



Enquête 2021 sur la culture du respect à l'EPFL

Premier rapport
Rédigé par Roland Tormey
Centre d'appui à l'enseignement

Table des matières

Introduction.....	6
Description et représentativité de l'échantillon	6
Note sur l'inférence	10
Le climat du campus	12
Climat général sur le campus.....	12
Contribution du corps étudiantin, du corps enseignant et des autres équipes au climat général régnant à l'EPFL	16
Satisfaction vis-à-vis des politiques et des pratiques relatives à la diversité	19
Discrimination à l'EPFL	22
Être témoin de discrimination	22
Vivre soi-même la discrimination	26
Violences et harcèlement psychologique	32
Être témoin de violences ou de harcèlement psychologique.....	32
Être soi-même victime de violences et de harcèlement psychologique	34
Faits de violence et de harcèlement sexuels	37
Risque de subir des violences sexuelles à l'EPFL	37
Être témoin de violences et de harcèlement sexuels.....	39
Être soi-même victime de violences et de harcèlement sexuels.....	42

Résumé : Enquête sur la culture du respect à l'EPFL

Aperçu : L'enquête sur la culture du respect à l'EPFL a été lancée dans le but d'établir un référentiel permettant de comprendre si le campus est vécu comme porteur d'une culture positive par les membres de la communauté, ainsi que de mieux connaître leurs expériences en matière de harcèlement, de violence et de discrimination sur le campus. 2512 personnes ont répondu à l'enquête et accepté que leurs données soient utilisées (soit un taux effectif de réponse global de 13,5 %). Les personnes interrogées sont globalement représentatives de la communauté de l'EPFL concernant les catégories professionnelles, les sections étudiantes, la répartition de la population étudiante en bachelor/master, et l'appartenance du personnel au corps enseignant ou aux services administratifs. Elles ne sont toutefois pas représentatives en termes de genre : les femmes représentent environ un tiers de la communauté de l'EPFL, mais 43 % des personnes ayant répondu à l'enquête.

L'appartenance à la communauté de l'EPFL Dans l'ensemble, un peu plus de 80 % des personnes interrogées se sont déclarées satisfaites du climat général régnant sur le campus, et environ 60 % déclarent faire partie d'une communauté de l'EPFL, se sentir valorisées et proches d'autres personnes à l'EPFL. Les personnes sondées sont assez divisées quant à la nature compétitive ou non de la culture de l'EPFL : près de la moitié répondent « totalement d'accord » ou « d'accord » tandis que 30 % se disent « pas d'accord » ou « absolument pas d'accord ». La culture de la compétition est ressentie de manière plus aiguë chez les enseignantes/enseignants et les assistantes/assistants-doctorants. Plus de 70 % des personnes interrogées ont indiqué ressentir l'obligation d'être performantes et productives à l'EPFL, et près de 30 % d'entre elles se sont dites fragilisées face à la pression exercée par leur groupe. Ce sont les assistantes/assistants-doctorants et les enseignantes/enseignants qui déclarent ressentir le plus cette pression.

Les personnes ayant participé à l'enquête ont par ailleurs évalué dans quelle mesure différents groupes contribuaient à créer une culture positive à l'EPFL. Généralement, elles ont placé en tête la contribution de la population étudiante à un environnement globalement positif, puis celle du personnel administratif et technique, suivie de celle des enseignantes et enseignants et, enfin, de l'encadrement.

Politiques et procédures de l'EPFL en matière d'égalité : Si la satisfaction dépasse 80 % à l'égard du climat général, elle est nettement plus faible en ce qui concerne les politiques d'égalité et de diversité. Seules environ la moitié des personnes sondées se sont déclarées satisfaites de la lisibilité de la politique de l'EPFL en matière de diversité et d'égalité, et un pourcentage comparable a exprimé sa satisfaction concernant la mesure dans laquelle les membres de la communauté se sentent appartenir à cette dernière. Moins de la moitié sont satisfaites de l'égalité salariale entre les genres, de la mise en œuvre de la politique de l'EPFL en matière d'égalité et de diversité, des mesures visant à favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou entre vie privée et études, et de l'équilibre des genres dans les carrières scientifiques. Il existe de nettes différences de genre dans les réponses à ces questions : par exemple, seul un quart des femmes sont satisfaites de l'équilibre des genres dans les carrières scientifiques ainsi que dans les fonctions administratives et techniques, contre environ 40 % des hommes. Quoi qu'il en soit, le manque de satisfaction à l'égard de ces politiques est largement partagé : une majorité des hommes et des femmes interrogés se déclarent mécontents de l'équilibre des genres dans les carrières, de la mise en œuvre de la politique d'égalité et de diversité, ainsi que des mesures visant à favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou entre vie privée et études. C'est parmi le corps étudiant et enseignant et les assistantes/assistants-doctorants que la satisfaction en matière d'équilibre vie professionnelle-vie privée est la plus faible.

Les politiques et procédures de l'EPFL en matière de lutte contre les discriminations ne sont pas bien connues ni bien comprises par les personnes interrogées : moins de la moitié indiquent connaître les

principaux éléments des procédures de l'EPFL visant à lutter contre les discriminations, moins d'un quart savent comment signaler une discrimination, et un nombre encore plus faible est au courant de la façon dont les discriminations sont examinées et sanctionnées. La sensibilisation est faible au sein de tous les membres de la communauté, mais elle l'est particulièrement auprès de la communauté étudiante et des assistantes/assistants-doctorants. Parmi les personnes qui ont été témoins ou victimes de discrimination ou de harcèlement, rares sont celles qui ont fait un signalement. Et parmi celles qui l'ont fait, environ deux tiers n'ont pas été satisfaites de la réponse obtenue.

Témoins et victimes de discrimination : Environ 30 % des personnes sondées indiquent avoir été victimes de *commentaires inappropriés ou désobligeants* pendant leur travail ou leurs études à l'EPFL. Le pourcentage est plus élevé parmi les femmes (44 %) et les personnes ayant une orientation sexuelle autre qu'hétéro- ou homosexuelle (un peu plus de 40 %). Les commentaires désobligeants les plus courants concernent le sexe des personnes. Les auteurs les plus fréquemment cités de ce type de réflexions sont les étudiant-es et les membres du corps enseignant.

Environ 30 % des personnes sondées indiquent avoir été *témoins de discrimination* à l'EPFL. Pour ce critère, on constate des disparités entre les différents groupes de genre et d'orientation sexuelle au sein de la communauté. Par exemple, environ 40 % des femmes ont été témoins de discrimination. La discrimination fondée sur le sexe est le type de discrimination observée le plus souvent cité — plus de 20 % des personnes sondées déclarent en être témoins « souvent », « très souvent » ou « parfois ». Les membres du corps étudiant et enseignant (professeur-es et autres enseignant-es, chercheurs-euses) sont les plus fréquemment cités comme étant les auteurs de ce type de discrimination (environ 18 % de toutes les personnes interrogées ont désigné chacun de ces groupes comme auteurs de ces discriminations). La proportion des personnes sondées qui déclarent avoir été *victimes ou cibles de discrimination* est plus faible, mais reste néanmoins notable à environ 12 %. Là encore, cette proportion augmente parmi les femmes (près de 20 %) et les personnes qui déclarent avoir une orientation sexuelle autre qu'hétéro- ou homosexuelle (15 %). Les formes de discrimination les plus fréquemment citées sont liées au sexe. Tandis que seule une faible proportion (2,5 %) de l'ensemble des sondés déclarent être victimes de discrimination sur la base de leur origine ethnique, ce chiffre passe à un peu plus de 6 % pour les assistantes/assistants-doctorants.

Harcèlement psychologique et violences physiques : Dans l'ensemble, un quart des personnes interrogées déclarent avoir été *témoins de violences ou de harcèlement psychologique* pendant qu'elles travaillaient ou étudiaient à l'EPFL. Le pourcentage de réponses affirmatives à cette question est plus élevé chez les femmes (près d'un tiers) que chez les hommes et les individus d'autres sexes. Il est également plus élevé dans toutes les catégories de personnel qu'auprès du corps étudiant (environ un sixième des étudiantes et étudiants ont répondu « oui » contre environ un tiers des membres du personnel). Pour de tels faits, les auteurs les plus fréquemment cités sont les membres du corps enseignant ou étudiant. Ce type de comportement semble peu fréquent : seule environ une personne interrogée sur vingt identifie ces groupes comme ayant « très souvent » ou « souvent » un tel comportement.

Au total, environ un sixième des personnes sondées indique avoir été la cible ou la victime de violence ou de harcèlement psychologique. Les taux sont plus élevés parmi les femmes (environ un quart) et les assistantes/assistants-doctorants (un peu moins d'un tiers). On trouve les taux les plus faibles parmi la population estudiantine (un dixième) et enseignante (un huitième). Les cas de violence physique sont extrêmement rares ; la quasi-totalité du harcèlement dont il est fait état est de nature psychologique. Par exemple, une personne interrogée sur vingt déclare être « très souvent » ou « souvent » la cible d'actes visant à nuire à sa qualité de vie et à ses performances professionnelles ou à sa carrière. De telles déclarations sont plus fréquentes parmi les membres du personnel que parmi la population étudiante. En la matière, les auteurs les plus souvent identifiés sont des membres du corps enseignant. Ce type de harcèlement semble peu fréquent : seuls environ 4 % des personnes sondées ont déclaré que

les faits de harcèlement perpétrés par des membres du corps enseignant étaient « très fréquents » ou « fréquents ». Les participantes et participants ont été interrogés sur les endroits où ces violences ou faits de harcèlement psychologique avaient eu lieu. Les endroits les plus fréquemment cités sont un bureau ou une salle de conférence de l'EPFL, ou le bureau d'un membre du personnel ou du corps enseignant de l'EPFL.

Harcèlement sexuel et violences sexuelles : Les personnes interrogées déclarent qu'il existe sur le campus une forme de risque ambiant de violences et de harcèlement sexuels : environ un quart des personnes interrogées sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour dire que parmi leurs amies et amis, le risque de subir un contact physique non désiré est réel, et 15,5 % sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour dire que parmi leurs amies et amis, le risque d'être victime d'une agression sexuelle, d'un viol ou d'une tentative de viol est réel. Les taux sont plus élevés parmi la population étudiante en général, et les étudiantes en particulier : un quart de l'ensemble des étudiants et un tiers des étudiantes sont « tout à fait d'accord » ou « d'accord » pour dire que parmi leurs camarades, le risque de subir une agression sexuelle, un viol et/ou une tentative de viol est réel. Un quart des étudiantes sont « tout à fait d'accord » ou « d'accord » pour dire qu'elles sont personnellement exposées à un risque d'agression sexuelle, de viol et/ou de tentative de viol.

Environ un neuvième des personnes sondées indiquent avoir été *témoins de violence ou de harcèlement sexuels* pendant qu'elles travaillaient ou étudiaient à l'EPFL. La forme la plus commune de harcèlement sexuel constatée est d'ordre verbal. D'après les déclarations, ce type de comportement est plus susceptible d'être observé par des femmes que par des hommes. Les auteurs les plus souvent cités pour ce type de comportement sont des personnes appartenant au corps étudiant. Les lieux les plus souvent cités comme théâtres de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles dont les personnes interrogées ont été témoins sont les événements en lien avec l'EPFL organisés sur le campus, suivis des salles de cours. Moins d'un dixième des personnes ayant été témoins de discrimination, d'actes de violence, de harcèlement psychologique, de violences sexuelles et/ou de harcèlement sexuel ont déclaré avoir fait un signalement selon les procédures prévues par l'EPFL.

Les participantes et participants ont été interrogés sur *leur expérience en matière de violences sexuelles* pendant qu'elles/ils travaillaient ou étudiaient à l'EPFL au cours des 5 dernières années. 12,3 % des personnes sondées déclarent avoir subi des contacts physiques non désirés, 4 % une agression sexuelle et 1 % avoir été victimes d'un viol au cours des cinq dernières années dans le cadre de leur travail ou de leurs études à l'EPFL. Au total, près d'un quart des femmes interrogées déclarent avoir subi des contacts physiques non désirés, et 8 % avoir subi une agression sexuelle. Pour les étudiantes, la situation est encore plus grave : elles sont un tiers à déclarer avoir été victimes de contacts physiques non désirés, 14 % à déclarer avoir été victimes d'une agression sexuelle, et 2,8 % à déclarer avoir été victimes d'un viol pendant leur travail ou leurs études à l'EPFL au cours des cinq dernières années. On a demandé aux personnes sondées quel type de personnes étaient responsables de ces agressions. Ici, les auteurs les plus fréquemment mentionnés sont des personnes appartenant au corps étudiant de l'EPFL et d'autres institutions. Les personnes sondées ont également été interrogées sur les endroits où les agressions ou contacts physiques non désirés avaient eu lieu. Les lieux où contextes le plus souvent cités sont des événements en lien avec l'EPFL (que ce soit sur le campus-même ou ailleurs), suivis des logements étudiants. Sur les 284 déclarations de contacts physiques non désirés, d'agressions sexuelles ou de viols, seuls 7 cas ont été signalés selon les procédures prévues par l'EPFL.

Introduction

L'enquête sur la culture du respect à l'EPFL a été lancée dans le but d'établir un référentiel permettant de comprendre dans quelle mesure le campus est vécu comme ayant une culture positive par les membres de la communauté, ainsi que de mieux connaître les expériences qui sont les leurs en matière de harcèlement, de violence et de discrimination sur le campus. L'objectif de cette enquête était d'alimenter la réflexion d'une task force sur le harcèlement et la promotion d'une culture du respect sur le campus de l'EPFL.

L'enquête a été élaborée par un groupe de pilotage composé des représentantes et représentants de la communauté étudiante, du personnel administratif et technique, du personnel académique, des ressources humaines et de la vice-présidence académique. Le processus a été mené par Albertine Kolendowska, de la Vice-présidence associée pour les affaires estudiantines et l'outreach. L'enquête a par ailleurs été conçue par un groupe d'experts externes à l'EPFL. Afin de garantir la confidentialité des réponses, son administration a été confiée à un organisme indépendant de l'EPFL, Unisanté.

L'enquête a été lancée le 3 juin 2021, et les réponses ont été acceptées jusqu'au 5 juillet 2021. L'invitation à répondre à l'enquête a été envoyée aux membres de la communauté universitaire par un e-mail de la Vice-présidente pour la transformation responsable, Gisou van der Goot. Par la suite, un rappel a été inclus dans un e-mail du président de l'EPFL, Martin Vetterli. Deux autres rappels ont par ailleurs été envoyés les 15 et 29 juin par Unisanté.

Une fois l'enquête clôturée, Unisanté a supprimé les éléments d'identification et regroupé les données démographiques pour garantir que personne ne puisse être identifié dans la base de données. Une fois nettoyée, cette dernière a été transmise au Centre d'appui à l'enseignement de l'EPFL, chargé de son analyse.

Les questions de cette enquête couvraient un certain nombre de sujets :

1. l'environnement et le climat général du campus ;
2. avoir été témoin de harcèlement, de violence ou de discrimination;
3. avoir été la cible de harcèlement, de violences ou de discrimination ;
4. des informations sociodémographiques.

Description et représentativité de l'échantillon

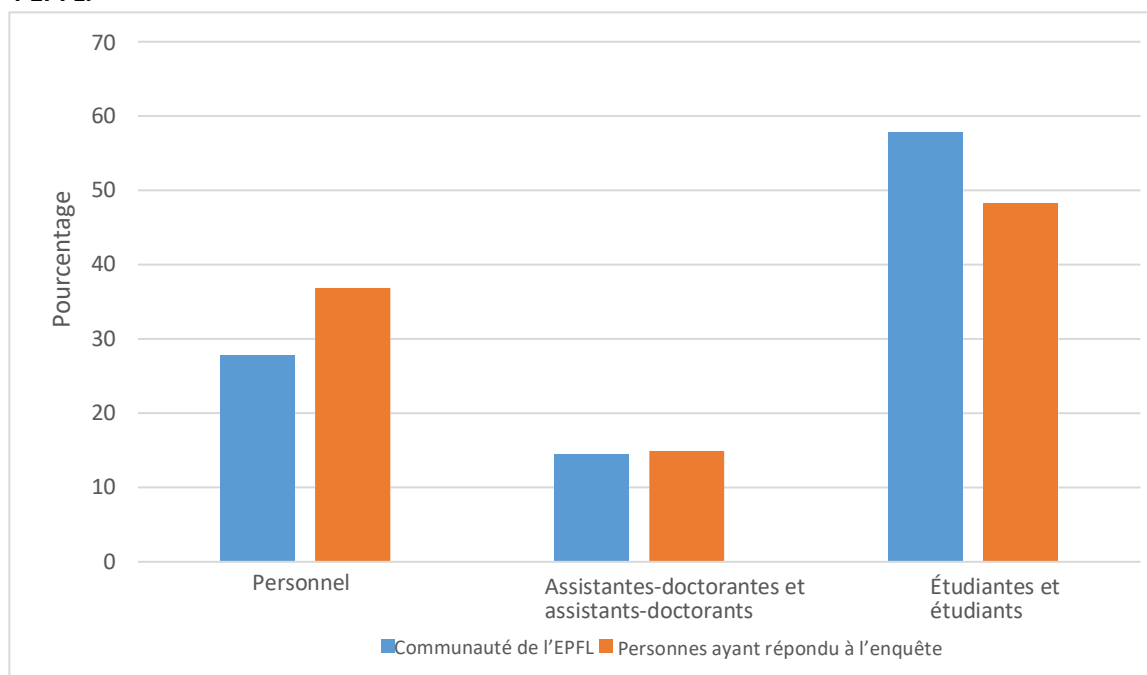
Le questionnaire a été envoyé par e-mail à 18 650 personnes de l'EPFL (tous les membres du corps étudiant ou du personnel de l'École). 3121 (soit 16,7%) d'entre elles ont ouvert le lien menant au questionnaire. Sur ces 3121, 297 n'ont pas dépassé l'étape du « consentement éclairé ». 312 autres ont saisi des réponses, mais n'ont pas confirmé qu'elles souhaitaient que celles-ci soient comprises dans l'étude (ce pourquoi ces données ont été exclues). Ce sont donc 2512 personnes qui ont répondu à l'enquête et accepté que leurs données soient utilisées (soit un taux effectif de réponse global de 13,5 %). Ce taux de réponse est inférieur à celui de l'enquête de 2019 sur le doctorat (48 %), ainsi qu'à celui de l'enquête (Campus II) menée en 2012 auprès des étudiant·es, qui était de 44 %. Mais il n'est pas anormalement faible pour une enquête en ligne (quel qu'en soit le contexte).

Sur les 2512 personnes sondées ayant fourni des données exploitables, 1187 (soit 48,2%) se sont identifiées comme étudiantes ou étudiants, 367 (14,9%) comme assistantes-doctorantes ou assistants-doctorants et 907 (36,9%) comme appartenant au personnel enseignant, administratif, technique ou scientifique¹. Autrement dit, cet échantillon est globalement représentatif de la communauté de l'EPFL

¹ À l'EPFL, les assistantes-doctorantes/assistants-doctorants sont considérés comme faisant partie du personnel.

(cf. graphique 1).

Graphique 1 : Répartition des personnes ayant répondu à l'enquête par rapport à la communauté de l'EPFL.



Note : Les données relatives à la communauté de l'EPFL sont issues des pages du site consacrées aux statistiques institutionnelles : <https://www.epfl.ch/about/overview/fr/statistiques-institutionnelles/>. Les chiffres relatifs au corps étudiant et aux assistantes-doctorantes et assistants-doctorants correspondent à des individus, tandis que ceux qui concernent le personnel correspondent à des équivalents temps plein, soit légèrement moins que le nombre de personnes réelles. Le nombre de membres du personnel est donc sous-estimé relativement à la communauté dans son ensemble, ce qui peut expliquer la surreprésentation apparente du personnel dans les réponses à l'enquête. Bien que les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants relèvent normalement de la catégorie « personnel » dans les statistiques de l'EPFL, cela n'est pas le cas pour le présent graphique.

On a demandé aux personnes sondées comment elles s'identifiaient en termes de genre (possibilité de donner plusieurs réponses). Les 2424 réponses obtenues à cette question sont présentées dans le tableau 1.

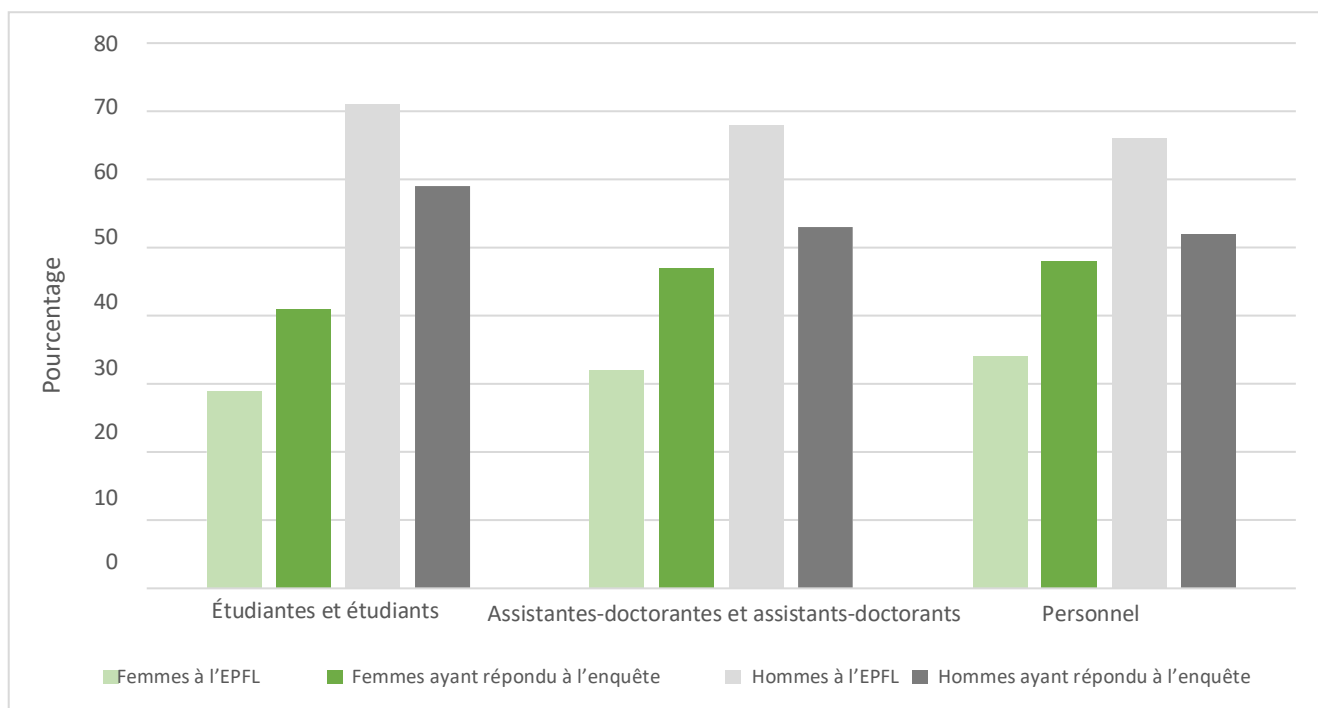
Tableau 1 : Auto-identification des personnes sondées concernant leur genre

Auto-identification de genre	Nombre de réponses	Pourcentage (le total des personnes sondées ayant répondu équivalant à 100%)
Femme	1074	44,3
Homme	1341	55,3
Non binaire	11	0,5
Transgenre	9	0,4
En questionnement	23	0,9
Autre	8	0,3

Note : étant donné que les personnes interrogées pouvaient donner plusieurs réponses, le total est supérieur à 100%.

Néanmoins, l'enquête les traite comme un groupe à part des autres « équipes ». Dans les cas où les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants sont inclus dans la catégorie « personnel », ce sera explicitement mentionné.

Graphique 2 : Répartition des femmes et des hommes dans la communauté de l'EPFL et parmi les personnes ayant répondu à l'enquête



Note : La question posée dans l'enquête était « Comment vous identifiez-vous vous-même en termes de genre (identité de genre) ? Seules sont indiquées les réponses « Femme » et « Homme ». Les données relatives à la communauté de l'EPFL sont issues des pages du site consacrées aux statistiques institutionnelles : <https://www.epfl.ch/about/overview/fr/statistiques-institutionnelles/>. Les chiffres relatifs au corps étudiant et aux assistantes-doctorantes et assistants-doctorants correspondent à des individus, tandis que ceux qui concernent le personnel correspondent à des équivalents temps plein, soit légèrement moins que le nombre de personnes réelles. Bien que les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants relèvent normalement de la catégorie « personnel » dans les statistiques de l'EPFL, cela n'est pas le cas pour le présent graphique.

Étant donné que les données institutionnelles de l'EPFL ne reflètent que deux catégories de genre (« femme » et « homme »), elles ne peuvent pas être comparées point par point aux données de la communauté de l'EPFL². Toutefois, la prédominance de ces deux réponses dans les données de l'enquête permet d'établir une comparaison approximative (graphique 2).

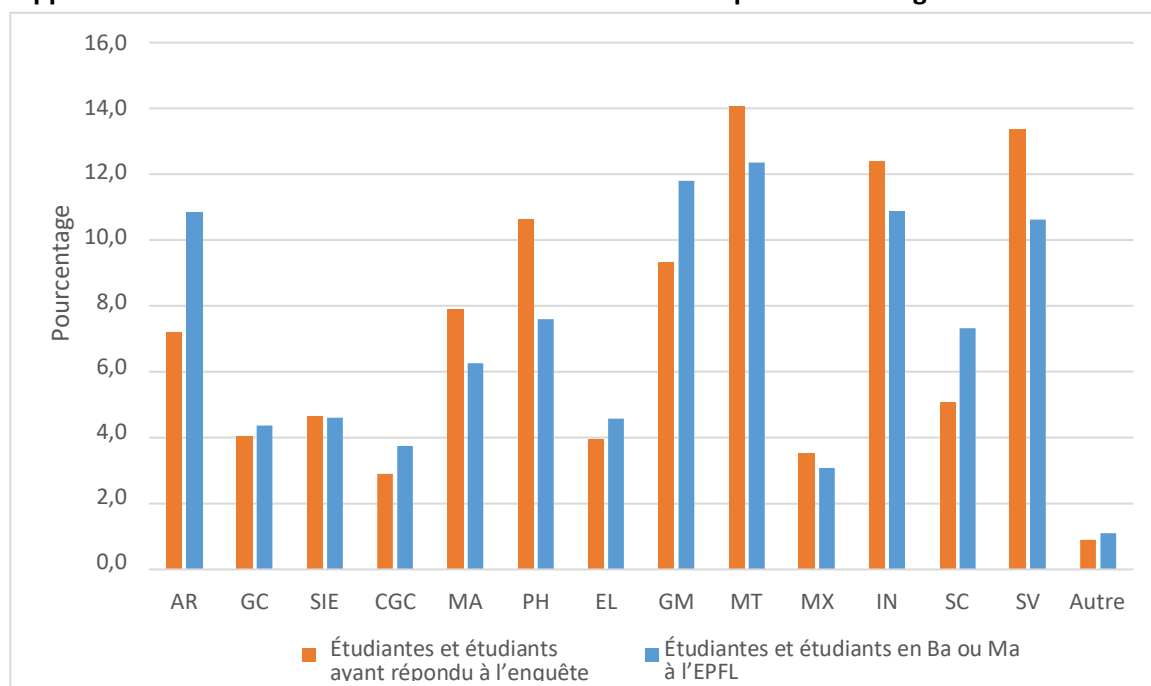
Celle-ci montre que pour le personnel, le corps étudiant et les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants, les femmes sont surreprésentées parmi les personnes ayant répondu à l'enquête. Tandis que les femmes représentent entre 29% et 34% de la communauté de l'EPFL (en vert clair dans le graphique 2), elles comptent pour 41% à 48% des personnes ayant répondu soit « femme » soit « homme » dans l'enquête (en vert foncé dans le graphique). De même, le pourcentage des personnes s'étant identifiées dans l'enquête comme des hommes (en gris foncé dans le graphique 2) est inférieur au pourcentage de la communauté dans son ensemble à être identifié comme « de sexe masculin » dans les statistiques institutionnelles de l'EPFL (en gris clair).

² De plus, afin de garantir l'anonymat de la base de données (c'est-à-dire d'éviter que des individus puissent être identifiés parmi les données récoltées), les petites catégories ont été regroupées par Unisanté avant que les données ne soient transmises à l'EPFL pour analyse. C'est pourquoi le reste du rapport utilise les genres auto-identifiés « Femme », « Homme » et « Autres genres ». Toujours pour garantir l'anonymat, une reclassification du même type a été effectuée sur les données concernant l'orientation sexuelle des personnes sondées

Il a été demandé aux étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête à quelle section ils étaient rattachés. Les résultats sont présentés dans le graphique 3, ainsi que les tailles respectives de ces sections au sein de la communauté globale des étudiantes et étudiants de bachelor et de master. Comme le montre le graphique, les réponses des étudiantes et étudiants à l'enquête reflètent globalement la taille respective de ces groupes dans la population générale. La section la plus sous-représentée dans les réponses est l'architecture (AR), suivie par les systèmes de communication (SC). La plus surreprésentée est la section de physique (PH), suivie du génie des sciences de la vie (SV). Malgré ces variations, la configuration générale indique que les étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête sont globalement représentatifs de la répartition du corps étudiant dans les différentes sections.

Parmi les étudiantes et étudiants qui ont répondu, 60,0% étaient au niveau du bachelor (Ba) et 40,0% au niveau du master (Ma). De nouveau, ceci illustre globalement la cohorte estudiantine générale (respectivement 62,7% en Ba et 37,3% en Ma).

Graphique 3 : Proportion par section des étudiantes et étudiants ayant répondu à l'enquête par rapport aux étudiantes et étudiants de Ba et Ma dans le corps estudiantin global de l'EPFL



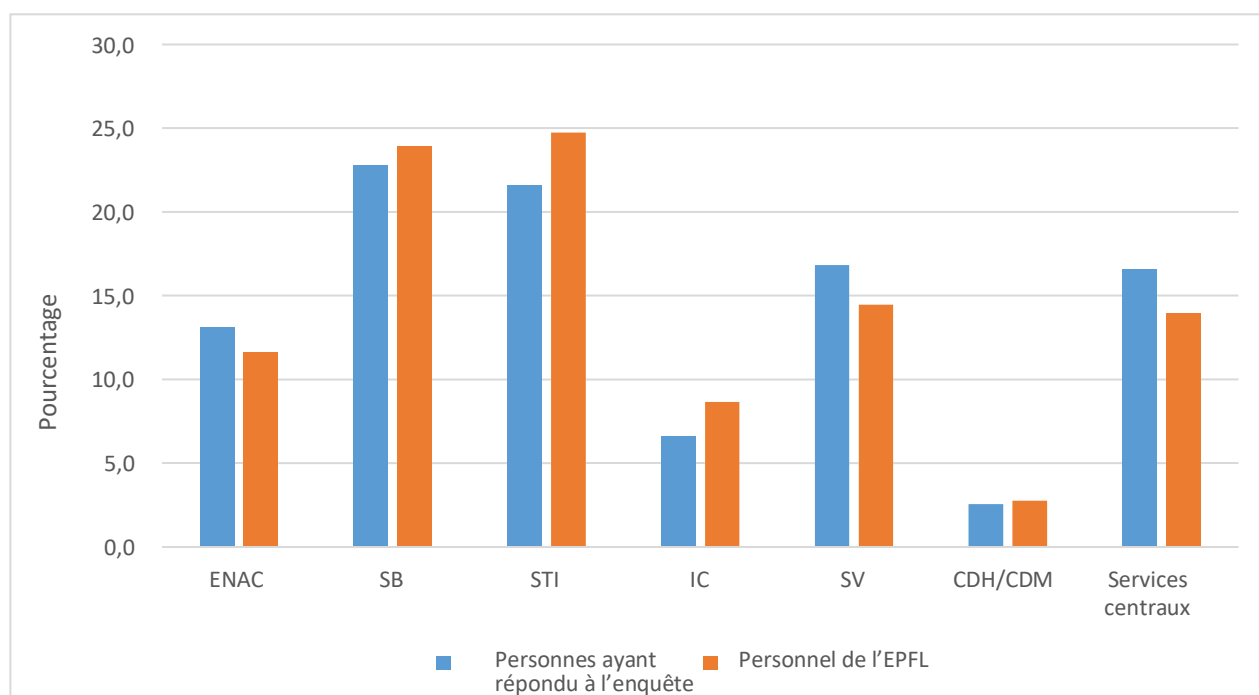
Note : 3 sections (IF, MTE et DH) sont incluses dans la catégorie « autre », le nombre de réponses pour chacune d'entre elles étant trop faible pour pouvoir être présenté individuellement.

Concernant les membres du personnel, leur affectation telle que présentée dans l'enquête diffère légèrement des catégories utilisées dans les statistiques institutionnelles de l'EPFL. De plus, les chiffres fournis par ces dernières reflètent des postes « équivalents temps plein » plutôt que le nombre réel des personnes employées. Ici encore, cela signifie que la comparaison entre les personnes ayant répondu à l'enquête et la communauté totale de l'EPFL est quelque peu imprécise. Elle n'en est pas impossible pour autant (cf. graphique 4). De nouveau, cela indique que les réponses à l'enquête reflètent dans l'ensemble la répartition du personnel sur les facultés et les services administratifs de l'EPFL.

Les services administratifs et la Faculté des sciences de la vie (SV) sont légèrement surreprésentés dans l'enquête, et la Faculté Informatique et Communication (IC) et la Faculté des Sciences et Techniques de l'Ingénieur (STI) légèrement sous-représentées, les différences étant toutefois minimes.

Une large majorité des personnes qui se sont identifiées dans l'enquête comme membres du corps enseignant (122) est constituée de professeur-es (79 personnes, soit 64,8%) ou de maîtres d'enseignement et de recherche (26 personnes, soit 21,3%).

Graphique 4 : Affectation des membres du personnel ayant répondu à l'enquête par rapport à la communauté globale du personnel de l'EPFL



Note : Pour les personnes ayant répondu à l'enquête, la catégorie « Personnel » comprend celles qui ont indiqué avoir le statut d'« enseignante/enseignant », d'« assistante-doctorante/assistant-doctorant », de « scientifique » ou de « membre du corps administratif et technique ». La présentation globale de l'EPFL est issue des pages du site consacrées aux statistiques institutionnelles : <https://www.epfl.ch/about/overview/fr/statistiques-institutionnelles/>. Les statistiques institutionnelles de l'EPFL présentent des équivalents temps plein, un chiffre légèrement inférieur à celui des membres réels du personnel.

Note sur l'inférence

La présente enquête étant une enquête de population dans le cadre de laquelle l'ensemble de la communauté de l'EPFL était invité à répondre au questionnaire, et non une enquête par sondage ne visant qu'un échantillon aléatoire de cette communauté, il n'était pas justifié stricto sensu d'avoir recours à des statistiques inférentielles. Cependant, dans de telles situations, les analyses statistiques inférentielles sont souvent présentées comme une aide permettant aux lectrices et lecteurs de comprendre la force et la nature des relations constatées.

Dans le cas présent, le nombre de réponses à l'enquête est suffisant pour permettre d'établir des inférences statistiques raisonnablement satisfaisantes³.

Dans les enquêtes à caractère social, il est normal de supposer que les personnes qui répondent sont

³ L'intervalle de confiance pour une proportion est calculée comme suit : $\pm z \sqrt{\frac{\hat{p}(1-\hat{p})}{n}}$. Ainsi, pour l'ensemble de l'échantillon, laquelle 70% des personnes ayant répondu sont d'accord avec une affirmation aurait un intervalle de confiance à 95% de $\pm 1,8\%$. Pour la même proportion de réponses positives à une question, un intervalle de confiance pour les réponses des étudiantes et étudiants (n=1187) serait de $\pm 2,6\%$, et de $\pm 3\%$ pour les membres du personnel (n=907). Pour les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants (n=367), il serait moins satisfaisant à $\pm 4,7\%$.

tirées au hasard de la population générale, sauf lorsque des preuves suggèrent qu'il existe un biais systématique dans l'échantillon. Comme nous l'avons vu plus haut, l'échantillon reflète les proportions des membres du personnel, du corps étudiantin et des assistantes-doctorantes et assistants-doctorants. Au sein des catégories « corps étudiantin » et « personnel », l'échantillon est également globalement représentatif des sections et facultés auxquelles appartiennent les personnes sondées. Parmi les membres du corps étudiantin ayant répondu à l'enquête, la proportion d'étudiantes et d'étudiants en Ba et en Ma correspond également globalement à la population générale de l'EPFL. En même temps, il est évident que les femmes étaient plus susceptibles de répondre à l'enquête que les hommes⁴.

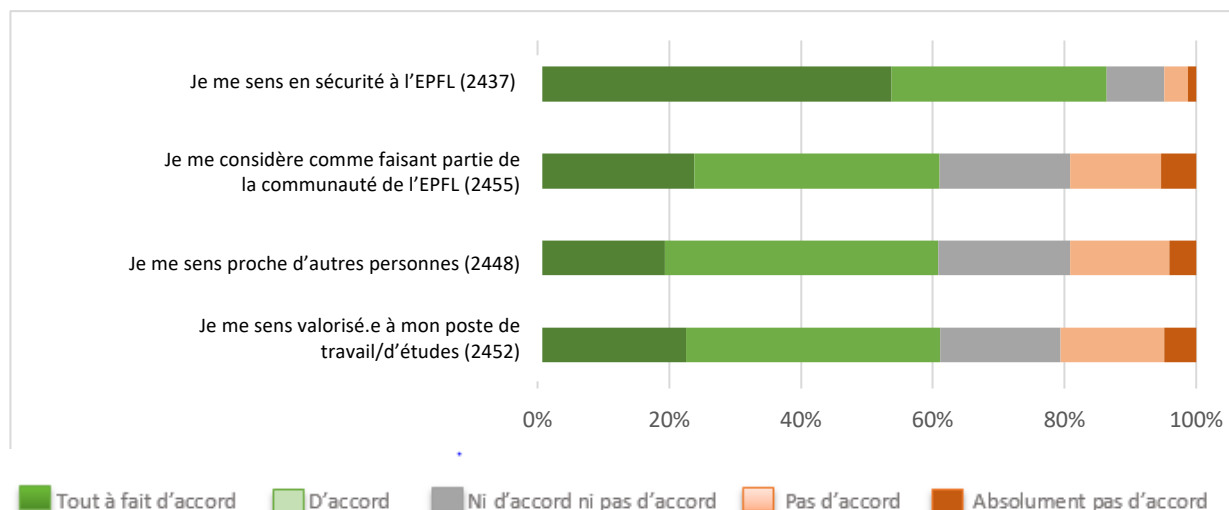
De même que les précédents comptes-rendus des enquêtes Doctorat et Campus, le présent rapport présente un certain nombre de statistiques inférentielles afin d'aider les lectrices et lecteurs à comprendre la force et la nature des relations constatées. Les lectrices et lecteurs sont invités à traiter celles-ci avec la prudence qui s'impose au vu de la représentativité et des biais évidents au sein de l'échantillon.

⁴ Les données ci-dessous (ainsi que, plus largement, la littérature sur le sujet) suggèrent que les femmes peuvent être plus conscientes que les hommes de situations de harcèlement ou de discrimination, ce qui peut avoir eu une influence sur leur disposition à investir le temps nécessaire dans le renseignement du questionnaire

Le climat du campus

Climat général sur le campus

Graphique 5a : Climat général sur le campus de l'EPFL



Note : Cette section était intitulée « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants concernant votre expérience personnelle du climat général régnant à l'EPFL ? ». Le nombre de réponses recueillies pour chaque énoncé est entre parenthèses.

Les personnes interrogées se sont vu poser une série de questions concernant le climat général régnant et la sensation d'appartenance éprouvée sur le campus. Globalement, les résultats tendent vers une vision positive. Tandis que peu de personnes ont indiqué ne pas se sentir en sécurité sur le campus (4,8 % ne sont « pas d'accord » ou « absolument pas d'accord » avec le fait de se sentir en sécurité sur le campus contre 85,4 % ayant répondu « d'accord » ou « tout à fait d'accord »), une proportion assez substantielle n'a répondu ni « d'accord » ni « tout à fait d'accord » à des énoncés liés au fait de se considérer comme faisant partie d'une communauté, de se sentir proche d'autres personnes ou de se sentir valorisé.e à son poste de travail/d'études (environ 39 % pour ces trois questions, $\pm 1.9\%$ ⁵). Le fait que les données de l'enquête aient été collectées plus d'un an après le début d'une pandémie qui a obligé la plupart des membres de la communauté à travailler ou à étudier depuis chez eux peut avoir affecté les réponses aux questions sur le sentiment de proximité et d'appartenance à une communauté.

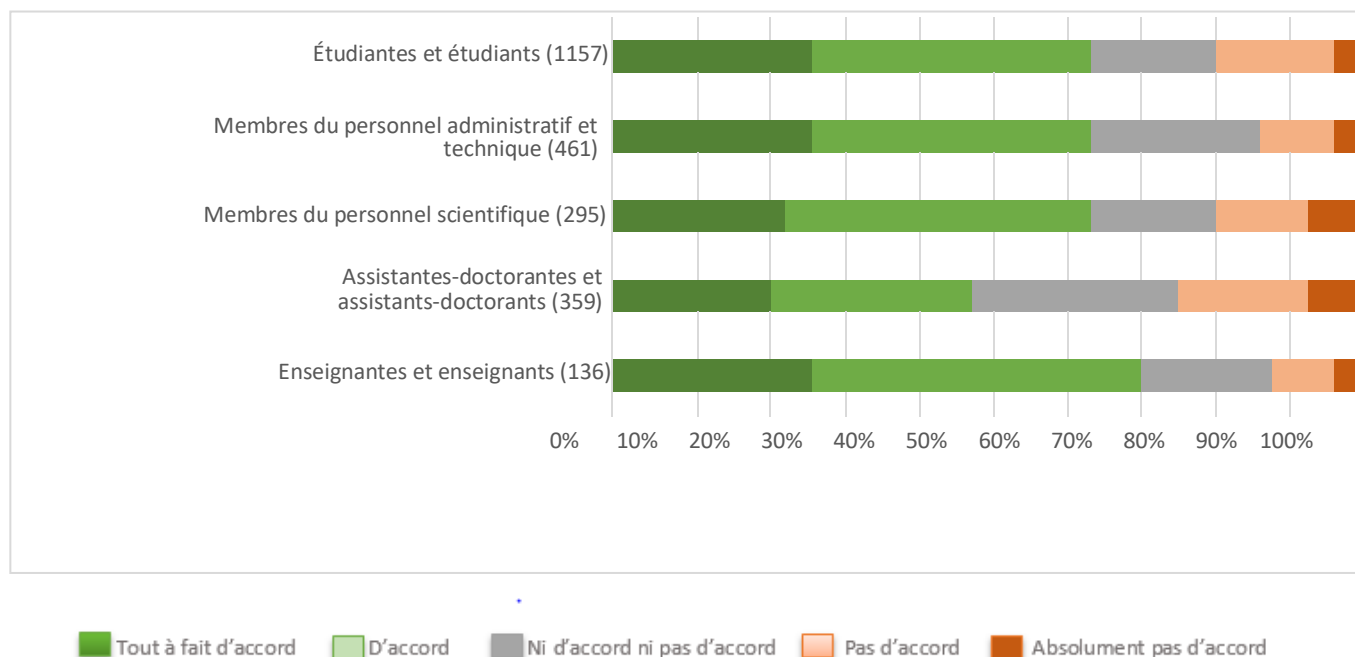
Il existe des différences importantes dans la façon dont différents membres de la communauté de l'EPFL répondent à ces questions. Comme on peut le voir sur le graphique 5b, les membres du corps enseignant sont les plus susceptibles de se considérer comme faisant partie de la communauté (69,1% ont répondu être « tout à fait d'accord » ou « d'accord » avec cet énoncé)⁶. En ce qui concerne les membres des personnels administratifs et techniques, du personnel scientifique et les étudiantes et étudiants, le nombre est plus proche de 60 %. Parmi les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants en revanche, moins de la moitié se déclare « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec le fait de se sentir faire partie de la communauté de l'EPFL (47,1%, $\pm 5,2\%$).

⁵ Tous les intervalles de confiance sont rapportés au niveau de 95%.

⁶ Il convient d'interpréter ce chiffre avec prudence, car ici, l'intervalle de confiance pour les membres du corps enseignant est assez large : $\pm 7.7\%$. ⁷ Il convient de considérer ce chiffre avec la plus grande prudence, les personnes concernées étant en petit nombre (42 personnes ayant répondu) et l'intervalle de confiance étant donc très large.

De même, des différences notables se font jour concernant la question de la sécurité sur le campus. Si 66,0 % ($\pm 2,6\%$) des hommes répondent être « tout à fait d'accord » avec l'énoncé « Je me sens en sécurité à l'EPFL », le chiffre correspondant chez les femmes n'est que de 38,5 % ($\pm 2,9\%$), et de 40,5 % pour les personnes d'un autre genre⁷. Au total, 7,1% ($\pm 1,6\%$) des femmes et 9,5% des personnes d'un autre genre⁷ indiquent ne pas se sentir en sécurité sur le campus (« pas d'accord » ou « absolument pas d'accord » avec l'énoncé). Le chiffre correspondant chez les personnes s'étant identifiées comme « homme » est de 2,6 % ($\pm 0,8\%$). Il existe par ailleurs des différences dans les réponses selon l'orientation sexuelle de la personne ayant répondu : 57,5 % ($\pm 2,2\%$) des personnes hétérosexuelles se sont déclarées « tout à fait d'accord » avec le fait de se sentir en sécurité à l'EPFL, contre 44,1 % des personnes homosexuelles et 34,6 % ($\pm 5,3\%$) des personnes déclarant une autre orientation sexuelle que l'hétéro- ou l'homosexualité⁸. On ne constate pas de différence notable dans les réponses fournies à cette question parmi les étudiantes et étudiants ni parmi les membres du personnel de différentes facultés ou de différents sites du campus de l'EPFL.

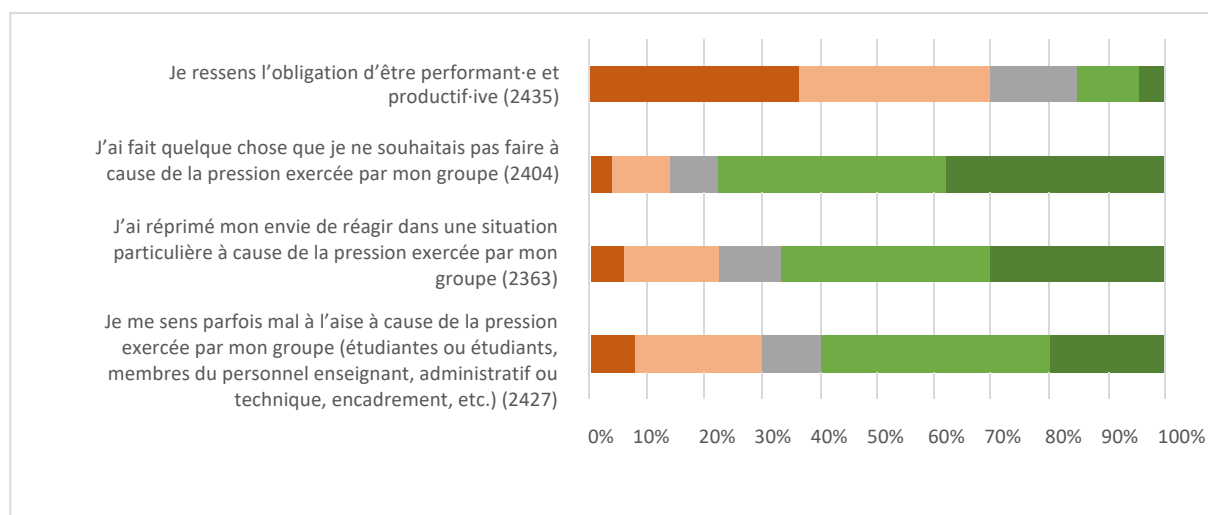
Graphique 5b : Différentes réponses à l'énoncé « Je me considère comme faisant partie de la communauté de l'EPFL »



⁷ Il convient de considérer ce chiffre avec la plus grande prudence, les personnes concernées étant en petit nombre (42 personnes ayant répondu) et l'intervalle de confiance étant donc très large.

⁸ Les personnes interrogées pouvaient choisir entre neuf options pour décrire leur orientation sentimentale et sexuelle : asexuel·le, bisexuel·le, hétérosexuel·le, homosexuel·le, pansexuel·le, queer, en questionnement, autre, ainsi que « je ne souhaite pas répondre à cette question ». En raison du petit nombre de personnes s'étant déclarées comme appartenant aux catégories autres qu'hétérosexuelles et homosexuelles, celles-ci ont été regroupées avant la transmission des données à l'EPFL pour analyse, et ce, afin de garantir l'anonymat des personnes ayant répondu. Il convient de considérer le chiffre correspondant aux personnes homosexuelles ayant donné une réponse avec la plus grande prudence, celles-ci étant en petit nombre (59) et l'intervalle de confiance étant donc très large.

Graphique 6 : Pression exercée par les pairs au sein de la communauté de l'EPFL



■ Tout à fait d'accord
 ■ D'accord
 ■ Ni d'accord ni pas d'accord
 ■ Pas d'accord
 ■ Absolument pas d'accord

Une autre série de questions demandait aux personnes sondées dans quelle mesure elles pensaient que la communauté de l'EPFL était sujette à une pression tant en termes de conformité que de performance (le code couleur du graphique 6 est inversé par rapport à celui du graphique 5 pour refléter la valence dominante de ces questions). Si 58,3% ($\pm 2,0\%$) des personnes ont déclaré n'être « pas d'accord » ou « absolument pas d'accord » avec l'énoncé de se sentir parfois mal à l'aise à cause de la pression exercée par leur groupe, 29,4% ($\pm 1,8\%$) ont indiqué se sentir parfois mal à l'aise en raison d'une telle pression. Les pourcentages indiquant qu'elles ont soit réprimé une envie d'agir (22,3%, $\pm 1,7\%$) ou fait quelque chose qu'elles ne souhaitaient pas faire à cause d'une telle pression (14,2%, $\pm 1,4\%$) sont certes plus faibles, mais restent notables.

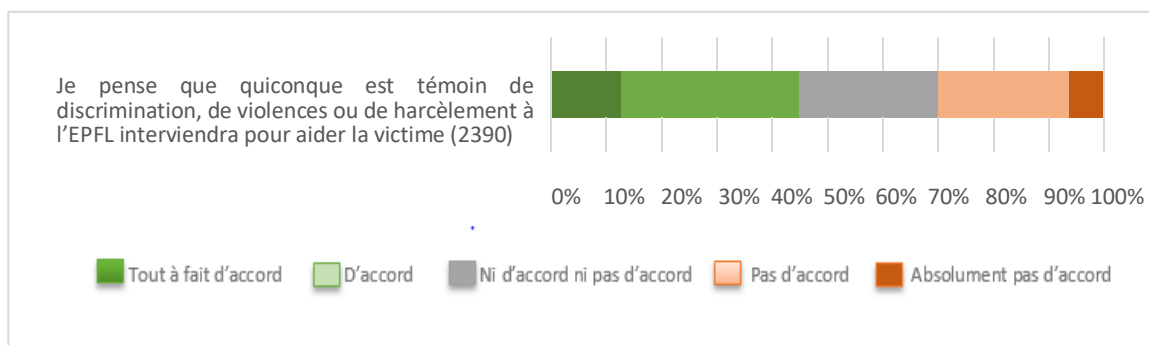
Il existe des différences notables dans la façon dont différents membres de la communauté répondent à ces questions. Les doctorantes et doctorants constituent le groupe le plus susceptible de se sentir mal à l'aise en raison d'une pression exercée par leur groupe (40,8%, $\pm 5,1\%$ se sont dits « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec cet énoncé), suivis par les membres du corps enseignant⁹ (32,3%). Ce sont là également les deux groupes les plus susceptibles d'indiquer qu'ils ont réprimé une envie de réagir à cause de la pression de leurs pairs (respectivement 31,3%, $\pm 4,9\%$ et 25,7%). Par ailleurs, les étudiantes et étudiants sont le groupe le plus susceptible de ressentir une pression liée à la productivité et à la performance (81,2%, $\pm 2,2\%$ se sont déclarés « tout à fait d'accord » ou « d'accord » avec cet énoncé), suivis par les membres du corps enseignant⁹ (75,2%) et les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants (71,3%, $\pm 4,7\%$). Les membres du personnel administratif et technique sont les moins susceptibles de ressentir une pression liée à la performance (52,2%, $\pm 4,6\%$).

Il convient de souligner que les femmes ont répondu plus fréquemment être « tout à fait d'accord » ou « d'accord » avec le fait de se sentir parfois mal à l'aise en raison d'une pression exercée par leur groupe (36,3%, $\pm 2,9\%$) que leurs homologues masculins (22,8%, $\pm 2,3\%$). On retrouve des différences similaires entre les femmes et les hommes ayant répondu aux questions concernant le fait d'avoir soit

⁹ Étant donné que le nombre de membres du corps enseignant ayant répondu à l'enquête n'est que de 123, l'intervalle de confiance pour les membres du corps enseignant est assez large dans ce cas (environ $\pm 7,8\%$). Concernant ces questions, les chiffres relatifs aux membres du corps enseignant peuvent donc être considérés comme indicatifs, mais doivent être interprétés avec prudence.

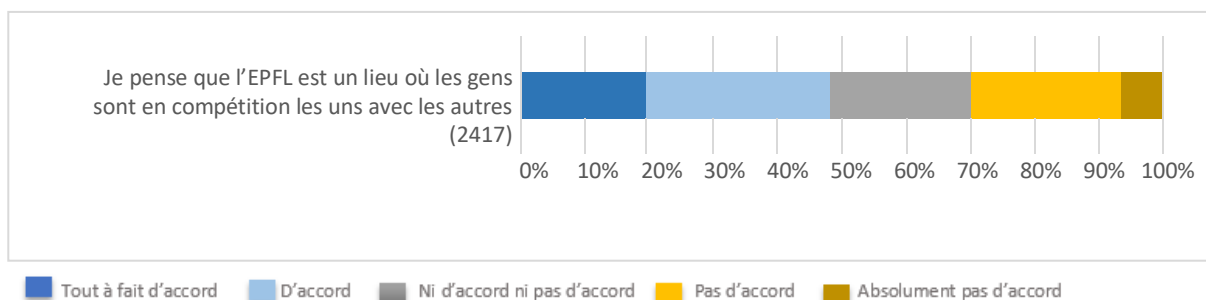
réprimé une envie d’agir (27,5%, $\pm 2,8\%$ des femmes, 16,9%, $\pm 2,1\%$ des hommes), soit fait quelque chose qu’elles ou ils ne souhaitaient pas faire à cause d’une telle pression (15,7%, $\pm 2,2\%$ des femmes pour 12,2%, $\pm 1,8\%$ des hommes). Les différences de genre sont plus évidentes parmi les doctorantes et doctorants, ainsi que les étudiantes et étudiants en Bachelor (Ba) ou en Master (Ma) que parmi les autres membres de la communauté de l’EPFL. Pour les étudiantes et étudiants en Ba ou Ma, on constate également certaines différences dans leur réponse à cette question selon la faculté à laquelle ils appartiennent.

Graphique 7 : L’effet du témoin à l’EPFL



L’« effet du témoin » est un phénomène psychosocial dans lequel un sujet ne prend pas la responsabilité d’agir lorsqu’il voit une personne en détresse, notamment en présence d’autres personnes. Parmi les personnes ayant répondu à l’enquête, moins de la moitié a déclaré penser qu’une personne étant témoin de discrimination, de violences ou de harcèlement interviendrait pour aider la victime¹⁰. Les personnes s’étant identifiées comme étant des hommes sont plus susceptibles de penser qu’une personne témoin de discrimination réagira (49,3%, $\pm 2,8$) que les personnes s’étant identifiées comme étant des femmes (39,3% $\pm 3,0\%$) ou appartenant à un autre genre (35,7%⁷). Tandis que le pourcentage de celles et ceux qui pensent que les témoins réagissent dans ce type de situation est stable à travers les corps étudiant, enseignant, ainsi que parmi les membres des personnels scientifique et administratif et technique, il est plus faible parmi les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants (30,3%, $\pm 4,8\%$). Ce pourcentage est par ailleurs plus élevé parmi la population hétérosexuelle (47,0%, $\pm 2,3\%$) que parmi les populations ayant indiqué une orientation autre que l’homosexualité ou l’hétérosexualité (33,1%, $\pm 5,2\%$).

Graphique 8 : Une culture de la compétition dans la communauté de l’EPFL



¹⁰ Au cours de l’enquête, cette question a été posée un certain nombre de fois avec des formulations légèrement différentes, mais les résultats sont en gros les mêmes pour chaque formulation. Cette conclusion semble donc assez fiable.

Les personnes participantes ont été interrogées sur l'existence d'une culture de la compétition dans la communauté de l'EPFL (ici aussi, c'est un code couleur différent qui a été utilisé). Les réponses varient fortement d'une personne à l'autre. Il existe également certaines différences dans la façon dont différents membres de la communauté ont répondu à cette question. Ce sont des membres du corps enseignant qui indiquent ressentir la plus forte compétition (58,9 % ont répondu « d'accord » ou « tout à fait d'accord » à cet énoncé)¹¹. Mais des niveaux élevés de compétition sont également ressentis par les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants (53,7%, $\pm 5,2\%$), les membres du personnel scientifique (50,7%, $\pm 5,7\%$) et ceux du corps étudiantin (47,4%, $\pm 2,9\%$). C'est parmi les membres du personnel administratif et technique que l'on trouve la sensation de compétition la plus faible (41,3%, $\pm 4,6\%$). Parmi les réponses fournies par les étudiantes et étudiants, on constate des écarts entre les différentes facultés.

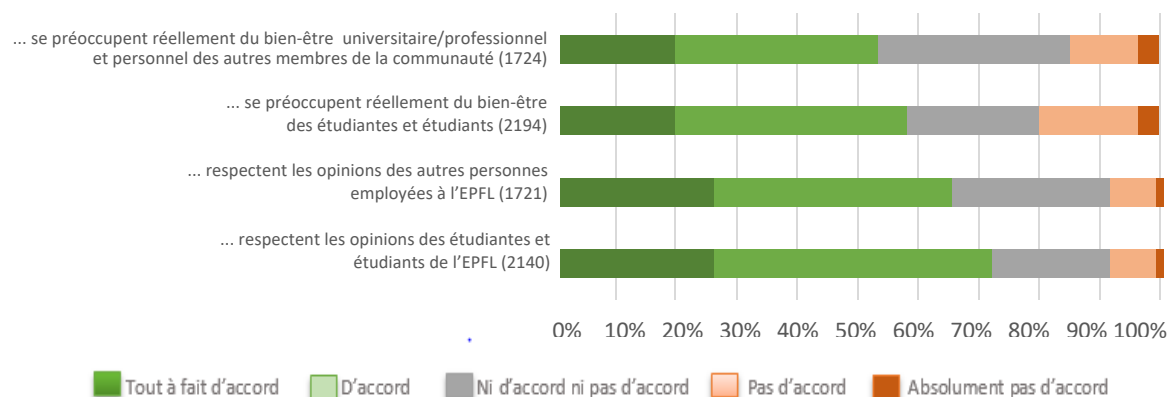
Contribution du corps étudiantin, du corps enseignant et des autres équipes au climat général régnant à l'EPFL

Une série de questions demandait aux personnes sondées d'évaluer la contribution de différents groupes appartenant à la communauté de l'EPFL à la qualité du climat de l'École. Les réponses sont présentées dans les graphiques 9, 10 et 11. Bien que ces derniers montrent un certain degré de variation, ils attestent également d'une remarquable consistance : environ 60 % des personnes ayant répondu sont d'avis que les étudiantes et étudiants, le personnel administratif et technique, ainsi que les membres de l'encadrement se préoccupent réellement des autres membres de la communauté et respectent leurs opinions. Les avis concernant le corps enseignant varient davantage autour de cette barre des 60 % : tandis que seulement 53,2 % ($\pm 2,4\%$) sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec le fait que les enseignantes et enseignants se préoccupent réellement du bien-être universitaire/professionnel ainsi que personnel de chacun, 72,2 % ($\pm 2,4\%$) sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec le fait que « les enseignantes et enseignants respectent les opinions des étudiantes et étudiants de l'EPFL »¹². On constate certains écarts dans la façon dont les étudiantes et étudiants de différentes facultés évaluent l'intérêt porté par les enseignantes et enseignants au bien-être universitaire et personnel d'autrui.

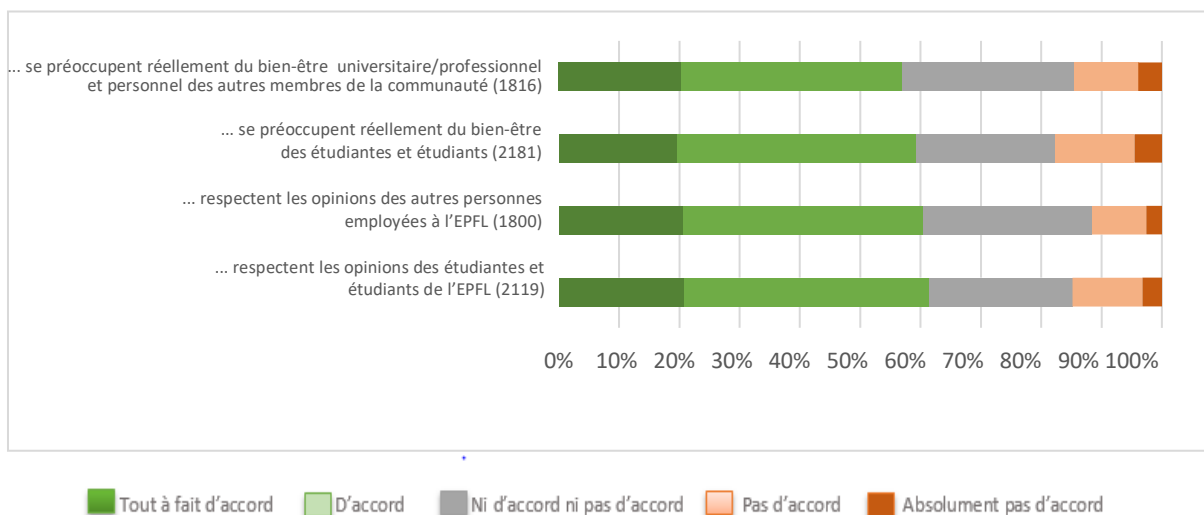
¹¹ Comme toujours, il convient de considérer avec prudence les réponses des enseignantes et enseignants, l'intervalle de confiance étant large en raison du nombre relativement faible de personnes ayant répondu.

¹² Il s'agit là des opinions partagées par l'ensemble des personnes ayant répondu sur le corps enseignant. L'intervalle de confiance est donc beaucoup plus étroit que pour les questions auxquelles les enseignantes et enseignants ont répondu.

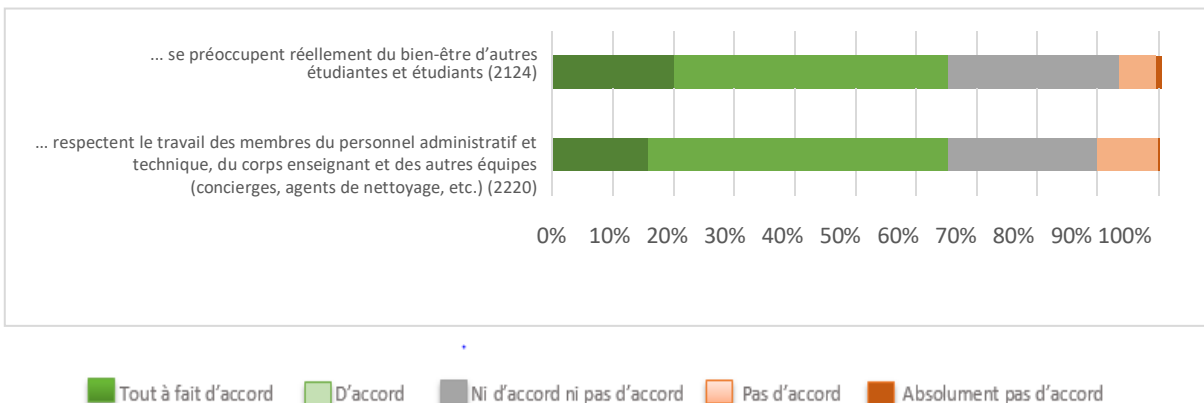
Graphique 9 : Dans quelle mesure « le corps enseignant » contribue à créer une culture positive à l'EPFL



Graphique 10 : Dans quelle mesure « les membres du personnel administratif et technique ainsi que de l'encadrement (encadrement supérieur, encadrement des services administratifs, etc.) » contribuent à créer une culture positive à l'EPFL



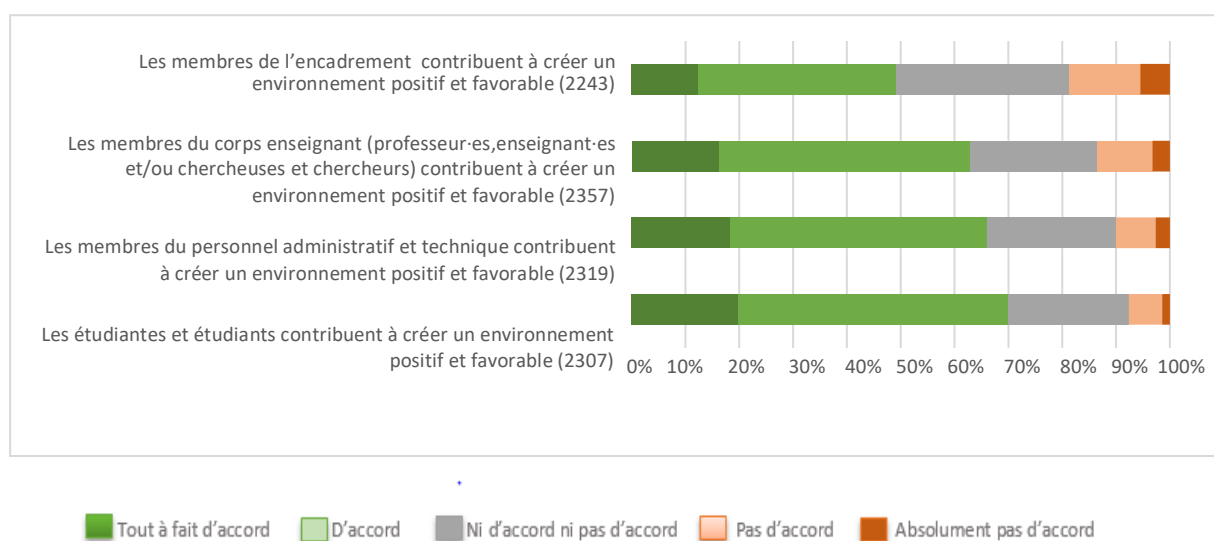
Graphique 11 : Dans quelle mesure « les étudiantes et étudiants de l'EPFL » contribuent à créer une culture positive à l'École



Il existe certains écarts dans la façon dont différents membres de la communauté de l'EPFL ont répondu à ces questions. Si l'on prend par exemple l'énoncé « les membres du corps enseignant se préoccupent réellement du bien-être des étudiantes et étudiants », 75,2% ($\pm 7,3\%$) des membres du corps enseignant eux-mêmes ont répondu « tout à fait d'accord » ou « d'accord », contre seulement 55,2% ($\pm 6,0\%$) des membres du personnel administratif et technique et 56,0% ($\pm 2,8\%$) des étudiantes et étudiants ayant répondu¹³. Autrement dit, les membres du corps enseignant ont fait preuve d'une opinion beaucoup plus positive de leur propre bienveillance à l'égard des étudiantes et étudiants que celle d'autres membres de la communauté. On constate l'existence de tendances semblables dans l'ensemble de l'enquête : pour l'énoncé « les membres du personnel administratif et technique ainsi que de l'encadrement se préoccupent réellement du bien-être des étudiantes et étudiants », 71,0% ($\pm 4,9\%$) des membres du personnel administratif et technique eux-mêmes ont répondu être « tout à fait d'accord » ou « d'accord », contre seulement 56,5% ($\pm 3,0\%$) des étudiantes et étudiants. Tandis que 68,5% ($\pm 2,7\%$) des étudiantes et étudiants considèrent que leurs homologues respectent le travail des membres du personnel technique, du corps enseignant ainsi que d'autres types de personnels, seuls 57,0% ($\pm 5,4\%$) des membres du personnel administratif et technique sont du même avis.

Cette section de l'enquête comportait une autre question générale portant sur la contribution des différents groupes à une culture globalement positive au sein de l'institution. Les réponses sont présentées dans le graphique 12.

Graphique 12 : Contribution de différents groupes à un environnement général positif et favorable à l'EPFL



Note : Cette section était intitulée « Si vous pensez aux contributions respectives des différents groupes au climat général de l'EPFL, dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants ? »

Généralement, les personnes ayant répondu ont placé en tête la contribution de la population estudiantine à un environnement globalement positif et favorable, puis celle du personnel administratif et technique, suivie de celle des enseignantes et enseignants et, enfin, de l'encadrement ($\pm 1.9\%$ to $\pm 2.1\%$). Tandis que chaque groupe tend à évaluer sa propre contribution plus favorablement que celle des autres groupes, cette évaluation globale des contributions positives s'avère assez stable

¹³ Malgré un intervalle de confiance très large pour les réponses fournies par les membres du corps enseignant, la différence reste notable.

parmi l'ensemble des personnes ayant répondu, quel que soit le groupe de la communauté de l'EPFL auquel elles appartiennent. Autrement dit, le classement des contributions positives reste sensiblement le même, que la personne ayant répondu à l'enquête soit un membre du corps enseignant, étudiantin, une assistante-doctorante/un assistant-doctorant ou un autre membre du personnel.

On constate certaines différences dans les réponses selon le genre de la personne ayant répondu. Par exemple, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de répondre « d'accord » ou « tout à fait d'accord » à l'énoncé « Les membres du corps enseignant contribuent à créer un environnement positif (56,6%, $\pm 3,1\%$ contre 68,2%, $\pm 2,6\%$). Des différences de genre comparables apparaissent dans les réponses aux questions concernant la contribution positive tant des membres de l'encadrement que des étudiantes/étudiants à un environnement positif. En revanche, il semble ne pas exister de différences de genre dans l'évaluation de la contribution des membres du personnel administratif et technique à un environnement positif et favorable. Mais on trouve également des différences dans la façon dont les étudiantes et étudiants ont répondu à ces questions selon la faculté à laquelle ils appartiennent.

Satisfaction vis-à-vis des politiques et des pratiques relatives à la diversité

Une série de questions demandait aux personnes sondées dans quelle mesure elles étaient satisfaites de différents aspects des politiques et pratiques mises en œuvre à l'EPFL en matière de diversité. Les réponses sont présentées au graphique 13, classées des plus hauts aux plus faibles niveaux de satisfaction. Les réponses indiquant les niveaux de satisfaction les plus élevés correspondent aux questions les plus générales. Interrogées sur le climat général régnant sur le campus, 81,3% ($\pm 1,6\%$) des personnes expriment leur satisfaction (c'est-à-dire qu'elles ont répondu être « très satisfaites » ou « satisfaites »). Interrogées plus spécifiquement sur leur sensation d'appartenance communautaire sur le campus, 60,4% ($\pm 2,0\%$) expriment leur satisfaction. De même, la satisfaction relative à la diversité sur le campus avoisine les 60 %. Environ la moitié des personnes sondées se sont déclarées satisfaites de la lisibilité de la politique de l'EPFL en matière de diversité et d'égalité, et un pourcentage comparable a exprimé sa satisfaction concernant la mesure dans laquelle les membres de la communauté se sentent appartenir à cette dernière.

Moins de la moitié des personnes se sont dites satisfaites de l'égalité salariale entre les genres (46,1%, $\pm 2,5\%$) et de la mise en œuvre de la politique de l'EPFL en matière de diversité et d'égalité (43,8%, $\pm 2,1\%$). Concernant les mesures conçues pour promouvoir un bon équilibre travail/vie privée ou études/vie privée, 40,7% ($\pm 2\%$) se disent peu satisfaites contre seulement 36,2% se déclarant satisfaites. En matière d'équilibre des genres dans les carrières scientifiques et aux postes administratifs et techniques, 44,2% ($\pm 2\%$) se disent insatisfaites contre seulement 33,7% se déclarant satisfaites.

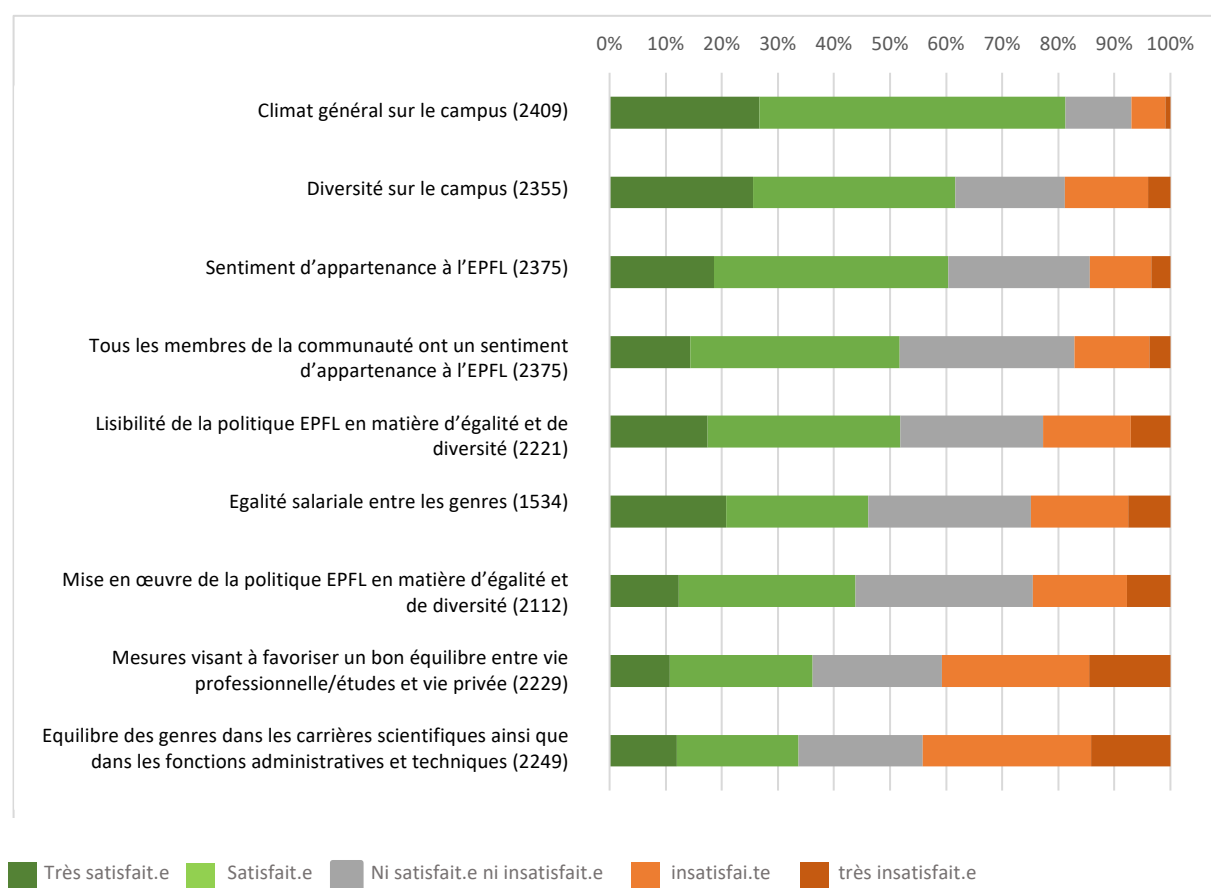
Il existe de notables différences de genre dans les réponses à ces questions : seules 23,2 % ($\pm 2,6\%$) des femmes sont satisfaites de l'équilibre des genres dans les carrières scientifiques ainsi que dans les fonctions administratives et techniques. Le chiffre correspondant parmi les réponses faites par des hommes est de 41,6% ($\pm 2,8\%$), donc nettement plus élevé, mais encore bien en dessous de la moitié. On constate des différences similaires en ce qui concerne l'égalité salariale entre les genres (33,3%, $\pm 3,5\%$ des femmes sont satisfaites contre 56,7%, $\pm 3,6\%$ des hommes) et la mise en œuvre de la politique de l'EPFL en matière de diversité et d'égalité (39,1%, $\pm 3,2\%$ des femmes sont satisfaites contre 47,9%, $\pm 3,0\%$ des hommes).

Les mesures visant à favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou entre études et vie privée sont un domaine dans lequel les différences entre les genres semblent faibles : seules 35,3% ($\pm 3,0\%$) des femmes et 37,2% ($\pm 2,8\%$) des hommes sont satisfaits de ces mesures. En revanche, on

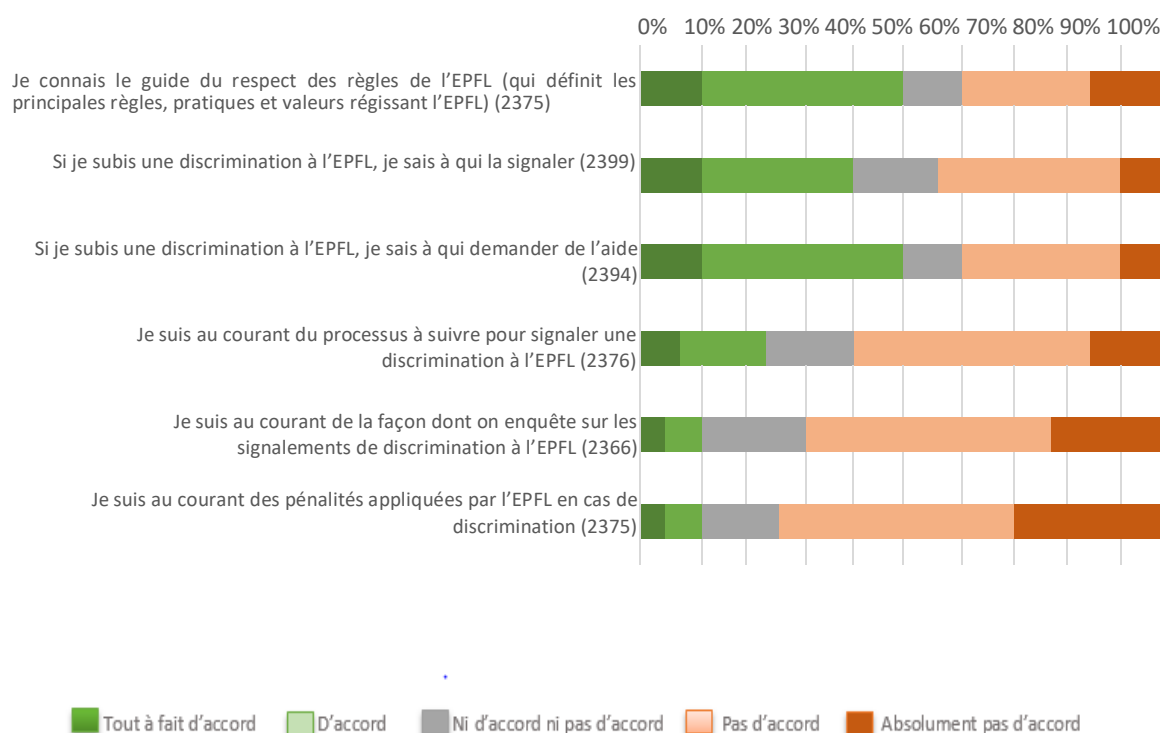
distingue des écarts entre différentes catégories professionnelles/statutaires au sein de la communauté de l'EPFL : la satisfaction s'avère la plus faible dans les corps étudiantin (24,3%, $\pm 2,7\%$) et enseignant¹¹ (27,3%, $\pm 7,6\%$), ainsi que parmi les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants (32,5%, $\pm 4,9\%$).

La satisfaction relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est plus élevée parmi les membres des personnels scientifique (46,0%, $\pm 4,9\%$) ainsi qu'administratif et technique (61,7%, $\pm 4,5\%$).

Graphique 13 : Satisfaction vis-à-vis de la politique relative à la diversité et à l'égalité des genres



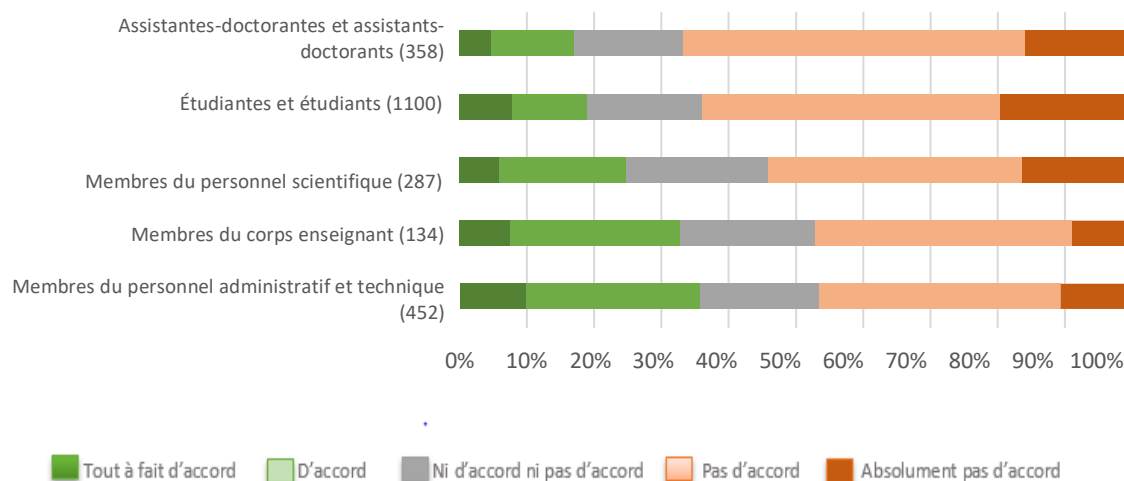
Graphique 14 : Procédures visant à lutter contre, à enquêter sur et à sanctionner les discriminations



Nous avons indiqué plus haut (p. 14) qu'une proportion assez importante des personnes ayant répondu à l'enquête ne s'était pas déclarée « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec l'énoncé qu'une personne témoin de violences, de harcèlement ou de discrimination réagirait. En lien avec ce sujet, l'enquête contenait cinq questions demandant si les personnes étaient au courant ou non des pratiques dédiées à l'EPFL à la lutte contre les cas de discrimination. Les réponses sont présentées dans le graphique 14.

Pour l'ensemble des questions, moins de la moitié des personnes ayant répondu indiquent connaître/être au courant des éléments principaux des procédures mises en place à l'EPFL en matière de discrimination. La sensibilisation la plus faible concerne les procédures de signalement (23,6%, %, $\pm 1,7\%$ se déclarent « d'accord » ou « tout à fait d'accord »), d'enquête sur (15,2%, %, $\pm 1,5\%$) et de sanction (11,7%, %, $\pm 1,3\%$) des cas de discrimination.

Graphique 14b : De quelle façon différents membres de la communauté répondent-ils à l'énoncé « Je suis au courant du processus à suivre pour signaler une discrimination à l'EPFL » ?



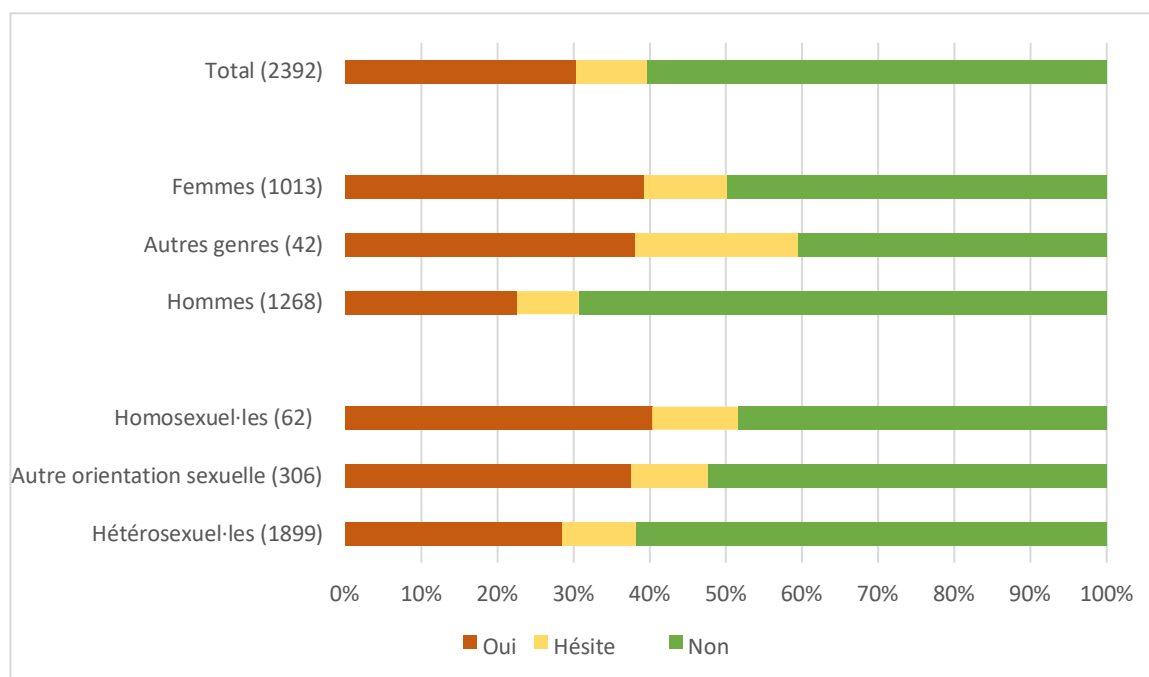
Il existe également des différences notables dans la façon dont différents groupes appartenant à la communauté de l'EPFL répondent à ces questions. Les réponses données à la question de savoir dans quelle mesure les personnes sont au courant du processus à suivre pour signaler une discrimination à l'EPFL sont présentées dans le graphique 14b pour illustrer cette tendance plus globale. La connaissance des processus est la plus élevée parmi les membres du personnel administratif et technique ainsi que du corps enseignant (bien qu'ils ne soient qu'environ un tiers à se déclarer au courant de ces processus). Parmi les étudiantes/étudiants et les assistantes-doctorantes/assistants-doctorants, moins d'un cinquième indique être au courant de ce processus. Pour la plupart de ces questions, les femmes sont légèrement plus susceptibles que les hommes de déclarer qu'elles ne connaissent pas les procédures de signalement, de traitement et de sanction des comportements discriminatoires (la différence est faible, mais persistante à travers la plupart de ces questions). Au sein du corps étudiant, il apparaît que les étudiants de Bachelor sont légèrement plus au courant que les étudiants de Master de la manière de lutter contre les problèmes de discrimination. Il n'existe aucune autre différence importante entre les réponses d'autres groupes de la communauté de l'EPFL (Lausanne/autres sites, orientation sexuelle, faculté, etc.) à ces questions.

Discrimination à l'EPFL

Être témoin de discrimination

Les personnes sondées se sont vu demander si elles avaient été témoins de discrimination durant leur travail ou leurs études à l'EPFL. Les réponses sont présentées dans le graphique 15. Si 60,3% ($\pm 2,0\%$) des personnes ayant répondu indiquent qu'elles n'ont pas été témoins de discrimination durant leur travail ou leurs études à l'EPFL, on constate des différences notables au sein de la communauté de l'École. Les hommes déclarent moins avoir été témoins de discrimination que les femmes et les personnes appartenant à un autre genre. De même, les personnes s'identifiant comme hétérosexuelles déclarent moins avoir été témoins de discrimination que celles qui s'identifient comme homosexuelles ou ayant une autre orientation sexuelle. Les différences selon d'autres catégories d'analyse (la profession, le site, etc.) sont généralement faibles.

Graphique 15 : Réponses à la question « Avez-vous été témoin de discrimination durant votre travail ou vos études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris) ? »

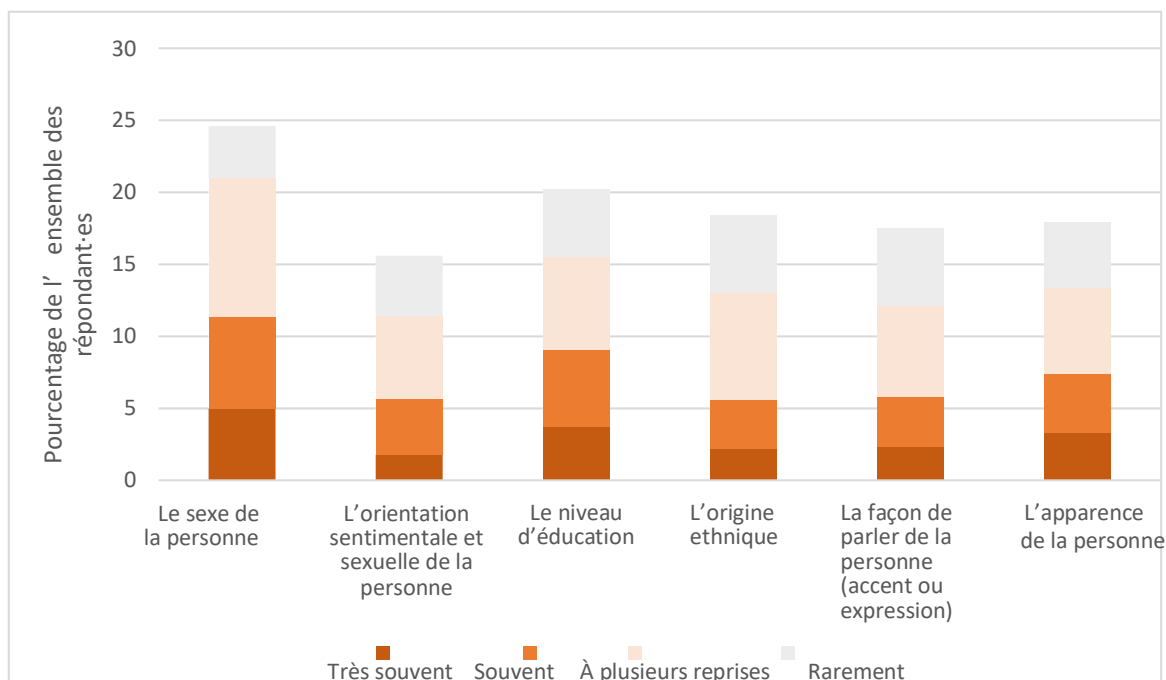


Note : Le test du khi-deux mené pour déterminer l'indépendance entre le fait d'être témoin de discrimination et le genre de la personne qui répond est significatif (khi-deux = 102,13 ; df = 4 ; valeur-p < 0,001). De même, l'association entre l'orientation sexuelle et le fait d'être témoin de discrimination est statistiquement significative (khi-deux = 14,96 ; df = 4 ; valeur-p = 0,005).

Les personnes ayant indiqué avoir été témoins de discrimination ont été interrogées sur la fréquence à laquelle elles avaient été témoins de différents types de discrimination à l'EPFL. Étant donné qu'il s'agissait d'une question filtre (elle n'était pas posée aux personnes qui n'avaient pas été témoins de discriminations), il serait potentiellement trompeur de présenter les données sous forme de pourcentage des seules personnes y ayant répondu. Au total, 16 facteurs de discrimination ont été identifiés : l'appartenance sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre, l'orientation sentimentale et sexuelle, le niveau d'éducation, le statut socio-économique, l'origine ethnique, la situation de handicap, le statut migratoire, les convictions politiques, les croyances religieuses/l'athéisme, la situation de grossesse ou d'allaitement, l'âge, la façon de parler et l'apparence de la personne. Les personnes ayant répondu ont indiqué avoir été rarement témoins d'un grand nombre de ces facteurs. C'est pourquoi seuls ont été inclus dans le graphique 16 les types de discrimination dont plus de 5 % des personnes ont indiqué avoir été « très souvent » ou « souvent » témoins. Les données du graphique 16 sont présentées en tant que pourcentage de l'ensemble des réponses à l'enquête : ainsi, 11,3% de toutes les personnes ayant répondu à l'enquête ont indiqué avoir été témoins « très souvent » ou « souvent » de discriminations liées au sexe et 20,9% de l'avoir été au moins « à plusieurs reprises »¹⁴.

¹⁴ Même s'il ne s'agit pas d'une situation qui se produit fréquemment, un seul fait de discrimination peut avoir un impact grave sur la personne visée.

Graphique 16 : Réponses à la question « À quelle fréquence avez-vous été témoin de discrimination durant votre travail ou vos études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris) pour les raisons suivantes ? »



Les réponses aux questions relatives au fait d'être témoin de différents types de discrimination s'avèrent associées à certaines des variables démographiques ayant été recueillies. Par exemple, les hommes ayant répondu à l'enquête ont déclaré à seulement 12,7% ($\pm 1,8\%$) avoir été « très souvent », « souvent » ou « parfois » témoins de discriminations visant une personne en raison de son sexe, contre 30,9% ($\pm 2,8\%$) des femmes et 35,7% des personnes s'identifiant à un autre genre¹⁵. De même, les répondant-es hétérosexuel·les ont déclaré à seulement 9,2% ($\pm 1,3\%$) avoir été « très souvent », « souvent » ou « parfois » témoins de discriminations visant une personne en raison de son orientation sentimentale ou sexuelle, contre 26,2% des homosexuel·les¹⁶ et 23,4% ($\pm 4,6\%$) des personnes ayant une autre orientation sexuelle. On constate également des différences concernant la fréquence à laquelle ce type de discrimination est observé selon l'appartenance au personnel ou au corps estudiantin de l'EPFL. Ainsi, les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants déclarent à 25,1% ($\pm 4,4\%$) avoir été témoins « très souvent », « souvent » ou « parfois » de discrimination fondée sur l'appartenance sexuelle, pour 22,6% ($\pm 2,4\%$) des étudiantes/étudiants, 22,1% ($\pm 6,8\%$) des enseignantes/enseignants, 16,4% ($\pm 4,2\%$) des membres du personnel scientifique et 16,5% ($\pm 3,4\%$) des membres du personnel administratif et technique.

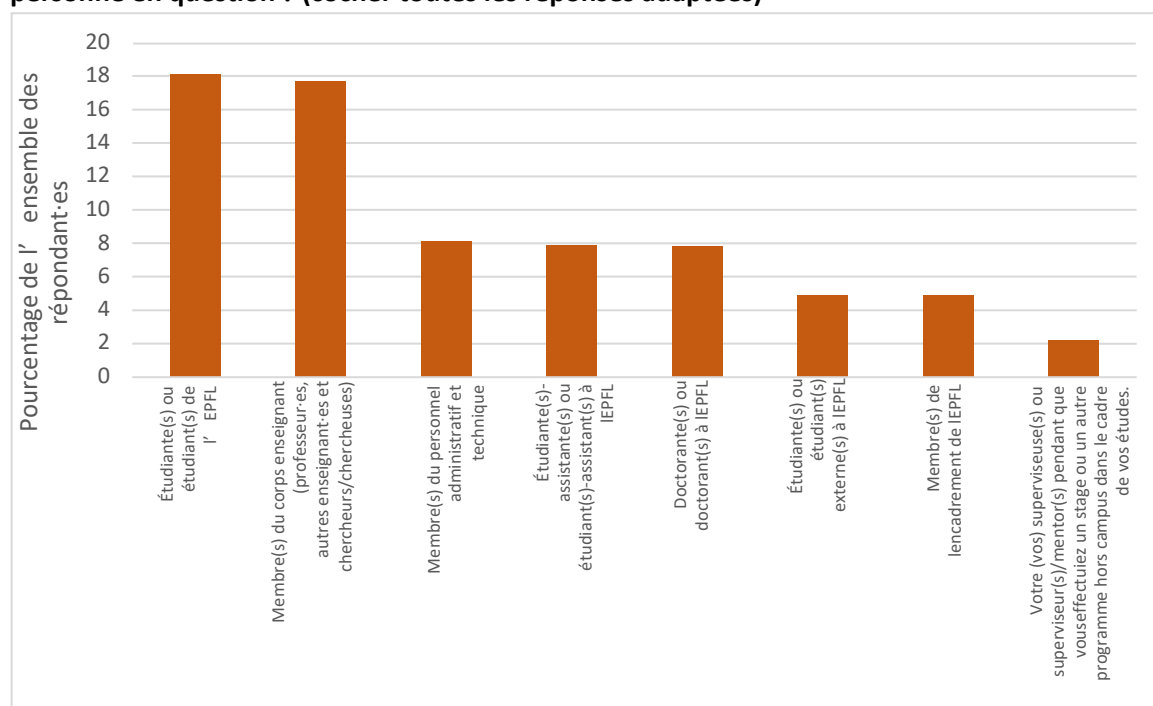
Les personnes sondées ont été également interrogées sur les auteur-es de la discrimination dont elles avaient été témoins, en cochant toutes les réponses adaptées. Les auteur-es de la discrimination en question les plus fréquemment identifiés (par 18,1% de l'ensemble des personnes ayant répondu, $\pm 1,5\%$) ont été les membres du corps estudiantin de l'EPFL, suivis de près par les membres du personnel enseignant (identifiés par 17,7% de l'ensemble des répondant-es, $\pm 1,5\%$).

¹⁵ Le chiffre relatif aux autres genres doit être considéré avec prudence, car le nombre total de réponses étant faible (42), l'intervalle de confiance est donc très large ($\pm 14,5\%$).

¹⁶ Le chiffre relatif aux personnes homosexuelles ayant répondu doit être considéré avec prudence, car le nombre total de réponses étant faible (65), l'intervalle de confiance est donc très large ($\pm 10,5\%$).

On constate des différences notables au sein de ces données pour différents groupes appartenant à la communauté de l'École. Par exemple, les membres du corps étudiant sont plus susceptibles d'être témoins de discriminations perpétrées par leurs pairs : 26,2% ($\pm 2,5\%$) des étudiantes et étudiants déclarent avoir été témoins de discrimination perpétrée par d'autres membres du corps étudiant, contre 15,4% ($\pm 2,0\%$) qui déclarent avoir été témoin de discrimination perpétrée par des membres du corps enseignant (professeur·es, autres enseignant·es et chercheurs/chercheuses) et 12,2% ($\pm 1,9\%$) qui déclarent avoir été témoin de discrimination perpétrée par des étudiantes-assistantes/étudiants-assistants. Par contre, 16,9% ($\pm 3,8\%$) des assistantes-doctorantes et assistants-doctorants indiquent avoir été témoins de discriminations perpétrées par des membres du corps étudiant, et 27,5% ($\pm 4,6\%$) par des membres du corps enseignant. Ces derniers sont plus susceptibles d'avoir été témoins de discriminations perpétrées par d'autres membres du corps enseignant (20,0%, $\pm 6,6\%$), mais très peu susceptibles d'avoir été témoins de discriminations perpétrées par des étudiantes-assistantes/étudiants-assistants (2,1%)¹⁷. Concernant ces questions, il existe un certain nombre de différences notables entre les réponses des étudiantes et étudiants appartenant à différentes facultés.

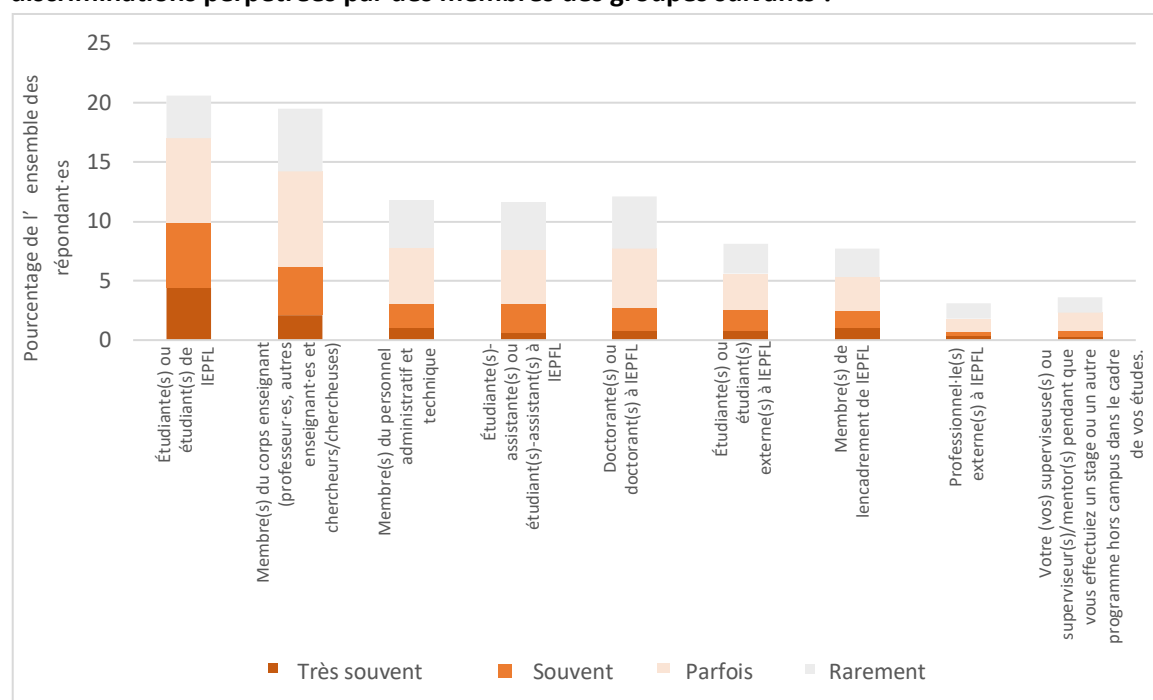
Graphique 17 : Réponses à la question « Qui était l'auteur·e de la discrimination contre la personne en question ? (cocher toutes les réponses adaptées) »



Une autre question demandait aux personnes sondées à quelle fréquence elles avaient été témoins de discriminations de la part de groupes de personnes déterminés. Les réponses sont présentées dans le graphique 17b. Les groupes identifiés comme étant les auteurs de discriminations les plus fréquents sont les mêmes que supra, à savoir les membres du corps étudiant, suivis des membres du corps enseignant (professeur·es, autres enseignant·es et chercheurs/chercheuses). Toutefois, les données indiquent que pour la plupart, de telles discriminations sont rares : à l'exception des membres du corps étudiant et, dans une moindre mesure, de ceux du corps enseignant, peu de personnes ont répondu que de telles discriminations étaient perpétrées « très souvent » ou « souvent » par les membres de n'importe lequel des groupes.

¹⁷ Il convient d'appliquer à ces chiffres les réserves habituelles liées à la petite taille de l'échantillon d'enseignantes et enseignants.

Graphique 17b : Réponses à la question « À quelle fréquence avez-vous été témoin de discriminations perpétrées par des membres des groupes suivants ? »



Vivre soi-même la discrimination

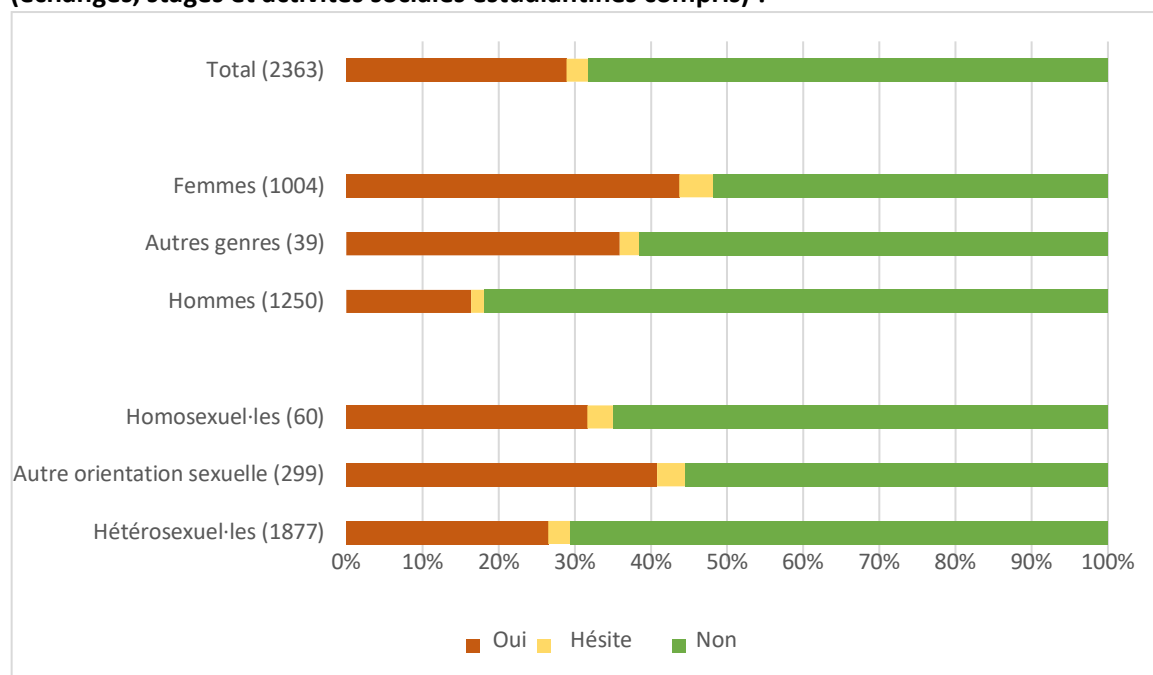
Les personnes sondées se sont vu demander s'il leur était arrivé d'être elles-mêmes la cible de commentaires déplacés ou désobligeants durant leur travail ou leurs études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris). Les réponses sont présentées dans le graphique 18. Elles se sont également vu demander s'il leur était arrivé d'être victimes de discrimination durant leur travail ou leurs études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris).

Les réponses à cette question sont présentées dans le graphique 19.

Les réponses indiquent qu'une proportion assez importante de la communauté de l'EPFL (28,9%, $\pm 1,8\%$) a été la cible de commentaires déplacés ou désobligeants. Parmi les femmes, le pourcentage passe à 43,7% ($\pm 3,1\%$), et parmi les personnes indiquant une orientation sexuelle autre qu'hétéro- ou homosexuelle, elle se situe à 40,8% ($\pm 5,6\%$). Les proportions sont généralement stables à travers les différents groupes professionnels ou estudiantins de l'EPFL, à l'exception des assistantes-doctorantes et assistants-doctorants (37,4%, $\pm 5,1\%$) ainsi que des membres du personnel administratif et technique (31,2%, $\pm 4,3\%$), plus susceptibles que d'autres groupes de déclarer avoir fait l'objet de commentaires déplacés ou désobligeants.

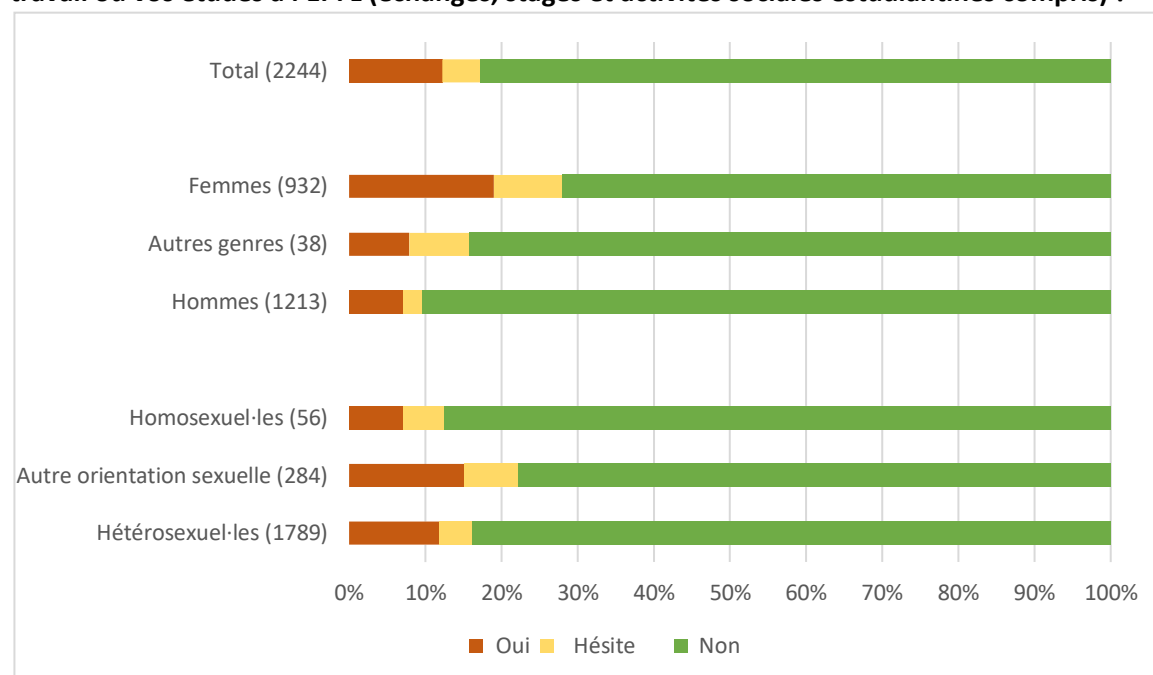
L'enquête demandait également si les personnes sondées avaient été la victime ou la cible de discrimination durant leur travail ou leurs études (graphique 19). Cette proportion est plus faible que la proportion des personnes ayant été victimes de commentaires déplacés ou désobligeants, mais reste toutefois notable à 12,3% ($\pm 1,4\%$). De nouveau, cette proportion passe à 19,2% ($\pm 2,5\%$) pour les femmes, et à 15,1% ($\pm 4,2\%$) pour les personnes ayant indiqué une orientation sexuelle autre que l'hétéro- ou l'homosexualité. Et ici encore, les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants constituent le groupe le plus susceptible de déclarer avoir été victime de discrimination (16,8%, $\pm 4,1\%$).

Graphique 18 : Réponses à la question « Vous est-il arrivé de faire l'objet d'un ou de plusieurs commentaire(s) déplacé(s) ou désobligeant(s) durant votre travail ou vos études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris) ? »



Note : Le test du khi-deux mené pour déterminer l'indépendance entre le fait d'être la cible de commentaires déplacés ou désobligeants et le genre de la personne qui répond est significatif (khi-deux = 234,74 ; df = 4 ; valeur-p < 0,001). De même, l'association entre l'orientation sexuelle et le fait d'être la cible de commentaires déplacés est statistiquement significative (khi-deux = 27,83 ; df = 4 ; valeur-p = <0,001).

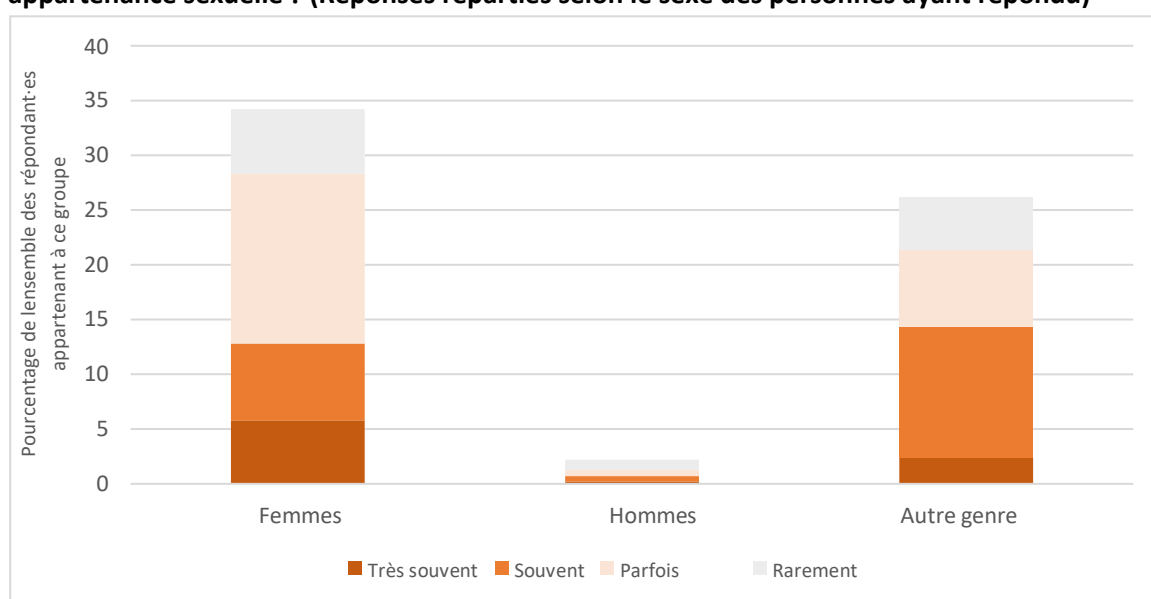
Graphique 19 : Réponses à la question « Avez-vous été victime de discrimination durant votre travail ou vos études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris) ? »



Note : Le test du khi-deux mené pour déterminer l'indépendance entre le fait d'être la cible de commentaires déplacés ou désobligeants et le genre de la personne qui répond est significatif (khi-deux = 114,55 ; df = 4 ; valeur-p < 0,001).

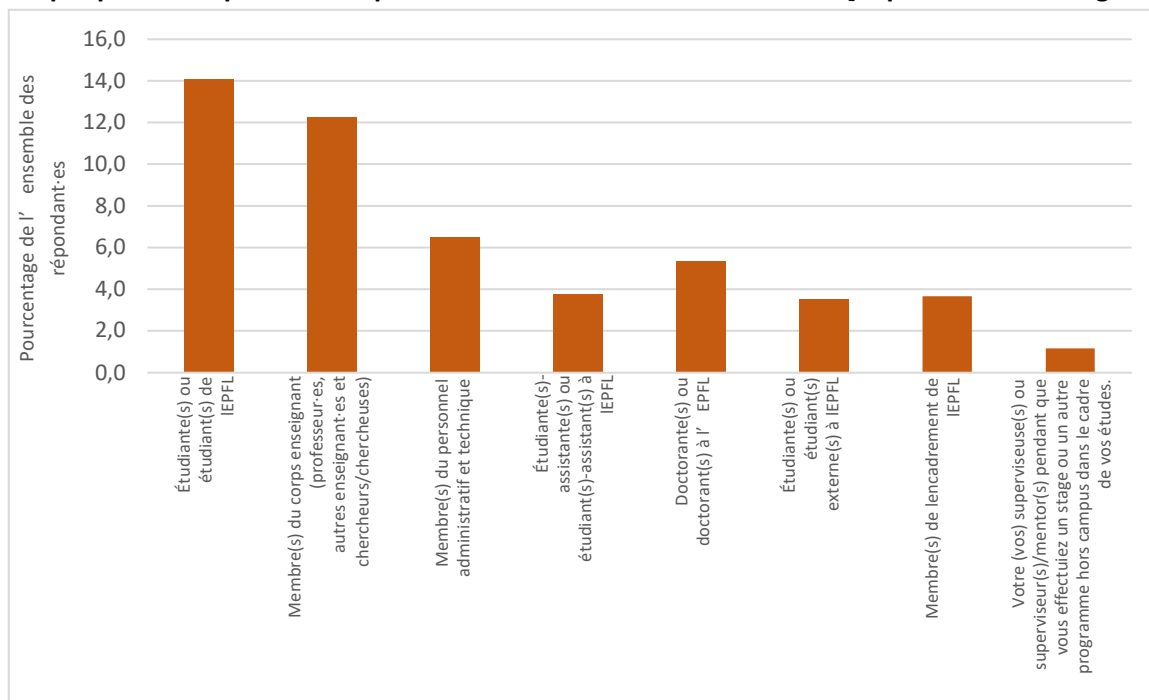
Les personnes sondées se sont vu demander à quelle fréquence elles avaient fait l'objet de commentaires déplacés ou désobligeants pour une série de raisons : l'appartenance sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre, l'orientation sentimentale et sexuelle, le statut socio-économique, le niveau d'éducation, l'origine ethnique, la situation de handicap, le statut de migrante ou migrant, les convictions politiques, les croyances religieuses, la situation de grossesse ou d'allaitement, l'âge, la façon de parler (l'accent ou l'expression) et l'apparence de la personne. La raison de commentaires désobligeants la plus fréquemment citée par les personnes ayant répondu est leur appartenance sexuelle (les chiffres identifiant d'autres catégories de remarques désobligeantes étant faibles, il n'est pas utile de les analyser en profondeur). Au total, 13,4% ($\pm 1,3\%$) des personnes ont indiqué subir « très souvent », « souvent », ou « parfois » des remarques déplacées en raison de leur sexe. Comme on pourrait s'y attendre, les remarques déplacées basées sur le sexe sont moins fréquemment subies par les hommes et plus fréquemment par les femmes ainsi que par les personnes ayant indiqué une autre appartenance sexuelle (cf. graphique 20). Parmi les femmes ayant répondu à l'enquête, 28,3% ($\pm 2,7\%$) ont été visées « très souvent », « souvent », ou « parfois » par de tels commentaires. Pour les étudiantes ayant répondu à l'enquête, la proportion passe à 36,0% ($\pm 4,4\%$) contre 1,3% des étudiants ayant répondu avoir été « parfois », « souvent » ou « très souvent » la cible de commentaires désobligeants ou déplacés en raison de leur sexe.

Graphique 20 : Pendant votre travail ou vos études à l'EPFL, à quelle fréquence avez-vous été visé-e par un ou plusieurs commentaire(s) déplacé(s) ou désobligeant(s) lié(s) à votre appartenance sexuelle ? (Réponses réparties selon le sexe des personnes ayant répondu)

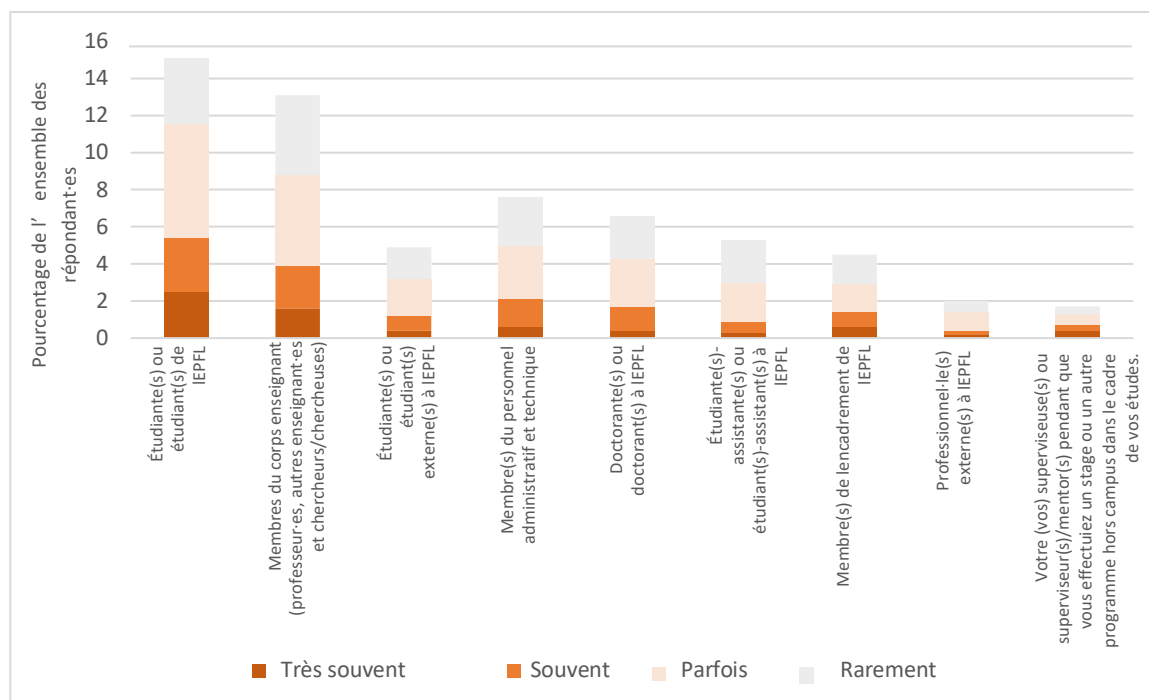


Les personnes sondées se sont également vu demander qui avait fait ces commentaires et à quelle fréquence ils avaient été faits par un membre de différents groupes listés. Les réponses sont présentées dans les graphiques 21 et 21b. De nouveau, ce sont les membres du corps étudiant et du personnel enseignant de l'EPFL qui sont le plus fréquemment cités comme auteurs de ce type de commentaires déplacés, mais ici aussi, seules quelques personnes indiquent que cela se produit « très souvent » ou « souvent ».

Graphique 21 : Réponses à la question « Qui a fait ces commentaires [déplacés ou désobligeants] ? »



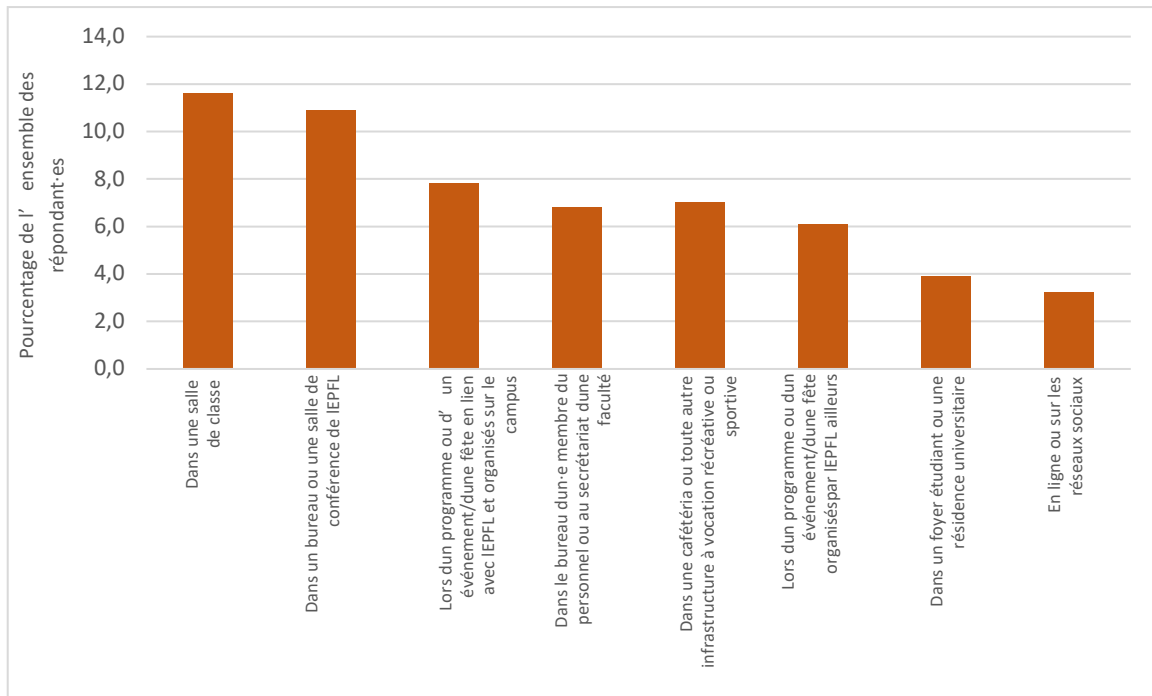
Graphique 21b : Réponses à la question « À quelle fréquence un-e membre des groupes suivants a-t-il/elle fait ces commentaires [déplacés ou désobligeants] ? »



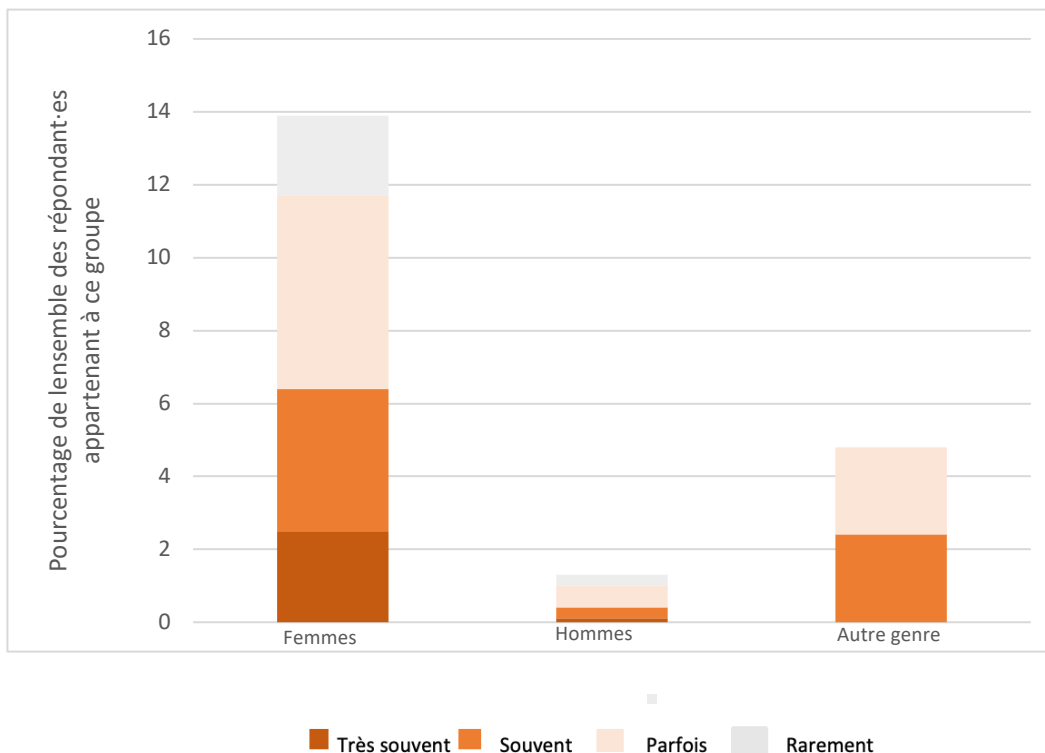
Les personnes sondées se sont vu demander où ces commentaires désobligeants avaient eu lieu. Les réponses sont présentées dans le graphique 22. Les lieux les plus communément cités sont les salles de cours, les bureaux et les salles de conférence de l'EPFL. Parmi les étudiantes et étudiants ayant signalé avoir été la cible de remarques déplacées, 79,4% ont indiqué qu'elles avaient été prononcées dans une salle de cours, et seulement 12,6% ont cité un bureau ou une salle de conférence de l'EPFL. Pour les autres membres de la communauté, la position est plus ou moins inversée : entre 60% et 70% ont déclaré avoir été la cible de ce type de commentaires dans un bureau ou une salle de conférence, tandis qu'un pourcentage beaucoup plus faible (de 5,9% pour les membres du personnel administratif

et technique à 26,2% pour les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants) citait comme lieu une salle de cours.

Graphique 22 : Réponses à la question « Où ces commentaires [déplacés ou désobligeants] ont-ils été faits ? »



Graphique 23 : Réponses à la question « Pendant votre travail ou vos études à l'EPFL, à quelle fréquence avez-vous subi une discrimination [en raison de votre appartenance sexuelle] ? (Réponses réparties selon le sexe des personnes ayant répondu)



De même que pour les commentaires désobligeants, la cause de discrimination la plus fréquemment citée est l'appartenance sexuelle en raison de leur appartenance sexuelle durant leur travail ou leurs études. Pour les autres genres, le pourcentage équivalent est 4,8%¹⁸. Ce pourcentage est assez similaire pour différentes catégories de membres de la communauté. Ainsi, le pourcentage de femmes ayant déclaré avoir fait « très souvent », « souvent », ou « parfois » l'objet de discrimination en raison de leur appartenance sexuelle est de 12,9% parmi les étudiantes, et de 14,7% parmi les enseignantes¹⁹. Parmi les hommes, le pourcentage comparable est de 1% parmi les étudiants, et aucun des enseignants n'a déclaré avoir été discriminé en raison de son sexe. Assez peu de répondantes et répondants (2,5%, $\pm 0,6\%$) ont déclaré avoir fait l'objet de discrimination en raison de leur appartenance ethnique. Le pourcentage est toutefois plus élevé (6,3%, $\pm 2,5\%$) parmi les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants que dans d'autres groupes existant au sein de la communauté. Pour d'autres catégories de discriminations²⁰ déclarées, les chiffres sont si faibles qu'il n'est pas utile de les analyser en profondeur.

Les réponses à la question de la fréquence à laquelle différents membres de la communauté de l'EPFL sont responsables de cette discrimination sont globalement similaires, par ordre de classement, à celles présentées dans le graphique 21 relatif aux commentaires désobligeants : 3,9% ($\pm 0,7\%$) de l'ensemble des personnes ayant répondu déclarent que les responsables sont « très souvent », « souvent », ou « parfois » des membres du corps étudiant de l'EPFL, et 4,2% ($\pm 0,8\%$) que les responsables sont « très souvent », « souvent », ou « parfois » des membres du corps enseignant. Les autres groupes sont moins représentés dans les données.

Les cas de discrimination sont plus susceptibles d'avoir été déclarés comme ayant eu lieu dans un bureau ou une salle de conférence de l'EPFL (4,5% de l'ensemble des réponses et 42,1% des réponses relatives à un endroit ayant été un lieu de discrimination), dans un bureau du personnel ou un secrétariat de faculté (3,5% de l'ensemble des réponses et 32,7% des déclarations), ou lors d'un événement ou d'une fête organisé(e) sur le campus (2,8% de l'ensemble des réponses et 26,7% des déclarations).

Les 275 personnes ayant déclaré avoir fait l'objet de discrimination se sont vu demander si elles avaient signalé cette dernière. Sur les 234 personnes ayant répondu à la question, seules 50 (21,4%) avaient signalé une ou plusieurs discrimination(s). Parmi ces dernières, la majorité (66,0%) s'est déclarée « très insatisfait-e » ou « insatisfait-e » de la façon dont leur(s) signalement(s) avait(ent) été traité(s). Les raisons les plus fréquentes d'insatisfaction sont que l'auteur-e de la discrimination n'a pas été sanctionné (20 réponses), qu'aucune mesure n'a été prise (15 réponses) ou que les mesures prises étaient inadéquates (14 réponses).

¹⁸ Mais le nombre de réponses étant très faible, ce chiffre doit être interprété avec prudence.

¹⁹ Les chiffres globaux étant faibles, aucun intervalle de confiance n'est indiqué. Ces données sont fournies uniquement pour démontrer que la discrimination sexuelle n'est pas limitée à une seule catégorie professionnelle/statutaire au sein de la communauté.

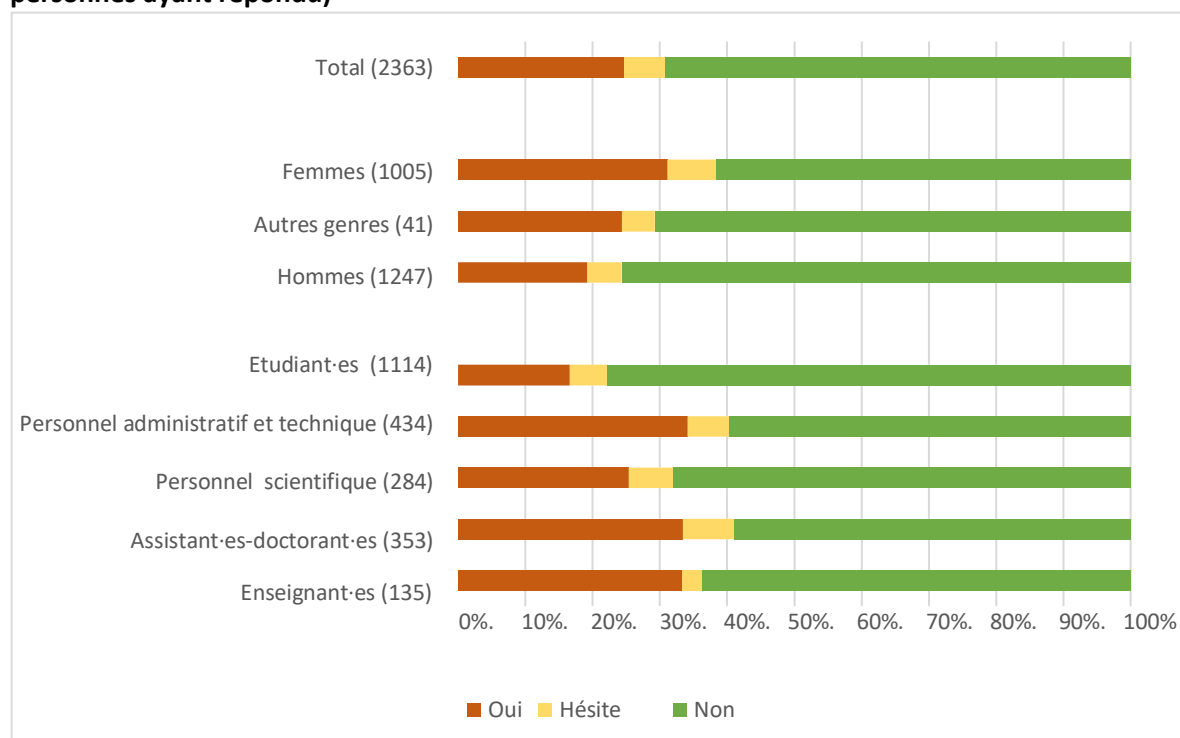
²⁰ Les options étaient l'appartenance sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre, l'orientation sentimentale ou sexuelle, le statut socio-économique, le niveau d'éducation, l'origine ethnique, la situation de handicap, le statut de migrante ou migrant, les convictions politiques, les croyances religieuses/l'athéisme, la situation de grossesse ou d'allaitement, l'âge, la façon de parler (accent ou expression), l'apparence ou toute autre caractéristique personnelle.

Violences et harcèlement psychologique

Être témoin de violences ou de harcèlement psychologique

Les personnes sondées se sont vu demander s'il leur était arrivé d'être témoins de violences et/ou de harcèlement psychologique durant leur travail ou leurs études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris). Les réponses sont présentées ci-dessous dans le graphique 24. Dans l'ensemble, 24,7% ($\pm 1,7\%$) des personnes ayant répondu ont déclaré avoir été témoins de violences ou de harcèlement psychologique pendant qu'elles travaillaient ou étudiaient à l'EPFL. Le pourcentage de réponses affirmatives à cette question est plus élevé chez les femmes (31,1%, $\pm 2,9\%$) que chez les hommes et les personnes s'étant identifiées comme appartenant à un autre sexe. Il est également plus élevé au sein du personnel, toutes catégories confondues, qu'au sein du corps étudiant (16,6% des étudiantes et étudiants, $\pm 2,2\%$). On trouve également des différences parmi les étudiantes et étudiants selon la faculté à laquelle ils appartiennent. On constate par ailleurs des différences notables entre les personnes ayant répondu en fonction d'autres variables démographiques (orientation sexuelle, site géographique, etc.).

Graphique 24 : Réponses à la question « Vous est-il arrivé d'être témoin de violences et/ou de harcèlement psychologique durant votre travail ou vos études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris) ? » (Réponses réparties selon la catégorie sociale des personnes ayant répondu)

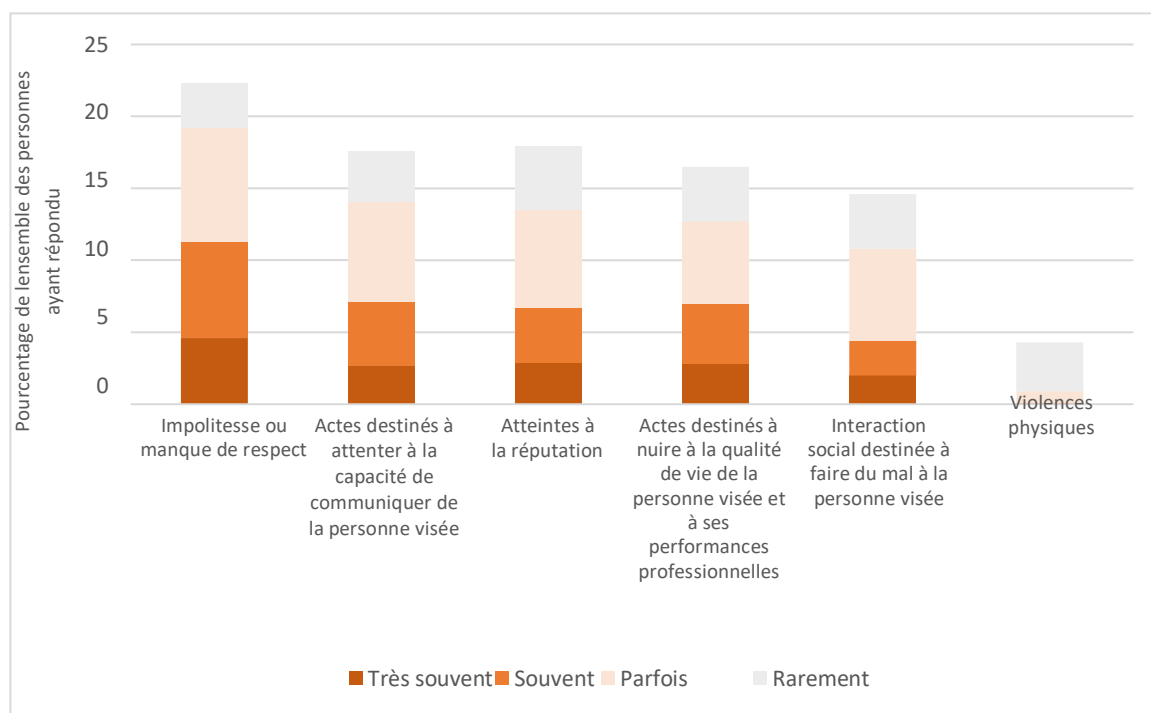


Note : Le test du khi-deux mené pour déterminer l'indépendance entre le fait d'être témoin de harcèlement psychologique ou de violence et le genre de la personne ayant répondu est significatif (khi-deux = 52,67 ; df = 4 ; valeur-p < 0,001), ainsi que l'est le test d'indépendance entre le fait d'être témoin de harcèlement psychologique ou de violence et la catégorie professionnelle/statutaire (khi-deux = 88,42 ; df = 8 ; valeur-p < 0,001).

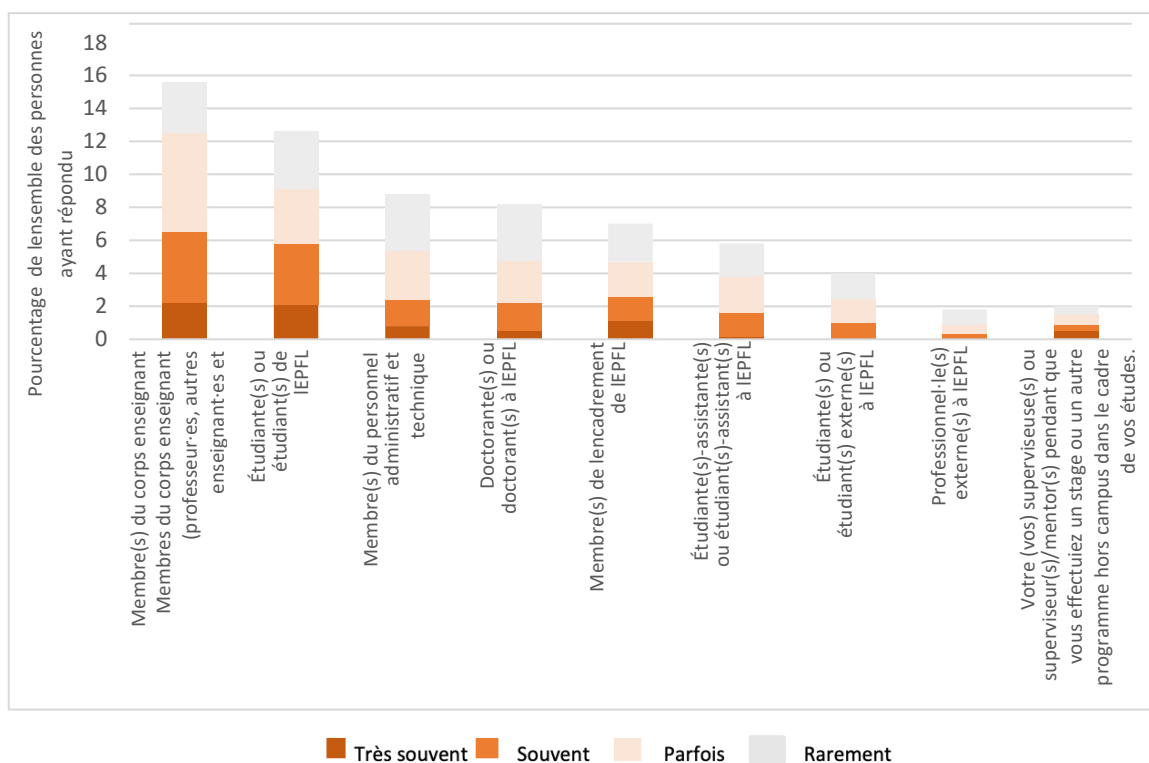
Les personnes sondées se sont vu demander de quel type de violence ou de harcèlement psychologique elles avaient été témoins. Les réponses données vont de l'impolitesse et du manque de respect (19,2%, $\pm 1,5\%$ des personnes ayant répondu ont indiqué avoir été « très souvent », « souvent » ou « parfois » témoins de ce type de faits) jusqu'à la violence physique (dont moins de 1% s'est déclaré avoir été « très souvent », « souvent » ou « parfois » témoin), en passant par des atteintes à la réputation et à la qualité de vie des personnes visées (12,6%, $\pm 1,3\%$ des répondant-es). Les réponses à cette question sont présentées dans le graphique 25 (ci-dessous).

Les personnes sondées se sont également vu demander qui était responsable des cas de violences ou de harcèlement psychologique dont elles avaient été témoins. Les réponses sont présentées dans le graphique 26. De même que pour d'autres types de comportements antisociaux abordés dans la présente étude, les auteur-es les plus fréquemment cités sont les membres du personnel enseignant (12,5%, $\pm 1,3\%$ des personnes ayant répondu les nomment comme étant « très souvent », « souvent » ou « parfois » responsables de ce type de comportement) et les membres du corps étudiant (pour qui le chiffre équivalent est 8,1%, $\pm 1,1\%$).

Graphique 25 : De quel type de violences et/ou de harcèlement psychologique les personnes ont-elles été témoins ?



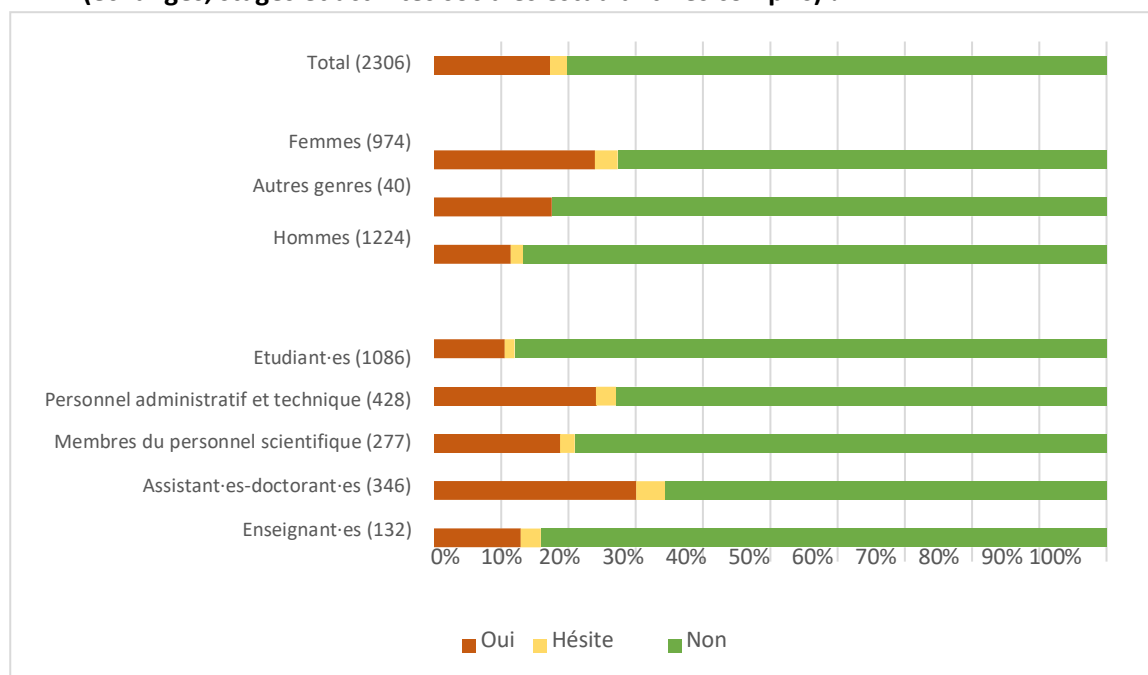
Graphique 26 : Réponse à la question « Quel(s) type(s) de personnes étaient responsables des comportements [de violences et/ou de harcèlement psychologique] dont vous avez été témoin ?



Être soi-même victime de violences et de harcèlement psychologique

Les personnes sondées se sont vu demander si, au cours des cinq dernières années, il leur était arrivé de faire l'objet de violences et/ou de harcèlement psychologique durant leur travail ou leurs études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris). Au total, 17,3% ($\pm 1,4\%$) des personnes ayant répondu ont indiqué avoir été la cible ou la victime de ce type de violences ou de harcèlement psychologique. Les pourcentages sont plus élevés dans la population féminine (23,9%, $\pm 2,7\%$), parmi les assistantes-doctorantes et assistants-doctorants (30,1%, $\pm 4,8\%$), ainsi que pour les membres du personnel administratif et technique (24,1%, $\pm 4,1\%$). On constate les taux les plus faibles parmi les corps estudiantin (10,5%, $\pm 1,8\%$) et enseignant (12,9%, $\pm 5,7\%$). Les tendances s'avèrent plus ou moins semblables à travers différents autres facteurs démographiques étudiés (comme la faculté, l'orientation sexuelle, le site, etc.).

Graphique 27 : Réponses à la question « Au cours des cinq dernières années, vous est-il arrivé de faire l'objet de violences et/ou de harcèlement psychologique durant votre travail ou vos études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris) ? »

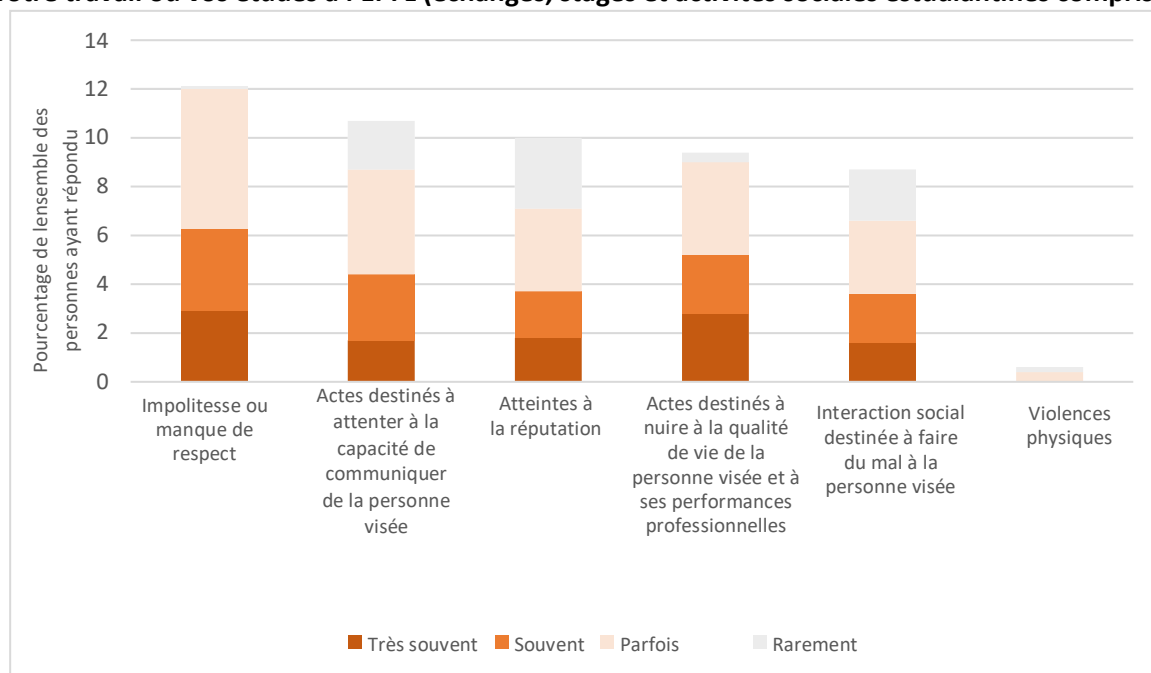


Note : Le test du khi-deux mené pour déterminer l'indépendance entre le fait de faire l'objet de harcèlement psychologique ou de violences et le genre de la personne ayant répondu est significatif (khi-deux = 68,96 ; df = 4 ; valeur-p < 0,001), ainsi que l'est le test d'indépendance entre le fait de faire l'objet de harcèlement psychologique ou de violences et la catégorie professionnelle/statutaire (khi-deux = 106,16 ; df = 8 ; valeur-p < 0,001).

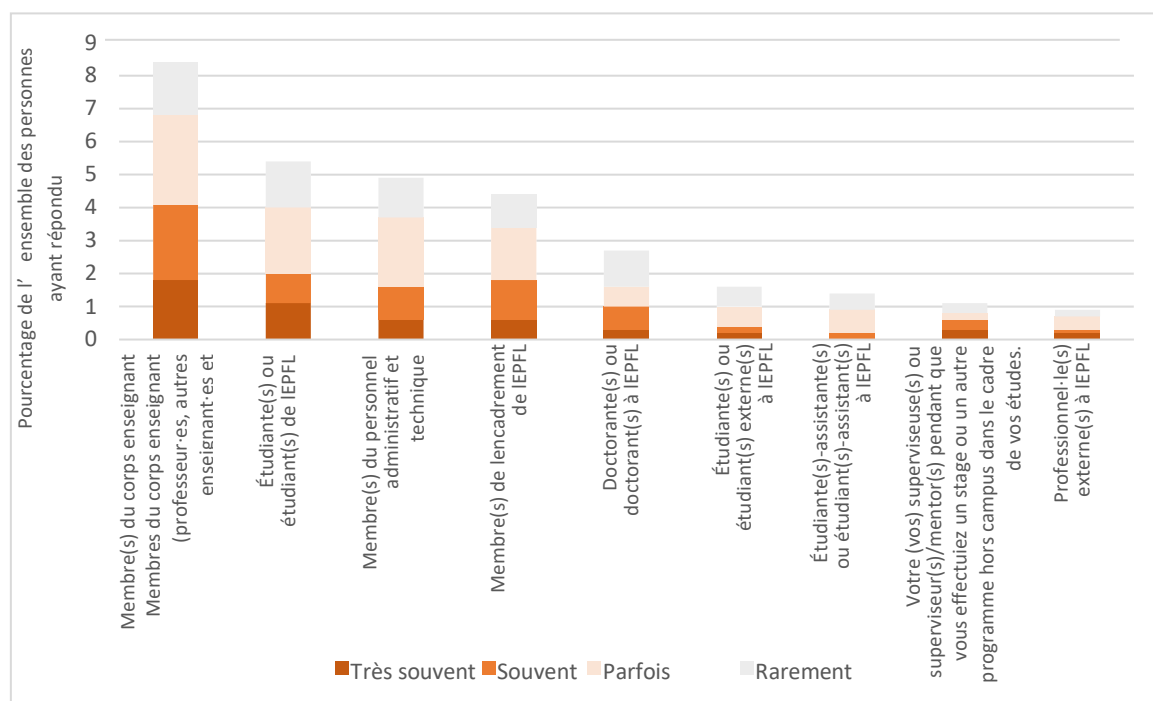
Les personnes ayant répondu ont été interrogées sur la nature et la fréquence des actes de violence ou de harcèlement psychologique qu'elles avaient subis (graphique 28). Il y a eu très peu de déclarations d'actes de violence physique. Toutefois, certaines formes de harcèlement psychologique ont été déclarées comme ayant été subies « très souvent », « souvent » ou « parfois » par entre 6 % et 12 % de l'ensemble des personnes ayant répondu. Ainsi, 9,0% ($\pm 1,2\%$) d'entre elles déclarent avoir été être « très souvent », « souvent » ou « parfois » la cible d'actes destinés à nuire à leur qualité de vie et à leurs performances professionnelles ou à leur carrière.

Les personnes ayant répondu ont également été interrogées sur la fréquence à laquelle des représentant-es de différents groupes leur avaient fait subir des actes de violence ou de harcèlement psychologique. Ce sont les membres du corps enseignant qui sont le plus fréquemment cités (6,8%, $\pm 1,0\%$ des répondant-es ont déclaré avoir fait « très souvent », « souvent » ou « parfois » l'objet de harcèlement de cette catégorie de personnes). Moins de 4 % des personnes ayant répondu ont cité des représentant-es de tous les autres groupes comme ayant été « très souvent », « souvent » ou « parfois » les auteurs de tels actes. Ici, l'importance relative de membres du corps enseignant peut peut-être s'expliquer par le fait que les membres du personnel — assistantes-doctorantes et assistants-doctorants inclus — sont plus susceptibles que les membres du corps estudiantin de déclarer avoir été visés par des faits de harcèlement psychologique (cf. graphique 27 ci-dessous). Parmi les membres du corps estudiantin, 7,8% ($\pm 1,5\%$) déclarent avoir subi un harcèlement psychologique ou des violences perpétrés par un-e homologue, contre seulement 2,7% ($\pm 0,9\%$) déclarant ce type de faits de la part d'un-e membre du corps enseignant. En revanche, peu de déclarations de harcèlement psychologique effectué par des membres du corps enseignant ou par des assistantes-doctorantes et assistants-doctorants identifient les auteurs de ces actes comme étant des membres du corps estudiantin : 20,7% ($\pm 4,2\%$) de l'ensemble des assistantes-doctorantes et assistants-doctorants identifient les auteurs comme étant des membres du corps enseignant.

Graphique 28 : Réponses à la question « Au cours des cinq dernières années, à quelle fréquence avez-vous fait l'objet des types suivants de violences et/ou de harcèlement psychologique durant votre travail ou vos études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris) ? »



Graphique 29 : Réponses à la question « À quelle fréquence avez-vous fait l'objet d'actes de violence et/ou de harcèlement psychologique perpétrés par des membres des groupes suivants ? »



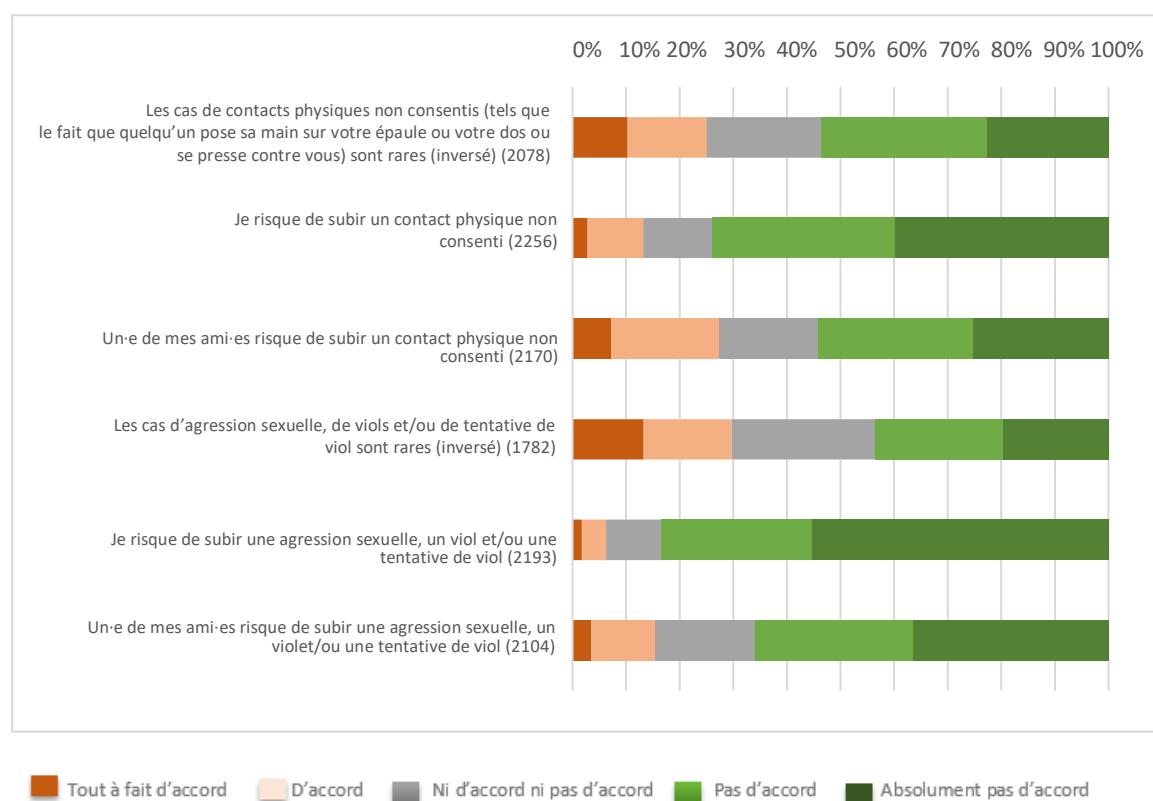
Les participantes et participants ont été interrogés sur les endroits où ces faits de violence ou de harcèlement psychologique avaient eu lieu. Les endroits les plus fréquemment cités sont un bureau ou une salle de conférence de l'EPFL (8,3%, $\pm 1,1\%$ des réponses) ou le bureau d'un·e membre du personnel ou le secrétariat d'une faculté de l'EPFL (6,8%, $\pm 1,0\%$ des réponses).

Faits de violence et de harcèlement sexuels

Risque de subir des violences sexuelles à l'EPFL

Une série de questions ont été posées aux personnes sondées sur le risque de subir des violences sexuelles dans la culture de l'EPFL. Les réponses sont présentées dans le graphique 30. Deux des questions de cette série ayant une directionnalité différente des autres, l'ordre des réponses à ces questions a été inversé dans le graphique 30 afin de les présenter sur le même graphique et avec le même code couleur. Comme le montre le graphique 30, 25,1% ($\pm 1,9\%$) des personnes déclarent être « pas d'accord » ou « absolument pas d'accord » avec l'énoncé selon lequel les cas de contacts physiques non consentis sont rares, et un pourcentage comparable (27,4% $\pm 1,9\%$) se disent « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour dire que dans leur cercle amical, une personne risque de subir un contact physique non consenti, et 15,5% ($\pm 1,6\%$) se disent « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour dire que dans leur cercle amical, une personne risque d'être victime d'une agression sexuelle, d'un viol ou d'une tentative de viol.

Graphique 30 : Climat de risque de violences sexuelles sur le campus



Note : La section globale était intitulée « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants concernant la vie sur le campus, dans le cadre de programmes et d'événements en lien avec l'EPFL et organisés en dehors du campus, ainsi que lors d'activités sociales et de fêtes ayant lieu près du campus ? »

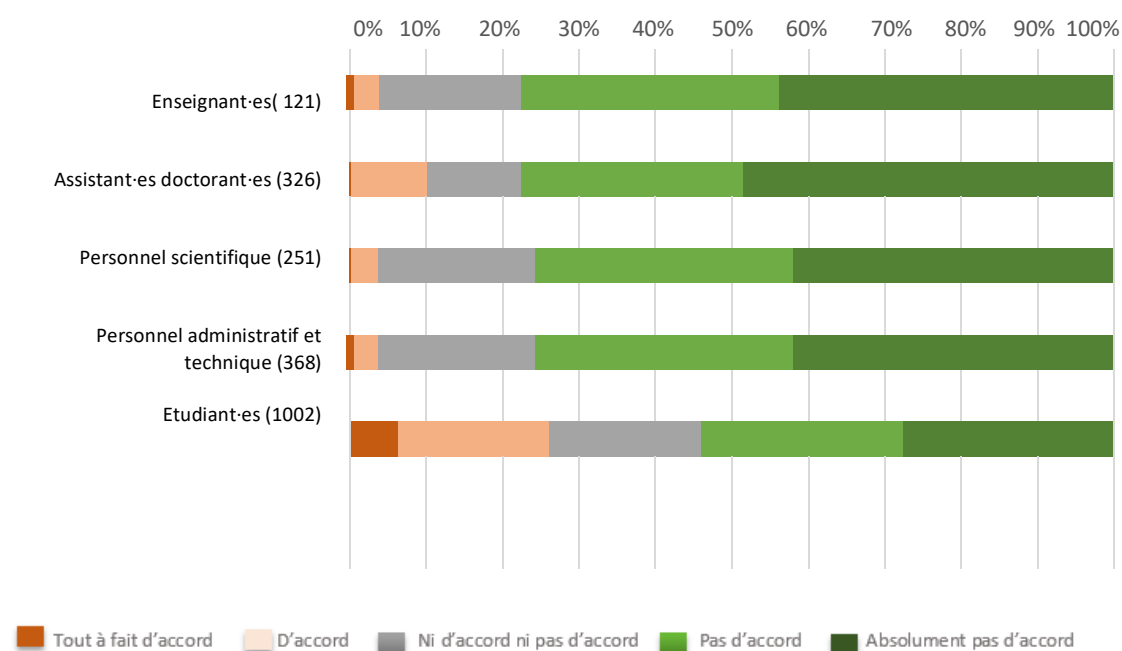
Il existe des écarts évidents dans la façon dont différents membres de la communauté de l'EPFL perçoivent cette culture. Par exemple, le graphique 31 montre comment différents groupes appartenant à la communauté de l'EPFL perçoivent le risque couru par un-e de leurs ami-es de subir une agression sexuelle, un viol et/ou une tentative de viol. Au total, 26,1% ($\pm 2,7\%$) des étudiantes et étudiants se déclarent « tout à fait d'accord » ou « d'accord » pour dire qu'un-e de leurs ami-es risque de subir une telle agression.

Parmi les étudiantes, le chiffre est encore plus élevé : 33,1% ($\pm 4,7\%$) se déclarent « tout à fait d'accord » ou « d'accord » pour dire qu'un-e de leurs ami-es risque de subir une agression sexuelle, un

viol et/ou une tentative de viol.

Et un quart (25,8%, $\pm 4,3\%$) d'entre elles se déclarent « tout à fait d'accord » ou « d'accord » pour dire qu'elles sont personnellement exposées à un risque d'agression sexuelle, de viol et/ou de tentative de viol.

Graphique 31 : Réponses de différents groupes à la question : « Est-ce qu'un-e de mes ami-es risque de subir une agression sexuelle, un viol et/ou une tentative de viol ? »



Les personnes sondées se sont également vu demander si, au cas où elles auraient signalé un contact physique non consenti, une agression sexuelle, un viol ou une tentative de viol, ce signalement avait été pris au sérieux par l'encadrement du campus. Deux tiers (66,7%, $\pm 2,0\%$) des personnes ont répondu être « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec l'énoncé selon lequel un tel signalement avait été pris au sérieux par l'encadrement du campus, tandis que 14,2% ($\pm 1,5\%$) se sont déclarées « pas d'accord » ou « absolument pas d'accord » avec cet énoncé. On constate de notables écarts de genre dans les réponses à cette question : les femmes sont plus susceptibles de se déclarer « pas d'accord » ou « absolument pas d'accord » avec l'énoncé selon lequel un tel signalement avait été pris au sérieux par l'encadrement du campus (19,3%, $\pm 2,6\%$).

Les personnes sondées se sont également vu demander si les membres du corps étudiant avaient apporté un soutien à la personne ayant signalé l'incident. Dans ce cas, 58,6% ($\pm 2,1\%$) des personnes se sont déclarées « tout à fait d'accord » ou « d'accord » pour dire que les étudiant-es leur avaient apporté un soutien, contre 11,5% ($\pm 1,4\%$) se déclarant « absolument pas d'accord » ou « pas d'accord » avec cet énoncé. Ici encore, on constate des écarts de genre : 16,3% ($\pm 2,6\%$) des femmes se sont déclarées « absolument pas d'accord » ou « pas d'accord » avec cet énoncé, contre 8,3% ($\pm 1,6\%$) des hommes. En revanche, l'écart entre les réponses fournies par les membres du corps étudiant et ceux d'autres groupes professionnels/statutaires s'avère minimal.

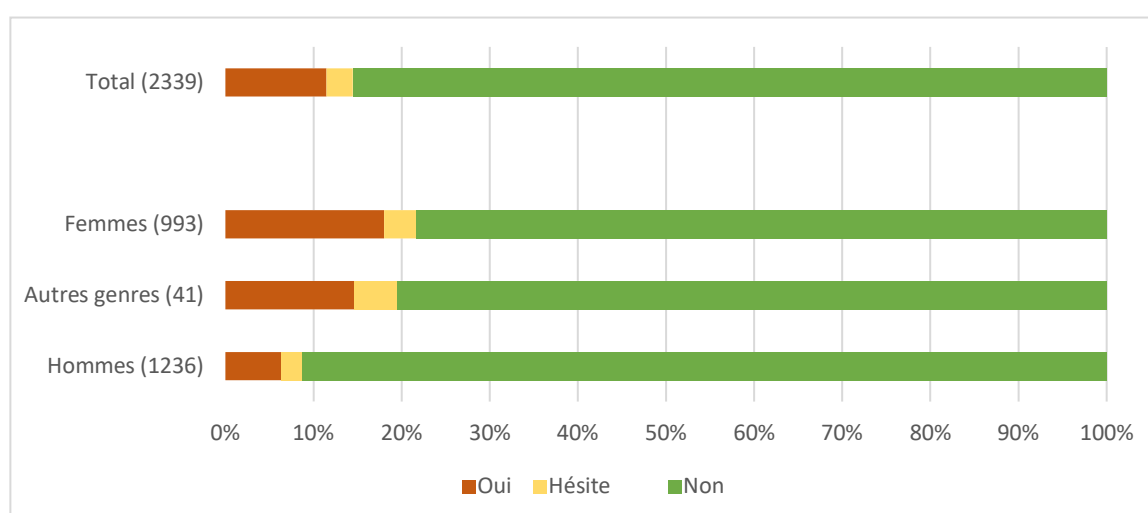
Les personnes sondées se sont vu demander si à l'EPFL, l'hétérosexualité était plus visible, plus largement acceptée et plus valorisée que d'autres formes de sexualité. Les réponses présentent une grande diversité : tandis que 29,6% ($\pm 1,9\%$) des personnes ont répondu être « absolument pas d'accord » ou « pas d'accord », 42,8% ($\pm 2,1\%$) se sont dites « d'accord » ou « tout à fait d'accord ». Il

existe des différences notables dans la façon dont différentes personnes ont répondu à cette question. Les hommes (36,5%, $\pm 2,8\%$) sont moins susceptibles de se dire « d'accord » ou « tout à fait d'accord » que les femmes (50,5%, $\pm 3,2\%$) ou les personnes d'un autre genre (70%)²¹. Les personnes hétérosexuelles (39,2%, $\pm 2,3\%$) sont moins susceptibles de se dire « tout à fait d'accord » ou « d'accord » que les personnes homosexuelles (78,3%)¹⁵ ou que celles ayant une autre orientation sentimentale ou sexuelle (62,2%, $\pm 5,6\%$).

Être témoin de violences et de harcèlement sexuels

Les personnes sondées se sont vu demander s'il leur était arrivé d'être témoins d'agressions, de violences et/ou de harcèlement sexuel durant leur travail ou leurs études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris). Les réponses sont présentées dans le graphique 32. Pour l'ensemble des participantes et participants à l'enquête, le pourcentage de personnes ayant été témoins de violences ou de harcèlement sexuels est de 11,4% ($\pm 1,3\%$). De même que pour d'autres indicateurs, les femmes (18,0%, $\pm 2,4\%$) sont plus susceptibles que les hommes (6,4%, $\pm 1,4\%$) d'identifier qu'elles ont été témoins de ce type de comportement. On constate des écarts assez faibles sur la base de la catégorie professionnelle/statutaire, du site et de l'identité sexuelle.

Graphique 32 : Réponses à la question « Vous est-il arrivé d'être témoin de violences sexuelles et/ou de harcèlement sexuel durant votre travail ou vos études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris) ? »



Note : Le test du khi-deux mené pour déterminer l'indépendance entre le fait d'être témoin de violences sexuelles ou de harcèlement sexuel et le genre de la personne est significatif (khi-deux = 79,47 ; df = 4 ; valeur-p < 0,001).

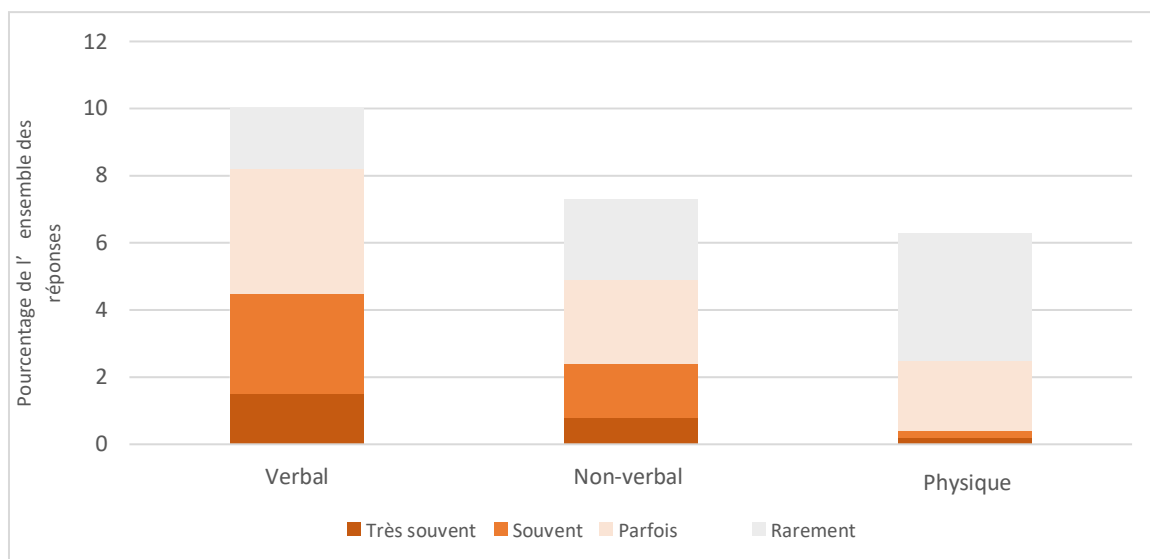
Les personnes sondées se sont également vu demander à quelle fréquence elles avaient été témoins de différents types de harcèlement ou de violences sexuelles. Les types les plus fréquents de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles sont de nature verbale (cf. graphique 33) : 8,1% ($\pm 1,1\%$) des personnes ont répondu en avoir été témoins « très souvent », « souvent » ou « parfois ». On constate certains écarts entre les sexes quant à la fréquence : 13,8% ($\pm 2,1\%$) des femmes déclarent avoir été « très souvent », « souvent » ou « parfois » témoins de tels incidents contre 3,6% ($\pm 1,0\%$) des hommes. Il existe également des écarts entre les groupes professionnels/statutaires au sein de l'EPFL : les membres du corps estudiantin sont plus susceptibles de déclarer avoir été « très souvent », « souvent » ou « parfois » témoins de tels incidents (10,4%, $\pm 1,7\%$) que d'autres membres de la communauté (6,0%, $\pm 1,3\%$).

²¹ Il convient de considérer ce chiffre avec prudence, les personnes concernées étant en petit nombre et l'intervalle de confiance très large.

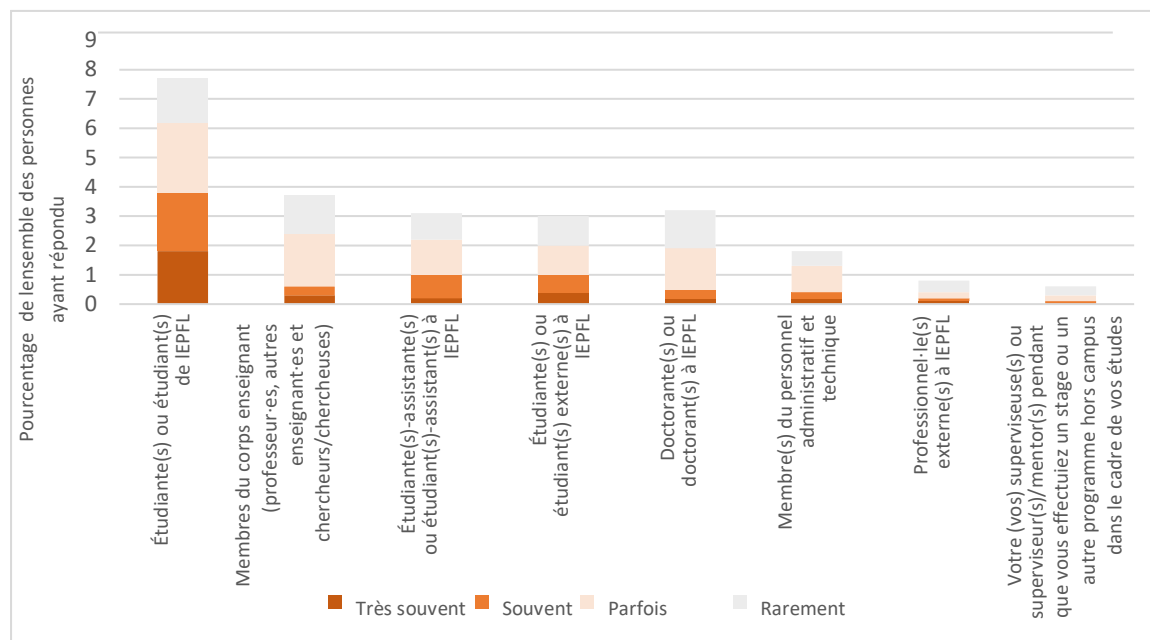
Les personnes sondées se sont également vu demander à quelle fréquence elles avaient vu des membres de différents groupes professionnels/statutaires de l'EPFL avoir des comportements de harcèlement ou de violence sexuels. Les réponses sont présentées dans le graphique 34 ci-dessous. Les auteur-es les plus souvent cités pour ce type de comportement sont des membres du corps étudiantin, que 6,2% ($\pm 0,9\%$) des personnes déclarent avoir vu se livrer à de tels comportements « très souvent », « souvent » ou « parfois ». Parmi les membres du corps étudiantin ayant déclaré avoir été témoins de violences sexuelles, 92,5% ont indiqué que l'auteur de ces dernières était un autre membre du corps étudiantin de l'EPFL, et 28% qu'il s'agissait d'un membre du corps étudiantin d'une autre institution.

Les lieux les plus souvent cités comme théâtres de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles dont les personnes interrogées ont été témoins sont les événements en lien avec l'EPFL ayant été organisés sur le campus. Les salles de cours viennent en deuxième place, suivies des événements en lien avec l'EPFL organisés en dehors du campus (cf. graphique 35).

Graphique 33 : Réponses à la question « À quelle fréquence avez-vous été témoin des types suivants de violences sexuelles et/ou de harcèlement sexuel durant votre travail ou vos études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales étudiantines compris) ? »

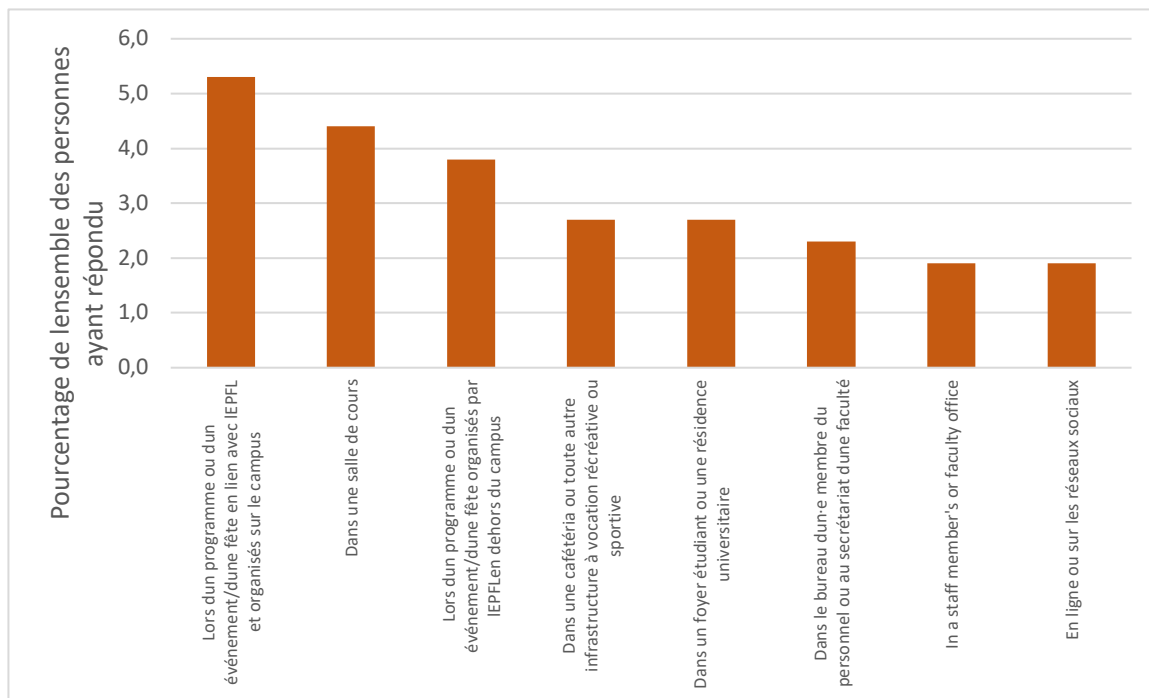


Graphique 34 : Réponses à la question « À quelle fréquence avez-vous été témoin d'actes de violence et/ou de harcèlement psychologique perpétrés par des membres des groupes suivants ? »



Cette section du questionnaire demandait aux personnes ayant été témoins de discrimination, de violences, de harcèlement psychologique, de violences sexuelles et/ou de harcèlement sexuel si elles avaient suivi les procédures de l'EPFL pour signaler les faits qu'elles avaient constatés. Parmi les 844 personnes ayant été témoins de l'un de ces comportements, 77 (9,1%, $\pm 1,9\%$) ont répondu en avoir fait le signalement. Les raisons les plus fréquemment citées pour ne pas avoir signalé les faits sont : « Je n'étais pas au courant de la procédure de signalement de l'EPFL » (44,5% des personnes ayant été témoin de harcèlement ou de violence sexuels), « Je pensais que l'EPFL ne s'en occuperait pas si je le signalais » (42,3% des personnes concernées), « Je ne pensais pas que ce soit suffisamment sérieux pour justifier un signalement » (40,8% des personnes concernées), et « Je ne savais pas qu'il s'agissait d'un fait que je pouvais signaler » (37,1% des personnes concernées). Parmi les personnes ayant procédé à un signalement, 64,4% ont indiqué avoir été « très insatisfaites » ou « insatisfaites » de la façon dont leur signalement avait été traité.

Graphique 35 : Réponses à la question « Où avez-vous été témoin de l'acte/des actes de violence et/ou de harcèlement sexuels en question ? »



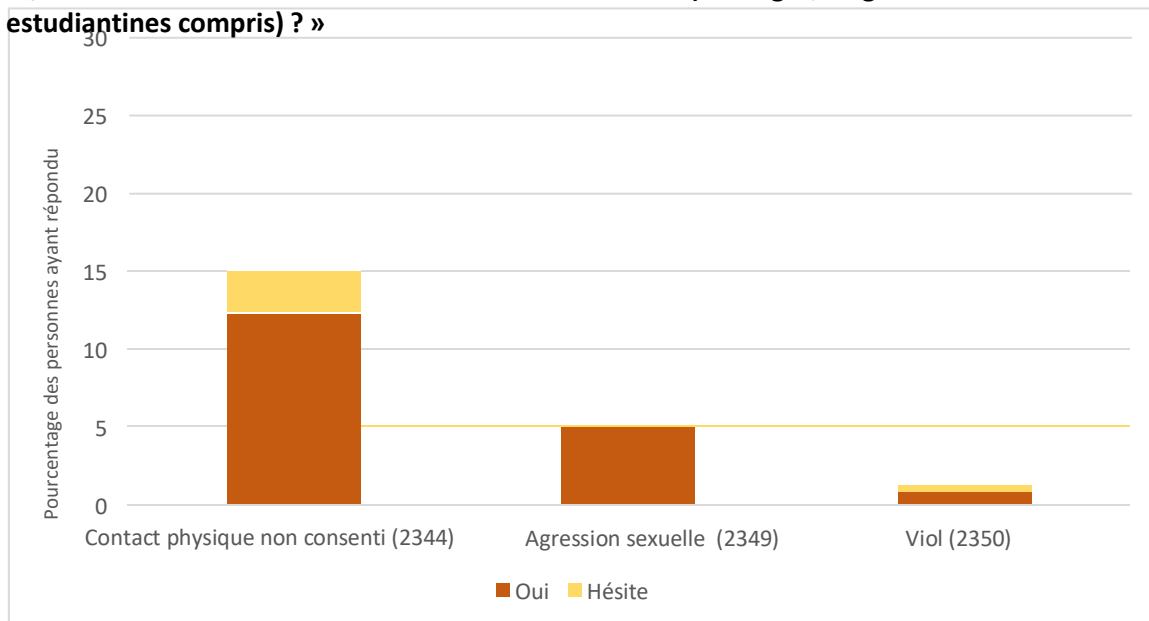
Être soi-même victime de violences et de harcèlement sexuels

Les personnes sondées se sont vu demander si, au cours des cinq dernières années, il leur était arrivé d'être victimes de contacts physiques non consentis, de violences sexuelles et/ou de viol durant leur travail ou leurs études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris). Par souci de clarté, les définitions suivantes avaient été précisées dans la question :

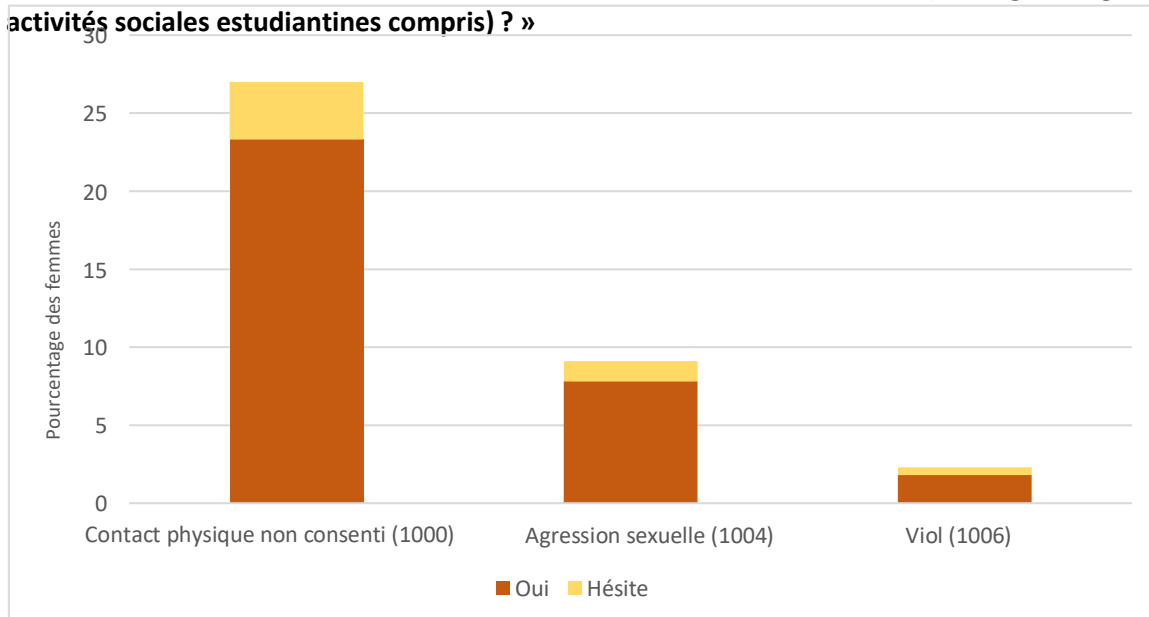
- contact physique non consenti (par exemple, le fait que quelqu'un pose sa main sur votre épaule ou votre dos, se presse contre vous vous caresse ou vous pince) ;
- agression sexuelle (tout contact physique non consenti sur les fesses, les organes génitaux, les seins, la bouche ou entre les cuisses);
- viol (tout acte sexuel non consenti impliquant la pénétration de la bouche, du vagin ou de l'anus par une main, un pénis ou un objet).

Les réponses sont présentées dans le graphique 36.

Graphique 36 : Réponses à la question : « Au cours des cinq dernières années, vous est-il arrivé d'être victime d'un des cas suivants de contacts physiques non consentis, de violences sexuelles et/ou de viol durant votre travail ou vos études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris) ? »



Graphique 36b : Réponses de femmes à la question : « Au cours des cinq dernières années, vous est-il arrivé d'être victime d'un des cas suivants de contacts physiques non consentis, de violences sexuelles et/ou de viol durant votre travail ou vos études à l'EPFL (échanges, stages et activités sociales estudiantines compris) ? »



Comme le montre le graphique 36, 12,3% ($\pm 1,3\%$) des personnes sondées déclarent avoir subi, au cours des cinq dernières années, et dans le cadre de leur travail ou de leurs études à l'EPFL, des contacts physiques non consentis, 4,0% ($\pm 0,8\%$) une agression sexuelle et 1% ($\pm 0,4\%$) un viol.

En la matière, on constate des écarts entre différents membres de la communauté de l'EPFL. Le graphique 36b reprend le même axe que le graphique 30, mais présente uniquement les données fournies par les femmes ayant répondu à l'enquête. Au total, 23,3% ($\pm 2,6$) des femmes ont déclaré avoir subi des contacts physiques non consentis, 7,8% ($\pm 1,7\%$) une agression sexuelle et 1,8% ($\pm 0,8\%$)

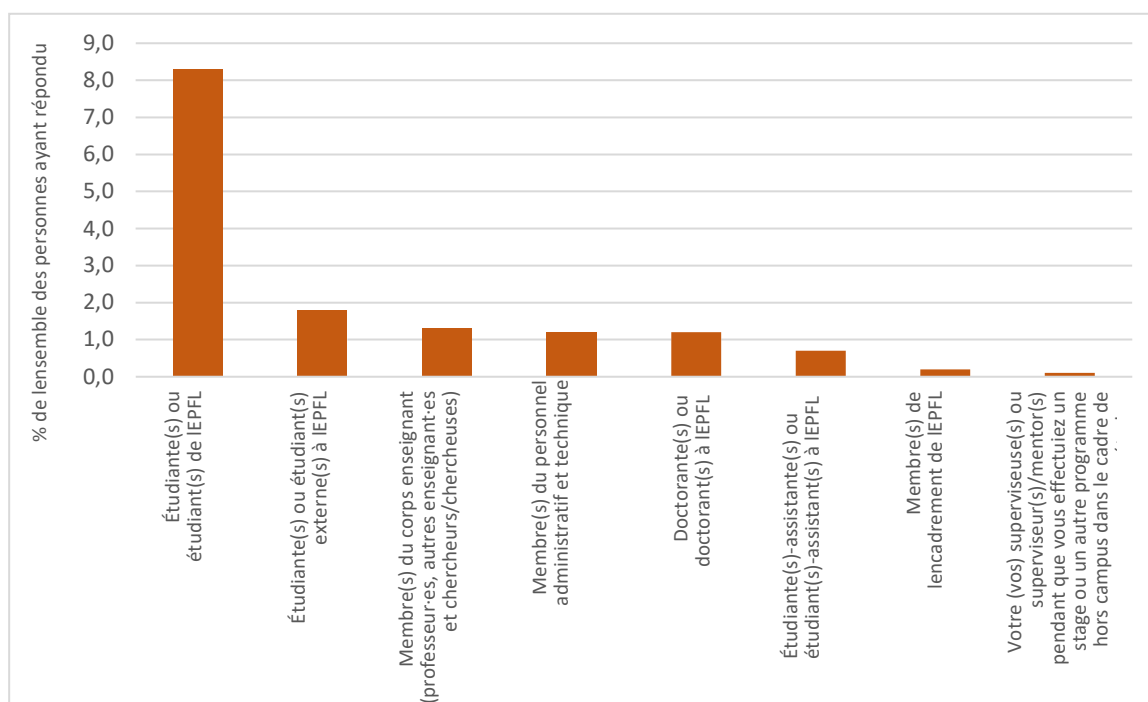
avoir été victimes d'un viol. Les pourcentages sont plus faibles pour les hommes : 3,8% ($\pm 1,0\%$) ont déclaré avoir subi des contacts physiques non consentis et 1% ($\pm 0,6\%$) une agression sexuelle. Seulement un très petit nombre d'hommes ont déclaré avoir été victimes d'un viol au cours des cinq dernières années dans le cadre de leur travail ou de leurs études à l'EPFL.

Les membres du corps étudiantin sont beaucoup plus susceptibles d'avoir été la cible de ce type de comportements que d'autres membres de la communauté de l'EPFL. Sur les 284 déclarations de contacts physiques non consentis faites dans le cadre de l'enquête, la cible était un membre du corps étudiantin dans 68,7% des cas et une assistante-doctorante ou un assistant-doctorant dans 14,8% des cas venant s'y ajouter. Sur les 94 déclarations d'agression sexuelle faites dans le cadre de l'enquête, la cible était un-e membre du corps étudiantin dans 80,9% des cas et une assistante-doctorante ou un assistant-doctorant dans 13,8% des cas. Sur les 23 déclarations de viol faites dans le cadre de l'enquête, la cible était un-e membre du corps étudiantin ou une assistante-doctorante ou un assistant-doctorant dans plus de 90% des cas.

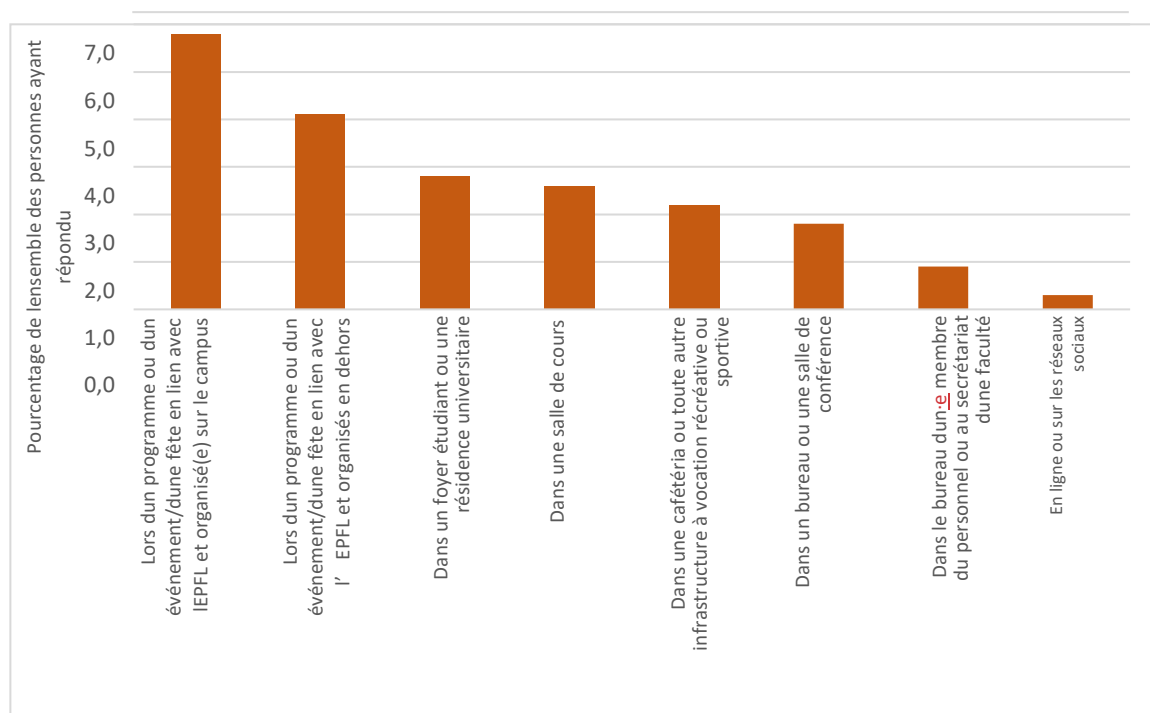
Pour les étudiantes, la situation est donc encore plus grave : elles sont 33,0% ($\pm 4,3\%$) à déclarer avoir été victimes de contacts physiques non consentis, 14,0% ($\pm 3,2\%$) à déclarer avoir été victimes d'une agression sexuelle, et 2,8% ($\pm 1,5\%$) à déclarer avoir été victimes d'un viol pendant leur travail ou leurs études à l'EPFL au cours des cinq dernières années (cf. aussi graphique K en annexe).

On a demandé aux personnes sondées quels types de personnes étaient responsables de ces comportements. Elles pouvaient choisir plusieurs options lorsque plus d'une correspondait. Les auteurs les plus fréquemment mentionnés ont été des membres du corps étudiantin, tant de l'EPFL que d'autres institutions (graphique 37). Les personnes sondées ont également été interrogées sur les endroits où les agressions ou contacts physiques non consentis avaient eu lieu (graphique 38). Les lieux/contextes les plus souvent cités sont des événements en lien avec l'EPFL, qu'ils se soient produits sur le campus ou en dehors du campus, suivis des logements étudiants.

Graphique 37 : Réponses à la question : « Quels types de personnes étaient responsables de ces actes [de contacts physiques non consentis, de violences sexuelles et/ou de viol] ? »



Graphique 38 : Réponses à la question : « Où le(s) acte(s) en question [de contacts physiques non consentis, de violences sexuelles et/ou de viol] a-t-il/ont-ils eu lieu dans le contexte général de l'EPFL ? »



Sur les 284 déclarations de contacts physiques non consentis, d'agressions sexuelles ou de viols, seuls 7 cas ont été signalés selon les procédures prévues par l'EPFL. Les raisons les plus fréquemment citées pour ne pas avoir signalé les faits sont : « Je ne pensais pas que ce soit suffisamment sérieux pour justifier un signalement » (68,9% des 257 personnes ayant répondu à cette question), « Je ne savais pas qu'il s'agissait d'un fait que je pouvais signaler » (36,2%), « Je n'étais pas au courant de la procédure de signalement de l'EPFL » (30,7%) et « Je pensais que l'EPFL ne s'en occuperait pas si je le signalais » (29,6% des personnes ayant répondu).

