



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Enquête Modes de vie, santé et sécurité des personnels

Un état des lieux des Violences Sexistes,
Sexuelles et Discriminatoires (VSSD), 2023



**Responsabilité Sociétale de l'Université
Mission égalité femmes-hommes lutte contre les discriminations**

Édito

Cette enquête nous montre à nouveau qu'agir contre toutes formes de discriminations et de violences est essentiel. De la remarque déplacée à l'agression physique et/ou sexuelle, aucune forme de violence ne doit être tolérée sur un lieu de travail et un lieu d'étude.

Plus que jamais, notre université est engagée pour que chacun et chacune puisse agir en faveur de l'égalité.

Nous devons agir en amont pour que nos personnels puissent se former et apprendre à repérer et lutter contre les comportements discriminatoires. Il faut également renforcer les dispositifs en place pour les rendre plus efficaces et renforcer l'accueil de la parole des victimes. Nous devons également apprendre collectivement à agir face à ce type de situation en tant que témoins.

Sur ces sujets, nous pouvons tous et toutes agir, à notre échelle, pour faire de l'université Toulouse III – Paul Sabatier un lieu plus égalitaire.

Odile Rauzy, Présidente de l'Université



Ce rapport a été réalisé par Manon Castel, coordinatrice de la Mission Égalité femmes-Hommes Lutte Contre les Discriminations de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier.

L'enquête a été réalisée avec le concours de deux volontaires en service civique accueillies en 2022-2023 au sein de la mission : Laureen Jacqueney et Louise Robinault.

Communication sans stéréotype

Ce rapport a été rédigé en prêtant une attention particulière aux principes de la communication sans stéréotype. Les règles qui y sont appliquées sont inspirées des recommandations du Haut Conseil à L'Égalité entre les Femmes et les Hommes¹.

Ainsi sa rédaction a été faite avec :

- L'utilisation de termes non genrés ("les membres du personnel") ou épicènes ("la population enquêtée").
- L'utilisation de la double déclinaison masculine et féminine par ordre alphabétique ("tous et toutes" ; "les chercheurs et les chercheuses").
- La règle de l'accord de proximité ("les doctorantes et doctorants sont attentifs" ; "les chercheurs et les chercheuses sont impliquées").
- L'utilisation du point médian lorsque les règles énoncées plus haut rendent la phrase trop longue. Nous avons fait le choix de l'utiliser occasionnellement sous la forme suivante : "les répondante-s". Le point médian a été utilisé dans le questionnaire pour des questions de compréhension.

¹ Guide pratique pour une communication sans stéréotype de sexe - édition 2022 actualisée : <https://www.ac-versailles.fr/media/35858/download>

- SOMMAIRE -

Introduction	6
PARTIE 1 Le profil des répondantes et répondants	9
1.1 Genre	10
1.2 Statut	11
1.3 Composantes et services	12
1.4 Ancienneté et âge des membres du personnel	13
PARTIE 2 Conditions de travail, santé et épanouissement	15
2.1 Conditions de travail.....	16
2.2 État de santé des personnels.....	17
2.3 Conditions de télétravail	18
PARTIE 3 Les violences physiques et psychologiques sur les campus	22
3.1 Sentiment de sécurité sur le lieu de travail	22
3.2 Violences physiques et/ou morales subies dans le cadre du travail	22
3.3 Le contexte des violences physiques et/ou morales	24
3.4 Conséquences générales des violences physiques et/ou morales.....	27
PARTIE 4 Les violences sexistes et sexuelles au sein de l'université	32
4.1 Faits de violences sexistes et sexuelles	32
4.2 Fréquence des violences sexistes et sexuelles.....	33
4.3 Les auteurs des faits	34
4.4 Lieux des faits de violences sexistes et sexuelles	35
4.5 Personnes ressources.....	35
PARTIE 5 Les discriminations	41
5.1. Critères de discriminations	43
5.2. Le contexte de ces faits de discriminations.....	45
5.3. Conséquences générales des faits de discriminations.....	46
5.4. Paroles de témoins	50
PARTIE 6 – Connaissance des dispositifs égalité de l'université Toulouse III – Paul Sabatier	54
6.1 Avis des personnels sur l'égalité de traitement à l'université.....	58
Conclusion et recommandations	62

Introduction

En 2021, la Mission Égalité Femmes-Hommes Lutte Contre les Discriminations (MÉFHLCD) de l'université Toulouse III - Paul Sabatier réalisait une enquête quantitative afin de mesurer les violences sexuelles et sexistes (VSS) auprès de la population étudiante dans le cadre de leurs études². L'enquête a ainsi rendu compte de l'ampleur des VSS au sein des campus, mais également de la perception de l'état de santé des publics étudiants, des cyberviolences et de la prostitution étudiante. L'analyse des résultats de l'enquête ont permis de mettre en œuvre des actions ciblées auprès du public étudiant pour répondre à ces problématiques.

L'université Toulouse III – Paul Sabatier s'est engagée à travers son Plan d'action égalité professionnelle Femmes-Hommes 2021-2023 à réaliser une enquête auprès des personnels en prenant en compte cette fois les violences sexistes et sexuelles mais aussi les discriminations.

Le questionnaire visait uniquement sur l'expérience de travail au sein de l'université Toulouse III – Paul Sabatier et non sur des expériences passées chez un autre employeur.

Méthodologie

Le questionnaire a été réalisé par des expertes du sujet. Elle se base sur la méthodologie de l'enquête VIRAGE, enquête nationale qui vise à quantifier les violences sexistes et sexuelles.

Deux principes de base ont notamment été appliqués :

- Il est préférable de ne pas afficher le sujet d'une enquête sociologique sur les Violences Sexistes, Sexuelles et Discriminations (VSSD). C'est pourquoi le choix a été fait de faire porter à l'enquête un nom plus générique. Cette précaution a pour but de toucher un plus large public. Une enquête qui porte ouvertement sur les VSSD aura effectivement tendance à attirer un groupe moins hétérogène de répondantes et répondants.
- Les premières questions portaient sur des sujet plus génériques comme la santé, le bien-être au travail ou encore le télétravail. Cela permet également de renforcer les précautions quant au fait d'invisibiliser le sujet de l'enquête.
- Il est également préférable de ne pas nommer les violences par les termes juridiques qui les désignent (par exemple : agression sexuelle, viol...) dans la formulation des questions. Le choix a été fait de décrire les faits (par exemple « pénétration forcée » au lieu du mot « viol ») afin que des personnes qui ne s'identifient pas forcément comme victime puisse également être comptabilisées.

Le questionnaire était composé de plusieurs axes :

- **Le profil des personnes enquêtées**, comprenant des questions sur le statut professionnel, l'âge, le genre, ainsi que le sentiment d'épanouissement au travail, les conditions de télétravail, l'état de santé ou le sentiment de sécurité par exemple.
- **Les situations de violences physiques ou verbales** vécues dans le cadre de l'établissement, leur fréquence, le profil des mis en causes et les détails associés à ces faits.

² "Enquête sur les modes de vie, la santé et la sécurité des étudiantes et des étudiants", disponible sur l'intranet de l'université.

- **Les situations de violences sexistes et sexuelles (VSS)** vécues dans le cadre de l'établissement, leur fréquence, le profil des mis en cause et les détails associés à ces faits.
- **Les situations de discriminations** vécues au sein de la carrière, leur fréquence, le profil des mis en causes et les détails associés à ces faits.
- Enfin, une dernière partie sur **la connaissance des dispositifs de soutien existants à l'UT3** et la perception de la notion d'égalité à l'université.

Les objectifs de cette enquête sont divers. Elle devrait permettre d'identifier les violences et discriminations subies dans le cadre du travail mais aussi d'évaluer la proportion de personnes victimes et témoins de violences morales, physiques, sexuelles et discriminatoires.

L'enquête vise également à savoir dans quel cadre ces violences ont le plus lieu et quels sont les profils type des personnes mises en causes. Enfin, celle-ci permet d'évaluer si les dispositifs de signalement et d'accompagnement des victimes et témoins sont connus des personnels de l'université à la date de l'enquête (janvier/février 2023).

Le questionnaire a été diffusé via Limesurvey, outil d'enquête en ligne. Les résultats ont ensuite été analysés par les membres de la Mission Égalité Femmes-Hommes Lutte Contre les Discriminations. Toutes les données étaient anonymisées.

L'analyse des données quantitatives a été réalisée sur le logiciel Trideux, permettant ainsi de générer des tableaux de tris croisés en explicitant les pourcentages, les totaux et en s'appuyant sur le test du khi-deux pour évaluer le degré de représentativité. Pour compléter cette analyse quantitative, nous avons également utilisé certains algorithmes informatiques sur Google Collab en utilisant le langage de programmation information Python. Cela a été très utile pour générer des graphiques à plusieurs variables. Enfin, en ce qui concerne le traitement des données qualitatives, nous avons utilisé le logiciel gratuit AntConc, un outil d'aide à l'analyse de texte qui comporte de nombreuses fonctionnalités dont un tri des mots par fréquence et un concordancier.

Ce rapport prend soin de garder l'anonymat des personnes ayant déclarées des violences en ne dévoilant pas de détails qui peuvent permettre de les identifier ou d'identifier leur lieu de travail. Ainsi certaines réponses aux questions ouvertes ont été raccourcies lorsque des éléments trop précis ont été donnés par les répondantes et répondants.

Diffusion de l'enquête

Le lien vers l'enquête a été diffusé par la Direction de la stratégie et du développement RH, par mail, le 23 janvier 2023 à l'ensemble du personnel de l'université. La diffusion de l'enquête s'est achevée le 15 février 2023 après deux relances.

Dans le cadre de la stratégie de diffusion, la MÉFHLCD a impliqué différents acteurs et actrices de l'établissement : la Responsabilité Sociétale Universitaire (RSU), le Domaine Ressources Humaines et Développement Social (DRHDS), la Direction de la Communication, de la Culture et des Événements (DCCE).

Ainsi, 1479 membres du personnel ont répondu à l'enquête, dont 1030 ont complété totalement le questionnaire et 449 l'ont complété partiellement. Les réponses au questionnaire des personnels sans mention de statut professionnel (contractuel/titulaire/autre) et de genre n'ont pas été traités car cela empêche de réaliser une analyse pertinente de leurs données. Par conséquent, l'échantillon de l'analyse comprend **1227 personnes répondantes, sur un total de 4361 membres du personnel**. Cela correspond donc à **28% de la population des personnels de l'UT3**.



PARTIE 1 | LE PROFIL DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

PARTIE 1 | Le profil des répondantes et répondants

1.1 Genre

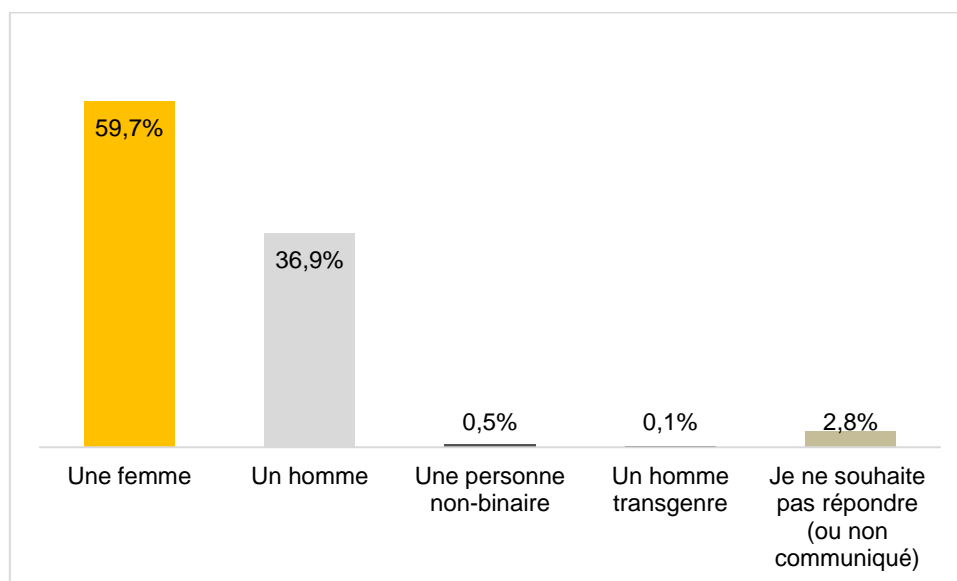


Figure 1 - Vous êtes :

La majorité des personnes ayant répondu au questionnaire sont des femmes (60%, soit 736 personnes), 37% sont des hommes (455 personnes), et 0.6% sont des personnes non binaire et transgenre (7 personnes). 2.8% n'ont pas souhaité répondre à la question. La question prenait en compte les personnes transgenres et non binaire. Le but était de pouvoir faire une corrélation entre le fait d'être une minorité de genre et le fait de subir certaines violences. Moins de 10 personnes transgenres et non binares ont répondu au questionnaire. Il ne sera donc pas possible de faire une étude poussée et significative. Cependant des zooms réguliers seront faits sur la thématique durant cette enquête.

Selon les données rapportées dans le Rapport Social Unique 2021 de la population des membres du personnel de l'UT3, 2064 femmes ont été recensées (48%) et 2254 hommes (52%)³. Les femmes ont donc beaucoup plus répondu au questionnaire alors qu'elles sont statistiquement moins nombreuses à l'UT3. C'est une tendance qui est souvent retrouvée lors d'enquêtes sociologiques sur ce type de thématique.

³ Ce rapport social se base sur la civilité officielle et ne prend donc pas en compte les personnes non binares.

1.2 Statut

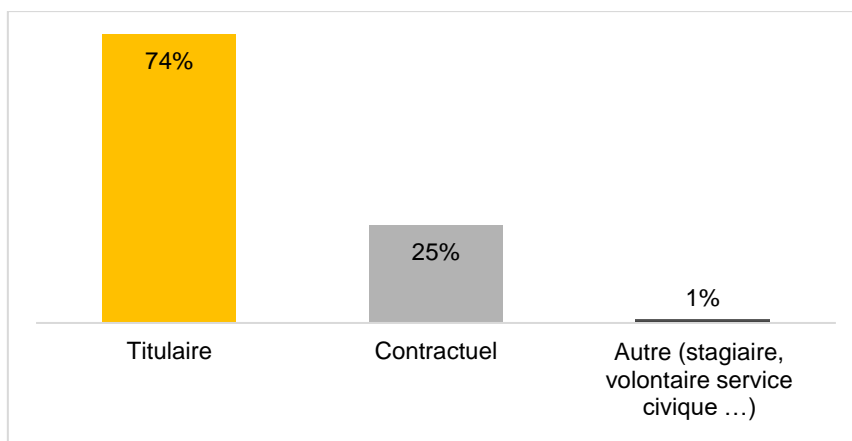


Figure 2 – Vous êtes :

La majorité des personnes ayant répondu au questionnaire sont titulaires (74%, soit 913 personnes), contre 25% de contractuels (303 personnes), et 1% ont d'autres contrats (stage, volontariat service civique ; 11 personnes). Le Rapport Social Unique 2021 de l'université rapporte 2818 agents titulaires (65%) contre 1500 agents non-titulaires (35%). Les personnels contractuels ont donc proportionnellement moins répondu à l'enquête.

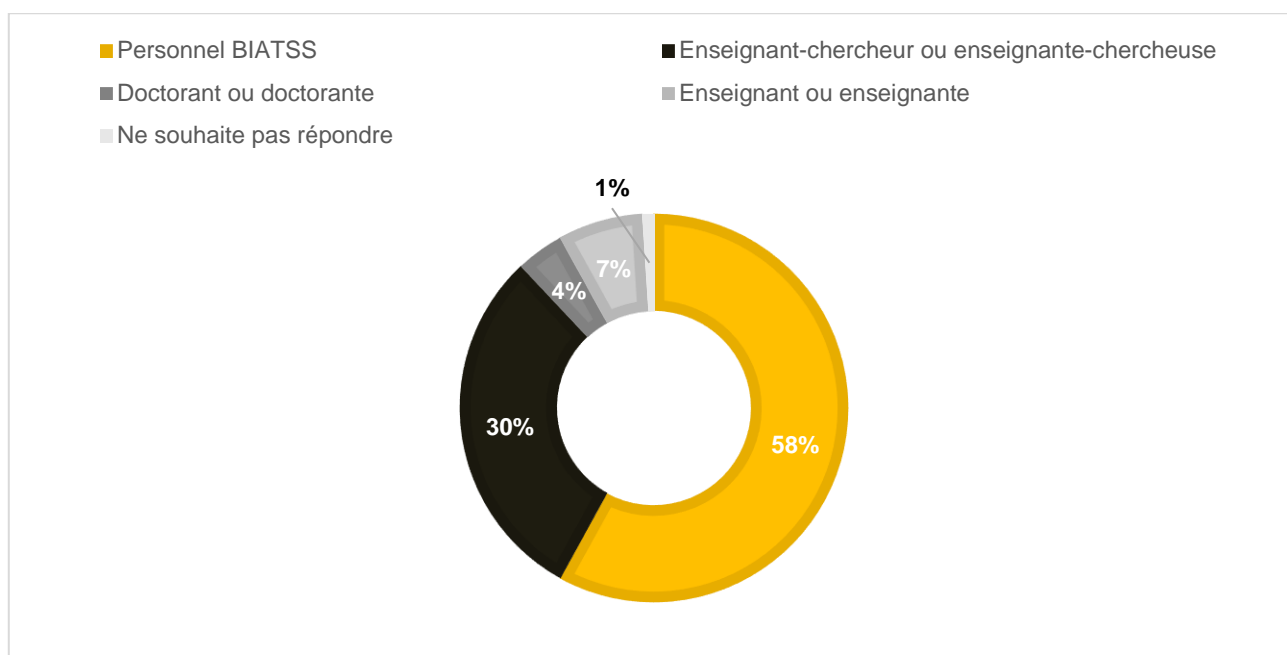


Figure 3 - Vous êtes :

Plus de la moitié (58%) des répondants sont des membres du personnel BIATSS (Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et Santé ; 716 personnes) contre 30% d'enseignants et d'enseignantes chercheuses (EC) (365 personnes). Le personnel enseignant correspond à 7% des répondant-es (85 personnes) et le personnel doctorant à 4% (50 personnes). Le Rapport Social Unique 2021 recense 39% de personnel BIATSS. Il y a donc proportionnellement beaucoup plus de personnels BIATSS qui ont répondu à l'enquête.

Ainsi, nous pouvons observer en croisant les résultats que, sur le total de la population doctorale ayant répondu à l'enquête, c'est-à-dire 50 personnes, 58% sont des femmes, 8% sont non-binaires (représentant la grande majorité des non-binaires ayant répondu au questionnaire).

Sur le total des **EC** ayant répondu à l'enquête, c'est-à-dire 365 personnes, 50% sont des hommes, et 47% sont des femmes (3% n'ont pas répondu, 1 personne est non-binaire et 1 personne transgenre).

Sur le total des **BIATSS** ayant répondu à l'enquête, c'est-à-dire 716 personnes, 68% sont des femmes, 30% des hommes, 2% n'ont pas répondu, 1 personne est non-binaire.

Sur le total du **personnel enseignant**, c'est-à-dire 85 personnes ayant répondu à l'enquête, 55% sont des femmes.

1.3 Composantes et services

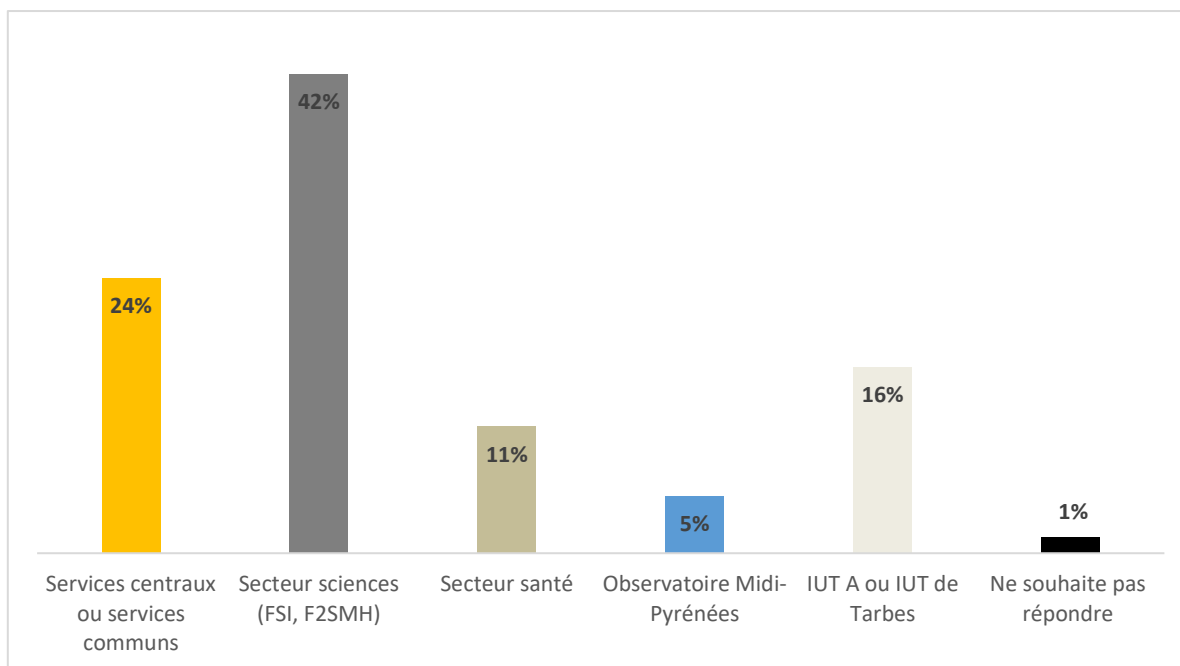


Figure 4 – Vous travaillez :

Le choix a été fait de regrouper plusieurs composantes entre elles ainsi que les services communs et les services centraux.

Parmi les personnes qui ont répondu à l'enquête on retrouve des personnels :

- des services centraux ou services communs (24% ; 296 personnes) – 14% des effectifs totaux
- du secteur sciences : Faculté des Sciences du Sport et du Mouvement Humain (F2SMH), Faculté Sciences et Ingénierie (FSI) (42% ; 518 personnes)
- du secteur santé : Faculté de chirurgie dentaire, la Faculté de médecine Purpan, la Faculté de médecine Rangueil, la Faculté des Sciences Pharmaceutiques et diverses autres formations en santé (maïeutique, soins infirmiers, psychomotricité...) (11% ; 137 personnes) - 21% des effectifs totaux
- de l'Observatoire Midi-Pyrénées (5% ; 62 personnes)
- de l'IUT A (Auch, Castres, Toulouse) et de l'IUT Tarbes (16% ; 201 personnes) – 17% des effectifs totaux

Si nous comparons ces effectifs au rapport social unique 2021, on constate une forte surreprésentation des services centraux et services commun qui représente 14% des effectifs de l'université et sont pourtant 24% parmi les personnes ayant répondu à l'enquête. Au contraire, les personnels de santé ne sont que 11% parmi les répondantes et répondants de l'enquête alors que les effectifs de la composante représentent 21% personnels de l'Université.

1.4 Ancienneté et âge des membres du personnel

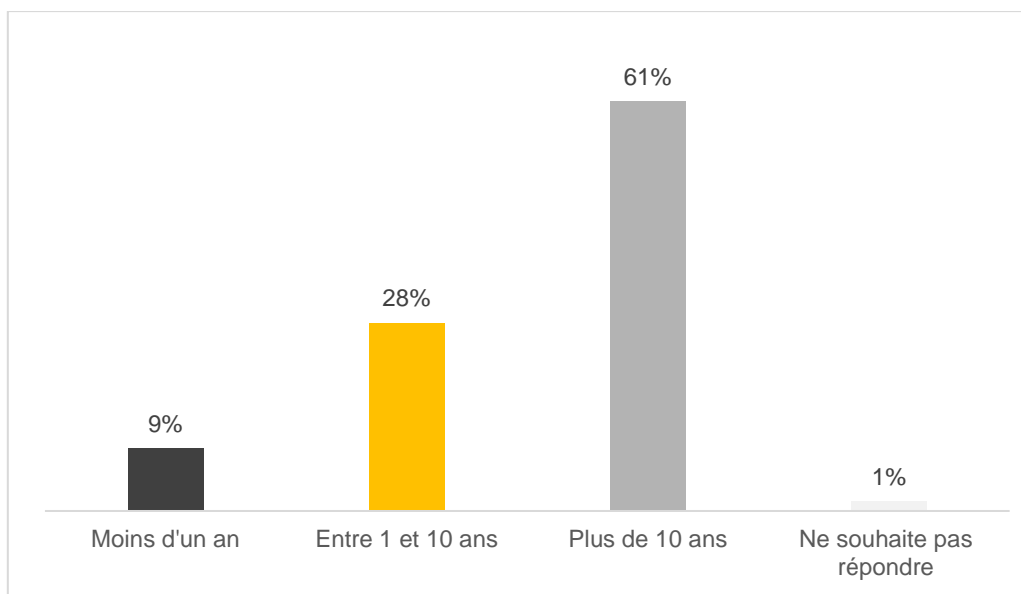


Figure 5 – Vous travaillez à l'UT3 depuis :

61.5% des personnes enquêtées travaillent à l'université Toulouse III - Paul Sabatier depuis plus de 10 ans (754 personnes), contre 28% ayant entre 1 et 10 ans d'ancienneté (346 personnes) et 9% travaillant depuis moins d'un an (114 personnes).

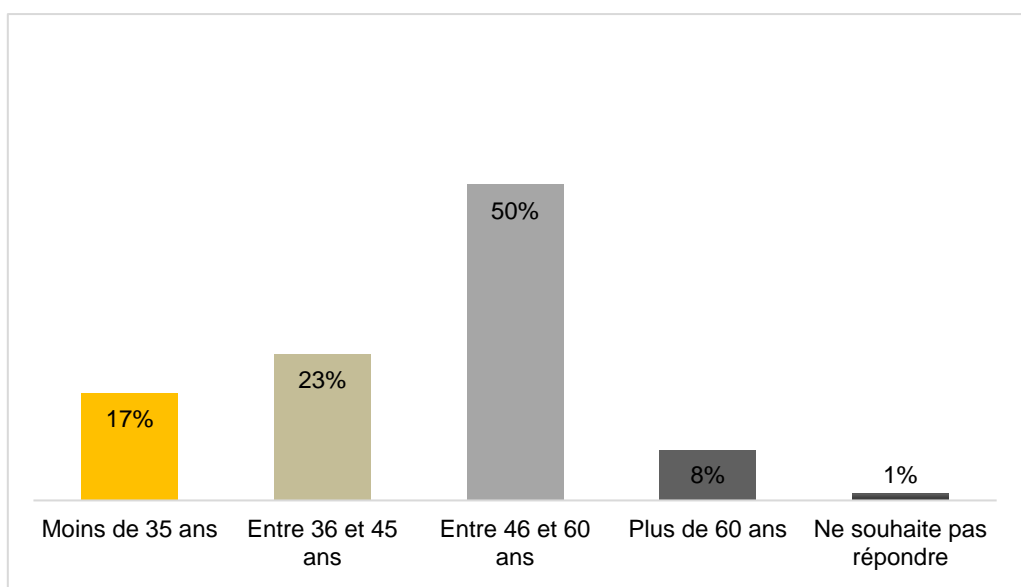


Figure 6 – Vous avez ?

La moitié des personnes répondantes (50.5%) ont entre 46 et 60 ans (620 personnes), tandis que 23.5% ont entre 36 et 45 ans (288 personnes), 17% moins de 35 ans (212 personnes) et 8% plus de 60 ans (98 personnes). 1% n'ont pas répondu.

Il est possible de faire le lien entre ces résultats et les résultats précédent puisque la majorité des personnes répondantes travaillent dans l'établissement depuis plus de 10 ans.

La proportion de femmes et d'hommes pour chaque tranche d'âge est relativement la même (environ 60% de femmes et 40% d'hommes). Ce qui correspond également à la proportion de femmes et d'homme ayant répondu à l'enquête. Il est cependant à noter qu'une tranche d'âge fait figure d'exception puisque chez les plus de 60, 47% d'hommes se sont exprimés soit 7 points de plus que pour les autres tranches d'âge.



PARTIE 2 | CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET ÉPANOUISSEMENT

PARTIE 2 | Conditions de travail, santé et épanouissement

2.1 Conditions de travail

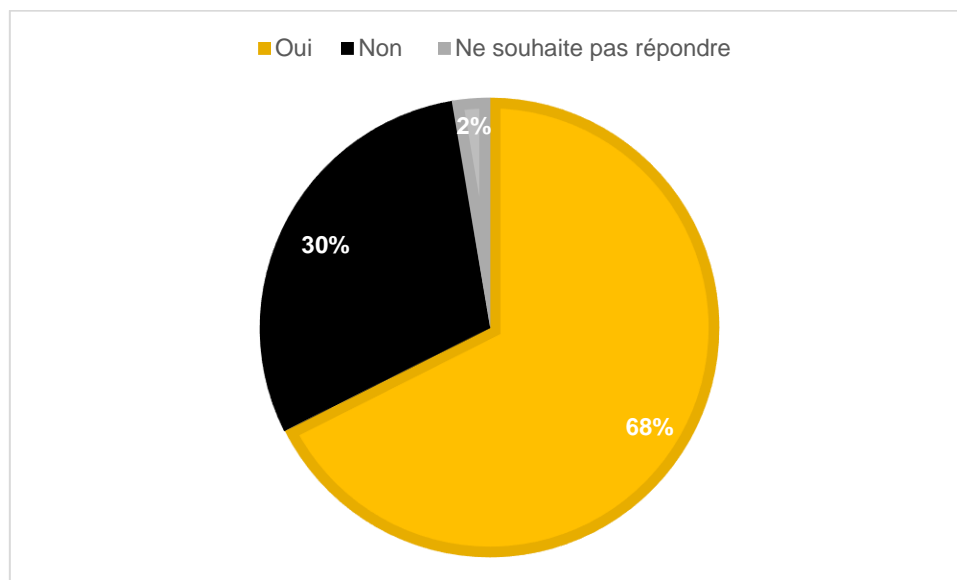


Figure 7– De manière générale, avez-vous le sentiment d'être épanoui.e dans votre travail ?

68% des personnels ayant répondu à l'enquête ont le sentiment d'être épanouis dans leur travail. 30% ne le sont pas (366 personnes). 2% n'ont pas répondu.

Le sentiment d'épanouissement au travail est également plus développé chez les femmes que les hommes : 70% des femmes ont répondu oui contre 65% des hommes.

Le sentiment d'épanouissement est également plus prononcé chez les moins de 35 ans et les 36-45 ans. La part des 46-60 ans ont le taux le plus élevé de personnes n'ayant pas le sentiment d'être épanouis au travail.

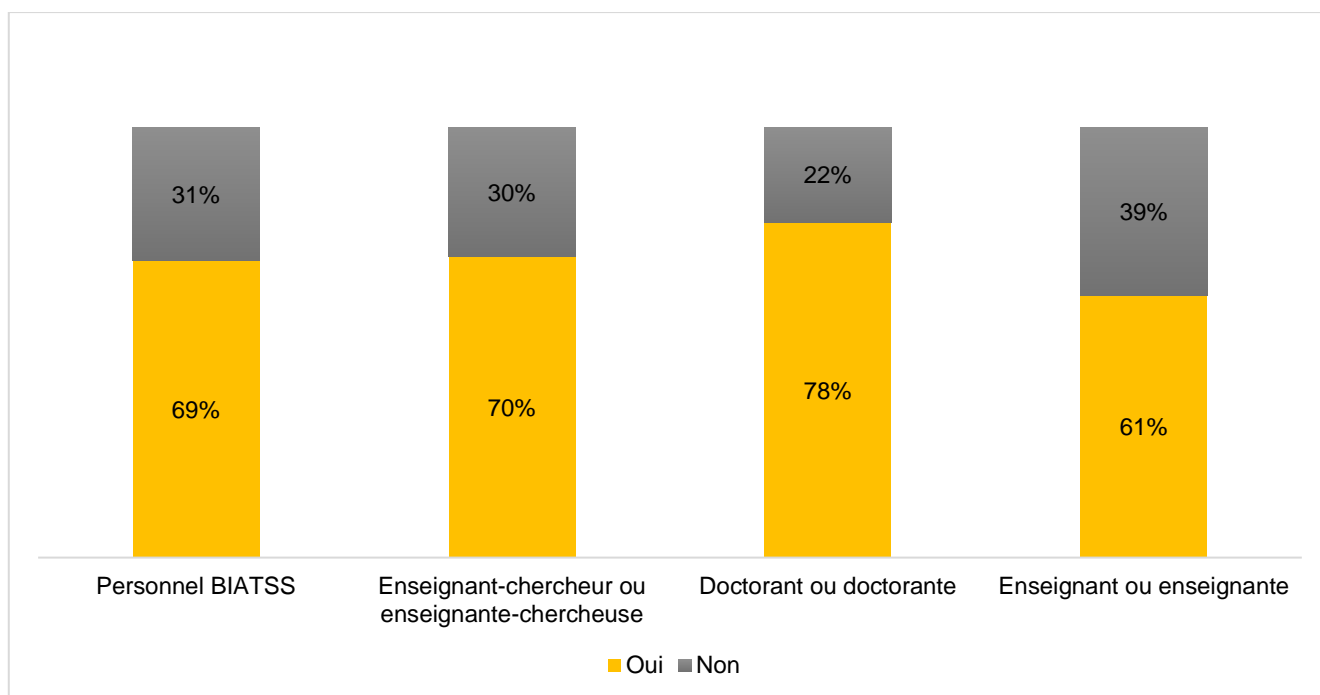


Figure 8 – croisement entre la question sur l'épanouissement au travail et sur le statut

Les personnes en doctorat sont plus épanouies dans leur travail que les autres groupes. Au contraire, les enseignantes et enseignants sont celles et ceux qui connaissent le plus fort taux de personnes qui ne s'épanouissent pas dans leur travail. Il faut tout de même souligner que le sentiment d'épanouissement au travail est ressenti positivement par 69% de personnels BIATSS (soit 482 personnes), 70% d'EC (251 personnes), 78% de la population doctorale (39 personnes), 61% d'enseignantes et enseignants (52 personnes).

2.2 État de santé des personnels

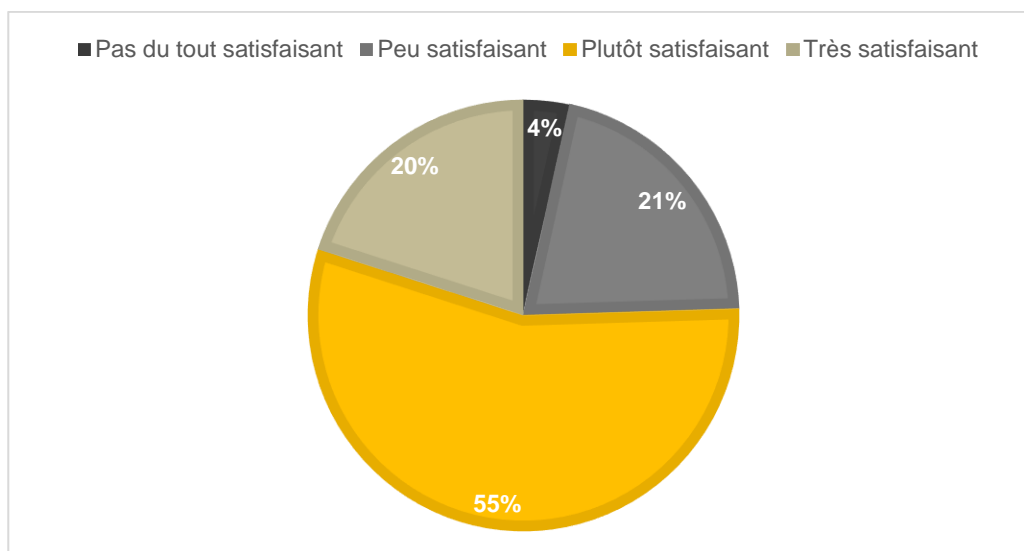


Figure 9 - De manière générale comment jugez-vous votre état de santé ?

Lorsque l'enquête questionne les personnels sur leur état de santé, on constate que 75% des personnes qui ont répondu à cette question sont très ou plutôt satisfaites de leur état de santé.

21% des personnels le jugent peu satisfaisant et 4% évoquent un état de santé pas du tout satisfaisant.

Il ressort par ailleurs que les femmes jugent leur état de santé moins satisfaisant que les hommes. 14% de femmes jugent avoir un état de santé insatisfaisant contre 9% des hommes.

52% des personnes répondantes déclarent avoir un ou plusieurs problèmes de santé, ce qui correspond à 748 agents. Parmi ces personnes 60% sont des femmes.

29% déclarent avoir un problème de santé mentale (problèmes d’anxiété, stress, dépression, crise d’angoisse, hypersensibilité...). Au moins 100 membres du personnel déclarent avoir deux types de problèmes de santé différents.

Les personnes non binaires ou transgenres sont davantage touchées par un problème de santé mentale. Il est cependant très important d’insister sur le fait que ces troubles de santé mentale ne sont en rien liés à la transidentité ou à la non binarité en elles-mêmes. Ces troubles peuvent notamment se manifester suite aux nombreuses discriminations présentes dans notre société à l’encontre des minorités de genre : manque d’accès aux soins, rejet familial et amical, problème d’accès à l’emploi et au logement... Ces discriminations peuvent entraîner des problèmes d’anxiété et/ou de dépression.

2.3 Conditions de télétravail

58% des personnes ayant répondu à l’enquête ne bénéficient pas du dispositif de télétravail, c’est-à-dire 714 personnes, contre 40% qui en bénéficient, soit 489 personnes.

Parmi les personnes qui déclarent bénéficier du télétravail, 80% sont des BIATSS, 16% des EC, 2% font partie de la population doctorale et enseignante. Chaque année, une campagne télétravail est organisée pour les personnels souhaitant bénéficier du dispositif. En 2021-2022, 750 personnels BIATSS bénéficiaient du dispositif de télétravail, ce qui explique en partie pourquoi la majorité des personnes ayant répondu à l’enquête n’ont pas accès à ce dispositif.

Nous avons donc demandé aux personnels quelles étaient leurs conditions de télétravail

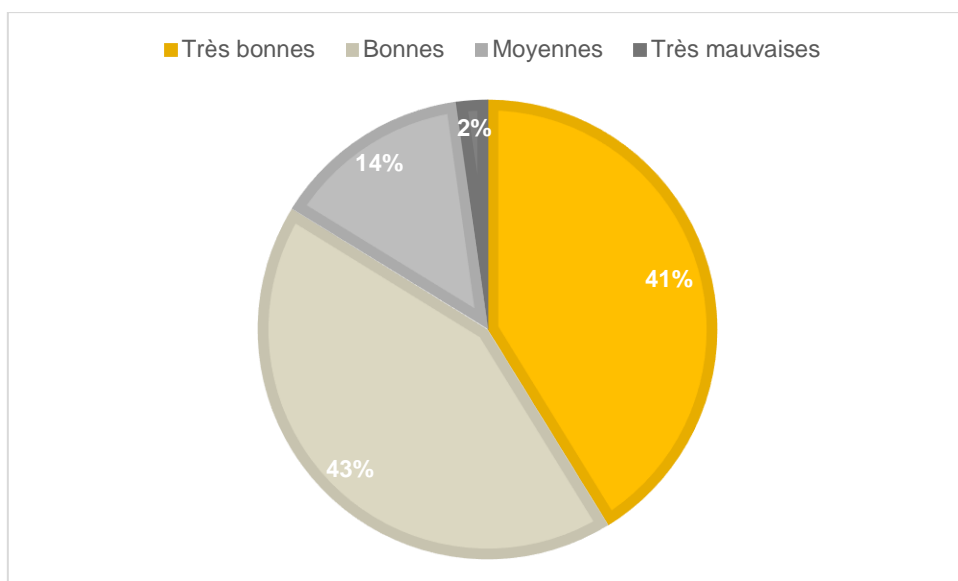


Figure 10 - Comment jugez-vous vos conditions de télétravail ?

Parmi les répondantes et répondants qui bénéficient du télétravail, 84 % jugent leurs conditions de télétravail “très bonnes” ou « bonnes », 14% les jugent “moyennes” (5.5%). Seuls 2% les jugent « très mauvaises »

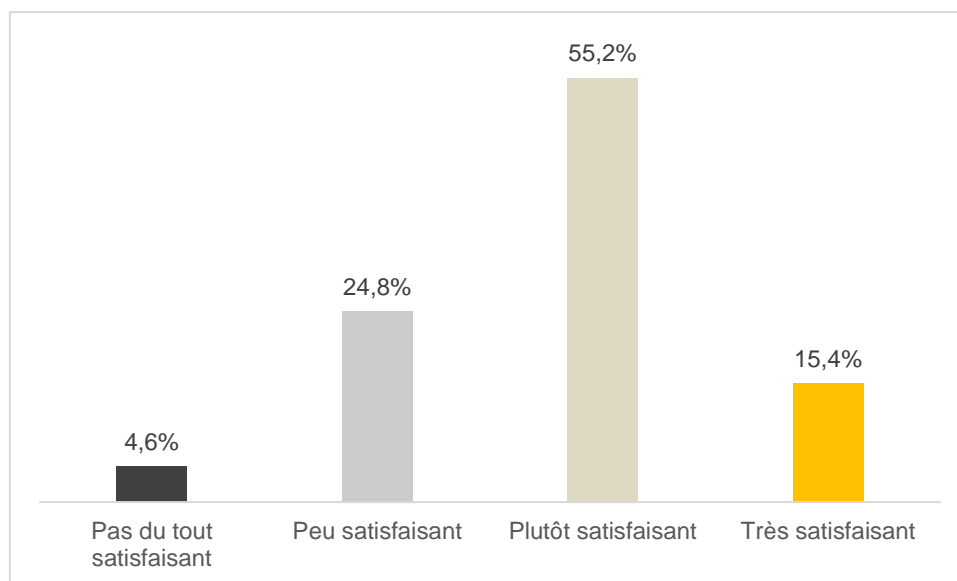


Figure 11 - Avant la mise en place du télétravail, comment jugiez-vous votre état de santé général ?

L’enquête visait également à savoir si cet état de santé a évolué avec le dispositif de télétravail. 29% des personnes bénéficiant du dispositif de télétravail jugent leur état de santé peu ou pas satisfaisant avant la mise en place du télétravail.

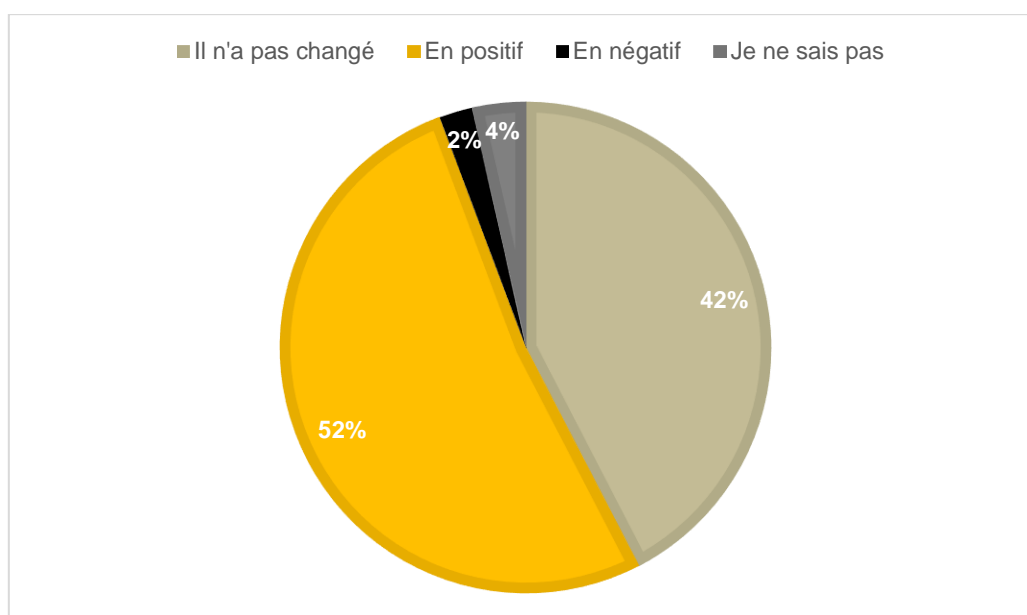


Figure 12 – Depuis la possibilité de faire du télétravail, votre état de santé a-t-il changé ?

52% des personnes qui télétravaillent estiment que leur état de santé a changé en positif. Seulement 2% estiment que leur état de santé a changé en négatif.

Plusieurs études ont montré, parmi tous les effets bénéfiques du télétravail⁴, « qu'il permet de diminuer les distractions, d'accroître la productivité, la qualité du travail, d'atténuer les effets négatifs engendrés par de fortes exigences professionnelles, ou encore atténue la perception de stress professionnel ».

⁴ Vayre, É. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le travail humain*, 82, 1-39. <https://doi.org/10.3917/th.821.0001>



PARTIE 3 | LES VIOLENCES PHYSIQUES ET PSYCHOLOGIQUES DANS LE CADRE DU TRAVAIL À L'UT3

PARTIE 3 | Les violences physiques et psychologiques sur les campus

3.1 Sentiment de sécurité sur le lieu de travail

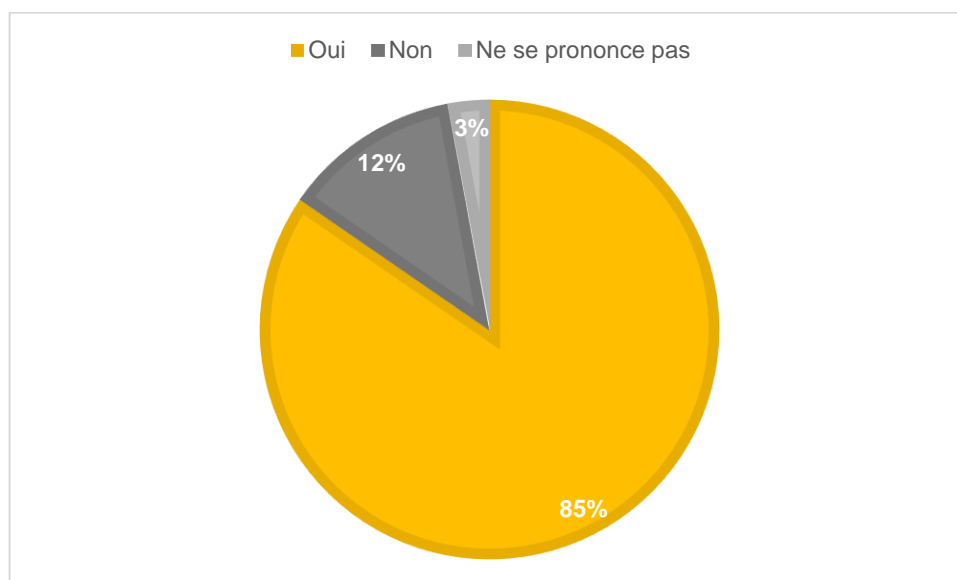


Figure 13 – Vous sentez-vous en sécurité sur votre lieu de travail dans le cadre de votre profession ?

Nous avons interrogé les personnels sur leur sentiment de sécurité sur les campus. 1042 personnes se sentent en sécurité, ce qui correspond à 85% des personnes enquêtées. Cependant, 153 personnes ne se sentent pas en sécurité, autrement dit 12,5% du total. 3% n'ont pas répondu.

À noter que le sentiment d'insécurité est relativement le même pour les femmes (13%) que pour les hommes (12%). En revanche, une différence est à noter entre les personnels BIATSS et les EC. 9% des personnels BIATSS ne se sentent pas en sécurité sur les campus contre 3% des EC.

Il est possible de constater un lien entre le sentiment de sécurité sur les campus et l'épanouissement au travail. Les personnes qui se sentent en sécurité sur leur lieu de travail ont significativement plus le sentiment d'être épanouies dans leur travail (93%) que les personnes qui ne sentent pas en sécurité sur leur lieu de travail (6%).

3.2 Violences physiques et/ou morales subies dans le cadre du travail

Le questionnaire interrogeait dans un premier temps les personnels sur des faits de violences physiques et/ou morales (hors violences sexuelles et discriminatoires). Les faits de violences cités concernent principalement des violences psychologiques et verbales, physiques et/ou

institutionnelles. La violence institutionnelle⁵ peut être due à des procédures administratives qui ont fait que les personnes se sont senties violentées.

Plusieurs situations de violences étaient décrites, et les personnels devaient alors cocher les situations déjà connues dans le cadre de leur carrière à l'UT3. Le questionnaire comportait 5 faits de violences psychologiques et 3 de violences physiques.

31% (382 personnes) des membres du personnel ayant répondu à l'enquête déclarent avoir déjà été exposés à des violences physiques et/ou morales dans le cadre de leur carrière à l'UT3. À noter que pour une majorité de ces personnes, plusieurs faits de violences ont été dénoncés. Ce sont en tout 779 faits de violences qui ont été dénoncés.

20% des femmes répondantes se disent victimes d'au moins d'une violence contre 10 % des hommes répondants. 18% des personnels BIATSS disent avoir subi au moins une violence contre 10% des EC, 3% de la population doctorale et 4% des enseignants et enseignantes.

Au cours de votre travail à l'université Toulouse III - Paul Sabatier :	Enquête (n=1227)	F (n=736)	H (n=455)	PT + PNB (n=7)
S'est-on moqué de vous, vous a-t-on donné un surnom méprisant, vous a-t-on rabaissé-e ou humilié-e en face à face, au téléphone ou sur internet ?	11.9% (146)	68.5% (100)	26.7% (39)	0.6% (1)
Vous a-t-on insulté-e en face à face, au téléphone ou sur internet ?	7.1% (88)	53.4% (47)	44.3% (39)	0% (0)
Est-ce que quelqu'un a sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, a tenté de le faire en face à face, au téléphone ou sur internet ?	14.5% (179)	55.8% (100)	40.7% (73)	0.5% (1)
Est-ce que quelqu'un a, malgré vous, fait disparaître, s'est approprié abusivement votre travail ou vous a forcé-e à faire une partie de son travail ?	12.7% (156)	60.2% (94)	34.6% (54)	0.6% (1)
Avez-vous été tenu-e à l'écart des autres collègues, des activités collectives ou festives ?	7.5% (92)	73.1% (60)	32.6% (30)	0% (0)

⁵ La violence institutionnelle constitue « toute action commise dans une ou par une institution, ou toute absence d'action, qui cause à la personne une souffrance physique ou psychologique inutile et/ou qui entrave son évolution ultérieure » (Tomekiewicz, S et Vivet, P., *Aimer mal, châtier bien. Enquêtes sur les violences dans les institutions pour enfants et adolescents*, Paris, Seuil, 1991).

Au cours de votre travail à l'université Toulouse III - Paul Sabatier :	Enquête (n=1227)	F (n=736)	H (n=455)	PT + PNB (n=7)
A-t-on cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, en tapant du poing ou en cassant des objets ?	8.7 % (107)	61.6% (66)	34.5% (37)	0% (0)
Est-ce que quelqu'un a lancé un objet contre vous, vous a secoué brutalement ou vous a frappé ?	0.8% (10)	0.4% (4)	0.6% (6)	0% (0)
Vous a-t-on menacé-e avec une arme, a-t-on tenté de vous étrangler, de porter atteinte à votre vie ou de vous tuer ?	0.1% (1)	0.1% (1)	0% (0)	0% (0)
Non complété ou Non affiché	10.2% (126)			

Figure 14 Lecture : 68.5% des personnes qui ont subi des moqueries, surnom méprisant, ont été rabaissé/humilié en face à face, au téléphone ou sur internet, sont des femmes, soit 100 femmes.

14.5% des personnes ayant répondu à l'enquête déclarent qu'au cours de leur carrière quelqu'un aurait « sali votre réputation, répandu des rumeurs sur vous, a tenté de le faire en face à face, au téléphone ou sur internet ». 13% déclarent que quelqu'un aurait « fait disparaître, s'est approprié abusivement votre travail ou vous a forcé-e à faire une partie de son travail ». 12% déclarent avoir subi des moqueries, des surnoms méprisants ou avoir été rabaissé-e ou humilié-e en face à face, au téléphone ou sur internet. Près de 9% des personnels ont été intimidés par des menaces, en tapant du poing ou en cassant un objet.

Parmi les personnes qui ont déjà été confrontées aux violences dans le cadre de la carrière professionnelle, les femmes sont surreprésentées. Cette surreprésentation est particulièrement présente pour deux types de violences : les moqueries et surnoms méprisant et le fait d'être volontairement tenue à l'écart.

Les personnes qui ont moins de 35 ans et plus de 60 ans sont celles qui déclarent avoir subi le moins de situations de violences présentées (2.6% et 2.4%).

À l'inverse, 18% des personnes qui ont entre 46 et 60 ans ont déclaré avoir été exposées à des violences institutionnelles pendant leur carrière. Cela pourrait signifier qu'à mesure que les années passent, la probabilité de subir des violences dans le cadre de l'université augmente. Nous pouvons également nous demander si une différence générationnelle s'installe lorsqu'il s'agit de dénoncer les violences pour les plus de 60 ans. Il est effectivement possible de supposer qu'il s'agit d'une génération pour qui il est moins naturel de dénoncer les violences.

3.3 Le contexte des violences physiques et/ou morales

Il a été demandé aux personnes répondantes la fréquence des violences physiques et/ou morales qu'elles ou ils avaient vécues. 71% des personnes qui disent avoir subi des violences physiques ou

morales à l'université ont connu ces violences plusieurs fois. Pour 29% des cas, il s'agit d'un fait de violence isolé.

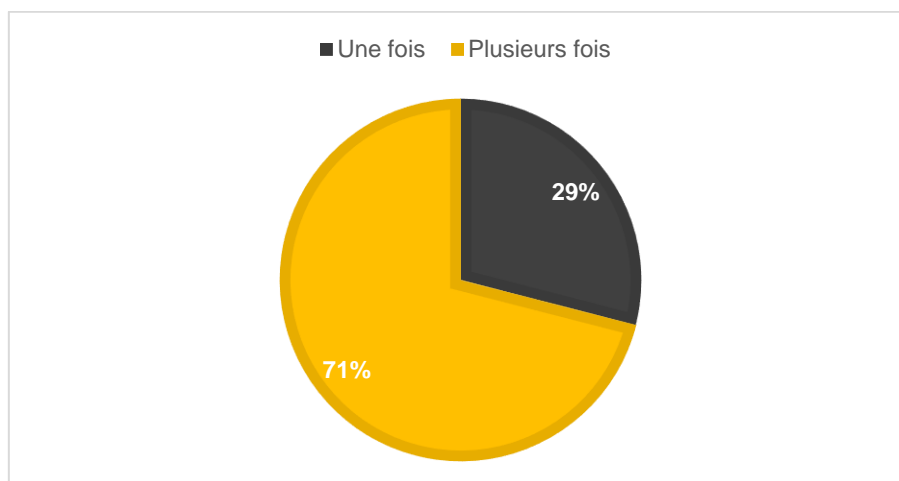


Figure 15 – Combien de fois a-t-il eu lieu ?

Qui sont les auteurs présumés de ces faits ?	Pourcentage de "oui"
Étudiant ou étudiante	6%
Personnel de l'université	53%
Autre personne (personnel sous la tutelle d'un autre établissement, prestataire, personne de passage sur le campus...)	10%
Supérieur-e hiérarchique	30%
Vous ne savez pas	1%

Figure 16 – Qui sont les auteurs présumés des faits ?

Les responsables des violences, déclarés par les personnes qui les ont subies, sont majoritairement des personnels de l'université (83%) qu'ils soient des collègues ou des supérieurs hiérarchiques.

Les personnes victimes de violences physiques et/ou morales déclarent que celles-ci ont eu lieu à 46% en face à face, puis par téléphone ou mail (26%), ou de manière informelle lors d'un repas entre collègues ou "afterwork" (5%).

Ces faits se sont produits...	Pourcentage de "oui"
En face à face	46%
Sur les réseaux sociaux	1%
Par téléphone ou mail	26%
Dans le cadre d'une formation	2%
Lors d'un colloque ou séminaire	3%
Lors d'un repas informel entre collègues ou "afterwork"	5%
Lors d'un moment de convivialité organisé par l'université	2%

Sur les outils numériques de l'université	3%
Autre	12%

Figure 17 – Ces faits se sont produits ...

Les personnes qui ont subi des violences physiques et/ou morales avaient également la possibilité de répondre « autre » concernant les lieux des violences. Ces réponses ont été analysées de manière qualitative. On peut en déduire au vu des réponses que les membres du personnel mentionnent surtout des bruits de couloir, des rumeurs dites en leur absence, qui leur auraient été rapportées. Quelques personnes mentionnent des faits qui se seraient produits de manière “insidieuse” ou subtilement, de sorte qu’il est difficile de les classer selon un lieu particulier.

Il a été demandé aux victimes déclarées de violences physiques et/ou morales d’indiquer si elles ou ils avaient parlé de ces faits à une tierce personne, une institution, un service de l’université par exemple.

En avez-vous parlé (au moment des faits ou plus tard) ...	Pourcentage de "oui"
Directement à l'auteur ou aux auteurs des faits	12 %
À des collègues	26%
Au service social ou médical de l'établissement	7%
Au registre santé sécurité au travail	3%
À votre hiérarchie	18%
À votre entourage personnel	20%
À la police / gendarmerie	1%
À d'autres personnes (DRH, syndicats...)	9%
Vous n'en avez jamais parlé	4%

Figure 18 – En avez-vous parlé ?

Les réponses à cette question nous indiquent que les faits ont été principalement discutés avec des collègues (26%), l’entourage personnel (20%), suivi de la hiérarchie (18%).

Il faut également noter que 12% des victimes en ont parlé directement à l’auteur ou aux auteurs des faits. On peut également voir que certains services et institutions ne sont pas utilisés pour ce genre de faits, comme c’est le cas pour le registre santé sécurité au travail (3%) ou encore la police/gendarmerie (1%). Enfin, 4% des victimes n’en ont jamais parlé à qui que ce soit.

Selon l’enquête Virage⁶ : “La sphère professionnelle est l’une des sphères où les violences sont les plus dicibles, car il peut exister plus de marges de manœuvre. Les liens auteur/victime sont porteurs de moins d’affects et d’enjeux au-delà de la sphère professionnelle ; les personnes sont

⁶ Brown, E., Debauche, A., Hamel, C., Mazuy, M. (2015). “Violences et rapports de genre. Enquête sur les violences de genre en France”.

susceptibles de trouver des soutiens, de rompre l'isolement, voire de modifier le rapport de force, au moins dans les organisations d'une certaine taille ; la violence peut davantage être envisagée « inacceptable », comme ne faisant pas partie de la norme du travail et donc être dénoncée."

Les collègues sont les premiers confidents sollicités parce qu'ils sont des « témoins privilégiés et un soutien moral, mieux à même de comprendre, voire étant susceptibles d'intervenir aux côtés de la personne »⁷. Ils représentent la jonction entre la vie privée et la vie publique du travail. L'entourage personnel, en tant que deuxième confident privilégié, est celui en mesure d'apporter également soutien et conseil. La hiérarchie, « dispose du pouvoir disciplinaire et est en mesure de faire cesser les comportements inappropriés ou illégaux ».

3.4 Conséquences générales des violences physiques et/ou morales

Ces faits ont-ils eu des conséquences...	N=	Pourcentage de "oui"
Sur vos conditions de travail	195	33%
Sur votre santé mentale	231	39%
Sur votre santé physique	92	15%
Aucune de ces trois propositions	80	13%

Figure 19 – Ces faits ont-ils eu des conséquences

Ces faits de violences physiques et/ou morales rapportés par les personnes enquêtées ont principalement eu des conséquences sur la santé mentale des victimes (39%), ainsi que sur leur conditions de travail (33%).

En plus de l'aspect général des conséquences des violences physiques et/ou morales sur les personnels, il leur a été demandé d'explicitier les conséquences des faits de violence sur leur carrière à l'UT3.

Ces faits vous ont-ils :	Pourcentage de "oui"
Empêché-e de prendre des responsabilités	16%
Freiné-e dans votre carrière	22%
Poussée-e à prendre un arrêt de travail	12%
Donné envie de démissionner/quitter l'établissement	33%
Cela n'a pas eu d'influence notable sur mon travail	17%

Figure 20 – Ces faits vous ont-ils :

Ainsi, 33% des victimes de violences déclarent avoir eu envie de démissionner/quitter l'établissement suite à ces faits, 22% déclarent avoir été freinées dans leur carrière et 17% déclarent que les faits de violences n'ont pas eu d'influence sur leur travail.

Les personnes ayant répondu "oui" à la réponse "Poussée-e à prendre un arrêt de travail" ont été invitées à répondre à la question suivante : "Si vous avez été arrêté-e, pouvez-vous préciser pendant combien de jours". 57 personnes ont déclaré avoir été en arrêt maladie et ont précisé le nombre de jours/mois. Les durées de ces arrêts de travail rapportés par les membres du personnel concernés varient fortement entre 3 jours et 3 ans pour certains cas. Plusieurs personnes mentionnent avoir fait un burn-out déclenché par le stress au travail, le harcèlement d'un ou une supérieure. Une majorité de cas relate au moins plusieurs mois d'arrêt.

Quelques témoignages à propos des arrêts de travail dans les situations de violences :

"Si la personne autrice des faits n'avait pas finalement refusé son contrat de renouvellement, j'aurais demandé un arrêt à mon médecin. J'étais à bout."

"Plusieurs fois, 15 jours/3 semaines. En général, je ne m'arrête pas, je prend beaucoup sur moi pour continuer à avancer"

"Plus d'1 mois, pour raison d'hospitalisation et convalescence suite à l'infarctus déclenché notamment raison de stress au travail."

Nous avons voulu savoir s'il existait un lien entre un événement particulier dans la carrière d'un membre du personnel et un ou des faits de violences physiques et/ou morales déclarés

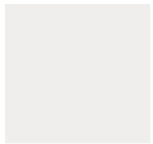
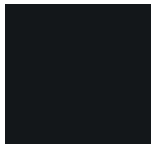
Les faits énoncés précédemment sont-ils en lien avec l'un de ces événements ?	Pourcentage de "oui"
Processus de recrutement	4,2%
Prise de poste	6,3%
Mobilité interne	4%
Promotion / avancement	10,4%
Mission spécifique ou déplacement professionnel	3,4%
Ils se sont déroulés dans le cadre de mon travail quotidien	61%
Autre	4,4%

Figure 21 - Les faits énoncés précédemment sont-ils en lien avec l'un de ces événements ? (N=469)

Les faits de violences physiques et/ou morales se sont déroulés dans le cadre du travail quotidien (61%) et donc non nécessairement reliés à des événements particuliers au sein d'une carrière. 10% déclarent que les faits de violence ont eu lieu lors d'un cas de promotion / avancement. 6,3% déclarent que cela a eu un lien avec leur prise de poste.

En ce qui concerne les victimes de faits de violence ayant eu lieu pendant une promotion / un avancement de carrière, 73.5% sont des femmes.

Plusieurs mentions dans la catégorie “Autre” indiquent avoir vécu des faits de violences physiques et/ou morales reliés à des évènements qui n’ont pas été cités, comme par exemple un changement de hiérarchie / de gouvernance politique, ce qui entraîne généralement une réorganisation des services. Deux personnes mentionnent également des faits de violences en lien avec la crise sanitaire du COVID-19. Enfin, on peut également mentionner les cas de mutations dans un autre service lié à la fermeture d’un département.



PARTIE 4 | LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ



PARTIE 4 | Les violences sexistes et sexuelles au sein de l'université

4.1 Faits de violences sexistes et sexuelles

Plusieurs situations de violences sexuelles et sexistes ont été présentées dans le questionnaire.

7% des membres du personnel de l'UT3 ayant répondu à l'enquête (soit 86 personnes) déclarent avoir déjà été victimes de violences sexistes et sexuelles dans le cadre de leur travail à l'université Toulouse III – Paul Sabatier.

Parmi les personnes ayant répondu à l'enquête 6% des victimes de VSS sont des femmes et 0.7% des hommes.

Le questionnaire présentait plusieurs situations de violences sexistes et sexuelles auxquelles les membres du personnel auraient pu être confrontés.

Au cours de votre travail à l'université Toulouse III - Paul Sabatier :	Enquête (n=1227)	F (n=736)	H (n=455)	PNB+PT (n=7)
A-t-on eu à votre égard des propos ou attitudes à caractère sexuel qui vous ont mis-e mal à l'aise, par exemple, des questions sur la vie privée, des remarques salaces, mime de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques ?	5.7% (70)	86% (60)	7% (5)	4% (3)
A-t-on diffusé ou menacé de diffuser une photo ou une vidéo à caractère sexuel de vous sur Internet ?	0.1 % (1)	0%	100% (1)	0
Vous a-t-on fait des propositions sexuelles insistantes malgré votre refus ?	0.9% (11)	82% (9)	18% (2)	0
Avez-vous eu affaire à un exhibitionniste ou à un voyeur (dans les toilettes ou les vestiaires par exemple) ?	0.5% (6)	100% (6)	0	0
Quelqu'un a-t-il, contre votre gré, touché vos seins, vos fesses, votre cuisse, votre sexe, vous a coincé-e pour vous embrasser, s'est frotté ou collé contre vous ?	1.1% (13)	92% (12)	0	8% (1)
Vous a-t-on forcé-e à faire ou à subir des attouchements du sexe, a-t-on essayé ou est-on parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré ?	0	0	0	0
Vous a-t-on forcé-e à d'autres pratiques ou actes sexuels ?	0.2% (2)	50% (1)	0	50% (1)
Non complété ou Non affiché	10.21% (126)			

Figure 22 - Lecture : 86% des personnes qui ont subi “des propos ou attitudes à caractère sexuel qui les ont mis-e mal à l’aise, par exemple, des questions sur la vie privée, des remarques salaces, mime de gestes sexuels, diffusion d’images pornographiques” sont des femmes, soit 60 femmes.

Par volonté de neutralité, le choix a été fait de parler uniquement des faits, sans les qualifier tels qu’ils peuvent l’être pénalement (agissement sexiste, agression sexuelle, viol...). Ces descriptifs permettent également d’inclure des personnes qui ne considèrent pas avoir été victimes de VSS, ou qui n’ont pas conscience que ces faits relèvent de ce type de violences.

70 personnes déclarent avoir été victimes de violences sexistes (réponse 1) et 13 déclarent avoir été agressées sexuellement (réponse 5). Au total l’enquête relate **103 faits de violences sexuelles et/ou sexistes confondus pour 89 personnes ayant subi au moins un fait de VSS.**

Parmi les 70 personnes qui ont reçu des propos et remarques à caractère sexuel, **60 sont des femmes, et 3 personnes sont non-binaires.** Parmi les 13 personnes victimes d’agression sexuelle, **12 sont des femmes, et une personne est non binaire.**

Plusieurs recherches montrent que les femmes sont surexposées aux VSS dans le cadre du travail. D’après le baromètre BVA réalisé en 2021 sur l’état du sexisme au travail en France, 8 femmes sur 10 seraient confrontées au sexisme au travail⁸.

Selon l’étude “Cadre de vie et sécurité” publiée en 2016 par l’INSEE, 6 % des agressions sexuelles interviennent dans la sphère professionnelle et 11 % des gestes déplacés sont subis sur le lieu de travail⁹.

On remarque que les violences physiques et/ou morales sont plus représentées que les VSS. D’après l’enquête Virage¹⁰, cela est expliqué par le fait qu’il n’y a pas de banalisation sociale des atteintes physiques, qu’elles sont perçues comme graves et qu’elles sont socialement entendues. Elle ajoute également : “la différence de déclaration des violences sexuelles, quelles qu’elles soient, entre les hommes et les femmes est significative : ce sont des violences genrées.”

4.2 Fréquence des violences sexistes et sexuelles

Il a été demandé aux personnes répondantes leur perception de la fréquence des violences sexistes et sexuelles qu’elles ou ils avaient vécues. Il faut rappeler que 86 personnes ont répondu à la question, parmi le total de 1227 personnes

⁸ Étude réalisée sur la base de 110 organisations en France : <https://www.bva-group.com/sondages/etude-sexisme-travail-plus-de-8-femmes-10-sexisme-travail-realite/>

⁹ Enquête INSEE - Novembre 2016 - Cadre de vie et sécurité - <http://www.interieur.gouv.fr/content/download/90150/701028/file/IM1.pdf>

¹⁰ Brown, E., Debauche, A., Hamel, C., Mazuy, M. (2015). “Violences et rapports de genre. Enquête sur les violences de genre en France”.

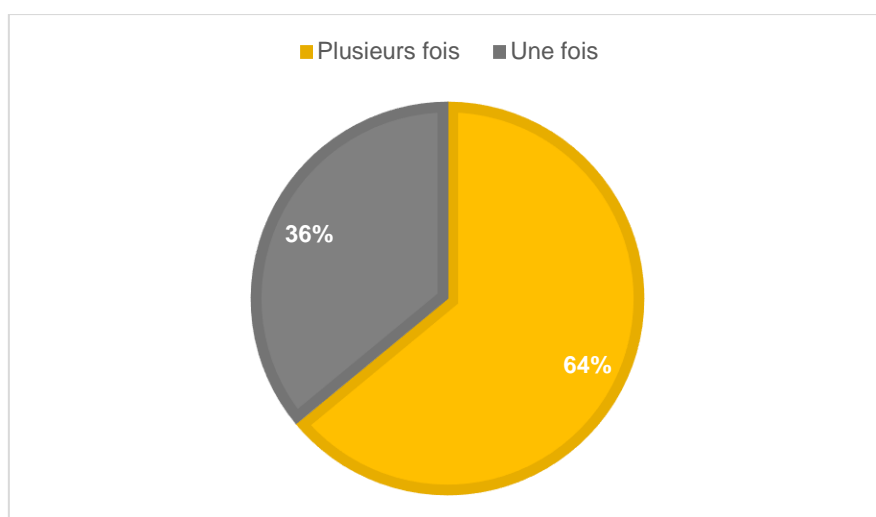


Figure 23– Combien de fois cela a-t-il eu lieu ?

Ainsi, 55 personnes victimes de VSS déclarent que les violences se sont produites à plusieurs occasions, et 31 personnes déclarent que les violences se sont produites une seule fois.

4.3 Les auteurs des faits

Qui sont les auteurs de ces faits ?	Décompte	Pourcentage de "oui"
Étudiant ou étudiante	11	10%
Personnel de l'université	51	46%
Autre personne (personnel sous la tutelle d'un autre établissement, prestataire, personne de passage sur le campus...)	23	21%
Supérieur-e hiérarchique	18	17%
Vous ne savez pas	7	6%

Figure 24 – Qui sont les auteurs de ces faits ? (N=110)

Les responsables présumés sont majoritairement des personnels de l'université (63% dont 17% font partie de la hiérarchie des victimes). Les personnes n'appartenant pas à l'université sont également nombreuses. Il y a effectivement énormément de prestataires extérieurs qui sont de passage sur les campus et également énormément de lieu de travail avec des personnels sous tutelle d'autres établissements (CNRS, CROUS, Université de Toulouse...).

Il est à noter que dans 6% des cas, le statut de la personne n'a pas pu être identifiée. Cela peut être également dû aux nombres d'établissements différents qui travaillent sur les différents campus de l'université. De plus, les différences d'âge entre certains personnels en début de carrière et les publics étudiants sont parfois moindre. Il n'est donc pas toujours facile d'identifier le statut de la personne.

4.4 Lieux des faits de violences sexistes et sexuelles

Ces faits se sont produits...	Pourcentage de "oui"
En face à face	71%
Sur les réseaux sociaux	0%
Par téléphone ou mail	16%
Dans le cadre d'une formation	0%
Lors d'un colloque ou séminaire	0%
Lors d'un repas informel entre collègues ou "afterwork"	6%
Lors d'un moment de convivialité organisé par l'université	3%
Sur les outils numériques de l'université	1%
Autre	3%

Figure 25 - Ces faits se sont produits ...(N=107)

De façon similaire aux violences physiques et/ou morales, les personnes victimes de VSS déclarent que celles-ci ont principalement lieu en face à face, puis par téléphone ou mail.

En 2021, une enquête avait été réalisée auprès des publics étudiants sur la même thématique. Les violences sur les réseaux sociaux y étaient courante. Il est intéressant de constater qu'elles ne semblent pas représenter un phénomène chez nos personnels. Cela peut s'expliquer par une plus grande herméticité de la sphère privée et de la sphère professionnelles chez les personnels. Les tranches d'âge plus variées peuvent également engendrer un rapport différent aux réseaux sociaux.

Il est également important de souligner que les moments de convivialités informels (qu'ils soient organisés ou non par l'université) peuvent également être le lieu de VSS. La catégorie « autre » concerne également des faits qui ont eu lieu entre collègues en dehors du travail dans un cadre privé (hors afterwork). Ainsi si nous réunissons ces trois catégories, les moments informels entre collègues représentent 12% des VSS. Les moments de convivialité sont moins encadrés et représentent effectivement davantage un facteur à risque pour ce type de violences.

4.5 Personnes ressources

L'enquête avait également pour but de savoir vers qui les personnes victimes se tournaient.

En avez-vous parlé (au moment des faits ou plus tard) ...	Pourcentage de "oui"
Directement à l'auteur ou aux auteurs des faits	14%
À des collègues	34%
Au service social ou médical de l'établissement	3%
À la cellule d'écoute VSSD (violences, sexistes sexuelles ou discriminatoires)	0%
Au registre santé sécurité au travail	1%
À votre hiérarchie	9%

À votre entourage personnel	26%
À la police / gendarmerie	1%
À d'autres personnes (DRH, syndicats...)	3%
Vous n'en avez jamais parlé	9%

Figure 26 - En avez-vous parlé ... (N=146)

Les personnes victimes de VSS choisissent de se confier à des personnes ressources comme les collègues ou l'entourage personnel. 34% des personnes concernées ont parlé de ces faits à des collègues (50 personnes), et 26% à leur entourage personnel (38 personnes). 3% (13 personnes) n'en ont jamais parlé à qui que ce soit.

À noter que la cellule d'écoute est à l'époque très peu sollicitée. Ce dispositif initié en 2017 au sein de l'université a été rendu obligatoire au niveau national en 2018. La cellule d'écoute a accompagné des dizaines de personnes pour faire valoir leurs droits au sein de l'université dans les cas de VSS et de discriminations.

De nombreuses raisons peuvent pousser les victimes à ne pas parler des faits de VSS à un tiers ou à ne pas porter plainte : le sentiment de honte, ne pas réaliser complètement ce qu'il s'est passé, la peur de ne pas être cru ou crue ou encore la peur des conséquences que pourrait avoir une dénonciation notamment dans le milieu du travail. Le manque de confiance envers les institutions est également un gros frein. Les services de l'université sont également perçus comme très peu mobilisés en cas de faits de VSS, ce qui peut illustrer aussi ce manque de confiance. Il est également possible que beaucoup de personnels ne soient pas au courant de ces dispositifs.

D'après une enquête du Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel au travail, 20% des Français et Françaises déclarent connaître au moins une personne victime de harcèlement sexuel au travail¹¹. **Selon cette même enquête, seulement 3 personnes sur 10 rapportent les faits à la hiérarchie, et 30% des victimes n'en parlent à personne.**

Nous avons également souhaité évaluer les conséquences de ces violences :

Ces faits ont-ils eu des conséquences...	Pourcentage de "oui"
Sur vos conditions de travail	22%
Sur votre santé mentale	25%
Sur votre santé physique	8%
Aucune de ces trois propositions	45%

Figure 27 – Ces faits ont eu des conséquences ... (N= 110)

45% des personnes victimes de VSS estiment que cela n'a pas eu de conséquence ni sur leur santé, ni sur leurs conditions de travail. Pour 33% de la population interrogée, les faits de VSS ont eu des conséquences sur leur santé (physique ou mentale). 22% des victimes de VSS estiment que cela a eu des conséquences sur leurs conditions de travail.

¹¹ Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, IFOP pour le Défenseur des droits (2014). https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/2551-1-study_file.pdf

Ces faits vous ont-ils :	Pourcentage de "oui"
Empêché·e de prendre des responsabilités	5%
Freiné·e dans votre carrière	11%
Poussé·e à prendre un arrêt de travail	6%
Donné envie de démissionner/quitter l'établissement	21%
Cela n'a pas eu d'influence notable sur mon travail	57%

Figure 28 - Ces faits vous ont-ils ...N=96

Pour plus de la moitié des victimes de VSS qui ont été enquêtées (57 %), les faits de VSS n'ont pas eu d'influence sur leur travail par la suite. Cependant, pour 21 des victimes de VSS, ces faits leur ont donné envie de démissionner/quitter l'établissement. 11% déclarent que les faits de VSS les ont freinés dans leur carrière professionnelle.

Lorsqu'une personne répondait "oui" à la réponse "Poussé.e à prendre un arrêt de travail", elle ou il avait l'opportunité de répondre à la question *"Si vous avez été arrêté·e, pouvez-vous préciser pendant combien de jours"* :

6 personnes ont déclaré avoir été en arrêt maladie et 3 ont précisé le nombre de jours/mois. Les durées de ces arrêts de travail rapportés par les membres du personnel concernés varient : "21 jours" ; "2 semaines" ; "10 mois".

D'après le baromètre BVA sur l'état du sexisme au travail en France (2021)¹², les femmes sont davantage confrontées à des obstacles dans l'évolution de leur carrière professionnelle. 52% des femmes jugent avoir déjà été confrontées à certaines limites au cours de leur carrière en raison de leur sexe (augmentations/primes non reçues : 37%, promotions non accordées : 31%)

La culture du viol¹³ et la banalisation de ces violences peuvent en effet conduire les personnes qui en sont victimes à se sentir coupable (mécanisme de culpabilisation des victimes), ou à nier les violences (mécanisme de protection). Il se peut également que les victimes ne souhaitent pas parler, signaler ou dénoncer les faits qui ont eu lieu pour diverses raisons (peur de la personne responsable des violences, menace de cette personne, perte de confiance envers le traitement des signalements, ne souhaite pas entreprendre de longues procédures, absence de preuves...).

¹² Étude sur le sexisme au travail du groupe BVA : <https://www.bva-group.com/sondages/etude-sexisme-travail-plus-de-8-femmes-10-sexisme-travail-realite/>

¹³ La culture du viol représente la manière dont notre société a tendance à excuser et minimiser les violences sexuelles soit en portant la faute sur les victimes ou déresponsabilisant la personne responsable des violences (ex : « elle portait un minijupe » « il avait bu »...). La culture du viol prend également place dans notre culture (audiovisuelle, musicale etc.) en présentant des situations de violences sexuelles et sexistes comme romantiques et/ou érotiques. Cela peut entraîner chez les auteurs comme chez les victimes la banalisation de faits illégaux.

Les faits de violence à caractère sexuel énoncés précédemment sont-ils en lien avec l'un de ces événements ?	Pourcentage de "oui"
Processus de recrutement	0%
Prise de poste	3%
Mobilité interne	1%
Promotion / avancement	6%
Mission spécifique ou déplacement professionnel	6%
Ils se sont déroulés dans le cadre de mon travail quotidien	66%
Ne se prononce pas	14%
Autre	4%

Figure 29 - Les faits de violence à caractère sexuel énoncés précédemment sont-ils en lien avec l'un de ces événements ? (N=90)

Dans 66% des cas, ces faits se sont produits dans le cadre du travail quotidien. 86% des personnes impactées dans leur travail quotidien sont des femmes.

13 personnes ne souhaitent pas se prononcer. En raison de la nature complexe et intime des questions, il est probable que certaines personnes n'aient pas voulu donner plus de détails sur les faits de VSS.

Les mentions dans la catégorie "Autre" les personnes indiquent avoir vécu des faits de violences sexistes et sexuelles reliés à des événements qui n'ont pas été cités, par exemple : "rencontre dans les couloirs de mon bâtiment" ou encore "en dehors du cadre strict du travail".

Nous avons donné l'opportunité au personne de pouvoir ajouter plus de précisions aux faits de violences sexistes et sexuelles qu'elles ou ils ont pu vivre au sein de leur carrière et plus particulièrement s'ils ont pu être en lien avec un événement particulier.

« Blagues à caractère raciste ou sexiste lors de réunion »

« Blagues salaces très courantes parmi le personnel masculin »

« Un enseignant d'une autre composante [...] me regardait toujours de la tête au pied, me demandait toujours d'aller manger le soir avec lui... jusqu'au jour où, lors d'une pause café, lorsque j'ai demandé un café court car j'étais fatiguée... il m'a demandé si c'était à cause de ma libido »

« Critique d'une étudiante en dépression comme étant "hystérique" »

« Propos sexistes, transphobes et homophobes "banalisés" [...] »

« La personne m'a mis sa main sur mes fesses »

« Lors de la rédaction d'un sujet d'examen, mon collègue m'a délibérément caressé la cuisse ».

« La pire des phrases entendues fut "avoues que tu l'as cherché" »

« Il s'agit de plaisanteries salaces, de réflexions à caractère sexuel totalement déplacées, mais jamais aucune avance clairement exprimée. »

Nous pouvons donc conclure que ces quelques commentaires montrent bien l'étendue des violences sexuelles et sexistes qui peuvent exister dans le monde du travail et les différentes formes qu'elles peuvent prendre.

Certains commentaires ont également précisé les conséquences qu'avaient eu ces VSS. En effet, ils relatent parfois les conséquences sur la santé mentale, l'estime de soi ou le sentiment de sécurité sur le campus :

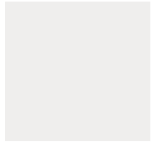
« colère, exaspération, fatigue, insécurité »

« à force, on ne se sent pas respectée et pas en sécurité dans l'établissement »

Dans le cadre de violences sexuelles et sexistes, il est recommandé de changer l'agresseur présumé de service et non le contraire. Cependant nous pouvons constater que cela n'est pas toujours respecté et que les victimes se sont vues changées de lieu de travail. Elles peuvent également voir leur carrière impactée :

« J'ai arrêté de travailler pour cette composante »

« Après avoir dénoncé les faits et après discussion entre le chef de département [...] je n'ai plus été harcelée. En revanche je n'ai plus eu mon service complet ... ainsi que très peu de responsabilités. »



PARTIE 5 | LES DISCRIMINATIONS



PARTIE 5 | Les discriminations

D'après le Défenseur des Droits, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives** : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) **ET** relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...)¹⁴.

En France et dans l'Union Européenne, il existe à ce jour 25 critères de discriminations interdits par la loi, issus de conventions internationales, de textes européens, et de la législation française¹⁵.

Plusieurs situations à caractère discriminatoires sont interdites dans le cadre du travail, tel que :

- l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ;
- la rémunération, les avantages sociaux ;
- l'accès à la protection sociale ;
- l'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.)

L'auteur d'un fait de discrimination encourt jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45000 euros d'amende. Si l'auteur des faits est un agent du service public, il peut être soumis à une sanction disciplinaire.

Les personnels pouvaient dire si elles ou ils ou avaient été concernés par un certain nombre de discriminations dans le cadre de leur travail à l'université Toulouse III – Paul Sabatier. 20% des personnels se sont reconnus dans ces situations discriminantes soit 247 personnes.

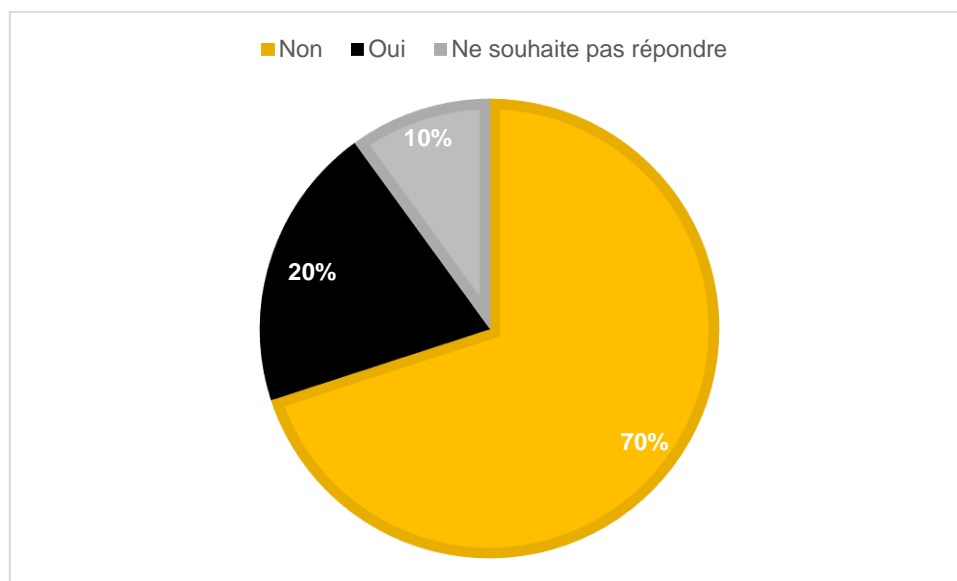


Figure 30 – Personnels qui pensent avoir été traités différemment au cours de leur travail à l'Université Toulouse III – Paul Sabatier

¹⁴ Site du Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

¹⁵ Voir Annexe n°4 : Les 25 critères de discriminations interdits par la loi

Les personnes victimes de discriminations au sein de l'établissement ont été plus souvent victimes de violences morales et ou physiques. La discrimination étant une forme de violence morale, on peut considérer que le lien entre les deux se décide de manière logique.

13% des répondantes et répondants ont vécu des discriminations ainsi que des violences physiques et/ou morales au cours de leur travail à l'UT3.

4% des répondantes et répondants disent avoir vécu des discriminations ainsi que des VSS au cours de leur carrière à l'université. Or près de 9% des personnes interrogées se disent avoir été traité différemment en fonction de leur genre.

Il est intéressant de constater que les VSS sont très peu perçues comme discriminatoires. Or ce type de violences s'ancre majoritairement dans des mécanismes discriminatoires. Nous pouvons donc constater que les victimes de violences sexistes et sexuelles ne se perçoivent que rarement comme victimes de discriminations. **Cela peut s'expliquer par la banalisation de ce type de violences notamment lorsqu'elle sont exercées sur des femmes.**

5.1. Critères de discriminations

Les critères de discriminations dont sont victimes les personnels sont :¹⁶ :

Pensez-vous avoir été traité-e différemment au cours de votre travail à l'université Toulouse III - Paul Sabatier en raison de :	Enquête (n=1227)	F (n=736)	H (n=455)	PNB+PT (n=7)
Votre genre	8.6% (106)	89% (94)	5% (5)	3% (3)
Votre orientation sexuelle	0.4% (5)	0%	60% (3)	40% (2)
Votre transidentité/votre identité de genre	0.20% (3)	33% (1)	0%	67% (2)
Votre origine réelle ou supposée	2.5% (31)	52% (16)	48% (12)	0%
Vos croyances religieuses réelles ou supposées	1.1% (14)	57% (8)	43% (6)	0%
Votre handicap ou état de santé	2.8% (34)	68% (23)	29% (10)	3% (1)

¹⁶ Nous avons choisi de ne pas inscrire en une colonne les personnes qui avaient répondu "Je ne souhaite pas répondre" lorsque nous leur avons demandé leur genre.

Vos opinions syndicales ou politiques	3.7% (45)	40% (18)	48% (21)	7% (3)
Votre milieu social d'origine	1.8% (22)	45.5% (10)	50% (11)	4.5% (1)
Votre âge	5.2% (64)	70% (45)	23% (15)	3% (2)
Votre état de grossesse	1.2% (15)	93% (14)	0%	0%
Votre apparence (taille, poids, style vestimentaire, tatouage...)	3.1% (38)	74% (28)	16% (6)	5% (2)
Autre	3% (37)	70% (26)	30% (11)	0%
Non complété ou Non affiché	10.2% (126)			

Figure 31 - Lecture : 89% des personnes qui ont été traité-e-s différemment au cours de leur travail à l'UT3 en raison de leur genre sont des femmes, ce qui correspond à 94 femmes.

Les discriminations les plus citées par les répondantes et répondants sont celles basées sur le genre (8.6%), l'âge (5%), les opinions syndicales ou politiques (3.7%) ou encore l'apparence (3%).

Pour de nombreux critères discriminants, les femmes sont les plus concernées : le genre (89%)¹⁷, l'âge (70%), l'apparence (74%), le handicap (68%) ou encore l'origine réelle ou supposée (52%). Il est à noter que parmi les 7 personnes non binaire ou transgenre ayant répondu à l'enquête, nombreuses sont celles à déclarer avoir été victimes de discriminations. Bien qu'il soit difficile de faire une analyse avec un échantillon de 7 personnes les minorités de genre sont souvent plus susceptibles de subir des violences discriminatoires, notamment lorsque celles-ci sont aussi victimes d'un autre type de discrimination.

L'âge est le deuxième critère de discrimination le plus subi par les personnels de l'université Toulouse III - Paul Sabatier ayant répondu à ce questionnaire.

D'après la 14e édition du baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi¹⁸, les jeunes de 18 à 34 ans sont surexposés aux discriminations dans l'emploi. L'étude montre également que 60% des jeunes ont déjà été confrontés à des propos stigmatisants ou des demandes discriminatoires lors d'un entretien pour un poste ou une promotion et 40 % ont déjà vécu ces deux types de situations¹⁹.

L'âge est également un facteur de discrimination pour les personnes plus âgées. Rappelons que notre enquête montre que **18% des agents qui ont entre 46 et 60 ans ont déclaré avoir été exposés à des violences institutionnelles pendant leur carrière**. L'âge est un critère de refus de promotion, de mise à l'écart et d'isolement au travail. Il s'agit donc de situations d'âgisme,

¹⁷ Lecture : 89% des personnes qui ont répondu avoir été discriminées en raison de leur genre sont des femmes.

¹⁸ "La perception des discriminations dans l'emploi", Défenseur des Droits, 2021

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/et_res-oit14-num-01.12.21_access.pdf

¹⁹ Ibid.

c'est-à-dire d'attitude de discrimination ou de ségrégation à l'encontre des personnes en fonction de leur âge

Cette question offrait la possibilité aux répondantes et répondants de développer leur réponse via l'onglet « Autre » pour qu'elles ou ils puissent rajouter un ou plusieurs critères qui ne seraient pas présents dans la liste. Plusieurs réponses mentionnent des différences de traitement suivant le statut ou le type de contrat des agents (12 personnes), ainsi que des remarques visant les formations effectuées et leurs niveaux d'études (6 personnes). 4 femmes ont précisé avoir subi des discriminations liées à leur statut de parent (différences de traitement suite à des aménagements d'horaires, primes et avancements bloqués par les grossesses et congés parentaux).

Sur les 238 personnes ayant vécu des discriminations au sein de l'université, 219 (92%) témoignent que ces violences ont eu lieu plusieurs fois. Il est intéressant de constater que pour les violences physiques et/ou morales, pour les VSS ou pour les discriminations, les faits de violences sont rarement des faits isolés mais bien des faits répétés.

5.2 Le contexte de ces faits de discriminations

Qui sont les auteurs de ces faits ?	Pourcentage de "oui"
Étudiant ou étudiante	7%
Personnel de l'Université	55%
Autre personne (personnel sous la tutelle d'un autre établissement, prestataire, personne de passage sur le campus...)	7%
Supérieur·e hiérarchique	29%
Vous ne savez pas	2%

Figure 32 – Qui sont les auteurs des faits ? (N=355)

Comme pour les autres types de violences, les auteurs des faits sont majoritairement des collègue (84% dont 55% de personnel et 29% de supérieur·e hiérarchique)

Ces faits se sont produits...	Pourcentage de "oui"
En face à face	56%
Sur les réseaux sociaux	1%
Par téléphone ou mail	15%
Dans le cadre d'une formation	3%
Lors d'un colloque ou séminaire	3%
Lors d'un repas informel entre collègues ou "afterwork"	7%
Lors d'un moment de convivialité organisé par l'université	4%
Sur les outils numériques de l'université	0%
Autre	11%

Figure 33 – Ces faits se sont produits ...(N=343)

Les personnes victimes de traitements différenciés déclarent que ceux-ci ont eu lieu à 56% en face à face, puis par téléphone ou mail (15%), ou de manière informelle lors d'un repas entre collègues ou "afterwork" (7%).

En ce qui concerne la possibilité de laisser un commentaire libre sous la mention « Autre » : les répondant-es mentionnent plusieurs faits de discriminations qui se seraient produits lors de « commissions » ou « comités ». Enfin, certains parlent de « rumeurs » qui se produisent dans le cadre de leur travail quotidien (à la machine à café, dans les couloirs, lors des pauses cigarette).

« Les allusions au genre ou à l'origine ethnique sont relativement subtiles et toujours caution à interprétation : le ton de la blague est très souvent utilisé pour ce genre d'allusions déplacées... »

« Les discriminations de genre sont quotidiennes lors des réunions via des blagues potaches. »

En avez-vous parlé (au moment des faits ou plus tard) ...	Pourcentage de "oui"
Directement à l'auteur ou aux auteurs des faits	13%
À des collègues	29%
Au service social ou médical de l'établissement	4%
À la cellule d'écoute VSSD (Violences, sexistes sexuelles ou discriminatoires)	0,2%
Au registre santé sécurité au travail	1%
À votre hiérarchie	9%
À votre entourage personnel	26%
À la police / gendarmerie	0%
À d'autres personnes (DRH, syndicats...)	7%
Vous n'en avez jamais parlé	12%

Figure 34 – En avez-vous parlé ...(N=446)

Les faits ont été principalement discutés avec des collègues (29%), l'entourage personnel (26%), suivi de l'auteur des faits directement (13%).

On peut également voir que certains services et institutions ne sont pas saisis pour ce genre de faits, comme c'est le cas pour le registre santé sécurité au travail, la cellule d'écoute VSSD ou encore la police/gendarmerie. Enfin, 12% des victimes n'en ont jamais parlé à qui que ce soit.

5.3. Conséquences générales des faits de discriminations

Ces faits ont-ils eu des conséquences...	N=	Pourcentage de "oui"
Sur vos conditions de travail	94	28%
Sur votre santé mentale	114	35%
Sur votre santé physique	36	11%
Aucune de ces trois propositions	85	26%

Figure 35 – Ces faits ont-ils eu des conséquences ...(N= 329)

Ces faits de traitements différenciés rapportés ont principalement eu des conséquences sur la santé mentale des victimes (35%), ainsi que sur leurs conditions de travail (28%).

Les personnels BIATSS sont les plus touchés : 50% des personnels BIATSS victimes de discriminations déclarent que ces faits ont eu des conséquences sur leurs conditions de travail et 52% sur leur santé mentale

En ce qui concerne les EC, 37% déclarent des conséquences sur leurs conditions de travail et 37% sur leur santé mentale.

Parmi les femmes victimes de discriminations à l'université, 64% déclarent que ces faits ont eu des conséquences sur leurs conditions de travail. Ces répercussions sont moins perçues ou vécues par les hommes.

Ces faits vous ont-ils :	Pourcentage de "oui"
Empêché-e de prendre des responsabilités	16%
Freiné-e dans votre carrière	26%
Poussé-e à prendre un arrêt de travail	6%
Donné envie de démissionner/quitter l'établissement	28%
Cela n'a pas eu d'influence notable sur mon travail	24%

Figure 36 – Ces faits vous ont-ils : (N= 358)

En plus de l'aspect général des conséquences des discriminations sur les personnels, il leur a été demandé d'explicitier les conséquences des faits de discriminations sur leur carrière à l'université. Ainsi, 28% des victimes de discriminations déclarent avoir eu envie de démissionner/quitter l'établissement suite à ces faits, près de 26% déclarent avoir connu des freins dans leur carrière et 24% déclarent également que les faits de violences n'ont pas eu d'influence sur leur travail.

Il a été demandé aux 6% de personnes qui ont pris un arrêt de travail de préciser la durée de l'arrêt. Les arrêts maladies vont de deux semaines à 3 ans.

Les femmes victimes de discriminations se déclarent plus freinées dans leur carrière que les hommes (62 % contre 33%). En ce qui concerne le statut, quasiment autant de personnels BIATSS (47%) et d'EC (44%) disent avoir connu des freins dans leur carrière professionnelle suite à une discrimination.

L'enquête avait pour but de savoir s'il existe un lien entre un événement particulier dans la carrière et les traitements différenciés.

Le ou les traitements différenciés que vous avez subis sont-ils en lien avec l'un de ces événements ?	Pourcentage de "oui"
Processus de recrutement	5%
Prise de poste	8%

Mobilité interne	3%
Promotion / avancement	14%
Mission spécifique ou déplacement professionnel	4%
Ils se sont déroulés dans le cadre de mon travail quotidien	53%
Ne se prononce pas	11%
Autre	2%

Figure 37 - Le ou les traitements différenciés que vous avez subis sont-ils en lien avec l'un de ces événements ? (N=296)

53% de ces situations de traitements différenciés se sont déroulées dans le cadre de leur travail quotidien. 14% dans le cadre d'un avancement ou d'une promotion. Parmi les personnes victimes ayant déclaré que les faits de discriminations se sont déroulés lors du travail quotidien, 56% sont des personnels BIATSS et 31% des EC. De plus, 70% sont des femmes, 24% des hommes et 3% des personnes non-binaires.

En ce qui concerne les victimes de faits de discriminations ayant eu lieu pendant une promotion / un avancement de carrière, 53% sont des personnels BIATSS et 50% sont des femmes.

Les témoignages partagés via l'enquête révèlent que les **situations de sexisme sur le lieu de travail** sont importantes (11 réponses). Les femmes (et une personne non-binaire) sont rabaissées sur leurs compétences, comparées à leurs collègues hommes, qui n'hésitent pas à effectuer du *mansplaining*²⁰. Les personnes qui ont répondu à cette question ont exprimé leurs angoisses face à ces situations quotidiennes, qui engendrent des doutes face à leurs propres compétences, ainsi qu'un manque de légitimité dans leur domaine.

« On m'a dit à plusieurs reprises que si j'avais eu mon poste c'est parce que j'étais une femme. Et ensuite ces personnes ont ajouté : "il y a tellement d'hommes super compétents qui ne sont pas en poste à cause des politiques de discriminations positives." »

« Différence de traitement entre moi et mon collègue thésard homme qui est beaucoup plus mis en avant et félicité (parfois pour des choses que j'ai fait). On me coupe plus la parole, on me rabaisse beaucoup. »

« En tant qu'enseignante femme dans un milieu masculin, il est très compliqué de se faire entendre et progresser. »

« Il y a plusieurs années, j'ai été confrontée à des demandes de N° de portable ou des réflexions déplacées du style "Préviens-moi quand tu divorceras" ! »

D'autres ont partagé des situation **de racisme et d'homophobie** ou encore **d'âgisme** :

²⁰ Le mansplaining désigne une situation dans laquelle un homme explique à une femme quelque chose qu'elle sait déjà, voire dont elle est experte alors que lui-même n'est pas expert du sujet. Le mansplanning s'accompagne souvent de paternalisme.

« Certains pensent que faire des remarques sur les origines culturelles relèvent de l'humour. »

« Un collègue me traite de Zaza²¹ du fait de mon homosexualité, depuis des années. Je ne supporte plus de le croiser. »

« Des collègues me font ressentir le poids de mon âge. »

Plusieurs situations relevant du statut des personnels ont été énoncées. Les réponses apportées soulèvent la question de la non reconnaissance d'un statut par les autres personnels, des humiliations et des différences de traitement.

« Ce ne sont pas des faits d'une gravité très importante, juste le constat de ne pas être traité au même niveau que les personnels titulaires. »

Beaucoup de personnes ont précisé que les faits de discriminations sont souvent subtils et durs à dénoncer ou à mettre dans des cases comme en témoigne cette réponse :

« Les propos ont été formulés de manière suffisamment vagues et intelligentes pour que la personne qui les a prononcés puisse se défendre de tout sous-entendu. Qui était pourtant clair mais de manière non explicitée. Et qui s'est confirmé dans l'attitude générale de la personne par la suite. Mais toujours de manière subtile et donc non recevable »

De nombreux témoignages portent aussi sur des situations qui ne rentrent pas forcément dans le cadre des discriminations mais plus du harcèlement moral²² :

[à propos d'une situation de harcèlement moral qui dure depuis plusieurs années] *« Nous sommes tous et toutes épuisés physiquement et psychologiquement »*

« Les mises à l'écart, minimisation du travail effectué afin de mieux ensuite se l'approprier, manifestations de mépris, réécriture de la réalité »

« Harcèlement, ouverture du courrier [...] accès bloqué à mes outils de recherche et j'en passe »

« Pression inconsidérée avec désaveux du travail effectué »

« Les actes consistant à rabaisser de manière constante et répétée le travail réalisé que ce soit à l'oral ou par mail. Ces pratiques moins violentes, plus insidieuses que les propositions mais permanentes sont utilisées par beaucoup de personnels permanents de cette université. Ce sont des pratiques qui se sont installées depuis des années comme une normalité »

²¹ Référence au personnage du film « La cage aux folles »

²² Les situations de harcèlement moral peuvent venir de situations de discriminations. Cependant les personnes ayant témoigné n'ont pas forcément précisé si ces situations de harcèlements étaient liées à un type de discrimination.

5.4 Paroles de témoins

Il a été demandé aux personnels de répondre à la question suivante : “Avez-vous été témoin de discriminations, de violences ou de violences sexuelles dans le cadre de votre travail à l’université Toulouse III - Paul Sabatier ?”

13% des membres du personnel déclarent avoir été témoin de VSSD au sein de leur carrière professionnelle à l’UT3.

L’enquête visait à savoir comment ces personnes avaient réagi.

Comment avez-vous réagi ?	Pourcentage de "oui"
Je me suis interposé-e / j'ai aidé la victime	40%
Je n'ai rien fait	10%
Je n'ai rien dit sur le moment mais j'ai aidé la victime après les faits	40%
Autre	10%

Figure 38 – Comment avez-vous réagit ? (N=172)

Parmi les témoins de discriminations ou de violences sexuelles, 40% déclarent n’avoir rien dit sur le moment après avoir été témoin d’une VSSD mais ont aidé la victime après les faits. Enfin, 40% des témoins déclarent s’être interposés ou avoir aidé la victime.

17 personnes ont laissé un commentaire sous la mention « Autre ».

Deux personnes relatent ne pas avoir agi, dont une personne expliquant qu’elle a respecté la demande de la victime qui lui avait dit de ne rien faire.

7 témoignages expliquent avoir agi après les faits pour supporter la victime car ils n’étaient pas témoins direct : “J’ai été cité comme témoin dans une affaire de viol dans mon labo. Je n’ai pas été témoin direct de l’agression, seulement du contexte de l’agression.” ; “Cela m’a été rapporté après les faits. J’ai ensuite pris le dossier en main afin que cela ne se reproduise pas”.

Enfin, parmi les 7 témoignages qui relatent avoir aidé la victime, 4 expliquent avoir rapporté les faits à la direction, un autre d’avoir agi collectivement (“Création d’un groupe pour porter à connaissance les risques psycho-sociaux”) et un dernier s’être adressé directement à l’auteur des faits pour le confronter.

**HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL :
PRÉVENIR, AGIR, SANCTIONNER²³**

Guide pratique et juridique du Ministère du travail

²³ Pour lire le guide en intégralité : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Si vous êtes le témoin direct de faits de harcèlement ou qu'ils ont été portés à votre connaissance, il convient de les relater auprès des acteurs de l'entreprise chargés de leur traitement (référé lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, responsable RH, employeur). C'est la santé de votre collègue qui est en jeu. **En tant que témoin, vous jouez un rôle clé dans la résolution d'une situation de harcèlement sexuel, et bénéficiez à ce titre d'une protection juridique particulière** : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ». « Toute disposition ou tout acte contraire [...] est nul » (articles L. 1153-3 et L. 1153-4 du code du travail).

Les témoins relatent de faits de racisme, de sexisme, de violences sexuelles, de harcèlement moral envers d'autres personnels mais aussi envers les publics étudiants. Des faits ont également été rapportés.

« Un collègue homme a insulté une étudiante, il l'a maltraitée verbalement plusieurs fois parce qu'elle était une jeune femme [...] elle a quitté l'établissement [...] cet acharnement fut terrible à vivre pour elle à tel point qu'elle a abandonné des études qui lui plaisaient. »

« Les étudiants m'ont rapporté un PRAG qui tenait des propos racistes et xénophobe et humiliant devant des étudiants. »

« Propos raciste et sexiste à propos de collègues en leur absence »

« J'ai même assisté à une doctorante virée au bout de 4 ans de thèse qui a travaillé comme femme de ménage et baby-sitter chez son directeur de thèse qui lui a conseillait au bout de 4 ans de "rentrer chez elle au Maroc où elle avait plus sa place" ! »

« Enseignants disant en privé que "tous les Blacks se ressemblent", et autres remarques sur l'apparence de personnes supposées étrangères ou musulmanes (barbes, foulards, etc) »

« Discrimination à propos d'une enseignante souffrant d'une pathologie mentale »



**PARTIE 6 | CONNAISSANCE DES
DISPOSITIFS ÉGALITÉ DE
L'UNIVERSITÉ TOULOUSE III –
PAUL SABATIER**

PARTIE 6 – Connaissance des dispositifs égalité de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier

Connaissez-vous la Mission Égalité Femmes-Hommes Lutte Contre les Discriminations de l'université Toulouse III - Paul Sabatier ?	N=	Pourcentage de "oui"
Non	364	29,7%
Oui	657	53,5%
N/A	206	16.8%
Total	1227	100%

La Mission Égalité Femmes-Hommes a été créée en 2015 à l'université Toulouse III - Paul Sabatier. Elle met en œuvre la politique en matière d'égalité auprès des personnels et de la population étudiante, pour permettre la mixité des formations, la promotion de l'égalité professionnelle, l'égalité de carrière et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. En 2020, les missions Lutte Contre les Discriminations et Égalité Femmes-Hommes ont été réunies sous le nom de Mission Égalité Femmes-Hommes Lutte Contre les Discriminations (MÉFHLCD). Depuis 2020, un poste à temps plein est alloué à la MÉFHLCD.

53.5% des membres du personnel enquêtés ont connaissance de la mission mise en place par l'université. Ce taux peut s'expliquer par les nombreux partenariats que la mission entretient avec les différents services au sein de l'université, ainsi que les plaquettes distribuées lors des actions de la mission (stands de sensibilisation, distributions de protections menstruelles, journée d'accueil des nouveaux entrants, etc.).

Connaissez-vous l'adresse "cellule.ecoute.vssd@univ-tlse3.fr" qui permet de contacter la cellule d'écoute VSSD (violences sexistes, sexuelles et discriminations) pour être écouté-e ?	Décompte	Pourcentage de "oui"
Oui	196	16,0%
Non	828	67,5%
N/A	203	16,5%
Total	1227	100%

Le dispositif de la cellule d'écoute a été rendu obligatoire dans tous les établissements de l'enseignement supérieur en 2018 afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Une adresse email a été créée pour écouter, aider, et accompagner les publics étudiants et les personnels : cellule.ecoute.vssd@univ-tlse3.fr. Elle permet aux témoins et victimes de violences sexistes et sexuelles, mais aussi pour toute violence liée à des discriminations, de contacter la cellule d'écoute. Les personnels chargés de la cellule d'écoute sont des professionnels formés à l'écoute active et aux questions des VSSD. Un rendez-vous est ensuite proposé à la personne. La cellule d'écoute peut juste écouter une victime, mais aussi l'accompagner si celle-ci souhaite faire un signalement dans le but d'engager une procédure disciplinaire de l'université.

À l'époque où a été réalisée l'enquête, cela montre que seulement 16% des personnels ont connaissance de cette adresse mail. L'adresse de la cellule d'écoute reste encore méconnue à cette époque par les agents de l'UT3.

Faire connaître cette adresse représente un double enjeu : faire connaître le dispositif pour les personnels afin qu'ils puissent réagir face à une situation, mais aussi permettre aux personnels de pouvoir diriger correctement les publics étudiants qui sont dans des situations de VSSD.

Connaissez-vous la procédure pour signaler une violence sexuelle ou discriminatoire aux instances disciplinaires de l'Université ?	Décompte	Pourcentage de "oui"
Oui	194	15,8%
Non	828	67,5%
N/A	205	16,7%
Total	1227	100%

La majorité des personnes ayant répondu au questionnaire (67.5%) déclarent ne pas connaître la procédure de signalement de VSSD aux instances disciplinaires de l'université.

Ce dispositif sert à signaler un cas de VSSD au Groupe d'analyse des signalement qui se réunit plusieurs fois par mois. Ce groupe d'analyse vise à donner des recommandations. Une situation de violences peut ainsi mener selon le cas à un avertissement, au lancement d'une procédure disciplinaire, d'une enquête administrative, ou encore à des mesures conservatoires. Il est important que les personnels et les publics étudiants connaissent l'existence de ce dispositif car cela permet de faire comprendre que des sanctions peuvent être prises à l'encontre des auteurs présumés.

La fiche de signalement de l'université Toulouse III - Paul Sabatier a été mise à jour en 2023. Elle est disponible sur le site de l'université, à partir du lien suivant : <https://www.univ-tlse3.fr/fiche-signallement-harcèlement-discrimination-violences-sexuelles>²⁴

Rappel : Règlement intérieur de l'université Toulouse III - Paul Sabatier

Article 3.2 - Comportement général

Le comportement des personnes doit être conforme aux règles communément admises en matière de respect d'autrui et de civilité, ainsi qu'aux lois et règlements en vigueur. **Il est notamment interdit de proférer des menaces et d'exercer des violences verbales ou physiques à l'égard d'autrui.**

Article 14 - Harcèlement et risques psychosociaux

Toute personne victime d'une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel signale les faits auprès des représentants de la direction de l'université et/ou des services de médecine (SMPP médecine des personnels ; SIMPPS médecine des étudiants) et/ou d'une assistance sociale. Ces agissements exposent leurs auteurs à des sanctions pénales, civiles et administratives.

Connaissez-vous le plan pour l'égalité professionnelle de l'université Toulouse III - Paul Sabatier consultable sur le site de l'université ?	Décompte	Pourcentage de "oui"
Oui	294	24,0%
Non	722	58,8%
N/A	211	17,2%
Total	1227	100%

59% des membres du personnel déclarent ne pas connaître le plan d'égalité professionnelle de l'université.

Le plan pour l'égalité professionnelle est obligatoire depuis le décret sur l'élaboration du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 7 mai 2020. En novembre 2020, l'université Toulouse III - Paul Sabatier publiait son plan d'action pour les années 2021-2023.

²⁴ Voir annexe n°5 : Fiche de signalement de situations de harcèlement et de VSSD

Le plan d'action est publié sur la page internet de l'université, dans l'onglet RSU – Mission Égalité Femmes – Hommes Lutte Contre les Discriminations, ainsi que sur l'intranet, dans l'onglet DRH²⁵.

L'enquête visait également à interroger les répondantes et répondants sur les personnes vers lesquelles elles ou ils souhaiteraient se tourner en cas de situation de VSSD

Vers quel interlocuteur ou interlocutrice aimeriez-vous vous tourner si vous étiez témoin ou victime de violences et/ou de discriminations dans le cadre du travail ?	Pourcentage de "oui"
Entourage	29.1%
Professionnels de santé	32.6%
Cellule d'écoute de l'université	35.6 %
Associations extérieures	8.4 %
Syndicats	14.2 %
Hiérarchie	36.5 %
Collègues	30.6 %
Autre	3.3%
Non complété ou Non affiché	16.2%

Ainsi, les interlocuteurs et interlocutrices privilégiés sont : la hiérarchie (36.5%), la cellule d'écoute de l'université (35.6%) et les professionnels de santé (32.6%).

Lorsque l'on observe le rapport des faits de VSSD à un tiers, les victimes ont prioritairement choisi d'en parler d'abord à leurs collègues, puis leur entourage personnel, puis les auteurs des faits ou la hiérarchie.

Les dispositifs comme la cellule d'écoute ou le service médical de l'université, ou encore la hiérarchie, pourtant souvent choisis comme interlocuteurs privilégiés, n'ont jamais été choisis en premier lieu par les victimes de VSSD de l'enquête.

Il y a donc une dissonance importante entre le réel interlocuteur choisi par une victime de VSSD et celui qui est privilégié par les personnes enquêtées.

Cette différence peut peut-être s'expliquer par un manque de connaissance des dispositifs tels que la cellule d'écoute. Il est également possible que les faits de violences aient eu lieu avant que ces dispositifs n'aient été mis en place.

Les personnes ayant répondu « autre » évoquent notamment :

- 12 mentions de « police », « forces de l'ordre », « gendarmerie » ou « justice »
- 5 mentions de « RH »

²⁵ Pour lire le plan d'action à l'égalité professionnelle dans son intégralité : https://www.fsi.univ-tlse3.fr/medias/fichier/plan-action-e-galite-professionnelle-femmes-hommes-ut3-2021-2023-complet_1610717118457-pdf?ID_FICHE=1055752&INLINE=FALSE

Certaines réponses indiquent un certain scepticisme des personnels face aux conséquences des signalements des violences et discriminations. D'une part, certaines personnes signalent leur peur des représailles si un signalement est effectué :

« Des personnes neutres sans lien avec l'université par peur des représailles ou jugement »

« Discriminations de la part d'un agent = hiérarchie. Mais que peut-on faire quand les discriminations sont de la part d'un responsable ? »

Pour d'autres, le signalement "ne sert à rien", "n'a aucun effet réel" car les personnels disent n'avoir "plus aucune confiance, comme d'autres, en une aide véritable venant de l'université." Ces réactions peuvent être la conséquence de violences et discriminations vécues, vues ou entendues à de nombreuses reprises par les personnels, sans qu'aucune sanction n'ait été mise en place par la suite, et souligne ainsi le manque de réaction des services de l'université et de la hiérarchie.

6.1 Avis des personnels sur l'égalité de traitement à l'université

La fin du questionnaire a permis aux répondant-es d'exprimer leur avis en répondant à la question : "Pensez-vous que l'égalité de traitement entre tous et toutes est garantie à l'université Toulouse III - Paul Sabatier ?". 518 réponses ont été recensées et ont été analysées de manière qualitative. **Il s'agit de la question ouverte la plus commentée du questionnaire.** Cela montre le besoin qu'ont les personnels de parler de leur quotidien à l'université.

Le mot "non" apparaît 253 fois dans les réponses :

« Non particulièrement en ce qui concerne le handicap. Quand certains étudiants en situation de handicap ne peuvent même pas avoir un accès aux salles de cours il ne faut pas s'attendre à ce que ce soit égalitaire au sein des laboratoires de recherche. »

« Non il y a clairement une place plus importante faite aux hommes dans les postes plus hauts hiérarchiquement. »

« Non, pour en être fréquemment témoin, le sexisme, le racisme, les discriminations liées aux classes sociales sont très présentes dans les laboratoires. L'omerta est la règle, en particulier lorsque les personnels précaires sont victimes, le corporatisme protège les agresseurs et la hiérarchie ne fait rien à part mettre la poussière sous le tapis en attendant la fin des contrats ou la démission des victimes. »

« Non, toujours difficile voire impossible pour les femmes d'être nommées dans des collèges scientifiques, comités de sélection, ou d'avoir une promotion. »

« Non, mon conjoint qui enseigne aussi à UPS a les mêmes diplômes avec la même ancienneté et gagne davantage. »

« Non. À l'UPS il est préférable d'être un homme professeur des universités plutôt qu'une femme agrégée ou certifiée ... »

Le mot “oui” apparaît 116 fois :

« Globalement oui à l'Université. C'est plus à mon sens un problème de société. »

« Oui mais il faut être vigilant. »

« Oui, aucune expérience personnelle dans le sens contraire. »

« Globalement oui, même si je pense que l'on ne propose pas les mêmes responsabilités à une femme qu'à un homme. »

Le mot “sais” apparaît 43 fois et concorde généralement avec la phrase “je ne sais pas”. Quelques personnes évoquent le fait qu'elles espèrent qu'il y a une égalité de traitement mais n'en sont pas sûres. D'autres évoquent qu'une égalité de traitement est impossible.

« Non, mais c'est un problème inhérent à toute organisation humaine et même si l'université me paraît plutôt pas mal placée en matière de droits des individus, elle n'échappe pas à des travers propres à la nature humaine. Le travail collectif doit obligatoirement s'accompagner d'un travail de réflexion individuel poussé. »

Certaines réponses évoquent des améliorations ou encore que l'université essaie d'améliorer la situation :

« Je pense que l'Université s'améliore à parler de ce genre de sujet. Néanmoins elle reste corrélée à la tendance de la société actuelle qui s'améliore petit à petit mais encore trop lentement et loin de compte. »

« Je pense que depuis quelques années plusieurs dispositifs ont été mis en place pour que ce soit le cas ou du moins pour qu'il soit possible de signaler des inégalités de traitement. Je ne sais cependant pas si c'est suffisant pour modifier les mentalités, l'impunité et les abus de pouvoir. »

« Je pense la volonté sincère de l'UTIII accompagnée d'actions concrètes. Cependant je ne sais pas par quels moyens cette égalité de traitement pourrait être garantie au regard des situations individuelles particulières. »

« L'université fait de son mieux. »

La dernière question du questionnaire permettait d'ajouter des éléments qui n'auraient pas été mentionnés dans l'enquête, ou d'exprimer leurs ressentis sur leurs expériences à l'université. 223 réponses ont été recensées et ont été analysées de manière qualitative. Plusieurs thématiques ressortent :

Le bien être au travail

Plusieurs répondant-es ont fait remarquer que l'enquête ne portait pas assez sur les conditions de travail. Comme évoqué plus haut, les enquêtes sur les VSSD ne doivent pas être affichées comme telles. Or ce choix a frustré beaucoup de personnels qui déplorent ne pas avoir pu s'exprimer sur le sujet. Une dizaine de personnes dénoncent des conditions de travail matérielles déplorables : des bureaux et toilettes insalubres, manque de salle de repos, des bâtiments non isolés, etc. Les

personnels signalent également des mauvaises conditions de travail liées à des facteurs psychosociaux. On retrouve beaucoup de mentions relatives au stress et à des formes de pressions, un sentiment de malaise, une surcharge de travail due à une mauvaise organisation de travail dans les services et à un manque d'effectifs. Dans certains cas, ces situations génèrent soit des burn-out et des arrêts maladies, soit des membres du personnel qui se sentent dans l'obligation de continuer leur travail malgré leurs souffrances.

« Beaucoup trop de turnover, d'arrêt de maladie et de réorganisation qui crée une surcharge de travail et avec beaucoup de personnels incompetents dont cela entraîne un état de fatigue général et dégradé. »

« L'extension des horaires d'enseignement à des heures tardives peut être problématique particulièrement pour les femmes. »

« Il y a un autre mode de violence, celle qui touche à la santé morale du personnel de l'université. Notre travail a triplé en très peu de temps, alors que les équipes n'ont pas grandi. L'épuisement s'installe, la santé le ressent. »

Le bien-être des personnes en situation de handicap a été évoqué par trois personnes qui dénoncent le manque de prise en considération du handicap dans le cadre du travail. Les aménagements de poste et d'horaires qui relèvent de l'obligation de l'employeur ne sont pas garantis par l'université.

« Quand on est handicapé, quand on a un poste télétravaillable, quand on a des souffrances instances.. (validées par le médecin traitant), pourquoi ne pas proposer un poste 100 % télétravail ? au lieu de simplement 3 jours ? La prise en compte de l'handicap, commence par s'adapter aux différents handicaps. »

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et les discriminations

D'après les répondant·es, l'université manque de moyens pour traiter des questions de VSSD et ne prend pas ses responsabilités. Les auteurs des violences ne sont pas sanctionnés, "les affaires sont étouffées", et il est d'autant plus difficile pour les personnels de signaler un fait de VSSD à sa hiérarchie lorsque l'auteur des violences est la hiérarchie elle-même.

« Le problème est qu'en étant contractuel, on a peur de ne pas être renouvelé si on dit quelque chose ... »

« Signaler des faits de VSS, de discriminations ou de harcèlements n'a de sens que si les responsables sont punis ; et là, je ne suis pas sûre que ce soit encore toujours le cas car il y a trop de rigidité dans le système universitaire. »

« Je n'ai pas confiance aux services de l'Université pour résoudre ce genre de problèmes par manque d'indépendance de nos instances et par son unique souci de cacher ce genre de problèmes. Du harcèlement moral mené à l'université par certains se traduit dans les faits par la démission ou le déplacement dans d'autres services concernant les harcelés et aucune action contre les harceleurs. »

« Il est difficile de s'adresser à une autorité hiérarchique lorsque le problème est en lien avec un supérieur hiérarchique Même si le problème prend fin et que l'on se sent soutenue, comment retrouver un cadre de travail "serein", il y a un effet "mémoire", cela vous suit... »

Les freins ressentis sur la carrière des agents

Quelques personnels se sont saisis de cette question afin de verbaliser leurs inquiétudes relatives à leur carrière professionnelle. Bien que l'université doit être un lieu où l'égalité des chances règne, il s'avère que malgré des travaux et statuts identiques, certains personnels constatent des chances inégales sur les évolutions de carrière et sur leurs rémunérations, suite à des traitements différenciés.

« En tant qu'enseignante contractuelle en CDI je souhaiterais avoir le même traitement que mes collègues titulaires en rapport avec les primes d'enseignement. Effectivement, contrairement à certaines universités françaises, l'Université Paul Sabatier a décidé de ne pas les accorder aux contractuels malgré des salaires en dessous de ceux des titulaires et un travail identique. L'égalité est loin d'être acquise! »

« L'adhésion à un syndicat peut favoriser ou freiner la carrière d'un agent à l'Université. Actuellement un seul syndicat décide des promotions des agents de l'université ce qui est discriminatoire et inégalitaire. Les décisions sont prises de façon arbitraire et ne relèvent pas d'une analyse éclairée. »

Conclusion et recommandations

L'enquête « Modes de vie, santé et sécurité des personnels » a permis d'apporter des éléments quantitatifs et qualitatifs sur l'état des discriminations et des violences dans notre établissement. Ces données sont essentielles pour la mise en place d'actions ciblées auprès des publics les plus concernés. Elles sont également un outil de sensibilisation pour faire comprendre que les discriminations et les violences sexuelles sont présentes dans toutes les strates de notre société et que le monde universitaire ne fait pas figure d'exception.

Tout d'abord, les actions déjà en place à l'université Toulouse III – Paul Sabatier doivent être reconduites et renforcées.

Depuis plusieurs années, des **formations** régulières sont effectivement proposées aux personnels de notre université sur la thématique de l'égalité. Beaucoup de ces formations portent sur le sexisme et les violences sexuelles. Celle-ci seront bien évidemment reconduites. L'offre de formation sera également renforcée sur les autres discriminations. Les équipes de gouvernance, les membres des instances et les personnes aux postes de direction seront formées à ces questions.

Des temps de **sensibilisation** sont également organisés tout au long de l'année par la Mission Égalité Femmes–Hommes Lutte Contre les Discriminations dans le cadre des événements de l'université, comme par exemple lors du Mois de l'égalité ou de l'accueil des nouveaux personnels. Chaque année de nouvelles actions de sensibilisation sont mises en place, sous des formats divers, afin de toucher les différents publics de notre université.

De nombreuses **actions** sont également mises en place grâce aux **plans pour l'égalité professionnelle** menés par le Domaine Ressources Humaines et Développement Social. Ils sont co-construits avec les composantes, les syndicats ainsi que la Mission Égalité Femmes-Hommes Lutte Contre les Discriminations. Un nouveau plan a été voté en décembre 2023 et sera mis en place sur trois ans. Les actions portent sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'avancement des carrières, la mixité des filières ou encore la qualité de vie au travail.²⁶

Depuis 2017, la **cellule d'écoute** Violences Sexistes, Sexuelles et Discrimination (VSSD) est à la disposition de personnels et des publics étudiants. Cette cellule a pour but d'écouter les victimes de violences sexistes, sexuelles et de discriminations au sein de l'université et de les accompagner en fonction de leurs besoins. Une **fiche de signalement** est également disponible sur le site de l'université pour les personnes qui souhaiteraient faire un signalement sans passer par une écoute. Ces cas sont ensuite traités (avec l'accord des victimes) dans le cadre du **Groupe d'Analyse des Signalements** (GAS) qui réunit des personnes du DFVU, du DRHDS, de la DAJI et de la cellule d'écoute VSSD pour faire des recommandations à la gouvernance de l'université. Les personnes membres du GAS sont soumises au respect de la confidentialité.²⁷

Cette enquête nous montre que ces dispositifs sont trop peu connus et qu'il faut donc renforcer les actions de communication autour de ces ressources. Ces dispositifs d'écoute et de signalement doivent également être renforcés pour une meilleure prise en charge des victimes.

²⁶ Pour retrouver le plan égalité professionnelle : <https://www.univ-tlse3.fr/recrutement/plan-daction-egalite-professionnelle-femmes-hommes-2024-2026>

²⁷ Pour avoir plus de détails sur la procédure de signalement : <https://www.univ-tlse3.fr/au-quotidien/harcelements-discriminations-et-violences-sexistes-et-sexuelles>

Le dispositif de **civilité** pour les personnels transgenres doit être également renforcé afin de faciliter les démarches administratives des personnes concernées. La communication autour de ce dispositif doit être également développée et des formations doivent être proposées afin de favoriser le changement de nom d'usage de personnes transgenres et non binaires dans notre université.

Les résultats de cette enquête mettent également en avant la difficulté de dénoncer les micro-agressions. Les **micro-agressions** sont des propos ou gestes à caractère discriminatoires mais qui sont souvent perçues comme innocents (blagues, remarques dites sur le ton de la bienveillance ou de la curiosité...). Or leur accumulation crée une ambiance de travail délétère pour les personnes discriminées. Une campagne de communication autour des micro-agressions sera mise en place dans l'université pour montrer que chaque phrase compte et que chacun et chacune peut agir.

Plus que jamais l'université Toulouse III – Paul Sabatier s'engage contre les discriminations envers ses personnels ainsi que ses publics étudiants afin de faire de notre établissement un lieu d'épanouissement pour tous et toutes.