



explore.understand.share.

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

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

Édition 2024

## Rapport

Autrices et auteurs :

Alexia Gaillard, collaboratrice scientifique, FORS

Roxane Mordasini, collaboratrice scientifique, FORS

Max Felder, chef d'équipe, FORS

Lausanne, novembre 2025



Géopolis, 1015 Lausanne, Switzerland • T. +41 21 692 37 30 • [www.forscenter.ch](http://www.forscenter.ch)

## Table des matières

I	Avant-propos de la Direction .....	2
II	Remerciements.....	3
III	Résumé du rapport .....	3
IV	<i>Foreword by the Rectorate</i> .....	6
V	<i>Report summary</i> .....	7
1	Contexte .....	11
2	Méthode .....	11
2.1	Traitemet des données .....	12
2.2	Participation .....	12
2.3	Taux de réponse.....	12
2.4	Temps passé sur le questionnaire et langue de réponse .....	13
2.5	Répondant·es .....	13
2.5.1	Statut principal.....	13
2.5.2	Faculté .....	14
2.5.3	Âge des répondant·es .....	16
2.5.4	Sexe assigné à la naissance .....	17
2.5.5	Identité de genre.....	17
2.5.6	Orientation sexuelle .....	19
2.5.7	Appartenance à un groupe racisé .....	19
2.5.8	Situation de handicap .....	20
3	Résultats.....	20
3.1	Impact du travail et des études sur le bien-être et la santé .....	21
3.1.1	Bien-être au travail et aux études.....	21
3.1.2	Impact du travail et des études sur la santé physique .....	25
3.1.3	Impact du travail/des études sur la santé psychique.....	27
3.1.4	Stress.....	30
3.2	Harcèlement et discriminations à l'UNIL .....	32
3.2.1	Expérience de discrimination.....	33
3.2.2	Expérience de harcèlement psychologique .....	38
3.2.3	Auteur·es identifié·es de harcèlement psychologique .....	40
3.2.4	Expériences de harcèlement sexuel.....	42
3.2.5	Auteur·es identifié·es de harcèlement sexuel .....	45
3.2.6	Vécu du climat psychologique à propos du harcèlement sexuel à l'UNIL .....	47
3.3	Connaissances des ressources à disposition en cas de harcèlement.....	51
4	Annexes .....	55

## I Avant-propos de la Direction

Cette deuxième enquête sur le climat de travail et d'étude, initiée par le Bureau de l'égalité et réalisée par FORS (le centre de compétences suisse en sciences sociales), confirme la volonté de la Direction de prendre la mesure des vécus des membres de la communauté UNIL afin de mettre en place des réponses adaptées.

Dans l'ensemble, les données collectées montrent les mêmes tendances que la première enquête réalisée au printemps 2022, notamment concernant les niveaux de bien-être, de stress, et les fréquences de situations problématiques rencontrées. Nous en prenons la pleine mesure, il faut du temps pour transformer la culture en profondeur.

Parmi les éléments positifs à relever, un meilleur niveau moyen de connaissances des ressources à disposition en cas de discrimination et de harcèlement sexuel ou psychologique des participant·es, ainsi qu'un score plus élevé de confiance quant à l'action de l'institution face au harcèlement sexuel. Ces deux résultats tendent à démontrer un certain impact des efforts de communications et de sensibilisation entrepris, et ne peuvent qu'encourager à poursuivre dans cette voie. Un score général de bien-être stable et positif est également rapporté par les répondant·es. En revanche, l'impact du travail et des études sur la santé psychique et physique est estimé comme plus négatif pour cette édition. Nous sommes en contact avec les entités de santé communautaire afin d'analyser dans quel cadre s'inscrit cette évolution et comment y répondre au mieux.

Autres résultats appelant à renforcer les soutiens apportés, les proportions de personnes rapportant avoir vécu des expériences de violence ou de harcèlement psychologique et sexuel restent très élevés. Près de la moitié des répondant·es déclarent avoir vécu une situation relevant de violence psychologique, et plus d'une femme répondante sur trois rapporte avoir vécu au moins une forme de violence ou de harcèlement sexuel. Certes, les pressions sont fortes, les enjeux élevés et les clivages sociaux omniprésents, mais ces contextes ne peuvent et ne doivent plus servir de justification à ce type de violences dans le cadre du travail ou des études à l'UNIL. Nous poursuivrons nos efforts, amorcés avec la mise en œuvre d'Aide | UNIL, afin d'informer les membres de la communauté sur leurs droits, leurs devoirs et responsabilités, et sur les ressources à disposition afin de réagir au mieux face à ces situations interpersonnelles difficiles.

Concernant les situations de harcèlement sexuel, l'enquête révèle un nombre préoccupant de viols rapportés par les personnes répondantes, presque exclusivement étudiantes. Ces violences sont inacceptables, et toutes les situations portées à la connaissance de la Direction reçoivent la plus grande attention et des réponses fermes une fois les faits établis. L'enquête montre pourtant que seules 11% des personnes ayant rapporté des formes de harcèlement sexuel en font part (à toute instance ou personnes confondues, y compris ami·es, famille, collègues, organismes UNIL ou hors UNIL), et ce malgré une connaissance accrue des ressources et canaux existants. Or la Direction ne peut agir concrètement sur les situations individuelles que lorsque celles-ci sont signalées. Nous encourageons donc vivement les

membres de l'UNIL ayant subi une infraction pénale à déposer plainte auprès de l'autorité compétente (police) ou/et à se faire accompagner par les ressources mises à leur disposition dans le cadre du dispositif de protection du climat de travail et d'études (Personnes de confiance, Accueil santé, Consultation psycho-thérapeutique, Infirmier·res santé au travail pour un accompagnement totalement confidentiel ; Aide | UNIL, les Décanats, les cadres ou le SRH pour signaler les situations afin que des mesures soient potentiellement prises). La Direction a d'ores et déjà amorcé des efforts visant à sensibiliser davantage la population étudiante, plus vulnérable : en collaboration avec les associations, la police et Unisanté, les mesures de prévention des violences entre pair·es à l'occasion d'activités plus « satellites », notamment dans les environnements festifs, seront renforcées, ainsi que la diffusion des informations concernant l'importance de se faire accompagner, de signaler et de s'adresser aux instances les plus adaptées pour ce faire.

L'enquête 2024 nous rappelle qu'il reste beaucoup à faire pour libérer la parole et créer un environnement de travail et d'études sûr et respectueux des spécificités de chacun·e. La Direction remercie chaleureusement l'ensemble des participant·es pour leur temps et leur confiance, et invite les membres de l'UNIL à ne pas rester seul·e face aux difficultés : ce n'est qu'en travaillant ensemble que nous pourrons résoudre les conflits et prévenir l'émergence de toute situation de sexe, harcèlement et discriminations au sein de notre institution.

## II Remerciements

Nos remerciements vont :

- Aux membres du groupe d'accompagnement : Mélanie Bosson, Pablo Andrés Diaz, Mathieu Gasparini, Eva Green, Christelle Rigual et Boris Wernli ;
- Au Bureau de l'égalité : Carine Carvalho, Seema Ney et Pierre Simon-Vermot ;
- À la Commission d'éthique de l'Université ;
- Et au Service juridique.

## III Résumé du rapport

**Aperçu :** Ce rapport présente les principaux résultats de la deuxième édition de l'enquête sur le climat de travail et d'études de l'UNIL, enquête déjà réalisée en 2022. Ayant eu lieu au semestre d'automne de 2024, 3'590 membres du personnel et étudiant·es ont d'abord donné leur ressenti sur des thématiques du bien-être au travail ou aux études (bien-être général, santé physique et psychique, stress). Dans un second temps, leur vécu en matière de discrimination, de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel a pu être mesuré. Pour finir, l'enquête a également interrogé cette population sur son ressenti et ses connaissances en matière de signalement et gestion de ces comportements, ainsi que sur sa perception du climat à l'UNIL autour du harcèlement sexuel.

**Participation :** Le taux de réponse global de l'édition 2024 est de 15%, dont 11% pour la population étudiante et 30% pour les membres du personnel, avec représentation de tous les statuts et de toutes les facultés. Un taux de réponse comparable à la première édition de 2022,

malgré une légère baisse de participation parmi les étudiant·es et une légère augmentation parmi le personnel.

**Impact du travail et des études sur le bien-être et la santé :** Globalement, les participant·es rapportent un niveau de bien-être général identique à l'édition précédente (6.7 sur 10, sur une échelle allant de 0 : très négatif à 10 : très positif). Le niveau de stress est également resté stable (3.2 sur 7, où 7 représente un niveau de stress élevé). Toutefois, les réponses de 2024 indiquent une perception plus négative de l'impact du travail et des études sur la santé : la moyenne sur l'échelle de 0 (impact très négatif) à 10 (impact très positif) pour la santé physique est passée de 5.6 en 2022 à 4.7 en 2024, et celle pour la santé psychique de 5.5 en 2022 à 4.9 en 2024.

En moyenne, les étudiant·es rapportent des scores inférieurs de bien-être général à ceux du personnel, un impact plus négatif des études sur la santé physique et psychique, ainsi qu'un niveau de stress plus élevé. Les femmes rapportent également des résultats plus négatifs par rapport aux hommes sur l'ensemble de ces dimensions, différence plus prononcée parmi les étudiant·es. Cela dit, au sein du personnel, la différence de genre observée en 2022 tend à disparaître en 2024, notamment pour le bien-être au travail et l'impact du travail sur la santé psychique. En revanche, au niveau des groupes minorisés (personnes racisées, minorités de genre, minorités sexuelles et personnes en situation de handicap), ceux-ci rapportent, comme en 2022, systématiquement des scores plus faibles que les personnes n'appartenant pas à un groupe minorisé.

**Expériences rapportées de discrimination :** La forme de discrimination la plus fréquemment rapportée concerne le dénigrement en fonction de son apparence ou de sa manière de penser, d'agir ou de travailler (13%), comportement également le plus rapporté en 2022. La discrimination fondée sur le sexe est nettement plus souvent déclarée par les femmes (16%) que par les hommes (5%). Pour les autres motifs de discrimination, les écarts selon le sexe restent peu marqués. Quel que soit le motif de discrimination considéré (p.ex. orientation sexuelle, groupe racisé, identité de genre, ou situation de handicap), les personnes issues de groupes minorisés déclarent systématiquement y être davantage confrontées que celles appartenant aux groupes majorisés.

**Expériences rapportées de harcèlement psychologique :** Près de la moitié des répondant·es (44%) déclarent avoir déjà vécu au moins une situation s'apparentant à du harcèlement psychologique, une proportion plus élevée parmi les membres du personnel (46%) que parmi les étudiant·es (41%). Les situations les plus fréquemment rapportées concernent le fait d'être constamment interrompu·e, ignoré·e ou de voir son travail évalué de manière blessante et injuste (20% pour chacune de ces situations, tous statuts confondus). À noter que ces comportements figuraient déjà parmi les plus fréquemment mentionnés par les participant·es de 2022. Des différences de genre se retrouvent dans six situations de harcèlement psychologique sur les onze mesurées, à chaque fois en défaveur des femmes. Il s'agit notamment des situations où leur présence a été ignorée (23% contre 14% des hommes), ou d'être constamment interrompus, voire empêchées de s'exprimer (22% contre 14% pour les hommes).

**Auteur·es identifié·es de harcèlement psychologique :** Selon les étudiant·es, les auteur·es principaux·ales de harcèlement psychologique étaient d'autres étudiant·es (75%), puis des enseignant·es (professeur·es, assistant·es, 34%). Les auteur·es identifié·es par le personnel sont le plus souvent des collègues du même corps (51%) et des supérieur·es hiérarchiques (51%). Compte tenu du nombre nettement plus élevé de collègues et d'étudiant·es que de supérieur·es hiérarchiques et de professeur·es dans la population de référence, le taux de comportements de harcèlement psychologique est proportionnellement plus élevé chez les personnes en position d'autorité (supérieur·es hiérarchiques, professeur·es).

**Signalement des expériences de harcèlement psychologique :** 30% des personnes ayant rapporté avoir subi une situation s'apparentant à du harcèlement psychologique déclarent avoir signalé les faits à une personne ou organisme. Les étudiant·es se sont principalement tourné·es vers des ami·es ou des membres de la famille (71%) ou vers un·e enseignant·e (31%). Les membres du personnel se sont en majorité adressés à un·e supérieur·e hiérarchique (56%). Pour les personnes ne s'étant pas adressées à une personne ou organisme de l'UNIL, les principales raisons données ont été ne pas en avoir besoin (49%), penser que l'UNIL n'agirait pas (24%), ou craindre des conséquences négatives (22%).

**Expériences rapportées de harcèlement sexuel :** Plus d'une femme sur trois rapporte avoir vécu au moins une expérience de harcèlement sexuel (39%). Comme en 2022, les femmes rapportent systématiquement avoir subi plus de harcèlement sexuel que les hommes. Les expériences les plus rapportées concernent des blagues ou plaisanteries (26% des femmes contre 17% des hommes), des regards insistants et/ou déplacées (17% contre 3% des hommes), ou des compliments et/ou critiques sur l'apparence physique (13% contre 6% des hommes). Concernant les actes physiques de harcèlement sexuel, indépendamment du genre des participant·es, les résultats révèlent 76 situations de gestes divers non désirés, 16 situations d'attouchements à caractères sexuels non désirés et 8 cas de viols.

**Auteur·es identifié·es de harcèlement sexuel :** les auteur·es de harcèlement sexuel identifié·es par la population étudiante sont principalement d'autres étudiant·es (84%) et des membres du corps enseignant (professeur·es, assistant·es, 21%). Rapportés à la taille des populations concernées, ces résultats suggèrent que la proportion d'auteur·es parmi les enseignant·es pourrait être plus élevée que parmi les étudiant·es. Pour les membres du personnel, les auteur·es les plus rapporté·es sont des collègues du même corps (59%) ou d'un autre corps (29%), ainsi que des supérieur·es hiérarchiques (34%). Ici encore, la taille des populations concernées est à prendre en compte.

**Signalement des expériences de harcèlement sexuel :** seuls 11% des personnes ayant indiqué avoir vécu au moins une expérience de harcèlement sexuel rapportent s'être adressé·e à une personne ou à un organisme. Parmi elles, les membres du personnel sont proportionnellement plus nombreux (17% contre 7% des étudiant·es). Comme pour le harcèlement psychologique, les étudiant·es s'adressent principalement à des

ami·es ou à des membres de leur famille (78%), tandis que les membres du personnel se tournent principalement vers des collègues (48%).

**Vécu du climat psychologique à propos du harcèlement sexuel à l'UNIL :** La perception du climat à propos du harcèlement sexuel a évolué positivement depuis 2022 (6.5 sur 10 en 2024 contre 6.2 en 2022). Cela dit, en 2024 encore, les femmes perçoivent plus négativement le climat psychologique à propos du harcèlement sexuel à l'UNIL que les hommes. Elles expriment moins de sécurité à signaler (6.3 contre 7.6 pour les hommes), ainsi qu'une confiance plus faible envers l'institution quant à sa capacité à prendre au sérieux le signalement de situations de harcèlement sexuel (6.3 contre 6.9 pour les hommes). Les étudiant·es démontrent également un sentiment plus faible de sécurité à signaler (4.5) que les membres du personnel (6.5).

**Connaissance des ressources à disposition en cas de harcèlement ou de discriminations :** On constate également une évolution significative positive au niveau des connaissances des ressources depuis 2022. En effet, les participant·es de 2024 témoignent d'un score moyen de connaissances modéré (4.5 sur 10), plus élevé qu'en 2022 (3.5 sur 10). Cette amélioration se retrouve sur tous les aspects évalués, tels que savoir à qui s'adresser ou comprendre les processus de signalement. Cependant, les écarts de genre observés en 2022 se maintiennent en 2024 : les hommes déclarent un niveau de connaissance des ressources plus élevé que les femmes, qui demeurent le groupe le moins informé quant aux dispositifs permettant de signaler des situations de harcèlement ou de discrimination, ou d'obtenir du soutien. Par ailleurs, les étudiant·es présentent un score inférieur (3.2) à celui des membres du personnel (5.3).

#### *IV Foreword by the Rectorate*

This second survey on the working and study climate, initiated by the Equal Opportunities Office and conducted by FORS (the Swiss Center of expertise in the Social Sciences), confirms the Rectorate's commitment to assessing the experiences of UNIL community members in order to implement appropriate measures.

Overall, the collected data shows the same trends as the first survey conducted in spring 2022, particularly regarding levels of well-being, stress, and the frequency of problematic situations. We fully acknowledge this and recognize that deep cultural change takes time.

Among the positive findings, participants show greater average level of knowledge of resources available in case of discrimination and sexual or psychological harassment, along with higher confidence in the institution's response to sexual harassment. These two results suggest that our communication and awareness-raising efforts are having an impact and encourage us to keep going in this direction. Respondents also reported a stable and positive overall well-being score. However, the impact of work and studies on mental and physical health appears more negative in this edition. We are currently working with community health services to better understand this trend and determine the most effective way to address it.

Other findings highlight the need for stronger support: the proportion of people reporting experiences of psychological or sexual violence or harassment remains very high. Nearly half of respondents say they have experienced psychological violence, and more than one in three women report having faced at least one form of sexual violence or harassment. Admittedly, the pressure is intense, the stakes are high, and social tensions are ever-present, but these factors can no longer excuse such violence in the context of work or study at UNIL. We will keep our efforts, which began with the launch of Help | UNIL, to ensure community members are fully informed of their rights, duties, and responsibilities, as well as the resources available to best address these challenging interpersonal situations.

Concerning sexual harassment, the survey reveals a concerning number of reported rapes, almost exclusively among students. Such violence is unacceptable, and every case brought to the Rectorate's attention receives the utmost attention, along with a firm and appropriate response once the facts are established. However, the survey shows that only 11% of those who reported forms of sexual harassment told anyone (whether an authority, a friend, family member, colleague, UNIL organization, or external body), despite greater awareness of available resources and reporting channels. The Rectorate can only intervene directly in individual cases when they are reported. We therefore strongly encourage UNIL members who have been victims of a criminal offense to file a complaint with the competent authority (police) and/or to seek support from the resources available under the work and study climate protection infrastructure (persons of trust, Accueil santé UNIL, psychotherapeutic consultations, occupational health nurses for fully confidential support, Help | UNIL, Deans' offices, managers, or the SRH) so that appropriate measures can potentially be taken. The Rectorate has already launched efforts to raise awareness among the student population, which is more vulnerable: in partnership with associations, the police, and Unisanté, we will strengthen prevention against peer violence during more "peripheral" activities, particularly in festive environments, while increasing information on the importance of seeking support, reporting incidents, and contacting the relevant authorities.

The 2024 survey is a reminder that there is still much to be done to foster open communication and build a safe work and study environment that respects everyone's individual needs. The Rectorate sincerely thanks all participants for their time and trust, and encourages UNIL members not to face difficulties alone: only by working together can we resolve conflicts and prevent sexism, harassment, and discrimination within our institution.

## Report summary

**Overview:** This report presents the key findings from the second edition of the UNIL working and study climate survey, first conducted in 2022. Carried out during the autumn semester of 2024, it gathered input from 3590 staff and students on their well-being at work or in their studies (including overall well-being, physical and mental health, and stress). The second part of the survey examined experiences of discrimination, and of psychological or sexual harassment. Finally, it assessed this community's impressions and knowledge of reporting and

handling of these behaviours, as well as their views on UNIL's climate regarding sexual harassment.

**Participation:** The overall response rate for the 2024 edition was 15%, with 11% from students and 30% from staff. All bodies, positions and faculties were represented. This response rate is comparable to the first edition in 2022, despite a slight decrease in student participation and a slight increase among staff.

**Impact of work and study on well-being and health:** Overall, participants report the same level of general well-being as in the previous edition (6.7 out of 10, on a scale from 0: very negative to 10: very positive). Stress levels also remain stable (3.2 out of 7, where 7 indicates high stress). However, the 2024 results show a more negative perception of the impact of work and study on health: the average score for physical health fell from 5.6 in 2022 to 4.7 in 2024, and for mental health from 5.5 in 2022 to 4.9 in 2024 (on a scale from 0: very negative impact to 10: very positive impact).

On average, students report lower general well-being than staff, along with a more negative impact of studies on physical and mental health, and higher stress levels. Women also report more negative outcomes than men across all these dimensions, with the gap being particularly pronounced among students. Among staff, however, the gender differences observed in 2022 tends to disappear in 2024, especially for well-being at work and the impact of work on mental health. As in 2022, minority groups (racialized individuals, gender minorities, sexual minorities and people with disabilities) consistently report lower scores than those who do not belong to a minority group.

**Reported experiences of discrimination:** The most commonly reported form of discrimination involves having one's appearance or way of thinking, acting or working denigrated (13%), which was also the top issue in 2022. Sex-based discrimination is reported more often by women (16%) than by men (5%). For other forms of discrimination, gender differences are less pronounced. Regardless of the type of discrimination considered (e.g. sexual orientation, racial group, gender identity or disability), people from minority groups consistently report experiencing more discrimination than those from majority groups.

**Reported experiences of psychological harassment:** Almost half of respondents (44%) say they have experienced at least one situation resembling psychological harassment, with a higher proportion among staff (46%) than students (41%). The most common situations involve being constantly interrupted, ignored or having one's work assessed in a hurtful or unfair manner (20% for each, across all bodies and positions). Notably, these behaviours were also among the most frequently mentioned in 2022. Gender differences appear in six of the eleven measured psychological harassment situations, in each case to the disadvantage of women. These include having their presence ignored (23% vs. 14% for men), or being constantly interrupted or prevented from expressing themselves (22% vs. 14% for men).

**Identified perpetrators of psychological harassment:** According to students, the main perpetrators of psychological harassment were other students (75%), followed by teaching staff (professors and assistants, 34%). Staff most often identified colleagues in the same body (51%) and supervisors (51%). Given the significantly higher proportion of colleagues and students than supervisors and teaching staff among the reference population, the rate of psychological harassment behaviour is proportionately higher among people in positions of authority (supervisors, teaching staff).

**Reporting psychological harassment:** 30% of those who stated having experienced a situation resembling psychological harassment reported psychological harassment talked about it to someone or an organization. Students mainly turned to friends or family (71%) or to a member of the teaching staff (31%). Most staff approached their supervisor (56%). Among those who did not contact anyone at UNIL, the main reasons were that they felt it was unnecessary (49%), believed UNIL would not act (24%), or feared negative consequences (22%).

**Reported experiences of sexual harassment:** More than one in three women report at least one experience of sexual harassment (39%). As in 2022, women consistently report higher rates of sexual harassment than men. The most common experiences include jokes (26% of women vs. 17% of men), insistent and/or inappropriate looks (17% vs. 3% of men), or compliments and/or criticism of physical appearance (13% vs. 6% of men). Regarding physical acts of sexual harassment, irrespective participants' gender, the results reveal 76 instances of unwanted gestures, 16 cases of unwanted sexual touching and 8 cases of rape.

**Identified perpetrators of sexual harassment:** Among students, the main perpetrators are other students (84%), followed by teaching staff (professors and assistants, 21%). Given the relative size of these groups, these results suggest that the proportion of perpetrators among the teaching staff may be higher than among students. For staff, the most frequently cited perpetrators are colleagues in the same body (59%) or another body (29%), as well as supervisors (34%). Here too, the size of the respective populations must be considered.

**Reporting sexual harassment:** Only 11% of those who reported at least one experience of sexual harassment said they had contacted someone or an organization. Staff are proportionally more likely to do so (17%) than students (7%). As with psychological harassment, students mainly turn to friends or family (78%), while staff primarily approach colleagues (48%).

**Experience of the psychological climate regarding sexual harassment at UNIL:** The perception of the climate regarding sexual harassment has improved since 2022 (6.5 out of 10 in 2024 versus 6.2 in 2022). However, even in 2024, women still perceive the psychological climate regarding sexual harassment at UNIL more negatively than men. They feel less safe to report incidents (6.3 vs. 7.6 for men), and have less confidence in the institution's ability to take reports

of sexual harassment seriously (6.3 vs. 6.9 for men). Students also expressed a lower sense of safety in reporting (4.5) than staff (6.5).

**Knowledge of resources available in the event of harassment or discrimination:** There has also been a significant positive shift in the knowledge of resources since 2022. Indeed, participants in 2024 reported a moderate average knowledge score (4.5 out of 10), up from 3.5 in 2022. This improvement can be seen across all measured aspects, such as knowing whom to contact or understanding reporting procedures. However, the gender gaps observed in 2022 persist in 2024: men report higher knowledge of resources than women, who remain the least informed group when it comes to reporting harassment or discrimination, or accessing support. Students also score lower (3.2) than staff (5.3).

## 1 Contexte

Après une première édition en 2022, une deuxième édition de l'enquête sur le climat de travail et d'étude a eu lieu en 2024, dont les principaux résultats sont présentés dans ce rapport. Cette étude est réalisée par la Direction de l'Université de Lausanne, en collaboration avec FORS (le centre de compétences suisse en sciences sociales). Afin de suivre l'évolution des thématiques abordées, cette enquête a été conçue de manière à assurer une comparabilité optimale entre les éditions.

La première partie de l'enquête porte sur le bien-être des membres de la communauté de l'UNIL et leurs expériences en lien avec le climat de travail ou d'études. Elle s'intéresse au niveau de stress ressenti ainsi qu'aux effets du travail ou des études sur la santé physique et psychique. La deuxième partie porte sur les questions de discrimination et de harcèlement psychologique ou sexuel. Elle vise à documenter ces expériences et à assurer un suivi, en tenant compte notamment du sexe, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle ou encore de la situation de handicap. Cette section permet également de mesurer la connaissance des ressources disponibles et la confiance accordée à l'institution pour intervenir en cas de mal-être, de difficultés interpersonnelles, de harcèlement ou de discrimination.

## 2 Méthode

Le questionnaire a initialement été développé par un groupe d'expert·es en vue de l'édition 2022. Pour celle de 2024, il a été réduit afin de raccourcir le temps de participation et pour répondre aux demandes de la commission d'éthique de l'UNIL, dont cette enquête a obtenu la validation. Programmé sur la plateforme Limesurvey pour l'édition 2022, c'est la plateforme Qualtrics qui a été privilégiée pour cette édition, notamment afin de faciliter l'envoi de liens personnalisés aux participant·es, tout en garantissant que leur adresse email ne pourrait pas être mise en relation avec leurs réponses. En outre, Qualtrics permet une meilleure exploitation des réponses partielles et des non-réponses.

Initialement prévue au printemps 2024, l'enquête a finalement été repoussée en automne, pour débuter le 21 octobre 2024. Une première invitation a été envoyée à l'ensemble des membres de la communauté UNIL (étudiant·es, personnel académique ainsi que personnel administratif et technique), soit 24'046 personnes. 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 29 octobre et 14 novembre 2024<sup>1</sup>.

Ces courriels contenaient un lien vers une page d'information dédiée à l'enquête, détaillant les objectifs de l'étude, les modalités de participation ainsi que les droits des répondant·es en matière de protection des données. Un lien vers cette page figurait également dans

---

<sup>1</sup> Le report de l'enquête du printemps à l'automne a engendré une omission involontaire des personnes ayant rejoint l'UNIL au semestre d'automne 2024 dans la liste d'adresses fournie par le Centre Informatique. Cette erreur a été corrigée par l'envoi d'une invitation aux personnes manquantes le 26 novembre, suivie de deux rappels. Il s'agit de 5'735 parmi les 24'046 personnes contactées au total.

l'introduction du questionnaire qui précisait que le consentement à la participation à l'enquête était acté par le fait de commencer le questionnaire.

## 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 réponses au questionnaire ont été confiés exclusivement à FORS. Les données récoltées via le questionnaire sont conservées sur des serveurs sécurisés de l'UNIL, auxquels seul FORS a accès. Ainsi, seul FORS est autorisé à réaliser des analyses sur les données.

## 2.2 Participation

Au total, 3'804 personnes ont participé à l'enquête, soit 16% des personnes invitées à le faire.

Un critère spécifique a été appliqué pour constituer l'échantillon final d'analyses. La sélection des participant·es repose sur le fait qu'ils ou elles aient répondu, au minimum, à la troisième question du questionnaire<sup>2</sup>, celle-ci étant la première question d'évaluation et donc la première question exploitable pour les analyses, ou à l'une des suivantes. Au total, 214 participations ont été supprimées de l'échantillon, car elles avaient arrêté le questionnaire avant cette question.

## 2.3 Taux de réponse

En ne prenant en compte que les questionnaires pouvant être exploités dans les analyses, 711 questionnaires partiels ont été conservés, qui s'ajoutent aux 2'879 questionnaires complets récoltés, pour un total de 3'590 participations conservées dans l'échantillon final d'analyses. Avec un total de 24'046 personnes invitées, le taux de réponse global de la communauté UNIL est de 15% (Tableau 1).

A titre de comparaison, le taux de réponse de l'édition 2022 était de 17%. Plusieurs facteurs peuvent expliquer le taux de réponse plus bas de la présente enquête : la période de passation, à savoir l'automne, est moins propice que le printemps pour ce type d'enquêtes. En début d'année, la proportion de personnes ne disposant pas encore d'assez de recul pour participer à de telles enquêtes ou pour se sentir concerné·es est sensiblement plus élevée qu'au printemps. Le taux de réponse est notamment influencé par la part d'étudiant·es, qui était sensiblement plus élevée à l'automne 2024 (77% des personnes contactées) qu'au printemps 2022 (66%). Cet effet se retrouve dans la comparaison des taux de réponse entre les étudiant·es et le personnel. En effet, le taux de réponse des étudiant·es était plus faible en 2024 qu'en 2022. Le taux de réponse du personnel, quant à lui, était plus de deux fois plus élevé que celui des étudiant·es en 2022 et près de 3 fois plus élevé en 2024. Il a en effet augmenté de plus de 3 points entre 2022 et 2024.

---

<sup>2</sup> « Tout bien considéré, dans quelle mesure êtes-vous satisfait·e de votre vie en général ? »

Malgré ces éléments, les 3'590 participations à cette enquête représentent un échantillon suffisamment large pour être exploité<sup>3</sup> et rendre compte des résultats présentés dans la suite du présent rapport.

Tableau 1 : Comparaison des taux de réponse en 2022 et 2024 par statut (étudiant·es - personnel)

Statut	Taux de réponse 2022	Taux de réponse 2024
Étudiant·es	12,6%	10,5%
Personnel	26,5%	29,7%
Total	17%	15%

## 2.4 Temps passé sur le questionnaire et langue de réponse

Le temps médian de compléTION du questionnaire a été de 13,75 minutes. La majorité des répondant·es (92%) ont rempli le questionnaire en français.

## 2.5 Répondant·es

Les parties qui suivent mettent en évidence différentes caractéristiques des personnes composant l'échantillon final, telles que le statut, la faculté, l'âge, le sexe assigné à la naissance, l'identité de genre, ou encore l'orientation sexuelle<sup>4</sup>.

### 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
- Corps professoral : professeur·e
- MER = Maître d'enseignement et de recherche (1 ou 2, y compris suppléant·e)
- Chargé·e de cours / PD / Autres collab. = Chargé·e de cours, privat docent·e et autre collaborateur·trice de l'UNIL
- Corps intermédiaire<sup>5</sup> = Corps intermédiaire avec doctorat (Post-doctorant·e, Chercheur·se FNS senior (avec doctorat), Premier·ère assistant·e)

<sup>3</sup> Selon Field (2024), un effectif d'environ 30 individus par groupe est souvent considéré comme suffisant pour que la distribution de la moyenne d'échantillon soit approximativement normale, conformément au théorème central limite, permettant ainsi la réalisation d'analyses descriptives comparatives. Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage publications limited.

<sup>4</sup> L'orientation sexuelle se distingue de l'orientation affective et désigne l'attraction sexuelle envers des personnes d'un ou plusieurs genres. L'orientation affective concerne quant à elle l'attraction romantique ou émotionnelle. Dans le cadre de cette enquête, seule l'orientation sexuelle est mesurée (Veldhuis, C. B., Cascalheira, C. J., Delucio, K., Budge, S. L., Matsuno, E., Huynh, K., ... & Galupo, M. P. (2024). Sexual orientation and gender diversity research manuscript writing guide. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 11(3), 365).

<sup>5</sup> Comme en 2022, bien qu'au sens de la LUL art. 52 les MER et les assistant·es doctorant·es 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.

- 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

Afin de permettre une comparaison plus large entre les différents statuts, l'ensemble de statuts autre que « Etudiant·e » a été regroupé pour constituer les membres du personnel.

Au total, 1'938 étudiant·es - soit 54% de l'échantillon final - et 1'652 membres du personnel ont participé à l'enquête. Parmi les membres du personnel, le statut le plus représenté était le personnel administratif ou technique - 21%, suivi des assistant·es doctorant·es, chercheurs et chercheuses FNS junior - 9%, corps professoral - 7%, corps intermédiaire - 4%, chargé·es de cours - 3%, et MER - 2% (Figure 1).

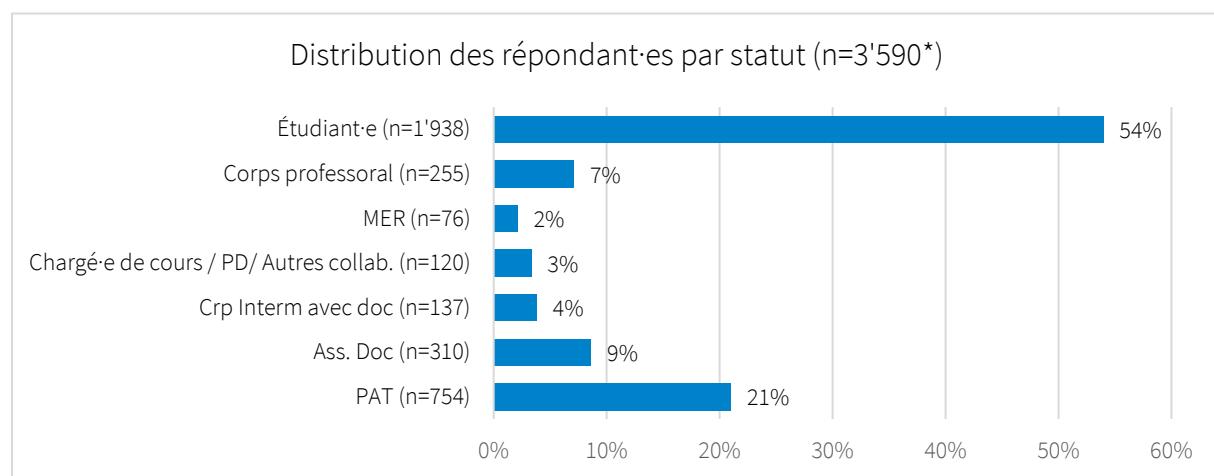


Figure 1 : Distribution en pourcentage des statuts des répondant·es (2024)

\* 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.

### 2.5.2 Faculté

L'ensemble des facultés de l'UNIL est représenté dans l'échantillon final. La Faculté de biologie et de médecine (24% de l'échantillon), la Faculté des sciences sociales et politiques (20%) et la Faculté de lettres (13%) sont les trois facultés les plus représentées. Ensemble, elles composent 57% de l'échantillon. Le reste de l'échantillon est composé par la Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique (11%), la Faculté des hautes études commerciales (9%), les Services centraux (9%), Faculté des géosciences et de l'environnement (6%) et la Faculté de théologie et des sciences des religions (1%). À noter que 2% des répondant·es ont déclaré ne pas être rattaché·e à une faculté, 1% a mentionné la catégorie « Autre », et 3% ont préféré ne pas répondre.

Le Tableau 2 ci-dessous indique les taux de réponse par faculté. La plupart des facultés ont un taux de réponses entre 12% et 16%. Néanmoins, le taux de réponse de la Faculté HEC reste nettement inférieur avec un taux de réponse de 6%. Le taux de réponse le plus élevé est celui

de la FDCA avec 16%. Comme en 2022, la catégorie « Pas rattaché·e à une faculté/pas d'informations / services centraux » est composée de profils et d'affiliations diverses et reste difficile à interpréter<sup>6</sup>. On note néanmoins qu'elle est majoritairement composée de personnes rattachées aux services centraux (73%).

Le taux de réponse total des personnes ayant indiqué une faculté est de 12%, soit inférieur au taux de réponse final de l'enquête (15%). La question sur la faculté était située en fin de questionnaire, certaines personnes de l'échantillon final n'y ont pas répondu.

*Tableau 2: Effectif et taux de réponse en fonction de la faculté (2024)*

Faculté	Effectif	Taux de réponse
FBM	704	12%
SSP	585	13%
Lettres	374	9%
FDCA	318	16%
HEC	263	6%
FGSE	174	14%
FTSR	30	13%
Pas rattaché·e à une faculté / Pas d'infos / Services centraux	354	21%
<b>Total</b>	<b>2'801</b>	<b>12%</b>

La composition par faculté de l'échantillon final comparée à celle de la population UNIL présente quelques différences. Les facultés telles que la SSP et FDCA sont légèrement surreprésentées dans l'échantillon par rapport à leur proportion réelle dans la population de l'UNIL (Figure 2). C'est également le cas pour la catégorie regroupant les personnes non rattachées à une faculté (qui inclut les services centraux). À l'inverse, la faculté des Lettres et la HEC sont sous-représentées. Ces résultats sont similaires à ceux de l'enquête menée en 2022, à l'exception de la faculté des Lettres et de la FGSE, qui étaient surreprésentées en 2022.

---

<sup>6</sup> Afin d'effectuer le calcul du taux de réponse de ce groupe en particulier, les catégories de références jugées équivalentes fournies par le Centre Informatique étaient : les « institutions associées » ; le « secteur commun » ; ainsi que les personnes dont l'information présente dans le registre n'a pas pu être rattachée à une faculté spécifique.

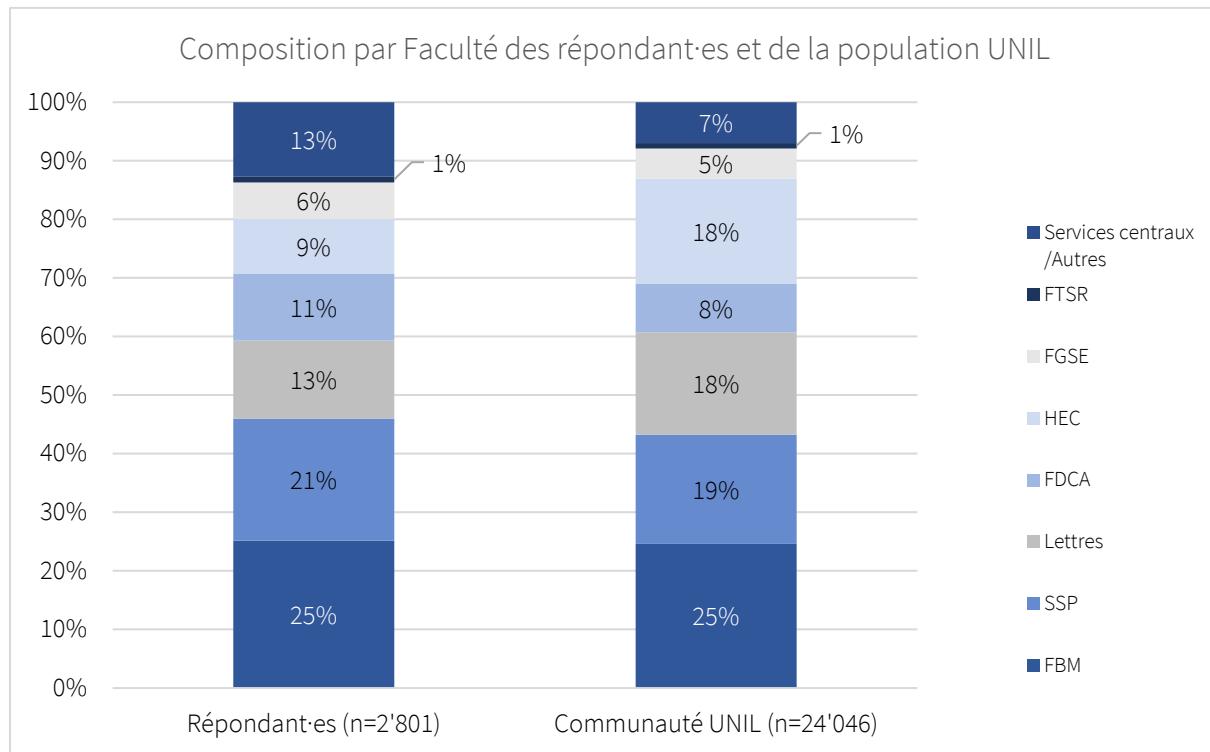


Figure 2 : Composition de l'échantillon et de la population UNIL en fonction de la faculté (2024)

### 2.5.3 Âge des répondant·es

L'échantillon est majoritairement constitué de personnes âgées de 18 à 25 ans (43%), suivies de celles de 26 à 35 ans (23%, Figure 3)<sup>7</sup>.

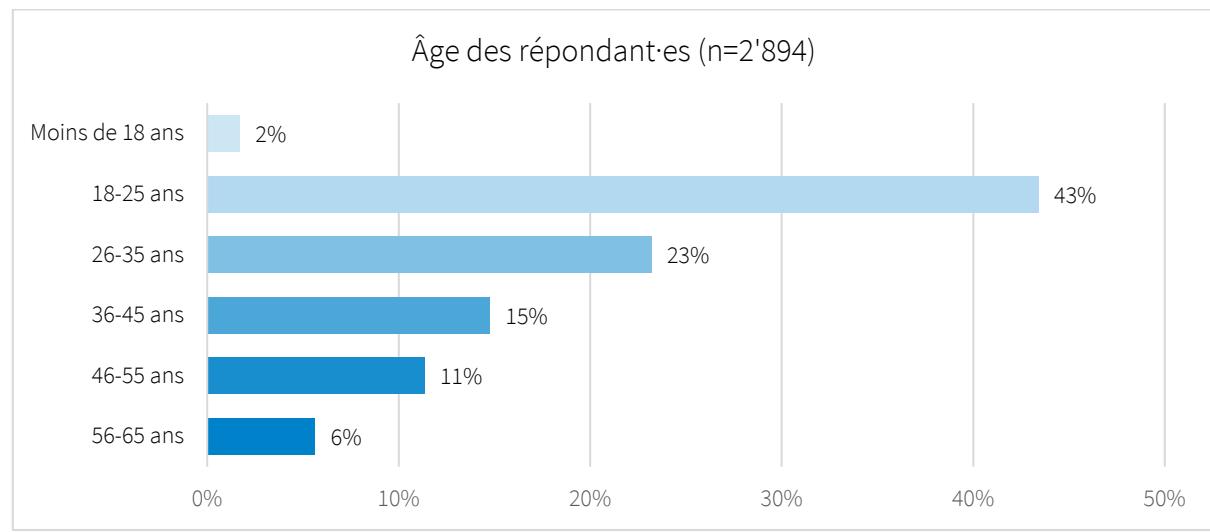


Figure 3 : Distribution en pourcentage de l'âge des répondant·es (2024)

<sup>7</sup> À noter qu'une omission involontaire s'est glissée dans le questionnaire, entraînant l'absence de la catégorie « Plus de 65 ans ». Toutefois, cette tranche d'âge représente seulement 2% de la population totale de l'UNIL, minimisant ainsi l'impact de cette omission sur l'analyse globale. Par ailleurs, il est à noter que l'échantillon de l'enquête de 2022 ne comportait aucun·e répondant·e appartenant à cette catégorie d'âge.

### 2.5.4 Sexe assigné à la naissance

En ce qui concerne le sexe assigné à la naissance, basé sur la question « *Quel sexe vous a été assigné à la naissance (tel qu'indiqué sur votre certificat de naissance) ?* », l'échantillon final est composé de 64% de personnes ayant répondu féminin et de 36% ayant répondu masculin. En comparaison, la population de l'UNIL se compose de 57% de personnes dont le sexe enregistré au registre est féminin et de 43% masculin. Comme en 2022, nous constatons un effet de surreprésentation féminine, un effet régulièrement retrouvé dans la majorité des enquêtes. Une tendance possiblement expliquée par le fait que les femmes sont sensiblement plus touchées que les hommes par la majorité des problématiques abordées dans ce questionnaire, comme le révèlent la plupart des résultats.

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 13% et les hommes\* de 10% en incluant seulement les personnes qui ont répondu à cette question (n=2'864) (Tableau 3). Les taux de réponse ventilés par le sexe sont plus bas que le taux de réponse global, car la question du sexe assigné à la naissance était posée en fin de questionnaire. L'information n'est donc pas disponible pour l'ensemble des réponses analysées. Une part des répondant·es n'ont donc pas complété le questionnaire en entier, ou n'ont pas souhaité renseigner leur sexe assigné à la naissance. Ces résultats sont similaires à ceux de l'enquête menée en 2022.

Tableau 3 : Effectif et taux de réponse en fonction du sexe assigné à la naissance (2024)

Sexe	Effectif	Taux de réponse
Féminin	1'824	13%
Masculin	1'040	10%
Total	2'864	12%

### 2.5.5 Identité de genre

À la question « *Actuellement, vous identifiez-vous avec le sexe qui vous a été assigné à la naissance ?* », 98% des répondant·es ont répondu « oui » et 2% ont répondu « non ». Sur les 65 individus ne s'identifiant pas avec le sexe leur ayant été assigné à la naissance, la majorité (65%) s'identifie comme personne non-binaire (Figure 4).

Pour la suite du rapport, les analyses comparant les différences entre femmes et hommes sur divers indicateurs s'appuieront sur l'identité de genre, à moins d'indication contraire. Le terme « femme » est utilisé pour désigner les personnes s'identifiant en tant que femme ou femme trans. Le terme « homme » désigne toutes les personnes s'identifiant en tant qu'homme ou homme trans. Par ailleurs, pour étudier les effets d'autres relations à l'identité de genre, notamment concernant les personnes trans et non-binaires, certaines analyses examineront les différences d'expériences vécues entre personnes cisgenres et non-cisgenres<sup>8</sup>. Le terme «

\* Au sens du sexe enregistré dans le registre administratif de l'UNIL.

<sup>8</sup>Dans la suite du rapport, les personnes dont l'identité de genre diffère du sexe qui leur a été assigné à la naissance seront désignées par le terme « personnes transgenres ou non-binaires ».

« personne cisgenre » fait référence à une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance.

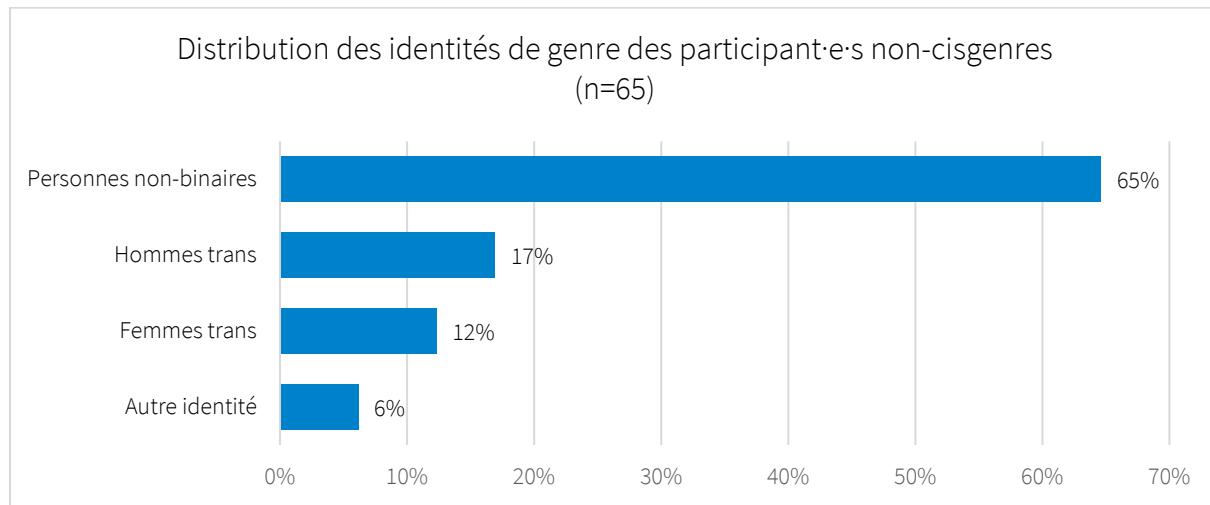


Figure 4 : Distribution en pourcentage de l'identité de genre des répondant·e·s non-cisgenres (2024)

### Groupes minorisés

Selon la littérature<sup>9</sup>, l'appartenance à des groupes considérés comme minorisés peut avoir un impact significatif sur le bien-être et les expériences vécues des individus. Le terme « minorisé(s) » se réfère à la définition sociologique d'une minorité. Celle-ci 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>10</sup>. Dans le contexte de ce rapport, et sur la base des données et ressources disponibles, plusieurs des indicateurs liés au bien-être aux études et au travail ont notamment été analysés en fonction de l'appartenance ou non aux groupes minorisés suivants :

- Minorités de genre, ci-après personnes transgenres ou non-binaires<sup>11</sup>
- Minorités sexuelles<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Voir par exemple Gonzales, G., Przedworski, J., & Henning-Smith, C. (2016). Comparison of health and health risk factors between lesbian, gay, and bisexual adults and heterosexual adults in the United States: Results from the National Health Interview Survey. *JAMA internal medicine*, 176(9), 1344-1351 pour les minorités sexuelles ; Tan, K. K. H., Treharne, G. J., Ellis, S. J., Schmidt, J. M., & Veale, J. F. (2020). Gender Minority Stress: A Critical Review. *Journal of homosexuality*, 67(10), 1471-1489. <https://doi.org/10.1080/00918369.2019.1591789> pour les minorités de genre ;

Paradies, Y., Ben, J., Denson, N., Elias, A., Priest, N., Pieterse, A., Gupta, A., Kelaher, M., & Gee, G. (2015). Racism as a Determinant of Health: A Systematic Review and Meta-Analysis. *PLoS one*, 10(9), e0138511. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0138511> pour les personnes racisées ;

Coli, E., & Rissotto, A. (2014). Working well-being and workplace inclusion: An exploratory study involving people with disabilities. *ODA International Journal of Sustainable Development*, 7(07), 103-110 pour les personnes vivant avec handicap(s).

<sup>10</sup> Wirth, L. (1945). *The problem of minority groups*. Bobbs-Merrill Company Incorporated.

<sup>11</sup> Voir Partie 2.5.5

<sup>12</sup> Voir Partie 2.5.6

- Personnes racisées<sup>13</sup>
- Personnes vivant avec un ou plusieurs handicaps<sup>14</sup>

L'enquête menée en 2022 avait déjà mis en évidence de nombreux effets liés à l'appartenance à ces groupes minorisés, soulignant l'importance de poursuivre leur suivi. Ainsi, l'édition 2024 continuera à suivre ces dynamiques afin d'enrichir l'analyse et d'assurer une meilleure compréhension des enjeux. Les parties suivantes du présent rapport détaillent les proportions de l'échantillon appartenant ou non à ces groupes minoritaires.

### 2.5.6 Orientation sexuelle

À la question sur l'orientation sexuelle (« *De manière générale, de quelle manière définiriez-vous votre orientation sexuelle ?* »), 76% des personnes interrogées se définissent comme hétérosexuel·les, 7% comme bisexual·les, 5% comme homosexuel·les, gays ou lesbiennes, 2% comme pansexuel·les et 1% comme asexuel·les (Figure 5). De même, 0,3% des personnes interrogées définissent leur orientation sexuelle autrement que dans les catégories proposées, 2% se questionnent et 3% ne la définissent pas. Par ailleurs, environ 4% des personnes interrogées n'ont pas souhaité répondre à cette question. Ces résultats sont similaires à ceux de l'enquête menée en 2022.

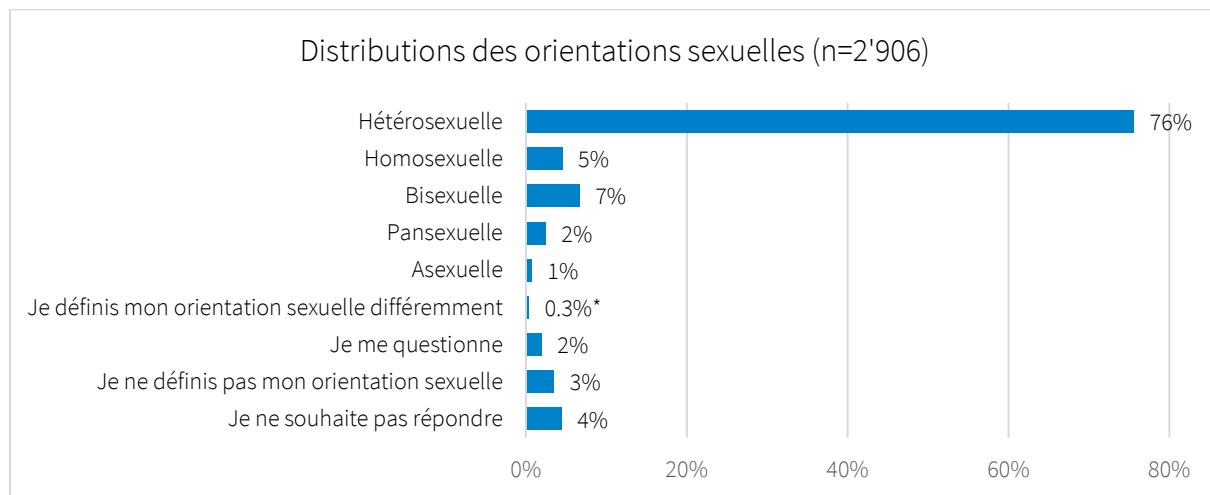


Figure 5 : Distribution en pourcentage de l'orientation sexuelle déclarée des répondant·es (2024)

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

### 2.5.7 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·es : « *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.)* ». 78% des répondant·es ont répondu ne pas se

<sup>13</sup> Voir Partie 2.5.7

<sup>14</sup> Voir Partie 2.5.8

considérer appartenir à un groupe racisé alors que 13% se considèrent comme personnes racisées (Figure 6). Ces résultats sont également similaires à ceux de l'enquête menée en 2022.

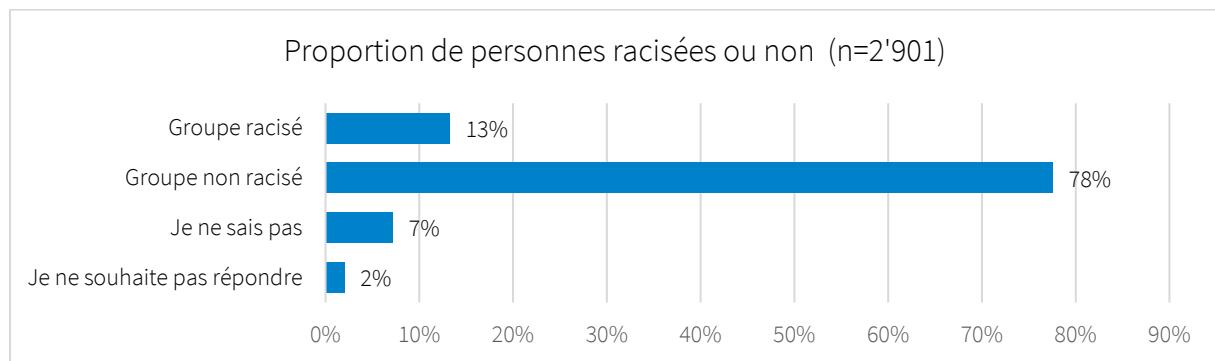


Figure 6 : Distribution en pourcentage des répondant·es quant à l'appartenance ou non à un groupe racisé (2024)

### 2.5.8 Situation de handicap

À la question « Vivez-vous avec un ou plusieurs handicaps ? », 89% des répondant·es ont déclaré ne pas être en situation de handicap, contre 8% déclarant l'être (Figure 7). Parmi les 229 personnes en situation de handicap, 45% déclarent un handicap psychique, 31% un handicap physique, 29% un handicap cognitif et 19% un handicap sensoriel. Par ailleurs, 9% mentionnent vivre avec un ou plusieurs autres types de handicap<sup>15</sup> (données non représentées ici).

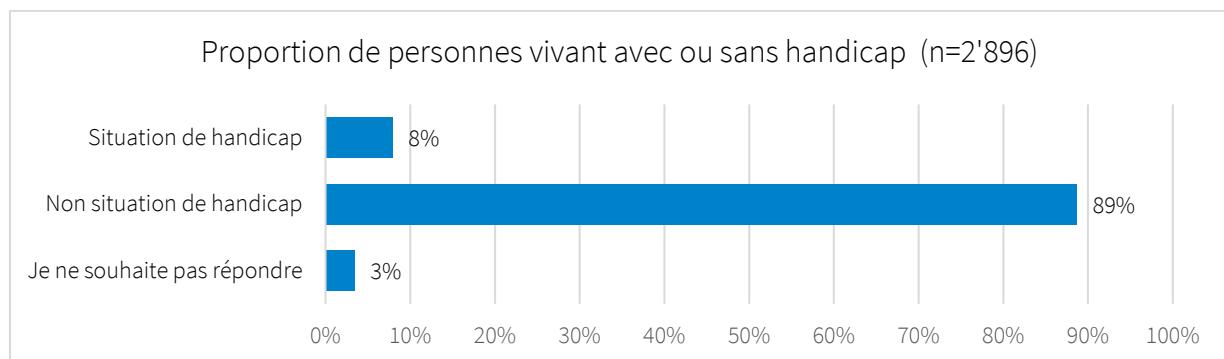


Figure 7 : Distribution en pourcentage des répondant·es vivant avec ou sans handicap (2024)

## 3 Résultats

Comme en 2022, l'objectif du rapport étant de présenter une analyse globale des résultats, de manière descriptive et non inférentielle. Quelques exceptions sont faites pour certains effets principaux, mais le niveau de significativité des différences entre groupes ne sera pas discuté, sauf exception. De plus, les résultats de ce rapport seront d'abord comparés aux données recueillies lors de la première édition en 2022, avant de se concentrer sur celles collectées en 2024. Les barres d'erreurs présentes sur les graphiques représentent les écarts-types (un écart-

<sup>15</sup> À noter que la question permettait des réponses multiples, ce qui explique que la somme des pourcentages dépasse 100%.

type autour de la moyenne) et non des intervalles de confiance, car il s'agit de statistiques descriptives. Le but étant de décrire la dispersion des résultats et non la significativité.

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

Comme en 2022, 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·es : 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 à travers plusieurs questions relatives à la fréquence de situations stressantes rencontrées.

Toutes les questions ont été posées à l'ensemble des répondant·es indépendamment du statut, seule la formulation de certaines questions différait afin de mentionner le contexte des études ou celui du travail. Les aspects relatifs au bien-être ont été mesurés à travers une évaluation d'items spécifiques allant d'une échelle de 0 à 10. Les labels spécifiques sont précisés pour chaque analyse. Les réponses recueillies grâce à ces items, pour la plupart issus de la littérature, 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, la faculté, le corps professionnel, le genre, ou l'appartenance à un groupe minorisé.

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

En premier lieu, il a été demandé aux répondant·es 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 ?* ». Les réponses ont été agrégées afin 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, et l'ensemble des scores se situe entre 6.3 et 7.3. Ce résultat est similaire et ne diffère pas significativement de celui obtenu lors de la première édition de l'enquête en 2022. On observe donc une stabilité au niveau du bien-être général sur l'ensemble de la population entre 2022 et 2024.

Des différences significatives de bien-être sont observées en fonction du statut. En effet, les analyses révèlent un effet principal du statut ( $F(6,3321)=19.24, p<.001$ ). Comme en 2022, les étudiant·es présentent un niveau de bien-être inférieur à la moyenne générale (6.3 en 2024). Du côté du personnel de l'UNIL, ce sont les assistant·es doctorant·es qui affichent le niveau de bien-être le plus bas (6.8). À l'inverse, le corps professoral ainsi que les chargé·es de cours, privats docent·es et autres collaborateur·trices rapportent les scores de bien-être les plus élevés, avec une moyenne de 7.3 pour les deux groupes (Figure 8).

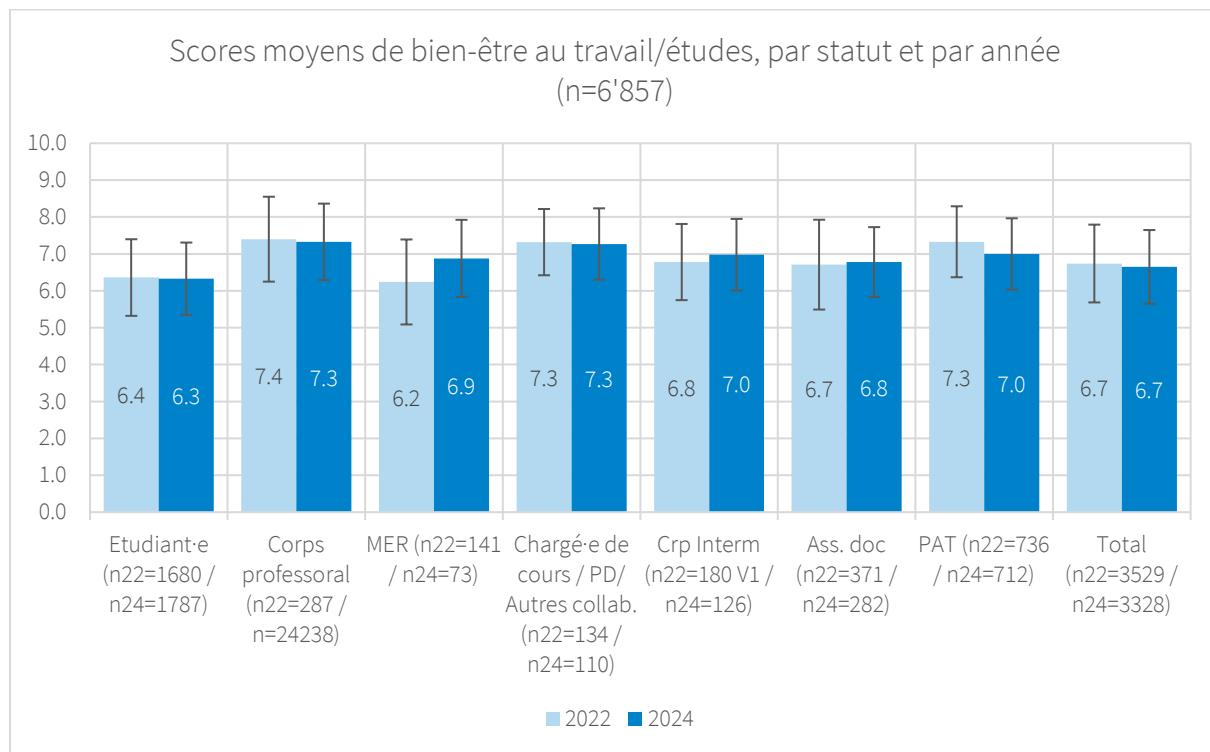
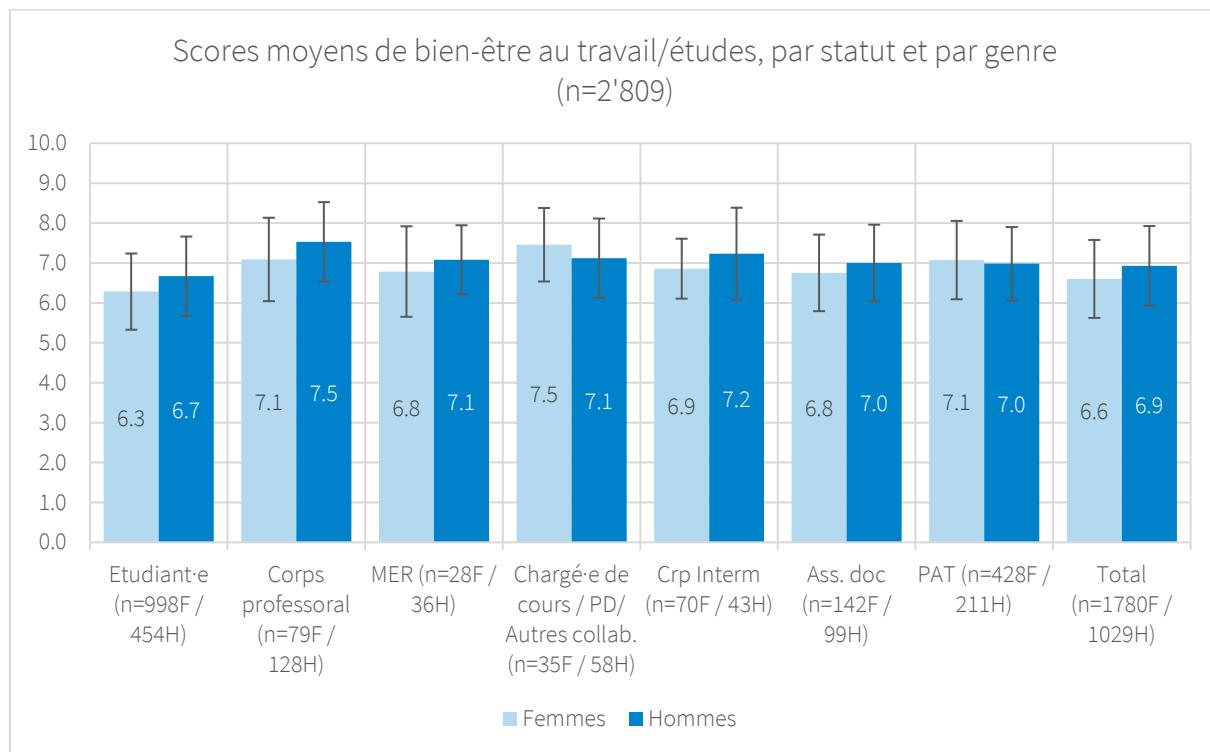


Figure 8 : Distribution des scores moyens de bien-être au travail/études en fonction du statut et de l'année (2022 et 2024)

Tous statuts confondus, les femmes déclarent un niveau de bien-être au travail et aux études inférieur à celui des hommes (6.6 contre 6.9, sur une échelle de 0 à 10,  $t(2807)=-4.30$ ,  $p<.001$ ) (Figure 9). Ce résultat s'inscrit dans la continuité des données récoltées en 2022 qui montraient également une différence de 0.4 point entre le bien-être global des femmes et celui des hommes. Cela dit, cette tendance est essentiellement marquée chez les étudiant·es ( $t(1450)=-3.43$ ,  $p<.001$ ) alors que pour le personnel, la différence de genre devient tendancielle ( $t(1355)=1.32$ ,  $p=.094$ ). Au sein du personnel, les différences de genre en termes de bien-être au travail semblent ainsi s'être considérablement réduites entre 2022 et 2024. En effet, en 2022, les différences de genre au sein du personnel étaient plus prononcées ( $t(1366)=-3.16$ ,  $p<.001$ ).



*Figure 9 : Distribution des scores moyens de bien-être au travail/études en fonction du statut et du genre (2024)*

Des différences en matière de bien-être sont également observées entre les facultés, bien que modérées (scores de bien-être compris entre 6.5 et 7.1 ; cf. *Figure 29* en annexe). L’analyse met toutefois en évidence un effet significatif de la faculté en 2024 ( $F(7,2783)=3.38, p=.001$ ), effet également significatif en 2022.

Dans l’ensemble des facultés, les femmes rapportent un niveau de bien-être aux études et au travail inférieur à celui des hommes, à deux exceptions près : la faculté des Lettres, où les femmes affichent un score moyen de 6.7 contre 6.6 pour les hommes, et la catégorie des Services centraux/autres, avec respectivement 7.2 pour les femmes et 7.0 pour les hommes. Les écarts les plus marqués entre les genres (0.6 point) s’observent dans les facultés FTSR et FDCA (données non représentées ici).

Comme en 2022, le bien-être tend à augmenter avec l’âge. Les personnes âgées de 18 à 25 ans présentent un score moyen de bien-être général de 6.5, tandis que celles âgées de 56 à 65 ans atteignent une moyenne de 7.4 (données non représentées ici). L’effet principal de l’âge sur le bien-être est significatif ( $F(5,2876)=11.38, p<.001$ ). Comme en 2022, il faut tenir compte ici que l’effet de l’âge est à mettre en relation avec l’effet du statut. En effet, les étudiant·es ont la moyenne d’âge la plus basse et le niveau de bien-être le plus bas alors que les professeur·es sont les plus âgé·es et ont le niveau de bien-être le plus élevé.

Les personnes dont l’identité de genre ne correspond pas au sexe leur ayant été assigné à la naissance, soit les personnes transgenres ou non-binaires, rapportent un score moyen de bien-être au travail (6.0) plus bas que les personnes cisgenres (6.7) (*Figure 10*). Cette différence est significative ( $t(2884)=-2.91, p<.01$ ).

Concernant les différences liées à l'orientation sexuelle déclarée, les personnes appartenant à une minorité sexuelle déclarent un score moyen de bien-être au travail ou aux études de 6.3, soit un niveau significativement inférieur à celui des répondant·es hétérosexuel·les (6.8 ;  $t(2768)=-5.1, p<.001$ ) (Figure 10). Ce sont les personnes s'identifiant comme asexuel·les qui rapportent le score de bien-être le plus bas (5.8, données non représentées ici).

Les personnes racisées rapportent également un niveau de bien-être inférieur aux personnes non-racisées avec un score moyen de 6.2 contre 6.8 (Figure 10). Cette différence est statistiquement significative ( $t(2622)=-5.21, p<.001$ ).

Finalement, les personnes vivant avec un handicap rapportent également un niveau de bien-être aux études plus bas (5.8) que celles vivant sans handicap (6.8) ( $t(2785)=-7.23, p<.001$ ) (Figure 10).

Il est à noter que les analyses sur la différence de bien-être entre groupes minorisé et majorisé sont cohérentes avec celles menées lors de la première édition de l'étude en 2022. On observe donc que les personnes appartenant à un/des groupe(s) minorisé(s) continuent de rapporter un niveau de bien-être au travail et aux études inférieur à celui des personnes appartenant à un/des groupe(s) majorisé(s) — qu'il s'agisse de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle déclarée, du fait d'être racisé·e ou encore du fait de vivre avec un handicap.

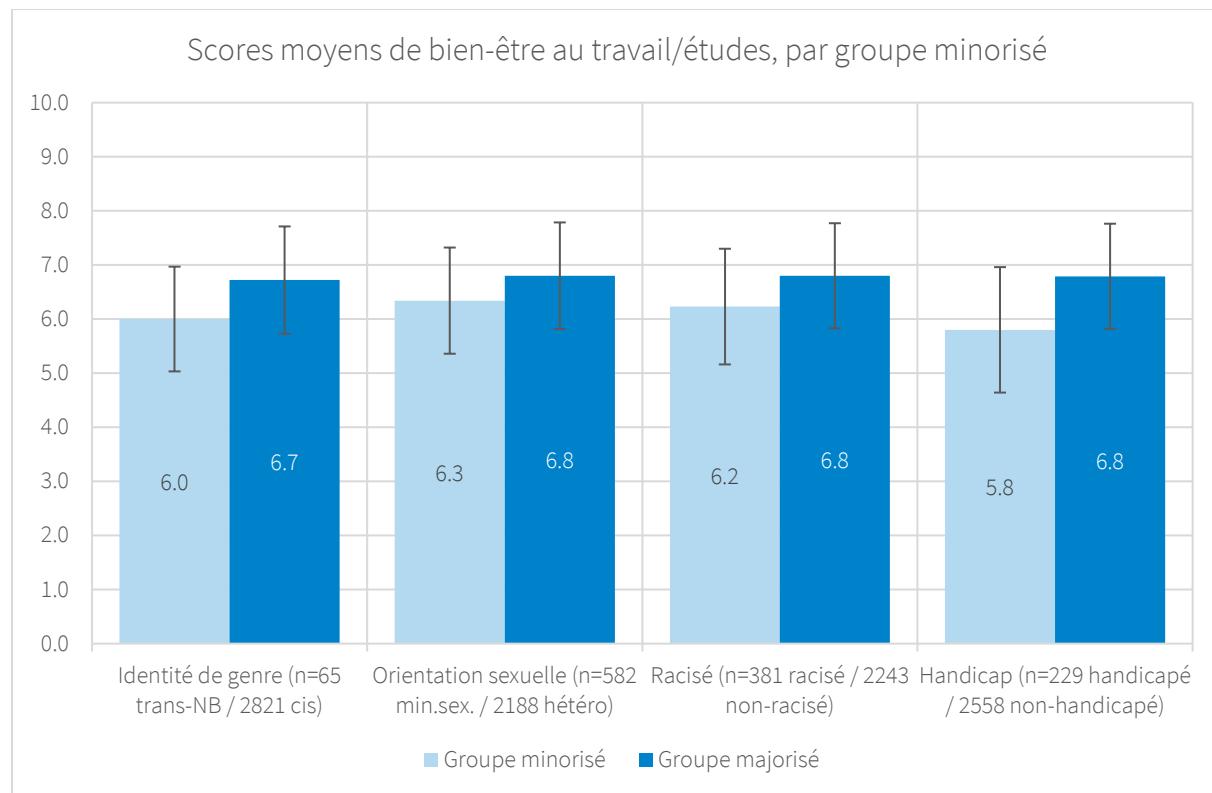


Figure 10 : Distribution des scores moyens de bien-être au travail/études en fonction de l'appartenance ou non à un groupe minorisé (2024)

### 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·es 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). Un score en dessous de 5 peut s'interpréter comme une évaluation négative de l'impact du travail ou des études sur la santé physique. Pour un score au-dessus de 5, l'impact est considéré comme positif par les répondant·es. Finalement, un score de 5 signifie qu'il n'y a pas d'impact sur la santé.

Le score moyen général des répondant·es s'élève à 4.7 sur 10, ce qui indique une évaluation relativement négative de l'impact des études ou du travail sur la santé physique (Figure 11). Une différence significative est observée entre les résultats des deux éditions de l'enquête : en 2022, les répondant·es percevaient un impact plus positif de leur travail/études sur leur santé physique (5.6) ( $t(6804)=17.49, p<.001$ ).

Les scores moyens rapportés concernant l'impact des études ou du travail sur la santé physique varient entre 4.4 et 5.4, se situant globalement autour du point neutre de l'échelle. L'effet principal du statut est significatif ( $F(6,3308)=20.05, p<.001$ ). Ce sont les étudiant·es qui déclarent l'impact le plus négatif, avec un score moyen de 4.4, en dessous du point central, indiquant une perception plus marquée des effets négatifs des études sur leur santé physique (Figure 11). Parmi les membres du personnel de l'UNIL, ce sont les MER qui évaluent le moins positivement l'impact de leur travail sur leur santé physique (4.7) ; les chargé·es de cours, privats docent·es et autres collaborateur·trices l'évaluent le plus positivement (5.4).

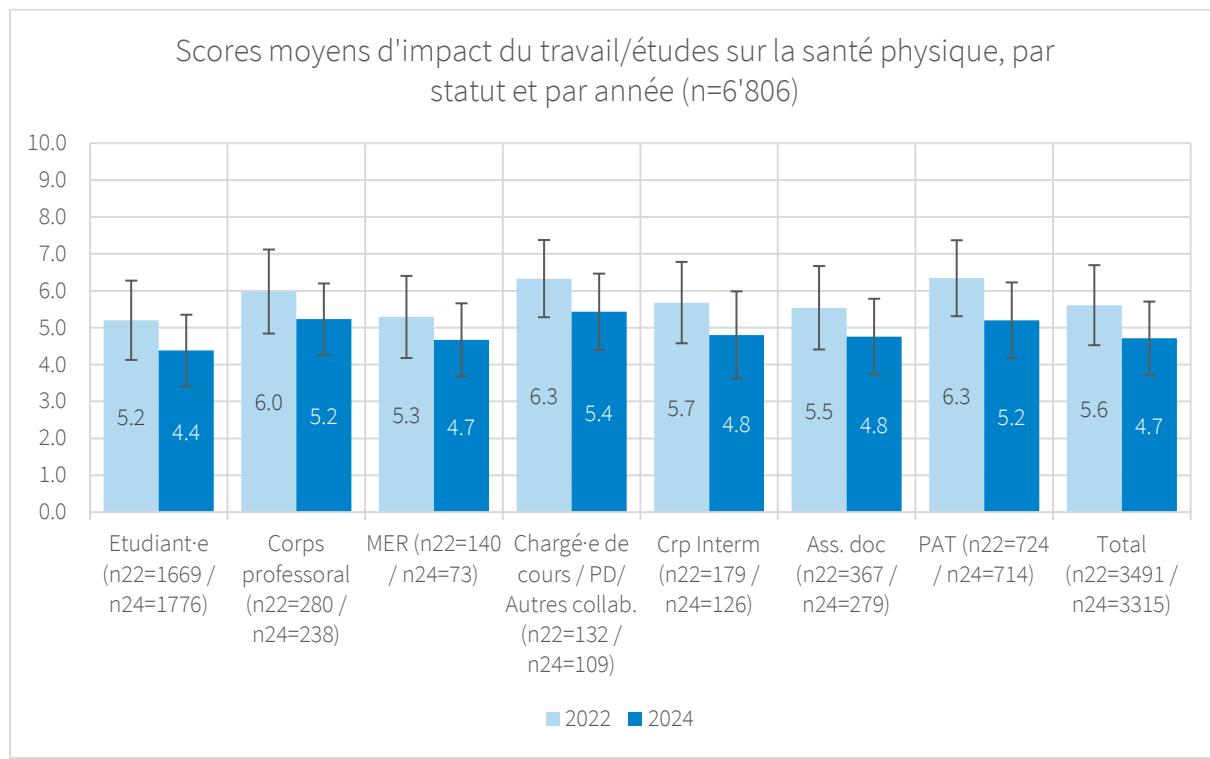


Figure 11 : Distribution des scores moyens de l'impact du travail/études sur la santé physique en fonction du statut et de l'année (2022 et 2024)

Des différences entre femmes et hommes sont également observées quant à l'impact du travail ou des études sur la santé physique, les femmes rapportant un impact négatif (score moyen de 4.6), tandis que les hommes n'indiquent pas d'impact sur leur santé (5.0). Cette différence, déjà observée en 2022, est statistiquement significative ( $t(2814)=-5.21, p<.001$ ). Au sein des différents corps professionnels et des étudiant·es, 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 et des assistantes-doctorantes (Figure 12). Parmi les statuts professionnels, les femmes MER évaluent le plus négativement l'impact de leur travail sur leur santé physique, avec un score en dessous du point central de l'échelle (4.3), identique à celui des étudiant·es. Ces résultats sont comparables à ceux obtenus en 2022.

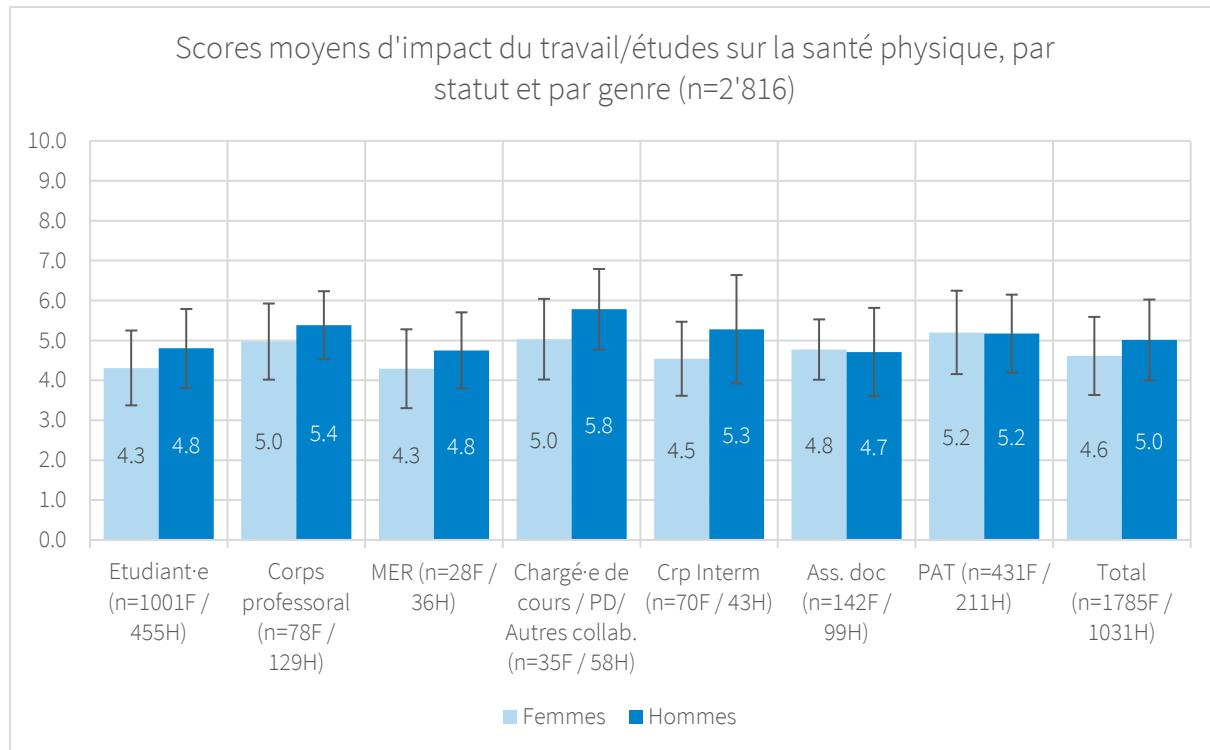


Figure 12 : Distribution des scores moyens d'impact du travail/études sur la santé physique en fonction du statut et du genre (2024)

Au niveau des facultés, des différences s'observent également, avec des scores variant de 4.6 à 5.2. L'effet principal de la faculté sur l'impact du travail ou des études sur la santé est significatif ( $F(7,2790)=20.12, p<.001$ ; cf. Figure 30 en annexe). Les membres des Services centraux et d'autres rattachements déclarent un score moyen le plus élevé (5.2), et les membres de la FDCA celui le moins élevé (4.5).

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 4.5 pour les 18-25 ans à 5.4 pour les 56-65 ans. Cet effet principal de l'âge est significatif ( $F(5,2884)=13.91, p<.001$ ) (données non représentées ici).

Concernant les groupes minorisés, une tendance similaire à celle observée 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, les personnes appartenant à une minorité sexuelle, les personnes racisées et les personnes en situation de handicap évaluent un impact plus négatif des études et du travail sur leur santé physique (données non représentées ici).

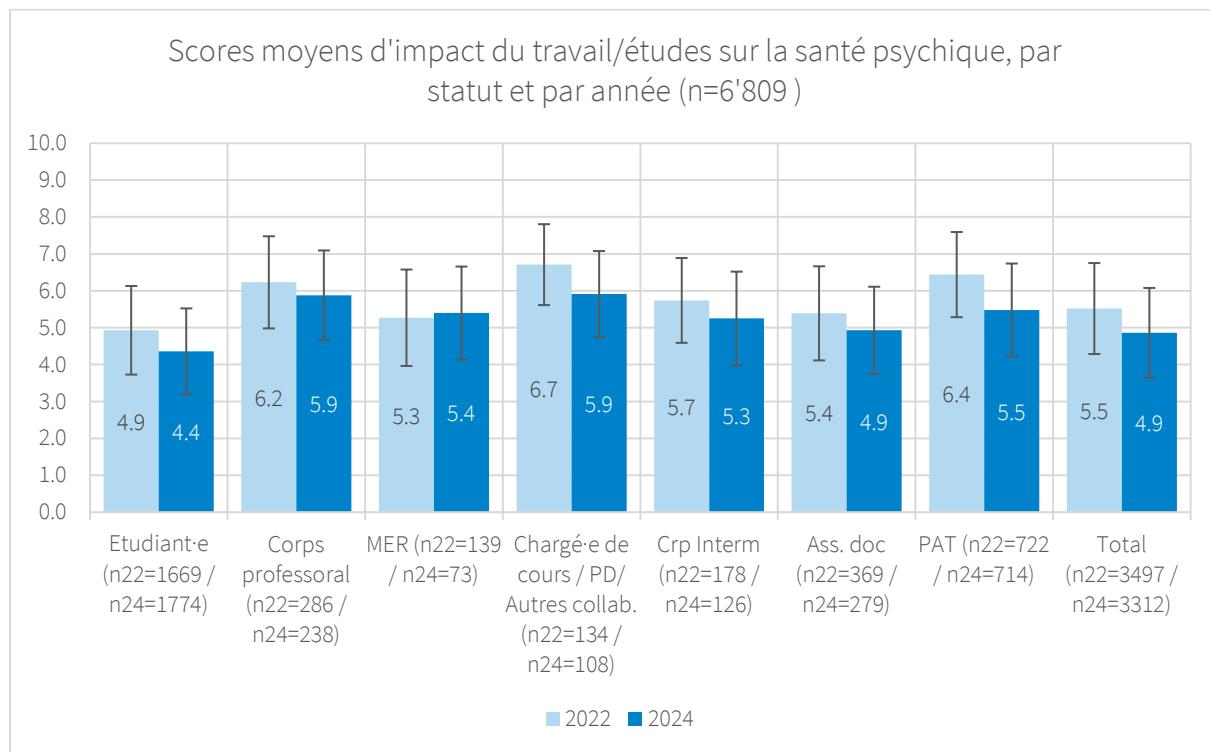
### 3.1.3 Impact du travail/des études sur la santé psychique

Afin de mesurer l'impact des études ou du travail sur la santé psychique, les répondant·es ont dû répondre à la question : « *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) ?* ».

En premier lieu, il existe une différence significative entre la présente enquête et la précédente ( $t(6877)=11.01, p<.001$ ). Les répondant·es de l'enquête de 2024, rapportent un impact globalement moins positif du travail ou des études sur leur santé psychique (4.9) que celles et ceux de 2022 (5.5).

Le score moyen général des répondant·es en 2024 se situe à 4.9 sur une échelle de 0 à 10, avec des scores variant entre 4.4 et 5.9. En 2022, la moyenne était de 5.5, avec des scores variant entre 4.9 et 6.7. L'impact du travail ou des études sur la santé psychique est similaire à celui sur la santé physique, bien que la moyenne générale soit légèrement plus élevée, indiquant un impact plus neutre sur la santé psychique.

Des différences sont également observées au niveau du statut, dont l'effet principal est significatif ( $F(6,3305)=33.48, p<.001$ ). Les étudiant·es sont les plus fortement affecté·es sur le plan de la santé psychique, avec une moyenne de 4.4 (Figure 13). Du côté du personnel, les assistant·es-doctorant·es signalent l'impact le moins positif du travail sur leur santé psychique (4.9), tandis que le corps professoral et les chargé·es de cours, privats docent·es et autres collaborateur·trices indiquent la perception la plus favorable, avec un score moyen de 5.9.



*Figure 13 : Distribution des scores moyens d'impact du travail/études sur la santé psychique en fonction du statut et de l'année (2022 et 2024)*

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 4.7 sur 10 et celui des hommes est à 5.4. Cette différence est significative ( $t(2813)=-7.26, p<.001$ ).

On observe ici un écart plus important entre ces deux scores moyens (0.7 point sur 10) que celui constaté pour l'impact sur la santé physique (0.4 point sur 10), un écart identique à celui relevé en 2022. La même tendance est alors observée : les femmes (4.7) perçoivent de manière plutôt négative l'impact du travail ou des études sur leur santé, en particulier sur le plan psychique, comparativement aux hommes (5.4) qui ont, quant à eux, plutôt tendance à évaluer cet impact comme plutôt positif.

Les différences de genre apparaissent plus marquées en fonction du statut des répondant·es, en particulier entre les étudiant·es et le personnel. L'effet principal du statut est statistiquement significatif ( $F(6.3305)=33.48, p<.001$ ). Cette différence est notamment prononcée pour les étudiantes, qui évaluent négativement l'impact des études sur leur santé psychique, avec un score de 4.1 (Figure 14). Les étudiants présentent une moyenne plus élevée, à 5.1, mais ce score reste inférieur à la moyenne générale de 5.4 des hommes, et figure parmi les plus faibles chez les hommes.

Au sein du personnel, les différences entre hommes et femmes sont globalement moins marquées, avec des scores moyens relativement homogènes. Les assistant·es doctorant·es restent la catégorie exprimant l'impact le plus négatif du travail sur la santé psychique. L'écart de genre le plus important au sein du personnel se retrouve dans le corps professoral : les

femmes y rapportent un impact moins positif (5.6) que leurs homologues masculins (6.1) sur le plan psychique. Comme pour le bien-être au travail, la différence de genre au sein du personnel, tous statuts confondus, observée en 2022 ( $t(1358)=-2.58, p<.01$ ) n'est plus significative en 2024.

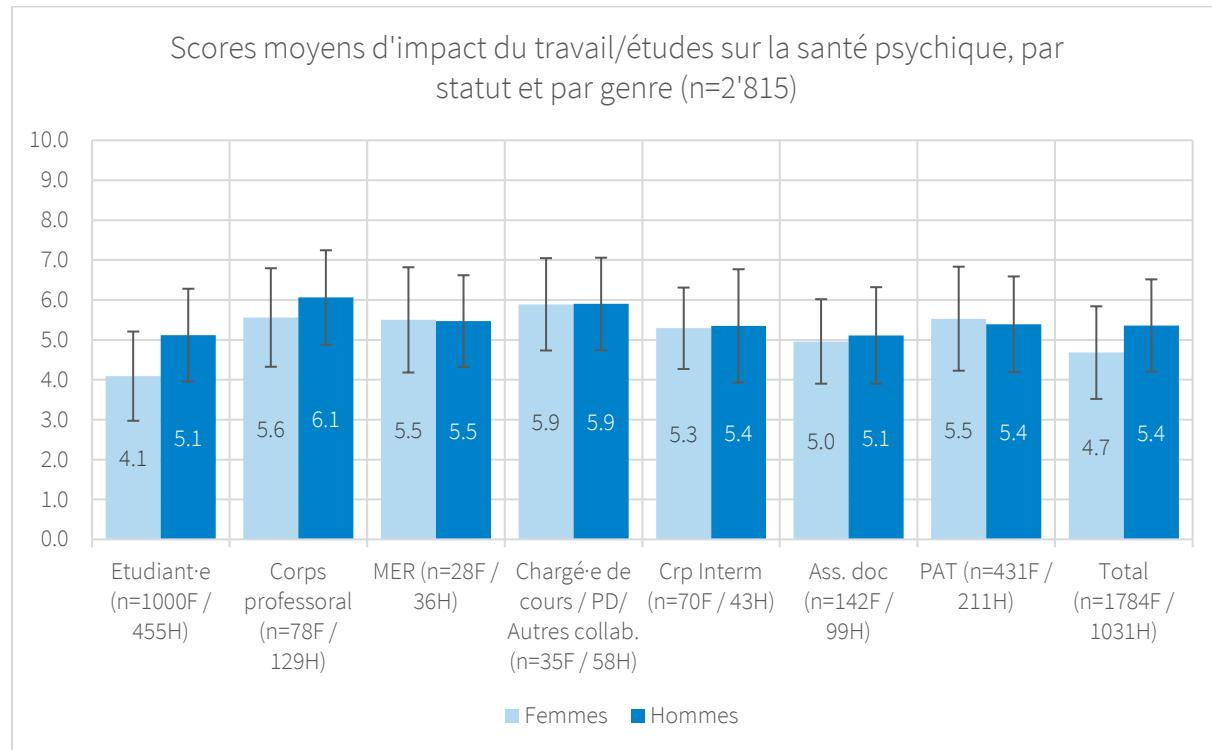


Figure 14 : Distribution des scores moyens d'impact du travail/études sur la santé psychique en fonction du statut et du genre (2024)

Au sein des différentes facultés, les scores varient entre 4.4 et 5.6. Contrairement à 2022, les écarts sont légèrement plus prononcés en 2024 (cf. Figure 31 en annexe). Les scores les plus bas sont observés à la FDCA (4.4), tandis que les personnes rattachées aux Services centraux ou à d'autres entités présentent les scores les plus élevés (5.6). L'effet principal de la faculté est significatif ( $F(7,2789)=7.44, p<.001$ ).

Ici encore, l'impact des études et du travail sur la santé psychique évolue positivement en fonction de l'âge. Le score moyen passe de 4.4 pour les 18-25 ans à 6.0 pour les 56-65 ans. Cet effet principal de l'âge est significatif ( $F(5,2883)=26.80, p<.001$ ; données non représentées ici).

De même que pour la santé physique, l'impact du travail ou des études sur la santé psychique est systématiquement plus bas et négatif (en dessous de 5) pour les personnes appartenant à des groupes minorisés. Les personnes appartenant à une minorité sexuelle, les personnes racisées et les personnes en situation de handicap évaluent un impact plus négatif des études et du travail sur leur santé psychique. En revanche, la différence entre les personnes cisgenres et transgenres ou non-binaires n'est pas significative (données non représentées ici).

### 3.1.4 Stress

Le niveau de stress a été évalué à l'aide de quatre items portant sur la manière dont les répondant·es perçoivent leur ressenti dans le cadre de leurs activités. Il est à noter que le score indiqué dans le présent rapport diffère de celui de 2022. En effet, il a été décidé de raccourcir l'échelle de mesure du stress afin d'alléger le questionnaire pour les participant·es. Les quatre items retenus ont été sélectionnés en raison de leur forte consistance interne, mesurée par l'alpha de Cronbach.

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. Veuillez indiquer à quelle fréquence vous avez ressenti chacune des situations suivantes* ». L'évaluation s'est faite à l'aide d'une échelle de fréquence allant de 1 (jamais) à 7 (tous les jours).

Les items portaient sur le sentiment de difficulté à contrôler les aspects importants du travail ou des études (« *Il m'a été difficile de contrôler les choses importantes (...)* »), le sentiment que les choses se déroulaient comme souhaité (« *(...), j'ai senti que les choses allaient comme je le voulais* »), le sentiment de maîtrise de la situation (« *(...) j'ai senti que je dominais la situation* »), ainsi que celui d'une accumulation des difficultés (« *(...) les difficultés se sont accumulées à un tel point que je n'ai pas pu les contrôler* »).

Un score composite établi<sup>16</sup> à partir de la moyenne de ces items a été créé, qui s'étend également de 1 à 7. Un score élevé signifie une confrontation plus fréquente avec des situations stressantes. La consistance interne de cette échelle s'est révélée très bonne ( $\alpha$  de Cronbach = .804).

Le graphique ci-dessous (Figure 15) montre les scores moyens de stress en fonction des statuts des membres de l'UNIL et de l'année de l'enquête. Premièrement, le niveau de stress général est resté relativement stable, passant de 3.1 en 2022 à 3.2 en 2024. Toutefois, la moyenne reste inférieure à 4 sur une échelle de 1 à 7, indiquant un niveau de stress modéré.

Concernant les statuts, les scores moyens en 2024 se situent 2.8 et 3.5, avec une moyenne générale de 3.2. La différence est significative ( $F(6,3202)=49.53, p<.001$ ). Les étudiant·es rapportent le score moyen de stress le plus élevé (3.5 sur 7) comparé aux différents corps des membres du personnel. Pour ceux-ci, ce sont les MER (3.1) et le corps intermédiaire (3.0) qui rapportent un niveau de stress plus élevé. Les chargé·es de cours, privats docent·es et autres collaborateur·trices montrent un niveau de stress plus bas que les autres statuts (2.6).

---

<sup>16</sup> Les items formulés de manière positive ont été recodés afin d'assurer la cohérence avec le sens de l'échelle de stress.

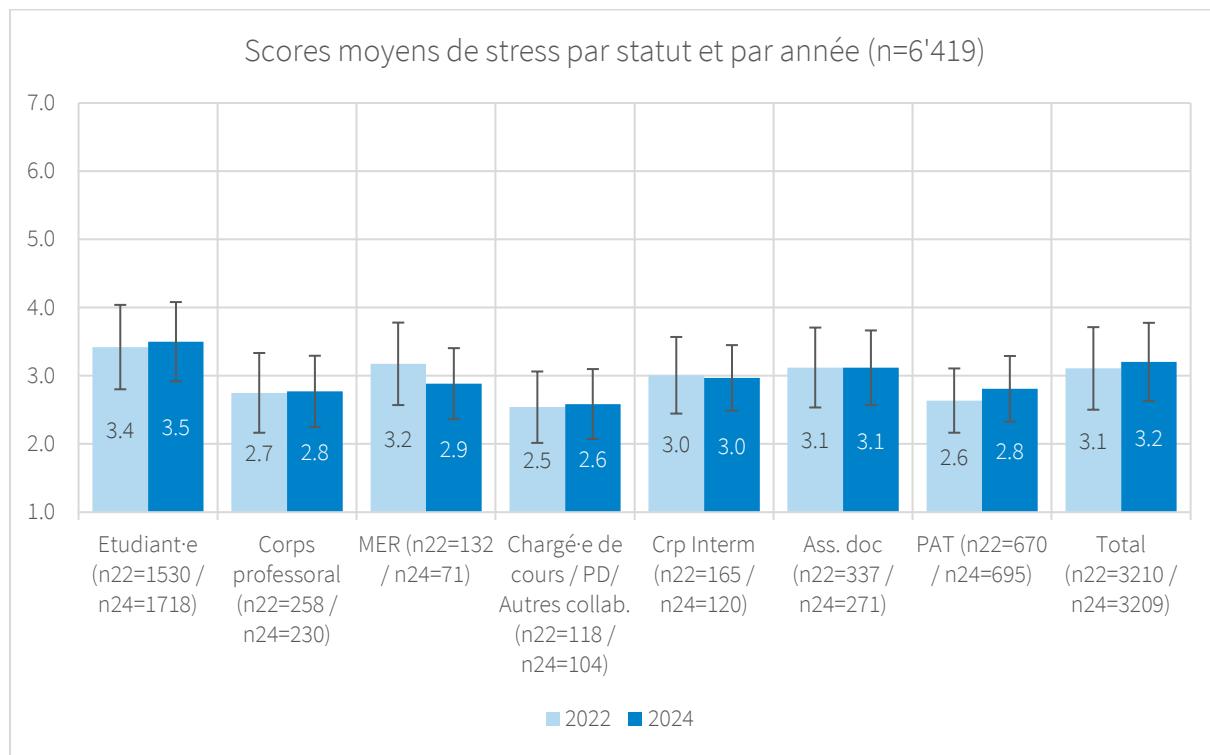
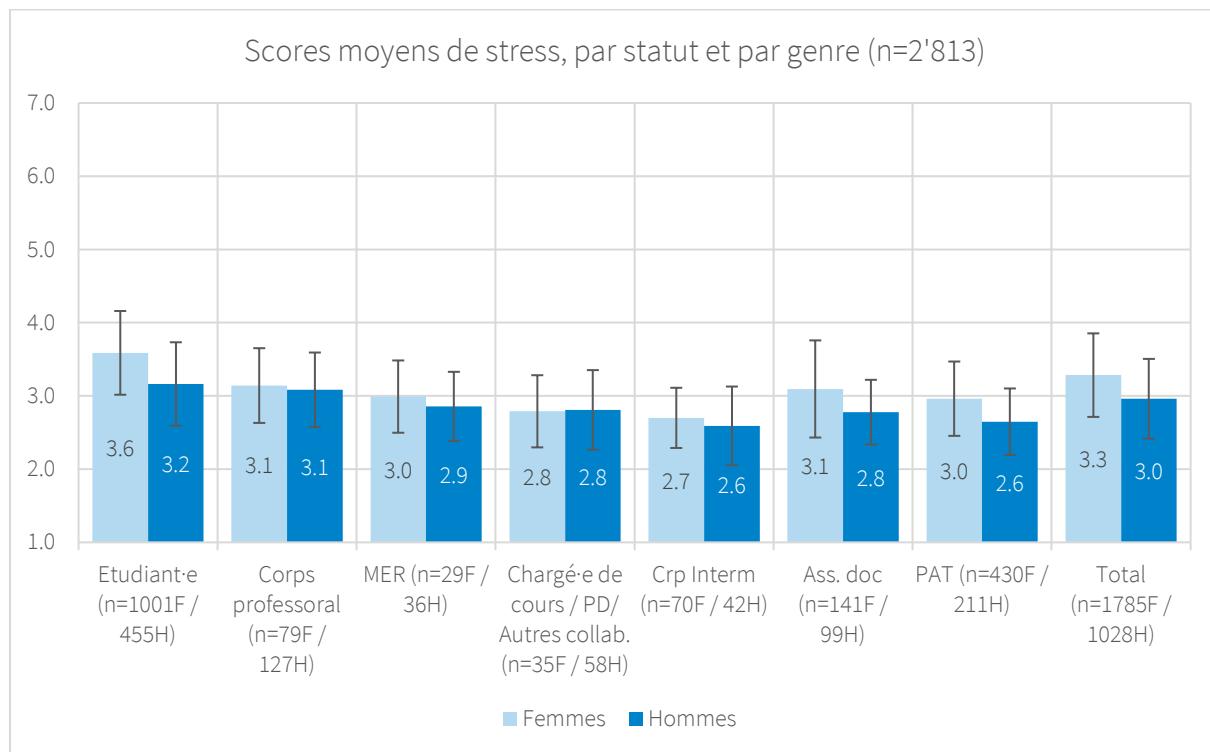


Figure 15 : Distribution des scores moyens de stress en fonction du statut et de l'année (2022 et 2024)

À nouveau, les femmes rapportent un score moyen de stress plus élevé que les hommes (3.3 contre 3.0). Cet effet est significatif ( $t(2811)=7.36, p<.001$ ). Cette différence de genre se retrouve au sein de la majorité des statuts (Figure 16). Elle est particulièrement forte au sein de la population étudiante, où les étudiantes déclarent un niveau de stress plus élevé que les étudiants (3.6 vs 3.2 respectivement). Au sein du personnel, ce sont les professeures et les assistantes doctorantes qui relèvent un score moyen de stress le plus élevé (3.1 pour les deux). Parmi les hommes, les étudiants ont également le score de stress le plus élevé (3.2), accompagnés des professeurs (3.1). Même si la différence de genre au sein du personnel était plus marquée en 2022 ( $t(1355)=3.31, p<.001$ ), elle reste significative en 2024 ( $t(1355)=1.71, p=.044$ ).



*Figure 16 : Distribution des scores moyens de stress en fonction du statut et du genre (2024)*

Concernant l'âge des participant·es, le niveau de stress tend à diminuer avec l'âge : les 18-25 déclarent un niveau de stress moyen de 3.5 alors que les personnes âgées de 56 à 65 ans relataient un score de 2.6 (données non représentées ici). L'effet principal de l'âge est significatif ( $F(5,2879)=36.55, p<.001$ ).

Les personnes transgenres ou non-binaires, les personnes appartenant à une minorité sexuelle, les personnes racisées et celles vivant avec un handicap rapportent toutes des niveaux de stress significativement plus élevés que les personnes dans les groupes majorisés correspondants. Les mêmes effets observés pour le bien-être au travail et aux études se retrouvent également ici, de même que ceux liés à l'impact des études et du travail sur la santé physique et psychique (données non présentées ici).

Concernant les facultés, les scores moyens de stress varient relativement peu, de 2.8 à 3.3 (cf. *Figure 32 en annexe*). L'effet principal de la faculté est toutefois significatif ( $F(7,2787)=5.03, p<.001$ ). Les membres de la FTSR relataient le score le moins élevé alors que celles et ceux de la FDCA expriment le score le plus élevé.

### 3.2 Harcèlement et discriminations à l'UNIL

Comme en 2022, le questionnaire portait sur les expériences de discrimination, de harcèlement psychologique et sexuel. En 2024, la période observée était plus courte qu'en 2022, ce qui limite la comparabilité entre les deux éditions. La première enquête couvrait effectivement une période plus longue (cinq ans contre deux ans en 2024), permettant ainsi de relever davantage d'expériences.

En ce qui concerne les mesures de perception du climat en matière de harcèlement sexuel et le niveau de connaissance des ressources disponibles, ces aspects restent comparables en 2022 et 2024.

### 3.2.1 Expérience de discrimination

Afin de mesurer les expériences de discrimination, le questionnaire proposait des situations prédéfinies que les participant·es pouvaient cocher (question à choix multiples) pour témoigner de leur vécu, en réponse à la question suivante : « *Dans le cadre de votre travail/de vos études et vos activités à l'UNIL (uniquement à l'UNIL), durant les 2 dernières années, ou depuis le début de votre présence à l'UNIL si celle-ci date de moins de 2 ans, vous est-il déjà arrivé personnellement de subir les comportements suivants ?* ».

L'expérience de discrimination la plus fréquemment rapportée, tou·tes répondant·es confondu·es, concerne 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 (13%)<sup>17</sup>. La fréquence des expériences de discrimination ne varie pas selon le genre des participant·es (Figure 17). En effet, la plupart des expériences présentent des fréquences similaires en fonction du genre, à l'exception de la discrimination fondée sur le sexe<sup>18</sup>, pour laquelle une différence significative est observée ( $\chi^2(1)=80.49, p<.001$ ) : 16% des femmes rapportent avoir été discriminées en raison de leur sexe, contre 5% des hommes. Bien que l'écart soit moins marqué, une différence significative apparaît également concernant la discrimination fondée sur le genre ( $\chi^2(1)=6.31, p=.01$ ) où les femmes sont plus nombreuses à rapporter ce comportement (4% contre 2% des hommes). La discrimination basée sur le fait d'être parent est également plus fréquemment rapportée par les femmes que les hommes (3% contre 2%, différence significative :  $\chi^2(1)=4.14, p<.05$ ).

La gravité des comportements discriminatoires nécessite d'analyser et d'interpréter les résultats au-delà des pourcentages, en mettant en évidence leur nombre d'occurrences. En effet, 2% des personnes (tous genres confondus<sup>19</sup>) rapportent, par exemple, avoir été discriminées en raison de leur orientation sexuelle. Concrètement, ce pourcentage correspond à un total de 50 personnes différentes parmi les répondant·es.

<sup>17</sup> Ce pourcentage diffère de ceux observés dans la Figure 21, car il prend en compte les comportements rapportés par les personnes n'ayant pas renseigné leur genre.

<sup>18</sup> Afin de ne pas risquer d'invisibiliser le sexismé vécu par les femmes trans, la formulation « discrimination basée sur le sexe » sera repensée pour les prochaines éditions.

<sup>19</sup> La question sur le genre des répondant·es était posée en fin de questionnaire, après les questions sur les discriminations. Les personnes n'ayant pas renseigné leur genre ne sont alors pas représentées dans la Figure 17.

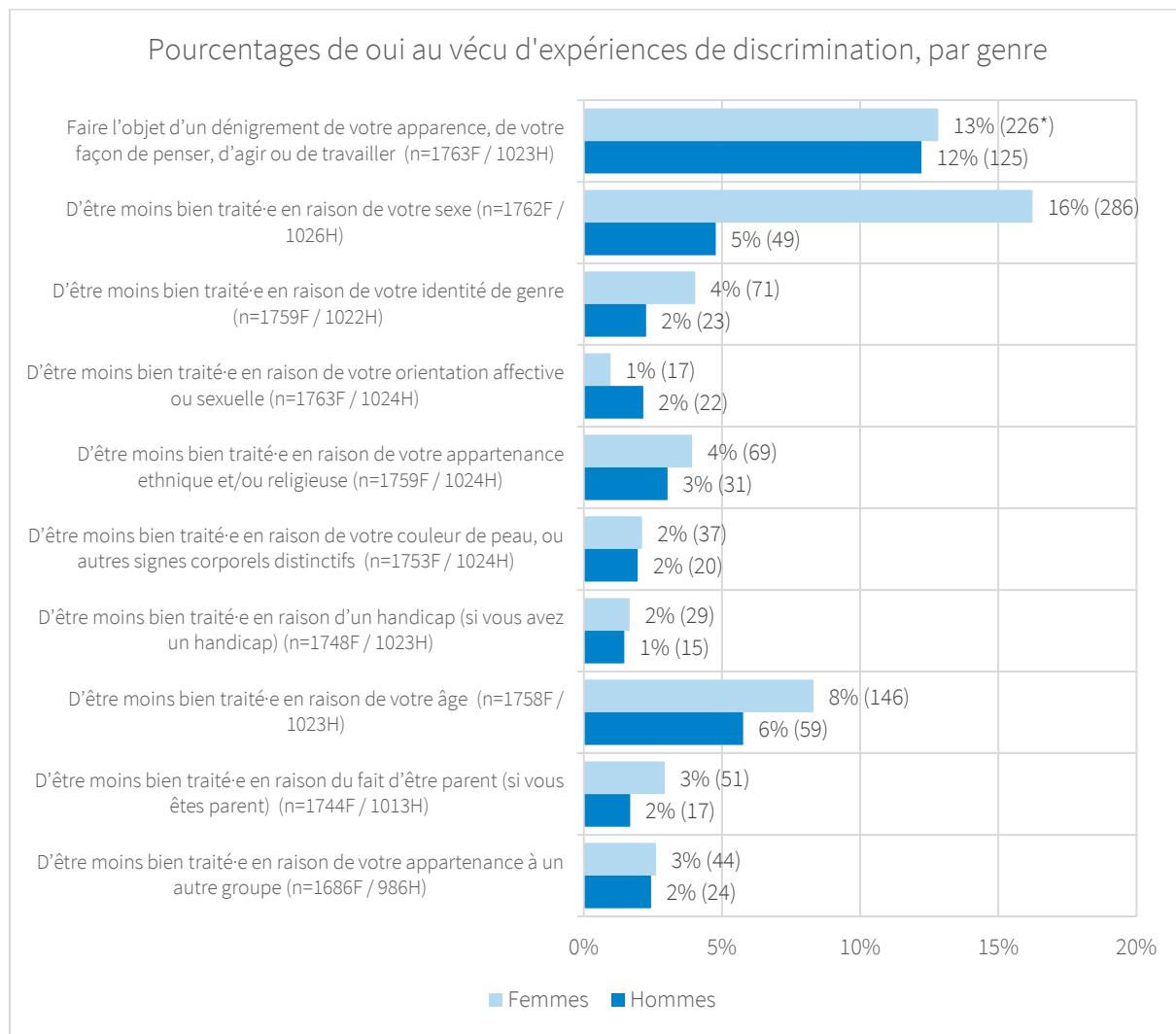


Figure 17 : Distribution en pourcentage de oui au vécu d'expériences de comportements discriminatoires, selon le genre (2024)

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

Des différences dans le vécu des comportements discriminatoires apparaissent en fonction du statut. Comme en 2022, le personnel déclare significativement plus souvent avoir été confronté à des discriminations liées à l'apparence, à la manière de penser, d'agir ou de travailler ( $\chi^2(1)=7.93, p<.01$ ) et liées au sexe des individus ( $\chi^2(1)=4.07, p<.05$  ; 14% contre 11% des étudiant·es pour ces deux types de discrimination). Cette différence se retrouve également pour l'âge (9% du personnel contre 7% de la population étudiante,  $\chi^2(1)=7.11, p<.01$ ) et le fait d'être parent (4% contre 1% des étudiant·es,  $\chi^2(1)=41.65, p<.001$ ). Néanmoins, la population étudiante rapporte davantage de discriminations en lien avec le handicap (3% contre 1% pour le personnel), une différence également significative ( $\chi^2(1)=17.21, p<.001$ ) (données non représentées ici).

La proportion de femmes rapportant avoir subi des discriminations sexistes est plus élevée au sein du personnel, une femme sur cinq (20%), qu'au sein des étudiantes (13%) ( $\chi^2(1)=25.90, p<.001$ ) (données non représentées ici).

Au sein des membres du personnel de l'UNIL, aucune différence n'est observée entre les différents statuts chez les hommes. À l'inverse, des différences significatives sont remarquées chez les femmes ( $\chi^2(6)=32.53, p<.001$ ). En effet, les femmes appartenant au corps professoral (31%), au corps intermédiaire (29%) et aux MER (29%) rapportent des proportions élevées de discrimination liée au sexe. Toujours importante, cette proportion passe à 23% pour les assistantes-doctorantes, 17% pour les chargées de cours et 16% pour les membres du PAT (données non représentées ici).

### Groupes minorisés

L'appartenance à un ou plusieurs groupes minorisés influence fortement la probabilité de vivre des situations de discrimination. Afin d'examiner ces expériences sous cet angle, nous avons comparé la proportion de personnes ayant rapporté avoir vécu chaque type de discrimination mentionné précédemment, selon les groupes minorisés identifiés dans la première partie du rapport. Le premier comportement discriminatoire présenté relève d'une discrimination de nature plus générale et a donc été analysé séparément pour chaque paire de groupes majorisés/minorisés (Figure 18). Les autres formes de discrimination, étant propres à certains groupes minorisés, ont été analysées en lien avec les groupes concernés (Figure 19). Quant à la discrimination liée à l'âge, elle a également fait l'objet d'une analyse distincte (Figure 20).

En ce qui concerne la première question relative à la discrimination fondée sur l'apparence, la façon de penser, d'agir ou de travailler, les personnes issues de groupes minorisés déclarent systématiquement en subir plus fréquemment. Les différences sont particulièrement importantes entre les personnes transgenres ou non-binaires et les personnes cisgenres ( $\chi^2(1)=5.60, p<.05$ ) ainsi qu'entre les personnes en situation de handicap et celles ne vivant pas avec un handicap ( $\chi^2(1)=26.32, p<.001$ ) (Figure 18). Chacune de ces différences est significative, comme elles l'étaient déjà en 2022.

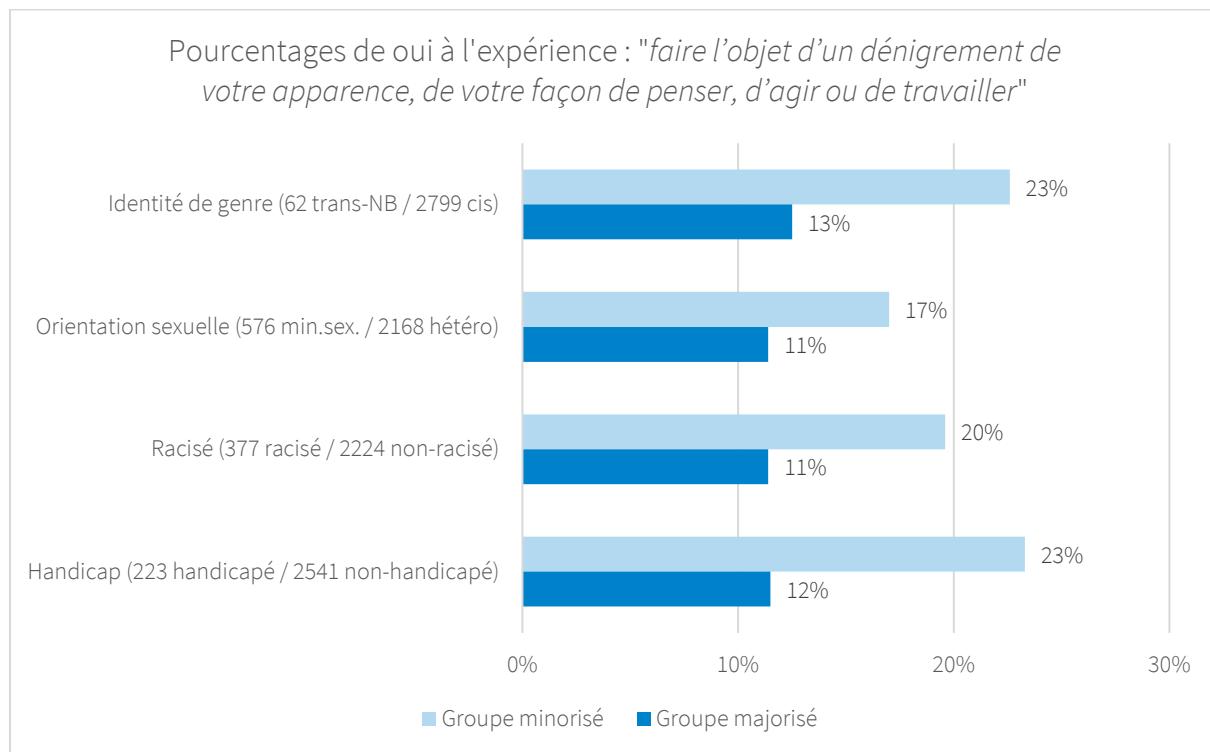


Figure 18 : Distribution en pourcentage de oui aux expériences de discrimination d'apparence ou de façon de penser en fonction des groupes minorisés (2024)

Pour les autres formes de discrimination, chacune révèle des écarts significatifs entre les groupes minorisés et les groupes majorisés (Figure 19). La discrimination liée à l'identification de genre est l'une des plus prononcées : 36% des personnes transgenres ou non-binaires déclarent en avoir été victimes, contre seulement 3% des personnes cisgenres ( $\chi^2(1)=182.00$ ,  $p<.001$ ). Nous retrouvons également cette tendance, légèrement moins marquée, pour l'orientation sexuelle déclarée et l'appartenance à un groupe racisé. Finalement, 21% des personnes en situation de handicap rapportent avoir été discriminées en raison de leur handicap, contre seulement 0,2% parmi celles ne s'étant pas déclarées comme telles. Les mêmes tendances étaient observées lors de la première édition de cette enquête en 2022.

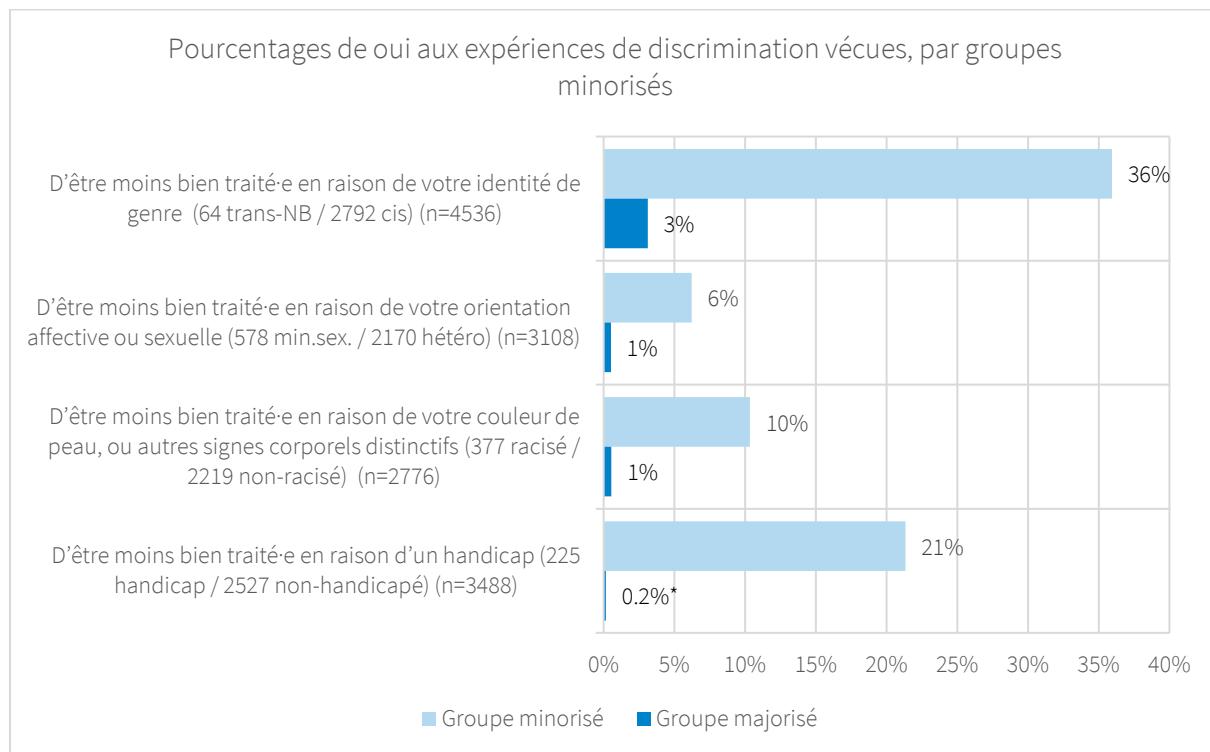


Figure 19 : Distribution en pourcentage de oui aux expériences de discrimination vécues en fonction des groupes minorisés (2024)

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

S'agissant des discriminations liées à l'âge, ce sont les personnes âgées de 56 à 65 ans qui déclarent les vivre le plus fréquemment (17% tous genres confondus). Des différences de genre sont observées dans la perception de la discrimination fondée sur l'âge (Figure 20). En effet, les femmes ayant entre 26 et 35 ans déclarent plus fréquemment être discriminées selon leur âge que leurs homologues hommes (12% contre 6% respectivement, différence significative :  $\chi^2(1)=7.20, p<.01$ ). Il en est de même pour les femmes âgées entre 36 et 45 ans (9% contre 4%, différence significative :  $\chi^2(1)=4.24, p<.05$ ). Les hommes ayant entre 46 et 55 ans, et ceux de moins de 18 ans rapportent légèrement plus vivre ce comportement discriminatoire, bien que ces différences ne soient pas significatives.

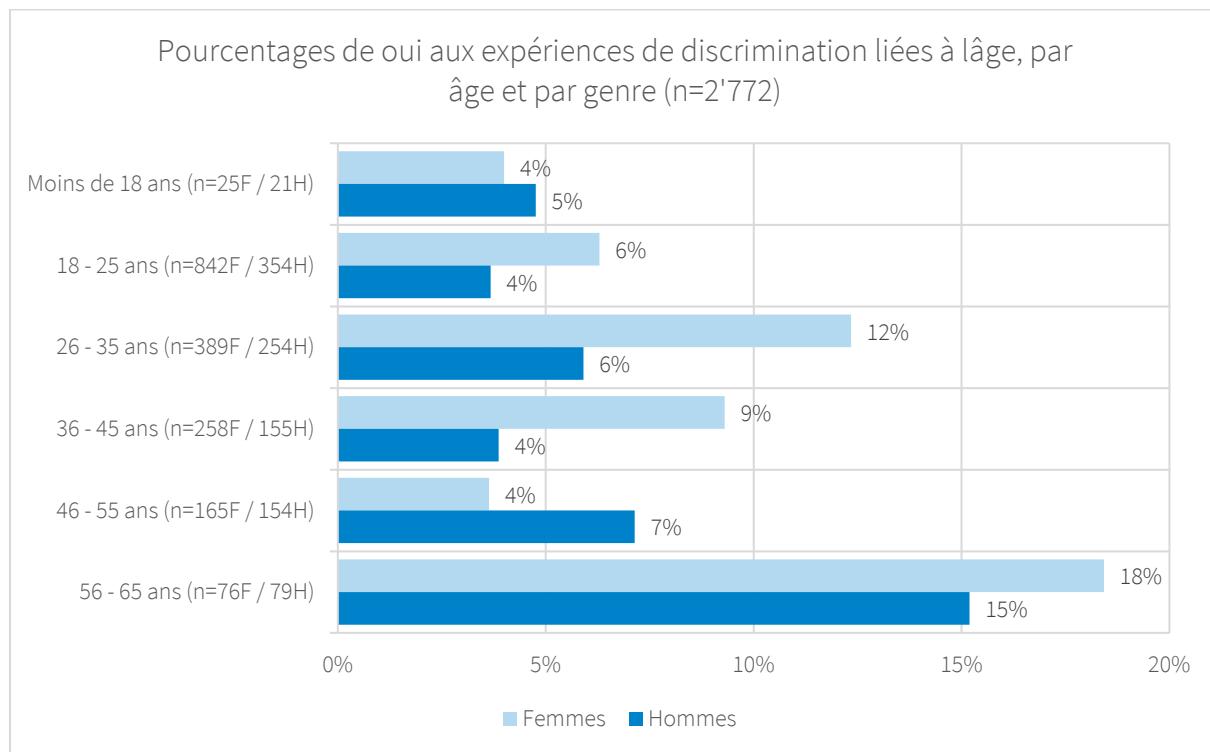


Figure 20 : Distribution en pourcentage de oui aux expériences de discrimination liées à l'âge en fonction de l'âge et du genre (2024)

### 3.2.2 Expérience de harcèlement psychologique

L'évaluation des expériences de harcèlement psychologique s'est effectuée à travers le fait de déclarer avoir vécu ou non différentes situations de harcèlement psychologique lors de ses activités et de son travail / ses études dans le cadre de l'UNIL<sup>20</sup> durant les deux dernières années (ou depuis le début d'engagement ou le début des études si cela date de moins de 2 ans)<sup>21</sup>. Pour rappel, la comparaison entre les éditions de 2022 et 2024 n'est pas possible pour les expériences de harcèlement et de discrimination, la période d'observation des comportements de harcèlement psychologique étant plus courte en 2024 (2 ans contre 5 ans en 2022).

Parmi les participant·es, 44% rapportent avoir vécu au moins une situation s'apparentant à du harcèlement psychologique (données non représentées ici). Les situations les plus souvent rapportées sont le fait d'être interrompu·e constamment ou empêché·e de s'exprimer (20%), d'être ignoré·e (20%) ou que son travail soit jugé de façon injuste et blessante (20%) (données non représentées ici). Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à déclarer avoir vécu au moins une expérience de harcèlement psychologique (47% contre 36% chez les hommes,  $\chi^2(1)=31.25, p<.001$ ). En effet, parmi les 11 situations de harcèlement psychologique, six sont plus souvent déclarées par les femmes que par les hommes (Figure 21). En outre, 23% des femmes indiquent avoir vécu (au moins) une situation où leur présence a été ignorée,

<sup>20</sup> Intitulé vu par les répondant·es : « Nous allons maintenant vous poser une série de questions, à propos de votre travail / vos études et de vos activités dans le cadre de l'UNIL. Nous vous demandons de vous référer à vos 2 dernières années à l'UNIL ou depuis le début de votre engagement / vos études à l'UNIL si celui-ci date de moins de 2 ans. »

<sup>21</sup> Question à choix multiples

contre 14% des hommes ( $\chi^2(1)=32.22, p<.001$ ). De plus, 22% des femmes déclarent avoir vécu une situation où elles ont été constamment interrompues ou empêchées de s'exprimer (contre 14% pour les hommes,  $\chi^2(1)=29.74, p<.001$ ). Toujours 22% des femmes déclarent avoir vu leur travail jugé de manière injuste et blessante (contre 18% respectivement pour les hommes,  $\chi^2(1)=6.43, p=.01$ ). Elles sont également plus nombreuses que les hommes à rapporter s'être fait ridiculiser devant les autres (10% contre 7% des hommes, différence significative :  $\chi^2(1)=7.37, p<.01$ ). Les proportions observées suivent des tendances similaires à celles de 2022.

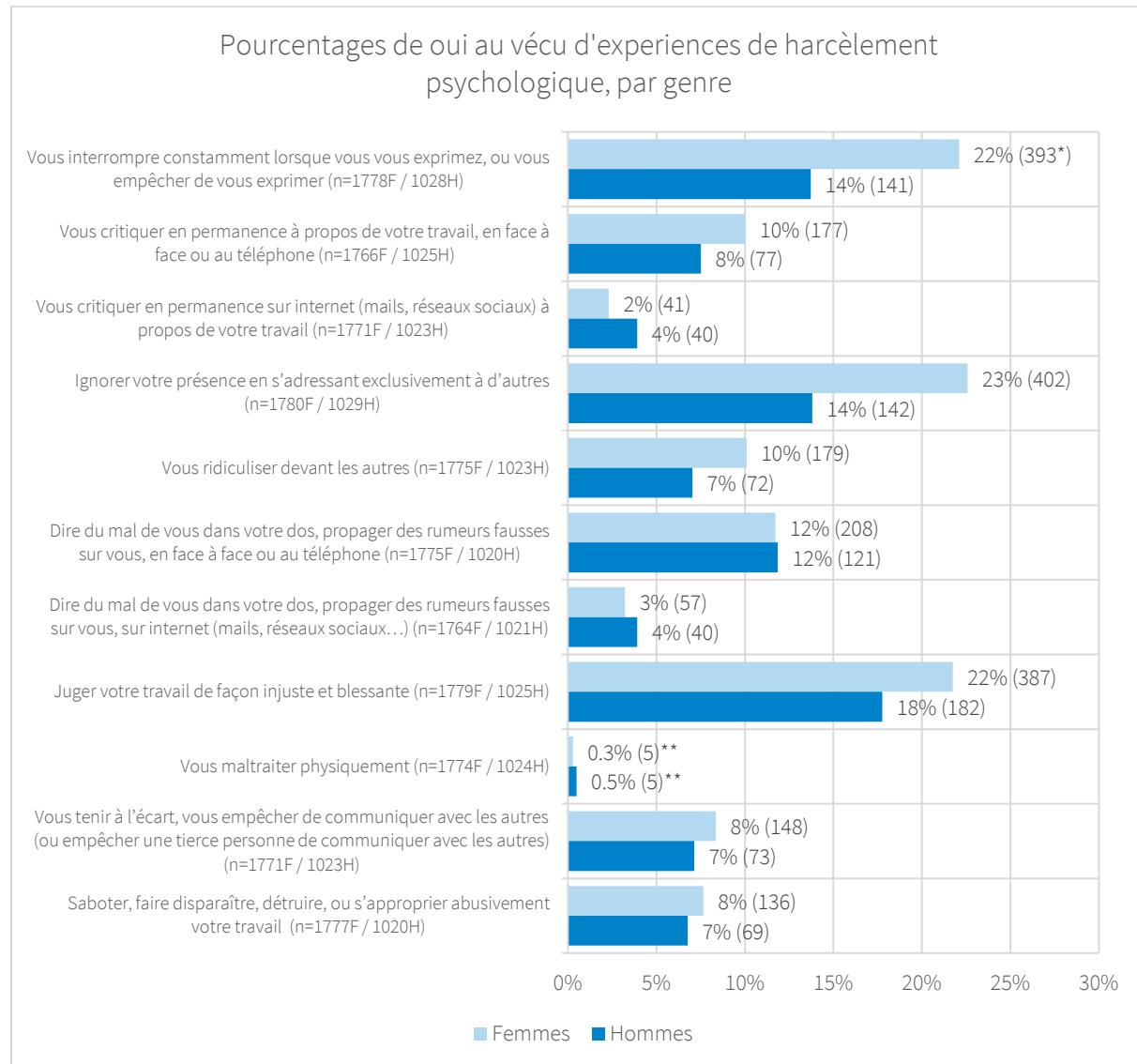


Figure 21 : Distribution en pourcentage de oui aux expériences de harcèlement psychologique en fonction du genre (2024)

\*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

Pour précision, la question sur le genre des répondant·es était posée en fin de questionnaire, après les questions sur le harcèlement psychologique. De ce fait, les personnes n'ayant pas renseigné leur genre ne sont pas représentées dans la Figure 21. C'est notamment pourquoi le

Tableau 4 présente les occurrences de chaque type d'expérience de harcèlement psychologique, indépendamment du genre.

*Tableau 4 : Occurrences totales d'expériences de harcèlement psychologique (2024)*

Expériences de harcèlement psychologique	Occurrences
Vous interrompre constamment lorsque vous vous exprimez, ou vous empêcher de vous exprimer (n=3'106)	607
Vous critiquer en permanence à propos de votre travail, en face à face ou au téléphone (n=3'099)	282
Vous critiquer en permanence sur internet (mails, réseaux sociaux) à propos de votre travail (n=3'090)	90
Ignorer votre présence en s'adressant exclusivement à d'autres (n=3'105)	622
You ridiculiser devant les autres (n=3'095)	284
Dire du mal de vous dans votre dos, de propager des rumeurs fausses sur vous, en face à face ou au téléphone (n=3'089)	369
Dire du mal de vous dans votre dos, de propager des rumeurs fausses sur vous, sur internet (mails, réseaux sociaux) (n=3'079)	108
Juger votre travail de façon injuste et blessante (n=3'100)	622
Vous maltraiter physiquement (n=2'895)	12
Vous tenir à l'écart, vous empêcher de communiquer avec les autres (ou empêcher une tierce personne de communiquer avec les autres) (n=3'089)	253
Saboter, faire disparaître, détruire ou s'approprier abusivement votre travail (n=3'092)	233

Les membres du personnel sont proportionnellement plus nombreux·ses à déclarer au moins une expérience de harcèlement psychologique (46% contre 41% chez les étudiant·es,  $\chi^2(1)=7.95, p<.01$ ). En effet, le personnel rapporte la majorité des cas présentés, à l'exception des cas où il est question d'être ignoré·e, ridiculisé·e ou maltraité·e physiquement (données non représentées ici). En ce qui concerne les facultés, les résultats varient peu, avec des pourcentages très proches entre les différentes facultés de l'UNIL (données non présentées ici).

### 3.2.3 Auteur·es identifié·es de harcèlement psychologique

Les répondant·es ayant indiqué avoir vécu au moins une expérience de harcèlement psychologique, ont été interrogé·es sur le statut des auteur·es de ces actes<sup>22</sup>. La question était à choix multiple<sup>23</sup>, et le genre des auteur·es n'a pas été demandé. Les modalités différaient également selon le statut des répondant·es (étudiant·es ou membres du personnel de l'UNIL).

Les auteur·es principalement identifié·es, dans cette enquête, par la population étudiante (*cf. Figure 33 en annexe*) concernent d'autres étudiant·es (75%), ou des enseignant·es

<sup>22</sup> En 2022, les participant·es devaient indiquer le statut des auteur·es pour chaque expérience de harcèlement psychologique sélectionnée. Afin d'alléger le questionnaire, cette question a été simplifiée en 2024, afin de renseigner le statut des auteur·es de l'ensemble des actes indiqués.

<sup>23</sup> La somme des pourcentages peut dès lors dépasser 100%.

(professeur·es, assistant·es, 34%). Ces chiffres font état de dynamiques problématiques dans les interactions entre étudiant·es, bien qu’ils soient à mettre en perspective du nombre total de professeur·es, bien inférieur à celui des étudiant·es. Pour les membres du personnel (*cf. Figure 34 en annexe*), les auteur·es identifié·es étaient le plus souvent des collègues du même corps (PAT, académique, ..., 51%) ou des supérieur·es hiérarchiques (51% également).

Comme nous le verrons plus loin concernant les auteur·es de harcèlement sexuel, il est important de mettre en perspective la proportion d'auteur·es selon leur statut avec la taille respective de ces groupes. Les étudiant·es sont, par exemple, environ 7 fois plus nombreux·ses que les enseignant·es. Pour les membres du personnel, bien que la comparaison des effectifs soit moins aisée entre collègues et supérieur·es, on peut considérer que la majorité des employé·es de l’UNIL ont davantage de collègues que de supérieur·es hiérarchiques. Ainsi, au niveau des cas, la grande majorité concerne des situations problématiques entre étudiant·es et parmi le personnel, la moitié des cas de harcèlement psychologique concernent des relations entre collègues. Cela dit, au niveau des auteurs, toutes proportions gardées, la probabilité d’être auteur·e de harcèlement psychologique est vraisemblablement plus élevée parmi les personnes ayant une position de supérieur·e hiérarchique – notamment les enseignant·es auteur·es de harcèlement envers les étudiant·es, ou les supérieur·es hiérarchiques envers leurs subordonné·es.

Les étudiant·es et les membres du personnel ont également eu la possibilité de mentionner d’autres auteur·es. La majorité a indiqué qu’il s’agissait de personnes de leur entourage, comme des ami·es ou des membres de leur famille. Des superviseur·es de stage ainsi que des supérieur·es hiérarchiques d’autres services ont aussi été cité·es, de même que des collègues, des professeur·es et des assistant·es. D’autres ont mentionné des personnes externes invitées à l’UNIL, et certain·es ont également indiqué des membres du CHUV.

#### Déclarations de signalement de harcèlement psychologique et raisons de non-recours

Pour les personnes ayant déclaré avoir été victimes d’au moins une situation de harcèlement psychologique, il leur était possible d’indiquer si elles s’étaient confiées « à une personne ou à un organisme pour évoquer ces faits ». Sur les 1'459 participant·es ayant répondu à cette question, 30% ont indiqué s’être effectivement adressé·es à une personne ou un organisme. Aucune différence significative au niveau du genre n’est observée, mais nous notons une différence de statut ( $\chi^2(1)=169.62, p<.001$ ) : les membres du personnel (45%) s’adressent plus à une personne ou un organisme en cas de harcèlement psychologique que les étudiant·es (14%) (données non représentées ici).

Les participant·es ont pu renseigner les personnes ou organismes sollicités à travers une question à choix multiple. Les étudiant·es (n=97) se sont principalement adressé·es à des ami·es ou membres de leur famille (71%, n=69), à un·e enseignant·e (31%, n=30) ou à du personnel soignant/thérapeute hors UNIL (21%, n=20). Au sein du personnel, 66% (n=223) se sont adressé·es à un·e ou des collègues, 56% (n=191) se sont adressé·es à un·e supérieur·e hiérarchique, 26% (n=88) au décanat / chef·fe de service et 25% (n=84) aux ressources

humaines. À noter que 50% (n=169) se sont également adressé·es à des ami·es ou membres de leur famille (données non représentées ici).

Une liste de raisons prédéfinies était proposée aux personnes ayant indiqué ne pas avoir signalé la situation à une personne ou organisme de l'UNIL, afin qu'elles puissent en expliquer la ou les causes (*cf. Figure 35 en annexe*). Les participant·es évoquent principalement comme raison l'absence de besoin ressenti (49%), penser que l'UNIL n'agirait pas (24%), avoir peur de conséquences négatives sur leur situation à l'UNIL (22%) et ne pas réaliser qu'il s'agissait de quelque chose qu'il était possible de signaler (19%).

Les participant·es ont pu également indiquer d'autres raisons de ne pas avoir signalé les situations de harcèlement psychologiques vécues. Les répondant·es ont jugé que les faits n'étaient pas assez graves ou fréquents pour être reportés, avoir préféré gérer la situation soi-même ou confronter directement les auteur·es en question. Certain·es ont également exprimé le fait que les comportements faisaient partie intégrante de la personnalité des auteur·es et de fait ne pensaient pas qu'un changement puisse se produire. D'autres craignaient que le signalement ne soit pas pris au sérieux, ou qu'aucune action ne soit engagée, en raison d'expériences personnelles ou de situations observées auparavant. Enfin, les participant·es mentionnent également que les faits concernaient d'autres personnes. Le fait de ne pas s'adresser à quelqu'un traduisait soit le souhait de cette personne, soit la perception, chez les répondant·es, qu'il ne leur appartenait pas de le faire. La charge administrative et le temps que représente un signalement ont également été mentionnés comme obstacles.

### 3.2.4 Expériences de harcèlement sexuel

Comme pour les expériences de harcèlement psychologique, la période de référence est de 2 ans (dans cette édition de l'enquête). Les expériences de harcèlement sexuel sont mesurées en fonction du fait d'avoir subi ou non des comportements de harcèlement sexuel dans le cadre de ses activités et de son travail / ses études à l'UNIL<sup>24</sup>.

Plus d'une femme sur trois rapporte avoir vécu au moins une expérience de harcèlement sexuel (39%). Pour chacune des expériences, les femmes sont systématiquement plus nombreuses à déclarer avoir été victimes de harcèlement sexuel que les hommes. Cette différence est particulièrement marquée pour les cas de regards insistants, mais reste très importante pour tous les types de comportements cités. En raison de la gravité de ces expériences et du fait que les données analysées proviennent uniquement de 15% de la communauté UNIL ayant répondu à l'enquête, il est essentiel de considérer les cas de harcèlement sexuel en nombre d'occurrences. Concernant les propos à caractères sexuels et attitudes à caractères sexuels à son égard, les femmes sont 118 à rapporter ces expériences, contre 27 hommes. 35 femmes ont indiqué avoir été exposées à des propos ou images à caractère sexuel non désirés, contre 12 hommes. Concernant les propositions et les gestes, 25 femmes et 5 hommes déclarent avoir

<sup>24</sup> Contrairement aux questions portant sur le harcèlement psychologique et les discriminations, une précision a été ajoutée concernant les comportements de harcèlement sexuel : seuls les comportements subis dans le cadre de ses activités et de son travail / ses études à l'UNIL sont mesurés.

reçu des propositions sexuelles insistantes et 54 femmes et 15 hommes ont rapporté avoir subi des gestes imposés non désirés. Les attouchements à caractère sexuel non désirés concernent 11 femmes et 5 hommes. Enfin, 8 personnes déclarent avoir vécu un viol, dont 7 femmes (Figure 22).

Bien que la proportion de personnes ayant rapporté une expérience de harcèlement sexuel semble globalement plus basse dans cette enquête que dans celle de 2022, cette différence ne peut pas être interprétée comme une diminution de la prévalence du harcèlement sexuel. En effet, comme mentionné précédemment, la période de signalement couvrait cinq ans lors de la première édition, contre seulement deux ans en 2024. Notons que le nombre de répondant·es ayant déclaré un viol est, quant à lui, plus élevé en 2024 (8 cas) qu'en 2022 (4 cas). Toutefois, compte tenu du faible nombre de cas, cette tendance doit être interprétée avec prudence.

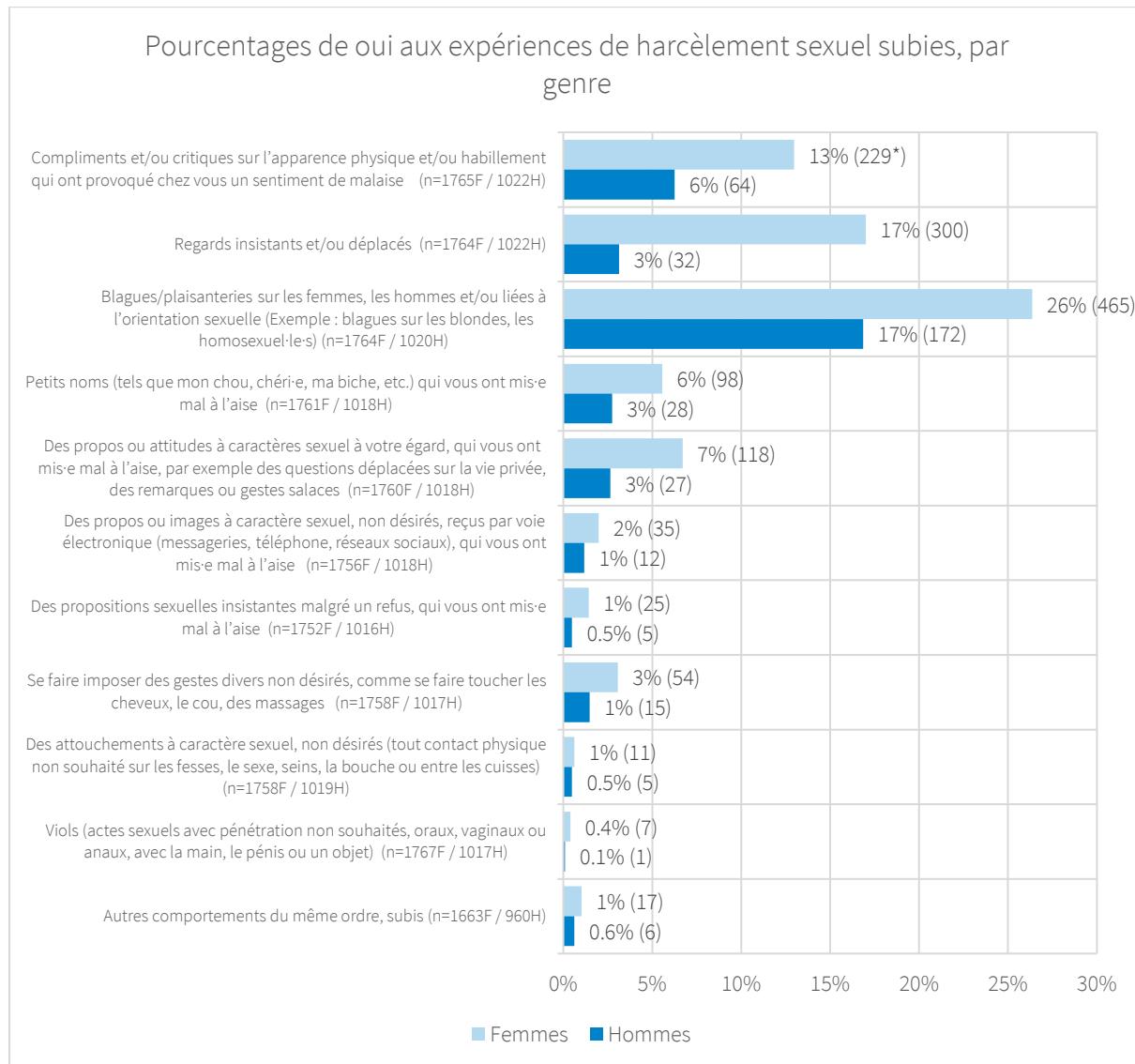


Figure 22 : Distribution en pourcentage de oui aux expériences de harcèlement sexuel subies en fonction du genre (2024)

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

Comme pour le harcèlement psychologique, la question sur le genre des répondant·es était posée après les questions sur le harcèlement sexuel. De ce fait, les personnes n'ayant pas renseigné leur genre ne sont pas représentées dans la Figure 22. Le Tableau 5 présente donc les occurrences de chaque type d'expérience de harcèlement sexuel, indépendamment du genre.

Tableau 5 : Occurrences totales d'expériences de harcèlement sexuel (2024)

Expériences de harcèlement sexuel	Occurrences
Compliments et/ou critiques sur l'apparence physique et/ou habillement qui ont provoqué chez vous un sentiment de malaise (n=2'908)	314
Regards insistants et/ou déplacés (n=2'906)	354
Blagues/plaisanteries sur les femmes, les hommes et/ou liées à l'orientation sexuelle (Exemple : blagues sur les blondes, les homosexuel·le·s) (n=2'905)	683
Petits noms (tels que mon chou, chéri·e, ma biche, etc.) qui vous ont mis·e mal à l'aise (n=2'899)	133
Des propos ou attitudes à caractères sexuels à votre égard, qui vous ont mis·e mal à l'aise, par exemple des questions déplacées sur la vie privée, des remarques ou gestes salaces (n=2'896)	153
Des propos ou images à caractère sexuel, non désirés, reçus par voie électronique (messageries, téléphone, réseaux sociaux), qui vous ont mis·e mal à l'aise (n=2'894)	52
Des propositions sexuelles insistantes malgré un refus, qui vous ont mis·e mal à l'aise (n=2'885)	33
Se faire imposer des gestes divers non désirés, comme se faire toucher les cheveux, le cou, des massages (n=2'894)	76
Des attouchements à caractère sexuel, non désirés (tout contact physique non souhaité sur les fesses, le sexe, seins, la bouche ou entre les cuisses) (n=2'895)	16
Viols (actes sexuels avec pénétration non souhaités, oraux, vaginaux ou anaux, avec la main, le pénis ou un objet) (n=2'904)	8
Autres comportements du même ordre, subis (n=2'732)	25

En comparaison avec le personnel de l'UNIL, les étudiant·es sont plus nombreux·ses à déclarer vivre des expériences de harcèlement sexuel dans le cadre de leurs études et activités à l'UNIL. En effet, 39% déclarent avoir vécu au moins une expérience de harcèlement sexuel, contre 29% du personnel ( $\chi^2(1)=30.99$ ,  $p<.001$ ). Par exemple, 27% des étudiant·es ayant répondu à l'enquête rapportent avoir vécu des blagues/plaisanteries sur les femmes, les hommes et/ou liées à l'orientation sexuelle, contre 19% du personnel. Les regards insistants et/ou déplacés concernent 16% étudiant·es contre 9% du personnel. La proportion des étudiant·es ayant rapporté des expériences d'exposition à des propos ou images à caractère sexuel non désirés est de 3% et de 1% pour le personnel. Parmi les 8 cas de viols, 6 sont rapportés par des étudiant·es (données non représentées ici).

Quant à la prévalence des expériences de harcèlement sexuel rapportées, toutes les facultés sont concernées indépendamment du type d'expériences déclaré (données non représentées ici).

### 3.2.5 Auteur·es identifié·es de harcèlement sexuel

Les répondant·es ayant indiqué avoir vécu au moins une expérience de harcèlement sexuel, ont été invité·es à préciser le statut des auteur·es impliqué·es dans ces actes<sup>25</sup>. La question était à choix multiple<sup>26</sup>, et le genre des auteur·es n'a pas été demandé. Les modalités différaient également selon que les répondant·es étaient étudiant·es ou membres du personnel de l'UNIL.

La majorité des étudiant·es déclarent que les auteur·es étaient d'autres étudiant·es (84%), suivis par des membres du corps enseignant (professeur·es, assistant·es, 21% ; cf. *Figure 36 en annexe*). Concernant les membres du personnel (cf. *Figure 37 en annexe*), les auteur·es identifié·es des actes de harcèlement sexuel sont principalement des collègues appartenant au même corps (59%) ou à un autre corps (29%). Il est important de souligner que 34% des auteur·es identifié·es occupent une position hiérarchique supérieure à celle des victimes.

Les étudiant·es et les membres du personnel ont également pu identifier d'autres auteur·es. Les « autres auteur·es » mentionné·es désignent principalement des personnes extérieures à l'UNIL, telles que des passant·es, des ouvrier·ères travaillant sur des chantiers à proximité, ou encore des intervenant·es externes (professeur·es invité·es, entreprises de production, associations étudiantes hors UNIL). Pour les participant·es travaillant ou étudiant au CHUV, le personnel soignant est mentionné à plusieurs reprises. Enfin, la population étudiante déclare avoir subi du harcèlement sexuel de la part de collègues ou de responsables lors de stage.

Bien que les données de 2022 et 2024 ne soient pas directement comparables en raison des différences méthodologiques et de période de référence, on retrouve une tendance similaire dans ces résultats : les autres étudiant·es figuraient déjà parmi les auteurs·es les plus fréquemment rapporté·es par cette population, suivie·es également par les enseignant·es. Bien que la comparaison directe avec 2022 soit limitée, on observe une tendance similaire entre les deux éditions pour le personnel également : après les collègues de même corps, les supérieur·es hiérarchiques sont plus fréquemment désigné·es comme auteurs·es que les subordonné·es ou les étudiant·es.

Comme en 2022 et comme évoqué dans la section portant sur le harcèlement psychologique, il est important de mettre en perspective ces résultats avec la taille des différentes populations. Ainsi, la grande majorité des cas de harcèlement sexuel rapportés dans le questionnaire concerne des actes commis par des étudiant·es sur d'autres étudiant·es. Parmi le personnel, la plupart des cas de harcèlement sexuel concernent des relations entre collègues. Cela dit, au niveau des auteurs, toutes proportions gardées, la probabilité d'être auteur·e de harcèlement sexuel est vraisemblablement plus élevée parmi les personnes ayant une position hiérarchique supérieure.

---

<sup>25</sup> En 2022, les participant·es devaient indiquer le statut des auteur·es pour chaque expérience de harcèlement sexuel sélectionnée. Afin d'alléger le questionnaire, cette question a été simplifiée en 2024. Par conséquent, la comparaison des données entre les deux éditions n'est pas possible.

<sup>26</sup> La somme des pourcentages peut dès lors dépasser 100%.

### Déclarations de signalement de harcèlement sexuel et raisons de non-recours

Pour les personnes ayant déclaré avoir été victimes d'au moins une situation de harcèlement sexuel, il leur était possible d'indiquer si elles s'étaient confiées « à une personne ou à un organisme pour évoquer ces faits ». Sur les 890 participant·es ayant répondu à cette question, seul·es 11% ont indiqué s'être adressé·es à une personne ou un organisme. Au niveau du genre, la différence n'est pas significative, mais peut être qualifiée de tendancielle : les hommes (15%) sont plus nombreux à déclarer s'être adressés à un organisme que les femmes (10% ;  $\chi^2(1)=3.15$ ,  $p=.076$ ). Nous notons un effet du statut ( $\chi^2(1)=22.32$ ,  $p<.001$ ) : le personnel (17%) s'adresse plus à une personne ou un organisme que les étudiant·es (7%) (données non représentées ici).

Comme pour le harcèlement psychologique, les participant·es ont pu renseigner les personnes ou organismes sollicités à travers une question à choix multiple. Les étudiant·es ( $n=36$ ) se sont principalement adressé·es à des ami·es ou membres de leur famille (78%,  $n=28$ ), ou aux personnes de confiance à l'UNIL (11%,  $n=4$ ). Au sein du personnel ( $n=64$ ), les organismes contactés étaient principalement internes : 61% ( $n=39$ ) se sont adressé·es à un·e ou des collègues, 48% ( $n=31$ ), à un·e supérieur·e hiérarchique, 17% ( $n=11$ ) au décanat / chef·fe de service et 17% ( $n=11$ ) aux ressources humaines. À noter que 30% ( $n=19$ ) se sont également adressé·es à des ami·es ou membres de leur famille (données non représentées ici).

Les résultats montrent que le fait de s'adresser ou non à un organisme est indépendant du score global de vécu du climat psychologique autour du harcèlement sexuel et du sentiment de sécurité à signaler (voir Partie 3.2.6).

Les personnes ayant indiqué ne pas avoir signalé la situation ont eu la possibilité d'en expliquer la ou les raisons, à travers des propositions prédéfinies (cf. Figure 38 en annexe). La raison la plus fréquemment énoncée concerne le fait que les participant·es n'en ressentaient pas le besoin. La deuxième raison la plus énoncée est le fait que les participant·es « pensai[en]t que personne à l'UNIL ne ferait quoi que ce soit au sujet de ces faits ». Les répondant·es ayant indiqué cette raison présentent un score moyen de confiance en l'institution (voir Partie 3.2.6) plus bas (4.5) que les personnes n'ayant pas indiqué cette raison (6.0 ;  $t(776)=-8.71$ ,  $p<.001$ ) données non représentées ici). Enfin, la troisième raison concerne le fait que les personnes n'avaient pas réalisé que les faits pouvaient être signalés (15%).

Les participant·es ont pu également indiquer d'autres raisons de ne pas avoir signalé les situations de harcèlement sexuel vécues à travers un champ texte. De nombreux commentaires ont mis en lumière la banalisation de ces comportements par la société, leur caractère systémique selon certain·es, ainsi que la difficulté à en apporter la preuve. D'autre part, les commentaires portaient sur l'item relatif aux blagues. Les répondant·es ont généralement mis en avant l'aspect humoristique des propos, estimant que le contexte ne prêtait pas nécessairement à une interprétation sérieuse ou offensante. Certain·es ont jugé que les faits rapportés n'étaient « pas si graves » pour justifier un signalement, ou qu'ils n'étaient pas suffisamment dérangeants. D'autres ont également souligné que l'intention de la personne à l'origine des propos ne leur semblait pas malveillante, ou ont exprimé une incertitude quant à

leur propre perception de la situation. En outre, le temps et l'énergie nécessaires pour signaler ce type de comportement représentaient un frein pour certain·es répondant·es. Enfin, les participant·es ont mentionné le respect du souhait de la personne concernée de ne pas signaler les faits.

### 3.2.6 Vécu du climat psychologique à propos du harcèlement sexuel à l'UNIL

Comme lors de 2022, une échelle de mesure sur le vécu du climat psychologique à propos du harcèlement sexuel était proposée pour évaluer la perception des répondant·es. Cette échelle contient 9 items et a été traduite de l'anglais par des membres de l'Université en collaboration avec les auteur·es (Estrada et al., 2011)<sup>27</sup>. L'évaluation de chaque item s'est faite sur une échelle allant de 0 (pas du tout d'accord) à 10 (tout à fait d'accord).

Deux dimensions ont été créées à partir de ces 9 items suivant le modèle d'Estrada et al. (2011). La première dimension regroupe les items que l'on peut qualifier comme faisant référence à un *sentiment de sécurité à signaler* une situation de harcèlement sexuel. La deuxième dimension concerne le *sentiment de confiance envers l'institution* quant à sa capacité à prendre au sérieux les allégations de harcèlement sexuel et à mettre en œuvre des actions et sanctions pertinentes. La consistance interne s'est révélée bonne pour la première dimension ( $\alpha$  de Cronbach = .764) et très bonne pour la deuxième ( $\alpha$  de Cronbach = .816).

Tout d'abord, nous remarquons un effet principal de la période sur le sentiment de sécurité à signaler un cas de harcèlement sexuel ( $t(5659)=-4.82, p<.001$ ) et sur le sentiment de confiance envers l'institution ( $t(5650)=-6.94, p<.001$ ). En 2024, les participant·es se sentent légèrement plus en sécurité à signaler (6.7 contre 6.4 en 2022) et accordent davantage de confiance quant à la prise au sérieux des signalements de cas de harcèlement sexuel et aux actions menées par l'institution (6.4 contre 6.1 en 2022) (données non représentées ici).

Pour chacune des dimensions mentionnées, la différence entre le score des femmes et celui des hommes est significative (Figure 23). Les femmes rapportent un sentiment de sécurité à signaler un cas de harcèlement sexuel plus bas que les hommes (6.3 vs 7.6 pour les hommes ;  $t(2789)=-12.97, p<.001$ ). Elles expriment également un niveau de confiance plus faible que les hommes quant au sérieux accordé et aux actions entreprises par l'institution (6.3 vs 6.9 ;  $t(2784)=-8.19, p<.001$ ). Les femmes, premières concernées par le harcèlement sexuel, ont donc un ressenti plus négatif quant au climat psychologique autour du harcèlement sexuel de l'UNIL, bien que ce ressenti se soit amélioré entre 2022 et 2024.

---

<sup>27</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.

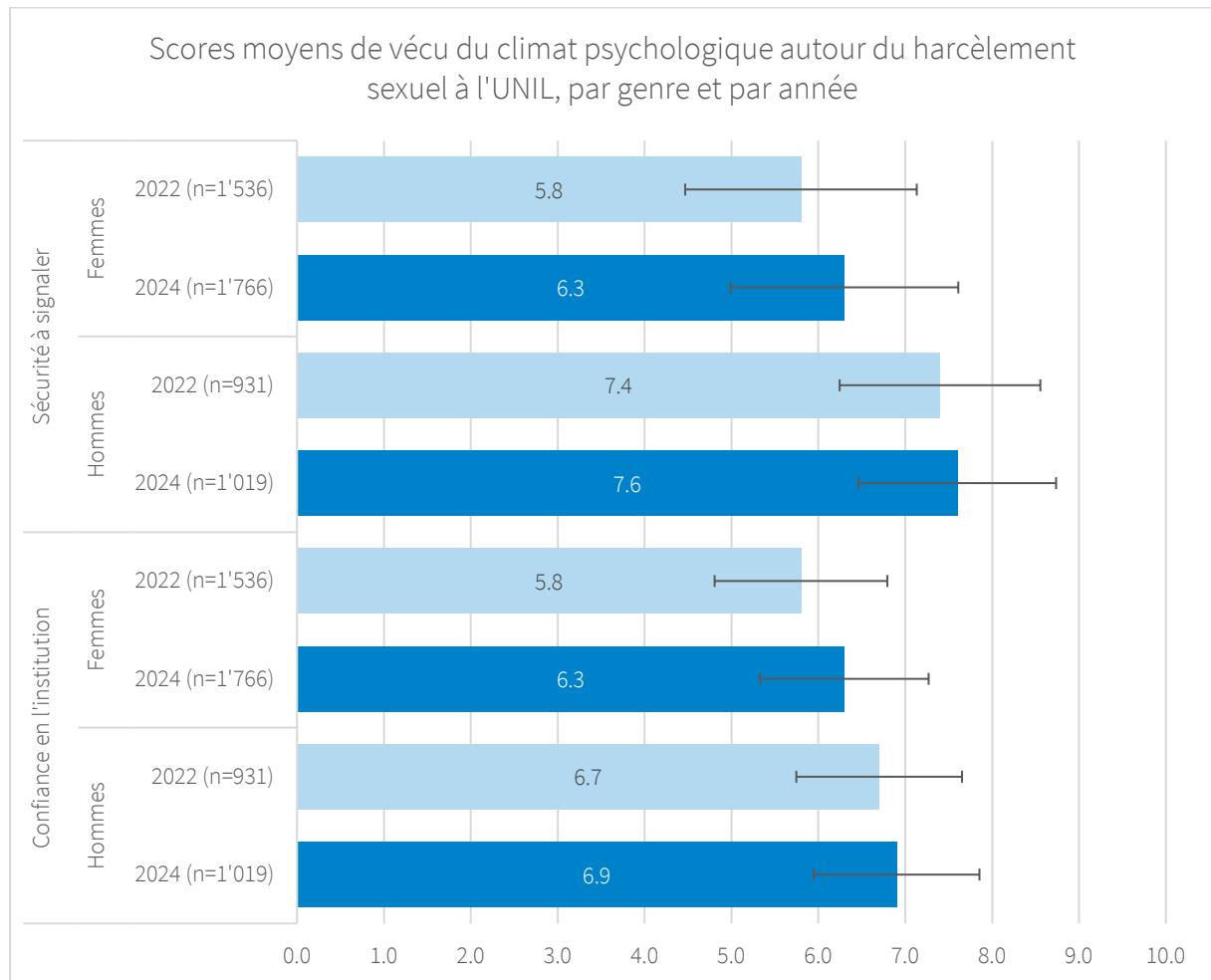


Figure 23 : Distribution des scores moyens des deux dimensions de vécu du climat psychologique autour du harcèlement sexuel en fonction du genre et de l'année (2022 et 2024)

Ces différences significatives du genre se retrouvent également sur chaque item des deux dimensions (Figure 24). Par exemple, pour la première dimension, pour l'item « *J'aurais peur de signaler une situation de harcèlement sexuel* », les femmes ont une moyenne de 3.9 contre 2.3 pour les hommes ( $t(2768)=13.07, p<.001$ ). Une plus grande partie de femmes que d'hommes sont alors en accord avec cette proposition : 35% des femmes, contre 15% des hommes, ont exprimé un niveau d'accord supérieur à 5 sur 10 à cet énoncé. Cela suggère qu'une proportion significative de femmes manifeste une certaine crainte à l'idée de faire un signalement.

La même tendance est observée pour l'item « *Je me sentirais à l'aise de signaler une situation de harcèlement sexuel* » (5.1 pour les femmes contre 6.7 pour les hommes ;  $t(2770)=-11.99, p<.001$ ). Comme cet item est formulé de manière positive, ce sont cette fois les femmes qui expriment un plus grand désaccord que les hommes. Leur score moyen, inférieur au point central (58% contre 38% chez les hommes), indique qu'en moyenne, elles ne se sentent pas à l'aise de signaler une situation de harcèlement sexuel.

Les femmes expriment également une confiance moins élevée envers l'institution, concernant la manière dont cette dernière prend au sérieux les signalements de harcèlement sexuel (Figure 24). Effectivement, pour l'item « *Un signalement pour harcèlement sexuel ne serait pas pris au*

sérieux », les femmes ont un score de 3.2 contre 2.2 pour les hommes ( $t(2780)=8.73, p<.001$ ). Elles ont également moins confiance dans le fait que des actions soient entreprises à l'encontre des auteurs·es : pour l'item « *Les individus qui harcèlent sexuellement les autres s'en sortent sans encombre* », les femmes ont un score de 4.9 contre 3.6 pour les hommes ( $t(2749)=11.26, p<.001$ ).

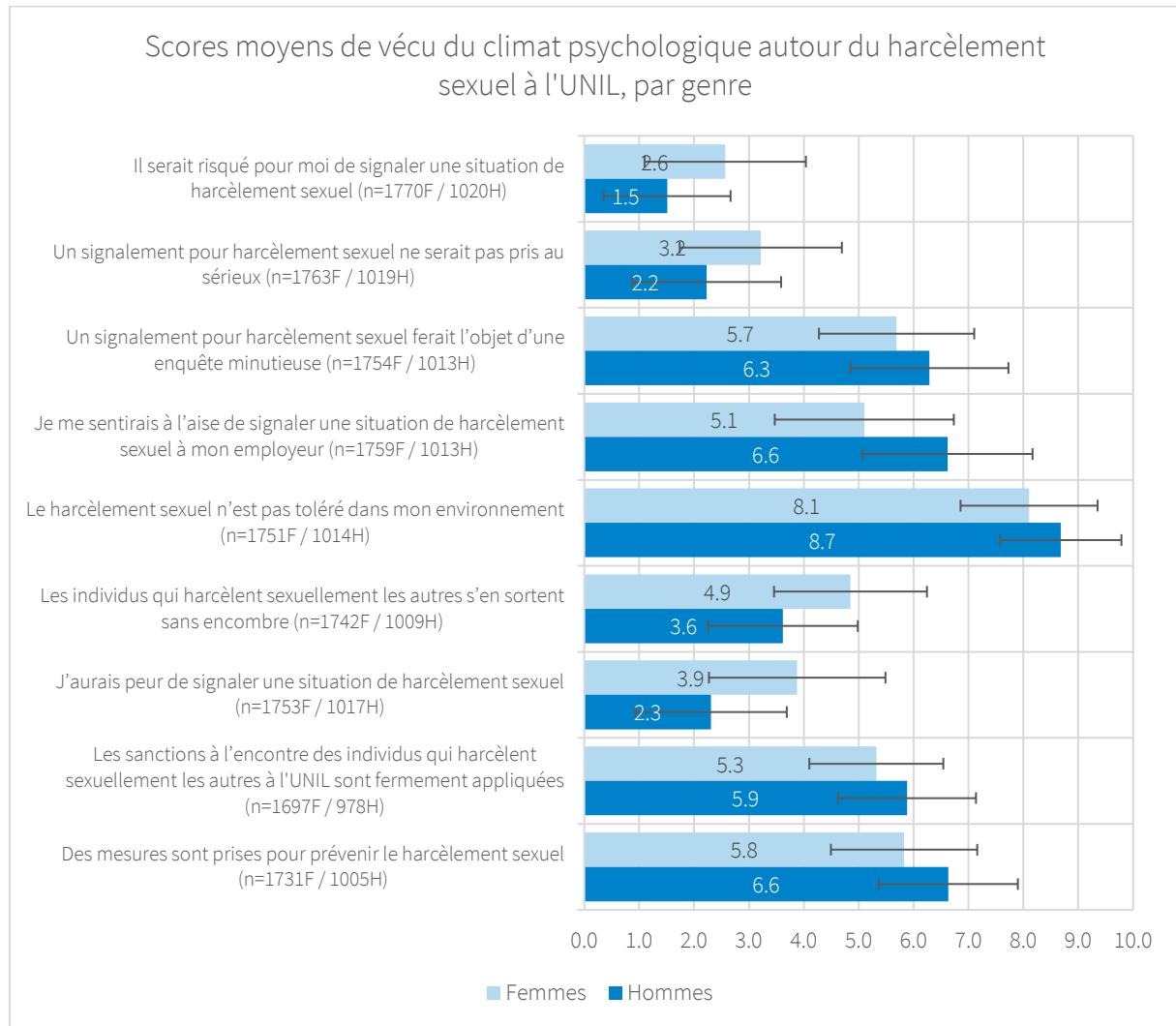


Figure 24 : Scores moyens de vécu de climat psychologique autour du harcèlement sexuel à l'UNIL, par genre (2024)

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·es que chez le personnel de l'UNIL. La population étudiante montre néanmoins un sentiment de sécurité à signaler un cas de harcèlement sexuel plus faible que le personnel de l'UNIL (6.4 contre 7.1 pour le personnel, effet significatif :  $t(2691)=-7.07, p<.001$ ). Pour l'item « *Je me sentirais à l'aise de signaler une situation de harcèlement sexuel* », les étudiantes (4.5) et les étudiants (6.4) rapportent un niveau inférieur d'accord aux membres du personnel (5.8 et 6.8 pour les femmes et les hommes respectivement). La différence entre les étudiant·es et le personnel est significative sur cet item ( $t(2939)=-9.48, p<.001$ ) (données non représentées ici).

Les étudiant·es démontrent également moins de confiance en l'institution (6.3 contre 6.7 pour le personnel, effet significatif :  $t(2954)=-5.88, p<.001$ ). Par exemple, pour l'item « *Un signalement pour harcèlement sexuel ne serait pas pris au sérieux* », les étudiant·es ont un score plus élevé (3.8 pour les étudiantes et 2.6 pour les étudiants) que les membres du personnel de l'UNIL (2.5 pour les femmes et 1.9 pour les hommes), ce qui indique un niveau d'accord plus important avec l'item. La différence du statut sur cet item est significative :  $t(2949)=-11.40, p<.001$  (données non représentées ici).

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 deux dimensions mentionnées précédemment. La consistance interne de cette mesure composite s'est révélée très bonne ( $\alpha$  de Cronbach = .849). Nous retrouvons également un effet de la période sur ce score ( $t(5663)=-6.22, p<.001$ ) : les participant·es de 2024 ont un score plus élevé de perception d'intolérance de l'institution face au harcèlement sexuel (6.5) que celles et ceux de 2022 (6.2, données non représentées ici). Les différences de genre sont observées également sur ce score composite, auxquelles s'ajoutent des écarts selon le statut. La perception d'intolérance de l'institution face au harcèlement sexuel est plus basse chez les femmes, qui ont un score global de 6.2 contre 7.2 pour les hommes. Les assistantes-doctorantes rapportent le score le plus bas (5.8). Les hommes issus du corps professoral et les chargés de cours sont ceux qui rapportent les scores les plus hauts, avec des scores de 7.7 et 7.4 respectivement (Figure 25).

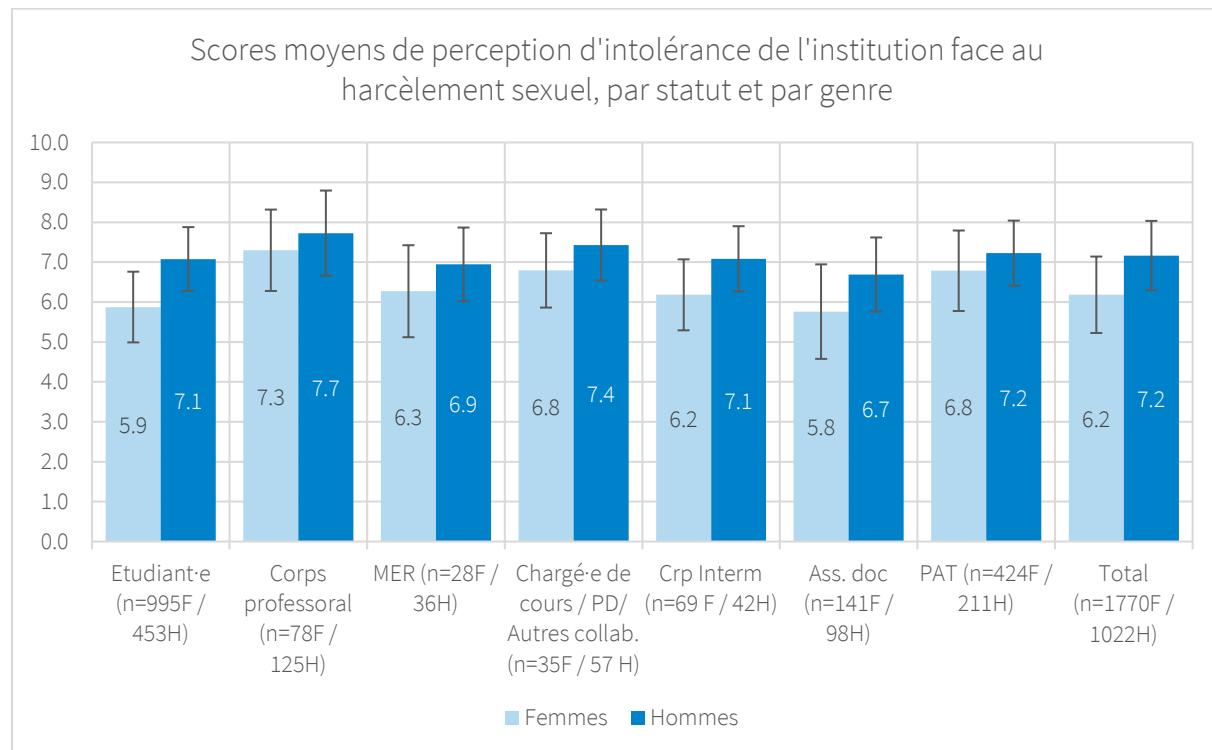


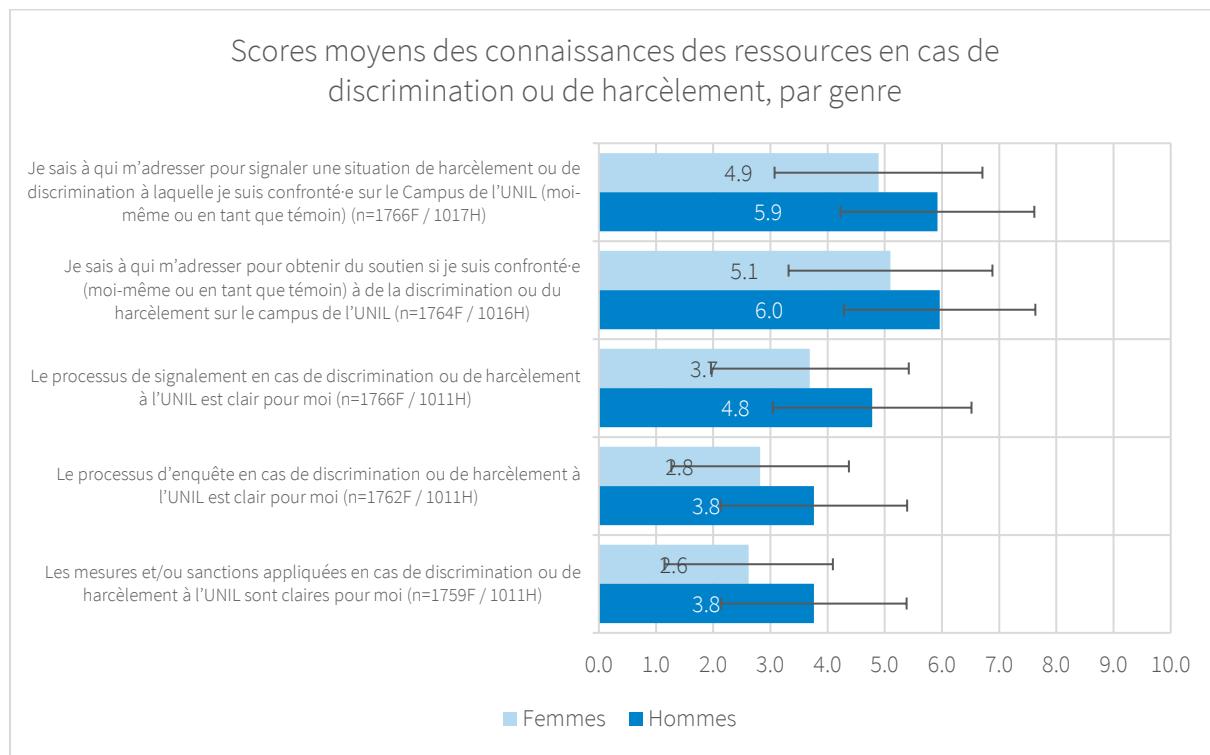
Figure 25 : Distribution des scores moyens de la perception de l'intolérance de l'institution face au harcèlement sexuel en fonction du genre et du statut (2024)

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

Finalement, les participant·es à l'enquête ont également été invité·es à évaluer leur connaissance des ressources disponibles face à tout type de harcèlement ou de discrimination. Cinq questions ont été posées, portant sur la connaissance des personnes-ressources à contacter pour signaler un cas de discrimination ou de harcèlement, ainsi que pour obtenir du soutien dans de telles situations. Les répondant·es indiquaient ensuite si les processus de signalement, d'enquête ou les sanctions appliquées en cas de discrimination ou de harcèlement étaient clairs. Ces items étaient évalués sur une échelle allant de 0 (pas du tout d'accord) à 10 (tout à fait d'accord).

De façon générale, et cela de la même manière qu'en 2022, les connaissances sont les plus basses lorsqu'il s'agit des mesures et/ou sanctions appliquées en cas de harcèlement ou discrimination ainsi que vis-à-vis des processus d'enquête.

Dans chacun des cas présentés ci-dessous, les femmes indiquent avoir de moins bonnes connaissances des processus que les hommes (Figure 26). Pour chaque situation, l'effet principal du genre est significatif. Les différences les plus marquées en termes de connaissance concernent les mesures et sanctions appliquées en cas de discrimination ou de harcèlement (score moyen de 2.6 pour les femmes contre 3.8 pour les hommes,  $t(2768)=-9.42, p<.001$ ) et la compréhension du processus du signalement (3.7 pour les femmes contre 4.8 pour les hommes,  $t(2775)=-7.97, p<.001$ ). Comme pour les résultats vis-à-vis du climat autour du harcèlement sexuel, les femmes ont une connaissance plus faible des ressources disponibles pour signaler ces comportements ou obtenir du soutien alors qu'elles sont bien plus touchées par le harcèlement que les hommes.



*Figure 26 : Distribution des scores moyens de connaissances des ressources lors de situation de discrimination ou de harcèlement en fonction du genre (2024)*

Un score composite de ces items a été élaboré afin de faciliter la comparaison des différences de genre, notamment en fonction du statut, et pour évaluer s'il existe une variation des connaissances entre les participant·es de 2022 et celles et ceux de 2024. Les items ont donc été agrégés pour créer un score final de connaissances générales des ressources, qui se mesure également 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 Cronbach = .933).

Des différences sont tout d'abord observées entre les deux éditions de l'enquête. La moyenne générale du niveau de connaissances des ressources à disposition en cas de discrimination, harcèlement sexuel ou psychologique des participant·es en 2022 était de 3.5. En 2024, ce score a augmenté pour atteindre une moyenne générale de 4.5 (Figure 27). La différence est significative :  $t(5255)=-12.08, p<.001$ .

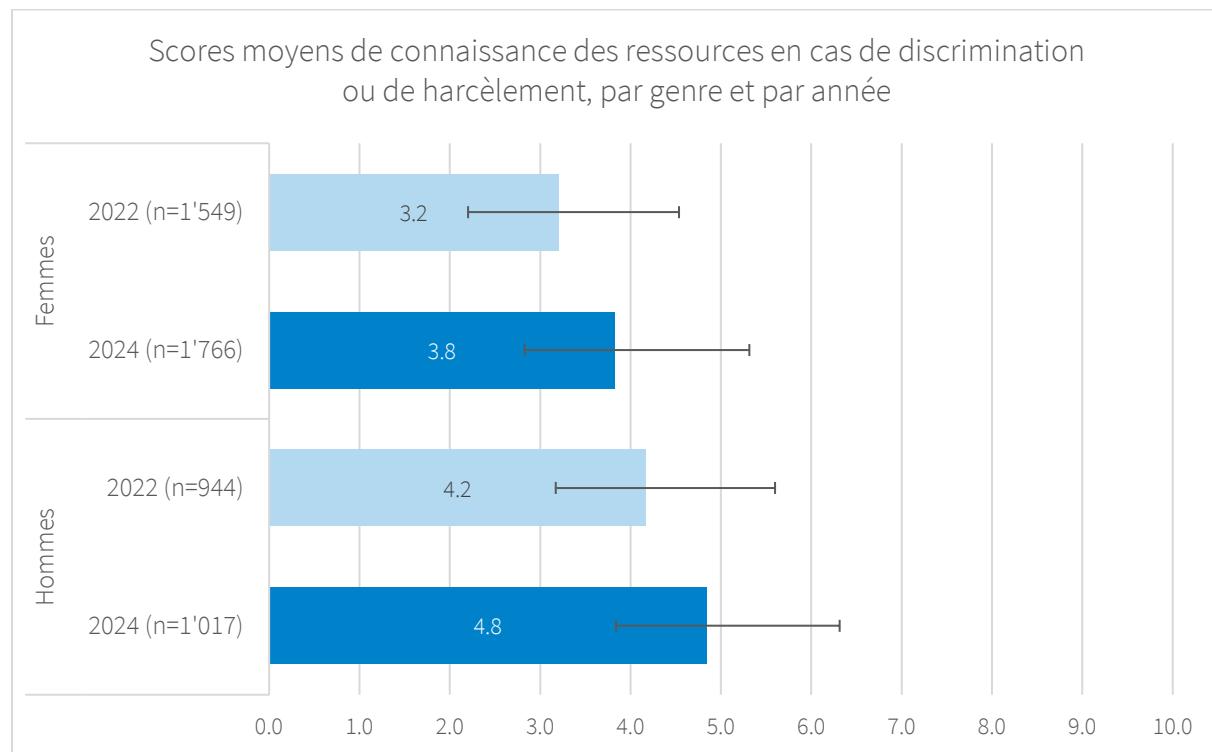


Figure 27 : Scores moyens de connaissances des ressources en cas de discrimination ou harcèlement, selon l'année et le genre (2022 et 2024)

Enfin, le graphique ci-dessous (Figure 28) permet d'observer ces différences de genre selon le statut des participant·es. La population étudiante indique le score moyen le plus bas (3.2 contre 5.3 pour le personnel), avec un score de 2.8 pour les femmes et 4.1 pour les hommes. Les différences de genre sont constantes sur l'ensemble des statuts au sein du personnel, à l'exception du PAT où les femmes ont un score moyen légèrement plus élevé (5.6 contre 5.4 pour les hommes).

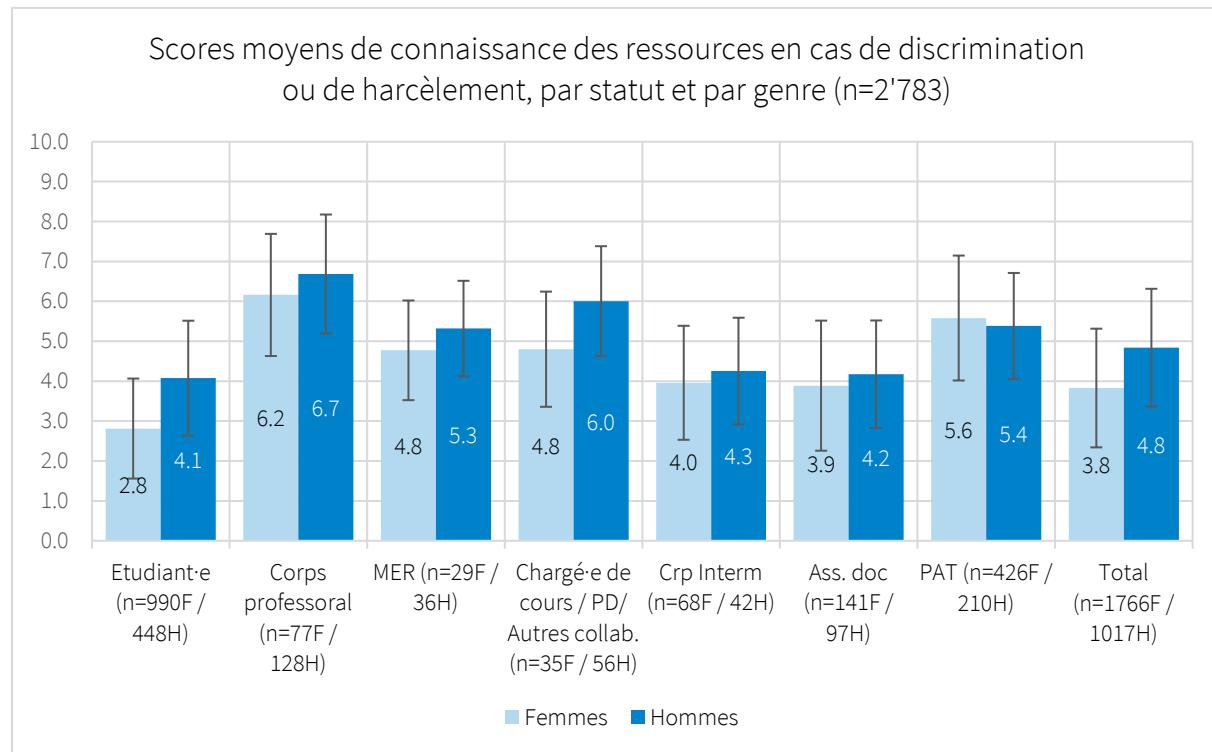


Figure 28 : Distribution des scores moyens de connaissance des ressources lors de situation de discrimination ou de harcèlement en fonction du statut et du genre (2024)

## 4 Annexes

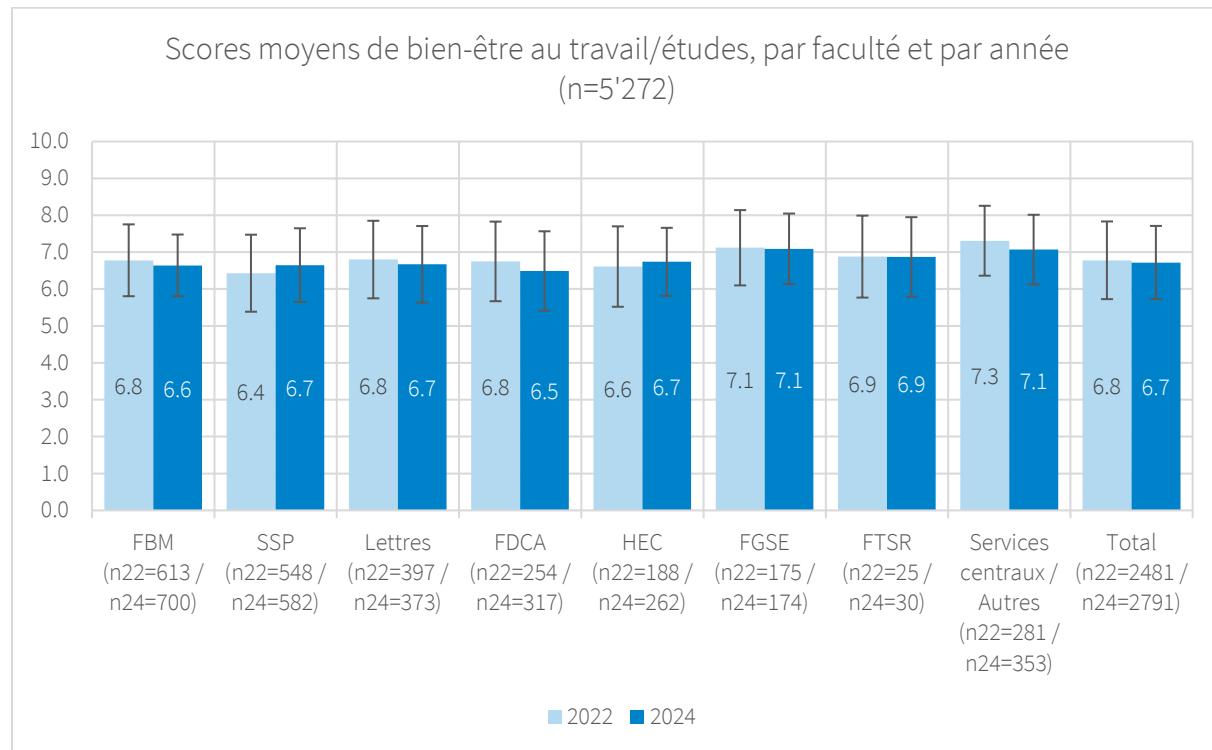


Figure 29 : Distribution des scores moyens de bien-être au travail ou aux études en fonction de la faculté et de l'année (2022 et 2024)

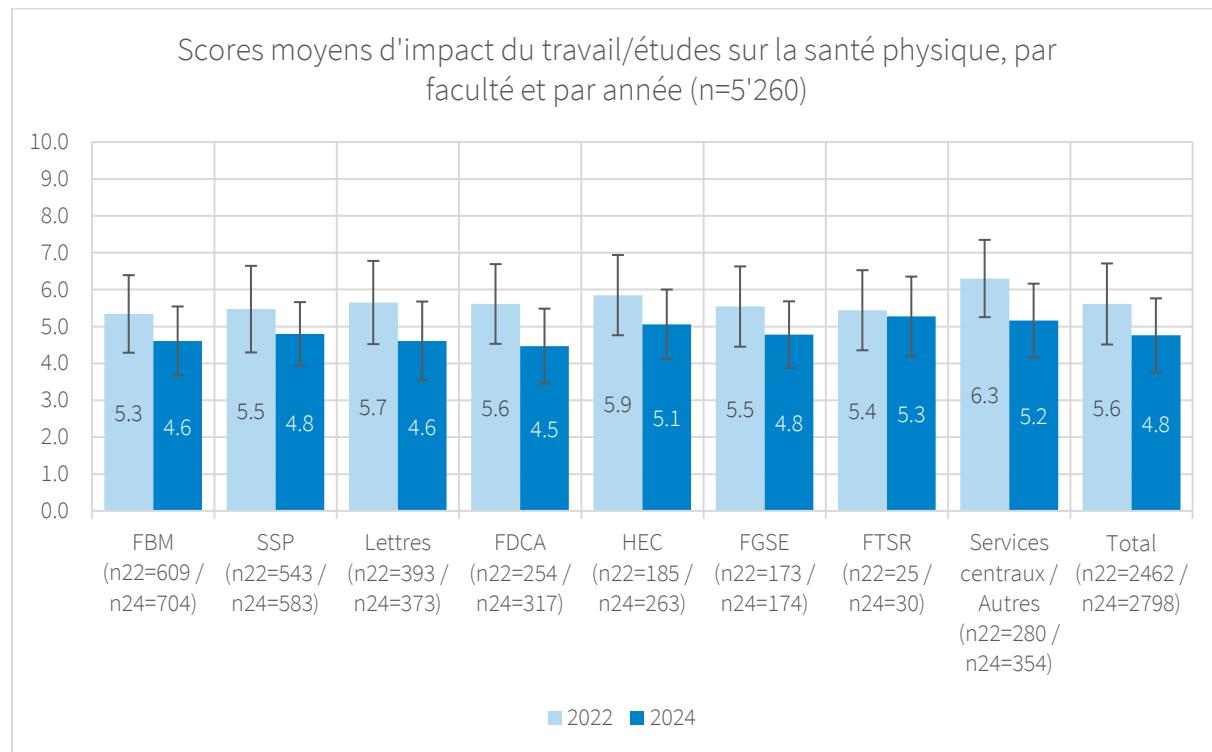


Figure 30 : Distribution des scores moyens d'impact du travail ou des études sur la santé physique en fonction de la faculté et de l'année (2022 et 2024)

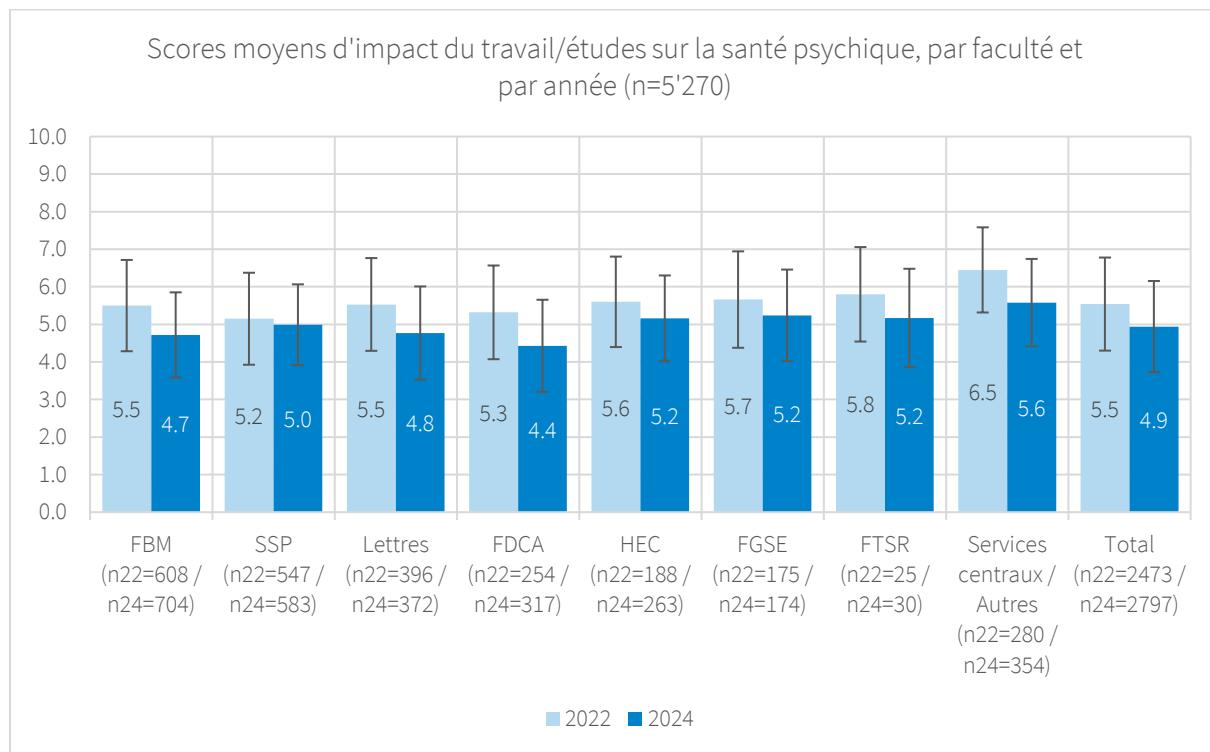


Figure 31 : Distribution des scores moyens d'impact du travail ou des études sur la santé psychique en fonction de la faculté et de l'année (2022 et 2024)

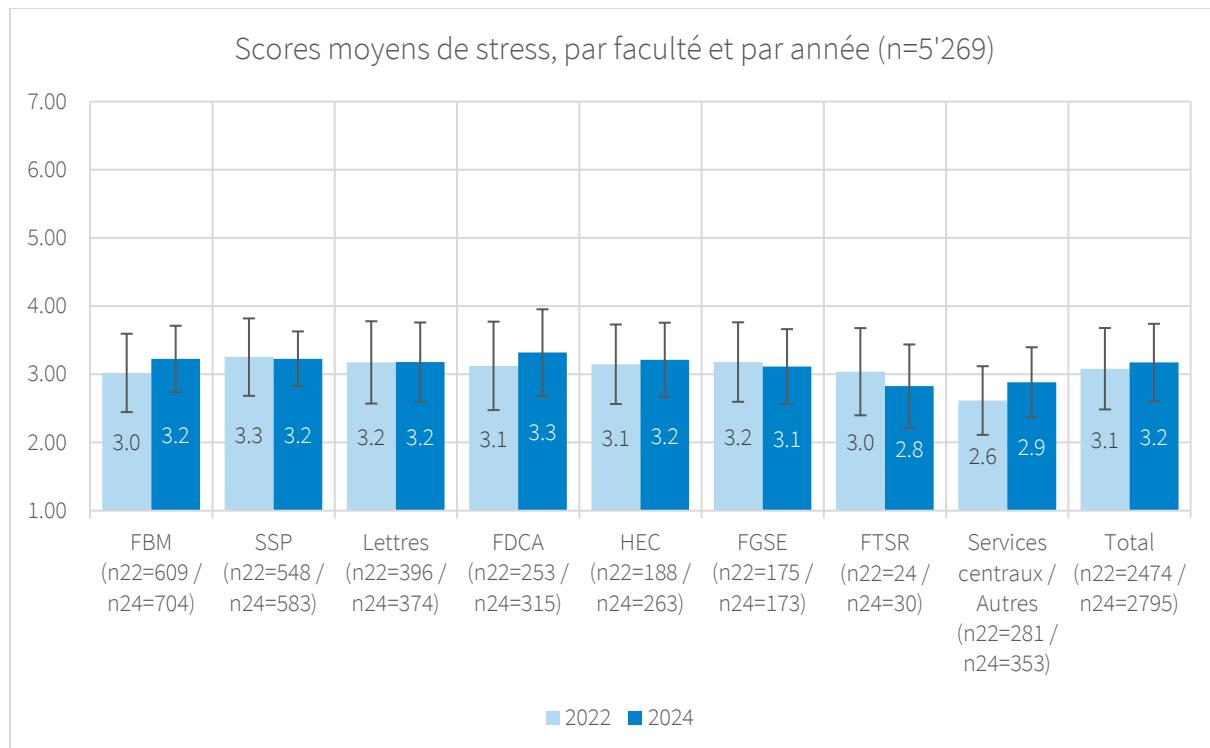


Figure 32 : Distribution des scores moyens de stress en fonction de la faculté et de l'année (2022 et 2024)

Auteur·es identifié·es de comportements de harcèlement psychologique sur la population étudiante (n=676)

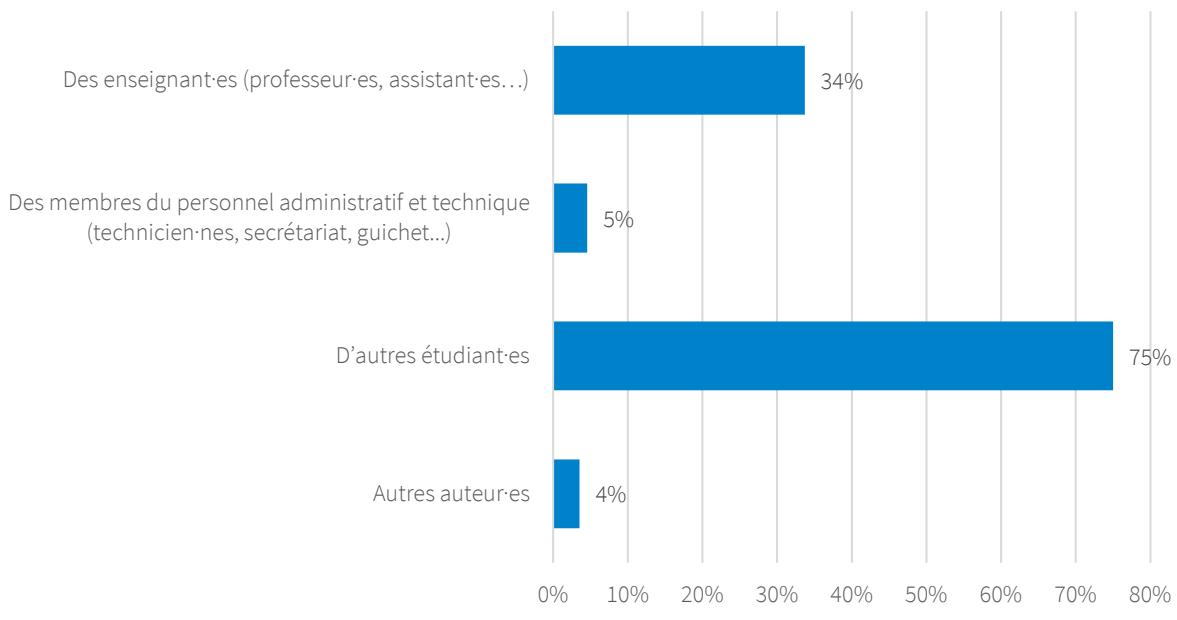


Figure 33 : Distribution de la proportion d'auteur·es identifié·es des comportements de harcèlement psychologique sur la population étudiante (2024)

Auteur·es identifié·es de comportements de harcèlement sexuel sur le personnel (n=742)

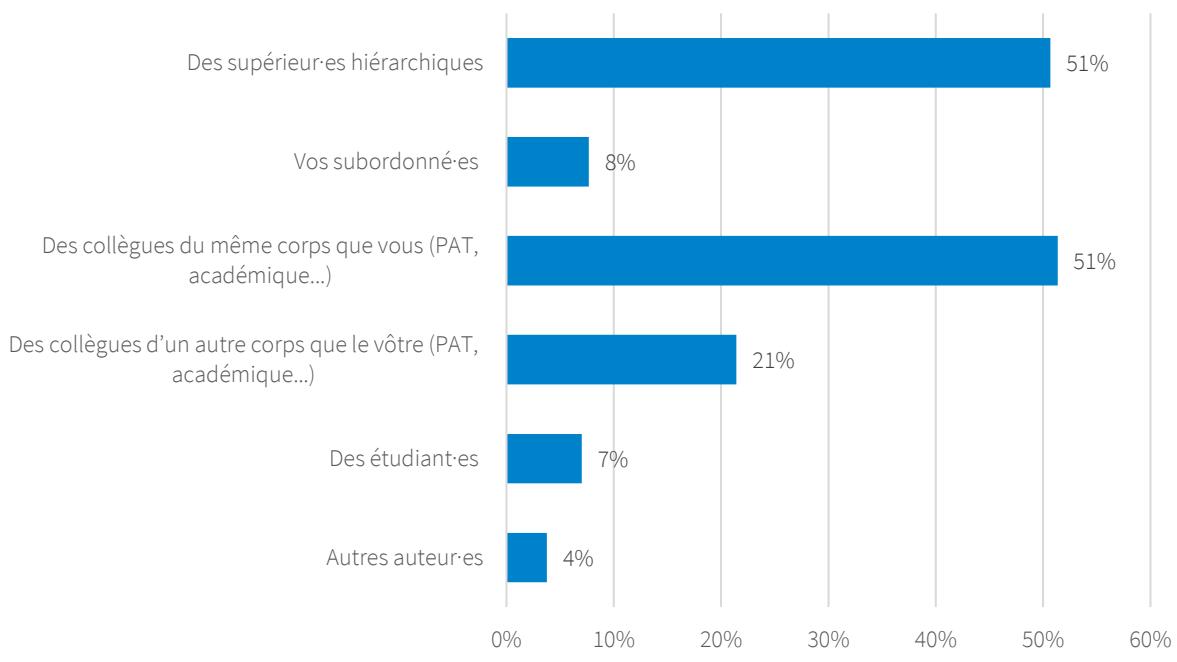


Figure 34 : Distribution de la proportion d'auteur·es identifié·es des comportements de harcèlement psychologique sur le personnel (2024)

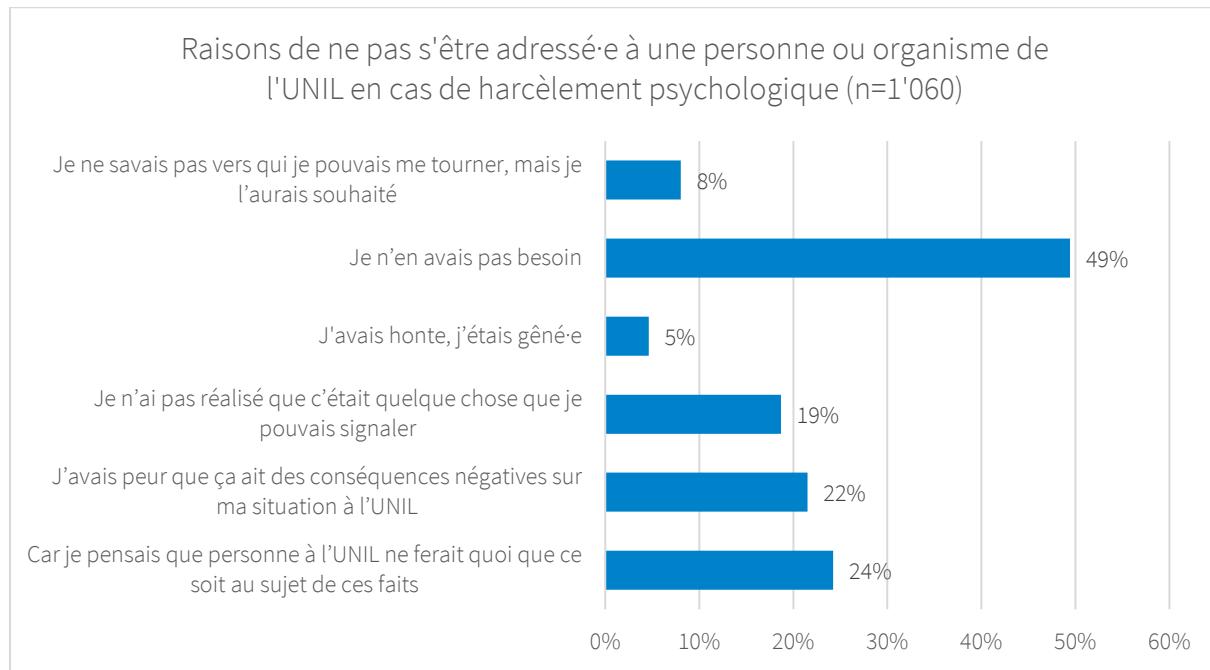


Figure 35 : Raisons de ne pas s'adresser à une personne ou un organisme en cas de harcèlement psychologique (2024)

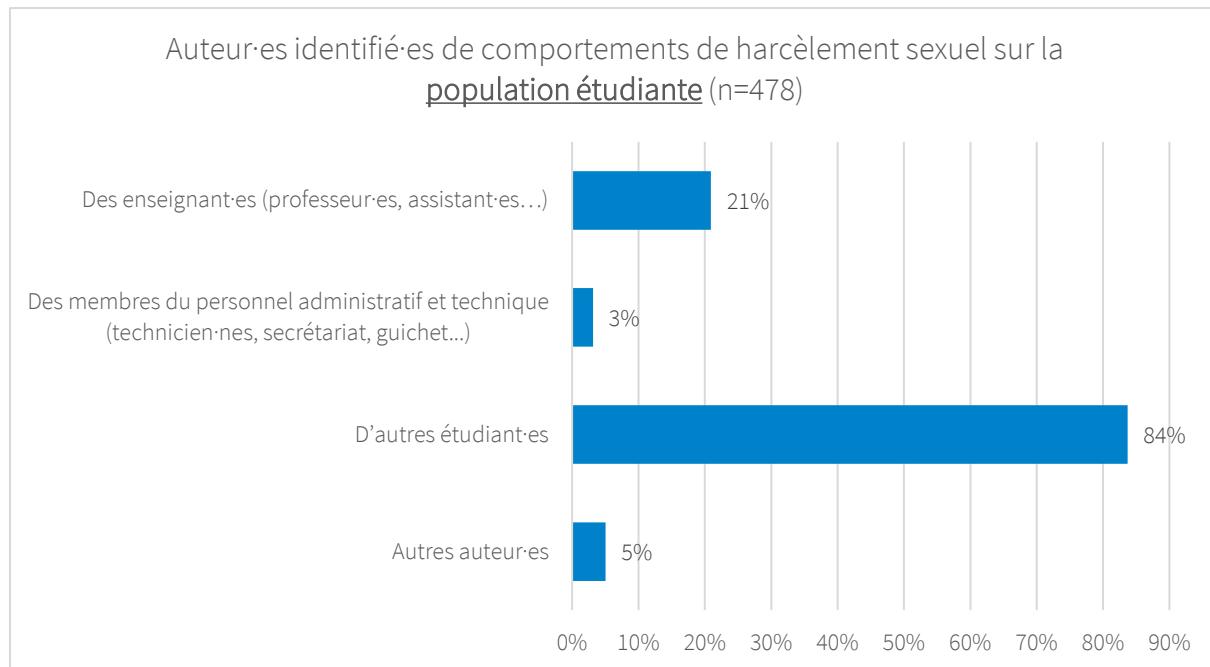


Figure 36 : Distribution de la proportion d'auteures identifié·es de comportements de harcèlement sexuel sur les étudiant·es (2024)

Auteur·es identifié·es de comportements de harcèlement sexuel sur les membres du personnel (n=369)

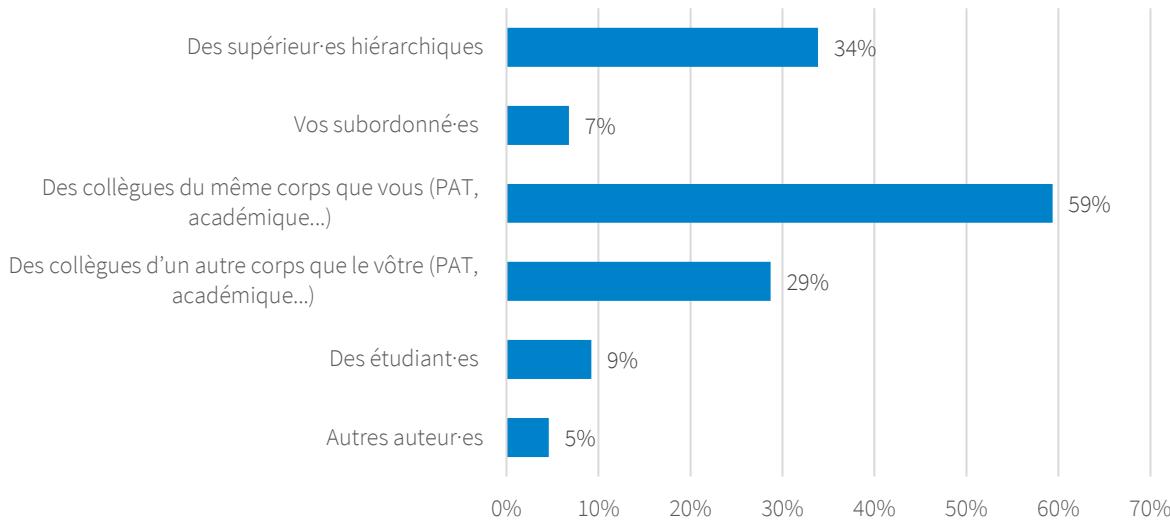


Figure 37 : Distribution de la proportion d'auteur·es identifié·es de comportements de harcèlement sexuel sur les membres du personnel (2024)

Raisons de ne pas s'être adressé·e à une personne ou organisme de l'UNIL en cas de harcèlement sexuel (n=785)

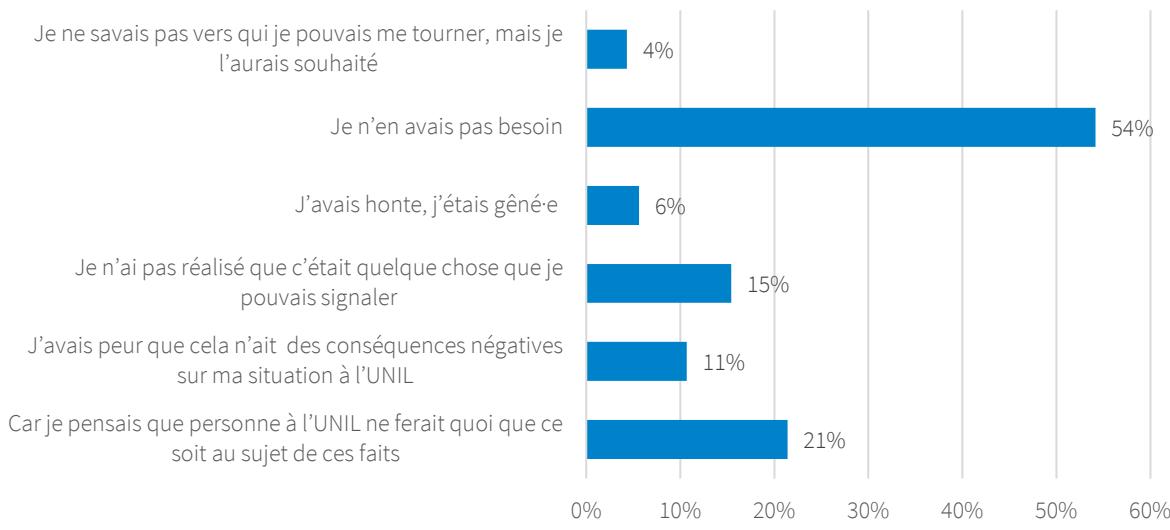


Figure 38 : Raisons de ne pas s'adresser à une personne ou un organisme en cas de harcèlement sexuel (2024)