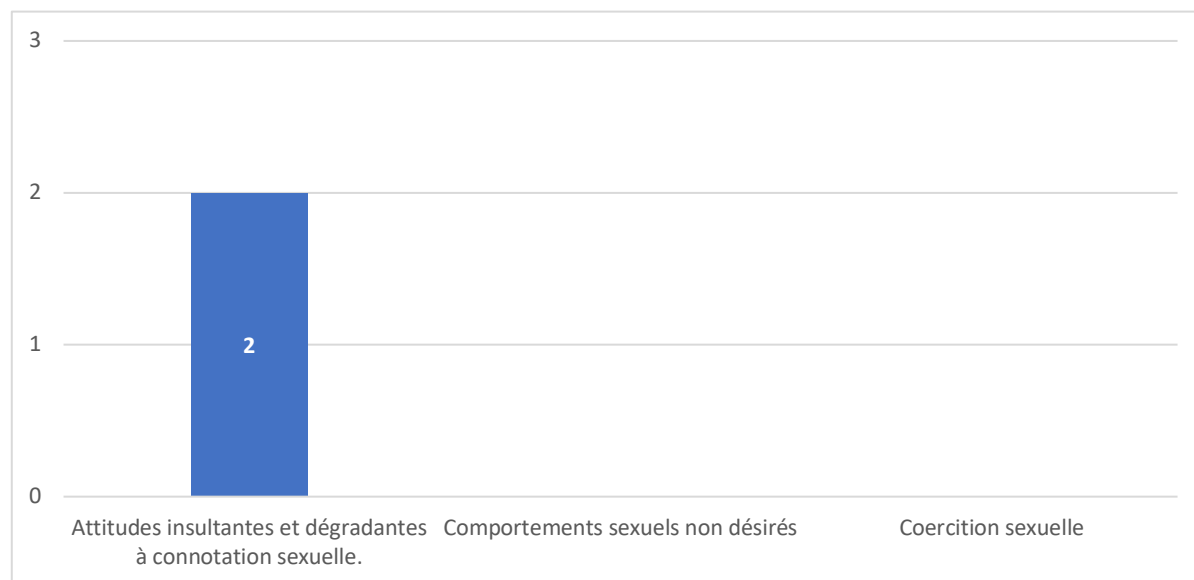


Figure 22. Nombre de personnes ayant subi du harcèlement sexuel au moins une fois par semaine dans les deux dernières années.

Seulement deux répondant-e-s déclarent des situations relevant des attitudes insultantes et dégradantes à connotation sexuelle au moins une fois par semaine et personne ne déclare de comportements sexuels non désirés ni de coercition sexuelle.

Parmi ces deux personnes, une déclare six situations relevant des attitudes insultantes et dégradantes à connotation sexuelle sur les huit proposées, au moins une fois par semaine. Nous pouvons dire pour cette personne qu'il s'agit d'un cas de harcèlement sexuel de par le nombre de situations vécues et de par la répétition de ces situations.

5.4 Comportements dans les trois catégories d'analyse de l'instrument de Fitzgerald et al. (1995)

Dans la partie qui suit nous décrivons les résultats, comportement par comportement, à l'intérieur de chacune des trois catégories.

5.4.1 Attitudes insultantes et dégradantes à connotation sexuelle

Tableau 12. Nombre de personnes ayant subi des attitudes insultantes et dégradantes à connotation sexuelle

Une (ou des) personne qui étudie ou qui travaille à la HEP...	Au moins une fois	Au moins une fois par semaine
... vous a dévisagé·e ou déshabillé·e du regard d'une façon qui vous a rendu mal à l'aise.	10	1
... vous a raconté, de manière répétitive, des histoires ou des blagues sexuelles qui étaient offensantes pour vous.	5	2
... vous a fait des remarques désobligeantes au sujet de votre apparence, de votre corps ou de vos activités sexuelles.	3	1
... a posé des gestes à connotation sexuelle qui vous ont offensé·e ou embarrassé·e.	2	1
... a tenté de démarrer une discussion sur le sexe avec vous, même si cela vous déplaisait (par exemple, a tenté de discuter de votre vie sexuelle avec vous).	1	1
...vous a sifflé·e ou interpellé·e d'une manière sexuelle.	1	0
... vous a fait des commentaires insultants ou blessants à connotation sexuelle.	1	1
... s'est exposée nue ou peu vêtue, d'une manière qui vous a gêné·e ou vous a rendu·e mal à l'aise.	0	0

Les attitudes insultantes et dégradantes à connotation sexuelle les plus fréquentes relevées par les répondant·e·s au questionnaire sont l'acte de dévisager du regard d'une façon qui a rendu mal à l'aise (10 personnes au moins une fois) et l'acte de raconter des histoires ou blagues sexuelles offensantes (cinq personnes au moins une fois).

5.4.2 Comportements sexuels non désirés

Tableau 13. Nombre de personnes ayant subi des comportements sexuels non désirés

Une (ou des) personne qui étudie ou qui travaille à la HEP...	Au moins une fois	Au moins une fois par semaine
... vous a touché·e d'une façon qui vous a rendu·e mal à l'aise.	3	0
... vous a répété des invitations à prendre un verre ou à sortir pour manger, malgré vos refus.	2	0
... a tenté d'établir une relation intime ou sexuelle avec vous, malgré vos efforts pour la décourager.	1	0
... a tenté de vous caresser, de vous embrasser ou de se frotter contre vous alors que vous ne le souhaitiez pas.	1	0
... vous a envoyé par Internet ou vous a exposé·e à du matériel (images, écrits, objets, vidéos) à connotation sexuelle alors que vous ne vouliez pas.	0	0
...a tenté d'avoir des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas, mais a échoué.	0	0
...a eu des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas.	0	0

Les trois répondant·e·s déclarant des comportements sexuels non désirés, ont été touché·e·s d'une façon qui les a rendu·e·s mal à l'aise. Parmi elles et eux, deux personnes ont eu des invitations répétitives à prendre un verre ou partager un repas, malgré leur refus.

5.4.3 Coercition Sexuelle

Tableau 14. Nombre de personnes ayant subi des situations de coercition sexuelle

Une (ou des) personne qui étudie ou qui travaille à la HEP...	Au moins une fois	Au moins une fois par semaine
...vous a fait subir des conséquences négatives parce que vous avez refusé de vous engager dans des activités sexuelles.	0	0
... vous a laissé entrevoir que vous seriez récompensé-e pour un échange futur de faveurs sexuelles.	0	0
...vous a fait craindre des représailles si vous refusiez de vous engager dans des activités sexuelles.	0	0
...s'est arrangé-e pour que vous ayez peur de subir des conséquences si vous refusiez de vous engager dans des activités sexuelles.	0	0
...vous a laissé entrevoir que vous auriez une promotion ou que vous seriez mieux traité-e si vous coopérez sexuellement.	0	0
... a menacé de diffuser, sur Internet, des informations sexuellement compromettantes sur vous.	0	0

Il n'y a pas de situation de coercition sexuelle parmi les déclarations des répondant·e·s de ce questionnaire.

5.5 Personnes à l'origine du harcèlement sexuel

Il était demandé aux répondant·e·s d'indiquer le statut professionnel et hiérarchique, le genre et le nombre de personne(s) à l'origine de ce harcèlement sexuel.

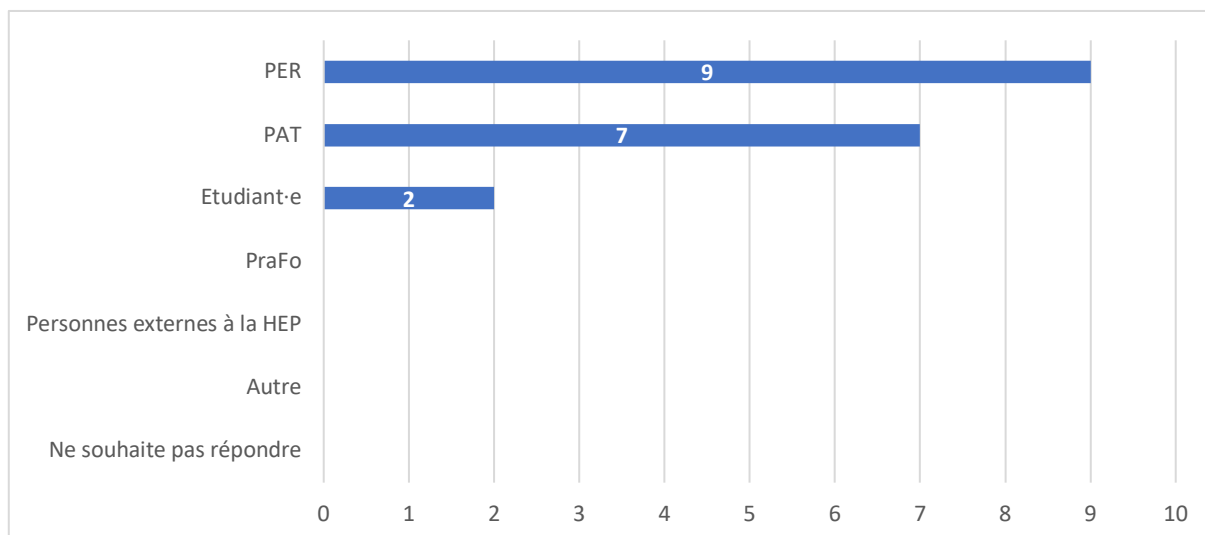


Figure 23. Statut professionnel des personnes à l'origine du harcèlement sexuel

Nous notons que les étudiant·e·s sont minoritaires dans les personnes à l'origine des situations de harcèlement sexuel envers le personnel de la HEP. Les personnes à l'origine du harcèlement sexuel sont majoritairement des membres du PER ou du PAT donc des collègues.

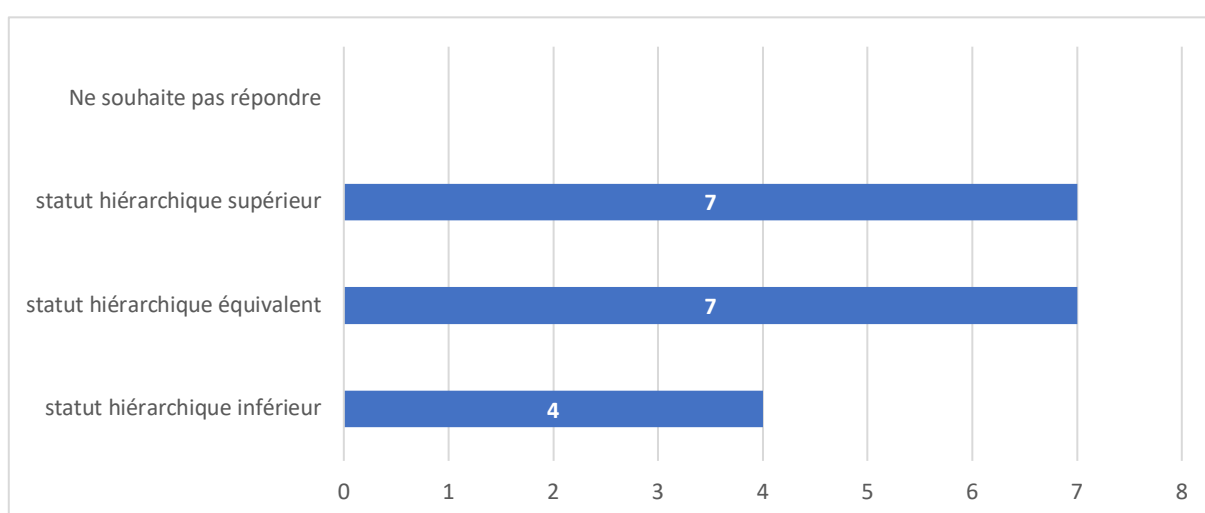


Figure 24. Statut hiérarchique des personnes à l'origine des situations de harcèlement sexuel

La majorité des personnes à l'origine des situations de harcèlement sexuel ont un statut hiérarchique supérieur ou équivalent.

Tableau 15. Nombre de personnes responsables du harcèlement sexuel

Nombre de personnes	1	2	3	20
N	4	3	1	1

Comme le montre la Figure 25, les données récoltées dans ce questionnaire révèlent que les hommes sont majoritairement à l'origine des situations de harcèlement sexuel mentionnées.

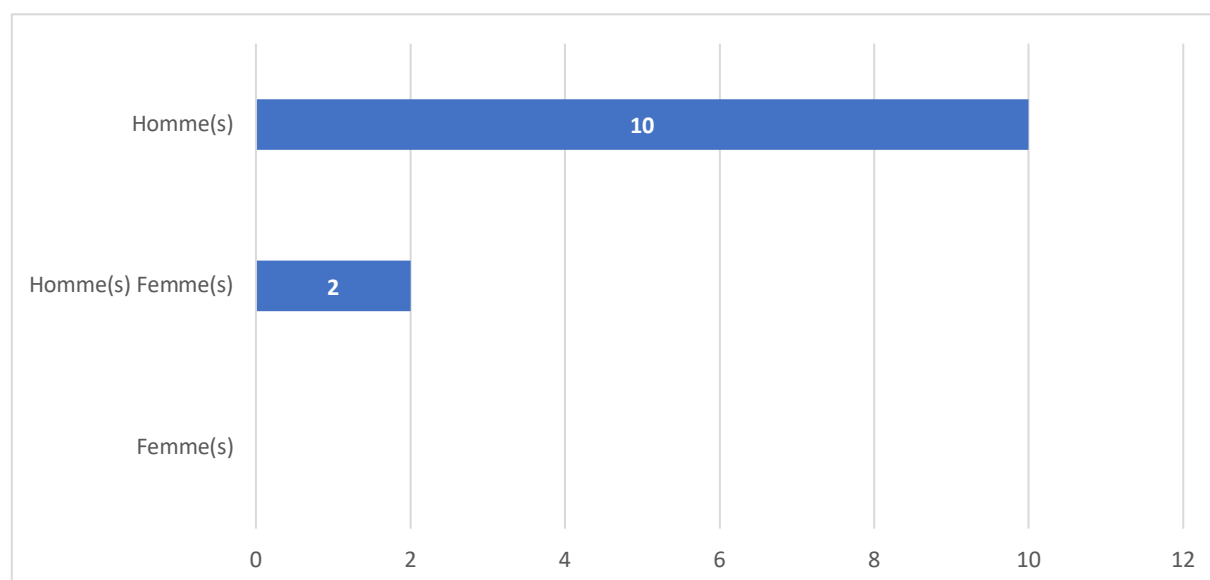


Figure 25. Genre des personnes à l'origine des situations de harcèlement sexuel

5.6 Recherche d'aide auprès de personnes ressources

Les répondant-e-s étaient invité-e-s à dire s'ils-elles avaient pu se tourner vers quelqu'un pour parler de cette ou ces situations. La Figure 26ci-dessous, indique qu'il y a le même nombre de personnes qui ont cherché de l'aide auprès de quelqu'un (cinq) que de personnes qui ne l'ont pas fait, car elles n'en n'ont pas ressenti le besoin (cinq). De plus, deux personnes n'ont trouvé personne vers qui se tourner alors qu'elles l'auraient souhaité.

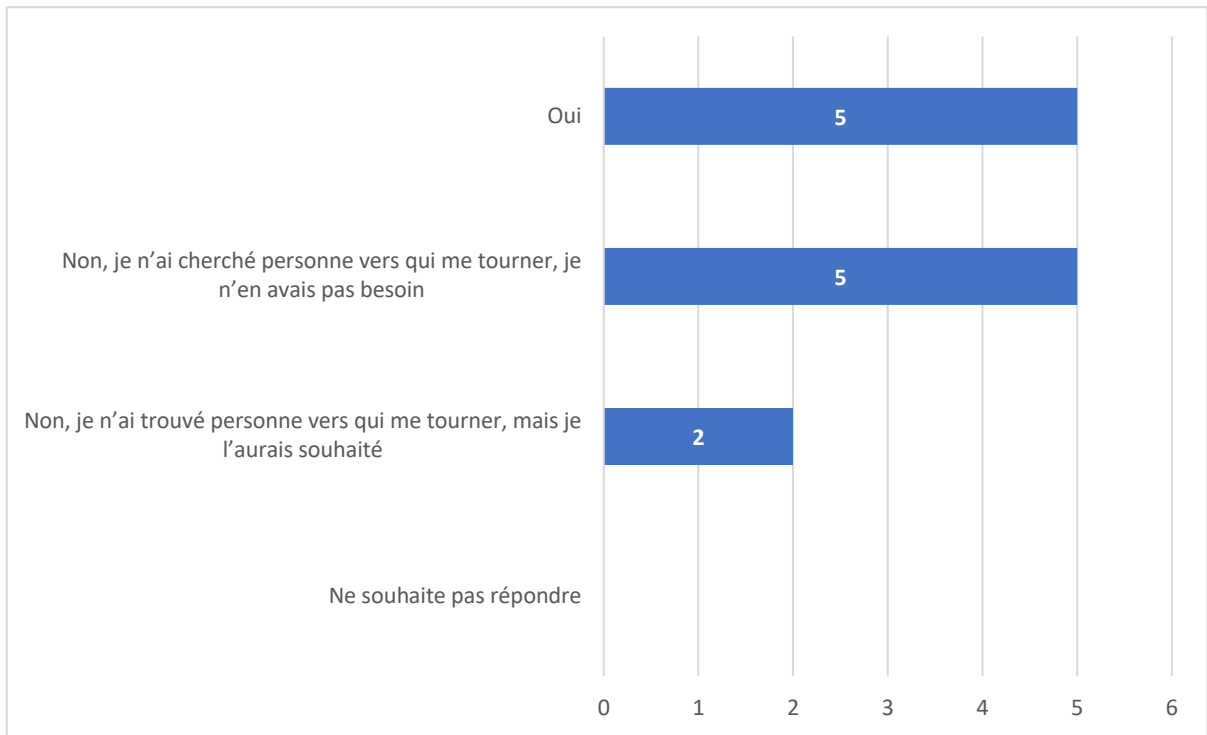


Figure 26. Recherche d'aide suite aux situations de harcèlements sexuels

En majorité, les personnes ayant subi du harcèlement sexuel au travail déclarent s'être tournées vers un·e collègue (4).

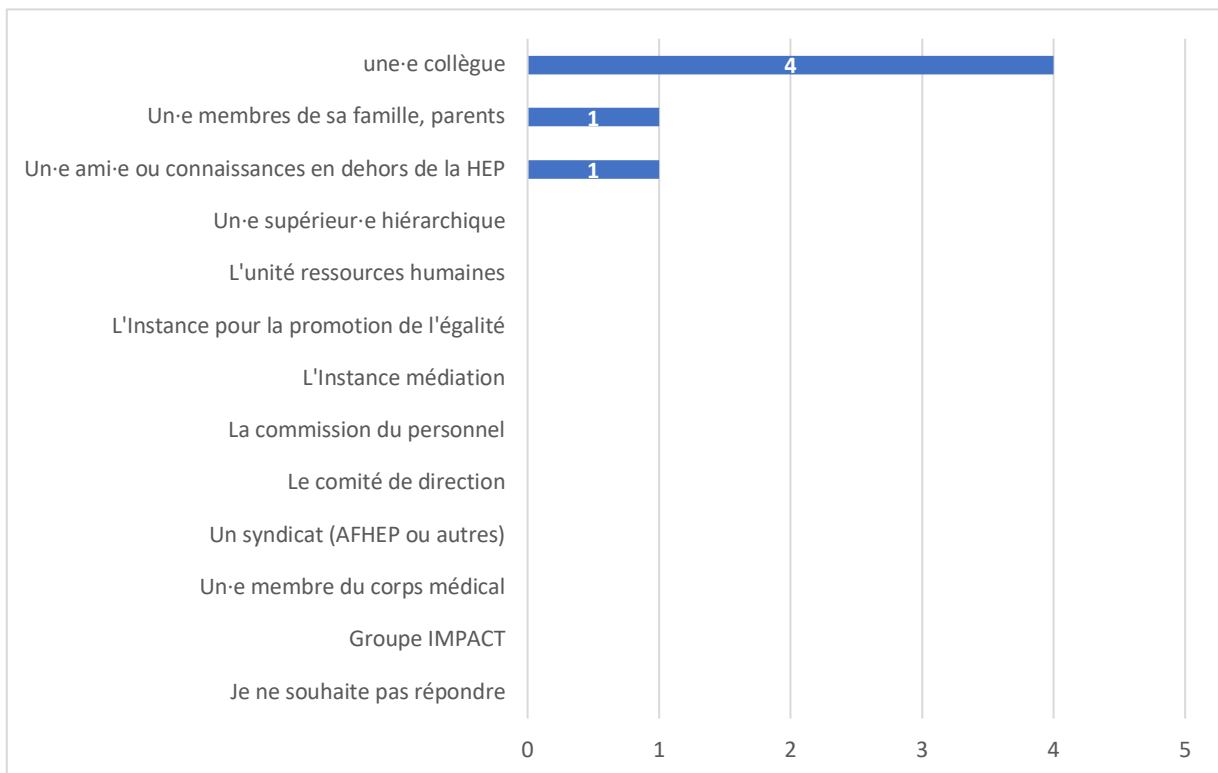


Figure 27. Personnes ressources

Une majorité de personnes (10) n'ont pas parlé avec l'auteur·e ou les auteur·e·s de cette ou ces situations.

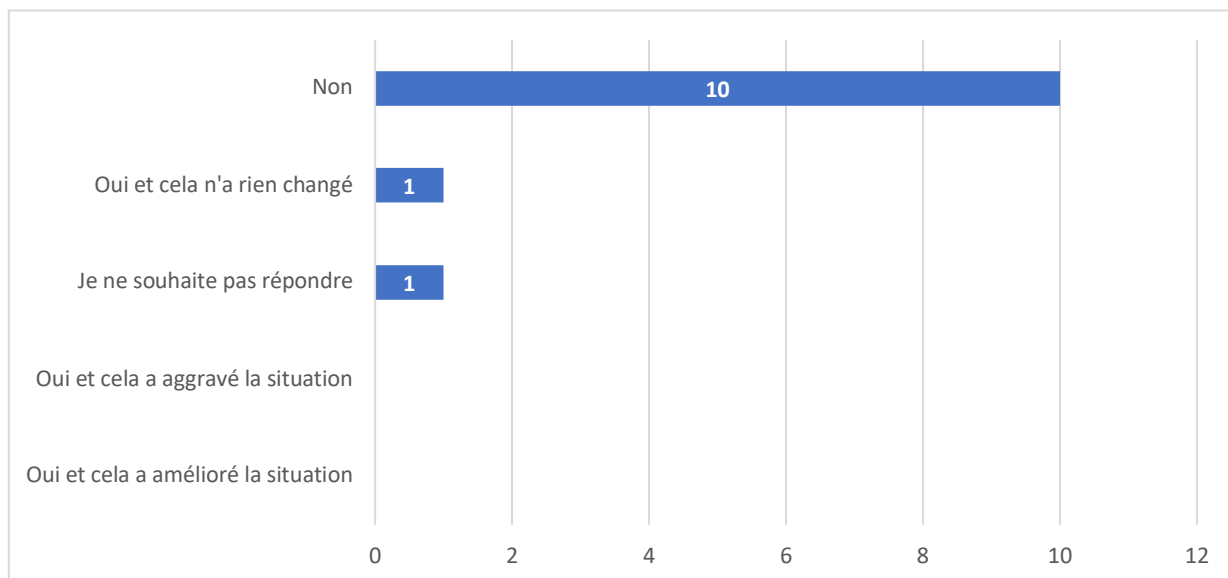


Figure 28. Partage avec l'auteur·e du harcèlement sexuel

Parmi les répondant·e·s au questionnaire, sept personnes ont trouvé que le travail à distance imposé par la situation sanitaire avait amélioré la situation. En revanche pour cinq d'entre elles ou eux, cela a eu l'effet inverse.

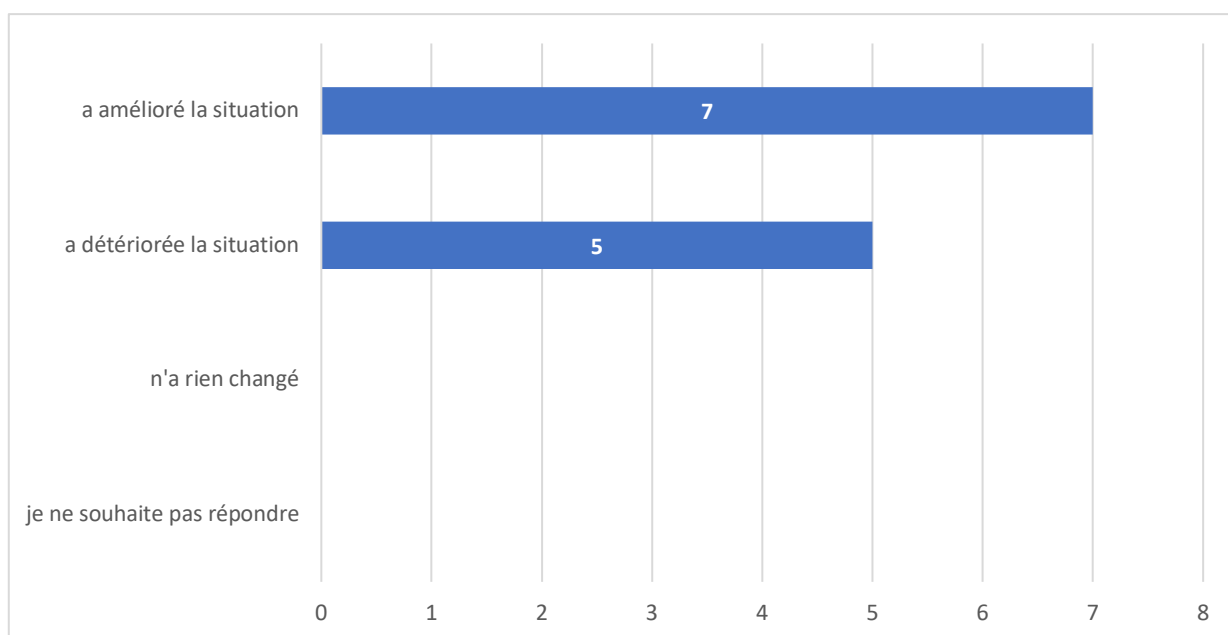


Figure 29. Effet du travail à distance

Enfin, nous avons demandé aux répondant·e·s si ces situations de harcèlement sexuel subies avaient eu un impact sur leur bien-être. La Figure 30 ci-dessous, présente les réponses apportées à cette question.

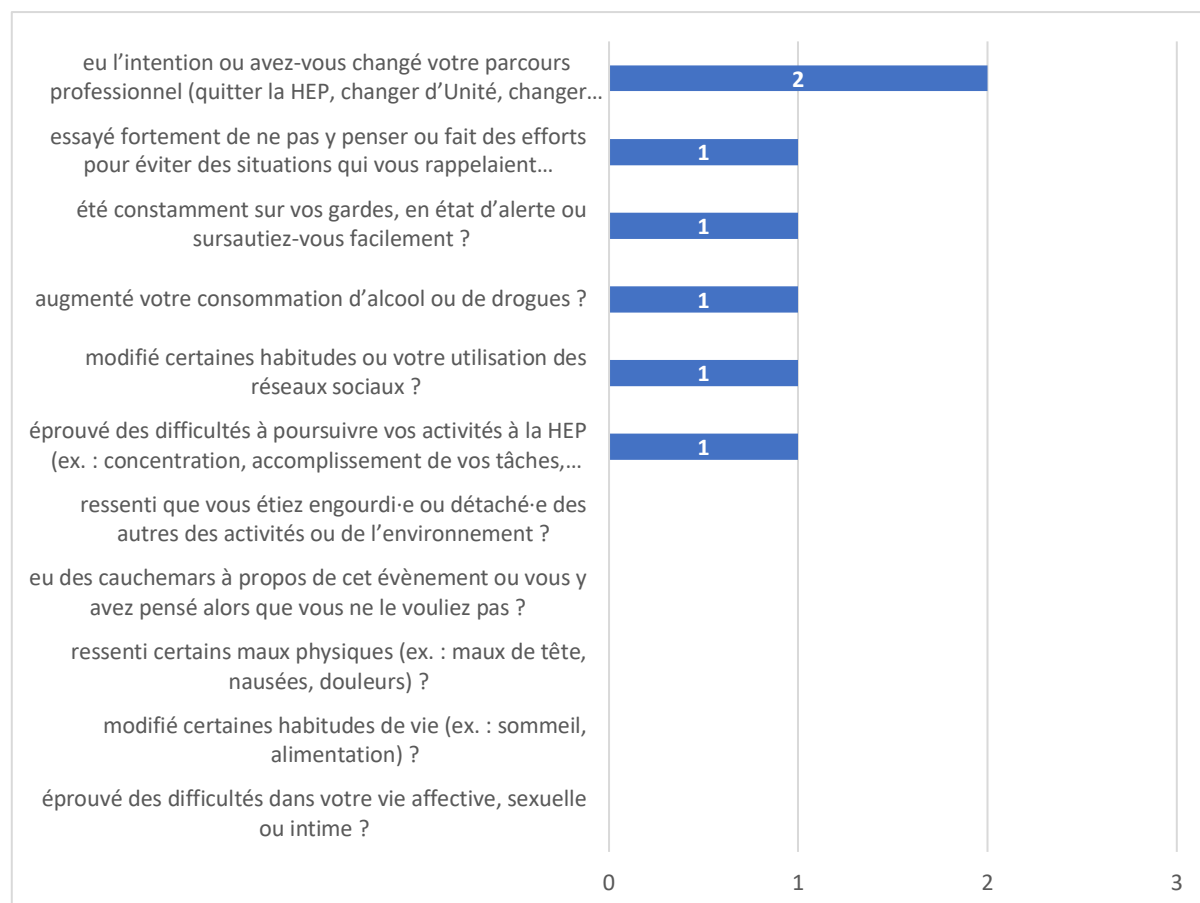


Figure 30. Conséquence du harcèlement sexuel

Parmi les répondant·e·s, deux personnes ayant subi des situations de harcèlement sexuel déclarent avoir eu l'intention ou ont changé de parcours professionnel.

5.7 Analyse textuelle

En raison du faible taux de personnes ayant subi du harcèlement sexuel et du faible taux de commentaires, aucune analyse des descriptions données par les répondant·e·s ne sera rapportée ici afin de préserver leur anonymat.