

# Enquête sur le climat de travail et d'étude au sein de l'UNIL

*Survey on the working and study climate at the UNIL*

## Rapport

### Autrices et auteurs :

Max Felder, collaborateur scientifique, FORS

Roxane Mordasini et Louis Durussel, aides de projet, FORS

Nicolas Pekari, chef du groupe Collecte de données et mandats, FORS

### Editrices et éditeurs :

Jasmine Lorenzini, adjointe du dicastère Egalité, diversité et carrières

Joëlle Richard, adjointe en communication du Recteur

Christelle Rigual, cheffe de projet dispositif anti-harcèlement Direction

Pierre-Simon Vermot, collaborateur scientifique au Bureau de l'égalité

### Remerciements pour la préparation de l'enquête :

Groupe d'accompagnement (chercheuses et chercheurs de l'UNIL)

Commission d'éthique de l'Université

Lausanne, novembre 2022

## Table des matières

I	Avant-propos de la Direction .....	2
II	Résumé du rapport .....	2
III	Conclusion de la Direction .....	5
IV	<i>Foreword by the Rectorate</i> .....	6
V	<i>Report summary</i> .....	6
VI	<i>Rectorate's conclusion</i> .....	9
1	Contexte .....	10
2	Méthode .....	10
2.1	Traitement des données .....	10
2.2	Participation .....	10
2.2.1	Consentement .....	11
2.2.2	Statut principal au sein de l'UNIL.....	11
2.2.3	Données manquantes .....	11
2.3	Évolution du taux de réponse .....	12
2.4	Temps passé sur le questionnaire.....	12
2.5	Répondant·e·s .....	13
2.5.1	Statut principal .....	13
2.5.2	Faculté .....	14
2.5.3	Sexe assigné à la naissance .....	17
2.5.4	Identité de genre.....	18
2.5.5	Âge des répondant·e·s .....	19
2.5.6	Ancienneté des répondant·e·s .....	19
2.5.7	Orientation affective et sexuelle déclarée .....	20
2.5.8	Appartenance à un groupe racisé .....	21
3	Résultats.....	21
3.1	Impact du travail et des études sur le bien-être et santé.....	21
3.1.1	Bien-être au travail et aux études.....	22
3.1.2	Impact du travail et des études sur la santé physique.....	26
3.1.3	Impact du travail/des études sur la santé psychique .....	28
3.1.4	Stress.....	30
3.2	Harcèlement et discriminations à l'UNIL .....	33
3.2.1	Signalement et gestion des cas de harcèlement sexuel.....	33
3.2.2	Expérience de harcèlement psychologique.....	36
3.2.3	Expérience de discrimination .....	37
3.2.4	Expériences de harcèlement sexuel .....	42
3.2.5	Auteur·e·s signalés/rapportés de harcèlement sexuel.....	44
3.3	Connaissances des ressources à disposition en cas de harcèlement.....	47

La première partie de ce document propose un résumé du rapport (en français et en anglais) et donne la parole à la Direction de l'Université de Lausanne.

La seconde partie est composée du rapport rédigé par FORS dans sa version intégrale (en français).

*The first part of this document provides a summary of the report (in French and English) as well as words from the Rectorate of the University of Lausanne.*

*The second part consists of the full report written by FORS (in French).*

## I Avant-propos de la Direction

L'enquête réalisée par FORS (le centre de compétences suisse en sciences sociales) au printemps 2022 fait suite à la triple volonté de la Direction de prendre la mesure du climat de travail et d'étude vécu par les membres de la communauté, d'ouvrir les yeux sur les situations de souffrance et de comprendre les éventuelles inégalités de traitement au sein de l'université. Comme toute institution d'envergure, l'UNIL n'échappe pas aux enjeux de pouvoir et aux situations parfois stressantes, ce qui en fait un milieu potentiellement propice aux harcèlements et aux discriminations de toutes sortes. On le sait, on le voit, mais il était jusqu'ici difficile de prendre la pleine mesure de ces vécus. Or, comme le stipule son Plan d'intentions 2021-2026, la Direction de l'UNIL souhaite changer la culture en profondeur et offrir un environnement de travail ouvert et inclusif où chaque personne puisse évoluer en toute sécurité. De tels objectifs nécessitent d'établir en amont une cartographie détaillée des situations et comportements inacceptables afin de prioriser le type de mesures à mettre en place. C'est désormais chose faite grâce à cette étude FORS, initiée par le Bureau de l'Égalité et la Direction afin d'être intégrée à ses réflexions autour du prochain lancement d'un dispositif de lutte contre le harcèlement et les discriminations. Au-delà des chiffres, éloquentes, le rapport qui suit peut être lu comme un outil de pilotage de futures actions ciblées qui répondent au mieux aux besoins de la communauté UNIL.

## II Résumé du rapport

**Aperçu :** Cette enquête réalisée à la fin du semestre de printemps 2022 auprès de la communauté UNIL a permis de recueillir le vécu de 3'558 personnes (soit 17% de la population) sur le climat de travail et d'études à l'UNIL. L'accent a été mis sur les cas de discrimination et harcèlement subis dans ce cadre professionnel et étudiant au cours des 5 dernières années. Le présent rapport a pour vocation de faire un retour à la communauté UNIL sur le déroulement de l'enquête et d'en communiquer les résultats principaux.

**Participation :** Le taux global de participation pour cette enquête est de 17%. 13% des étudiant·e·s et 26% des membres du personnel de l'UNIL ont répondu au sondage proposé. L'ensemble des corps et statuts (étudiant·e·s, PAT, assistant·e·s doctorant·e·s, corps

professoral, corps intermédiaire, chargés de cours et MER), ainsi que l'ensemble des facultés sont représentés.

### Impact du travail et des études sur le bien-être et la santé

Dans une première partie, l'enquête s'intéresse à l'impact du travail et des études sur le bien-être et la santé de la communauté UNIL. Quatre groupes de questions ont été posées (Bien-être au travail et aux études ; Impact du travail/des études sur la santé physique ; Impact du travail/des études sur la santé psychique ; Niveau de stress), les résultats servant avant tout de base de comparaison entre différentes variables (genre, statut, faculté, appartenance à des groupes minorisés) et avec les résultats des prochaines itérations de cette étude.

**Bien-être au travail et aux études** : le score moyen du niveau de bien-être général au travail et aux études est de 6.7 (sur une échelle allant de 0 : très négatif à 10 : très positif). Les femmes indiquent un score de bien être inférieur (6.7) à celui des hommes (7.1), quel que soit leur statut, excepté les assistantes doctorantes. Les scores les plus faibles sont observés chez les répondantes MER (6.2) et étudiantes (6.3). Indépendamment du genre, les étudiant·e·s expriment un score de bien-être aux études en dessous de la moyenne globale (6.4), tandis que le corps professoral exprime le score de bien-être le plus élevé (7.4). Les personnes non-cisgenres, non-hétérosexuelles, les personnes racisées, et les personnes vivant avec un handicap affichent des scores de bien-être plus bas que les personnes appartenant aux groupes majoritaires correspondants.

**Impact du travail/des études sur la santé physique** : l'impact du travail ou des études sur la santé physique des répondant·e·s est jugé globalement légèrement positif (score de 5,6 sur une échelle allant de 0 : très négatif à 10 : très positif ; 5 représentant un impact neutre). L'impact du travail ou des études est évalué moins favorablement par les femmes, en particulier les femmes MER et les étudiantes, que par les hommes, quel que soit le statut à l'exception des PAT. Indépendamment du genre, les étudiant·e·s évaluent l'impact de leurs études sur leur santé physique plus négativement que les membres du personnel. Concernant les groupes minorisés, l'impact des études ou du travail sur leur santé physique est lui aussi évalué systématiquement plus négativement que celui des personnes appartenant aux groupes majoritaires.

**Impact du travail/des études sur la santé psychique** : l'impact du travail ou des études sur la santé psychique des répondant·e·s est jugé globalement légèrement positif (score de 5.5 sur une échelle allant de 0 : très négatif à 10 : très positif ; 5 représentant un impact neutre). Il est toutefois évalué plus négativement par les femmes que par les hommes, en particulier par les étudiantes et les femmes MER. Indépendamment du genre, les étudiant·e·s évaluent l'impact de leurs études sur leur santé psychique moins favorablement que les membres du personnel. Finalement, l'impact des études et du travail sur la santé psychique est systématiquement plus négatif pour les personnes appartenant à des groupes minorisés.

**Niveau de stress :** le niveau de stress est calculé en fonction du vécu de situations stressantes par les répondant·e·s. Chaque question pouvait susciter une réponse allant de 1 (jamais) à 7 (tous les jours), un score élevé signifiant une confrontation plus fréquente à des situations stressantes. Le niveau de stress moyen, tout groupe confondu, est de 3.3. Les femmes, en particulier les étudiantes, les professeures et les MER, indiquent être soumises à un niveau de stress plus élevé que les hommes. Indépendamment du genre, les étudiant·e·s expriment un niveau de stress au-dessus de la moyenne, de même que toutes les personnes appartenant à un groupe minorisé.

**Situations de harcèlement et de discriminations.** Dans une seconde partie, cette enquête fait état du vécu de la communauté UNIL en matière de harcèlement et discriminations dans le cadre de leurs études ou de leur travail, ainsi qu'en matière de signalement et de gestion de ces comportements.

**Situations de discriminations :** sur neuf types de situations discriminatoires présentés dans le questionnaire, les discriminations liées à l'apparence, la façon de penser, d'agir ou de travailler, sont les plus fréquemment rapportés dans le cadre du travail et des études à l'UNIL (reportés par 14% des répondant·e·s). Si les femmes et les hommes rapportent un vécu relativement proche pour la plupart des situations exposées, une différence majeure est observée sur le vécu de discriminations basées sur le sexe : les femmes rapportent beaucoup plus fréquemment être moins bien traitées en raison de leur sexe (pour 19% d'entre elles) que les hommes (2% des répondants). Elles se sentent également davantage discriminées que les hommes en raison de leur âge. Enfin, les membres des groupes minorisés analysés vivent plus de situations de discrimination : les différences sont particulièrement importantes entre les personnes racisées et non-racisées, les personnes non-hétérosexuelles et hétérosexuelles, les personnes cisgenre et non-cisgenre, ainsi qu'entre les personnes vivant avec et sans handicap.

**Situations de harcèlement psychologique :** Les membres du personnel constituent la population subissant le plus de situations de harcèlement psychologique, et ce notamment dans le cadre de communication entre pairs. Les disparités de genre sont à nouveau présentes, les femmes rapportant plus de situations de harcèlement dans huit des neuf situations exemplifiées dans le cadre de l'enquête : 1 répondante sur quatre rapporte être interrompue constamment lorsqu'elle s'exprime, être ignorée ; et voir leur travail jugé de façon injuste et blessante.

**Comportements de harcèlement sexuel :** Les femmes rapportent systématiquement avoir subi plus de comportements de harcèlement sexuel que les hommes. Les comportements de harcèlement sexuel les plus fréquemment reportés, et avec un taux plus élevé pour les femmes que pour les hommes sont les blagues/plaisanteries sur le sexe ou l'orientation affective et sexuelle (respectivement 38% et 27%), les regards insistants ou déplacés (22% de femmes concernées pour 5% d'hommes), et les comportements/critiques sur l'apparence physique (signalés par 20% de femmes et 8% d'hommes). Indépendamment du genre, les étudiant·e·s font face à des situations de

harcèlement sexuel dans une plus grande proportion que les membres du personnel, notamment regards insistants et/ou déplacés (26% et 8% pour les étudiantes et étudiants) et blagues et plaisanteries liées au sexe ou à l'orientation affective et sexuelle (respectivement 41% et 33%). S'agissant d'actes physiques non désirés et répréhensibles pénalement<sup>1</sup>, cette enquête révèle 102 situations de gestes divers non désirés, 42 situations d'attouchements à caractères sexuels non désirés, et 4 viols.

**Auteur·e·s signalé·e·s** : les auteur·e·s des actes de harcèlement sexuel rapportés par le personnel ont, le plus souvent, une position hiérarchique plus élevée, notamment en ce qui concerne les gestes non désirés, les remarques sur l'apparence, les regards insistants, les blagues/plaisanteries liées au sexe ou à l'orientation affective et sexuelle, et les propos ou attitudes à caractère sexuel. Les auteur·e·s reportés d'actes de harcèlement sexuel envers les étudiant·e·s sont en majorité des étudiant·e·s, suivis par les enseignant·e·s et les membres du PAT. Rapportés à la taille des différentes populations, les résultats indiquent que le pourcentage d'auteur·e·s parmi les enseignant·e·s est plus élevé que le pourcentage d'auteur·e·s parmi étudiant·e·s.

**Connaissance des ressources à disposition en cas de harcèlement ou de discriminations** : Globalement, les répondant·e·s indiquent mal connaître les ressources à disposition (score de 3,6 sur 10). Les femmes, en particulier les étudiantes, indiquent connaître ces ressources moins bien que les hommes.

**Signalement et gestion des cas de harcèlement sexuel** : Les femmes indiquent craindre plus que les hommes de signaler des situations de harcèlement sexuel. Leur confiance dans les procédures en place en cas de signalement de harcèlement sexuel, dans les mesures amenées et les sanctions appliquées est également plus basse que celle des hommes. Indépendamment du genre, les étudiant·e·s ont un niveau de confiance moins élevé que les membres du personnel par rapport aux procédures en place en cas de situation de harcèlement sexuel.

### III Conclusion de la Direction

La Direction et le Bureau de l'égalité prennent acte du contenu du rapport et se disent vivement préoccupés par la fréquence et la gravité des actes de harcèlement rapportés, dont certains relèvent du domaine pénal (viols, gestes à caractère sexuel). Le constat se révèle tout aussi préoccupant en matière de discriminations, puisque l'ensemble des groupes minorisés interrogés (en termes d'identité de genre, d'orientation sexuelle ou affective, d'appartenance ethnique ou religieuse et de couleur de peau, ainsi que les personnes en situation de handicap) rapporte des comportements discriminatoires. Quelle que soit la problématique abordée, on constate par ailleurs que les femmes sont systématiquement plus touchées que les hommes. Si ces conclusions s'avèrent certes comparables à celles d'autres établissements similaires,

---

<sup>1</sup> Il est à préciser que des actes verbaux de harcèlement sexuel, tels qu'expressions vulgaires ou harcèlement verbal peuvent aussi faire l'objet d'une plainte pénale selon l'article 198 du code pénal.

elles n'en sont pas moins inadmissibles et indignes d'une institution qui joue un rôle clé dans la production et la diffusion de savoir au sein de la société. À ce titre, l'UNIL se doit de faire preuve d'une humilité et d'une exemplarité sans faille. Pour ce faire, nous nous engageons à prendre des mesures concrètes pour soutenir les personnes qui, parmi nous, expérimentent des vécus inadaptés, ainsi qu'à effectuer un suivi régulier de l'évolution de la culture et du climat de travail et d'étude à l'UNIL. Le lancement d'un dispositif réformé de lutte contre le harcèlement et les discriminations début 2023 et le recrutement de plusieurs spécialistes en la matière devraient notamment permettre de renforcer la prévention, de visibiliser les ressources à disposition, de libérer la parole des victimes et de rétablir une confiance chancelante en l'institution. Car chaque acte de violence est un acte de trop.

#### *IV Foreword by the Rectorate*

The survey carried out by FORS (the Swiss centre of expertise in the social sciences) in the spring of 2022 is the result of the Rectorate's threefold determination to gauge the working and study climate as experienced by the members of the community, to address to situations of suffering, and to understand possible inequalities within the university. Like any large institution, UNIL is not immune to power dynamics and stressful contexts which makes it a potentially favourable environment for harassment and discrimination of all kinds. We know it, we see it, but until now it has been difficult to take the full measure of these experiences. However, as stipulated in its 2021-2026 Statement of Intent, the UNIL Rectorate wishes to change the culture in depth and to offer an open and inclusive working environment where each person can evolve in complete safety. Such objectives require, as a first step, a detailed mapping of unacceptable situations and behaviours to prioritise the type of measures to implement. That is what this FORS survey seeks to achieve. Instigated by the Equal Opportunities Office and the Rectorate, its results and insights will guide ongoing reflections on the forthcoming launch of a new infrastructure to combat harassment and discrimination. Beyond the figures, and their significance, the following report can be read as a steering tool for future targeted actions that best meet the needs of the UNIL community.

#### *V Report summary*

**Overview:** This survey was conducted at the end of the spring semester 2022 among the UNIL community and gathered the experiences of 3,558 people (17% of the population) on the working and study climate at UNIL. The focus was on cases of discrimination and harassment experienced in this professional and study environment over the past 5 years. The purpose of this report is to provide feedback to the UNIL community on how the survey was conducted and to communicate the main results.

**Participation:** The overall participation rate was 17%. 13% of students and 26% of UNIL staff responded to the survey. All the bodies and positions (students, administrative and technical staff, graduate assistants, professorial staff, intermediary staff, part-time lecturers and senior lecturers), as well as all the faculties are represented.

## Impact of work and study on well-being and health

In the first part, the survey looks at the impact of work and study on the well-being and health of the UNIL community. Four groups of questions were asked (Well-being at work and during studies; Impact of work/studies on physical health; Impact of work/studies on mental health; Stress level). The results primarily serve as a basis for comparison between different variables (gender, position, faculty, minority group affiliation) and with the results of future iterations of this survey.

**Well-being at work and during studies:** the average score for the general level of well-being at work and during studies is 6.7 (on a scale from 0: very negative to 10: very positive). Women report a lower well-being score (6.7) than men (7.1), regardless of their status, except for graduate assistants. The lowest scores are observed among female senior lecturer (MER) respondents (6.2) and female students (6.3). Irrespective of gender, students express a below average well-being score (6.4), while professors express the highest well-being score (7.4). Non-cisgender, non-heterosexual people, racialised people, and people with a disability have lower well-being scores than people in the corresponding majority groups.

**Impact of work/studies on physical health:** the impact of work or studies on respondents' physical health is rated as slightly positive overall (score of 5.6 on a scale from 0: very negative to 10: very positive; 5 representing a neutral impact). The impact of work or studies is assessed less favourably by women, especially female senior lecturers (MER) and students, than by men, regardless of position, with the exception of administrative and technical staff. Regardless of gender, students rate the impact of their studies on their physical health more negatively than staff members. For minority groups, the impact of studies or work on their physical health is also systematically evaluated more negatively than for people belonging to majority groups.

**Impact of work/studies on mental health:** the impact of work or studies on the mental health of the respondents is judged to be slightly positive overall (score of 5.5 on a scale from 0: very negative to 10: very positive; 5 representing a neutral impact). However, it is rated more negatively by women than by men, particularly by female students and senior lecturers (MER). Regardless of gender, students rate the impact of their studies on their mental health less favourably than staff members. Finally, the impact of studies and work on mental health is systematically more negative for people from minority groups.

**Stress level:** stress level is calculated according to the respondents' experience of stressful situations. Each question could be answered from 1 (never) to 7 (every day), with a higher score indicating more frequent exposure to stressful situations. The average stress level for all groups is 3.3. Women, especially female students, professors

and senior lecturers (MER), report higher stress levels than men. Regardless of gender, students report above average stress levels, as do all members of minority groups.

**Situations of harassment and discrimination.** In the second part, this survey reports on the UNIL community's experiences of harassment and discrimination in the context of their studies or work, as well as on the reporting and managing of such behaviour.

**Discriminatory situations:** of the nine types of discriminatory situations presented in the questionnaire, discrimination related to appearance, way of thinking, acting or working is the most frequently reported in the context of work and studies at UNIL (reported by 14% of respondents). While women and men report relatively similar experiences in most of the situations described, a major difference appears in the experience of sex-based discrimination: women much more frequently report being treated less well because of their sex (19% of them) than men (2% of male respondents). They also feel more discriminated against than men because of their age. Finally, members of the minority groups experience more discrimination: the differences are particularly significant between racialised and non-racialised people, non-heterosexual and heterosexual people, cisgender and non-cisgender people, as well as between people with and without disabilities.

**Situations of psychological harassment:** Staff members are the population most affected by psychological harassment, especially in peer-to-peer communication. Gender disparities are again visible, with women reporting more harassment situations in eight of the nine situations exemplified in the survey: 1 in four female respondent reports being constantly interrupted when expressing herself, being ignored, and having her work judged in an unfair and hurtful way.

**Sexual harassment behaviours:** Women consistently report having experienced more sexual harassment behaviours than men. The most frequently reported sexual harassment behaviours, and at a higher rate for women than for men, are jokes/comments about their assigned sex or affectional and sexual orientation (38% and 27% respectively), insistent or inappropriate looks (22% of women and 5% of men), and behaviour/criticism about physical appearance (reported by 20% of women and 8% of men). Regardless of gender, students experience sexual harassment to a greater extent than staff members, including insistent and/or inappropriate looks (26% and 8% for male and female students) and jokes and comments related to sex or affectional and sexual orientation (41% and 33% respectively). With regard to unwanted and criminally reprehensible physical acts<sup>2</sup>, the survey reveals 102 situations of unwanted gestures, 42 situations of unwanted sexual touching, and 4 rapes.

**Perpetrators reported:** the perpetrators of sexual harassment reported by staff most frequently have a higher hierarchical position, particularly with regard to unwanted

---

<sup>2</sup> It should be noted that verbal acts of sexual harassment, such as indecent expressions or verbal harassment, may also be the subject of a criminal complaint under Article 198 of the Criminal Code.

gestures, remarks about appearance, insistent looks, jokes/comments related to sex or affectional and sexual orientation, and comments or attitudes of a sexual nature. The majority of reported perpetrators of sexual harassment of students are also students, followed by teaching staff and administrative and technical staff. When related to the size of the different populations, the results indicate that the percentage of perpetrators among teaching staff is higher than the percentage of perpetrators among students.

**Knowledge of resources available in the event of harassment or discrimination:** Overall, respondents report low awareness of available resources (score of 3.6 out of 10). Women, particularly female students, report being less familiar with these resources than men.

**Reporting and managing of sexual harassment cases:** Women report being more fearful than men of reporting situations of sexual harassment. Their confidence in the procedures in place for reporting sexual harassment, in the actions taken, and in the sanctions applied is also lower than that of men. Regardless of gender, students have a lower level of confidence than staff in the procedures in place for dealing with sexual harassment.

## *VI Rectorate's conclusion*

The Rectorate and the Equal Opportunities Office take note of the content of the report. They are deeply concerned about the frequency and seriousness of the acts of harassment reported, some of which fall within the scope of criminal law (rape, gestures of a sexual nature). Equally worrying are the findings concerning discrimination, since all the minority groups interviewed (in terms of gender identity, affectional and sexual orientation, ethnic or religious affiliation and skin colour, as well as people with disabilities) report discriminatory behaviour. Whatever the issue, women are systematically more affected than men. While these results are certainly comparable to those of other similar institutions, they are nonetheless unacceptable and unworthy of an institution that plays a key role in the production and dissemination of knowledge within society. As such, UNIL has a duty to demonstrate humility and exemplarity. To this end, we are committed to taking concrete measures to support those among us who suffer from inappropriate situations, as well as to regularly monitor the evolution of the culture and the working and study climate at UNIL. The launch of a reformed infrastructure to combat harassment and discrimination at the beginning of 2023 and the recruitment of several experts in the field should allow us to reinforce prevention, make the available resources more visible, encourage victims to speak up and restore confidence in the institution. Every act of violence is one too many.

## 1 Contexte

Le présent rapport vise à communiquer les principaux résultats de l'enquête sur le climat de travail et d'étude réalisée par la Direction de l'Université de Lausanne, en collaboration avec FORS (le centre de compétences suisse en sciences sociales).

Les principales thématiques abordées dans ce questionnaire concernent le niveau de bien-être des membres de la communauté UNIL et leurs expériences relatives au climat de travail ou d'étude : impact sur leur santé physique et psychique, niveau de stress, etc. Cette enquête, destinée à être reconduite à intervalle régulier, a également pour but de faire un suivi des situations de harcèlement et de discrimination, notamment en lien avec le sexe, l'identité de genre, l'orientation affective et sexuelle, le handicap ou l'appartenance ethnique ou religieuse. Elle vise en outre à mesurer l'attitude des répondant·e·s vis-à-vis de certains groupes et sous-groupes spécifiques, de même qu'à évaluer les niveaux de connaissance et de confiance envers les ressources mises à disposition pour agir en cas de mal-être, de harcèlement ou de discrimination.

## 2 Méthode

Le questionnaire utilisé a été soumis à l'expertise d'un groupe d'accompagnement composé de chercheuses et de chercheurs, ainsi qu'à la Commission d'éthique de l'Université. Il a été programmé par FORS sur le logiciel LimeSurvey. Un identifiant personnel a été envoyé via un courriel d'invitation le 28 avril 2022 à l'ensemble des membres de la communauté UNIL (étudiant·e·s, personnel académique ainsi que personnel administratif et technique). L'invitation a été envoyée aux 20'496 membres de la communauté UNIL figurant sur le registre fourni par le Centre informatique. Afin d'augmenter le taux de réponse et la représentativité des personnes répondant à l'enquête, deux rappels ont été envoyés par courriel aux personnes n'ayant pas encore répondu les 3 et 9 mai 2022.

### 2.1 Traitement des données

Afin de garantir un traitement confidentiel des données par une entité externe à la Direction de l'UNIL, la programmation et la diffusion de l'enquête ainsi que le traitement des données a été confié exclusivement à FORS. Seul·es les membres du groupe Data Collection and Analysis de FORS ont accès aux données récoltées par cette enquête.

### 2.2 Participation

Au total, 5'670 personnes ont participé à l'enquête, soit 28% des personnes invitées à le faire. Parmi ces participations, on compte 2'601 participations complètes et 3'069 participations partielles. Une grande partie des participations incomplètes représentent de simples consultations du questionnaire, sans réponses aux questions. Trois critères ont été appliqués afin de constituer l'échantillon d'analyses final. Ces critères (consentement, statut principal au sein de l'UNIL et données manquantes) sont détaillés ci-dessous.

### 2.2.1 Consentement

Une première étape de sélection des participant·e·s s'est faite lors de la demande de consentement. À cette étape, seules les réponses positives ont été gardées. Les participations exprimant un non-consentement ainsi que les celles n'ayant pas répondu à cette question ont été supprimées. Ainsi, ont été supprimées de l'échantillon d'analyse les 134 participations ayant refusé explicitement de donner leur consentement et les 1'498 participations ayant quitté le questionnaire sans répondre à la question du consentement. Au total 4'038 personnes ont donné leur accord explicite pour participer à l'enquête et ont donc été conservées dans l'échantillon d'analyse. Il convient de noter ici que la notion de consentement était particulièrement importante dans ce questionnaire étant donné le caractère sensible de la thématique et des données traitées.

### 2.2.2 Statut principal au sein de l'UNIL

Avant d'accéder au questionnaire à proprement parler, il était demandé aux participant·e·s de renseigner leur statut principal au sein de l'UNIL. Cette donnée étant essentielle afin de les orienter vers les questions spécifiques à leur statut (étudiant ou personnel), les personnes ne renseignant pas leur statut ne pouvaient pas passer à la suite du questionnaire. Sur les 4'038 réponses conservées jusqu'ici, 58 personnes n'ont pas renseigné leur statut, ces participations ont donc été supprimées de l'échantillon.

### 2.2.3 Données manquantes

Finalement, afin d'écartier les participations trop incomplètes pour être réellement exploitables, il a été décidé de prendre en compte la proportion de données manquantes parmi les participations incomplètes. Il s'agissait donc de définir à partir de combien de données manquantes une participation pouvait être considérée comme trop incomplète et *in fine*, non exploitable. Pour des raisons de place et de pertinence du contenu du présent rapport, le détail de ce calcul ne sera pas décrit, mais est disponible auprès des autrices et auteurs du rapport, via FORS.

Une analyse de la distribution du nombre de données manquantes a permis de définir le seuil de 2% de remplissage du questionnaire, en dessous duquel la participation pouvait être considérée comme inexploitable. Ainsi, 422 questionnaires incomplets ont été supprimés.

Le graphique ci-dessous montre un récapitulatif des effectifs conservés et supprimés par types de participations (Figure 1).

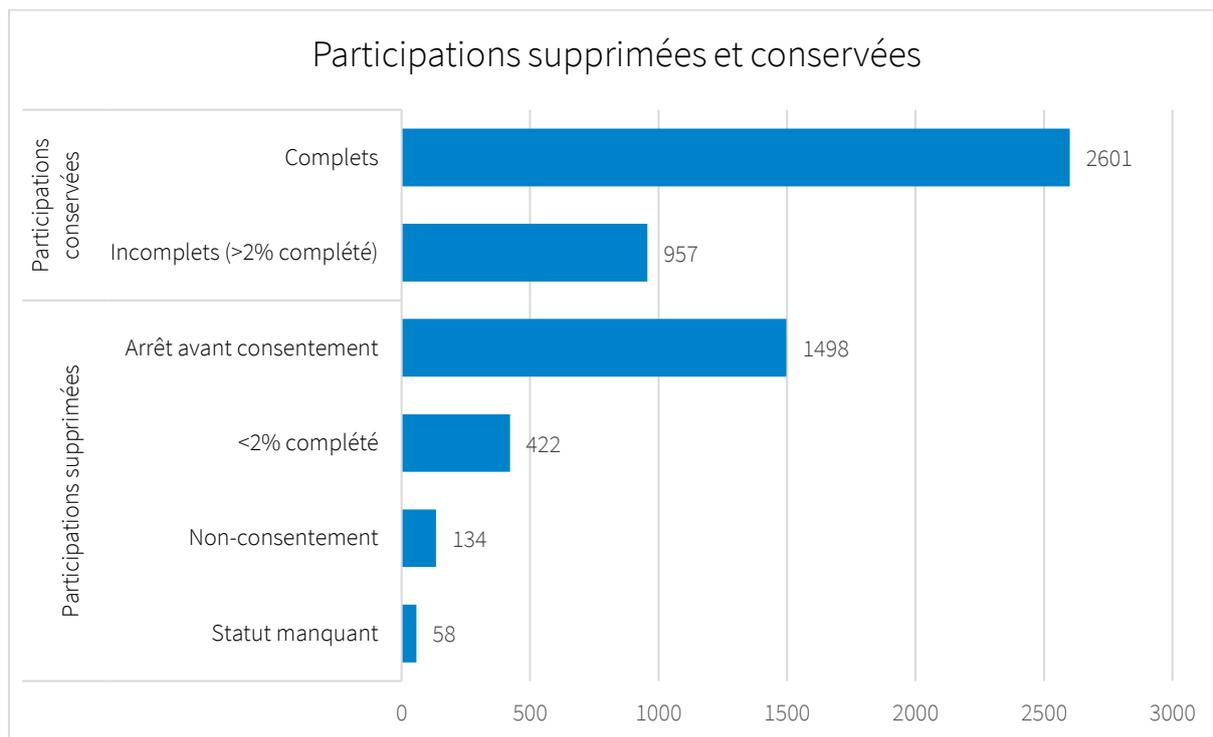


Figure 1: Distribution du nombre de type de participations supprimées et conservées

## 2.3 Évolution du taux de réponse

En ne prenant en compte que les questionnaires pouvant être exploités dans les analyses, 957 questionnaires partiels ont été conservés, qui s'ajoutent aux 2'601 questionnaires complets récoltés, pour un total de 3'558 participations conservées dans l'échantillon final d'analyses. Avec un total de 20'496 personnes invitées, le taux de réponse global de la communauté UNIL est de 17%.

A titre de comparaison, le taux de réponse de l'enquête annuelle de mobilité réalisée auprès de l'ensemble de la communauté UNIL varie entre 18% et 27% selon les années. Plusieurs facteurs peuvent expliquer le taux de réponse relativement faible de la présente enquête : elle s'est déroulée durant une période chargée en enquêtes ; le questionnaire était particulièrement long et il n'était pas possible d'enregistrer sa progression, du fait des réglages stricts en termes d'anonymat mis en place à cause de la sensibilité des informations renseignées. Malgré ces éléments, les 3'558 participations à cette enquête représentent un échantillon suffisamment large pour être exploité et rendre compte des résultats présentés dans la suite du présent rapport.

## 2.4 Temps passé sur le questionnaire

Le temps moyen de complétion du questionnaire a été de 31 minutes et la médiane de 25 minutes parmi les réponses complètes.

## 2.5 Répondant·e·s

Les parties qui suivent mettent en évidence différentes caractéristiques des personnes composant l'échantillon final, telles que le statut, la faculté, le sexe assigné à la naissance, l'identité de genre, l'âge ou l'ancienneté. Afin de mieux comprendre les taux de participation, ceux-ci ont été calculés en fonction du statut, de la faculté et du sexe assigné à la naissance. Finalement, une comparaison entre la composition de l'échantillon final et celle de la population de l'UNIL a également été réalisée pour ces trois caractéristiques.

### 2.5.1 Statut principal

Afin de faciliter la lecture des résultats relatifs aux différents corps au sein du personnel de l'UNIL, leur label a été simplifié. Voici ce qui est entendu derrière chaque label simplifié :

- Etudiant·e = Etudiant·e de Bachelor, Master ou Doctorant·e sans contrat d'assistant·e
- MER = Maître d'enseignement et de recherche (1 ou 2, y compris suppléant·e)
- Corps intermédiaire<sup>3</sup> = Corps intermédiaire avec doctorat (Post-doctorant·e, Chercheur·se FNS sénior (avec doctorat), Premier·ère assistant)
- Ass. Doc = Assistant·e Doctorant·e (contrat UNIL, boursier·ère ou FNS) ou chercheur/chercheuse FNS junior (sans doctorat)
- PAT = Personnel administratif ou technique (PAT), y compris apprenti·e
- Autre = Chargé·e·s de cours, privat docent·e et autre collaborateur·trice de l'UNIL

Dans la suite du rapport, il est parfois question d'une comparaison de statut plus large, à savoir, une comparaison entre les étudiants·e·s et les membres du personnel. On entend par étudiant·e·s les personnes ayant coché le premier statut présenté ci-dessus (« Etudiant·e ») et par membre du personnel les personnes ayant coché un autre statut, soit les personnes ayant un contrat de travail à l'UNIL.

Au total, 1'698 étudiant·e·s - soit 48% de l'échantillon final - et 1'860 membres du personnel ont participé à l'enquête. Parmi les membres du personnel, les répondant·e·s se répartissent ainsi : personnel administratif ou technique - 21% de l'échantillon final ; assistant·e·s doctorantes ou les chercheurs et chercheuses FNS junior - 10%, corps professoral 8 %, corps intermédiaire 5%, MER 4%, et chargé·e·s de cours 4% (Figure 2).

---

<sup>3</sup> Bien qu'au sens de la LUL art. 52 les MER et les assistant·e·s doctorant·e·s fassent partie du corps intermédiaire, il a été décidé de les distinguer en trois statuts distincts pour obtenir un niveau de granularité plus élevé dans les analyses relatives aux effets de statut dans cette enquête.

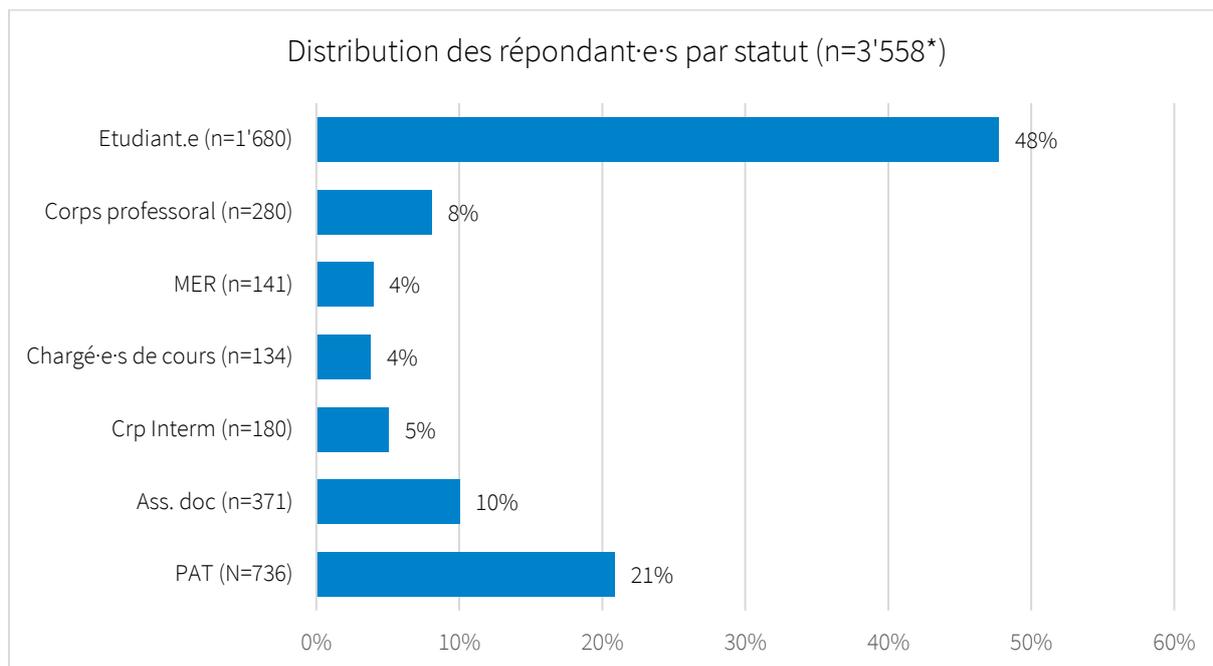


Figure 2 : Distribution en pourcentage des statuts des répondant·e-s

\* Ce chiffre correspond au nombre d'observations totales prises en compte dans ce graphique. En fonction de la question analysée, les effectifs (n) varient tout au long du rapport puisque, hormis la question du statut, toutes étaient facultatives et qu'un certain nombre de participations partielles ont été conservées dans l'échantillon.

L'analyse du taux de réponse dans chacun des statut « étudiant·e-s » et « membre du personnel » montre que 13 % des étudiant·e-s et 26% du personnel de l'UNIL ont participé à l'enquête (Tableau 1).

Les catégories des différents corps professionnels dans le registre fourni par le Centre informatique n'étant pas parfaitement transposables aux catégories proposées dans le questionnaire, il n'a pas été possible, à ce stade, de calculer le taux de réponse en fonction des différents corps professionnels spécifiques.

Tableau 1 : Effectif et taux de réponse en fonction du statut (étudiant·e - personnel)

Statut	Répondant·e-s	Population	Taux de réponse
Etudiant·e-s	1'698	13'477 <sup>4</sup>	13%
Personnel	1'860	7'019	26%
<b>Total</b>	<b>3'558</b>	<b>20'496</b>	<b>17%</b>

## 2.5.2 Faculté

L'ensemble des facultés de UNIL est représenté dans l'échantillon final. La Faculté de biologie et de médecine (23% de l'échantillon), la Faculté des sciences sociales et politiques (21%) et la Faculté de lettres (15%) sont les trois facultés les plus représentées. Ensemble, elles composent 60% de l'échantillon.

<sup>4</sup> Cet effectif fait référence aux personnes ayant un statut « étudiant actif » dans le registre de l'UNIL au moment de l'extraction des adresses pour cette enquête, soit au 21 avril 2022. Il est donc inférieur au nombre d'étudiant·e-s inscrit·e-s en début d'année académique qui était de 17'141 en septembre 2021.

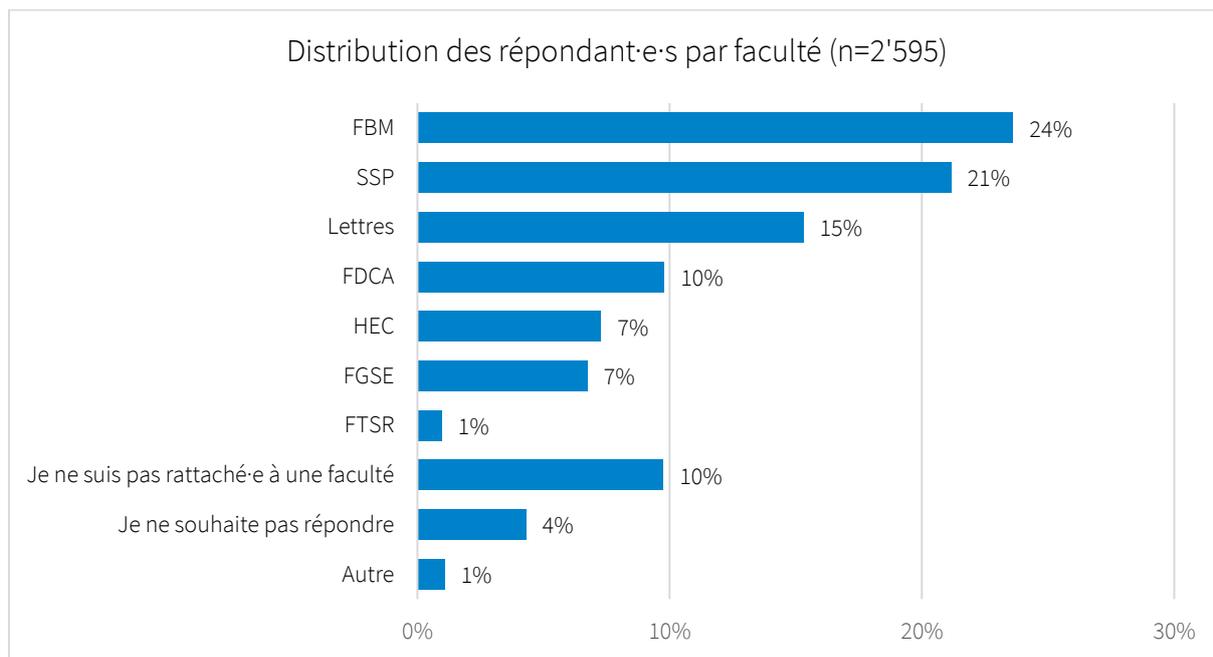


Figure 3: Distribution en pourcentage de la faculté des répondant·e-s

Le Tableau 2 ci-dessous indique les taux de réponse par faculté. La plupart des facultés ont un taux de réponses entre 10% et 16%. Néanmoins, le taux de réponse de la Faculté HEC reste nettement inférieur avec un taux de réponse de 5%. Le taux de réponse le plus élevé est celui de la faculté des Lettres avec 16%. La catégorie « Pas rattaché·e à une faculté/pas d'informations » est difficile à interpréter, car y figurent des profils et des affiliations diverses, même si la majorité est composée de personnes rattachées aux services centraux. Les catégories de références du registre utilisées pour calculer le taux de réponse de ce groupe sont les « institutions associées » et le « secteur commun » ainsi que les personnes dont l'information présente dans le registre n'a pas pu être rattachée à une faculté spécifique.

On retrouve ici un taux de réponse moyen inférieur aux 17% indiqués précédemment. Ceci est dû au fait que ces questions étaient situées à la fin du questionnaire. Les personnes composant l'échantillon des répondant·e-s n'y ont donc pas forcément toutes répondu (Tableau 2).

Tableau 2: Effectif et taux de réponse en fonction de la faculté

Faculté	Nombre	Taux de réponse
FBM	613	10%
SSP	549	14%
Lettres	397	16%
FDCA	254	14%
HEC	189	5%
FGSE	175	15%
FTSR	25	11%
Pas rattaché·e à une faculté / Pas d'infos	253	18%
<b>Total</b>	<b>2'455</b>	<b>12%</b>

Le Tableau 3 ci-dessous présente le taux de réponse par faculté en fonction du statut étudiant/personnel. Comme nous avons déjà pu le constater plus haut, les taux de réponse des étudiant·e·s sont sensiblement inférieurs aux taux de réponse du personnel (tous corps confondus). Les tendances de taux de réponse entre les facultés restent les mêmes, on notera tout de même que pour certaines facultés, comme la faculté des Lettres ce sont les étudiant·e·s qui tirent le taux de réponse vers le haut (meilleur taux de réponse global et parmi les étudiant·e·s) alors que dans d'autres, comme la faculté SSP ce sont plutôt les membres du personnel qui influencent positivement le taux de réponse (meilleur taux de réponse parmi le personnel).

Tableau 3: Effectif et taux de réponse en fonction de la faculté et le statut (étudiant·e - personnel)

Faculté	Taux de réponse	
	Etudiant·e·s	Personnel
FBM	6%	21%
SSP	10%	33%
Lettres	12%	32%
FDCA	10%	29%
HEC	4%	17%
FGSE	10%	24%
FTSR	4%	20%
Pas rattaché·e à une faculté/ Pas d'infos	n/a	20%

La composition par faculté de l'échantillon final, en comparaison à celle au sein de la population UNIL présente quelques différences. Les facultés telles que SSP, Lettres, FGSE et FDCA sont surreprésentées dans l'échantillon par rapport à leur proportion réelle dans la population totale de l'UNIL. C'est également le cas pour la catégorie des personnes non rattachées ou non rattachables à une faculté. À l'inverse, la FBM et HEC sont sous-représentées (Figure 4).

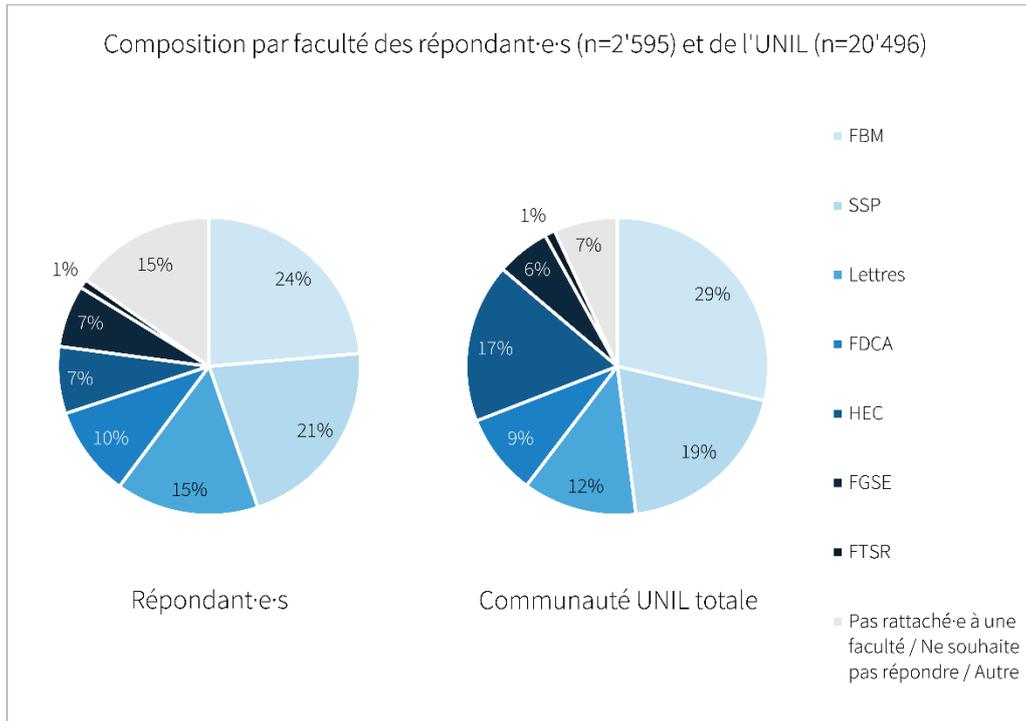


Figure 4 : Composition de l'échantillon et de la population en fonction de la faculté

### 2.5.3 Sexe assigné à la naissance

En ce qui concerne le sexe assigné à la naissance, basé sur la question « *Quel sexe figurait sur votre certificat/acte de naissance ?* », l'échantillon final est composé de 62 % de femmes et de 38 % d'hommes. En comparaison, la population de l'UNIL se compose de 44% de femmes et de 56% d'hommes (données basées sur la variable dichotomique « sexe » du registre de l'UNIL fournie par le Centre informatique). Les femmes sont donc sur-représentées parmi les répondant-e-s par rapport à leur proportion dans la communauté UNIL. Cet effet de sur-représentation féminine est courant et quasi constant dans la grande majorité des enquêtes, quelles qu'elles soient. Cependant, il est particulièrement prononcé ici. Comme les résultats le révèlent, les femmes sont plus touchées que les hommes par la majorité des problématiques abordées dans ce questionnaire, ce qui pourrait expliquer leur tendance plus marquée à avoir participé à l'enquête.

Ainsi, le taux de réponse des hommes est sensiblement plus bas que celui des femmes. En effet, les femmes ont un taux de réponse de 14% et les hommes de 11% en incluant seulement les personnes qui ont répondu à cette question (n=2'588). Comme pour les facultés, le fait que ces taux de réponse soient sensiblement plus bas que le taux de réponse global de 17% s'explique par le fait que la question du sexe assigné à la naissance était posée à la fin du questionnaire, un certain nombre de participant-e-s n'ont pas complété le questionnaire en entier, ou n'ont pas souhaité renseigner leur sexe assigné à la naissance.

Tableau 4: Effectif et taux de réponse en fonction du sexe assigné la naissance

Sexe	Nombre	Taux de réponse
Femmes	978	14%
Hommes	1'610	11%
<b>Total</b>	<b>2'588</b>	<b>13%</b>

Le taux de réponse des femmes plus élevé que celui des hommes, se retrouve chez les étudiant·e·s ainsi qu'au sein des membres du personnel (Tableau 5).

Tableau 5: Effectif et taux de réponse en fonction du sexe assigné à la naissance et le statut (étudiant·e - personnel)

Sexe	Taux de réponse	
	Etudiant·e·s	Personnel
Femmes	10%	23%
Hommes	7%	16%

## 2.5.4 Identité de genre

À la question « *Quelle est votre identité de genre aujourd'hui ?* », les répondant·e·s indiquent à 59% avoir une identité de genre féminine, à 36% une identité de genre masculine et à 1% une identité de genre non-binaire (Figure 5).

Sauf mention du contraire, les analyses comparant les différences « femmes/hommes » sur différents indicateurs seront basées sur l'identité de genre. Dans la suite du rapport, on entend donc par « femme » une personne ayant indiqué avoir, au moment de répondre au questionnaire, une identité de genre féminine et par « homme » une identité de genre masculine. En outre, afin d'analyser les effets d'autres rapports à l'identité de genre, notamment non-binaires, certaines des analyses s'intéresseront aux différences de vécu entre personnes cisgenre et non-cisgenre. On entend par « personne cisgenre » une personne dont l'expression de genre est en accord avec le sexe qui lui a été assigné à la naissance.

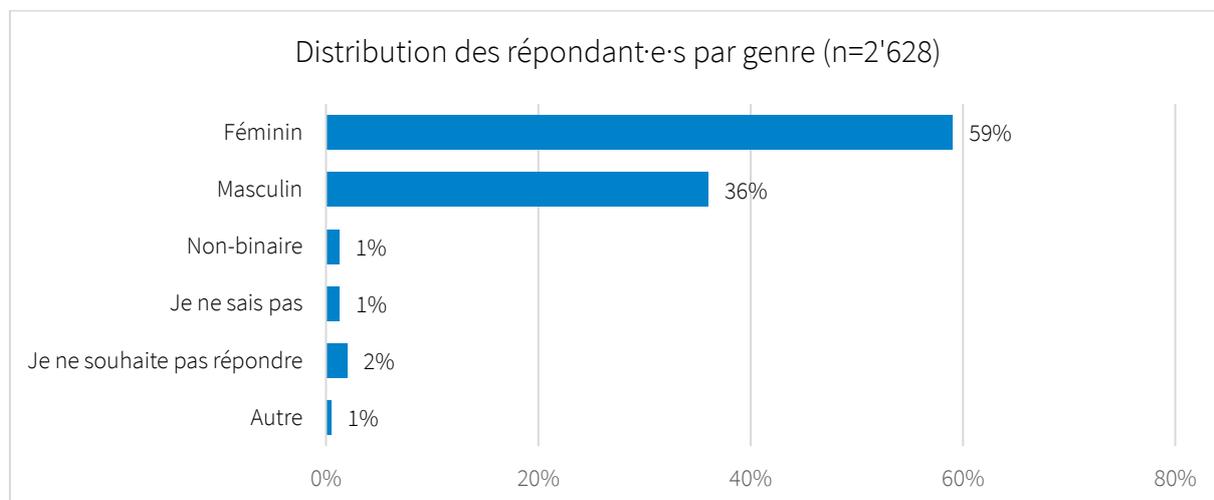


Figure 5: Distribution en pourcentage de l'identité de genre des répondant·e·s

En mettant en relation les réponses relatives à l'identité de genre et au sexe assigné à la naissance, 2% (n=78) des répondant·e·s indiquent une identité de genre différente du sexe assigné à la naissance. Il a ensuite été demandé à ces personnes si elles se considéraient comme personne trans. 43% (n=20) des personnes ayant accepté de répondre à cette question ont indiqué se considérer comme personne trans (données non représentées ici).

### 2.5.5 Âge des répondant·e·s

La moyenne d'âge de l'échantillon est de 34 ans, avec un âge minimum de 18 ans et un âge maximum de 79 ans (il s'agit là d'étudiant·e·s, de candidat·e·s externes ou d'intervenant·e·s). La tranche d'âge la plus représentée est celle des 18 à 25 ans (37%) suivie de celle des 26 à 35 ans (27%) (Figure 6).

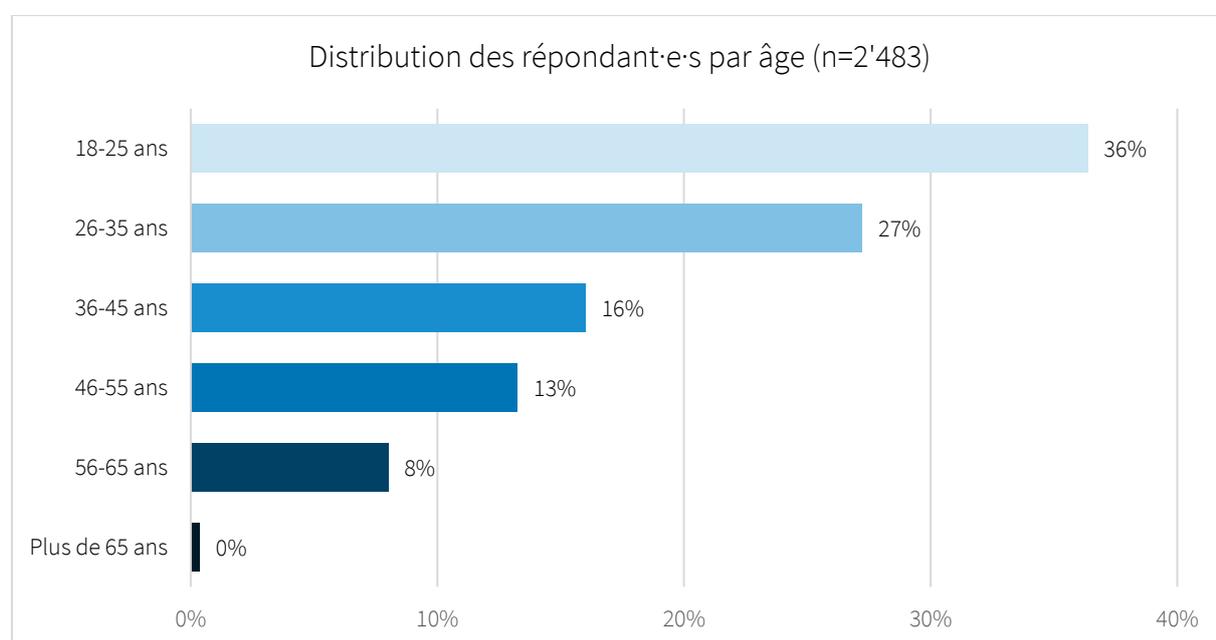


Figure 6: Distribution en pourcentage de l'âge des répondant·e·s

### 2.5.6 Ancienneté des répondant·e·s

Afin de considérer le nombre d'années d'études et de travail des répondant·e·s, la question de l'ancienneté a été analysée en fonction du statut dichotomique étudiant·e/personnel. L'ancienneté est, sans surprise, plus élevée au sein du personnel. En effet, 33% indiquent travailler à l'UNIL depuis plus de 10 ans, c'est la tranche d'âge la plus représentée au sein du personnel. Parmi les étudiant·e·s près des deux tiers (65%) indiquent étudier à l'UNIL depuis moins de 4 ans (Figure 7).

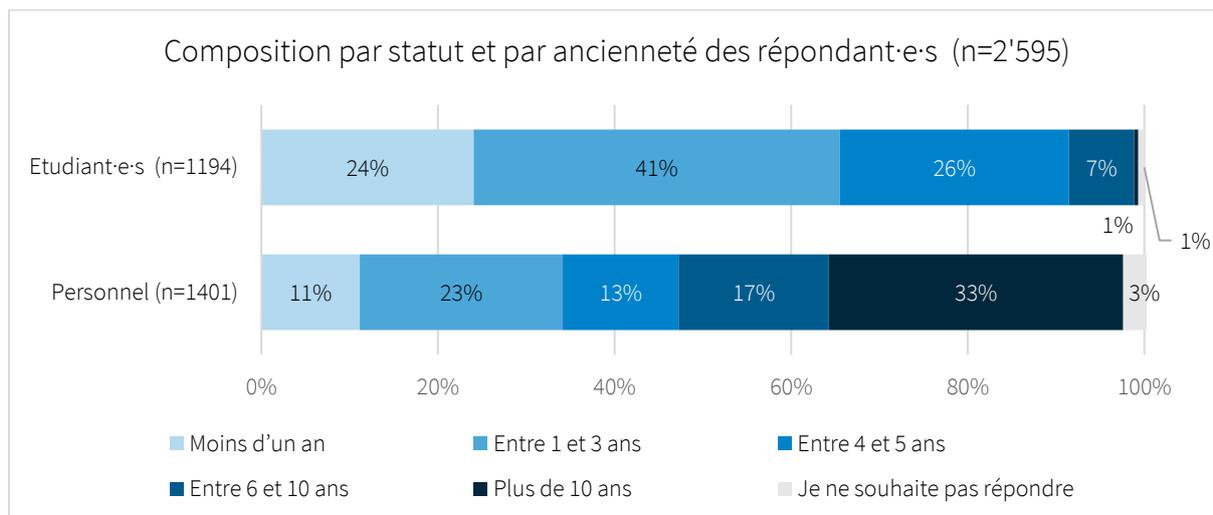


Figure 7: Distribution en pourcentage de l'âge des répondant·e·s en fonction du statut (étudiant·e - personnel)

## 2.5.7 Orientation affective et sexuelle déclarée

À la question sur l'orientation sexuelle (« *De manière générale, actuellement, vous définissez-vous comme ... ?* »), 81% des personnes interrogées se définissent comme hétérosexuel·le·s, 5% comme bisexuel·le·s, 4% comme homosexuel·le·s, gay ou lesbienne, 2% comme pansexuel·le·s et 1% comme asexuel·le·s. De même, 1% des personnes interrogées définissent leur orientation affective et sexuelle autrement que dans les catégories proposées et 3% ne la définissent pas. Par ailleurs, environ 3% des personnes interrogées n'ont pas souhaité répondre à cette question (Figure 8).

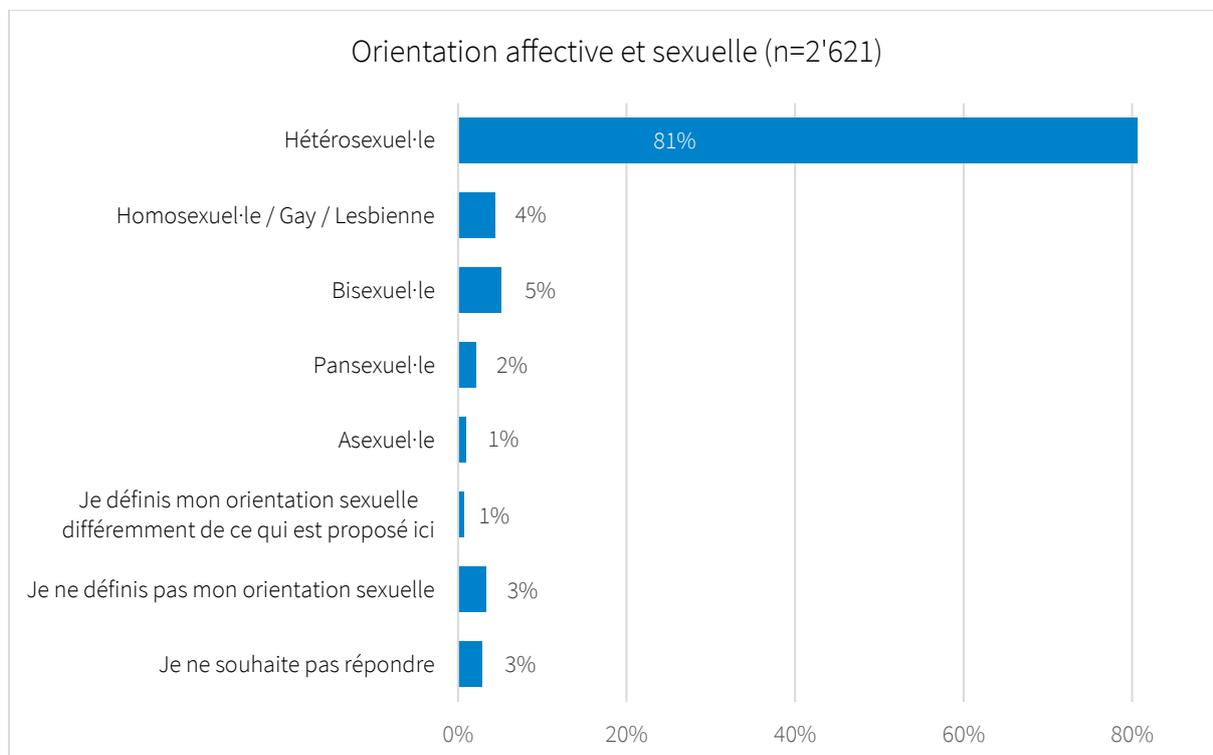


Figure 8: Distribution en pourcentage de l'orientation affective et sexuelle déclarée des répondant·e·s

### 2.5.8 Appartenance à un groupe racisé

Afin d'avoir un indicateur relatif au fait de se considérer ou non comme personnes racisées, la question suivante a été posée aux répondant·e·s : « *Pensez-vous que vous appartenez à un groupe de personnes que l'on peut qualifier de "racisé" ? (Une personne "racisée" désigne un individu susceptible d'être assigné à un groupe minoritaire sur la base de caractéristiques subjectives, et d'être victime de discriminations.)* ». 77% des répondant·e·s ont répondu ne pas se considérer appartenir à un groupe racisé alors que 12% se considèrent comme personnes racisées (Figure 9).

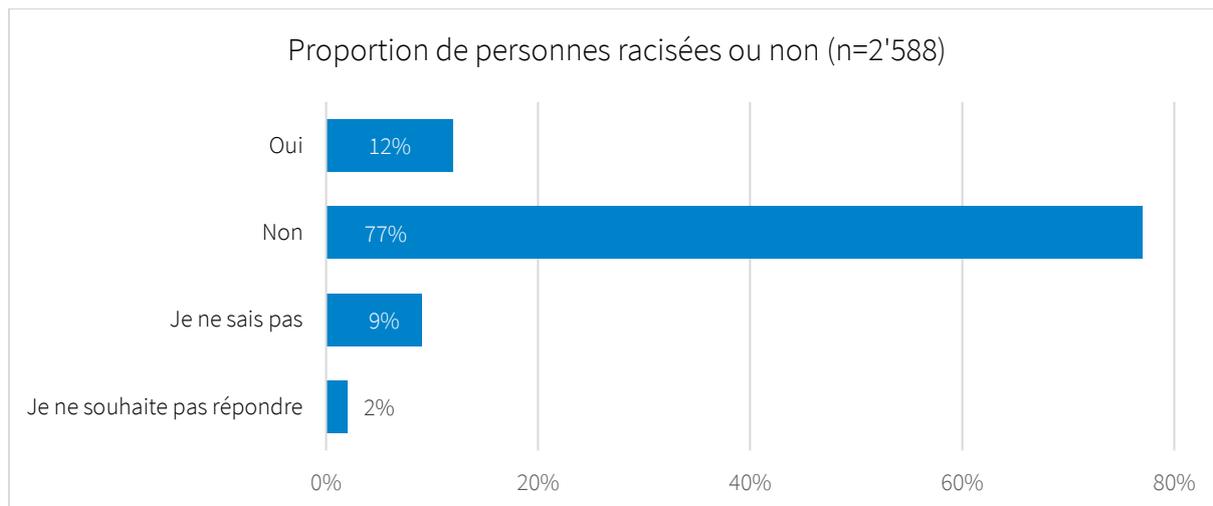


Figure 9: Distribution en pourcentage des répondant·e·s quant à l'appartenance ou non à un groupe racisé

## 3 Résultats

L'objectif du présent rapport étant de présenter une analyse globale, descriptive et non inférentielle des résultats, hormis quelques exceptions (effets principaux), le niveau de significativité des différences entre groupes ne sera pas discuté, sauf exception. S'agissant de statistiques descriptives, les barres d'erreurs présentes sur les graphiques représentent les écarts-types (un écart-type autour de la moyenne) et non des intervalles de confiance. Elles ont pour vocation de décrire la dispersion des résultats et n'informent pas sur la significativité ou non des différences observées.

### 3.1 Impact du travail et des études sur le bien-être et santé

L'évaluation du bien-être et de la santé au travail et aux études s'est faite à travers trois catégories de questions posées aux répondant·e·s : niveau général de bien-être au travail et aux études ; impact du travail ou des études sur la santé physique et psychique ; stress lié au travail/aux études, évaluées avec plusieurs questions relatives à la fréquence de situations stressantes rencontrées.

Toutes les questions ont été posées à l'ensemble des répondant·e·s, seule la formulation de certaines questions différait en fonction du statut étudiant/personnel en mentionnant respectivement le contexte des études ou celui du travail. La plupart des aspects relatifs au

bien-être ont été mesurés en demandant aux répondant·e·s d'évaluer des items sur une échelle de 0 à 10, dont les labels spécifiques sont précisés pour chaque analyse. Les réponses recueillies à travers ces items, pour la plupart issus de la littérature sur le sujet, ont permis de créer des scores composites, dont le calcul et le niveau de consistance interne ( $\alpha$  de Cronbach) sont rapportés dans les résultats lorsqu'il s'agit de scores agrégés. Ces scores ont ensuite été comparés en fonction de différentes variables explicatives de base telles que le statut, le corps professionnel, le genre, ou la faculté.

### 3.1.1 Bien-être au travail et aux études

En premier lieu, il a été demandé aux répondant·e·s de noter leur bien-être au travail ou aux études à l'aide de la question suivante : « *Si vous deviez noter votre bien-être au travail/aux études sur une échelle allant de 0 (la moins bonne note) à 10 (la meilleure note), quelle note donneriez-vous ?* ». Ceci a permis de créer un score du niveau de bien-être général au travail et aux études. La moyenne générale se situe à 6.7 sur 10. Un résultat global tel que celui-ci ne prend pas forcément de sens en tant que tel. Il servira de base de comparaison pour les prochaines itérations de cette enquête et permet de comparer différents groupes au sein de l'échantillon, en fonction du statut, du genre, ou de l'appartenance à des groupes minorisés.

L'ensemble des scores se situent entre 6.2 et 7.4. Au niveau du statut, les étudiant·e·s se retrouvent en dessous de la moyenne générale avec un score de 6.4. Entre les différents statuts du personnel, la plus grande différence se situe entre les MER qui ont le score le plus bas (6,2) et le corps professoral avec le score de bien-être le plus élevé (7,4) (Figure 10). L'effet principal du statut sur le bien-être au travail ou aux études est bien significatif  $F(6,3622)=27.98, p<.01$ .

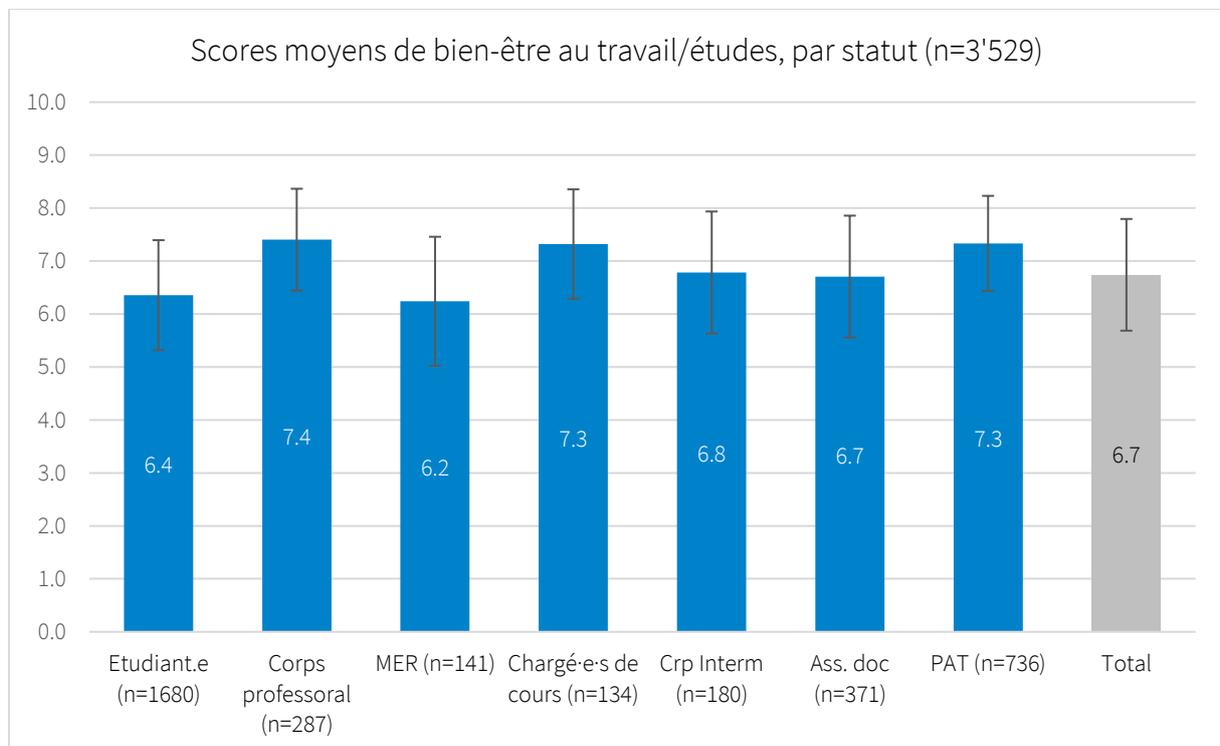


Figure 10: Distribution des scores moyens de bien-être au travail/études en fonction du statut

Globalement, que ce soit parmi les étudiant·e·s ou le personnel, les femmes ont un score moyen de bien-être au travail ou aux études inférieur à celui des hommes (6.7 contre 7.1 en moyenne, sur une échelle de 0 à 10). L'effet principal du genre sur le niveau de bien-être est significatif ( $t(2497)=-5.11, p<.01$ ). Cette tendance s'observe dans la plupart des statuts professionnels à l'exception des assistant·e·s doctorant·e·s. Parmi les femmes ce sont les MER, les étudiantes et les membres du corps intermédiaire qui rapportent le niveau de bien-être le moins élevé. Alors que les membres du PAT déclarent le niveau de bien-être le plus élevé. Chez les hommes, ce sont les étudiants, les assistants doctorants et les MER qui rapportent les niveaux de bien-être les moins élevés tandis que les membres du corps professoral rapportent le score moyen de bien-être au travail le plus élevé. Le corps professoral est aussi le statut professionnel dans lequel on observe la plus grande différence de bien-être entre les femmes et hommes (Figure 11).

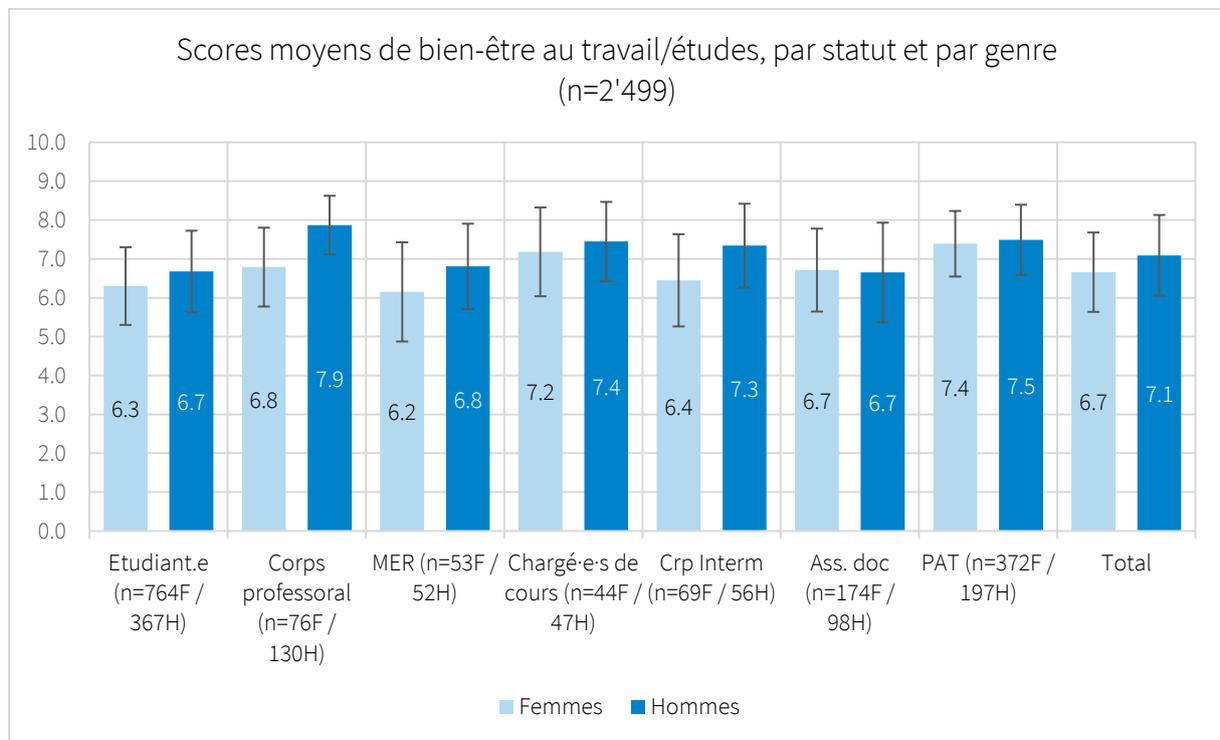


Figure 11: Distribution des scores moyens de bien-être au travail/études en fonction du statut et du genre

En ce qui concerne les comparaisons du bien-être au travail ou aux études entre facultés, les scores se situent entre 6.4 et 7.3. Les facultés SSP, HEC et FDCA ont des scores légèrement en dessous de la moyenne générale (Figure 12). Bien que les différences entre les facultés semblent relativement faibles et avec des écarts-types plutôt grands, l'effet principal de la faculté est, lui aussi, significatif  $F(9,2583)=4.62, p<.01$ .

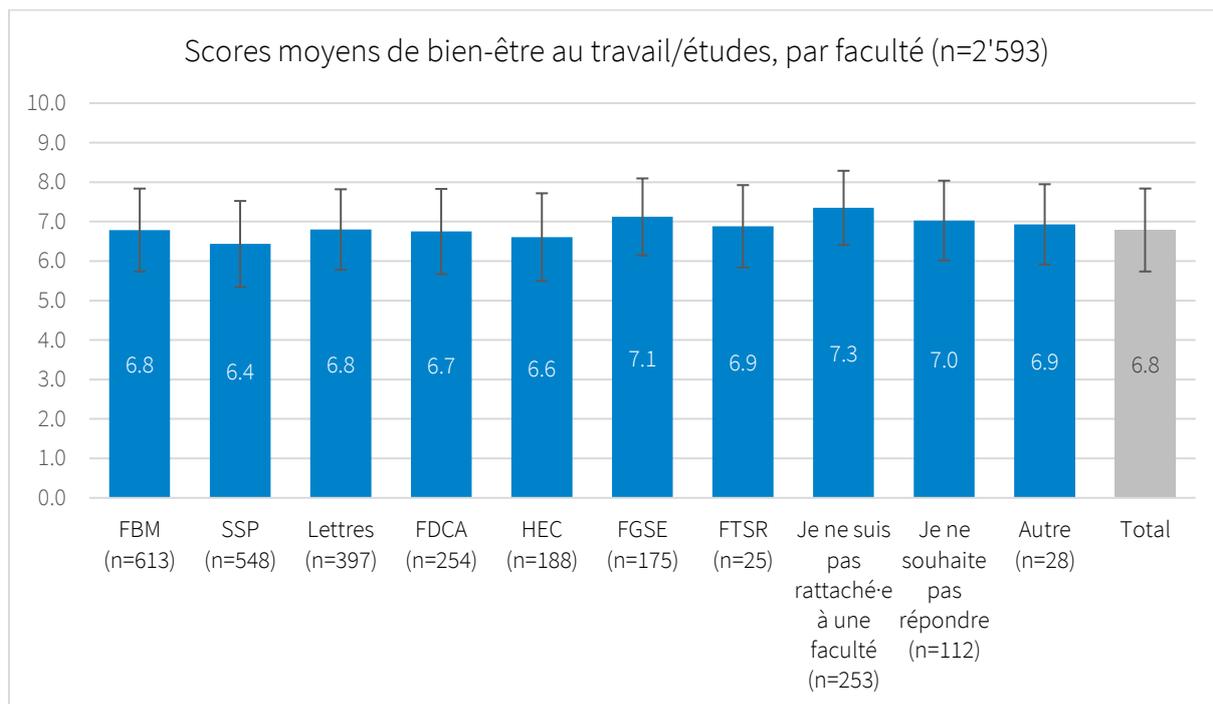


Figure 12: Distribution des scores moyens de bien-être au travail/études en fonction de la faculté

Les femmes rapportent un niveau de bien-être aux études et au travail inférieur à celui des hommes dans toutes les facultés, à l'exception de la HEC, où les femmes rapportent un score moyen de 6.7 et les hommes de 6.5. C'est à la FDCA que la plus grande différence est observée, avec une moyenne de 6.5 pour les femmes et de 7.4 pour les hommes (données non représentées ici).

Le bien-être augmente avec l'âge des répondant·e·s : il passe d'une valeur moyenne de 6.5 pour les moins de 25 ans à 7.5 pour les plus de 50 ans. L'effet principal de l'âge sur le bien-être est significatif avec  $F(3,2478)=27.8, p<.01$  (données non représentées ici).

### Groupes minorisés

Le vécu et le bien-être peuvent dépendre de l'appartenance ou non à des groupes dits minorisés. Le terme « minorisé(s) » se réfère à la définition sociologique d'une minorité, qui met l'accent non pas sur un critère numérique mais sur l'expérience de la minoration sociale et de la discrimination comme dénominateur commun d'un groupe social (Wirth, 1945)<sup>5</sup>. Dans le contexte du présent rapport, avec les données et les ressources à disposition, le niveau de bien-être aux études et au travail a aussi été analysé en fonction de l'appartenance ou non aux groupes minorisés suivants :

- Personnes non-cisgenre
- Personnes non-hétérosexuelles
- Personnes se sentant appartenir à une religion ou une confession
- Personnes racisées

<sup>5</sup> Wirth, L. (1945). *The problem of minority groups*. Bobbs-Merrill Company Incorporated.

- Personnes vivant avec un ou plusieurs handicap(s)

Les personnes dont l'expression de l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui leur a été assigné à la naissance, soit les personnes non-cisgenres, rapportent un score moyen de bien-être au travail (5.9) plus bas que les personnes cisgenres (6.8) (Figure 13). Cette différence est bien significative :  $t(2561)=-3.8, p<.01$ .

En ce qui concerne l'orientation affective et sexuelle, les répondant·e·s qui se définissent comme non-hétérosexuel·les rapportent un score moyen de bien-être au travail/études de 6.3, score significativement plus bas ( $t(2545)=-5.1, p<.01$ ) que leurs homologues hétérosexuel·les (6.8) (Figure 13). Les répondant·e·s qui se définissent asexuel·les présentent le bien-être moyen le plus bas (5.9, données non représentées ici).

Les personnes racisées rapportent également un niveau de bien-être significativement inférieur aux personnes non-racisées avec un score moyen de 6.4 contre 6.9 (Figure 13). Cette différence est statistiquement significative :  $t(2289)=-3.67, p<.01$ .

Finalement, les personnes vivant avec un handicap rapportent également un niveau de bien-être aux études significativement inférieur aux personnes vivant sans handicap :  $t(2585)=-6.97, p<.01$  (Figure 13).

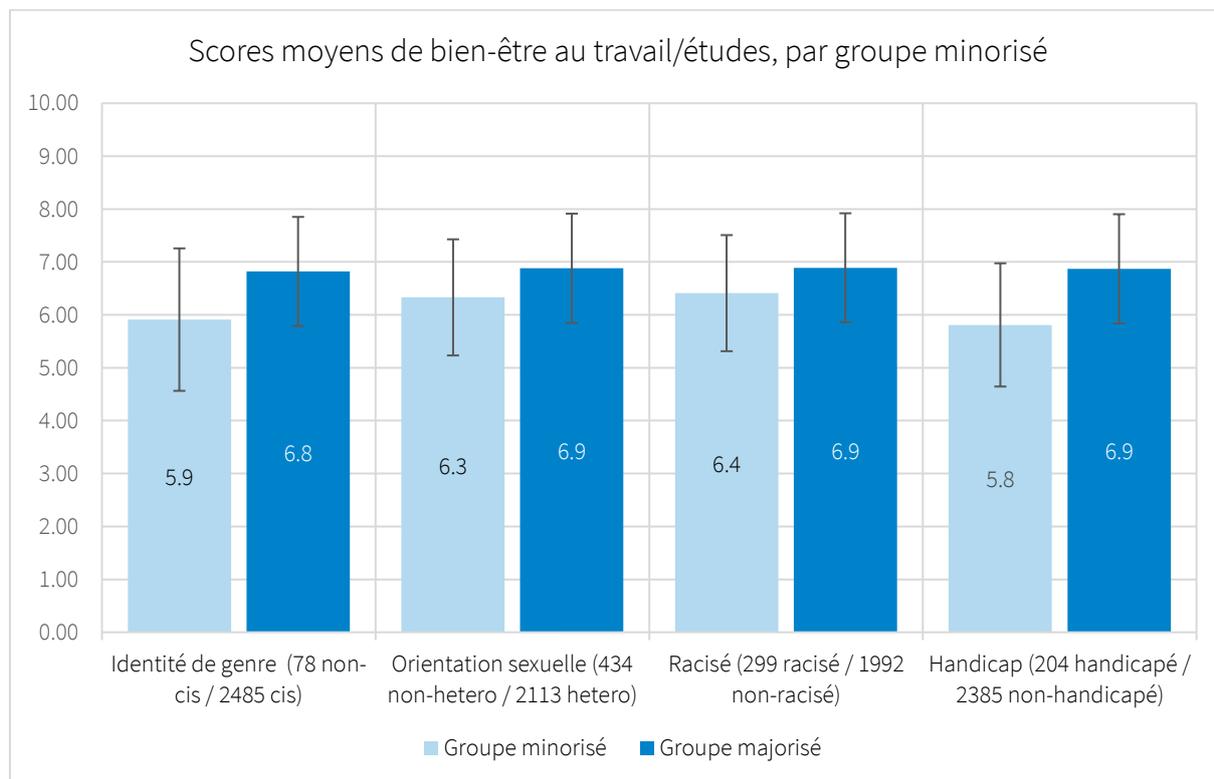


Figure 13: Distribution des scores moyens de bien-être au travail/études en fonction de l'appartenance ou non à un groupe minorisé

### 3.1.2 Impact du travail et des études sur la santé physique

Afin de mesurer l'impact du travail et des études sur la santé physique au sein de la communauté UNIL, il a été demandé aux participant·e·s de répondre à la question suivante : « Comment évaluez-vous l'impact de votre travail/de vos études à l'UNIL sur votre santé physique ? » sur une échelle de 0 (très négatif) à 10 (très positif). S'agissant d'une échelle en 11 points, nous pouvons interpréter qu'en dessous de 5 les répondant·e·s estiment que leur travail ou leurs études impactent négativement leur santé physique et qu'au-dessus de 5, il s'agit d'un impact positif, un score de 5 indiquant qu'il n'y a pas d'impact.

La moyenne générale des répondant·e·s est de 5.6 sur 10, indiquant un impact moyen légèrement positif des études et du travail sur la santé physique (Figure 14). Entre les différents statuts, les scores moyens de santé physique se situent entre 5.2 à 6.3. On peut donc en déduire, qu'en moyenne, les répondant·e·s rapportent un impact du travail/de leurs études neutre, voire légèrement positif, sur leur santé physique. Avec un score de 5.2, les étudiant·e·s évaluent le moins positivement l'impact de leurs études sur leur santé physique avec un score tout juste au-dessus du point médian de l'échelle. Parmi les membres du personnel, les MER évaluent le moins positivement l'impact de leur travail sur leur santé physique avec un score de 5.3 et ce sont les membres du PAT qui l'évaluent le plus positivement avec un score de 6.3. L'effet principal du statut sur l'impact du travail ou des études sur la santé physique est significatif  $F(6,3484)=28.00, p<.01$ .

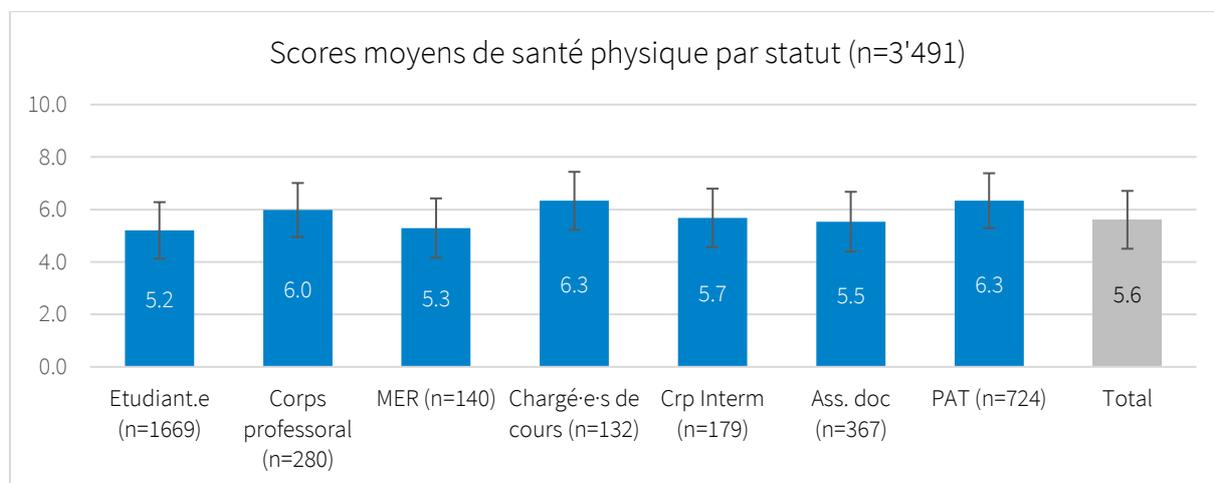


Figure 14 : Distribution des scores moyens de l'impact du travail/études sur la santé physique en fonction du statut

Globalement, le score moyen de santé physique des femmes est de 5.5, en dessous du score moyen des hommes à 5.8. Toutefois, l'effet principal du genre sur l'impact du travail ou des études sur la santé physique est bien significatif :  $t(2478)=-3.45, p<.01$ . L'impact du travail et des études sur la santé physique est donc moins positif pour les femmes que pour les hommes.

Au sein des différents corps professionnels et des étudiant·e·s, les femmes ont des scores moyens d'impact du travail ou des études sur leur santé physique plus bas que ceux des hommes, à l'exception des membres du PAT (Figure 15). Parmi les statuts professionnels, les

femmes MER évaluent le plus négativement l'impact de leur travail sur leur santé physique, avec un score tout juste en dessous du point médian de l'échelle (4.9).

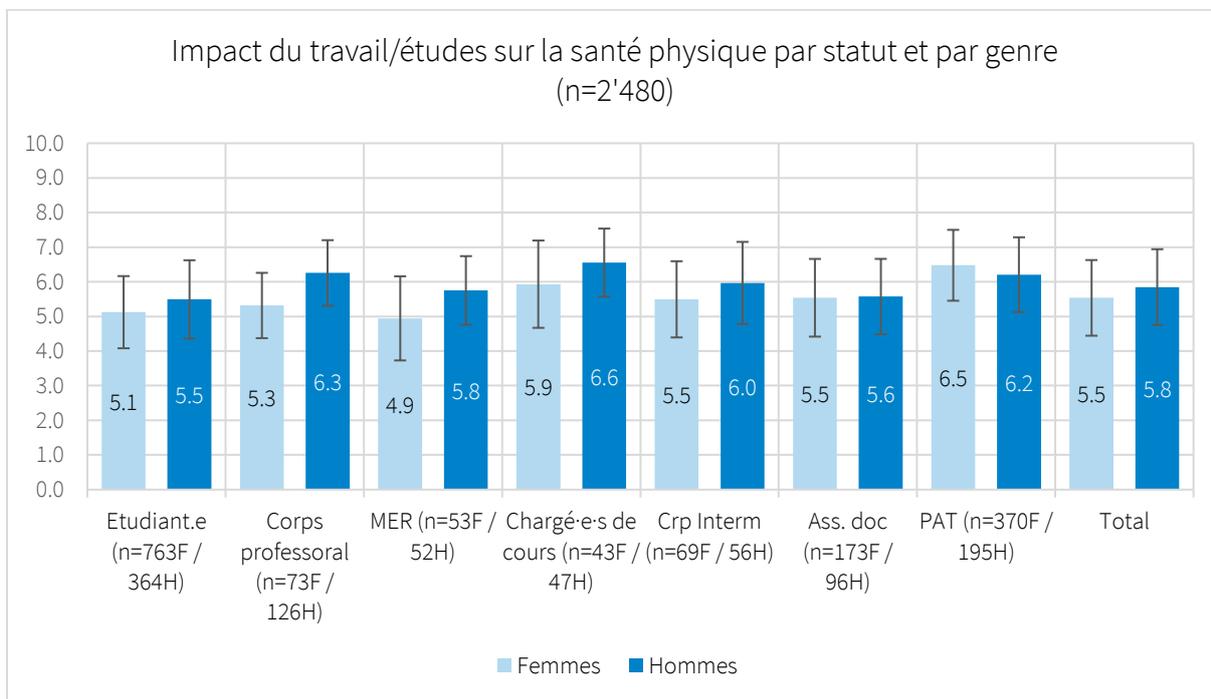


Figure 15: Distribution des scores moyens d'impact du travail/études sur la santé physique en fonction du statut et du genre

Pour ce qui est des facultés, on observe des différences moins prononcées, avec des scores variant de 5.3 à 5.8 en fonction de l'appartenance à une faculté (Figure 16). Les répondant·e-s qui ne sont pas affiliés à une faculté ont le score moyen plus élevé avec 6.4 et la FBM le score le moins élevé avec 5.3. L'effet principal de la faculté sur l'impact du travail ou des études sur la santé est significatif :  $F(9,2563)=5.06, p<.01$ .

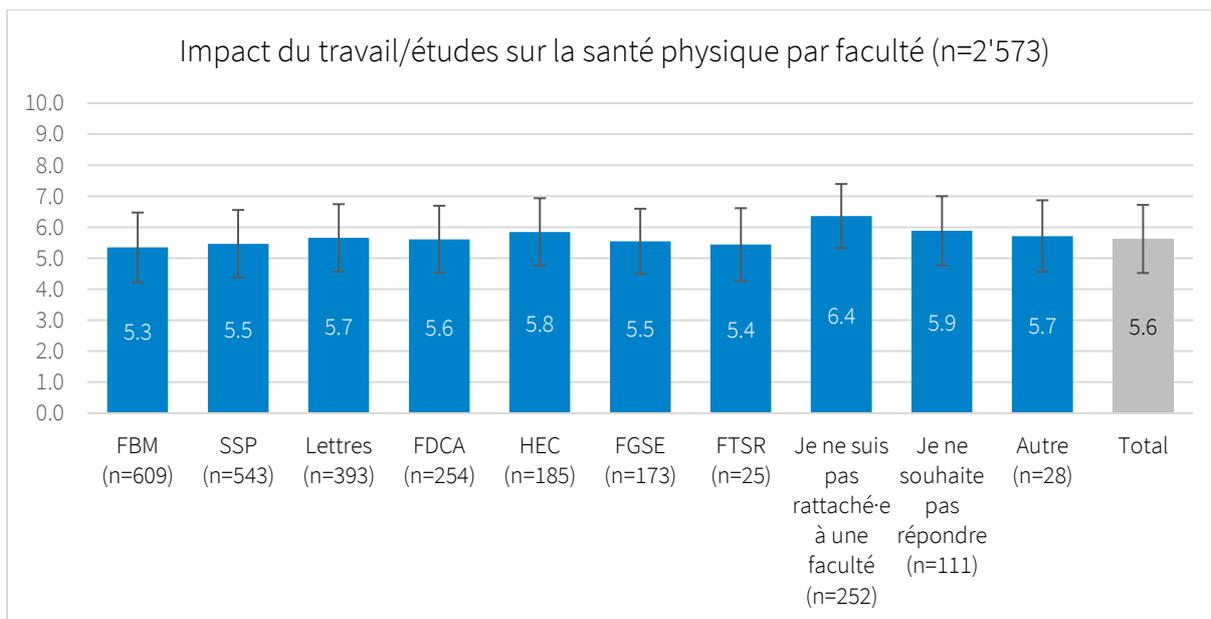


Figure 16: Distribution des scores moyens d'impact du travail ou des études sur la santé physique en fonction de la faculté

Lorsqu'on s'intéresse à l'effet de l'âge, on peut voir qu'ici encore, l'impact des études et du travail sur la santé physique est évalué plus positivement avec l'avancée en âge. Le score moyen passe de 5.4 pour les moins de 25 ans à 6.4 pour les plus de 50 ans. Cet effet principal de l'âge est significatif :  $F(3,2458)=25.4, p<.01$  (données non représentées ici).

Concernant les groupes minorisés, la même tendance que pour le bien-être au travail et aux études s'observe vis-à-vis de l'impact des études et du travail sur la santé physique. En effet, qu'il s'agisse des personnes non-cisgenre, racisées, non-hétérosexuelles ou vivant avec un handicap, elles évaluent l'impact des études et du travail sur leur santé systématiquement plus négativement que les personnes n'appartenant pas à ces groupes minorisés. Les groupes minorisés précités rapportent donc un impact plus négatif de leur travail et de leurs études sur leur santé physique. Cet effet est, encore une fois, significatif pour chaque paire de groupe minorisé/majorisé.

### 3.1.3 Impact du travail/des études sur la santé psychique

Afin de mesurer l'impact des études ou du travail sur la santé psychique, les répondant.e.s ont dû répondre à la question suivante : « *Comment évaluez-vous l'impact de votre travail/de vos études à l'UNIL sur votre santé psychique sur une échelle allant de 0 (très négatif) à 10 (très positif) ?* » La moyenne générale se situe à 5.5 sur 10. Tout comme pour l'impact sur la santé physique, il semblerait que le travail et les études aient un impact relativement neutre, à peine positif, sur la santé psychique des répondant.e.s.

Dans l'ensemble, l'impact des études est plus négatif sur la santé psychique des étudiant.e.s que sur celle des membres du personnel (Figure 17). En effet, le score moyen le plus bas est celui des étudiant.e.s avec 4.9. Au sein du personnel, les MER et assistant.e.s doctorant.e.s évaluent le moins bien l'impact de leur travail sur leur bien-être psychique (scores de 5.3 et 5.4, respectivement) tandis que le score moyen le plus élevé est celui des chargé.e.s de cours (6.7). L'effet principal du statut sur l'impact du travail ou des études sur la santé psychique est significatif :  $F(9,3490)=45.55, p<.01$ .

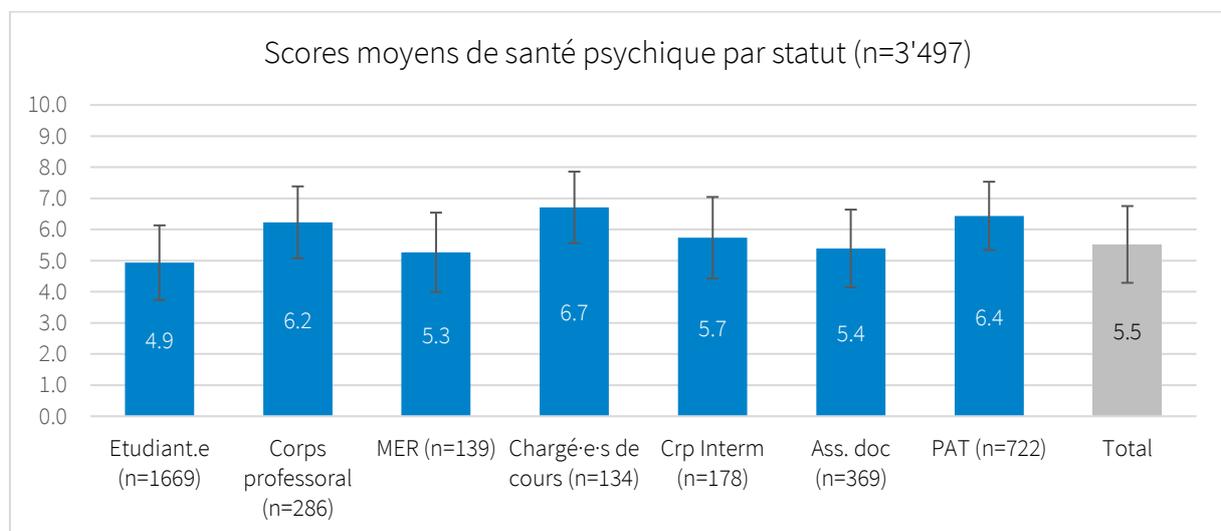


Figure 17 : Distribution des scores moyens d'impact du travail/études sur la santé psychique en fonction du statut

Les femmes évaluent globalement moins bien l'impact de leurs études ou de leur travail sur leur santé psychique que les hommes. En effet, le score moyen des femmes s'élève à 5.3 sur 10 et celui des hommes est à 6. L'écart entre ces deux scores moyens est plus grand pour l'impact sur la santé psychique (différence de 0.7 point sur 10) que pour l'impact sur la santé physique (0.3 point sur 10). Ceci tend à montrer que les études et le travail ont un impact plus négatif sur la santé des femmes que sur celle des hommes, d'autant plus dans le domaine de la santé psychique que dans celui de la santé physique. L'effet principal du genre sur l'impact du travail ou des études sur la santé psychique est bien significatif :  $t(2489)=-6.55, p<.01$ .

Les différences observées entre les femmes et les hommes sont plus prononcées au sein de certains statuts professionnels ainsi que parmi les étudiant·e·s. Les femmes étudiantes évaluent le plus négativement l'impact de leurs études sur leur santé psychique, avec un score de 4.7. Les étudiants hommes l'évaluent plus positivement avec une moyenne de 5.5, mais figurent tout de même parmi les scores moyens les plus bas parmi les hommes. Au sein du personnel, les femmes MER évaluent le moins bien l'impact de leur travail sur leur santé psychique et parmi les hommes se sont les assistant·e·s doctorant·e·s qui ont le score moyen le plus bas. La plus grande différence de score moyen entre les femmes et les hommes se trouve dans le corps professoral. En effet, les professeures évaluent l'impact de leur travail sur leur santé psychique à 5.7 contre 6.7 pour les professeurs (Figure 18).

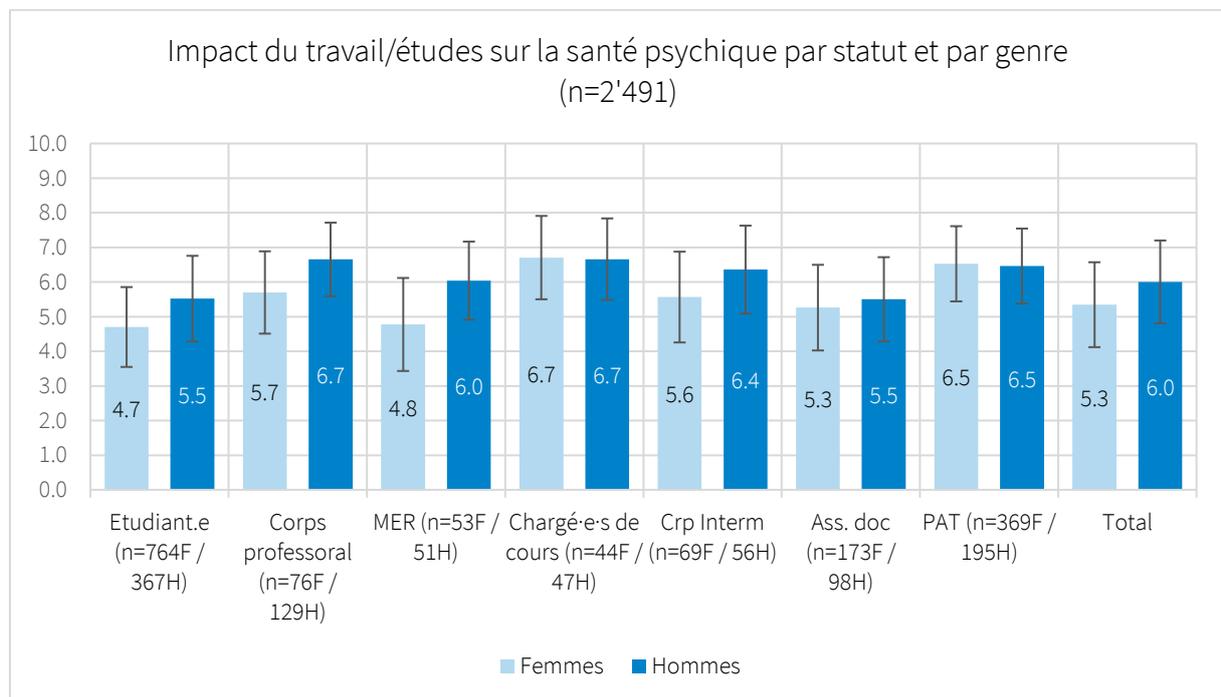


Figure 18: Distribution des scores moyens d'impact du travail/études sur la santé psychique en fonction du statut et du genre

Au sein des facultés, les différences de scores de santé psychique sont moins prononcées. Les scores se situent entre 5.1 et 5.8. Les scores sont plus élevés parmi les répondant·e·s non rattaché·e·s à une faculté (6.5) ou n'ayant pas indiqué leur rattachement (6.0). Les moins élevés se retrouvent dans la faculté des SSP et à la FDCA, avec des scores de 5.1 et 5.3 respectivement (Figure 19).

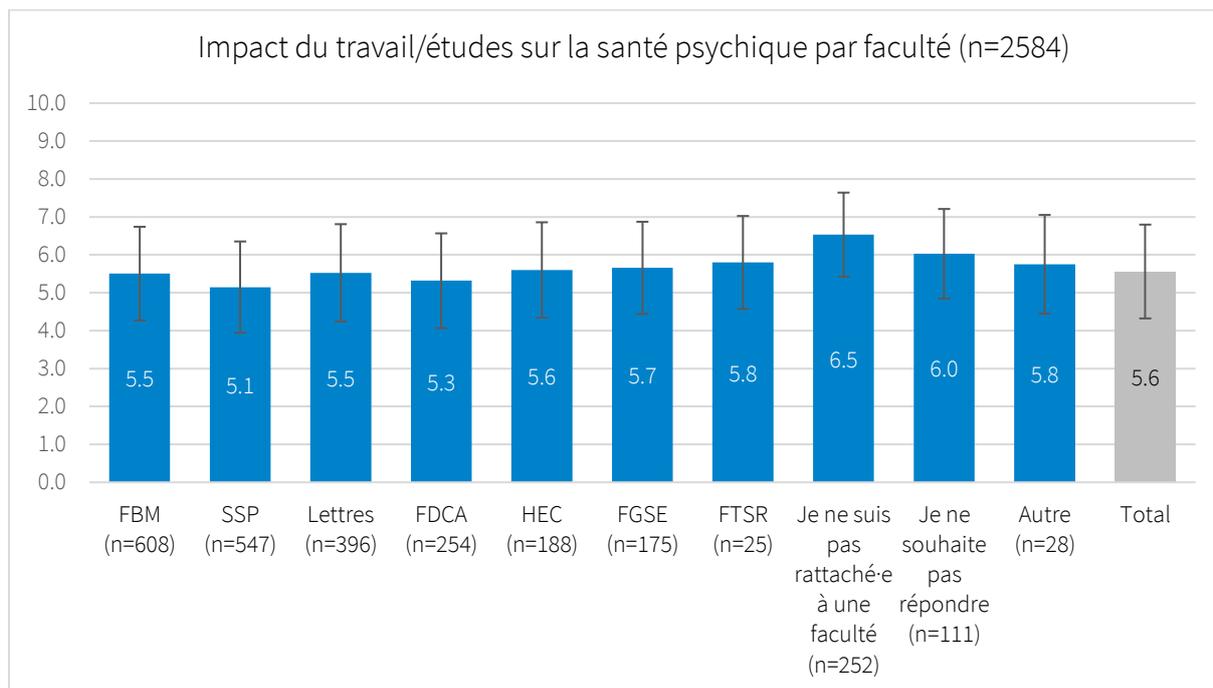


Figure 19: Distribution des scores moyens d'impact du travail/études sur la santé psychique en fonction de la faculté

Encore une fois, l'impact des études et du travail est systématiquement plus négatif pour les personnes appartenant à des groupes minorisés qu'il ne l'est pour les personnes n'y appartenant pas. Ces effets sont, systématiquement, significatifs. Les tendances observées auprès des groupes minorisés cités précédemment, à savoir les personnes non-hétérosexuelles, non-cisgenre, racisées et vivants avec un handicap sont donc très similaires à celles observées à travers les deux derniers indicateurs (données non représentées ici).

### 3.1.4 Stress

Le niveau de stress a été calculé à partir d'une série de 10 items portant sur la manière dont les répondant·e·s se sentent dans le cadre de leur travail et de leurs activités à l'UNIL ou de leurs études. Les items étaient introduits par « *Les questions suivantes portent sur la manière dont vous vous êtes senti·e dans le cadre de votre travail/de vos études et vos activités à l'UNIL. Nous vous demandons de vous référer à vos 12 derniers mois à l'UNIL, ou depuis le début de votre engagement si celui-ci date de moins de 12 mois. Veuillez indiquer à quelle fréquence vous avez ressenti chacune des choses listées ci-dessous.* »

Voici quelques exemples d'items : « *Il m'a été difficile de contrôler les choses importantes de mon travail/de mes études* » ; « *Je me suis senti·e nerveux·se et stressé·e par mon travail/mes études.* » ; « *Dans le cadre de mon travail/mes études, les difficultés se sont accumulées à un tel point que je n'ai pas pu les contrôler* ».

Chacune des questions était évaluée sur une échelle de fréquence allant de 1 (jamais) à 7 (tous les jours). Un score composite établi à partir de la moyenne de ces items a été créé. Ce score s'étend donc également de 1 à 7, un score élevé signifiant une confrontation plus fréquente

avec des situations stressantes. La consistance interne de cette échelle s'est révélée être bonne ( $\alpha$  de Chronbach = .852).

Le graphique ci-dessous (Figure 20) illustre les scores moyens de stress selon les différents statuts de l'UNIL. La plupart des statuts se retrouvent autour de la moyenne générale de stress à 3.3. Comme pour d'autres scores de ce type, il n'est pas possible d'en faire une évaluation absolue. Celui-ci prend sens dans les comparaisons entre groupes ou lors d'itérations futures de l'enquête, où il permettra de suivre l'évolution du niveau de stress au travail et aux études au cours du temps.

Les étudiant·e·s rapportent le score moyen de stress le plus élevé (3.5 sur 7) par rapport aux différents corps des membres du personnel. Les MER (3.3), les assistant·e·s doctorantes (3.2) et les membres du corps intermédiaire (3.2) rapportent des scores plus élevés. Les chargé·e·s de cours (2.7) ainsi que le PAT (2.9) ont un score plus bas que les autres statuts professionnels. L'effet principal du statut sur le stress au travail ou aux études est significatif :  $F(6,3215)=34.82$ ,  $p<.01$ .

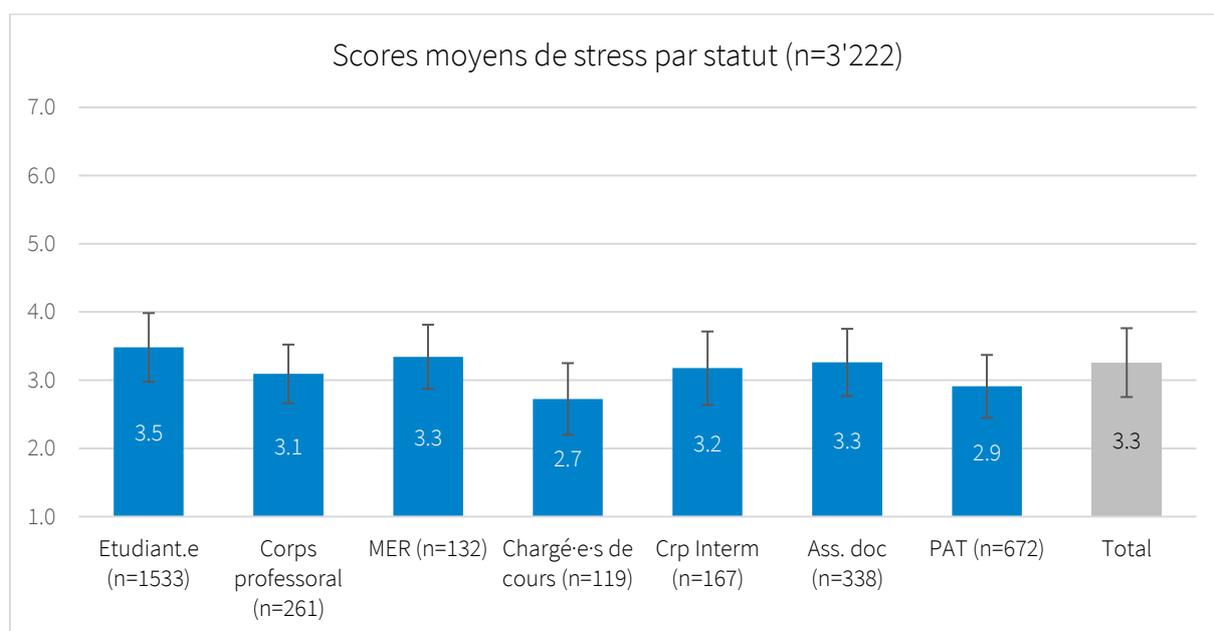


Figure 20: Distribution des scores moyens de stress en fonction du statut

Les femmes rapportent un score moyen de stress plus élevé que les hommes (3.3 contre 3). Cet effet est significatif :  $t(2493)=7.61$ ,  $p<.01$ . Cet effet se retrouve au sein de la majorité des statuts professionnels. Les femmes rapportent donc vivre des situations stressantes plus fréquemment que les hommes. Parmi elles, ce sont les étudiantes, les MER et les professeures qui déclarent le score moyen de stress le plus élevé. Parmi les hommes, ce sont les étudiants et les assistants doctorants qui ont le score moyen de stress le plus élevé (Figure 21).

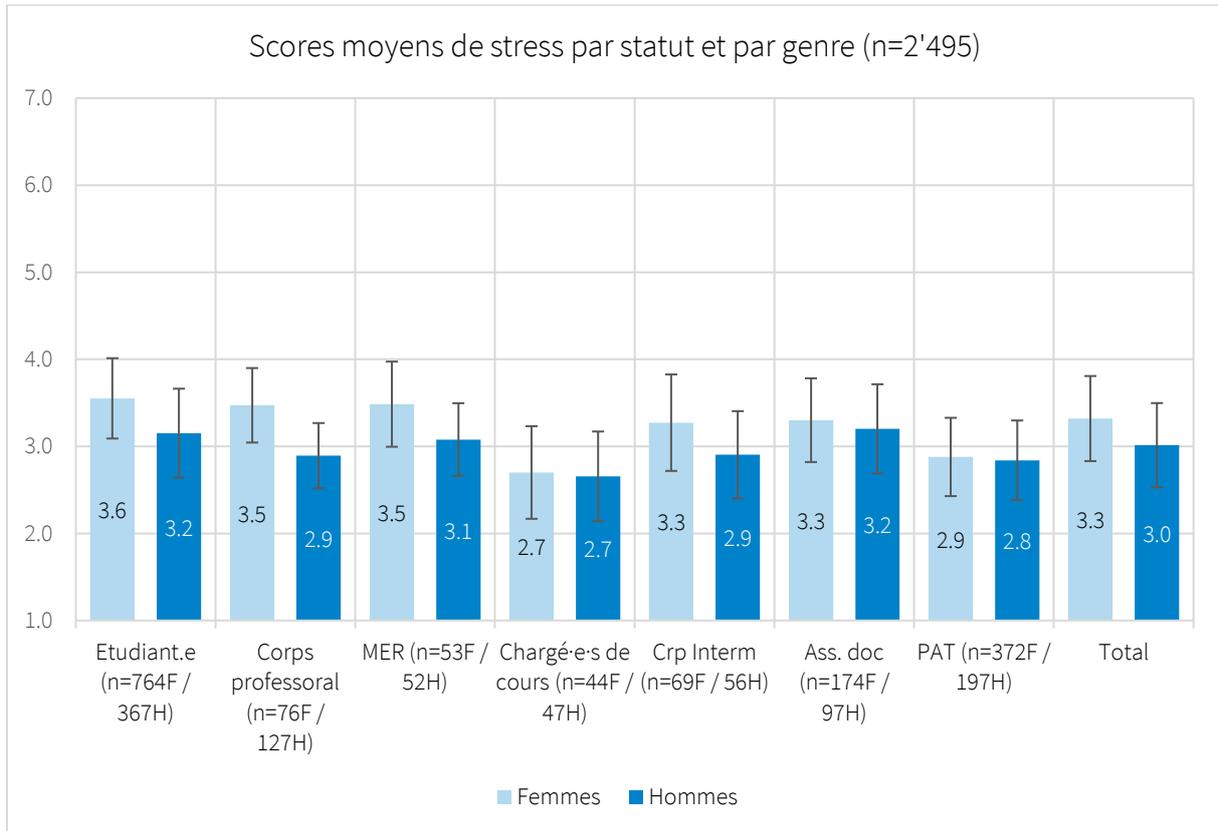


Figure 21: Distribution des scores moyens de stress en fonction du statut et du genre

Au niveau de l'analyse des groupes minorisés, les personnes non-cisgenre, les personnes racisées, les personnes non-hétérosexuelles et les personnes vivant avec un handicap rapportent toutes des niveaux de stress significativement plus élevés que les personnes dans les groupes majorisés correspondants. On retrouve donc les mêmes effets que pour le bien-être au travail et aux études, ainsi que pour l'impact des études et du travail sur la santé physique et psychique (données non reproduites ici).

Concernant les facultés, les scores moyens de stress varient relativement peu (Figure 22). La plupart sont très proches de la moyenne générale de 3.2. Les personnes n'étant pas rattachées à une faculté indiquent un score plus bas que la moyenne générale des facultés. Encore une fois, l'effet principal de la faculté est significatif :  $F(9,2579)=5.52, p<.01$  et, en tous cas en grande partie, dû à la différence entre le score des personnes non rattachées à une faculté et les facultés dans leur ensemble.

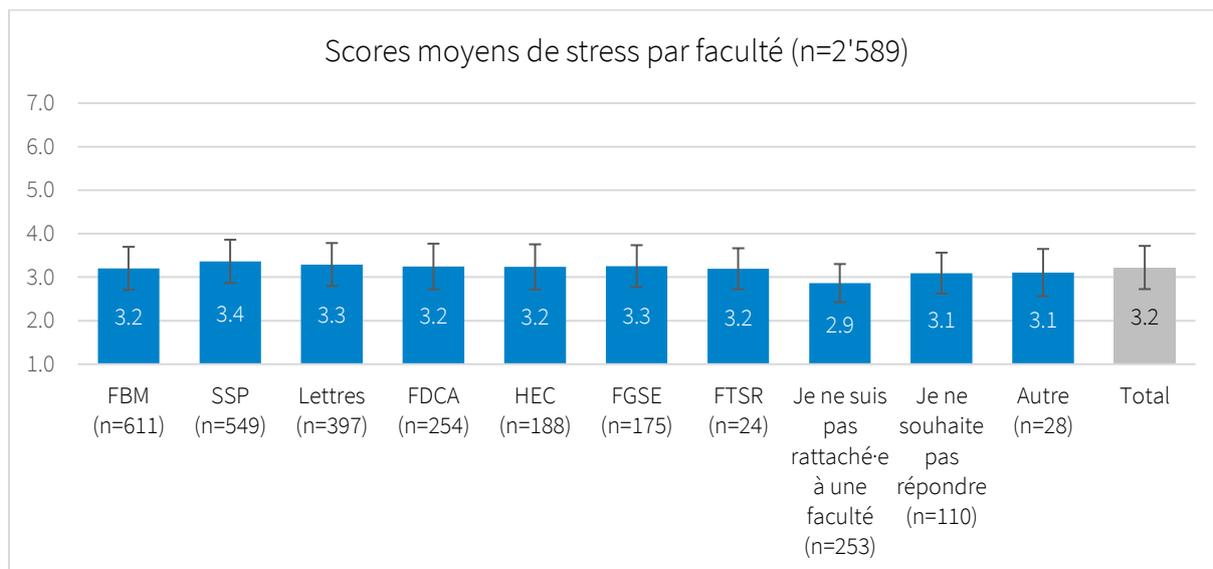


Figure 22: Distribution des scores moyens de stress en fonction de la faculté

## 3.2 Harcèlement et discriminations à l'UNIL

### 3.2.1 Signalement et gestion des cas de harcèlement sexuel

Dans le cadre de l'analyse du vécu du climat psychologique autour du harcèlement sexuel à l'UNIL, il a été demandé aux répondant·e·s d'indiquer leur niveau d'accord avec un total de neuf items sur une échelle allant de 0 (pas du tout d'accord) à 10 (tout à fait d'accord). Ces neuf items, issus de l'échelle de mesure du climat psychologique autour du harcèlement sexuel, ont été traduits de l'anglais en collaboration avec les auteur·e·s (Estrada et al., 2011)<sup>6</sup>. Chaque item est présenté et analysé dans les graphiques qui vont suivre.

Pour chacun des items, la différence entre le score des femmes et celui des hommes est significative, dans le sens où les femmes ont des avis plus négatifs (ou moins positifs) que les hommes vis-à-vis du climat psychologique autour du harcèlement sexuel de l'UNIL. Afin d'analyser plus précisément les différences de perception du climat entre les femmes et les hommes, les items ont été regroupés en deux dimensions suivant le modèle d'Estrada et al (2011). La première dimension regroupe les items qui font référence au *sentiment de risque à signaler une situation de harcèlement sexuel*. La deuxième, qu'on pourrait qualifier de *confiance en l'institution*, se rapporte à l'impression de prise au sérieux par l'institution des signalements de harcèlement sexuel et à la gravité perçue des sanctions appliquées.

Dans le cas de la première dimension, les femmes témoignent un plus grand sentiment de risque face au signalement de situations d'harcèlement sexuel que les hommes. C'est le cas, par exemple, pour l'item "J'aurais peur de signaler une situation de harcèlement sexuel" (4.4 pour les femmes contre 2.4 pour les hommes ;  $t(2449)=14.99, p<.01$ ). Une plus grande partie de

<sup>6</sup> Estrada, A. X., Olson, K. J., Harbke, C. R., & Berggren, A. W. (2011). Evaluating a brief scale measuring psychological climate for sexual harassment. *Military psychology, 23*(4), 410-432.

femmes que d'hommes sont en accord avec cette proposition : 41% de femmes ont indiqué un niveau d'accord supérieur au point médiant de l'échelle (5) contre 18% pour les hommes. On peut en déduire que 2 femmes sur 5 affirment avoir peur de signaler une situation de harcèlement sexuel. On retrouve cette tendance pour l'item "Je me sentirais à l'aise de signaler une situation de harcèlement sexuel" (4.5 pour les femmes contre 6.2 pour les hommes ;  $t(2455)=-12.28, p<.01$ ). Cet item étant tourné positivement, cette fois ce sont donc les femmes qui sont plus en désaccord que les hommes. Avec un score moyen en dessous du point médian, les femmes révèlent, en moyenne, ne pas se sentir à l'aise de signaler une situation de harcèlement sexuel (Figure 23).

Concernant la dimension de confiance en l'institution, les femmes expriment une perception plus négative que les hommes. Le score moyen d'accord est de 4.9 pour les femmes contre 3.7 pour les hommes ( $t(2409)=9.95, p<.01$ ) pour l'item "Les individus qui harcèlent sexuellement les autres s'en sortent sans encombre" et 3.5 pour les femmes contre 2.3 pour les hommes ( $t(2448)=8.99, p<.01$ ) pour l'item "Un signalement pour harcèlement sexuel ne serait pas pris au sérieux". Les femmes, en comparaison aux hommes, ont donc plus tendance à penser que les cas de harcèlement sexuel ne seront pas pris au sérieux par l'institution et qu'ils ne seront pas sanctionnés (Figure 23).

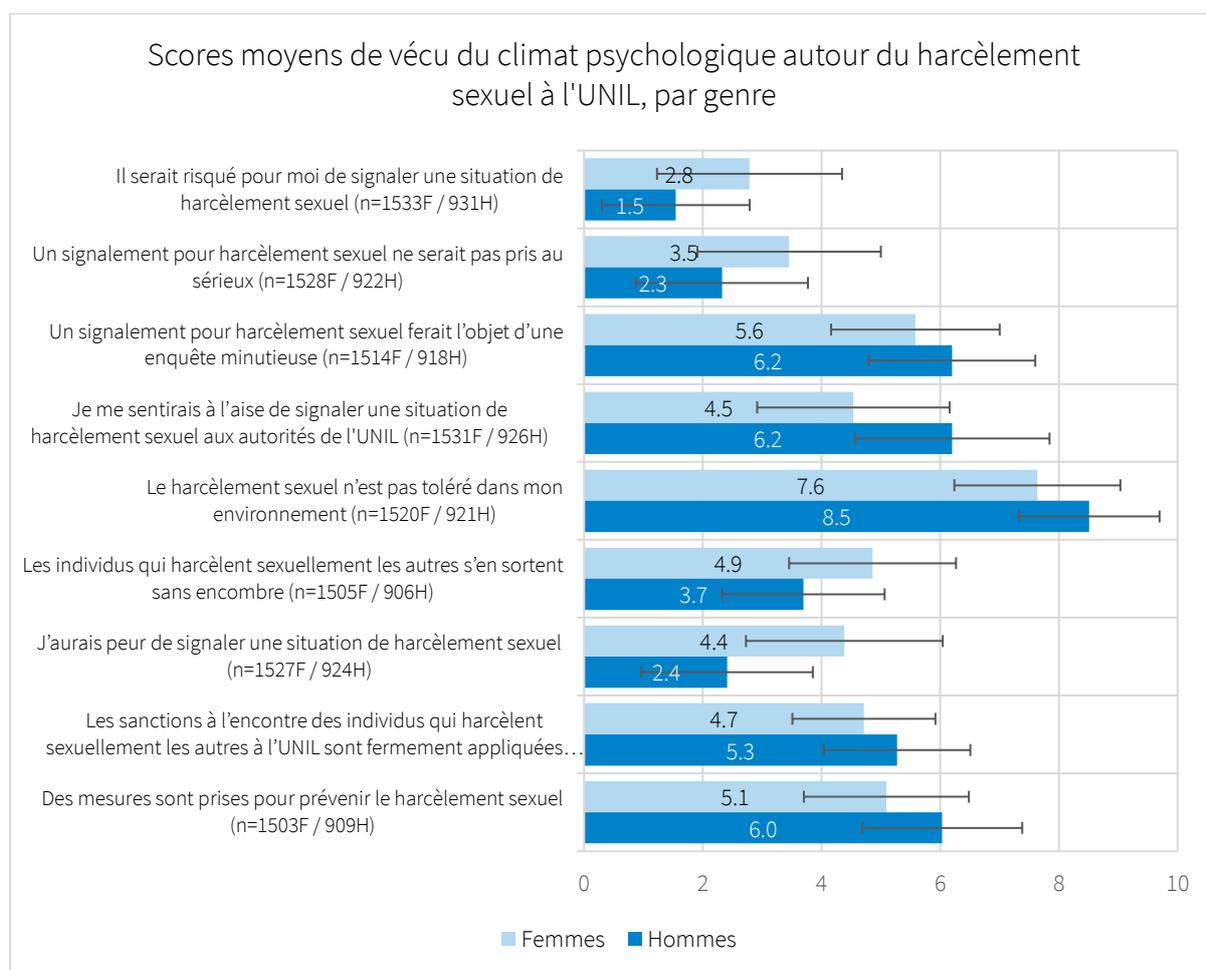


Figure 23 : Distribution des scores moyens du vécu du climat psychologique autour du harcèlement sexuel en fonction du genre

Cet écart entre femmes et hommes vis-à-vis de la perception du climat psychologique autour du harcèlement sexuel se retrouve autant chez les étudiant·e·s que chez le personnel de l'UNIL. Cependant, les étudiant·e·s ont globalement moins confiance en l'institution que le personnel de l'UNIL en ce qui concerne l'application de sanctions. Pour l'item « *Un signalement pour harcèlement sexuel ferait l'objet d'une enquête minutieuse* » les étudiantes (5.3) et les étudiants (5.8) rapportent un niveau d'accord inférieur aux membres du personnel (5.9 et 6.5 pour le personnel féminin et masculin). La différence entre les étudiant·e·s et le personnel est significative pour cet item ( $t(2655)=-654, p<.01$ ). Il en va de même pour la prise au sérieux des signalements avec l'item « *Un signalement pour harcèlement sexuel ne serait pas pris au sérieux* » (3.9 et 2.8 pour les étudiantes et les étudiants contre 3.0 et 2.0 pour les membres féminins et masculins du personnel. La différence du niveau d'accord entre les étudiant·e·s et le personnel est également significative pour cet item ( $t(2674)=8.94, p<.01$ ) (Figure 24).

L'ensemble de ces items ont été regroupés pour créer un score global de vécu du climat psychologique autour du harcèlement sexuel à l'UNIL. Celui-ci rassemble donc les notions de crainte de signaler des cas de harcèlement sexuel ainsi que la perception de prise au sérieux et de sanction des cas de harcèlement sexuel par l'institution. La consistance interne de cette mesure composite s'est révélée bonne ( $\alpha$  de Chronbach = .845). Ce score varie selon le genre et le statut. En effet, les femmes vivent plus négativement que les hommes le climat psychologique autour du harcèlement sexuel à l'UNIL avec un score global de 5.8 contre 6.9. Les assistantes doctorantes, les femmes MER ainsi que les femmes du corps intermédiaire rapportent les scores les plus bas (en dessous de 5.5 sur 10). Les hommes issus du corps professoral et du PAT rapportent les scores les plus hauts avec 7.7 pour le corps professoral et 7.2 pour le PAT (Figure 24).

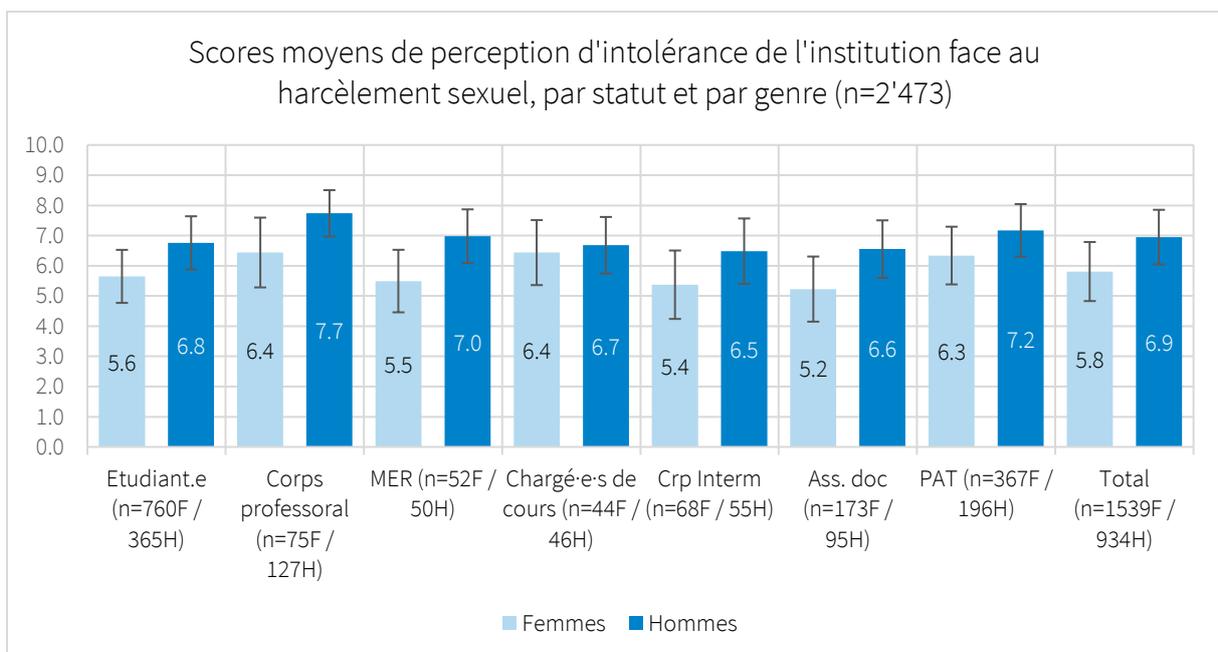


Figure 24 : Distribution des scores moyens de la perception de l'intolérance de l'institution face au harcèlement sexuel en fonction du genre et du statut

## 3.2.2 Expérience de harcèlement psychologique

Les expériences de harcèlement psychologique chez les répondant·e·s ont été évaluées à travers le fait d'avoir vécu ou non différentes situations de harcèlement psychologique dans le cadre de l'UNIL durant les cinq dernières années (ou depuis le début d'engagement ou le début des études si cela date de moins de 5 ans).

La majorité des expériences de harcèlement psychologique sont vécues par plus de 10% de la population, tous groupes confondus. Près d'une femme sur quatre (24%) a vécu (au moins) une situation dans laquelle elle s'est fait « interrompre constamment lorsque vous vous exprimez ». Cette proportion est de 14% chez les hommes. Près d'une femme sur quatre (24%) déclare également avoir été « ignorée en s'adressant exclusivement à d'autres individus » ou encore se voir « juger son travail de façon injuste et blessante ». Les proportions d'hommes à avoir vécu ces expériences de harcèlement psychologique sont respectivement de 13% et 18%. Un pourcentage plus élevé de femmes que d'hommes affirment également avoir été « critiquées en permanence à propos de leur travail, en face à face, au téléphone ou sur internet » (respectivement 10% pour les femmes contre 7% pour les hommes, Figure 25).

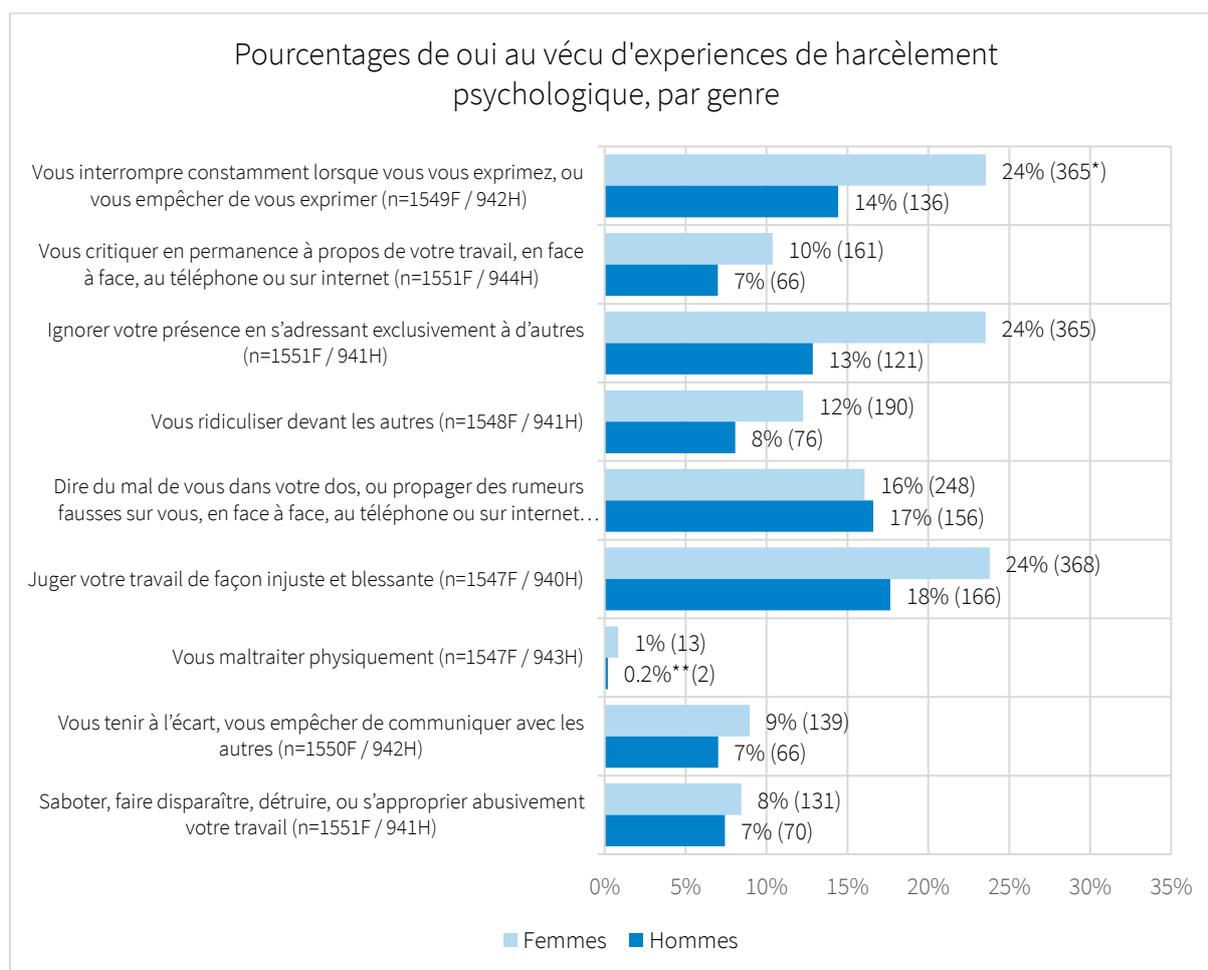


Figure 25 : Distribution en pourcentage de oui aux expériences de harcèlement psychologique en fonction du genre

\*Les valeurs présentées entre parenthèses sont le nombre d'occurrences de chaque expérience par genre

\*\*Les résultats dont l'arrondi serait de 0% figurent avec une décimale afin de rendre compte de l'existence d'occurrences concrètes

La comparaison entre les membres du personnel de l'UNIL et les étudiant·e·s, révèle que les expériences de harcèlement psychologique, notamment dans le cadre de la communication entre pairs (interruption et empêchement de s'exprimer ou de communiquer, divulgation de fausses rumeurs ou de critiques dans le dos) et concernant le travail accompli (jugements malveillants et récurrents, appropriation illégitime du travail) sont plus courantes au sein du personnel que chez les étudiant·e·s. Seuls les items liés à la maltraitance physique et au fait de s'être fait·e ridiculiser devant d'autres personnes ont des pourcentages similaires entre les deux groupes (données non représentées ici). Quant aux facultés, les résultats observés diffèrent peu, avec des pourcentages très similaires entre les différentes facultés de l'UNIL (données non représentées ici).

### 3.2.3 Expérience de discrimination

Les expériences de discrimination à l'UNIL ont été mesurées de la même manière, soit en fonction du fait d'avoir expérimenté ou non certaines formes de discrimination au sein de l'UNIL (Figure 26). Parmi les expériences vécues, c'est le sentiment d'avoir fait l'objet d'une forme de dénigrement en fonction de son apparence ou de sa manière de penser, d'agir ou de travailler qui est l'expérience de discrimination la plus fréquente (14% tou·te·s répondant·e·s confondu·e·s).

La majorité des comportements de discriminations sont vécus à des taux relativement semblables pour les femmes et les hommes, à l'exception du comportement de discrimination sur la base du sexe. En effet, alors que près d'une femme sur cinq (19%) signale avoir vécu ce type de discrimination, seuls 2% des hommes rapportent avoir fait l'expérience. Quel que soit le genre, la gravité de tout type de discrimination implique d'analyser ces résultats au niveau des occurrences et non uniquement des pourcentages. Par exemple, les 3% de personnes (femmes et hommes) déclarant avoir été moins bien traité·e·s en raison de leur appartenance ethnique et/ou religieuse. Ce pourcentage représente, très concrètement, 82 cas de discrimination ethnique et/ou religieuse. En outre, cette proportion passe à 12% pour les personnes racisées. (37 occurrences).

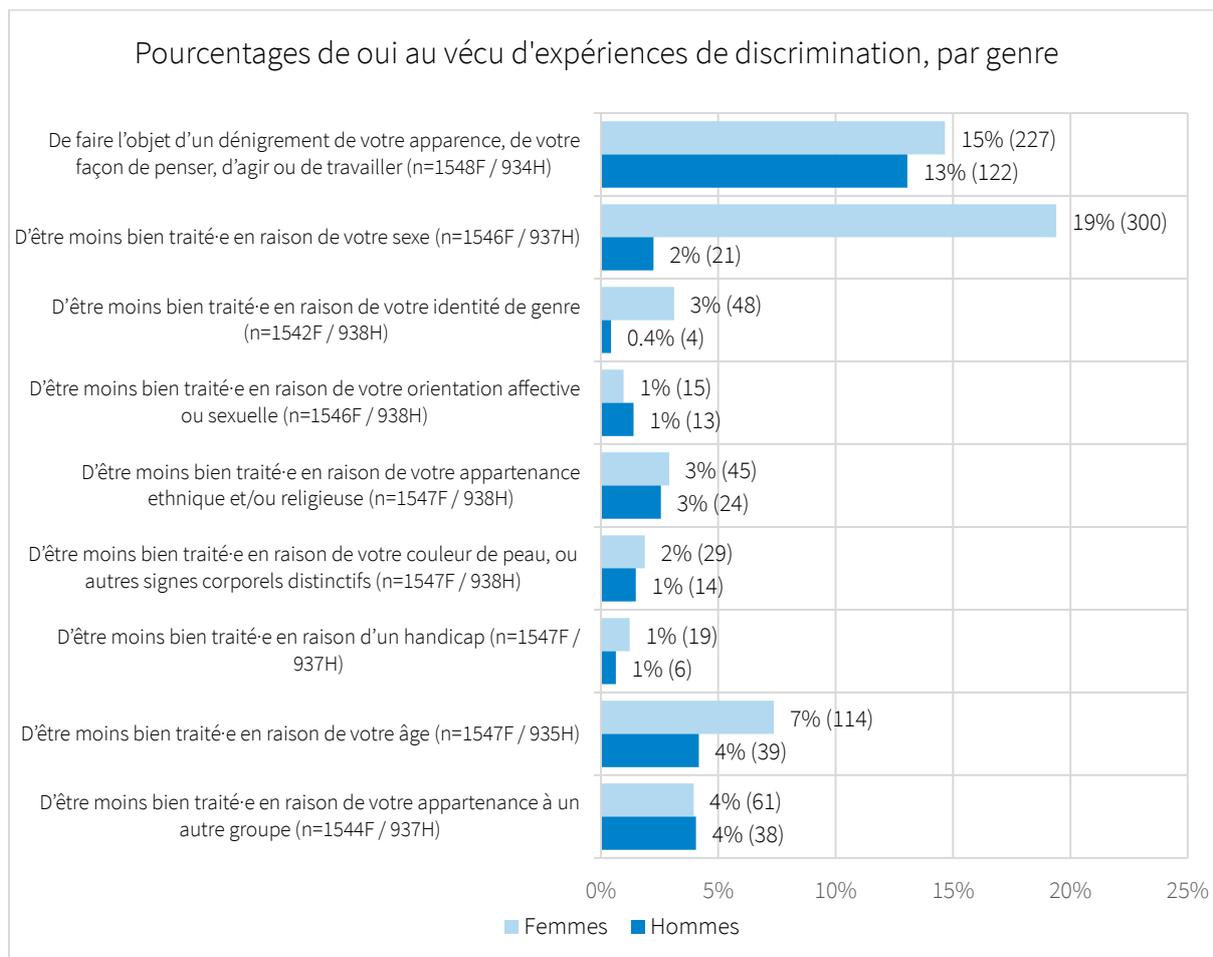


Figure 26 : Distribution en pourcentage de oui au vécu d'expériences de comportements discriminatoires, en fonction du genre

Concernant les différents statuts, les membres du personnel de l'UNIL disent avoir davantage vécu des situations de discrimination que les étudiant·e·s pour l'ensemble des énoncés proposés. Les écarts les plus importants concernent les discriminations liées à l'apparence, à la façon de penser, d'agir ou de travailler (respectivement 11% et 12% pour les étudiantes et les étudiants ; 18% et 14% pour le personnel féminin et le personnel masculin) (données non représentées ici).

C'est au niveau des discriminations liées au sexe que la différence entre les étudiant·e·s et le personnel est la plus prononcée. En effet, au sein du personnel, plus d'une femme<sup>7</sup> sur 4 (27%) a déjà été moins bien traitée en raison de son sexe. Cette proportion est de 13% chez les étudiantes (Figure 27).

<sup>7</sup> Pour cette analyse exclusivement, puisque l'item faire référence aux « sexe », c'est la variable du sexe assigné à la naissance qui a été utilisée pour distinguer les personnes de « sexe féminin » et « masculin » et non l'identité de genre, comme c'est le cas dans les autres analyses du rapport comparant les « femmes » et les « hommes ».

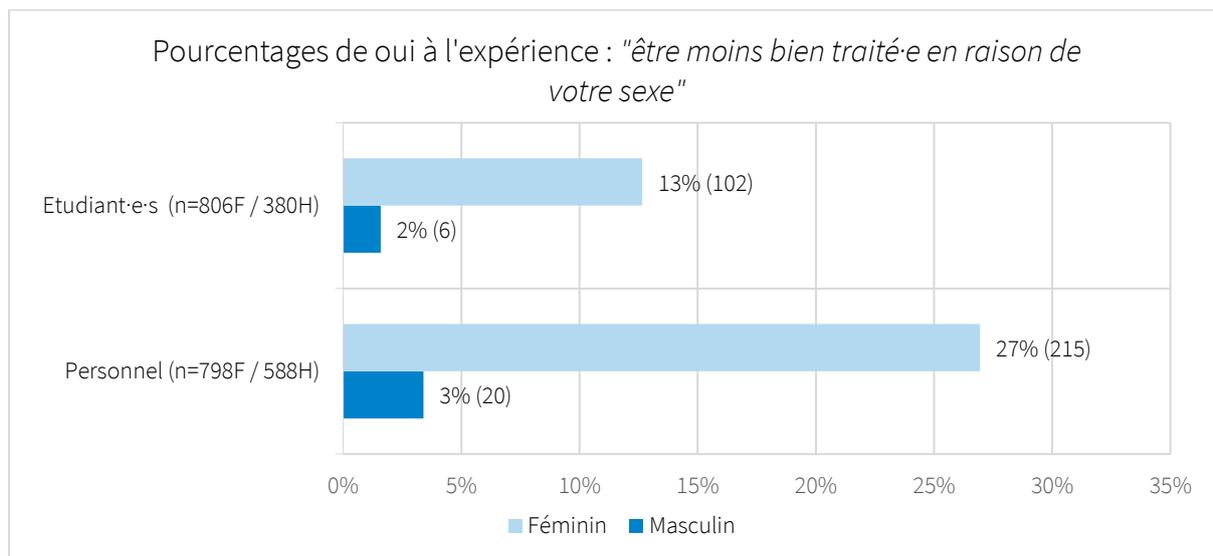


Figure 27 : Distribution en pourcentage de oui aux expériences de discriminations vécues par les étudiant·e·s et le personnel, en fonction du sexe assigné à la naissance

Les résultats sont similaires au sein des différentes facultés. Chez les hommes, on constate peu de différences entre les différents statuts. En revanche, chez les femmes, une proportion élevée des MER, ainsi que du corps professoral, a signalé avoir été moins bien traitée en raison de son sexe (respectivement 51% et 47%). Toujours importante, cette proportion passe à 27% chez les assistantes doctorantes, 22% chez les femmes du corps intermédiaire, 20% chez celles du PAT et 12% chez les étudiantes.

### Groupes minorisés

L'appartenance ou non à un ou plusieurs groupes minorisés joue bien évidemment un rôle prépondérant dans la propension à vivre des expériences de discrimination. Pour analyser les expériences de discrimination sous cet angle, nous avons comparé la proportion de personnes ayant expérimenté chaque type de discrimination présenté précédemment pour chaque groupe minorisé identifié dans la première partie du rapport. Le premier type de discrimination de la liste est général, il a donc été analysé séparément (Figure 28). Les autres types de discriminations sont chacun spécifiques à un groupe minorisé donné ; ils ont donc été analysés en fonction du groupe minorisé auquel ils font référence (Figure 29). Pour ce qui est de la discrimination en raison de l'âge, cet item a également été analysé séparément (Figure 30).

Pour la première question du bloc sur la discrimination : « Dans le cadre de votre travail et vos activités à l'UNIL, vous est-il déjà arrivé de faire l'objet d'un dénigrement de votre apparence, de votre façon de penser, d'agir ou de travailler », plusieurs différences entre groupes minorisés et majorisés émergent. À l'exception de la religiosité, les personnes appartenant à des groupes minorisés sont systématiquement plus souvent victimes de dénigrement basé sur l'apparence, la façon de penser, d'agir ou de travailler que les personnes issues de groupes majorisés. Les différences sont particulièrement importantes entre les personnes racisées et non-racisées, les personnes cisgenre et non-cisgenre, ainsi qu'entre les personnes vivant avec et sans handicap (Figure 28).

De manière générale, les personnes ayant déclaré appartenir à une confession ou une religion ne déclarent pas vivre plus souvent des expériences de « *dénigrement de l'apparence, de la façon de penser, d'agir ou de travailler* » que les autres. Si l'on considère les appartenances religieuses spécifiques, en revanche, les membres de confession musulmane, juive et évangélique se distinguent par une fréquence plus élevée de cette forme de discrimination. Cependant, étant donné les très faibles effectifs (resp. 52, 12 et 27), ces résultats sont à considérer avec prudence (données non représentées ici).

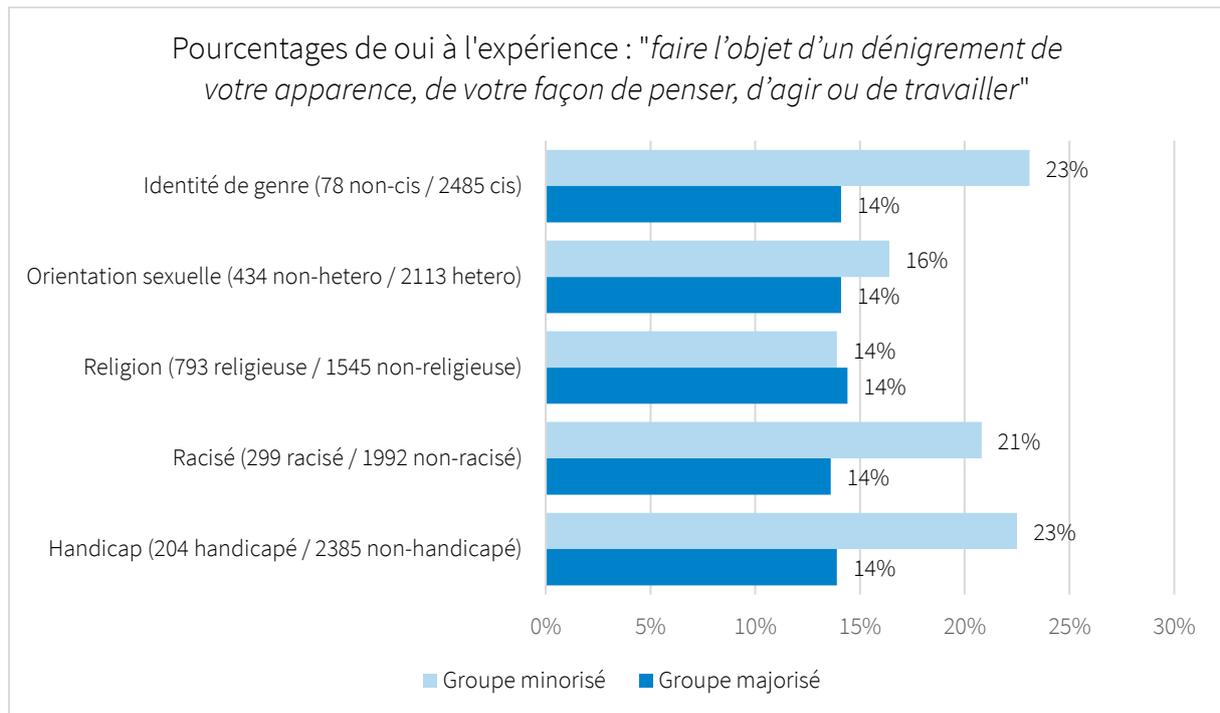


Figure 28 : Distribution en pourcentage de oui aux expériences de discrimination d'apparence ou de façon de penser en fonction des groupes minorisés

Pour les autres items relatifs aux expériences de discriminations, il existe également des différences notables entre les membres des groupes minorisés et majorisés directement concernés par chaque type d'expérience de discrimination (Figure 29). 15% des personnes non-cisgenre indiquent avoir déjà fait l'expérience de discrimination en raison de leur identité de genre contre 2% pour les personnes cisgenres. Les mêmes effets, légèrement moins marqués, sont observés pour l'orientation affective et sexuelle, la religiosité et le fait d'être une personne racisée. Si l'on regarde de plus près les différentes religions, encore une fois, ce sont les personnes de confession musulmane, juive et évangélique qui sont le plus souvent victimes de discrimination « *en raison de leur appartenance ethnique ou religieuse* ». Finalement, comme on pourrait s'y attendre, seules les personnes ayant déclaré vivre avec un ou plusieurs handicaps rapportent des expériences de discrimination liées à leur handicap (15% contre 0%).

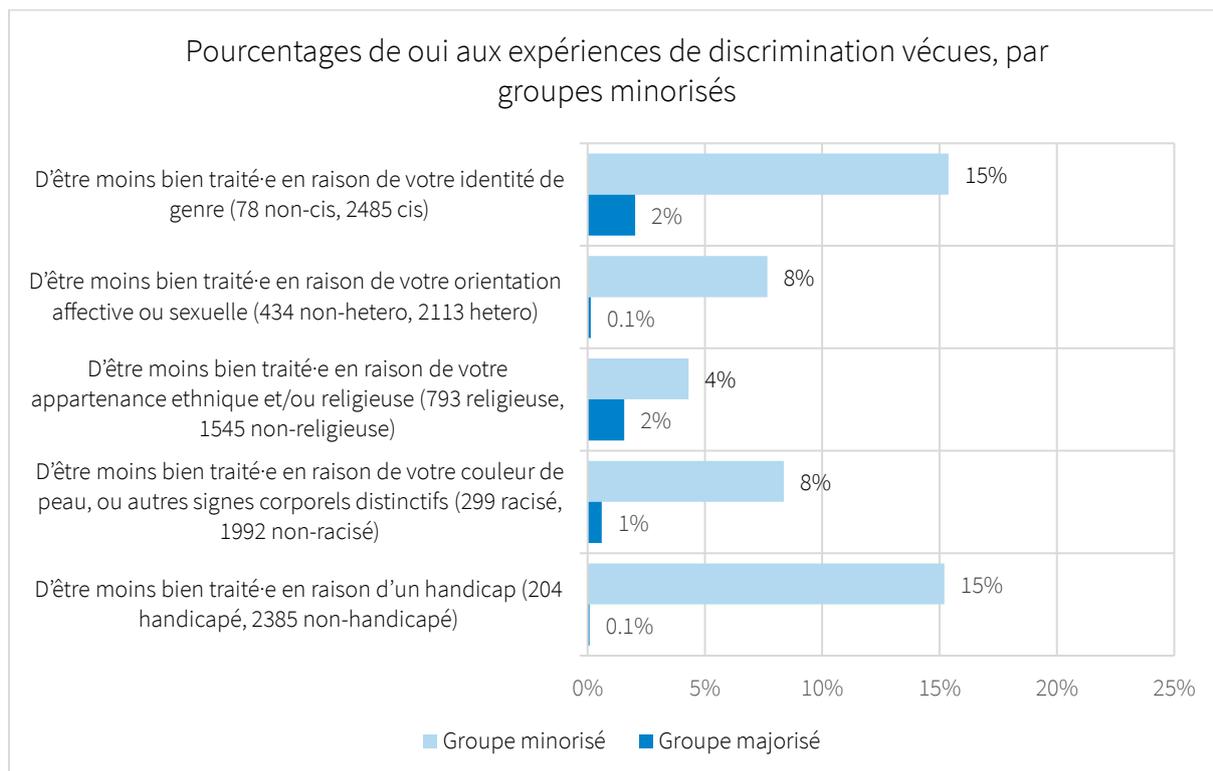


Figure 29 : Distribution en pourcentage de oui aux expériences de discrimination vécues en fonction des groupes minorisés

Dans l'ensemble, les femmes se sentent davantage discriminées sur la base de leur âge que les hommes, quelle que soit la catégorie d'âge (Figure 30). La proportion d'hommes indiquant être discriminés en raison de leur âge est relativement stable quel que soit leur âge (entre 3% et 6%). Chez les femmes, ce sont les catégories 25-35 ans et 50 ans ou plus qui rapportent le plus des expériences de discriminations basées sur l'âge (10%).

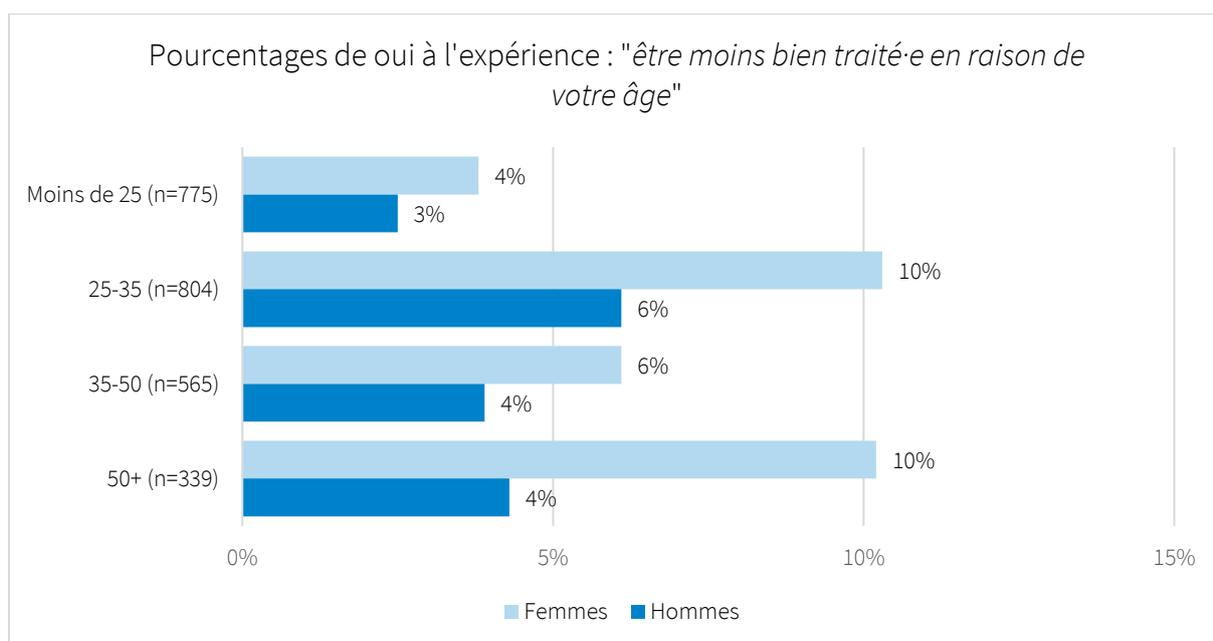


Figure 30 : Distribution en pourcentage de oui aux expériences de discrimination d'âge en fonction du genre

### 3.2.4 Expériences de harcèlement sexuel

Les expériences de harcèlement sexuel ont également été mesurées en fonction du fait d'avoir vécu ou non des expériences de harcèlement sexuel « *dans le cadre de votre travail/vos études ou de vos activités à l'UNIL* ».

Les femmes sont systématiquement plus souvent victimes de harcèlement sexuel que les hommes. La différence est particulièrement marquée pour les compliments et/ou critiques sur l'apparence, les regards insistants et les blagues/plaisanteries sexistes ou liées à l'orientation affective et sexuelle.<sup>8</sup> Tout comme pour les expériences de discrimination, la gravité des différentes expériences de harcèlement sexuel implique une analyse en termes d'occurrences. Dans cette perspective, il convient également de rappeler que les résultats rapportés ici ont été recensés auprès de 17% de la communauté UNIL. Cet au sein de cet échantillon que 151 femmes et 35 hommes rapportent avoir été victimes de propos ou attitudes à caractère sexuel. 67 femmes et 20 hommes se sont fait imposer des gestes divers non désirés. 30 femmes et 5 hommes ont subi des attouchements à caractère sexuel non désirés. Au-delà du fait que ces occurrences se rapportent à 17% de la communauté UNIL, il convient aussi de noter qu'étant donné que la question du genre était posée à la fin du questionnaire, les cas de harcèlement sexuel indiqués par des participant·e·s n'ayant pas mentionné leur identité de genre à la fin du questionnaire n'apparaissent pas dans la figure 31. Notamment, 4 personnes témoignent avoir subi un viol. Parmi elles, deux sont des femmes, et 2 n'ont pas indiqué leur genre. Pour cette raison, le tableau 6 rapporte les occurrences de chaque expérience de harcèlement sexuel, indépendamment du genre.

---

<sup>8</sup> Il est à préciser que des actes verbaux de harcèlement sexuel, tels qu'expressions vulgaires ou harcèlement verbal peuvent faire l'objet d'une plainte pénale selon l'article 198 du code pénal.

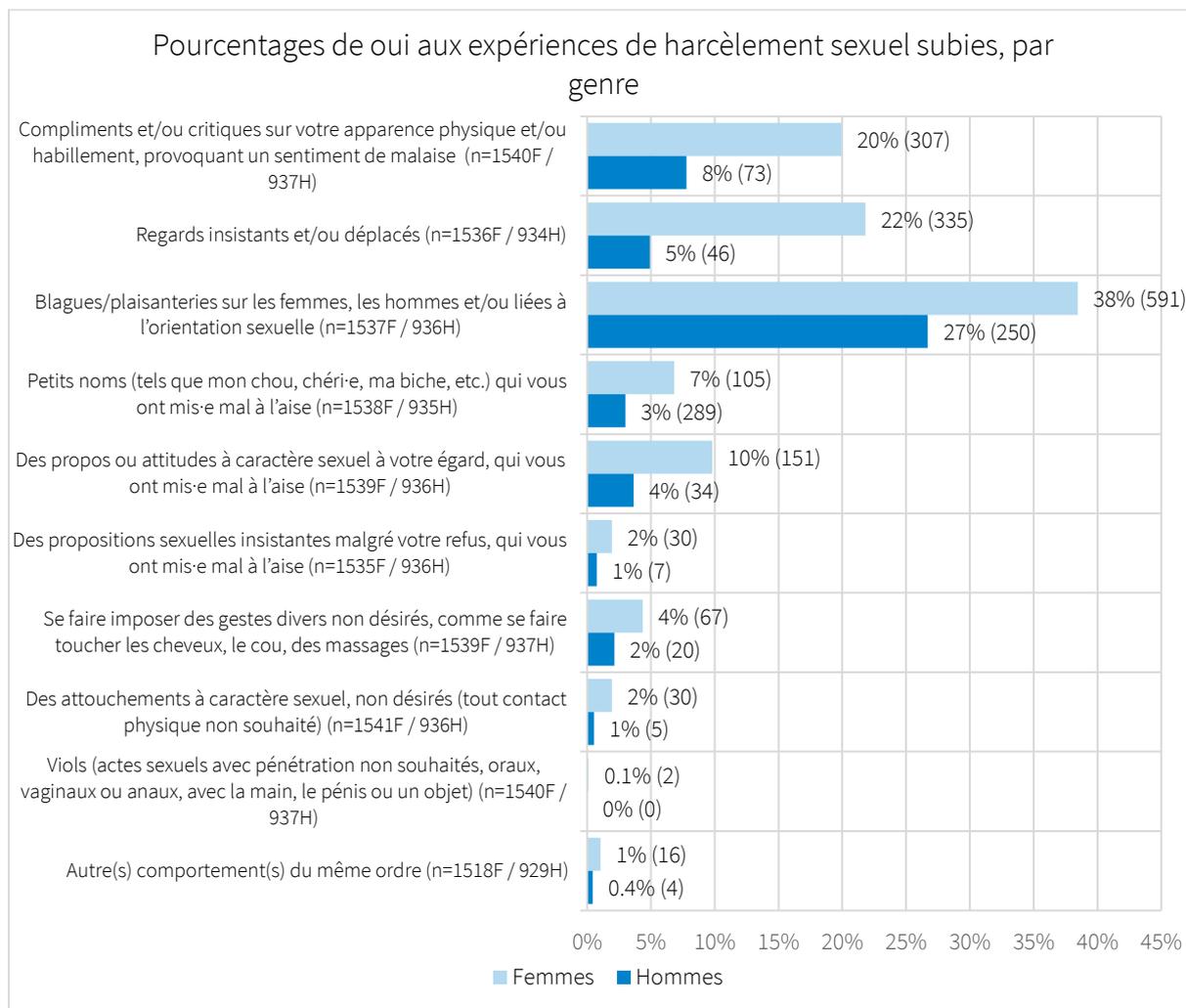


Figure 31 : Distribution en pourcentage de oui aux expériences de harcèlement sexuel subies en fonction du genre

Tableau 6 : Occurrences totale d'expériences de harcèlement sexuel

Expériences de harcèlement sexuel	Occurrences
Compliments et/ou critiques sur votre apparence physique et/ou habillement, provoquant un sentiment de malaise (n=2'665)	426
Regards insistants et/ou déplacés (n=2'667)	430
Blagues/plaisanteries sur les femmes, les hommes et/ou liées à l'orientation affective et sexuelle (n=2'662)	932
Petits noms (tels que mon chou, chéri·e, ma biche, etc.) qui vous ont mis·e mal à l'aise (n=2'662)	149
Des propos ou attitudes à caractère sexuel à votre égard, qui vous ont mis·e mal à l'aise (n=2'664)	209
Des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus, qui vous ont mis·e mal à l'aise (n=2'659)	46
Se faire imposer des gestes divers non désirés, comme se faire toucher les cheveux, le cou, des massages (n=2'664)	102
Des attouchements à caractère sexuel, non désirés (tout contact physique non souhaité) (n=2'665)	42
Viols (actes sexuels avec pénétration non souhaités, oraux, vaginaux ou anaux, avec la main, le pénis ou un objet) (n=2'666)	4
Autre(s) comportement(s) du même ordre (n=2'632)	25

Par rapport aux membres du personnel de l'UNIL, les étudiant·e·s subissent davantage d'expériences de harcèlement sexuel, telles que des regards insistants et/ou déplacés (26% et 8% pour les étudiantes et étudiants contre 18% et 2% pour les membres féminins et masculins du personnel) et de blagues et de plaisanteries liées au sexe ou à l'orientation affective et sexuelle (respectivement 41% et 33% contre 36% et 22%) (données non rapportées ici). Les 4 cas de viols ont notamment été rapportés par des étudiant·e·s.

Au niveau des différentes facultés ou des statuts, aucune différence notable n'a été constatée quant à la prévalence des expériences de harcèlement sexuel (données non rapportées ici).

### 3.2.5 Auteur·e·s signalés/rapportés de harcèlement sexuel

Il a été demandé aux répondant·e·s, pour chaque expérience de harcèlement sexuel, d'indiquer à quel statut les auteur·e·s de ces actes appartenaient. Cette question prenait la forme d'un choix multiple, chaque répondant·e pouvait donc cocher plusieurs auteur·e·s selon chaque type d'actes déclarés. Le genre et le sexe présumés de l'auteur·e n'ont pas été demandés dans ce questionnaire.

Les résultats présentés dans la figure 32 ci-dessous indiquent, pour chaque type de situation de harcèlement sexuel, le statut des auteur·e·s sélectionné·e·s pour la population étudiante. Les auteur·e·s d'actes de harcèlement sexuel envers les étudiant·e·s sont en majorités des étudiant·e·s (entre 80% et 100%), suivis par les enseignant·e·s et les membres du personnel administratif et technique. Les actes d'auteur·e·s enseignant·e·s les plus souvent rapportés sont les blagues et plaisanteries (31%), tandis que ceux de membres du PAT sont les regards insistants (11%). Les effectifs des auteur·e·s de différents statuts sont à mettre en perspective avec la taille des différentes populations. En effet, le campus compte plus de 17'000 étudiant·e·s pour environ 2'600 membres du corps enseignant. Sur le total des cas de harcèlement subis par les étudiant·e·s, les étudiant·e·s sont auteur·e·s dans 93% des situations de harcèlement, tandis que les enseignant·e·s sont auteur·e·s dans 23% des situations. Ainsi, alors que les étudiant·e·s sont 7 fois plus nombreux·ses que les enseignant·e·s dans la communauté UNIL, elles et ils ne commettent « que » 4 fois plus d'actes de harcèlement sexuel que les enseignant·e·s. Globalement, on peut en déduire que les étudiant·e·s se font plus harceler sexuellement par d'autres étudiant·e·s que par des enseignant·e·s ou des membres du PAT, mais que, rapporté au nombre de personnes que compte chaque groupe, la proportion d'auteur·e·s de harcèlement sexuel au sein des enseignant·e·s est plus élevée qu'au sein des étudiant·e·s.

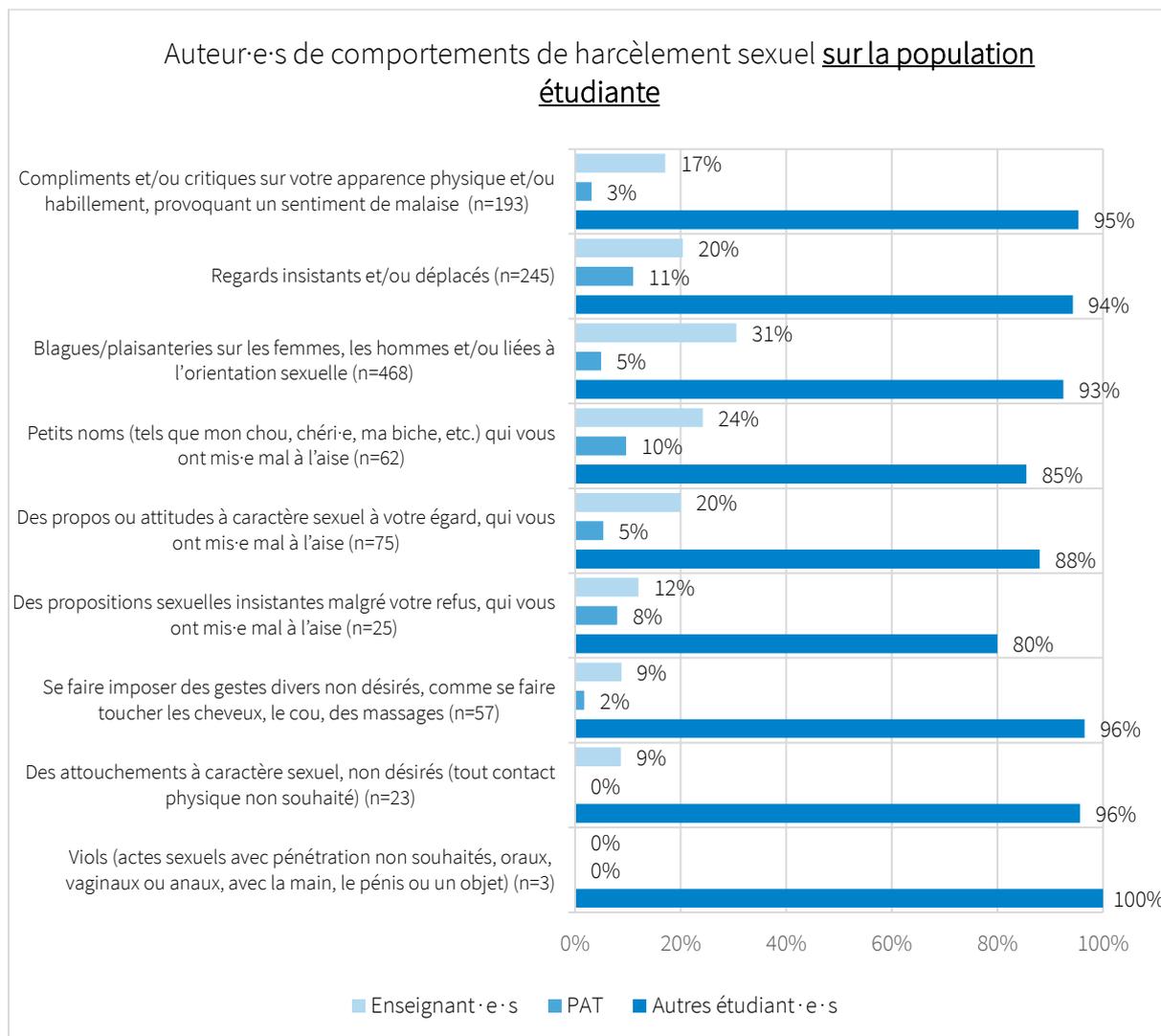


Figure 32 : Distribution de la proportion d'auteur·e·s de comportements de harcèlement sexuel sur les étudiant·e·s par acte et par statut.

Les auteur·e·s des actes de harcèlement sexuel subis par les membres du personnel ont le plus souvent une position hiérarchique plus élevée que celle des victimes (Figure 33), tandis que les étudiant·e·s et le personnel subordonné sont globalement moins représenté·e·s parmi les auteur·e·s. Les supérieur·e·s hiérarchiques semblent notamment responsables de 47% des gestes non désirés, de 35% des remarques sur l'apparence, de 34% des regards insistants, de 30% des blagues/plaisanteries liées au genre ou à l'orientation affective et sexuelle, et de 31% des propos ou attitudes à caractère sexuel, ainsi que de la majorité des cas de propositions sexuelles ou des d'attouchements à caractère sexuel. Dans ces deux dernières situations, il est à noter le nombre de situations déclarées ne permet pas de faire une comparaison robuste des types d'auteur·e·s. Indépendamment de la position hiérarchique, les collègues appartenant à un même corps semblent globalement être les auteur·e·s les plus fréquents de harcèlement sexuel envers les membres du personnel.

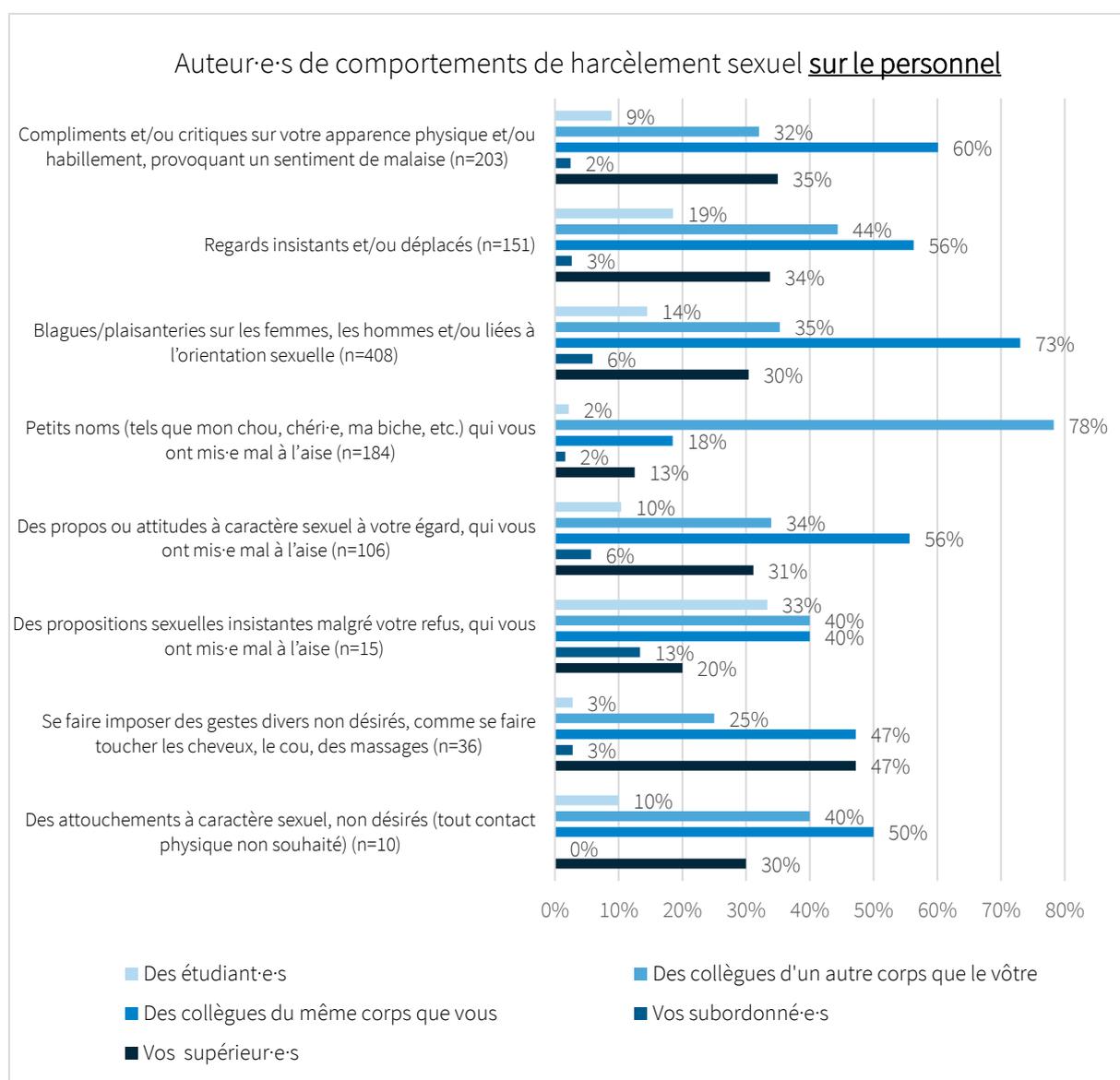


Figure 33: Distribution de la proportion d'auteur·e·s de comportements de harcèlement sexuel sur le personnel par acte et par statut

### 3.3 Connaissances des ressources à disposition en cas de harcèlement

Finalement, les participant·e·s de l'enquête ont également été amené·e·s à évaluer leurs connaissances des ressources mises à disposition en cas de harcèlement sexuel. Plusieurs questions étaient posées selon les différentes situations possibles et les participant·e·s évaluaient leur niveau de connaissance sur une échelle allant de 0 (pas du tout d'accord) à 10 (tout à fait d'accord).

Les situations proposées couvraient la connaissance des personnes à qui s'adresser pour signaler une situation ou pour obtenir du soutien en cas de discrimination ou de harcèlement en tant que victime ou témoin. Ensuite, les répondant·e·s évaluaient si les processus de signalement, d'enquête ou les sanctions appliquées en cas de discrimination ou de harcèlement étaient clairs.

Pour chacun des items ci-dessous, les femmes déclarent connaître moins bien les processus que les hommes (Figure 34). En général ce sont les processus en cas de discrimination ou de harcèlement qui sont le moins bien connus, en particulier la connaissance des sanctions appliquées. Pour chaque situation, l'effet du genre sur l'évaluation du niveau de connaissances des ressources est significatif. Par exemple, pour l'item "Les sanctions appliquées en cas de discrimination ou de harcèlement à l'UNIL sont claires pour moi" la moyenne des réponses des femmes est bien significativement inférieure à celle des hommes : ( $t(2488)=-7,768, p<.01$ ).

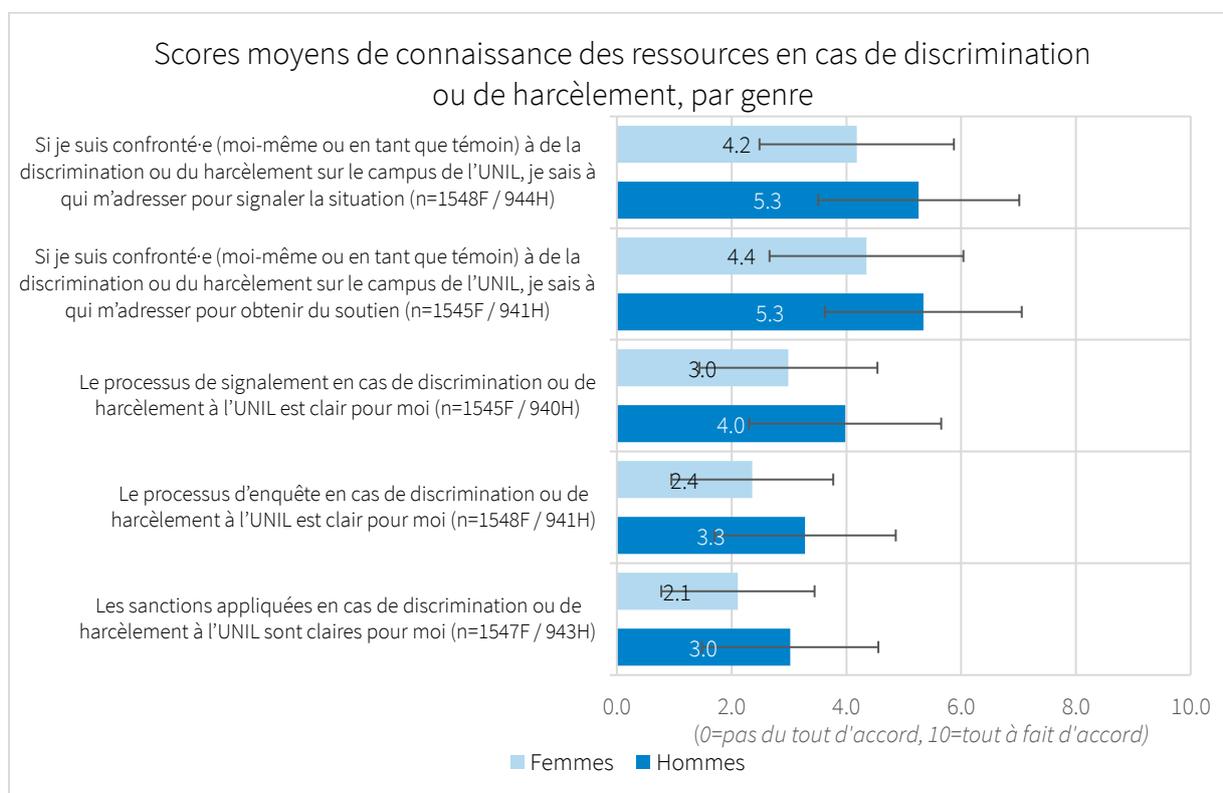


Figure 34: Distribution des scores moyens de connaissances des ressources lors de situation de discrimination ou de harcèlement en fonction du genre.

Afin d'avoir un meilleur aperçu des différences entre les femmes et les hommes selon le statut, les six items de connaissances des ressources présentés dans le graphique ci-dessus (Figure 35) ont été agrégés pour créer un score composite de connaissances générales des ressources en cas de harcèlement. Le score de connaissances générales se mesure aussi sur une échelle de 0 (pas du tout d'accord) à 10 (tout à fait d'accord). La consistance interne de cette échelle s'est révélée être excellente ( $\alpha$  de Chronbach = .913).

La moyenne générale du niveau de connaissances des ressources à disposition en cas de harcèlement sexuel est de 3.6 sur 10, ce qui témoigne d'un niveau de connaissances des ressources plutôt bas dans la population de l'UNIL. Ce sont les femmes qui expriment un niveau de connaissance des ressources plus bas (3.2) que celui des hommes (4.2). Ce sont donc les personnes les plus touchées par les expériences de harcèlement sexuel qui rapportent le plus bas niveau de connaissance des ressources à disposition dans ce domaine.

Le graphique ci-dessous (Figure 35) permet de comparer les scores de connaissance générale en cas de discrimination ou de harcèlement en fonction du genre et du statut. Les étudiant·e-s ont le score moyen le plus bas, 2.7 pour les femmes et 3.3 pour les hommes. De manière générale, les scores moyens sont plutôt bas et toujours inférieurs à 5 sur 10, sauf au sein du corps professoral, (5.4 sur 10 pour les femmes et 6.4 sur 10 pour les hommes). L'effet du genre reste présent au sein de chaque statut, sauf au sein du PAT où les femmes et les hommes ont le même score moyen (4.5).

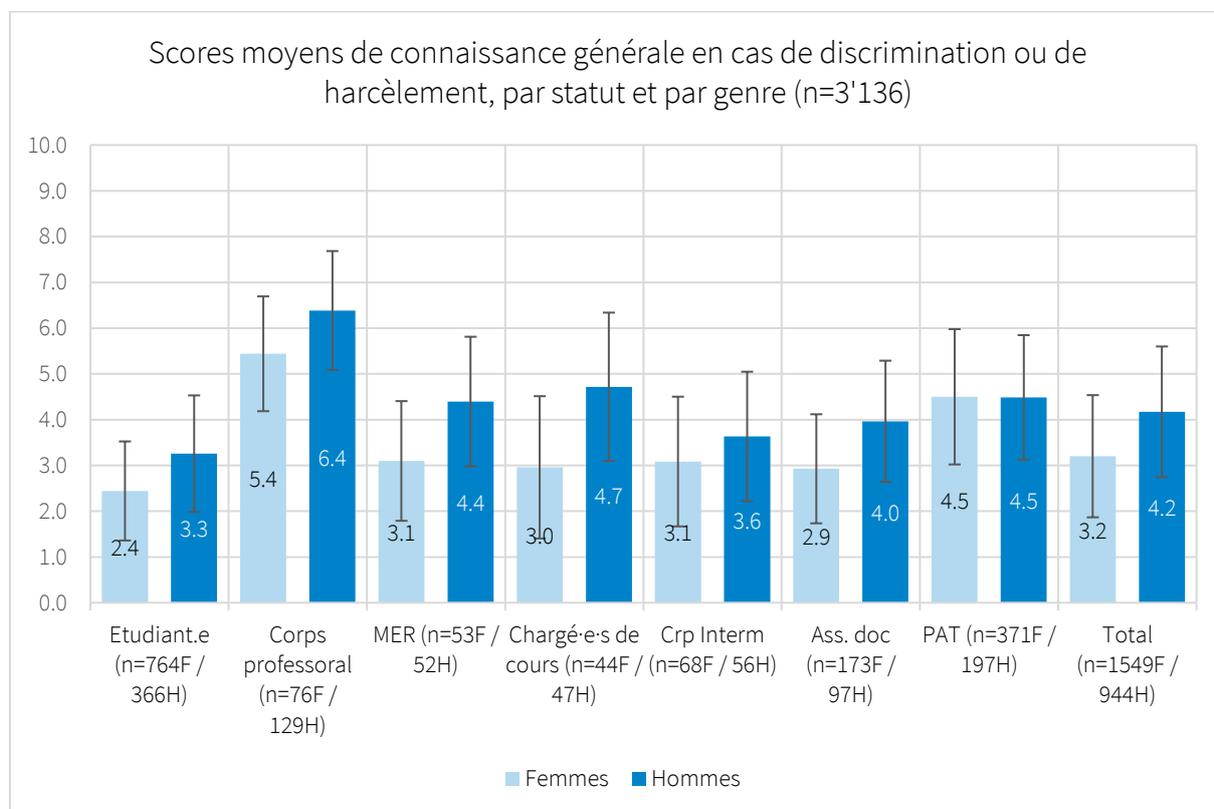


Figure 35: Distribution des scores moyens de connaissance générales des ressources lors de situation de discrimination ou de harcèlement en fonction du statut et du genre.